

**Regolamento  
della Commissione della Cassa PUBBLICA  
sul personale della Cassa pensioni  
della Confederazione PUBBLICA  
(Regolamento del personale di PUBBLICA)**

del 6 novembre 2009 (Stato 1° ottobre 2016)

Approvato dal Consiglio federale il 16 dicembre 2009

---

*La Commissione della Cassa PUBBLICA,*

visti gli articoli 12 capoverso 2, 27 capoverso 2, 27c capoverso 7, 28 capoverso 3 e 37 capoverso 3 della legge del 24 marzo 2000<sup>1</sup> sul personale federale (LPers) e l'articolo 2a capoverso 2 dell'ordinanza quadro LPers del 20 dicembre 2000<sup>2,3</sup>

*emana il seguente regolamento:*

## **Sezione 1: Oggetto e campo d'applicazione**

### **Art. 1**

<sup>1</sup> Il presente regolamento disciplina i rapporti di lavoro del personale della Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA (PUBBLICA).

<sup>2</sup> È applicabile, fatto salvo il capoverso 3, a tutti i collaboratori, compresi gli ausiliari, i praticanti, i collaboratori con un rapporto di lavoro di durata determinata e i membri del Comitato direttivo.

<sup>3</sup> Il rapporto di tirocinio presso PUBBLICA è disciplinato dal Codice delle obbligazioni<sup>4</sup> e dalla legge del 13 dicembre 2002<sup>5</sup> sulla formazione professionale.

<sup>4</sup> La Direzione emana segnatamente i seguenti regolamenti:

- a. Regolamento concernente la struttura del tempo di lavoro e i modelli di lavoro;
- b. Regolamento sulla formazione e sul perfezionamento;
- c. Regolamento delle spese;
- d. Regolamento sul servizio di picchetto;
- e. Regolamento sulla Commissione del personale.

RU **2009** 7055

<sup>1</sup> RS **172.220.1**

<sup>2</sup> RS **172.220.11**

<sup>3</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA del 10 apr. 2014, approvato dal CF il 7 set. 2016, in vigore dal 1° ott. 2016 (RU **2016** 3173).

<sup>4</sup> RS **220**

<sup>5</sup> RS **412.10**

## Sezione 2: Politica del personale

### Art. 2 Principi

<sup>1</sup> Entro i limiti delle possibilità economiche PUBBLICA offre ai collaboratori condizioni di lavoro conformi al mercato. Essa persegue una politica del personale che le consente di assumere e mantenere al suo servizio i collaboratori.

<sup>2</sup> La Direzione crea strumenti di politica del personale, emana direttive per l'attuazione di tale politica e fa rapporto periodicamente alla Commissione della Cassa riguardo al raggiungimento degli obiettivi.

### Art. 3 Sviluppo del personale

<sup>1</sup> PUBBLICA promuove lo sviluppo professionale di tutti i collaboratori. In questo modo accresce la qualità delle prestazioni, amplia la competenza specialistica e sociale e migliora la competitività sul mercato del lavoro dei collaboratori.

<sup>2</sup> I collaboratori seguono un perfezionamento corrispondente alle loro capacità e alle esigenze di PUBBLICA e del mercato del lavoro.

<sup>3</sup> PUBBLICA partecipa in misura adeguata alle spese di formazione e perfezionamento.

### Art. 4 Concertazione degli obiettivi e valutazione delle prestazioni

<sup>1</sup> Nel quadro del processo di concertazione degli obiettivi e di valutazione delle prestazioni i superiori tengono, almeno una volta all'anno, un colloquio individuale con i collaboratori loro direttamente subordinati.

<sup>2</sup> Determinante per la valutazione è il raggiungimento degli obiettivi di prestazione e di comportamento.

### Art. 5 Livelli di valutazione

<sup>1</sup> Le prestazioni dei collaboratori sono valutate come segue:

- a. livello di valutazione 1 = obiettivi non raggiunti;
- b. livello di valutazione 2 = obiettivi raggiunti in ampia misura;
- c. livello di valutazione 3 = obiettivi pienamente raggiunti;
- d. livello di valutazione 4 = obiettivi chiaramente superati.

<sup>2</sup> La valutazione è svolta per iscritto.

<sup>3</sup> I collaboratori che non condividono la loro valutazione hanno la possibilità di richiedere, per iscritto, una verifica da parte della persona alla quale il loro superiore è direttamente subordinato entro 14 giorni dalla ricezione della valutazione. Questa persona svolge un colloquio con le due parti e decide entro 14 giorni.

**Art. 6** Colloquio con il personale

<sup>1</sup> Il colloquio con il personale serve a fare il punto della situazione e a promuovere lo sviluppo dei collaboratori.

<sup>2</sup> Nel colloquio con il personale i superiori esprimono una valutazione motivata delle prestazioni dei collaboratori loro direttamente subordinati. Entrambe le parti discutono inoltre della situazione sul piano del lavoro, concertano gli obiettivi per l'anno seguente e stabiliscono eventuali misure di sviluppo.

<sup>3</sup> Il collaboratore si pronuncia sul modo in cui il superiore dirige l'unità. I riscontri servono ai superiori per il loro sviluppo personale e organizzativo.

**Sezione 3: Rapporto di lavoro****Art. 6a<sup>6</sup>** Messa a concorso

<sup>1</sup> PUBBLICA mette pubblicamente a concorso i posti vacanti.

<sup>2</sup> Può rinunciare a mettere a concorso i posti:

- a. di durata limitata a un anno al massimo; oppure
- b. che devono essere occupati da collaboratori o ex apprendisti.

**Art. 7** Costituzione del rapporto di lavoro e competenza

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è costituito mediante la stipulazione di un contratto di lavoro scritto, debitamente firmato da PUBBLICA e dal collaboratore.

<sup>2</sup> La Commissione della Cassa assume il direttore e, su sua proposta, il suo sostituto.

<sup>3</sup> Il direttore e il suo sostituto costituiscono la Direzione.

<sup>4</sup> La Direzione assume tutti gli altri collaboratori.

**Art. 8** Periodo di prova

<sup>1</sup> Il periodo di prova è di tre mesi, fatti salvi i capoversi 3 e 4.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato di un periodo equivalente.

<sup>3</sup> Se il contratto è di durata determinata, PUBBLICA può rinunciare al periodo di prova o concordarne uno più breve.

<sup>4</sup> PUBBLICA può stabilire che il periodo di prova è di sei mesi al massimo per:

<sup>6</sup> Introdotto dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>7</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

- a. le persone che, in base alla loro funzione, sono assicurate nel piano di previdenza 2 della Cassa di previdenza PUBBLICA;
- b. le persone con una funzione negli ambiti gestione patrimoniale, valutazione dei rischi, finanze e diritto che esige conoscenze specifiche.<sup>8</sup>

**Art. 8a<sup>9</sup>** Termini di disdetta

<sup>1</sup> Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto:

- a. nei primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
- b. a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.

<sup>2</sup> Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di ogni mese. Occorre rispettare i seguenti termini di preavviso:

- a. nel primo anno di servizio:
  1. due mesi per tutti i collaboratori ad eccezione dei membri della Direzione,
  2. tre mesi per i membri della Direzione;
- b. a partire dal secondo anno di servizio:
  1. quattro mesi per tutti i collaboratori ad eccezione dei membri della Direzione,
  2. sei mesi per i membri della Direzione.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Il numero degli anni di servizio corrisponde alla durata d'impiego ininterrotta presso PUBBLICA; il periodo di formazione secondo la legislazione sulla formazione professionale e i congedi non pagati di durata superiore a un mese non sono computati.

**Art. 8b<sup>11</sup>** Impiego oltre l'età ordinaria di pensionamento

<sup>1</sup> PUBBLICA può:

- a. proseguire il rapporto lavorativo con gli impiegati che hanno raggiunto il limite d'età secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>12</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS);
- b. assumere persone dopo il raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 LAVS.

<sup>2</sup> Se un tale rapporto di lavoro è di durata indeterminata, esso cessa senza disdetta alla fine del mese in cui il collaboratore compie 70 anni.

<sup>8</sup> Introdotto dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>9</sup> Introdotto dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>10</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA del 10 apr. 2014, approvato dal CF il 7 set. 2016, in vigore dal 1° ott. 2016 (RU **2016** 3173).

<sup>11</sup> Introdotto dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>12</sup> RS **831.10**

**Art. 9** Misure di sostegno

<sup>1</sup> Se in seguito a motivi economici o aziendali occorre licenziare un numero ingente di collaboratori, PUBBLICA adotta, dopo avere consultato le associazioni del personale della Confederazione (art. 57), misure di sostegno a favore delle persone impiegate interessate.

<sup>2</sup> Queste misure comprendono le prestazioni per la protezione sociale del personale, in particolare il sostegno in caso di riorientamento professionale o prestazioni per il pensionamento anticipato.

<sup>3</sup> Nel quadro di ristrutturazioni, i collaboratori possono essere pensionati anticipatamente al più presto a 55 anni compiuti, sempre che non abbiano rifiutato un altro posto di lavoro ragionevolmente esigibile.

<sup>4</sup> Per il pensionamento anticipato occorre che una delle seguenti condizioni sia soddisfatta:

- a. il posto è soppresso;
- b. l'ambito lavorativo del collaboratore è stato modificato in modo tale da rendere il posto non più ragionevolmente esigibile.

<sup>5</sup> Un eventuale reddito da attività lucrativa conseguito presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers è computato.

<sup>6</sup> Se collaboratori sono pensionati anticipatamente secondo il capoverso 3, sono erogate una rendita di vecchiaia di PUBBLICA e una rendita transitoria non rimborsabile ai sensi del regolamento di previdenza per gli impiegati e i beneficiari di rendite della Cassa di previdenza di PUBBLICA (regolamento di previdenza di PUBBLICA)<sup>13</sup>. Questa rendita di vecchiaia è calcolata come una rendita d'invalidità ai sensi dell'articolo 59 del regolamento di previdenza di PUBBLICA.

<sup>7</sup> Il datore di lavoro PUBBLICA trasferisce alla Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA il capitale di copertura necessario per il finanziamento della rendita di vecchiaia e della rendita transitoria.

**Art. 10** Diritto a un'indennità

<sup>1</sup> Qualora PUBBLICA disdica il rapporto di lavoro senza colpa della persona interessata, quest'ultima ha diritto a un'indennità se:

- a. il rapporto di lavoro è durato almeno 15 anni; oppure
- b. ha raggiunto l'età di 51 anni.

<sup>2</sup> La risoluzione del rapporto di lavoro è considerata come dovuta a una colpa della persona impiegata se:

- a. PUBBLICA risolve il rapporto per uno dei motivi menzionati nell'articolo 10 capoversi 3 lettere a-d o 4 LPers; oppure

<sup>13</sup> Non pubblicato nella RU (FF 2009 7995). Il R di previdenza è ottenibile presso PUBBLICA; il testo è disponibile su Internet all'indirizzo [www.publica.ch](http://www.publica.ch).

b. il collaboratore rifiuta di svolgere, presso PUBBLICA o un datore di lavoro secondo l'articolo 3 LPers, un altro lavoro ragionevolmente esigibile.<sup>14</sup>

<sup>3</sup> L'indennità di cui al capoverso 1 può essere versata anche in caso di cessazione di comune accordo del rapporto di lavoro.

<sup>4</sup> a 6 ...<sup>15</sup>

<sup>7</sup> Le persone che sono assunte da uno dei datori di lavoro giusta l'articolo 3 LPers entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro, devono restituire l'indennità in proporzione del numero di mesi di assunzione nell'anno in questione presso il nuovo datore di lavoro.

<sup>8</sup> I capoversi 1 e 7 non sono applicabili agli impiegati che sottostanno all'ordinanza del 19 dicembre 2003<sup>16</sup> sulla retribuzione dei quadri.

#### **Art. 11** Ammontare dell'indennità

<sup>1</sup> L'indennità di cui all'articolo 10 capoverso 1 lettera a ammonta a:

Anni di servizio	Indennità
dal 15° al 20° anno di servizio compiuto	3 stipendi mensili
dal 21° al 25° anno di servizio compiuto	4 stipendi mensili
dal 26° anno di servizio	5 stipendi mensili

<sup>2</sup> Il numero degli anni di servizio corrisponde alla durata d'impiego ininterrotta presso PUBBLICA; il periodo di formazione secondo la legislazione sulla formazione professionale e i congedi non pagati della durata superiore a un mese non sono computati.<sup>17</sup>

<sup>3</sup> L'indennità di cui all'articolo 10 capoverso 1 lettera b ammonta a:

Età	Indennità
dal 51° al 55° anno di età compiuto	2 stipendi mensili
dal 56° al 60° anno di età compiuto	3 stipendi mensili
dal 61° anno di età	4 stipendi mensili

<sup>4</sup> Se i presupposti secondo l'articolo 10 capoverso 1 lettere a e b sono adempiuti, le indennità sono sommate conformemente ai capoversi 1 e 3.

<sup>14</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>15</sup> Abrogati dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, con effetto dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>16</sup> RS **172.220.12**

<sup>17</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>5</sup> L'indennità di cui all'articolo 10 capoverso 3 non può superare lo stipendio per tre mesi.<sup>18</sup>

#### **Sezione 4: Stipendio e assegni**

##### **Art. 12**            Struttura dello stipendio

<sup>1</sup> Lo stipendio è calcolato in base alla funzione, all'esperienza e alla prestazione.

<sup>2</sup> Nella definizione dello stipendio di base si tiene adeguatamente conto della formazione, dell'esperienza professionale e di vita nonché della situazione sul mercato del lavoro.

<sup>3</sup> Le funzioni sono classificate in 24 fasce salariali. Queste ultime, compresi i valori medi e l'ampiezza della fascia, figurano nell'allegato 1.

<sup>4</sup> Il valore medio di una fascia salariale costituisce la base per il calcolo della parte relativa alla funzione nonché all'esperienza e per la parte variabile relativa alla prestazione.

<sup>5</sup> Lo stipendio può essere inferiore all'importo minimo della fascia salariale determinante. Scendere al di sotto della soglia minima è ammissibile segnatamente:

- a. in caso di nuova assunzione;
- b. per gli impiegati che non hanno o hanno poca esperienza pratica per la funzione in questione.

Può anche essere presa in considerazione la situazione sul mercato del lavoro.

<sup>6</sup> L'importo massimo della fascia salariale determinante comprende lo stipendio di base massimo e la parte massima variabile relativa alla prestazione.

<sup>7</sup> Lo stipendio del direttore corrisponde al massimo all'importo massimo della fascia salariale 24.

<sup>8</sup> Lo stipendio è versato in 13 parti. La tredicesima parte è versata per metà a giugno e per metà a dicembre.

##### **Art. 13**            Parte relativa alla funzione e valutazione della funzione

<sup>1</sup> Le funzioni sono valutate in base ai criteri di formazione, esperienza professionale, requisiti in materia di comunicazione, grado di autonomia, diversità dei compiti, dimensione direttiva, responsabilità delle spese e dei risultati nonché di livello d'incidenza sul risultato d'esercizio e sull'immagine dell'impresa e assegnate a una fascia salariale.

<sup>2</sup> La Commissione della Cassa disciplina l'assegnazione alla fascia salariale per la Direzione e quest'ultima per gli altri collaboratori.

<sup>18</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU 2013 3089).

**Art. 14** Parte relativa all'esperienza

<sup>1</sup> La parte relativa all'esperienza è determinata dall'esperienza professionale e di vita importante per la funzione. Non è computato il periodo di formazione.

<sup>2</sup> In caso di cambiamento interno di funzione, la parte relativa all'esperienza viene nuovamente stabilita.

**Art. 15** Parte variabile relativa alla prestazione

<sup>1</sup> La parte variabile relativa alla prestazione è determinata in base alla prestazione e al comportamento del collaboratore, al grado di raggiungimento degli obiettivi nonché al risultato d'esercizio.

<sup>2</sup> Essa è stabilita ogni anno in base alla valutazione delle prestazioni.

**Art. 16** Compensazione del rincaro

La parte relativa alla funzione (art. 13) e l'assegno familiare (art. 18) sono adeguati al rincaro. La Direzione propone alla Commissione della Cassa, dopo avere consultato le associazioni del personale della Confederazione (art. 57), se e in quale si procede a un adeguamento.

**Art. 17** Stipendio orario

<sup>1</sup> Se l'orario di lavoro è irregolare, è possibile convenire uno stipendio orario con il collaboratore.

<sup>2</sup> Lo stipendio orario di un collaboratore corrisponde alla 2050<sup>a</sup> parte dello stipendio annuale determinante. Il tredicesimo stipendio mensile è compreso nello stipendio orario.

<sup>3</sup> Il supplemento sostitutivo del diritto alle vacanze ammonta a:

- a. 10,64 per cento per un diritto a cinque settimane di vacanze;
- b. 13,04 per cento per un diritto a sei settimane di vacanze.

<sup>4</sup> Per un impedimento al lavoro senza colpa i collaboratori remunerati con lo stipendio orario ricevono un supplemento pari al 2,5 per cento al posto della continuazione del pagamento dello stipendio.

**Art. 18** Assegno familiare

<sup>1</sup> Per ogni figlio, PUBLICA versa ai collaboratori l'assegno familiare ai sensi della legge del 24 marzo 2006<sup>19</sup> sugli assegni familiari e dell'ordinanza del 31 ottobre 2007<sup>20</sup> sugli assegni familiari.

<sup>2</sup> L'assegno familiare e le prestazioni integrative di PUBLICA sono disciplinate nell'allegato 2.

<sup>19</sup> RS 836.2

<sup>20</sup> RS 836.21

**Art. 19** Premi di fedeltà

<sup>1</sup> Un premio di fedeltà è attribuito dopo ogni cinque anni di servizio presso PUBBLICA. Esso si basa sullo stipendio determinante il giorno dell'esigibilità (art. 13–15) e consiste:

- a. in un quarto dello stipendio mensile, dopo cinque anni;
- b. nella metà dello stipendio mensile, dopo dieci anni;
- c. in tre quarti dello stipendio mensile, dopo quindici anni;
- d. in uno stipendio mensile, dopo venti anni e dopo ulteriori cinque anni.

<sup>2</sup> Il numero degli anni di servizio corrisponde alla durata d'impiego ininterrotta presso PUBBLICA; il periodo di formazione secondo la legislazione sulla formazione professionale e i congedi non pagati della durata superiore a un mese non sono computati.<sup>21</sup>

<sup>3</sup> D'intesta con il superiore, i collaboratori possono prendere integralmente o parzialmente, ma soltanto in blocchi settimanali, il premio di fedeltà sotto forma di congedo pagato.

<sup>4</sup> Il congedo pagato deve essere preso entro due anni dal sorgere del diritto. I giorni di congedo di cui non si è usufruito entro questo arco di tempo decadono senza indennità allo scadere dei due anni.

<sup>5</sup> Se negli ultimi cinque anni di servizio il grado di occupazione minimo del collaboratore è risultato temporaneamente inferiore al 100 per cento, per il calcolo dell'importo in contanti è determinante il grado di occupazione medio durante tale periodo.

<sup>6</sup> La Direzione può rifiutare tutto il premio di fedeltà o parte di esso ai collaboratori le cui prestazioni raggiungono il livello di valutazione 1.

**Sezione 5: Prestazioni sociali****Art. 20** Pagamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio

<sup>1</sup> Il collaboratore che, senza propria colpa, è incapace di lavorare a causa di malattia o infortunio e il cui rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi, ha diritto a percepire durante dodici mesi lo stipendio precedente e l'assegno familiare (continuazione del pagamento dello stipendio) fino al ristabilimento della capacità lavorativa.

<sup>2</sup> Lo stipendio può continuare ad essere pagato fino al termine degli accertamenti medici o fino al versamento di una rendita, al più tardi tuttavia durante ulteriori dodici mesi.

<sup>3</sup> Il pagamento termina in ogni caso alla fine del rapporto di lavoro.

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>4</sup> Per valutare la capacità lavorativa di un collaboratore, il Settore Risorse Umane (Settore RU) può ordinare, d'intesa con il superiore, una visita di controllo presso un medico di fiducia di PUBBLICA. Se il collaboratore si rifiuta di consultare il medico di fiducia, il pagamento dello stipendio per l'incapacità lavorativa non continua.

<sup>5</sup> Le prestazioni di assicurazioni obbligatorie sono computate alla continuazione del pagamento dello stipendio.

**Art. 21** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di adempimento di obblighi legali oppure di esercizio di una carica pubblica

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta all'adempimento di obblighi legali o a all'esercizio di una carica pubblica autorizzata, si ha diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio precedente e dell'assegno familiare, se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi.

<sup>2</sup> Il pagamento dello stipendio termina in ogni caso alla fine del rapporto di lavoro.

**Art. 22** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di servizio militare e di servizio di protezione civile obbligatori in Svizzera o di servizio civile sostitutivo

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta a servizio militare e servizio di protezione civile obbligatori in Svizzera o a servizio civile sostitutivo, la persona che presta servizio ha diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio precedente e dell'assegno familiare per al massimo 25 giorni lavorativi all'anno. Un'indennità per perdita di guadagno prevista dalla legge spetta a PUBBLICA.

<sup>2</sup> Se la somma dei servizi supera i 25 giorni lavorativi, il diritto allo stipendio è ridotto per la durata degli altri servizi:

- a. dell'80 per cento dello stipendio precedente per i collaboratori con obblighi di assistenza;
- b. del 60 per cento dello stipendio precedente per i collaboratori senza obblighi di assistenza.

<sup>3</sup> Se l'indennità di perdita di guadagno supera il diritto allo stipendio, lo stipendio è versato in misura pari all'indennità di perdita di guadagno.

<sup>4</sup> In caso di servizi volontari lo stipendio è versato per al massimo cinque giorni lavorativi, se la somma dei servizi durante un anno civile non ha ancora raggiunto i 25 giorni lavorativi.

<sup>5</sup> L'assegno familiare è versato senza riduzioni.

<sup>6</sup> Il pagamento dello stipendio termina in ogni caso alla fine del rapporto di lavoro.

**Art. 23** Pagamento dello stipendio in caso di maternità e adozione

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta a maternità, lo stipendio precedente e l'assegno familiare sono versati alla collaboratrice durante quattro mesi.

<sup>2</sup> Se lo desidera, la collaboratrice può sospendere il lavoro al più presto due settimane prima della data prevista per il parto.

<sup>3</sup> Se il diritto allo stipendio di cui al capoverso 1 termina prima che sia terminato il diritto all'indennità di maternità conformemente agli articoli 16b–16h della legge federale del 25 settembre 1952<sup>22</sup> sulle indennità di perdita di guadagno, poiché il versamento di tale indennità è stato differito, durante il periodo compreso tra la fine del diritto allo stipendio e la fine del diritto all'indennità di maternità alla collaboratrice è versata soltanto l'indennità di maternità.

<sup>4</sup> Qualora accolga bambini piccoli in vista di una futura adozione, il collaboratore può interrompere il lavoro per la durata di due mesi durante i quali ha diritto al pagamento dello stipendio precedente e dell'assegno familiare, a condizione che abbia raggiunto un anno di servizio. Se entrambi i genitori lavorano presso PUBBLICA, il diritto si applica solo a uno di loro. I genitori possono suddividere il congedo di due mesi a loro discrezione.

<sup>5</sup> Il pagamento dello stipendio termina al più tardi con la fine del rapporto di lavoro di durata determinata.

**Art. 24** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di decesso di collaboratori

In caso di decesso di un collaboratore lo stipendio e l'assegno familiare sono versati per il mese corrente e per i due mesi successivi.

## Sezione 6: Previdenza professionale

**Art. 25** Assicurazione

<sup>1</sup> I collaboratori di PUBBLICA sono assicurati presso PUBBLICA conformemente alle disposizioni sulla previdenza professionale della LPers e della legge del 20 dicembre 2006<sup>23</sup> su PUBBLICA.

<sup>2</sup> È considerato stipendio determinante e assicurato presso PUBBLICA, nel quadro delle disposizioni regolamentari, lo stipendio di cui agli articoli 12–17.

<sup>3</sup> PUBBLICA, quale datore di lavoro, può partecipare al riscatto regolamentare se, in occasione di una nuova assunzione, la previdenza della persona da assumere sembra inadeguata. La decisione spetta alla Commissione della Cassa.

<sup>4</sup> Se PUBBLICA accorda un congedo non pagato o parzialmente pagato superiore a due mesi, il collaboratore e il suo superiore diretto convengono con il Settore RU, se e in quale misura continueranno a sussistere l'assicurazione a partire dal terzo mese di congedo e il finanziamento dei contributi.

<sup>5</sup> Nel caso in cui il collaboratore tra il compimento del 60° e del 65° anno di età riduca il grado di occupazione, mantenendo la copertura totale dell'assicurazione,

<sup>22</sup> RS 834.1

<sup>23</sup> RS 172.222.1

egli conviene il finanziamento dei contributi insieme alla suo superiore diretto e il Settore RU.

<sup>6</sup> Per il resto si applicano le disposizioni del regolamento di previdenza di PUBBLICA<sup>24</sup>.

#### **Art. 26** Rendita transitoria

<sup>1</sup> Se una persona percepisce una rendita transitoria intera o una mezza rendita transitoria e se il rapporto di lavoro precedente al pensionamento è durato almeno cinque anni, PUBBLICA quale datore di lavoro assume una parte dei costi per il finanziamento della rendita transitoria effettivamente percepita.

<sup>2</sup> L'importo della partecipazione del datore di lavoro PUBBLICA è disciplinato nell'allegato 3.

<sup>3</sup> Se la durata del rapporto di lavoro che precede il pensionamento è inferiore a cinque anni, PUBBLICA quale datore di lavoro partecipa ai costi nella misura del 25 per cento.

<sup>4</sup> Il numero degli anni di servizio corrisponde alla durata d'impiego ininterrotta presso PUBBLICA; il periodo di formazione secondo la legislazione sulla formazione professionale e i congedi non pagati della durata superiore a un mese non sono computati.<sup>25</sup>

### **Sezione 7: Altre prestazioni del datore di lavoro**

#### **Art. 27** Riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti

<sup>1</sup> PUBBLICA può accordare ai suoi collaboratori riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti. Le riduzioni riguardano:

- a. il pacchetto di base: il pacchetto di base consiste in coperture assicurative valide per tutta l'impresa, che sono pagate da PUBBLICA e che superano il minimo legale;
- b. il pacchetto scelta: dal pacchetto scelta i collaboratori possono comporre un'offerta definita in termini di valore in base alle loro esigenze individuali.

<sup>2</sup> Per le riduzioni è disponibile al massimo il 2,5 per cento del budget del personale.

<sup>3</sup> La Direzione stabilisce ogni anno l'entità e il tipo delle riduzioni tenendo conto della situazione finanziaria di PUBBLICA.

<sup>24</sup> Non pubblicato nella RU (FF 2009 7995). Il R di previdenza è ottenibile presso PUBBLICA; il testo è disponibile su Internet all'indirizzo [www.publica.ch](http://www.publica.ch).

<sup>25</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU 2013 3089).

**Art. 28** Spese

<sup>1</sup> PUBBLICA rimborsa ai suoi collaboratori le spese risultanti dall'attività professionale, sempre che non siano rifeuse da terzi.

<sup>2</sup> I collaboratori impiegati a tempo parziale ricevono le stesse indennità delle persone impiegate a tempo pieno.

**Art. 29** Proposte di miglioramento

<sup>1</sup> PUBBLICA promuove la partecipazione dei collaboratori nell'ambito delle proposte di miglioramento in relazione all'attività aziendale di PUBBLICA.

<sup>2</sup> La realizzazione di miglioramenti può essere ricompensata con un premio in natura conformemente al sistema di gestione della qualità (SGQ).

**Art. 30** Premi spontanei

Al fine di ricompensare in modo spontaneo impegni particolari è possibile elargire premi in natura conformemente al SGQ.

**Sezione 8: Tempo di lavoro, giorni di vacanza e vacanze****Art. 31** Tempo di lavoro

<sup>1</sup> Per le persone impiegate a tempo pieno, la durata settimanale del lavoro è di 42 ore, la durata giornaliera del lavoro di 8 ore e 24 minuti.

<sup>2</sup> Per le persone impiegate a tempo parziale la durata normale del lavoro si riduce in funzione del grado di occupazione.

**Art. 32** Servizio di picchetto

PUBLICA può ordinare il servizio di picchetto ai collaboratori che al di fuori del tempo di lavoro normale devono tenersi pronte per interventi, ad esempio per riparare danni, soccorrere in situazioni di emergenza, effettuare turni di controllo o far fronte ad analoghi eventi particolari.

**Art. 33** Giorni non lavorativi e giorni festivi

<sup>1</sup> Il sabato, la domenica e i giorni festivi sono giorni non lavorativi.

<sup>2</sup> Sono considerati giorni festivi il Capodanno, il 2 gennaio, il Venerdì Santo, il Lunedì di Pasqua, l'Ascensione, il Lunedì di Pentecoste, il giorno della festa nazionale, la vigilia di Natale, il giorno di Natale, il giorno di Santo Stefano e il giorno di San Silvestro.

<sup>3</sup> I giorni festivi che cadono in un periodo di assenza dovuta a malattia, infortunio o servizio obbligatorio si ritengono presi.

<sup>4</sup> I giorni festivi che cadono in un periodo di vacanza non contano come giorni di vacanza.

#### **Art. 34**           Vacanze

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanze per anno civile. Hanno diritto a sei settimane di vacanze i collaboratori a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno di età e i giovani di età inferiore ai 20 anni.

<sup>2</sup> Le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto e comprendere almeno due settimane consecutive.

<sup>3</sup> I collaboratori concordano le vacanze con il superiore diretto e in considerazione degli interessi aziendali.

#### **Art. 35**           Riduzione delle vacanze

<sup>1</sup> Le vacanze sono ridotte proporzionalmente alla durata delle assenze se la persona impiegata, in un anno civile, è assente dal lavoro più di:

- a. 90 giorni complessivi per malattia, infortunio o servizio obbligatorio; nel calcolo della riduzione non si tiene conto dei primi 90 giorni di assenza;
- b. 30 giorni per congedo non pagato;
- c. 30 giorni per impedimento alla prestazione di lavoro per propria colpa.

<sup>2</sup> L'assenza dal lavoro in seguito a congedo di maternità non comporta una riduzione delle vacanze.

### **Sezione 9: Protezione di dati personali e di quelli concernenti la salute**

#### **Art. 36**           Principi

<sup>1</sup> Per la gestione del personale PUBBLICA può tenere collezioni di dati contenenti dati personali e concernenti la salute dei collaboratori.

<sup>2</sup> Detentori delle collezioni di dati sono il Settore RU e i superiori diretti.

<sup>3</sup> Tali persone sono responsabili dei dati che trattano.

<sup>4</sup> La Direzione tiene l'elenco delle collezioni di dati. L'elenco è reso noto ai collaboratori.

<sup>5</sup> I collaboratori o le associazioni del personale (art. 57) che li rappresentano sono sentiti prima dell'introduzione o della modifica di una collezione di dati.

#### **Art. 37**           Diritto d'informazione e rettifica dei dati

<sup>1</sup> I collaboratori possono esigere di essere informati sui dati che li concernono contenuti in una determinata collezione di dati. Le informazioni sono fornite gratuitamente.

<sup>2</sup> Mediante procura scritta, i collaboratori possono conferire la facoltà a un mandatario di consultare i loro atti o di domandare informazioni relative a dati trattati che li concernono.

<sup>3</sup> Qualora risulti che dati siano inesatti o incompleti o che non corrispondano allo scopo del trattamento, il detentore della collezione di dati è tenuto a rettificarli o distruggerli immediatamente.

<sup>4</sup> Sono salve le disposizioni della legislazione sulla protezione dei dati in merito al diritto d'informazione.

#### **Art. 38** Pubblicazione e trasmissione di dati

<sup>1</sup> I dati relativi alla sfera privata di un collaboratore possono essere pubblicati nella rete interna (Intranet), in un organo di pubblicazione interno o su un albo soltanto con il consenso scritto del collaboratore interessato.

<sup>2</sup> È lecito trasmettere dati a terzi, segnatamente a nuovi datori di lavoro, a istituti bancari o di credito o a locatori, soltanto con il consenso scritto del collaboratore interessato. Il consenso è considerato come dato se il collaboratore cita PUBBLICA quale referenza per eventuali informazioni sul proprio conto.

<sup>3</sup> La trasmissione di dati si limita alle informazioni necessarie per lo scopo della domanda.

#### **Art. 39** Principi per il trattamento dei dati

<sup>1</sup> Il Settore RU tratta i dati necessari per l'adempimento dei suoi compiti, segnatamente informazioni tratte dai documenti di candidatura, dal contratto di lavoro, dalla descrizione del posto e dai moduli per la valutazione del personale, nonché le decisioni basate su una valutazione del personale, le assenze, i certificati medici, i risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità nonché gli estratti di registri pubblici.

<sup>2</sup> I superiori trattano i dati necessari per adempiere i loro compiti di valutazione, segnatamente i moduli per la concertazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni nonché i dati relativi agli adeguamenti salariali effettuati in base alle prestazioni individuali.

<sup>3</sup> I collaboratori possono essere sottoposti a test della personalità o a test di valutazione delle potenzialità destinati a stimarne le capacità e il potenziale professionale e personale soltanto se vi acconsentono.

<sup>4</sup> I collaboratori devono essere informati in precedenza sullo scopo del test nonché sull'utilizzo dei risultati e sulla cerchia di persone che sarà messa al corrente dei risultati del test.

<sup>5</sup> Per la conservazione dei dati sono applicabili i seguenti termini:

- a. per i fascicoli personali di carattere generale: dieci anni dopo la conclusione del rapporto di lavoro;
- b. per dati relativi alle misure sociali, amministrative, di diritto di esecuzione e di diritto penale: cinque anni dopo l'esecuzione della misura;

- c. per i profili della personalità: cinque anni dopo il rilevamento dei dati, se la persona interessata non ha dato il consenso scritto per una proroga del termine di conservazione dei dati;
- d. per i risultati dei test della personalità o di valutazione delle potenzialità: cinque anni dopo il test.

<sup>6</sup> Una volta scaduto il termine di conservazione, è applicabile la procedura di cui all'articolo 21 della legge del 19 giugno 1992<sup>26</sup> sulla protezione dei dati (LPD).

<sup>7</sup> I dati relativi alle candidature respinte, ad eccezione della lettera di candidatura, sono restituiti ai candidati entro i tre mesi successivi al termine della procedura di selezione, sempre che non sia stato convenuto altrimenti; sono fatte salve le disposizioni contrarie concordate con i candidati. Possono essere conservati più a lungo se sono necessari al trattamento dei ricorsi secondo l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995<sup>27</sup> sulla parità dei sessi.

#### **Art. 40** Accesso ai dati con la procedura di richiamo

Ad eccezione dei dati personali degni di particolare protezione ai sensi dell'articolo 3 lettera c LPD<sup>28</sup> e dei profili della personalità di cui all'articolo 3 lettera d LPD, può essere previsto l'accesso ai dati con la procedura di richiamo per:

- a. la Cassa centrale di compensazione dell'assicurazione vecchiaia e superstiti allo scopo di aggiornare i conti individuali;
- b. la Cassa pensioni della Confederazione allo scopo di aggiornare i conti individuali del personale;
- c. l'istituto finanziario di PUBBLICA allo scopo di versare gli stipendi del personale.

#### **Art. 41** Sicurezza dei dati

<sup>1</sup> I dati collezionati su supporto cartaceo sono custoditi sotto chiave.

<sup>2</sup> PUBBLICA gestisce un proprio sistema d'informazione sul personale che riunisce dati relativi agli impiegati attuali o precedenti presso PUBBLICA. Conformemente all'articolo 16 dell'ordinanza del 14 giugno 1993<sup>29</sup> relativa alla legge federale sulla protezione dei dati PUBBLICA ha notificato questa collezione dei dati all'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza.

#### **Art. 42** Sistema d'informazione sul personale

<sup>1</sup> Il sistema d'informazione sul personale si prefigge i seguenti scopi:

- a. accentrare la gestione dei dati dei collaboratori e uniformare l'utilizzazione di questi dati;

<sup>26</sup> RS 235.1

<sup>27</sup> RS 151.1

<sup>28</sup> RS 235.1

<sup>29</sup> RS 235.11

- b. permettere il trattamento dei dati concernenti il salario e di procedere a valutazioni, a simulazioni di budget e a pianificazioni delle spese di personale;
- c. integrare la gestione dei dati concernenti il personale nel sistema di gestione finanziaria e di contabilità e
- d. gestire, con l'accordo della persona impiegata, i dati utili allo sviluppo della capacità di gestione.

<sup>2</sup> Il sistema d'informazione sul personale contiene i seguenti dati degni di particolare protezione:

- a. nazionalità;
- b. pensionamento per ragioni mediche;
- c. congedo di maternità;
- d. livello di valutazione delle prestazioni;
- e. nazionalità dei membri della famiglia.

<sup>3</sup> Il Settore RU gestisce e cura il sistema d'informazione sul personale.

<sup>4</sup> I collaboratori competenti del Settore RU hanno accesso ai dati del sistema d'informazione sul personale e possono trattarli.

#### **Art. 43** Incarti medici

<sup>1</sup> Gli incarti medici contengono i risultati della visita medica e le valutazioni del medico di fiducia di PUBBLICA necessari per la valutazione dell'idoneità dei collaboratori durante il rapporto di lavoro o in relazione all'obbligo di continuare a pagare lo stipendio di cui all'articolo 20. Gli incarti medici sono conservati presso il medico di fiducia.

<sup>2</sup> I dati concernenti la salute sono raccolti in forma cartacea. Per la fatturazione o in vista di un rilevamento statistico i dati necessari, ad esempio il nome della persona impiegata, possono essere trattati in forma automatizzata. Il sistema automatico di trattamento di dati medici deve essere un sistema chiuso; non può essere connesso con nessun altro sistema elettronico di trattamento di dati.

<sup>3</sup> Il diritto d'informazione dei collaboratori è retto dall'articolo 37. Se il medico di fiducia di PUBBLICA ritiene che il contenuto degli incarti medici possa recare pregiudizio al collaboratore, i dati contenuti negli incarti possono essere comunicati al medico di fiducia designato dal collaboratore.

<sup>4</sup> Al Settore RU è trasmessa soltanto la valutazione del medico di fiducia di PUBBLICA.<sup>30</sup> Il contenuto degli incarti medici è trasmesso al Settore RU o a terzi soltanto se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto. Se manca il consenso della persona interessata, l'autorizzazione per la trasmissione di dati concernenti la salute può essere rilasciata dalla Direzione (art. 28 cpv. 3 e 4 LPers).

<sup>30</sup> La correzione del 21 giu. 2016 concerne soltanto la versione tedesca (RU 2016 2259).

## Sezione 10: Obblighi generali

### Art. 44 Principi concernenti il comportamento

<sup>1</sup> I collaboratori di PUBLICA si comportano e si esprimono in modo da salvaguardare la reputazione e la credibilità di PUBLICA.

<sup>2</sup> Evitano conflitti tra i propri interessi e quelli di PUBLICA o ne danno notizia qualora non possano essere evitati.

<sup>3</sup> Svolgono con diligenza il lavoro loro impartito, adempiono secondo scienza e coscienza i loro compiti e salvaguardano gli interessi di PUBLICA.

### Art. 45 Obblighi d'informazione

<sup>1</sup> I collaboratori comunicano senza indugio al loro superiore diretto la loro assenza dal lavoro per malattia o infortunio oppure in caso di altri impedimenti.

<sup>2</sup> I superiori e i collaboratori si scambiano tempestivamente e esaustivamente le informazioni in merito a tutte le questioni rilevanti per il lavoro, l'amministrazione del personale e le assicurazioni.

### Art. 46 Certificato medico

<sup>1</sup> In caso di assenza per malattia o infortunio della durata superiore a cinque giorni civili, i collaboratori devono fornire al Settore RU un certificato medico. In caso di assenze ripetute per malattia o infortunio oppure per altri casi giustificati tale termine può essere ridotto dal Settore RU.

<sup>2</sup> In caso di assenze di lunga durata per motivi di salute va fornito un nuovo certificato medico ogni tre settimane.

<sup>3</sup> Per la continuazione del pagamento dello stipendio di cui all'articolo 20 è indispensabile presentare il certificato medico e seguire le prescrizioni mediche.

### Art. 47 Attività accessoria

<sup>1</sup> I collaboratori comunicano ai loro superiori tutte le cariche pubbliche e le attività svolte dietro pagamento che esercitano al di fuori del loro rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Le attività al di fuori del rapporto di lavoro necessitano di un'autorizzazione, se:

- a. impegnano le persone impiegate in misura tale da compromettere le prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro per conto di PUBLICA;
- b. il tipo di attività rischia di generare un conflitto con gli interessi del servizio.

<sup>3</sup> Se nel singolo caso non è possibile escludere conflitti d'interesse, l'autorizzazione è negata. Possono sussistere conflitti di interesse in particolare per le attività seguenti:

- a. consulenza o rappresentanza di terzi in questioni facenti parte dei compiti di PUBLICA;

- b. attività collegate a mandati svolti per conto di PUBBLICA o che PUBBLICA deve attribuire a breve termine.

<sup>4</sup> L'approvazione di un'attività accessoria di un membro della Direzione rientra nelle competenze della Commissione della Cassa e per tutti gli altri collaboratori in quelle della Direzione.

**Art. 48** Accettazione di regali, reddito da attività a favore di terzi nell'ambito del rapporto di lavoro, obbligo di fornire il reddito conseguito

<sup>1</sup> I collaboratori non possono accettare né farsi promettere regali o agevolazioni, per sé o per altri, se questi sono in relazione con l'impiego presso PUBBLICA.

<sup>2</sup> Non sono considerati regali o agevolazioni i regali di cortesia e i vantaggi di lieve entità, usuali nelle relazioni sociali.

<sup>3</sup> L'accettazione di regali, agevolazioni oppure vantaggi di cui al capoverso 2 deve essere resa nota al superiore.

<sup>4</sup> I collaboratori che esercitano un'attività a favore di terzi grazie al rapporto di lavoro con PUBBLICA devono versare a quest'ultima il reddito ricavato nella misura in cui esso supera il 10 per cento dello stipendio lordo individuale di cui agli articoli 13–15.

<sup>5</sup> Se l'attività esercitata a favore di terzi riveste un notevole interesse per PUBBLICA, i collaboratori possono essere esentati del tutto o in parte dall'obbligo di fornire il reddito conseguito.

<sup>6</sup> Per il resto si applicano le disposizioni del regolamento di conformità (*compliance*) emanato dalla Commissione della Cassa.<sup>31</sup>

**Art. 49** Affari per conto proprio

Gli affari per conto proprio sono ammessi nell'ambito del regolamento di conformità (*compliance*) emanato dalla Commissione della Cassa.

**Art. 50** Segreto professionale, d'affari e di ufficio

I collaboratori sono tenuti al segreto professionale, al segreto d'affari e al segreto di ufficio. Essi hanno l'obbligo di tacere in merito a tutto ciò di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della loro attività. Tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>31</sup> Introdotta dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU 2013 3089).

**Art. 50a<sup>32</sup>** Indipendenza

I collaboratori devono ricusarsi quando adottano una decisione o quando partecipano a un processo decisionale che riguarda:

- a. lo statuto giuridico di un datore di lavoro da cui hanno ricevuto o accettato un'offerta di lavoro attuale; oppure
- b. una parte rappresentata da una persona che negli ultimi due anni ha operato presso PUBBLICA.

**Art. 51** Sicurezza informatica

I collaboratori sono obbligati a rispettare le disposizioni sulla sicurezza informatica emanate dalla Direzione.

**Art. 52** Testimonianze nell'ambito di procedure

<sup>1</sup> I collaboratori possono deporre in giudizio come parti, testimoni o periti giudiziari intorno a constatazioni attinenti ai loro compiti, fatte in virtù di questi ultimi o nell'esercizio delle loro funzioni, solo con un'autorizzazione scritta.

<sup>2</sup> La competenza per l'autorizzazione spetta:

- a. alla Commissione della Cassa per i membri della Direzione;
- b. alla Direzione per gli altri collaboratori.

**Sezione 11: Responsabilità dei collaboratori****Art. 53** Responsabilità disciplinare

<sup>1</sup> In caso di violazione degli obblighi contrattuali da parte dei collaboratori, l'autorità competente di cui all'articolo 7 apre un procedimento disciplinare. Essa designa la persona incaricata di svolgere l'inchiesta. Inoltre può affidare l'inchiesta a persone esterne a PUBBLICA.

<sup>2</sup> Con la cessazione del rapporto di lavoro termina anche il procedimento disciplinare.

<sup>3</sup> Se non sussiste alcun motivo di disdetta ai sensi dell'articolo 10 LPers, l'autorità competente può, sulla base dell'esito dell'inchiesta, disporre le seguenti misure disciplinari:

- a. in caso di violazione degli obblighi: avvertimento;

<sup>32</sup> Introdotta dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA del 26 ago. 2010, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2010** 5987).

- b. in caso di violazione degli obblighi intenzionale o per negligenza grave: oltre all'avvertimento secondo la lettera a, la riduzione dello stipendio fino al 10 per cento durante un anno al massimo.<sup>33</sup>

<sup>4</sup> Se lo stesso fatto conduce a un procedimento penale (art. 55), il procedimento disciplinare può essere sospeso fino al termine del procedimento penale.

<sup>5</sup> Trascorso un anno dalla scoperta della violazione degli obblighi in materia di diritto del lavoro e al massimo tre anni dopo l'ultima violazione degli obblighi, non è più consentito ordinare alcuna misura. La prescrizione è sospesa finché dura il procedimento penale promosso per il medesimo fatto oppure finché non è stato deciso su rimedi di diritto esercitati in un procedimento penale o disciplinare.

<sup>6</sup> Le misure disciplinari non incidono sulla responsabilità per danni e sulla responsabilità penale.

#### **Art. 54**            Responsabilità patrimoniale

La responsabilità patrimoniale per danni di PUBBLICA e dei suoi collaboratori è disciplinata dalla legge sulla responsabilità del 14 marzo 1958<sup>34</sup> e dall'articolo 52 della legge federale del 25 giugno 1982<sup>35</sup> sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.

#### **Art. 55**            Responsabilità penale

Se una violazione degli obblighi in materia di diritto del lavoro adempie in pari tempo la fattispecie di un reato secondo il diritto penale federale o cantonale, l'autorità competente di cui all'articolo 7 trasmette gli atti con i verbali degli interrogatori al Ministero pubblico della Confederazione.

## **Sezione 12: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali**

#### **Art. 56**            Commissione del personale

<sup>1</sup> Il personale elegge una commissione del personale. I membri della Commissione del personale sono eletti secondo il sistema maggioritario.

<sup>2</sup> La Commissione del personale si compone di quattro collaboratori, eletti dal personale.

<sup>3</sup> La Commissione promuove la collaborazione tra il Comitato direttivo e gli altri collaboratori e rafforza i loro diritti di partecipazione.

<sup>4</sup> La Commissione del personale valuta all'attenzione del Comitato direttivo:

- a. questioni generali inerenti al personale;

<sup>33</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>34</sup> RS **170.32**

<sup>35</sup> RS **831.40**

- b. proposte concernenti semplificazioni e miglioramenti del servizio nonché misure in materia di costruzioni;
- c. proposte concernenti questioni relative alla salute e alla formazione.

<sup>5</sup> La Commissione del personale partecipa alla rielaborazione delle linee direttive di PUBLICA.

#### **Art. 57** Associazioni del personale federale

<sup>1</sup> Le associazioni del personale federale difendono gli interessi del personale nei confronti di PUBLICA. Esse sono consultate prima di modificare il presente regolamento.

<sup>2</sup> PUBLICA si incontra almeno una volta all'anno, per uno scambio di informazioni, con i rappresentanti delle associazioni del personale federale.

### **Sezione 13: Amministrazione della giustizia**

#### **Art. 58** Tutela giurisdizionale e procedura

<sup>1</sup> Le decisioni di PUBLICA inerenti al diritto del lavoro possono essere impuginate mediante ricorso al Tribunale amministrativo federale.<sup>36</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>37</sup>

#### **Art. 59** Prescrizione

Le pretese derivanti dal rapporto di lavoro, indipendentemente dalla data della sua cessazione, si prescrivono:

- a. decorsi cinque anni dall'esigibilità della pretesa;
- b. conformemente alle disposizioni di diritto penale, in quanto la pretesa si fonda su una fattispecie penale per la quale il diritto penale prevede un termine di prescrizione più lungo.

### **Sezione 14: Disposizioni finali**

#### **Art. 60** Trasferimento nel nuovo diritto

<sup>1</sup> A partire dall'entrata in vigore del presente regolamento tutti i rapporti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore sottostanno al nuovo diritto.

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. I del R della Commissione della Cassa PUBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF del 13 set. 2013 ed in vigore dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>37</sup> Abrogato dal n. I del R della Commissione della Cassa PUBLICA dell'11 apr. 2013, approvato dal CF il 13 set. 2013, con effetto dal 1° ott. 2013 (RU **2013** 3089).

<sup>2</sup> I collaboratori il cui stipendio determinante oltrepassa, all'entrata in vigore del presente regolamento, la fascia salariale superiore conformemente all'allegato 1, hanno diritto durante un anno allo stipendio precedente.

<sup>3</sup> La Direzione può prolungare tale termine:

- a. per persone che hanno raggiunto una certa età;
- b. per evitare casi di rigore.

<sup>4</sup> I saldi dei giorni di vacanza, di fascia salariale e di compensazione stabiliti secondo il diritto previgente sono trasferiti.

<sup>5</sup> Gli anni di servizio acquisiti secondo il diritto previgente sono trasferiti.

**Art. 61**            Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2010.

*Allegato 1*  
(art. 12 cpv. 3)

### Tabella degli stipendi (stato il 1.1.2010)

Fascia salariale	Valore medio	Fascia salariale inferiore	Fascia salariale superiore
1	59 029	50 175	67 884
2	62 750	53 337	72 162
3	66 867	56 837	76 897
4	71 989	61 191	82 788
5	77 530	65 900	89 159
6	83 280	70 788	95 772
7	89 604	76 164	103 045
8	96 375	81 918	110 831
9	103 498	87 973	119 023
10	110 778	94 162	127 395
11	118 164	100 439	135 888
12	125 696	106 841	144 550
13	133 248	113 261	153 236
14	141 299	120 104	162 493
15	149 415	127 002	171 827
16	158 030	134 325	181 734
17	167 621	142 478	192 764
18	177 868	151 188	204 548
19	188 817	160 495	217 140
20	201 934	171 644	232 224
21	216 107	183 691	248 524
22	233 162	198 188	268 136
23	254 239	216 103	292 375
24	286 956	243 913	330 000

*Allegato 2*  
(art. 18 cpv. 2)

**Assegno familiare** (stato il 1.1.2009)

	All'anno	Al mese 1/12
Per ogni figlio che ha diritto all'assegno	4 320	360
Per ogni figlio che ha diritto all'assegno, ha compiuto il 16° anno di età e segue una formazione	4 320	360

*Allegato 3*  
(art. 26 cpv. 2)

### **Partecipazione di PUBLICA alla rendita transitoria**

Età al momento del pensionamento	Fasce salariali 1 a 6	Fasce salariali 7 a 10	Fasce salariali 11 a 14	Fasce salariali 15 a 24
60	80 %	55 %	50 %	50 %
61	85 %	60 %	50 %	50 %
62	90 %	70 %	50 %	50 %
63	95 %	75 %	55 %	50 %
64	100 %	80 %	60 %	50 %