

# Ordinanza sulla protezione dei dati personali del personale federale (OPDPers)

del 22 novembre 2017 (Stato 1° febbraio 2025)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visti gli articoli 27 capoverso 5 e 27d capoverso 6 della legge del 24 marzo 2000<sup>1</sup> sul personale federale (LPers);

visto l'articolo 29 della legge federale del 18 dicembre 2020<sup>2</sup> sul trattamento di dati personali in seno al Dipartimento federale degli affari esteri,<sup>3</sup>

*ordina:*

## Capitolo 1: Disposizioni generali

### Sezione 1: Principi

#### Art. 1 Oggetto e campo d'applicazione

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina il trattamento dei dati personali dei candidati, degli impiegati e degli ex impiegati dell'Amministrazione federale di cui all'articolo 1 capoverso 1 dell'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>4</sup> sul personale federale, escluso il settore dei PF, nonché di quelli:

- a. del personale sottoposto al diritto delle obbligazioni<sup>5</sup> (art. 6 cpv. 5 e art. 6 LPers);
- b. del personale del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) non trasferibile e impiegato all'estero sulla base di un contratto di diritto privato;
- c. delle persone in formazione che sottostanno alla legge del 13 dicembre 2002<sup>6</sup> sulla formazione professionale;
- d. del personale secondo l'ordinanza del 2 dicembre 2005<sup>7</sup> sul personale impiegato per la promozione della pace, il rafforzamento dei diritti dell'uomo e l'aiuto umanitario (OPers-PRA).

RU 2017 7271

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> RS 235.2

<sup>3</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>4</sup> RS 172.220.111.3

<sup>5</sup> RS 220

<sup>6</sup> RS 412.10

<sup>7</sup> RS 172.220.111.9

<sup>2</sup> I capitoli 4 e 6 della presente ordinanza sono applicabili inoltre alle persone che hanno stipulato un mandato o sono state assunte mediante un contratto di fornitura di personale a prestito con l'Amministrazione federale nonché ai consoli onorari.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> La presente ordinanza non è applicabile nei casi in cui la legge federale del 3 ottobre 2008<sup>9</sup> sui sistemi d'informazione militari e su altri sistemi d'informazione nel DDPS (LSIM) e l'ordinanza del 16 dicembre 2009<sup>10</sup> sui sistemi d'informazione militari e su altri sistemi d'informazione nel DDPS (OSIM) dispongono altrimenti sul trattamento dei dati personali di candidati o di impiegati ed ex impiegati del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS).<sup>11</sup>

#### **Art. 2<sup>12</sup>**      Informazione degli impiegati

Gli impiegati sono informati prima dell'introduzione o della modifica di un sistema d'informazione o di una banca dati.

#### **Art. 3**            Consulenza agli impiegati

Gli impiegati possono far capo ai consulenti per la protezione dei dati della loro unità amministrativa o del loro dipartimento.

### **Sezione 2: Protezione dei dati e sicurezza dei dati**

#### **Art. 4**            Sicurezza dei dati

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

<sup>2</sup> Per i sistemi d'informazione contemplati dalla presente ordinanza, l'Ufficio federale del personale (UFPER) può emanare istruzioni. Esse disciplinano segnatamente le misure organizzative e tecniche atte a garantire la sicurezza dei dati e il controllo del trattamento dei dati.

<sup>3</sup> I servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale e i responsabili delle unità amministrative dell'Amministrazione federale adottano nel proprio ambito le misure organizzative e tecniche atte a garantire la sicurezza dei dati personali.

#### **Art. 5**            Diritto d'accesso, di rettifica e di cancellazione

<sup>1</sup> Le persone interessate possono far valere il proprio diritto d'accesso alle informazioni, di rettifica e di cancellazione dei dati presso il rispettivo servizio del personale,

<sup>8</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>9</sup> RS 510.91

<sup>10</sup> RS 510.911

<sup>11</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 3 dell'O del 3 mar. 2023, in vigore dal 1° apr. 2023 (RU 2023 133).

<sup>12</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

la Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers) o i medici designati dal Dipartimento federale delle finanze. Sono fatti salvi gli articoli 15 e 27.<sup>13</sup>

<sup>2</sup> I dati inesatti sono rettificati d'ufficio.

### Sezione 3: Comunicazione di dati

#### Art. 6 Pubblicazione

<sup>1</sup> I direttori degli uffici assicurano che gli impiegati siano informati della prevista pubblicazione dei loro dati relativi all'attività professionale in intranet, in un organo di pubblicazione interno o su un albo.

<sup>2</sup> L'informazione indica la natura della pubblicazione prevista e menziona che gli impiegati che si oppongono alla pubblicazione possono segnalarlo per scritto in qualsiasi momento.

<sup>3</sup> La pubblicazione di dati personali degni di particolare protezione necessita del consenso scritto della persona interessata.

#### Art. 7 Comunicazione dei dati a terzi

<sup>1</sup> Nessun dato può essere comunicato a terzi, in particolare ai nuovi datori di lavoro, agli istituti bancari, agli istituti di credito e ai locatori senza il consenso scritto della persona interessata. Chi comunica dati si assicura previamente che la persona interessata abbia dato il proprio consenso.

<sup>2</sup> Il consenso della persona interessata è considerato dato se essa ha designato un'altra persona quale referenza per eventuali informazioni sul proprio conto.

<sup>3</sup> La comunicazione dei dati si limita alle informazioni necessarie allo scopo della domanda.

<sup>4</sup> Le disposizioni del presente articolo si applicano anche all'impiegato che cambia unità all'interno dell'Amministrazione federale. Sono fatti salvi gli articoli 7a, 7b, 22 e 35.<sup>14</sup>

#### Art. 7a<sup>15</sup> Comunicazione di dati nel contesto di riorganizzazioni e di rilevamenti dell'esercizio a fini organizzativi

Per la preparazione e l'attuazione di riorganizzazioni e di rilevamenti dell'esercizio a fini organizzativi, possono essere comunicati alla nuova unità amministrativa i dati necessari alla verifica del carattere ragionevolmente esigibile di un lavoro o al rile-

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>14</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>15</sup> Introdotto dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

vamento di rapporti di lavoro. L'impiegato interessato dev'essere informato circa la comunicazione dei dati.

#### **Art. 7b<sup>16</sup>**      Comunicazione di dati in caso di prestazioni finanziarie indebite

La comunicazione di dati tra unità amministrative è possibile se è stata appurata una prestazione finanziaria indebita a favore di un impiegato o se ne sussiste il fondato sospetto. L'impiegato interessato dev'essere informato circa la comunicazione dei dati.

## **Capitolo 2: Dossier di candidatura**

### **Sezione 1: Disposizioni generali**

#### **Art. 8**              Candidatura

<sup>1</sup> I candidati presentano il loro dossier di candidatura in forma elettronica. In casi eccezionali possono presentare il dossier di candidatura in forma cartacea.<sup>17</sup>

<sup>2</sup> Le unità amministrative possono digitalizzare i dossier di candidatura presentati in forma cartacea.

<sup>3</sup> Invece di un colloquio in sede, le unità amministrative possono svolgere una conferenza audio o video oppure utilizzare registrazioni effettuate dal candidato. Le registrazioni sono parte integrante del dossier di candidatura.<sup>18</sup>

#### **Art. 9**              Contenuto

<sup>1</sup> Il dossier di candidatura può contenere dati personali degni di particolare protezione, in particolare nel curriculum vitae.<sup>19</sup>

<sup>2</sup> Esso può contenere, in particolare, i dati elencati nell'allegato 1.

#### **Art. 10**             Trattamento dei dati

<sup>1</sup> I servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale e le persone responsabili della selezione dei candidati elaborano nel loro ambito i dati dei dossier di candidatura, per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

<sup>2</sup> Al termine della procedura di candidatura, i dati dei candidati assunti sono trasferiti nel dossier personale (art. 19–23) e nel sistema d'informazione per la gestione dei dati

<sup>16</sup> Introdotta dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>17</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>18</sup> Introdotta dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

del personale (art. 30–38). Fanno eccezione le registrazioni di cui all'articolo 8 capoverso 3,<sup>20</sup>

<sup>3</sup> I dossier di candidatura cartacei sono restituiti ai candidati non assunti. Eccezion fatta per la lettera di candidatura, gli altri dati sono distrutti entro tre mesi. Sono fatti salvi accordi particolari con i candidati. La durata di conservazione di un dossier può essere prorogata se ciò è necessario per il trattamento di un ricorso secondo l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995<sup>21</sup> sulla parità dei sessi.

#### **Art. 11** Test della personalità

<sup>1</sup> Il consenso esplicito dei candidati è necessario per i seguenti accertamenti:

- a. l'esecuzione di test della personalità;
- b. la richiesta di referenze;
- c. la richiesta di perizie grafologiche.

<sup>2</sup> Prima dell'esecuzione dei test della personalità i candidati devono essere informati su:

- a. lo scopo dei test;
- b. l'utilizzazione dei risultati dei test; e
- c. la cerchia di persone che viene informata su questi risultati.

## **Sezione 2: Sistema d'informazione per il reclutamento di collaboratori**

#### **Art. 12** Scopo

Il sistema d'informazione per il reclutamento di collaboratori (sistema di reclutamento elettronico) serve a mettere a concorso i posti di lavoro e a semplificare il processo di candidatura.

#### **Art. 13** Struttura

<sup>1</sup> Il sistema di reclutamento elettronico è costituito dall'applicazione e-Disposition e dal modulo per la gestione delle candidature.

<sup>2</sup> Con l'applicazione e-Disposition vengono redatti e pubblicati i bandi di concorso.

<sup>3</sup> Nel modulo per la gestione delle candidature sono registrati i posti da mettere a concorso, con le informazioni necessarie, e sono trattati i dati dei candidati.

<sup>20</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>21</sup> RS 151.1

**Art. 14** Diritti d'accesso

<sup>1</sup> La persona responsabile in seno al dipartimento assegna su richiesta delle unità amministrative i diritti d'accesso ai loro servizi del personale e ai centri di prestazione di servizi in materia di personale.

<sup>2</sup> I servizi del personale e i centri di prestazione di servizi in materia di personale assegnano per ogni singolo caso i diritti d'accesso alle persone responsabili della selezione dei candidati.

**Art. 15** Diritto d'accesso, di rettifica e di cancellazione

In caso di candidatura elettronica il candidato stesso può esercitare nel sistema di reclutamento elettronico il diritto d'accesso alle informazioni, di rettifica e di cancellazione dei dati.

**Art. 16** Verbalizzazione

<sup>1</sup> Gli accessi e le modifiche al sistema di reclutamento elettronico sono costantemente verbalizzati.

<sup>2</sup> I verbali sono conservati dall'UFPER per un anno separatamente dal sistema in cui sono trattati i dati personali.<sup>22</sup>

<sup>3</sup> Al fine di verificare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, i verbali possono essere esaminati dall'ufficio dell'UFPER preposto alla vigilanza su queste norme.

**Art. 17** Responsabilità

<sup>1</sup> L'UFPER è responsabile del sistema di reclutamento elettronico.

<sup>2</sup> Le unità amministrative sono responsabili del trattamento dei dati nel loro ambito; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti per i propri centri di prestazione di servizi in materia di personale.

**Art. 18** Distruzione dei dati

I servizi del personale e i centri di prestazione di servizi in materia di personale distruggono i dati del sistema di reclutamento elettronico al più tardi tre mesi dopo la conclusione della procedura di candidatura. È fatto salvo l'articolo 10 capoversi 2 e 3.

<sup>22</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

## Capitolo 3: Dossier personale

### Sezione 1: Disposizioni generali

#### Art. 19           Contenuto

<sup>1</sup> Il dossier personale può contenere le seguenti categorie di dati personali degni di particolare protezione:

- a. indicazioni sulla persona, la sua famiglia e i suoi congiunti;
- b. informazioni contenute nella documentazione di candidatura;
- c.<sup>23</sup> dati sullo stato di salute per quanto attiene al rapporto di lavoro, in particolare certificati medici nonché dati sulle assenze a seguito di malattia o infortunio, perizie mediche, valutazioni di idoneità e dati del case management;
- d. indicazioni sulle prestazioni, le competenze e il potenziale;
- e. attestati di lavoro;
- f. atti procedurali e decisioni delle autorità, in particolare pignoramenti del salario, decisioni del Servizio specializzato per i controlli di sicurezza relativi alle persone, estratti di sentenze giudiziarie per determinare il diritto agli assegni familiari, atti sulle controversie derivanti dal rapporto di lavoro nonché atti concernenti inchieste disciplinari;
- g. comunicazioni per l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS), l'assicurazione per l'invalità (AI), l'indennità per perdita di guadagno (IPG), gli assegni familiari, l'assicurazione contro la disoccupazione, la INSAI o un'altra assicurazione contro gli infortuni, PUBBLICA, l'assicurazione militare (assicurazioni sociali), nonché decisioni di tali assicurazioni;
- h. per gli impiegati del DFAE in servizio all'estero o soggetti all'obbligo di trasferimento e i loro congiunti: appartenenza religiosa e dati sullo stato di salute.

<sup>2</sup> I dati contenuti nel dossier personale sono elencati nell'allegato 2.

#### Art. 20<sup>24</sup>       Trattamento dei dati

I servizi e le persone seguenti trattano i dati del dossier personale, per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti:

- a. i servizi del personale;
- b. i centri di prestazione di servizi in materia di personale;
- c. i superiori;
- d. i settori specializzati dell'UFPER;
- e. i servizi giuridici.

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

**Art. 21**      Responsabilità

Le unità amministrative sono responsabili della protezione dei dati; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti i cui centri di prestazione di servizi in materia di personale hanno accesso ai dossier personali.

**Art. 22<sup>25</sup>**      Trasmissione del dossier in caso di passaggio a un'altra unità amministrativa

<sup>1</sup> Se un impiegato passa a un'altra unità amministrativa, il dossier personale non è trasmesso alla nuova unità amministrativa. Qualsiasi deroga deve essere convenuta con l'impiegato.

<sup>2</sup> Se un impiegato passa a un'altra unità amministrativa a seguito del rilevamento dell'esercizio a fini organizzativi, il dossier personale è trasmesso alla nuova unità amministrativa.

<sup>3</sup> Previo consenso dell'impiegato, la nuova unità amministrativa può chiedere che la vecchia unità amministrativa le trasmetta i documenti che l'impiegato ha già presentato a quest'ultima.

**Art. 23**      Conservazione, archiviazione e distruzione

<sup>1</sup> I dati del dossier personale sono conservati per dieci anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Allo scadere del termine di conservazione, i dati sono offerti all'Archivio federale. I dati considerati senza valore archivistico dall'Archivio federale sono distrutti.

<sup>2</sup> I risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità sono conservati per cinque anni e poi distrutti.

<sup>3</sup> Le valutazioni delle prestazioni e le decisioni basate su una valutazione sono conservate per cinque anni. Esse possono essere conservate eccezionalmente più a lungo se una controversia concernente pretese derivanti dal rapporto di lavoro lo giustifica. In un simile caso sono conservati al più tardi fino alla conclusione della procedura e poi distrutti.

**Sezione 2: Sistema d'informazione per i dossier personali****Art. 24**      Scopo

Il sistema d'informazione per i dossier personali (sistema d'informazione dossier personale elettronico) serve ad amministrare, gestire e archiviare elettronicamente i dati personali degli impiegati.

<sup>25</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

**Art. 25**          Dati ripresi dal sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale

I dati non degni di particolare protezione possono essere ripresi dal sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale.

**Art. 26**          Diritti d'accesso

<sup>1</sup> Le persone responsabili in seno al dipartimento assegnano su richiesta delle unità amministrative i diritti d'accesso ai loro servizi del personale e centri di prestazione di servizi in materia di personale.

<sup>2</sup> I servizi del personale e i centri di prestazione di servizi in materia di personale, se necessario, possono assegnare un diritto d'accesso ai superiori, al pertinente servizio giuridico e ai settori specializzati dell'UFPER.<sup>26</sup>

**Art. 27**          Diritto d'accesso alle informazioni

I servizi del personale consentono agli impiegati che ne fanno richiesta di accedere ai propri dati nel sistema d'informazione dossier personale elettronico.

**Art. 28**          Verbalizzazione

<sup>1</sup> Gli accessi e le modifiche al sistema d'informazione dossier personale elettronico sono costantemente verbalizzati.

<sup>2</sup> I verbali sono conservati dall'UFPER per un anno separatamente dal sistema in cui sono trattati i dati personali.<sup>27</sup>

<sup>3</sup> Al fine di verificare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, i verbali possono essere esaminati dall'ufficio dell'UFPER preposto alla vigilanza su queste norme.

**Art. 29**          Responsabilità

<sup>1</sup> L'UFPER è responsabile del sistema d'informazione dossier personale elettronico.

<sup>2</sup> Le unità amministrative sono responsabili del trattamento dei dati nel loro ambito; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti per i propri centri di prestazione di servizi in materia di personale. I servizi responsabili garantiscono la correttezza dei dati.

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>27</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

## Capitolo 4: Sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale

### Art. 30 Scopo

Il sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale (SIGDP) serve all'adempimento dei seguenti compiti:

- a. la gestione centralizzata dei dati personali degli impiegati e la loro utilizzazione da parte delle unità amministrative;
- b. il trattamento dei dati concernenti il salario e l'esecuzione di valutazioni, simulazioni di budget e pianificazioni delle spese per il personale;
- c. la gestione dei dati utili al promovimento dei quadri e allo sviluppo delle capacità gestionali.

### Art. 31 Contenuto

<sup>1</sup> Il SIGDP può contenere le seguenti categorie di dati personali degni di particolare protezione:

- a. indicazioni relative alla persona, alla sua famiglia e ai suoi congiunti, in particolare i dati personali, dati sull'affiliazione a organizzazioni di lavoratori per la riscossione delle quote sociali, sulle occupazioni accessorie soggette all'obbligo di autorizzazione e sulle cariche pubbliche;
- b. dati sullo stato di salute per quanto attiene al rapporto di lavoro, in particolare dati sulle assenze a seguito di malattia o infortunio;
- c. indicazioni sulle prestazioni, le competenze e il potenziale, in particolare sul livello di valutazione e le competenze linguistiche;
- d. indicazioni derivanti da atti procedurali e decisioni delle autorità, in particolare riguardanti pignoramenti del salario, assegni familiari, crediti salariali, indennità di partenza;
- e. indicazioni derivanti da decisioni delle assicurazioni sociali, in particolare riguardanti conteggi e una ridotta capacità di guadagno;

<sup>2</sup> I dati contenuti nel SIGDP sono elencati nell'allegato 3.

### Art. 32 Struttura

Il SIGDP è costituito dai seguenti elementi:

- a. gestione dell'organizzazione per la rappresentazione della struttura organizzativa e funzionale del personale;
- b. amministrazione del personale per la gestione dei dati personali degli impiegati;
- c. contabilità del personale per il conteggio e il versamento degli stipendi degli impiegati;
- d. rilevazione delle presenze del personale per la gestione del tempo di lavoro;

- e. gestione dei costi del personale per la pianificazione e il controllo della gestione dei costi del personale;
- f. sviluppo del personale per la pianificazione della carriera e dello sviluppo degli impiegati;
- g. gestione dei viaggi per la rilevazione e il conteggio dei viaggi, compresi i relativi costi e spese;
- h.<sup>28</sup> inserimento del personale per la gestione dei dati personali di nuovi impiegati;
- i.<sup>29</sup> dati di base per la redazione di attestati di lavoro;
- j.<sup>30</sup> gestione delle assenze in caso di malattia e infortunio;
- k.<sup>31</sup> amministrazione dei dati relativi a impieghi di personale per la gestione di oneri straordinari o particolarmente urgenti, in particolare a favore dell'organizzazione di crisi dell'Amministrazione federale.

### **Art. 33**            Trattamento dei dati

<sup>1</sup> I servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale, i servizi finanziari, i servizi responsabili del supporto tecnico e i settori specializzati dell'UFPER elaborano i dati del SIGDP, per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

<sup>2</sup> Gli impiegati possono elaborare i loro dati, più precisamente i dati personali, i dati riferiti agli orari di presenza, le spese, le coordinate bancarie, le competenze e le informazioni relative a impieghi di supporto, purché abbiano il diritto di accedervi.<sup>32</sup>

<sup>3</sup> I superiori possono accedere ai dati dei loro collaboratori e autorizzarli, purché abbiano diritto di accedervi; si tratta in particolare dei dati riferiti agli orari di presenza, alle spese e alle competenze.

<sup>4</sup> La portata delle autorizzazioni al trattamento dei dati è disciplinata nell'allegato 3.

### **Art. 34**            Comunicazione dei dati

<sup>1</sup> I dati contenuti nel SIGDP, compresi i dati personali degni di particolare protezione, possono essere trasmessi ad altri sistemi d'informazione a condizione che:

- a. l'altro sistema d'informazione sia dotato di una base legale per la comunicazione dei dati e di una base legale formale per la comunicazione di dati personali degni di particolare protezione;

<sup>28</sup> Introdotta dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 617).

<sup>29</sup> Introdotta dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 617).

<sup>30</sup> Introdotta dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 617).

<sup>31</sup> Introdotta dall'all. n. 2 dell'O del 20 dic. 2024 sull'organizzazione di crisi dell'Amministrazione federale, in vigore dal 1° feb. 2024 (RU **2025** 6).

<sup>32</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 2 dell'O del 20 dic. 2025 sull'organizzazione di crisi dell'Amministrazione federale, in vigore dal 1° feb. 2025 (RU **2025** 6).

- b.<sup>33</sup> il sistema d'informazione sia stato notificato all'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza secondo l'articolo 12 capoverso 4 della legge federale del 25 settembre 2020<sup>34</sup> sulla protezione dei dati (LPD);
- c. l'altro il sistema d'informazione sia dotato di un regolamento per il trattamento dei dati;
- d. non sussistano elevati requisiti di sicurezza per i dati degli impiegati.

<sup>2</sup> I dati, purché disponibili, vengono comunicati tramite l'archivio centralizzato delle identità conformemente all'articolo 13 dell'ordinanza del 19 ottobre 2016<sup>35</sup> sui sistemi di gestione delle identità e sui servizi di elenchi della Confederazione (OIAM).

<sup>3</sup> La comunicazione dei dati può avvenire attraverso un elenco di destinatari.

<sup>4</sup> Le unità amministrative possono riprendere dal SIGDP i dati non degni di particolare protezione dei loro impiegati ai fini dell'amministrazione del personale nel loro ambito.

#### **Art. 35** Trasferimento del diritto al trattamento dei dati

Quando un impiegato cambia unità all'interno dell'Amministrazione federale, il diritto al trattamento di tutti i dati che lo riguardano nel SIGDP è soppresso per l'unità amministrativa di provenienza e trasferito alla nuova unità.

#### **Art. 36** Conservazione, archiviazione e distruzione dei dati

<sup>1</sup> I dati dell'impiegato che lascia l'Amministrazione federale o decede sono conservati per dieci anni nel SIGDP.

<sup>2</sup> Allo scadere del termine di conservazione, i dati sono offerti all'Archivio federale. I dati considerati senza valore archivistico dall'Archivio federale sono distrutti.

#### **Art. 37** Verbalizzazione

<sup>1</sup> Gli accessi e le modifiche al SIGDP sono costantemente verbalizzati.

<sup>2</sup> I verbali sono conservati dall'UFPER per un anno separatamente dal sistema in cui sono trattati i dati personali.<sup>36</sup>

<sup>3</sup> Al fine di verificare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, i verbali possono essere esaminati dall'ufficio dell'UFPER preposto alla vigilanza su queste norme.

<sup>33</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

<sup>34</sup> RS 235.1

<sup>35</sup> RS 172.010.59

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

**Art. 38** Responsabilità

<sup>1</sup> L'UFPER è responsabile del SIGDP.

<sup>2</sup> Le unità amministrative sono responsabili del trattamento dei dati nel loro ambito; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti per i propri centri di prestazione di servizi in materia di personale. I servizi responsabili garantiscono la correttezza dei dati.

**Capitolo 5:**  
**Sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale****Art. 39** Scopo

L'UFPER gestisce un sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale.

**Art. 40** Contenuto

<sup>1</sup> Il sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale contiene le seguenti categorie di dati degni di particolare attenzione:

- a. dati sullo stato di salute per quanto attiene al rapporto di lavoro, in particolare dati sulle assenze a seguito di malattia o infortunio;
- b. indicazioni sulle prestazioni e le competenze.

<sup>2</sup> I dati per il sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale vengono ripresi dal SIGDP.<sup>37</sup>

<sup>3</sup> I dati per la rilevazione delle presenze del personale vengono inoltre ripresi:

- a. dai sistemi d'informazione per l'esecuzione dei processi di supporto alle finanze e alla logistica conformemente agli articoli 42–47 dell'ordinanza del 5 aprile 2006<sup>38</sup> sulle finanze della Confederazione;
- b.<sup>39</sup> dal sistema d'informazione per la gestione integrata delle risorse conformemente agli articoli 179a–179f LSIM
- c.<sup>40</sup> ...
- d. dal sistema d'informazione concernente il personale delle unità amministrative del DDPS esterne all'Aggruppamento Difesa conformemente agli articoli 72j–72j<sup>sexies</sup> OSIM;

<sup>37</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>38</sup> RS 611.01

<sup>39</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 3 dell'O del 3 mar. 2023, in vigore dal 1° apr. 2023 (RU 2023 133).

<sup>40</sup> Abrogata dall'all. n. 3 dell'O del 3 mar. 2023, con effetto dal 1° apr. 2023 (RU 2023 133).

- e. dal sistema d'informazione «Perizoll» conformemente all'allegato 7 dell'ordinanza del 23 agosto 2017<sup>41</sup> sul trattamento dei dati personali nell'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini<sup>42</sup>.

<sup>4</sup> I dati contenuti nel sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale sono elencati nell'allegato 4.

#### **Art. 41**            Struttura

Il sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale è costituito dai seguenti elementi:

- a. gestione dell'organizzazione;
- b. amministrazione del personale;
- c. contabilità del personale;
- d. rilevazione delle presenze del personale;
- e. gestione dei costi del personale;
- f. sviluppo del personale;
- g. calcolo delle spese di viaggio.

#### **Art. 42**            Trattamento dei dati

<sup>1</sup> I servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale, i servizi finanziari, i settori specializzati dell'UFPER e i servizi responsabili del supporto tecnico elaborano i dati, per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

<sup>1bis</sup> Gli impiegati possono consultare i propri dati, più precisamente i dati riferiti agli orari di presenza, purché abbiano il diritto di accedervi.<sup>43</sup>

<sup>1ter</sup> I superiori possono consultare i dati dei loro collaboratori, più precisamente i dati riferiti agli orari di presenza, purché abbiano diritto di accedervi.<sup>44</sup>

<sup>2</sup> La portata delle autorizzazioni al trattamento dei dati è disciplinata nell'allegato 4.

#### **Art. 42a**<sup>45</sup>        Comunicazione dei dati

I dati contenuti nel sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale, compresi i dati personali degni di particolare protezione, possono essere trasmessi ad altri sistemi d'informazione a condizione che:

<sup>41</sup> RS 631.061

<sup>42</sup> La designazione dell'unità amministrativa è adattata in applicazione dell'art. 20 cpv. 2 dell'O del 7 ott. 2015 sulle pubblicazioni ufficiali (RS 170.512.1), con effetto dal 1° gen. 2022 (RU 2021 589).

<sup>43</sup> Introdotto dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>44</sup> Introdotto dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>45</sup> Introdotto dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

- a. l'altro sistema d'informazione sia dotato di una base legale per la comunicazione dei dati e di una base legale formale per la comunicazione di dati personali degni di particolare protezione;
- b.<sup>46</sup> l'altro sistema d'informazione sia stato notificato all'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza ai sensi dell'articolo 12 capoverso 4 LPD<sup>47</sup>;
- c. l'altro il sistema d'informazione sia dotato di un regolamento per il trattamento dei dati; e
- d. non sussistano elevati requisiti di sicurezza per i dati degli impiegati.

**Art. 43** Conservazione, archiviazione e distruzione

<sup>1</sup> I dati sono conservati per dieci anni nel sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale.

<sup>2</sup> Allo scadere del termine di conservazione, i dati sono offerti all'Archivio federale. I dati considerati senza valore archivistico dall'Archivio federale sono distrutti.

**Art. 44** Verbalizzazione

<sup>1</sup> Gli accessi al sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale sono costantemente verbalizzati.

<sup>2</sup> I verbali sono conservati dall'UFPER per un anno separatamente dal sistema in cui sono trattati i dati personali.<sup>48</sup>

<sup>3</sup> Al fine di verificare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, i verbali possono essere esaminati dall'ufficio dell'UFPER preposto alla vigilanza su queste norme.

**Art. 45** Responsabilità

<sup>1</sup> L'UFPER è responsabile del sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale.

<sup>2</sup> Le unità amministrative sono responsabili del trattamento dei dati nel loro ambito; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti per i propri centri di prestazione di servizi in materia di personale.

<sup>46</sup> Nuovo testo giusta la cifra II dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 617).

<sup>47</sup> RS 235.1

<sup>48</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

## **Capitolo 6: Sistema d'informazione per la piattaforma didattica della Confederazione**

### **Art. 46**          Scopo

Il sistema d'informazione per la piattaforma didattica della Confederazione (LMS Confederazione) serve all'adempimento dei seguenti compiti nell'ambito della formazione e della formazione continua:

- a. registrazione e pubblicazione dei progetti in materia di formazione;
- b. pianificazione e svolgimento della formazione;
- c. gestione dei processi di formazione;
- d. verifica della formazione;
- e. gestione delle competenze;
- f. archiviazione del materiale didattico in formato digitale (ad es. documenti, programmi di studio, video didattici, test online);
- g. comunicazione tra i docenti e i partecipanti ai corsi;
- h. esecuzione di sondaggi online per le valutazioni.

### **Art. 47**          Contenuto

I dati contenuti nella piattaforma LMS Confederazione sono elencati nell'allegato 5.

### **Art. 48**          Trattamento dei dati

I dati sono elaborati dai partecipanti ai corsi, dalle persone responsabili della formazione e della gestione, dai responsabili e dagli amministratori dei corsi, dalle persone responsabili del supporto tecnico nonché dai docenti, per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

### **Art. 49**          Raccolta dei dati

Gli organi competenti raccolgono i dati per la piattaforma LMS Confederazione presso:

- a. i partecipanti ai corsi;
- b.<sup>49</sup> il SIGDP.

### **Art. 50**          Conservazione, archiviazione e distruzione

<sup>1</sup> I dati dell'impiegato che lascia l'Amministrazione federale o decede sono conservati per dieci anni nella piattaforma LMS Confederazione.

<sup>49</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

<sup>2</sup> Allo scadere del termine di conservazione, i dati sono offerti all'Archivio federale. I dati considerati senza valore archivistico dall'Archivio federale sono distrutti.

#### **Art. 51** Verbalizzazione

<sup>1</sup> Gli accessi alla piattaforma LMS Confederazione sono costantemente verbalizzati.

<sup>2</sup> I verbali sono conservati dall'UFPER per un anno separatamente dal sistema in cui sono trattati i dati personali.<sup>50</sup>

<sup>3</sup> Al fine di verificare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, i verbali possono essere esaminati dall'ufficio dell'UFPER preposto alla vigilanza su queste norme.

#### **Art. 52** Responsabilità

L'UFPER è responsabile per la piattaforma LMS Confederazione.

## **Capitolo 7: Fascicoli della Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale**

### **Sezione 1: Disposizioni generali**

#### **Art. 53** Contenuto

I dati contenuti nei fascicoli della CSPers sono elencati nell'allegato 6.

#### **Art. 54** Conservazione, archiviazione e distruzione

<sup>1</sup> Dopo la conclusione dei casi, i dati dei fascicoli sono conservati presso la CSPers.

<sup>2</sup> Il termine di conservazione dei dati è di cinque anni per:

- a. le consulenze e il supporto nell'ambito lavorativo, sociale, della salute e delle finanze;
- b. la gestione dei casi (*case management*).

<sup>3</sup> Esso è di dieci anni per:

- a. le consulenze e il supporto nell'ambito della gestione dei redditi e dell'estinzione dei debiti;
- b. le decisioni in merito alle domande di prestazioni conformemente all'ordinanza del 18 dicembre 2002<sup>51</sup> concernente il fondo di soccorso del personale federale;

<sup>50</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

<sup>51</sup> RS 172.222.023

- c. l'attribuzione di fondi per l'integrazione professionale delle persone con disabilità nell'Amministrazione federale.

<sup>4</sup> Le richieste di attribuzione di fondi secondo il capoverso 3 lettera c sono conservate presso l'UFPER per dieci anni dopo la conclusione dell'attribuzione.

<sup>5</sup> Allo scadere del termine di conservazione, i dati sono offerti all'Archivio federale. I dati considerati senza valore archivistico dall'Archivio federale sono distrutti.

## Sezione 2: Sistema d'informazione della CSPers

### Art. 55 Scopo

Il sistema d'informazione della CSPers serve ad amministrare, gestire e archiviare elettronicamente i dati delle persone che le si rivolgono.

### Art. 56 Diritti d'accesso

La CSPers assegna nel singolo caso alle persone e ai servizi di cui all'articolo 27d capoverso 4 LPers un diritto d'accesso limitato a livello temporale e materiale.

### Art. 57 Verbalizzazione

<sup>1</sup> Gli accessi e le modifiche al sistema d'informazione della CSPers sono costantemente verbalizzati.

<sup>2</sup> I verbali sono conservati dall'UFPER per un anno separatamente dal sistema in cui sono trattati i dati personali.<sup>52</sup>

<sup>3</sup> Al fine di verificare il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, i verbali possono essere esaminati dall'ufficio dell'UFPER preposto alla vigilanza su queste norme.

### Art. 58 Responsabilità

La CSPers è responsabile del sistema d'informazione della CSPers.

## Capitolo 8:<sup>53</sup> Dati relativi alla salute

### Art. 59

I medici incaricati di effettuare una perizia possono trasmettere i dati relativi alla salute all'unità amministrativa o a terzi soltanto se sono soddisfatti i requisiti di cui all'articolo 28 capoversi 2–4 LPers.

<sup>52</sup> Nuovo testo giusta l'all. 2 cifra II n. 25 dell'O del 31 ago. 2022 sulla protezione dei dati, in vigore dal 1° set. 2023 (RU 2022 568).

<sup>53</sup> Nuovo testo giusta la cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

**Art. 60 a 66***Abrogati***Capitolo 9: Disposizioni finali****Art. 67** Abrogazione e modifica di altri atti normativi

L'abrogazione e la modifica di altri atti normativi è disciplinata nell'allegato 8.

**Art. 67a<sup>54</sup>** Disposizione transitoria della modifica del 19 ottobre 2022

Dall'entrata in vigore della modifica del 19 ottobre 2022, l'UFPER conserva i documenti medici dei candidati e degli impiegati redatti prima del 1° gennaio 2021 per 10 anni.

**Art. 68** Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2018.

<sup>54</sup> Introdotto dalla cifra I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

*Allegato 1*<sup>55</sup>  
(art. 9 cpv. 2)

## **Dati del dossier di candidatura e del sistema di reclutamento elettronico**

1. Fotografia
2. Appellativo
3. Titolo
4. Nome
5. Cognome
6. Data di nascita
7. Via / n.
8. NPA / località
9. Cantone di provenienza
10. Paese
11. Telefono
12. Indirizzo e-mail
13. Password
14. Lingua di corrispondenza
15. Prima lingua
16. Altre lingue (in caso di plurilinguismo)
17. Corrispondenza (automatizzata e individuale)
18. Data della candidatura
19. Stato
20. Impostazione di visibilità del profilo
21. Indicazione del modo in cui il candidato è venuto a conoscenza del posto di lavoro
22. Valutazione e osservazioni RU
23. Valutazione e osservazioni delle persone responsabili della selezione
24. Documenti relativi alla candidatura, in particolare lettera di candidatura, curriculum vitae, certificati, diplomi, referenze e altri documenti e informazioni forniti dal candidato al datore di lavoro
25. RegISTRAZIONI

<sup>55</sup> Nuovo testo giusta l'all. 4 cifra II dell'O del 23 ago. 2023 sui sistemi d'informazione sul personale del DFAE, in vigore dal 1° ott. 2023 (RU 2023 485).

*Allegato 2<sup>56</sup>*  
(art. 19 cpv. 2)

## **Dati del dossier personale**

### **1 Reclutamento del personale**

- 1.1 Dossier di candidatura
- 1.2 Documentazione di assunzione
- 1.3 Documenti rilevanti ai fini della sicurezza

### **2 Gestione del personale**

- 2.1 Dati personali e dati relativi alla famiglia e ai congiunti
- 2.2 Descrizioni dei posti
- 2.3 Certificati
- 2.4 Tempo di lavoro
- 2.5 Impiego del personale
- 2.6 Atti disciplinari
- 2.7 Autorizzazioni
- 2.8 Cariche pubbliche e occupazioni accessorie

### **3 Retribuzione del personale**

- 3.1 Stipendio / assegni
- 3.2 Spese
- 3.3 Premi
- 3.4 Prestazioni accessorie allo stipendio / agevolazioni
- 3.5 Cura dei figli da parte di terzi

### **4 Assicurazioni sociali**

- 4.1 AVS / AI / IPG / AD
- 4.2 INSAI / assicurazione contro gli infortuni
- 4.3 Assegni familiari
- 4.4 Pubblica
- 4.5 As           sicurazione militare

<sup>56</sup> Aggiornato dalla cifra III cpv. 1 dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

**5 Salute**

- 5.1 Valutazione dell'idoneità per funzioni rilevanti per la sicurezza all'entrata in servizio
- 5.2 Valutazione dell'idoneità per funzioni rilevanti per la sicurezza durante il rapporto di lavoro
- 5.3 Certificati medici
- 5.4 Autorizzazioni per medici e assicurazioni
- 5.5 Incarichi a medici e perizie mediche
- 5.6 Durata delle assenze dovute a malattia e infortunio

**6 Assicurazioni in generale**

- 6.1 Documentazione su casi di responsabilità civile
- 6.2 Danni agli effetti personali

**7 Sviluppo del personale**

- 7.1 Formazione e formazione continua
- 7.2 Misure di sviluppo
- 7.3 Qualifiche
- 7.4 Competenze sociali e professionali
- 7.5 Risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità
- 7.6 Sviluppo dei quadri
- 7.7 Formazione professionale di base

**8 Uscita / passaggio**

- 8.1 Disdetta da parte del datore di lavoro
- 8.2 Disdetta da parte del collaboratore
- 8.3 Pensionamento
- 8.4 Decesso
- 8.5 Formalità d'uscita
- 8.6 Formalità del passaggio

**9 Particolari categorie del personale**

*Allegato 3<sup>57</sup>*  
(art. 31 cpv. 2 e 33 cpv. 4)

## Sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale (SIGDP)

### 1 Portata dell'autorizzazione al trattamento dei dati

#### 1.1 Tabella

Descrizione	UUPER-CCRU (supporto)	Settore UUPER	UFIT (supporto)	Centri di prestazione di servizi	Servizi del personale	Servizi finanziari	Collaboratori	Superiori
Mutazione	M1)	S	M2)	M	M	S	S, M3)	S, G
Scopo	4	4	5	1	1	2	1	1, 3
Portata	A	A	A	B	C	C	E	E

#### 1.2 Legenda della tabella

##### 1.2.1 Descrizione

CCRU Centro di competenza delle risorse umane

UFIT Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione

##### 1.2.2 Mutazione

G Approvazione

M Mutazione

M1) Mutazione solo su mandato scritto dell'unità amministrativa

M2) Mutazione solo per emergenze aziendali

M3) Mutazione solo mediante il portale RU

S Visualizzazione

##### 1.2.3 Scopo

1 Gestione del personale

2 Controllo della gestione

3 Approvazione

<sup>57</sup> Aggiornato dalla cifra III cpv. 1 dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

- 4 Supporto della gestione
- 5 Gestione tecnica

#### **1.2.4 Portata**

- A Intera Amministrazione federale
- B Più settori contabili su mandato
- C Proprio settore contabile
- D Dati propri
- E Dati di collaboratori subordinati

## **2 Dati rilevati**

### **2.1 Gestione dell'organizzazione**

Oggetto (posto, posto in organico)

Collegamento

Descrizione verbale

Stato maggiore

Inquadramento salariale

Vacante

Caratteristiche della contabilizzazione

Tempo di lavoro

Gruppo / cerchia di collaboratori

Obsoleto

Ripartizione dei costi

Informazioni supplementari legate al luogo

Indirizzo

Rivalutazione posto in organico

Categoria del personale

### **2.2 Amministrazione del personale**

Misure in materia di personale

Attribuzione organizzativa

Dati relativi alla persona

Intestazione

Orario di lavoro teorico  
Retribuzione di base  
Coordinate bancarie  
Elementi del contratto  
Osservanza dei termini  
Famiglia / congiunti  
Formazione  
Altri / precedenti datori di lavoro  
Procure  
Dati interni all'azienda  
Statistiche  
Funzioni aziendali  
Assicurazione sociale in Svizzera  
Dati fiscali in Svizzera  
Supplemento attribuzione organizzativa in Svizzera  
Prestiti di documenti  
Statuto di soggiorno, indicazione della data  
Affiliazioni  
Servizio militare / civile  
Comunicazione  
Messaggi  
Famiglia in Svizzera  
Misure complementari  
Occupazione accessoria  
Indennità di residenza / Ufficio  
Impostazione *Employee self services* per il giustificativo di retribuzione  
Spese di formazione e formazione continua in Svizzera  
Ruolo / professione / rifatturazione

### **2.3 Contabilità del personale**

Stato del conteggio  
Versamenti esterni  
Retribuzioni e deduzioni ricorrenti  
Pagamento complementare

Ripartizione dei costi  
Assicurazioni  
Prestiti / mutui  
Previdenza professionale in Svizzera  
Informazioni sulla rilevazione delle presenze  
Versamenti di prestiti / mutui  
Cassa pensioni, dati base  
Cassa pensioni, valori individuali  
Diritti all'estero  
Retribuzione di base, informazioni supplementari

## **2.4 Rilevazione delle presenze del personale**

Foglio del tempo di lavoro, valori predefiniti  
Indennità monte ore  
Assenze  
Presenze  
Suplenze  
Disponibilità  
Monte ore assenze  
Monte ore presenze  
Giustificativi retribuzione  
Eventi  
Direttive trasferimento tempi  
Correzione monte ore  
Calendario annuale  
Calendario mensile  
Approvazioni

## **2.5 Gestione dei costi del personale**

Pianificazione dei costi del personale  
Pianificazione dei costi  
Gruppi di prestazioni

## **2.6 Sviluppo del personale**

Qualifiche

Valutazioni

## **2.7 Calcolo delle spese di viaggio**

Privilegi concernenti i viaggi

Date dei viaggi

Spese di viaggio

*Allegato 4<sup>58</sup>*  
(art. 42 cpv. 2)

## Sistema d'informazione per il controllo della gestione del personale

### 1 Portata dell'autorizzazione al trattamento dei dati

#### 1.1 Tabella

Designazione	UFPER-CCRU (sup-porto)	Settore UFPER	UFIT (supporto)	Servizi del personale / Controller RU	Servizi finanziari / Controller FI	Collaboratori	Superiori
Caricamento / visualizzazione dei dati	S/SI	S / SI	L/S/SI	S / SI	S	S	S
Scopo	1	1	1	1	1	1	1
Portata	A	A	A	B	C	D	E

#### 1.2 Legenda della tabella

##### 1.2.1 Descrizione

CCRU Centro di competenza delle risorse umane

UFIT Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione

##### 1.2.2 Caricamento, visualizzazione e simulazione dei dati

L Caricamento

S Visualizzazione

SI Simulazione

##### 1.2.3 Scopo

1 Controllo della gestione

##### 1.2.4 Portata

A Intera Amministrazione federale

B Proprio settore contabile

C Controllo della gestione dei costi del personale nel proprio settore contabile

D Dati propri

<sup>58</sup> Aggiornato dalla cifra III cpv. 1 dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

E      Dati di collaboratori subordinati

## **2      Dati rilevati**

### **2.1    Gestione dell'organizzazione**

Oggetto (posto, posto in organico)

Collegamento

Descrizione verbale

Stato maggiore

Inquadramento salariale

Vacante

Caratteristiche della contabilizzazione

Tempo di lavoro

Gruppo / cerchia di collaboratori

Obsoleto

Informazioni supplementari legate al luogo

Indirizzo

Rivalutazione posto in organico

Categoria del personale

### **2.2    Amministrazione del personale**

Misure in materia di personale

Attribuzione organizzativa

Dati relativi alla persona

Intestazione

Orario di lavoro teorico

Retribuzione di base

Elementi del contratto

Formazione

Dati interni all'azienda

Statistiche

Funzioni aziendali

Assicurazione sociale in Svizzera

Supplemento attribuzione organizzativa in Svizzera

Prestiti di documenti  
Indicazione della data  
Comunicazione  
Misure complementari  
Indennità di residenza / ufficio  
Ruolo / professione / compensazione

### **2.3 Contabilità del personale**

Stato del conteggio  
Retribuzioni e deduzioni ricorrenti  
Pagamento complementare  
Ripartizione dei costi  
Previdenza professionale in Svizzera  
Informazioni sulla rilevazione delle presenze  
Versamenti di prestiti / mutui  
Cassa pensioni, dati di base  
Cassa pensioni, valori individuali  
Diritti all'estero  
Retribuzione di base, informazioni supplementari  
Crediti preventivati, categorie di credito

### **2.4 Rilevazione delle presenze del personale**

Indennità monte ore  
Assenze  
Presenze  
Suplenze  
Disponibilità  
Monte ore assenze  
Monte ore presenze  
Eventi  
Correzione monte ore  
Accantonamenti

## **2.5 Gestione dei costi del personale**

Pianificazione dei costi del personale

Pianificazione dei costi

Gruppi di prestazioni

## **2.6 Sviluppo del personale**

Qualifiche

Valutazioni

## **2.7 Conteggio delle spese di viaggio**

Date dei viaggi

Spese di viaggio

*Allegato 5<sup>59</sup>*  
(art. 47)

## **Sistema d'informazione per la piattaforma didattica della Confederazione (LMS Confederazione)**

### **Dati personali**

1. Numero personale
2. Cognome
3. Nome
4. Sesso
5. Data di nascita
6. Lingua per la corrispondenza
7. Indirizzo e-mail dell'ufficio
8. Unità organizzativa
9. Indirizzo di servizio / indirizzo privato
10. Funzione
11. Identificativi personali locali
12. Numero di cellulare (facoltativo e inserito dalla persona interessata)
13. Successo nell'apprendimento (test adempiuto/non adempiuto)
14. Progressi nell'apprendimento (non iniziato / iniziato / concluso)
15. Corsi completati
16. Iscrizione a corsi / cancellazioni / partecipazione a corsi
17. Capacità e competenze acquisite a seguito dei corsi completati
18. Ruolo(i) nella piattaforma LMS (partecipante, docente, amministratore del corso)

<sup>59</sup> Nuovo testo giusta la cifra III cpv. 2 dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 617).

*Allegato 6*  
(art. 53)

## **Dati dei fascicoli della Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers)**

### **1 Dati di base**

- 1.1 Dati personali
- 1.2 Relazioni
- 1.3 Rapporto di lavoro
- 1.4 Rendite
- 1.5 Settori della consulenza

### **2 Dati relativi ai casi concreti**

- 2.1 Registro
- 2.2 Analisi della situazione
- 2.3 Dati di base del *case management*
- 2.4 Piano d'integrazione (compresa la valutazione nell'ambito del *case management* della CSPers)
- 2.5 Continuazione del pagamento dello stipendio / incapacità lavorativa
- 2.6 Attribuzione di fondi per l'integrazione professionale
- 2.7 Domanda al fondo di soccorso del personale federale

*Allegato 7*<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Abrogato dalla cifra III cpv. 3 dell'O del 19 ott. 2022, con effetto dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 617).

*Allegato 8*  
(art. 67)

## **Abrogazione e modifica di altri atti normativi**

I

L'ordinanza del 26 ottobre 2011<sup>61</sup> sulla protezione dei dati personali del personale federale è abrogata.

II

Gli atti normativi qui appresso sono modificati come segue:

...<sup>62</sup>

<sup>61</sup> [RU **2011** 5589; **2013** 1617, 2209 cifra III; **2015** 4095]  
<sup>62</sup> Le mod. possono essere consultate alla RU **2017** 7271.

