

# Ordinanza del Consiglio dei PF sul personale del settore dei politecnici federali (Ordinanza sul personale del settore dei PF, OPers PF)<sup>1</sup>

del 15 marzo (Stato 1° settembre 2023)

Approvata dal Consiglio federale il 25 aprile 2001

*Il Consiglio dei PF,*

visto l'articolo 37 capoverso 3 della legge del 24 marzo 2000<sup>2</sup> sul personale federale (LPers);

visto l'articolo 2 capoverso 2 dell'ordinanza quadro del 20 dicembre 2000<sup>3</sup> relativa alla legge sul personale federale (ordinanza quadro LPers),

*ordina:*

## Capitolo 1: Disposizioni generali

**Art. 1** Oggetto e campo d'applicazione  
(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro dei collaboratori del settore dei politecnici federali (settore dei PF).

<sup>2</sup> La presente ordinanza non si applica:

- a.<sup>4</sup> ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 16b capoverso 1<sup>5</sup> della legge del 4 ottobre 1991<sup>6</sup> sui PF;
- abis.<sup>7</sup> ai rapporti di lavoro dei professori ordinari, straordinari e assistenti dei due PF, salvo che l'ordinanza del 18 settembre 2003<sup>8</sup> sul corpo professorale non rimandi espressamente alla presente ordinanza;
- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978<sup>9</sup> sulla formazione professionale.

RU 2001 1789

<sup>1</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 172.220.11

<sup>4</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

<sup>5</sup> Il rimando è stato adeguato in applicazione dell'art. 12 cpv. 2 della L del 18 giu. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RS 170.512), con effetto dal 1° nov. 2021.

<sup>6</sup> RS 414.110

<sup>7</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

<sup>8</sup> RS 172.220.113.40

<sup>9</sup> [RU 1979 1687; 1985 660 n. I 21; 1987 600 art. 17 n. 3; 1991 857 all. n. 4; 1992 288 all. n. 17, 2521 art. 55 n. 1; 1996 2588 art. 25 cpv. 2 ed all. n. 1;

**Art. 2** Competenze

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'avvio, la modifica e la cessazione dei rapporti di lavoro, come pure per tutte le decisioni attinenti ai rapporti di lavoro concernenti:

- a.<sup>10</sup> i membri delle direzioni degli istituti, esclusi i presidenti delle scuole e i direttori degli istituti di ricerca (altri membri delle direzioni degli istituti);
- b. i collaboratori del Consiglio dei PF;
- c.<sup>11</sup> i collaboratori della segreteria della Commissione di ricorso dei PF; le decisioni sono prese d'intesa con il presidente della Commissione.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF può delegare le competenze di cui al capoverso 1 lettere b e c al suo presidente o al suo segretario generale.<sup>12</sup>

<sup>3</sup> Le direzioni dei PF e i direttori degli istituti di ricerca sono competenti per l'avvio, la modifica e la cessazione dei rapporti di lavoro dei loro collaboratori, nonché per tutte le decisioni attinenti a tali rapporti di lavoro.<sup>13</sup>

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'applicazione della presente ordinanza ai suoi collaboratori.

<sup>5</sup> ...<sup>14</sup>

**Art. 3** Disciplinamento delle questioni di dettaglio

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano, ove necessario, i dettagli relativi al proprio personale per quanto non vi sia un altro servizio preposto a tale scopo.

<sup>2</sup> Informano adeguatamente i collaboratori sul disciplinamento delle questioni di dettaglio.

**Capitolo 2: Politica del personale****Sezione 1: Principio****Art. 4**

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca si adoperano per:

**1998** 1822 art. 2; **1999** 2374 n. I 2; **2003** 187 all. n. II 2. RU **2003** 4557 all. n. I 1].

Attualmente la LF del 13 dic. 2002 (RS **412.10**).

<sup>10</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>11</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>12</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>14</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

- a. una politica del personale progressista e sociale;
- b. condizioni di lavoro allettanti e competitive a livello nazionale e internazionale;
- c. un impiego adeguato, economico e socialmente responsabile dei loro collaboratori;
- d. l'assunzione e il promovimento di collaboratori adeguati.

<sup>2</sup> La politica del personale tiene conto degli obiettivi dell'insegnamento, della ricerca e dei servizi così come definiti nella legislazione sui PF. Si ispira alla politica del personale del Consiglio federale, nonché alla convenzione conclusa con le parti sociali.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca sono responsabili dell'applicazione della politica del personale. Adottano nel proprio settore le necessarie misure organizzative e del personale.

## Sezione 2: Sviluppo del personale

### Art. 5 Competenza

(art. 4 cpv. 2 lett. b LPers)

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca promuovono lo sviluppo di tutto il personale. Accrescono in questo modo la qualità delle loro prestazioni, ampliano la competenza tecnica dei collaboratori e ne migliorano la competitività sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> I collaboratori sono tenuti a perfezionarsi in base alle loro attitudini e alle esigenze del mercato del lavoro e ad aprirsi ai cambiamenti.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca partecipano in modo commisurato alle spese di perfezionamento del personale. I diritti e gli obblighi reciproci possono essere stabiliti in convenzioni sul perfezionamento.

### Art. 6 Promovimento del corpo accademico intermedio

(art. 4 cpv. 2 lett. b LPers)

I due PF e gli istituti di ricerca stilano piani di carriera per gli assistenti, gli assistenti in capo e i collaboratori scientifici.

### Art. 7 Colloquio di valutazione e di promozione<sup>15</sup>

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> I superiori svolgono almeno una volta all'anno un colloquio di valutazione con i propri collaboratori. Quest'ultimo serve a tracciare un bilancio e a favorire il promovimento dei collaboratori, a valutare le loro prestazioni e a dar loro l'occasione di esprimersi circa il modo di agire dei superiori.

<sup>2</sup> Sono in particolare oggetto del colloquio:

<sup>15</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1777).

- a. la definizione di obiettivi e la loro verifica;
- b. la situazione lavorativa;
- c. le possibilità e le misure di sviluppo;
- d.<sup>16</sup> l'avvio di misure appropriate concernenti la funzione o il rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> La prestazione dei collaboratori è valutata secondo criteri stabiliti.

<sup>4</sup> I collaboratori si esprimono sul modo di agire dei superiori. I loro riscontri servono ai superiori per lo sviluppo dell'unità organizzativa.

<sup>5</sup> Con i collaboratori che sono impiegati a tempo determinato da più di cinque anni ai sensi dell'articolo 17b della legge del 4 ottobre 1991<sup>17</sup> sui PF deve essere redatta al massimo entro quattro anni una pianificazione scritta della carriera. Il documento deve essere rielaborato al massimo dopo tre anni.<sup>18</sup>

## **Art. 8** Sviluppo delle capacità gestionali

(art. 4 cpv. 2 lett. c LPers)

I due PF e gli istituti di ricerca elaborano programmi mirati allo sviluppo delle capacità gestionali. Questi ultimi hanno per scopo di permettere ai collaboratori idonei l'accesso a funzioni direttive e di promuovere le capacità gestionali a tutti i livelli, in particolare nei settori dell'insegnamento, della ricerca e dei servizi.

## **Art. 9** Protezione della personalità

(art. 4 cpv. 2 lett. g LPers)

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono a creare un clima di rispetto e di fiducia scevro da qualsiasi discriminazione.

<sup>2</sup> Mediante misure adeguate e indipendentemente dalle persone da cui queste emanano, impediscono attentati inammissibili alla personalità dei singoli collaboratori, quali in particolare:

- a. il rilevamento sistematico di dati riguardanti le prestazioni individuali all'insaputa degli interessati;
- b. la perpetrazione o la tolleranza di aggressioni o atti lesivi della dignità personale e professionale.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano un servizio incaricato di offrire consulenza e sostegno ai collaboratori che si sentono sfavoriti o discriminati. Nell'adempimento dei propri compiti, tale servizio non è vincolato da direttive.

<sup>16</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>17</sup> RS **414.110**

<sup>18</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

**Art. 10** Parità di trattamento

(art. 4 cpv. 2 lett. d LPers)

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca prendono misure mirate per garantire pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne.

<sup>2</sup> Tutelano la dignità delle donne e dell'uomo sul posto di lavoro e prendono misure intese a far rispettare il divieto di discriminazione.

**Art. 11** Altre misure

(art. 4 cpv. 2 lett. e, f, h-k, 32 lett. d LPers)

I due PF e gli istituti di ricerca prendono, ciascuno per il proprio settore, misure per:

- a. promuovere il plurilinguismo, l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche e la comprensione tra le stesse;
- b. garantire pari opportunità ai disabili, segnatamente in materia di impiego e di integrazione;
- c. promuovere presso i collaboratori un comportamento rispettoso dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;
- d. creare posti di tirocinio e di perfezionamento;
- e. creare condizioni di lavoro che consentano ai collaboratori di adempiere alle proprie responsabilità in ambito familiare e sociale;
- f. fornire un'informazione esaustiva e tempestiva ai collaboratori.

**Sezione 3: Coordinamento e rapporti****Art. 12**

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF coordina, nel quadro dei principi formulati nell'articolo 4, la politica del personale elaborata dai due PF e dagli istituti di ricerca.

<sup>2</sup> I due PF e gli istituti di ricerca verificano periodicamente il conseguimento degli obiettivi fissati nella LPers e nella presente ordinanza e ne fanno rapporto al Consiglio dei PF.

<sup>3</sup> Il rapporto contiene in particolare indicazioni circa:

- a. la composizione del personale;
- b. i costi del personale;
- c. il grado di soddisfazione nel lavoro;
- d. l'esito dei colloqui di valutazione;
- e.<sup>19</sup> l'applicazione del sistema salariale.

<sup>19</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU 2005 4795).

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF valuta i rapporti e ne rende conto al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca<sup>20</sup>.

## Sezione 4: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali

### Art. 13

(art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca prendono tutte le misure atte a garantire la piena collaborazione con le parti sociali.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca concludono periodicamente con le parti sociali una convenzione in merito alla reciproca cooperazione e agli obiettivi di politica del personale.

<sup>3</sup> Le parti sociali possono chiedere, in virtù di tale convenzione, una revisione della presente ordinanza.

<sup>4</sup> Presso i due PF e gli istituti di ricerca possono essere costituite commissioni del personale qualora ciò risponda al desiderio della maggioranza dei collaboratori.

## Capitolo 3: Rapporto di lavoro

### Sezione 1: Formazione, modifica e risoluzione

### Art. 14<sup>21</sup> Messa a concorso

(art. 7 LPers)

<sup>1</sup> I posti vacanti sono messi a concorso mediante pubblicazione in adeguati mezzi di comunicazione.

<sup>2</sup> Eccezionalmente, si può fare a meno di un concorso pubblico nei seguenti casi:

- a. per posti di durata determinata fino a un anno;
- b. per posti che saranno occupati internamente negli istituti del settore dei PF, in particolare in caso di ampliamento delle mansioni o di promozione a una funzione superiore, ad eccezione dei quadri superiori;
- c. per posti destinati alla rotazione interna (*job rotation*);
- d. per posti che saranno occupati nel quadro della reintegrazione professionale da collaboratori ammalati o infortunati e nel quadro dell'integrazione di persone disabili.

<sup>20</sup> La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RU **2004** 4937), con effetto dal 1° gen. 2013.

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>3</sup> Le direzioni dei due PF e degli istituti di ricerca disciplinano nel loro settore i dettagli e la ripartizione delle competenze.

<sup>4</sup> I posti vacanti nei generi di professioni con un tasso di disoccupazione superiore alla media conformemente all'articolo 53a dell'ordinanza del 16 gennaio 1991<sup>22</sup> sul collocamento devono essere annunciati al servizio pubblico di collocamento.

#### **Art. 15**            Condizioni di assunzione

L'assunzione è subordinata alle esigenze conformi al settore d'attività.

#### **Art. 16**            Contratto di lavoro

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro nasce al momento della firma del contratto di lavoro da parte del servizio competente e della persona che si intende assumere.

<sup>2</sup> Il contratto di lavoro disciplina almeno i seguenti punti:

- a. l'inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- b. il settore lavorativo;
- c. il periodo di prova;
- d. il grado d'occupazione;
- e. lo stipendio e la forma di versamento dello stipendio;
- f. la previdenza professionale;
- g. i termini di disdetta.

<sup>3</sup> Oltre al contratto di lavoro i collaboratori ricevono un elenco degli obblighi.

#### **Art. 17**            Modifica del contratto di lavoro

(art. 13 LPers)

<sup>1</sup> Ogni modifica del contratto di lavoro necessita della forma scritta.

<sup>2</sup> In caso di modifiche del contratto, si cerca di trovare soluzioni consensuali. Se il collaboratore rifiuta la modifica del contratto, quest'ultima può essere attuata solo tramite disdetta ai sensi dell'articolo 20a.<sup>23</sup>

#### **Art. 18**            Periodo di prova

(art. 8 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il periodo di prova dura di regola tre mesi. Per il personale scientifico e il personale con funzioni speciali di supporto esso può durare fino a un massimo di sei mesi.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> RS **823.111**

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013 1777**).

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013 1777**).

<sup>2</sup> In caso di cambiamento di posto all'interno del settore dei PF o di rapporti di lavoro di durata determinata, il periodo di prova può essere ridotto o soppresso.

**Art. 19** Rapporti di lavoro di durata determinata

(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è, di regola, di durata indeterminata.

<sup>2</sup> ...<sup>25</sup>

<sup>3</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata non possono essere conclusi allo scopo di eludere le disposizioni relative alla protezione contro la disdetta di cui all'articolo 10 LPers.<sup>26</sup>

**Art. 20<sup>27</sup>** Risoluzione del rapporto di lavoro senza disdetta

<sup>1</sup> Di comune accordo le parti possono porre termine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

<sup>2</sup> Il rapporto di lavoro termina senza disdetta:

- a. per i contratti di durata determinata alla scadenza della durata del contratto;
- b. al raggiungimento del limite d'età di cui all'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>28</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS);
- c. in caso di decesso del collaboratore.

**Art. 20a<sup>29</sup>** Termini di disdetta

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

- a. nei primi due mesi con un termine di disdetta di sette giorni;
- b. a partire dal terzo mese con un termine di disdetta di un mese, entro la fine del mese successivo alla disdetta.

<sup>2</sup> Al termine del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto regolarmente entro la fine di ogni mese. Si applicano i seguenti termini di disdetta:

- a. un mese nel primo anno di servizio;
- b. tre mesi a partire dal secondo anno di servizio.

<sup>3</sup> In singoli casi è possibile concordare un termine di disdetta più lungo. Tale termine non deve essere superiore a sei mesi.

<sup>25</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>27</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>28</sup> RS **831.10**

<sup>29</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>4</sup> In singoli casi il datore di lavoro può concedere agli impiegati un termine di disdetta più breve se non vi si oppongono interessi fondamentali.

**Art. 20b<sup>30</sup>** Risoluzione del rapporto di lavoro in caso di incapacità al lavoro dovuta a malattia o infortunio

<sup>1</sup> In caso di incapacità al lavoro permanente, totale o parziale, un rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto regolarmente per incapacità o inattitudine. La disdetta avviene al più presto:

- a. in caso di incapacità al lavoro nei primi due anni di servizio: alla fine di un'incapacità al lavoro della durata minima di 365 giorni;
- b. in caso di incapacità al lavoro a partire dal terzo anno di servizio: alla fine di un'incapacità al lavoro della durata minima di 730 giorni.

<sup>2</sup> In deroga al capoverso 1 il rapporto di lavoro può essere risolto:

- a. se la disdetta avviene durante il periodo di prova;
- b. se la persona interessata viola ripetutamente gli obblighi di collaborazione di cui all'articolo 36a;
- c. dopo la scadenza dei periodi di cui all'articolo 336c capoverso 1 lettera b del Codice delle obbligazioni<sup>31</sup>, purché prima dell'inizio dell'incapacità al lavoro vi fosse già un motivo di disdetta diverso dall'incapacità o dall'inattitudine dovuta a motivi di salute e l'intenzione di disdire il rapporto di lavoro sia stata comunicata alla persona interessata prima dell'incapacità al lavoro; oppure
- d. se l'assicurazione per l'invalidità ha riconosciuto una permanente incapacità parziale al lavoro, purché alla persona interessata sia offerto un lavoro ragionevolmente esigibile; in questo caso la disdetta può avvenire al più presto con effetto dall'inizio del versamento della rendita d'invalidità.

<sup>3</sup> La disdetta avviene nel rispetto dei termini di cui all'articolo 20a.

**Art. 20c<sup>32</sup>** Impiego oltre l'età ordinaria di pensionamento  
(art. 10 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Dopo la fine del rapporto di lavoro a seguito del raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 LAVS<sup>33</sup>, il servizio competente di cui all'articolo 2 può, d'intesa con la persona interessata, prorogare il rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Dopo la fine del rapporto di lavoro a seguito del raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 LAVS, le collaboratrici hanno diritto a prorogare il rapporto di lavoro alle stesse condizioni di assunzione fino al compimento del 65° anno d'età al

<sup>30</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>31</sup> RS **220**

<sup>32</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>33</sup> RS **831.10**

massimo. La domanda deve essere presentata al servizio competente al più tardi sei mesi prima del compimento del 64° anno d'età.

<sup>3</sup> Il rapporto di lavoro di cui al capoverso 1 termina senza disdetta al più tardi alla fine del mese in cui il collaboratore compie il 70° anno d'età.

## Sezione 2: Ristrutturazioni

### Art. 21 Misure in caso di ristrutturazioni

(art. 10, 19, 31 e 33 LPers)<sup>34</sup>

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca procedono a ristrutturazioni socialmente sostenibili. I collaboratori contribuiscono alla realizzazione e alla buona riuscita delle ristrutturazioni, segnatamente mediante la collaborazione attiva alle misure e lo sviluppo dell'iniziativa individuale.

<sup>2</sup> Hanno priorità rispetto al licenziamento:

- a.<sup>35</sup> ...
- b. la mutazione dei collaboratori a un altro posto adeguato all'interno del settore dei PF;
- c.<sup>36</sup> il sostegno in caso di riorientamento professionale o ricerca di un altro posto ritenuto ragionevolmente esigibile all'esterno del settore dei PF;
- d.<sup>37</sup> il sostegno in caso di formazione professionale continua;
- e. il pensionamento anticipato.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca informano i loro collaboratori e le parti sociali in modo trasparente, esaustivo e tempestivo.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'elaborazione e la firma del piano sociale con le associazioni del personale.

### Art. 22<sup>38</sup> Pensionamento anticipato a seguito di ristrutturazioni

(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> In caso di ristrutturazioni il pensionamento anticipato parziale o integrale è possibile se il collaboratore:

- a. ha compiuto il 60° anno d'età;

<sup>34</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>35</sup> Abrogata dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>37</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>38</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

- b. ha lavorato ininterrottamente per almeno dieci anni in un istituto del settore dei PF;
  - c. non può essere collocato in un altro posto ragionevolmente esigibile con lo stesso tasso di occupazione;
  - d. non ha rifiutato altri posti ragionevolmente esigibili;
  - e. non è malato e non è interessato da una procedura di accertamento dell'invalidità in corso o imminente.
- <sup>2</sup> Inoltre, almeno una delle seguenti condizioni deve essere adempiuta:
- a. il posto è soppresso;
  - b. il campo di attività del collaboratore subisce sensibili modifiche e per motivi oggettivi e personali l'introduzione a una nuova tecnica, in una nuova organizzazione o in un nuovo processo non è più ritenuta economica;
  - c. il posto di un altro impiegato più giovane non deve essere soppresso a seguito del suo pensionamento anticipato;
  - d. deve essere introdotta una regolamentazione sostenibile per la successione del collaboratore.

**Art. 22a<sup>39</sup>** Prestazioni in caso di pensionamento anticipato a seguito di ristrutturazioni  
(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Se al momento del pensionamento anticipato ha un'età compresa tra 60 e 62 anni, l'impiegato percepisce la rendita di vecchiaia che gli sarebbe spettata in caso di pensionamento al compimento del 63° anno d'età, nonché una rendita transitoria interamente finanziata dal datore di lavoro secondo l'articolo 64 del regolamento di previdenza del 3 dicembre 2007<sup>40</sup> della Cassa di previdenza del Settore dei PF per i collaboratori del Settore dei PF (RP-PF 1).

<sup>2</sup> Se al momento del pensionamento anticipato ha almeno 63 anni, oltre alla rendita di vecchiaia regolamentare, l'impiegato percepisce la rendita transitoria interamente finanziata dal datore di lavoro secondo l'articolo 64 RP-PF 1.

<sup>3</sup> Per motivi validi, in aggiunta al pensionamento anticipato parziale o integrale, il servizio competente di cui all'articolo 2 può fornire le prestazioni seguenti:

- a. una partecipazione massima del 50 per cento ai costi per il mantenimento della previdenza al livello del precedente guadagno assicurato secondo l'articolo 33a LPP;
- b. una partecipazione al riscatto finalizzato all'aumento della rendita di vecchiaia secondo l'articolo 33 RP-PF 1;

<sup>39</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 845).

<sup>40</sup> RS 172.220.142.1

- c. l'assunzione completa o parziale dei contributi dovuti sul reddito in forma di rendita secondo l'articolo 28 dell'ordinanza del 31 ottobre 1947<sup>41</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, ma al massimo fino al raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 LAVS<sup>42</sup>.

**Art. 22b<sup>43</sup>** Prestazioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa  
(art. 19 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro può fornire le prestazioni di cui all'articolo 22a capoverso 3 nonché una partecipazione più elevata al finanziamento della rendita transitoria rispetto a quanto previsto nell'allegato 5 all'impiegato che ha compiuto il 60° anno d'età se:

- a. il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa per motivi di politica aziendale o del personale; e
- b. non sussiste alcun motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettere a–d ed f o capoverso 4 LPers.

<sup>2</sup> Sussistono motivi di politica aziendale o del personale in particolare se:

- a. si prevede di sopprimere il posto;
- b. deve essere introdotta una regolamentazione sostenibile per la successione del collaboratore;
- c. per motivi oggettivi e personali l'introduzione a una nuova tecnica, in una nuova organizzazione o in un nuovo processo non è più ritenuta economica.

<sup>3</sup> Nel complesso le prestazioni non possono superare uno stipendio annuo.

**Art. 23** Prestazioni supplementari del datore di lavoro  
(art. 31 cpv. 3 e 5 LPers)

Per evitare situazioni difficili, i due PF e gli istituti di ricerca possono fornire altre prestazioni.

## Capitolo 4: Prestazioni

### Sezione 1: Stipendio e supplementi

**Art. 24<sup>44</sup>** Categorie di collaboratori

<sup>1</sup> La classificazione della funzione, la retribuzione e l'evoluzione dello stipendio dei collaboratori sono gestiti in maniera uniforme secondo le disposizioni degli articoli 25–34.

<sup>41</sup> RS **831.101**

<sup>42</sup> RS **831.10**

<sup>43</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>44</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>2</sup> Qualora non fosse possibile definire il livello di una funzione conformemente all'articolo 25, i PF e gli istituti di ricerca possono, d'intesa con il Consiglio dei PF, stabilire la retribuzione e l'evoluzione dello stipendio in maniera forfettaria per le seguenti categorie di collaboratori:

- a. posti a tempo determinato il cui scopo principale consiste nella formazione degli interessati o nel loro accesso alla carriera scientifica secondo l'articolo 17b capoverso 2 lettere b o c della legge del 4 ottobre 1991<sup>45</sup> sui PF;
- b. posti in progetti di ricerca di durata determinata con finanziatori esterni secondo l'articolo 17b capoverso 2 lettera c della legge sui PF che fanno seguito alla formazione;
- c. posti per compiti infrastrutturali di durata determinata.

<sup>3</sup> Per le categorie di cui al capoverso 2 l'ammontare dello stipendio si basa sui requisiti dell'attività, sulle norme dei finanziatori e sulla percentuale del tempo di lavoro effettivamente dedicato all'istituto. Non è consentito scendere al di sotto degli stipendi minimi di cui all'allegato 3 e deve essere prevista un'evoluzione dello stipendio.

<sup>4</sup> In caso di occupazione irregolare è possibile stabilire stipendi giornalieri o orari.

#### **Art. 25<sup>46</sup>**      Classificazione della funzione

<sup>1</sup> Al momento della costituzione del rapporto di lavoro o in caso di cambiamento della funzione, il servizio competente di cui all'articolo 2 capoversi 1–3 definisce in quale livello della griglia delle funzioni riportata nell'allegato 1 rientra il posto del collaboratore. Per la classificazione tiene conto del profilo dei requisiti della funzione. È fatto salvo l'articolo 24 capoverso 2.<sup>47</sup>

<sup>2</sup> I collaboratori che non sono d'accordo con la classificazione possono adire la commissione paritetica di riesame delle valutazioni delle funzioni nel settore dei PF.

#### **Art. 26<sup>48</sup>**      Stipendio iniziale (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 capoversi 1–3 fissa lo stipendio iniziale in base alla scala salariale riportata nell'allegato 2 entro l'importo minimo e quello massimo previsto per il relativo livello di funzione.

<sup>2</sup> Nella fissazione dello stipendio iniziale si tiene adeguatamente conto dell'esperienza e del mercato del lavoro.

<sup>45</sup> **RS 414.110**

<sup>46</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>47</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>48</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>3</sup> D'intesa con il Consiglio dei PF, in singoli casi è possibile concedere stipendi fino al 10 per cento superiori all'importo massimo del relativo livello di funzione per reclutare o mantenere in servizio collaboratori particolarmente qualificati.<sup>49</sup>

<sup>4</sup> I capoversi 1–3 non contemplano le categorie di collaboratori di cui all'articolo 24 capoverso 2. In questo caso lo stipendio iniziale è fissato in base all'articolo 24 capoverso 3.<sup>50</sup>

#### **Art. 27<sup>51</sup>** Evoluzione dello stipendio

(art. 4 cpv. 3 e art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'evoluzione dello stipendio poggia, nei limiti consentiti dalle risorse disponibili, su una valutazione annuale delle prestazioni e sull'esperienza.

<sup>2</sup> Le prestazioni dei collaboratori sono valutate nel modo seguente:

- a. supera nettamente le esigenze;
- b. supera le esigenze;
- c. adempie le esigenze;
- d. adempie gran parte delle esigenze;
- e. adempie parte delle esigenze;
- f. non adempie le esigenze.<sup>52</sup>

<sup>3</sup> Se è inferiore allo stipendio corrispondente alla prestazione attuale del collaboratore, lo stipendio individuale è aumentato nei limiti consentiti dalle risorse disponibili. Se è superiore, rimane invariato.

<sup>4</sup> Se un collaboratore non adempie le esigenze, il superiore avvia misure appropriate concernenti la funzione o il rapporto di lavoro.<sup>53</sup>

<sup>5</sup> Su proposta del PF o dell'istituto di ricerca competente, per determinati gruppi di funzioni il Consiglio dei PF può prevedere un sistema di bonus basato sulla valutazione delle prestazioni. L'importo massimo del rispettivo livello di funzione non può essere superato.<sup>54</sup>

<sup>6</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano un servizio interno al quale i dipendenti possono rivolgersi in caso di divergenze sulla valutazione delle prestazioni.<sup>55</sup>

<sup>49</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>50</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>51</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>52</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>53</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>54</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>55</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>7</sup> I capoversi 1–3 non si applicano alle categorie di collaboratori di cui all’articolo 24 capoverso 2. In questo caso l’evoluzione dello stipendio è fissata in base all’articolo 24 capoverso 3.<sup>56</sup>

**Art. 28<sup>57</sup>** Adeguamento della scala salariale  
(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Dopo aver negoziato con le parti sociali il Consiglio dei PF decide ogni anno, nei limiti consentiti dalle risorse disponibili, se e come accordare una compensazione del rincaro o un aumento dello stipendio reale rispetto alla scala salariale di cui all’allegato 2.

<sup>2</sup> Per l’adeguamento della scala salariale si tiene conto, in particolare, del mercato del lavoro e del rincaro.

<sup>3</sup> Se le misure salariali decise dal Consiglio dei PF corrispondono al massimo a quelle adottate dal Consiglio federale per il personale federale è possibile rinunciare alla revisione parziale della presente ordinanza.

**Art. 28a<sup>58</sup>** Compensazione del rincaro  
(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> La compensazione del rincaro è versata su:

- a. lo stipendio;
- b. le prestazioni che integrano l’assegno familiare.

<sup>2</sup> Se il rincaro registrato dopo l’ultimo adeguamento lo giustifica, gli istituti adeguano le seguenti indennità:

- a. le indennità per il lavoro domenicale e notturno;
- b. le indennità per il servizio di picchetto;
- c. le indennità di funzione;
- d. le indennità speciali.

**Art. 29<sup>59</sup>** Indennità di funzione  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> In caso di incarichi provvisori che comportano particolari esigenze o sollecitazioni che non giustificano tuttavia il passaggio a un livello di funzione superiore, è possibile corrispondere un’indennità di funzione.

<sup>56</sup> Introdotto dal n. I dell’O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>57</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell’O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>58</sup> Introdotto dal n. I dell’O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>59</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell’O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>2</sup> L'importo dell'indennità si conforma al livello di funzione cui corrisponde la particolare esigenza o sollecitazione richiesta.

<sup>3</sup> Per l'esercizio della funzione come altro membro della direzione di un istituto può essere versata un'indennità di funzione.<sup>60</sup>

**Art. 30<sup>61</sup>** Premi speciali  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> A singoli collaboratori o a gruppi di lavoro che forniscono prestazioni eccezionali possono essere versati premi speciali.

<sup>2</sup> I premi speciali sono corrisposti in denaro o in natura.

<sup>3</sup> Il valore dei premi speciali non può essere superiore al 10 per cento dell'importo massimo del livello di funzione di cui all'allegato 2.

**Art. 31<sup>62</sup>** Indennità temporanea in funzione del mercato del lavoro

Per tenere conto di condizioni speciali sul mercato del lavoro, il Consiglio dei PF può fissare, per determinate funzioni, un'indennità temporanea in funzione del mercato del lavoro non superiore al 10 per cento dell'importo massimo previsto per il relativo livello di funzione.

**Art. 32<sup>63</sup>**

**Art. 33** Indennità  
(art. 15 LPers)

Possono essere versate indennità per:

- a. lavoro domenicale e notturno;
- b. lavoro a turni e servizio di picchetto.

**Art. 34<sup>64</sup>** Occupazione a tempo parziale  
(art. 15 LPers)

Fatto salvo l'articolo 41a, lo stipendio e le indennità dei collaboratori impiegati a tempo parziale corrispondono al tasso di occupazione.

<sup>60</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>61</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>62</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>63</sup> Abrogata dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>64</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

**Art. 35<sup>65</sup>****Sezione 2: Prestazioni sociali**

**Art. 36<sup>66</sup>** Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio e computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali  
(art. 29 e 30 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori, che in seguito a malattia o infortunio non possono lavorare, hanno diritto a percepire lo stipendio secondo le disposizioni di cui agli articoli 36–36c.

<sup>2</sup> Per il pagamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio è indispensabile soddisfare gli obblighi di collaborazione di cui all'articolo 36a capoversi 2–4.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca possono adempiere l'obbligo di retribuire il lavoratore stipulando un'assicurazione equivalente a favore dei collaboratori.

<sup>4</sup> Le prestazioni dell'assicurazione militare, dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sono computate sullo stipendio al quale il collaboratore ha diritto in caso di malattia o infortunio. Le rendite e le indennità giornaliere dell'assicurazione per l'invalidità sono computate nella misura in cui, aggiunte allo stipendio comprensivo delle prestazioni computate dell'assicurazione militare, della SUVA o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, superano lo stipendio al quale il collaboratore aveva diritto prima della riduzione.

**Art. 36a<sup>67</sup>** Obbligo di collaborazione del collaboratore in caso di incapacità al lavoro dovuta a malattia o infortunio

<sup>1</sup> In caso di assenze di durata superiore a tre giorni consecutivi, i collaboratori inviano di propria iniziativa al servizio competente un certificato medico.

<sup>2</sup> In casi motivati il servizio competente può:

- a. richiedere un certificato medico già dal primo giorno di assenza o prorogare i termini;
- b. ordinare una visita di controllo presso un medico di fiducia per valutare la capacità lavorativa.

<sup>3</sup> I collaboratori sono tenuti a collaborare ai provvedimenti d'integrazione ai sensi dell'articolo 47a. In particolare devono seguire le disposizioni mediche, sottoporsi alle visite di controllo del medico di fiducia ordinate dal datore di lavoro e, su richiesta, autorizzare i medici curanti a fornire informazioni al medico di fiducia.

<sup>65</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, con effetto dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>66</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>67</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008 approvata dal CF il 18 feb. 2009 (RU 2009 809). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>4</sup> Durante il periodo di incapacità al lavoro, prima di recarsi all'estero il collaboratore deve inviare una comunicazione scritta al servizio preposto di cui all'articolo 3 indicando il luogo di soggiorno e allegando un certificato del medico curante.

**Art. 36a<sup>bis</sup> 68** Durata ed entità del pagamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio

<sup>1</sup> Il diritto allo stipendio in caso di incapacità al lavoro dovuta a malattia o infortunio inizia il primo giorno della malattia o dell'infortunio. Dura fino al ristabilimento della capacità lavorativa, tuttavia al massimo:

- a. fino alla fine del termine di disdetta, se il rapporto di lavoro è disdetto durante il periodo di prova;
- b. 365 giorni nei primi due anni di servizio dopo la fine del periodo di prova;
- c. 730 giorni a partire dal terzo anno di servizio.

<sup>2</sup> I giorni in cui i collaboratori sono totalmente o parzialmente incapaci di lavorare sono computati nello stesso modo sulla durata del diritto allo stipendio.

<sup>3</sup> In caso di incapacità al lavoro dovuta a malattia o infortunio il collaboratore riceve l'intero stipendio lordo comprese le indennità. A partire dal 366° giorno viene versato il 90 per cento dello stipendio lordo. Eventuali indennità legate ai compiti sono ridotte nella stessa misura.

<sup>4</sup> Il diritto allo stipendio dei collaboratori con un rapporto di lavoro di durata determinata si estingue alla scadenza del contratto qualora tale termine sia anteriore a quello menzionato al capoverso 1.

<sup>5</sup> Per i collaboratori remunerati con stipendio orario il diritto allo stipendio si basa sullo stipendio dell'orario di lavoro regolare disciplinato contrattualmente, altrimenti si basa sullo stipendio medio percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'incapacità al lavoro. Se prima dell'incapacità al lavoro il collaboratore è stato occupato per meno di 12 mesi, si applica come base lo stipendio medio che ha percepito durante il periodo in cui è stato occupato.

**Art. 36b<sup>69</sup>** Riduzione o soppressione delle prestazioni

<sup>1</sup> Qualora un collaboratore non adempia o adempia solo in parte gli obblighi di collaborazione di cui all'articolo 36a capoversi 2-4, le prestazioni possono essere ridotte o, in casi gravi, soppresse.

<sup>2</sup> Inoltre le prestazioni possono essere ridotte qualora un collaboratore abbia contratto una malattia o sia incorso in un infortunio intenzionalmente o per grave negligenza, si sia esposto consapevolmente a un pericolo fuori dall'ordinario o si sia avventurato in un'impresa rischiosa.

<sup>68</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>69</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

**Art. 36c<sup>70</sup>** Interruzione e nuova decorrenza del termine per il pagamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Se dopo l'inizio dell'incapacità al lavoro un collaboratore riprende a lavorare temporaneamente secondo il proprio tasso di occupazione, i periodi di cui all'articolo 36a<sup>bis</sup> capoverso 1 sono prorogati del numero di giorni in cui è prestata l'intera durata giornaliera del lavoro convenuta e sono soddisfatti i requisiti fissati nella descrizione del posto.

<sup>2</sup> Una volta scaduti i termini per il pagamento dello stipendio di cui all'articolo 36a<sup>bis</sup> capoverso 1, in caso di incapacità al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio o a seguito della ricomparsa di una malattia o di conseguenze di un infortunio, i termini ricominciano a decorrere a condizione che precedentemente il collaboratore sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Non sono prese in considerazione le assenze per malattia o infortunio che ammontano complessivamente a meno di 30 giorni civili.

<sup>3</sup> In caso di incapacità al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio dopo la scadenza dei termini per il pagamento dello stipendio di cui all'articolo 36a<sup>bis</sup> e prima che il collaboratore sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi, fino al quinto anno di servizio sussiste il diritto al pagamento dello stipendio nella misura del 90 per cento dello stipendio lordo per un periodo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un periodo di 180 giorni.

**Art. 37** Diritto allo stipendio in caso di gravidanza, maternità e adozione  
(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di maternità, le collaboratrici hanno diritto a un congedo pagato allo stipendio totale per un periodo di quattro mesi.

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

<sup>3</sup> La metà del congedo di maternità può, previo accordo con il servizio competente, essere compensata con una riduzione autonomamente scelta del grado d'occupazione convenuto per contratto. Se anche il padre lavora nel settore dei PF, i genitori possono suddividersi tale congedo a loro discrezione.

<sup>4</sup> Per la presa a carico di bambini fino a sei anni d'età e di bambini disabili in vista di un'adozione, si ha diritto ad un congedo pagato allo stipendio totale per un periodo di due mesi. Il capoverso 3 è applicabile per analogia.

<sup>70</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

**Art. 37a<sup>71</sup>** Congedo di paternità, congedo del partner registrato e congedo per adozione  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> È accordato un congedo di venti giorni lavorativi durante il quale è versato l'intero stipendio:

- a. al padre giuridico in caso di nascita di uno o più figli propri;
- b. al partner registrato in caso di nascita di uno o più figli dell'altro partner;
- c. al padre adottivo in caso di adozione di uno o più figli secondo l'articolo 37 capoverso 4.

<sup>2</sup> Dieci giorni di congedo devono essere presi nei primi sei mesi dopo la nascita o l'adozione, mentre i restanti dieci giorni devono essere presi entro dodici mesi. Il congedo può essere preso in blocco o a giorni.

**Art. 37b<sup>72</sup>** Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro per assistere un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, lo stipendio integrale e gli assegni sociali sono versati al collaboratore durante 14 settimane al massimo.

<sup>2</sup> Un figlio ha gravi problemi di salute, se:

- a. si è verificato un cambiamento radicale del suo stato di salute fisica o psichica;
- b. il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso;
- c. sussiste un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori;  
e
- d. almeno un genitore deve interrompere l'attività lucrativa per assistere il figlio.

<sup>3</sup> Il congedo di assistenza deve essere fruito entro 18 mesi dal primo giorno dell'interruzione del lavoro di cui al capoverso 1.

<sup>4</sup> Per ogni caso di malattia o infortunio sussiste un solo diritto. Una ricaduta che si verifica dopo almeno 12 mesi senza disturbi è considerata un nuovo evento.

**Art. 38** Diritto allo stipendio in caso di servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile sostitutivo  
(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di congedo per servizio militare e servizio di protezione civile svizzeri obbligatori e per la durata del servizio civile sostitutivo, gli astretti al servizio hanno diritto alla totalità dello stipendio.

<sup>71</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 845).

<sup>72</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 845).

<sup>2</sup> In caso di servizio volontario lo stipendio può essere pagato per al massimo 10 giorni di lavoro all'anno.

<sup>3</sup> Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge in caso di servizi di cui ai capoversi 1 e 2 spettano ai due PF e agli istituti di ricerca.

<sup>4</sup> Gli assegni sociali sono versati senza riduzioni.

### **Art. 39** Prestazioni in caso di infortunio professionale

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di invalidità dovuta a infortunio professionale o ad altra malattia professionale equivalente si ha diritto:<sup>73</sup>

- a.<sup>74</sup> al 100 per cento dello stipendio determinante in caso di incapacità lavorativa totale fino al raggiungimento del limite d'età di cui all'articolo 21 LAVS<sup>75</sup>;
- b. alla quota corrispondente al grado di invalidità ai sensi della legge federale del 20 marzo 1981<sup>76</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni in caso di incapacità lavorativa parziale.

<sup>2</sup> ...<sup>77</sup>

<sup>3</sup> Sono computate le prestazioni assicurative.

### **Art. 39a**<sup>78</sup>

### **Art. 40**<sup>79</sup> Diritto allo stipendio in caso di decesso

(art. 29 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di decesso di un collaboratore, i superstiti ricevono un importo complessivo pari a un sesto dello stipendio annuo più eventuali assegni ai sensi degli articoli 41–41b.

<sup>2</sup> Sono considerati superstiti il coniuge, il partner registrato, i figli minorenni o una persona con cui la persona defunta ha convissuto prima del decesso. In assenza di tali superstiti, sono considerati superstiti altre persone verso le quali la persona defunta ha adempiuto un obbligo di assistenza.

<sup>73</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>74</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>75</sup> **RS 831.10**

<sup>76</sup> **RS 832.20**

<sup>77</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>78</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008 (RU **2008** 2293). Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, con effetto dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>79</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

**Art. 41<sup>80</sup>** Diritto all'assegno familiare  
(art. 31 cpv. 1–3 LPers)

Il diritto all'assegno familiare è disciplinato secondo l'articolo 3 della legge del 24 marzo 2006<sup>81</sup> sugli assegni familiari (LAFam).

**Art. 41a<sup>82</sup>** Prestazioni che integrano l'assegno familiare  
(art. 31 cpv. 1–3 LPers)

<sup>1</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 versa ai collaboratori prestazioni che integrano l'assegno familiare. La somma degli assegni familiari secondo la LAFam<sup>83</sup>, degli assegni familiari cantonali e della prestazione che integra l'assegno familiare ammonta annualmente al massimo a:

- a. 4519 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2919 franchi per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno di cui all'articolo 3 capoverso 1 lettera a LAFam;
- c. 3298 franchi per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno di cui all'articolo 3 capoverso 1 lettera b LAFam.

<sup>2</sup> Se la somma degli assegni familiari secondo la LAFam e degli assegni familiari cantonali supera l'importo di cui al capoverso 1 lettere a–c, il collaboratore non ha diritto alle prestazioni che integrano l'assegno familiare.

<sup>3</sup> Dalle prestazioni che integrano l'assegno familiare sono dedotti i seguenti assegni familiari:

- a. gli assegni familiari percepiti da altre persone per lo stesso figlio secondo la LAFam e gli ordinamenti cantonali sugli assegni familiari;
- b. gli assegni familiari, gli assegni per i figli, gli assegni di formazione e gli assegni di custodia obbligatori o sovraobbligatori percepiti dal collaboratore o da altre persone presso altri datori di lavoro o un'altra autorità per lo stesso figlio.

<sup>4</sup> I collaboratori che hanno un tasso di occupazione inferiore al 50 per cento o che non conseguono lo stipendio minimo previsto per gli assegni per i figli (art. 13 cpv. 3 LAFam) ricevono le prestazioni integrative soltanto se si tratta di casi di rigore. Se più impiegati hanno diritto ad assegni familiari per il medesimo figlio, le prestazioni integrative sono versate loro a condizione che il tasso di occupazione complessivo ammonti almeno al 50 per cento.

<sup>5</sup> Le prestazioni che integrano l'assegno familiare sono adeguate al rincaro.

<sup>80</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>81</sup> RS **836.2**

<sup>82</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009 (RU **2009** 809). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>83</sup> RS **836.2**

**Art. 41<sup>b84</sup>** Assegno per il sostegno a congiunti  
(art. 31 cpv. 1-3 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente secondo l'articolo 2 può versare la metà dell'importo dell'assegno di cui all'articolo 41a capoverso 1 lettera a ai collaboratori il cui coniuge o partner registrato è impossibilitato durevolmente a esercitare un'attività lucrativa a causa di una malattia grave.

<sup>2</sup> L'assegno per il sostegno a congiunti è adeguato al rincaro.

**Art. 42<sup>85</sup>** Previdenza professionale  
(art. 32g cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori del settore dei PF sono assicurati presso PUBBLICA conformemente alle disposizioni sulla previdenza professionale della LPers e della legge del 20 dicembre 2006<sup>86</sup> su PUBBLICA.

<sup>2</sup> Sono considerati stipendio determinante e assicurati presso PUBBLICA, nel quadro delle disposizioni regolamentari, lo stipendio e le componenti dello stipendio di cui agli articoli 24, 26, 27, 29 e 31.<sup>87</sup>

<sup>3</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 può partecipare al riscatto regolamentare se, in occasione di una nuova assunzione, la previdenza sembra inadeguata rispetto all'importanza della funzione e delle qualifiche della persona da assumere.

<sup>4</sup> Per il resto si applicano le disposizioni del RP-PF 1<sup>88</sup>.

**Art. 42a<sup>89</sup>** Partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria  
(art. 32k cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Le persone che vanno in pensione prima di raggiungere l'età di pensionamento di cui all'articolo 21 LAVS<sup>90</sup> possono ottenere una rendita transitoria regolamentare.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro partecipa al finanziamento della rendita transitoria, se l'impiegato:

- a. chiede il pensionamento parziale o integrale;
- b. ha compiuto 62 anni;
- c. nel periodo immediatamente precedente al pensionamento ha lavorato per almeno cinque anni in un istituto del settore dei PF;

<sup>84</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2009 809).

<sup>85</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU 2008 2293).

<sup>86</sup> RS 172.222.1

<sup>87</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>88</sup> RS 172.220.142.1

<sup>89</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008 (RU 2008 2293). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 845).

<sup>90</sup> RS 831.10

- d. ha esercitato una funzione che per almeno cinque anni ha comportato un persistente elevato carico fisico o psichico; e
- e. chiede il versamento di una rendita transitoria intera o di una mezza rendita transitoria.

<sup>3</sup> Le attività di cui al capoverso 2 lettera d si presentano nei casi seguenti:

- a. attività con esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici che possono mettere in pericolo la salute;
- b. attività esercitate in un ambiente di lavoro difficile, segnatamente in presenza di temperature estreme, condizioni climatiche rigide o scarsa illuminazione;
- c. attività con elevati carichi per l'apparato locomotore;
- d. attività con un elevato rischio d'infortunio;
- e. attività molto ripetitive, monotone o emotivamente gravose che possono provocare un elevato carico psichico;
- f. attività che, per loro natura, comportano un forte carico psichico dovuto alla pressione esercitata sul piano dei risultati, delle aspettative o dell'innovazione oppure alla continua necessità di adeguarsi a tecniche e tecnologie molto recenti e scarsamente sperimentate;
- g. attività con orari di lavoro costringenti come impieghi nel quadro di piani di servizio fissi o il lavoro notturno.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF determina d'intesa con i due politecnici federali e con gli istituti di ricerca le funzioni il cui esercizio implica la partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria.

<sup>5</sup> La partecipazione percentuale del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria è disciplinata nell'allegato 5.

<sup>6</sup> Il servizio competente per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2 verifica le condizioni del diritto alla rendita e calcola il tasso di occupazione medio del collaboratore.

### Sezione 3: Altre prestazioni

#### Art. 43 Equipaggiamento (art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> I servizi competenti dotano i collaboratori nonché gli apprendisti e i tirocinanti del materiale e degli indumenti protettivi necessari.

<sup>2</sup> D'intesa con il servizio competente, i collaboratori possono usare apparecchi, materiale e indumenti protettivi propri. Può essere concordata a tale effetto un'apposita indennità.

<sup>3</sup> ...<sup>91</sup>

<sup>91</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, con effetto dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

**Art. 44** Spese  
(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto al rimborso delle spese cagionate dalla loro attività professionale.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF stabilisce i principi relativi al rimborso di pasti, pernottamenti, trasporti, accoglienza di ospiti e altre spese.

<sup>3</sup> Le spese sono rimborsate secondo i criteri dell'adeguatezza, dell'economicità, del tempo impiegato e dell'ecologia.

**Art. 45** Premi di fedeltà  
(art. 32 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Dopo il 10° e il 15° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in metà mese di congedo pagato o in metà mese di stipendio. Dopo il 20° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in un mese di congedo pagato o in un mese di stipendio.

2 ...<sup>92</sup>

<sup>3</sup> Il congedo pagato deve essere preso entro cinque anni, in seguito il diritto decade.<sup>93</sup>

**Art. 46** Servizi particolari  
(art. 32 lett. e e g LPers)

Per mantenersi attrattivi sul mercato del lavoro, i due PF e gli istituti di ricerca possono offrire servizi particolari quali:

- a. offerte in materia di custodia dei figli a complemento di quella assunta dalla famiglia;
- b. la gestione di ristoranti per il personale, di locali di ristoro e di altre infrastrutture ricreative;
- c. riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti.

**Art. 47<sup>94</sup>** Verifica di un medico di fiducia

Per chiarimenti d'ordine medico e misure di medicina del lavoro il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca ricorrono alla verifica di un medico di fiducia.

<sup>92</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, con effetto dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>93</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>94</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

**Art. 47a<sup>95</sup>** Provvedimenti d'integrazione

(art. 4 cpv. 2 lett. g LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca promuovono la reintegrazione nel processo lavorativo. Nel caso di incapacità al lavoro dovuta a malattia o infortunio del collaboratore, il servizio competente di cui all'articolo 2 ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare il collaboratore nel mondo del lavoro (provvedimenti d'integrazione). Nell'effettuare i suoi accertamenti esso coinvolge servizi specializzati.

<sup>2</sup> In caso di permanente incapacità parziale al lavoro occorre verificare se è possibile proseguire il rapporto di lavoro con un tasso di occupazione ridotto o in un altro posto conforme alla capacità lavorativa residua del collaboratore.

**Art. 48** Spese processuali e ripetibili

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca rimborsano le spese processuali e le spese ripetibili ai collaboratori che in virtù della loro attività professionale sono coinvolti o intentano legittimamente un procedimento civile, amministrativo o penale se:

- a. il settore dei PF ha un interesse al procedimento; o
- b. i collaboratori non hanno commesso l'atto per grave negligenza o intenzionalmente.

<sup>2</sup> Fintanto che la sentenza non è pronunciata vengono fornite unicamente garanzie relative ai costi.

**Art. 49<sup>96</sup>** Indennità

(art. 19 cpv. 3 e 5 LPers)

<sup>1</sup> In caso di disdetta del rapporto di lavoro senza colpa da parte del collaboratore interessato, quest'ultimo percepisce un'indennità se è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a. il rapporto di lavoro presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers è durato ininterrottamente almeno 20 anni;
- b. il collaboratore ha compiuto il 50° anno di età;
- c. il collaboratore esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o inesistente;

<sup>2</sup> In caso di cessazione consensuale del rapporto di lavoro può essere versata un'indennità.

<sup>95</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008 (RU **2008** 2293). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>96</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>3</sup> L'indennità è pari ad almeno uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuo.

<sup>4</sup> Per il calcolo dell'indennità occorre considerare in particolare:

- a. i motivi della conclusione del rapporto di lavoro;
- b. l'età;
- c. la situazione personale e lavorativa;
- d. la durata dell'impiego.

<sup>5</sup> Non è corrisposta alcuna indennità in caso di reimpiego immediatamente successivo all'attuale rapporto presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers. È fatto salvo l'articolo 34c capoverso 2 LPers.

<sup>6</sup> I collaboratori che entro un anno vengono reimpiegati da un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers sono tenuti a rifondere l'indennità in misura proporzionale.

<sup>7</sup> La risoluzione senza colpa e la cessazione consensuale del contratto di lavoro degli altri membri delle direzioni degli istituti sono rette dall'articolo 7 capoverso 4 dell'ordinanza del 19 novembre 2003<sup>97</sup> sul settore dei PF.

## Sezione 4: Vacanze e congedi

### Art. 50 Giorni festivi

Durante i giorni festivi abituali nel luogo di servizio non si lavora.

### Art. 51 Vacanze (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza per anno civile.

<sup>2</sup> Il diritto alle vacanze è di sei settimane al compimento del 50° anno di età.

<sup>3</sup> I giovani hanno diritto a sei settimane di vacanza fino all'anno civile incluso in cui compiono il 20° anno d'età.<sup>98</sup>

<sup>4</sup> I superiori concordano con i collaboratori il periodo delle vacanze in base alle esigenze di servizio.

<sup>5</sup> In linea di massima le vacanze devono essere prese nell'anno civile in cui sorge il diritto alle stesse. In considerazione degli interessi del servizio e d'intesa con il superiore è possibile concordare una deroga.<sup>99</sup>

<sup>6</sup> Le vacanze non effettuate possono essere pagate in contanti solo al termine del rapporto di lavoro.

<sup>97</sup> RS 414.110.3

<sup>98</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>99</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>7</sup> In caso di assenze per servizio militare, servizio di protezione civile, servizio civile, infortunio o malattia di durata superiore a tre mesi entro uno stesso anno civile, il diritto annuale alle vacanze è ridotto di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese di assenza supplementare. In caso di assenza prolungata a causa di malattia o infortunio, il diritto annuale alle vacanze è ridotto di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese di assenza a partire dal secondo anno civile. In caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze è ridotto a partire dal secondo mese.<sup>100</sup>

<sup>8</sup> Per gli impiegati a tempo parziale, il diritto alle vacanze è commisurato al grado d'occupazione.

## Art. 52 Congedi

(art. 17 e 17a cpv. 4 LPers)<sup>101</sup>

<sup>1</sup> In casi particolari e dietro richiesta motivata, è possibile accordare ai collaboratori un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato a condizione che ciò non pregiudichi oltre il dovuto il normale andamento del lavoro. Il tempo di lavoro pagato è commisurato al pertinente grado d'occupazione.

<sup>2</sup> Sono computati come tempo di lavoro:

- |                   |  |   |
|-------------------|--|---|
| a.                | per il proprio matrimonio  | 6 giorni  |
| b.                | per il matrimonio di parenti   | 1 giorno  |
| c. <sup>102</sup> | ...  |   |
| d. <sup>103</sup> | per le prime cure e l'organizzazione delle cure successive di malati all'interno della propria economia domestica o dei propri genitori, a condizione che non vi siano altre possibilità di custodia | il tempo necessario fino a 3 giorni per ogni evento |
| e.                | per il disbrigo di questioni scolastiche importanti e di consultazioni mediche che riguardano minori sotto i 16 anni da parte di adulti con compiti educativi  | fino a 5 giorni per anno civile                     |
| f.                | per trasloco   | 1 giorno per anno civile                            |
| g. <sup>104</sup> | per la conduzione e l'accompagnamento di corsi di Gioventù e Sport o corsi di sport per disabili   | fino a 5 giorni per anno civile                     |

<sup>100</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>101</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>102</sup> Abrogata dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, con effetto dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>103</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>104</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

h. <sup>105</sup> per il reclutamento, l'ispezione e la consegna dell'equipaggiamento	il tempo necessario conformemente all'ordine di marcia
i. per interventi ed esercitazioni del corpo pompieri	il tempo necessario
j. <sup>106</sup> per il decesso di un familiare stretto o di una persona appartenente alla propria economia domestica	5 giorni
k. <sup>107</sup> per il decesso di un familiare o di un parente non appartenente alla propria economia domestica	1–3 giorni secondo l'impegno
l. <sup>108</sup> per la partecipazione alle esequie di una persona vicina o di un collega di lavoro	il tempo necessario, ma al massimo ½ giornata
m. per la partecipazione a manifestazioni culturali organizzate da sindacati	6 giorni su 2 anni civili
n. <sup>109</sup> per attività in associazioni del personale	fino a 30 giorni previa intesa con le parti sociali
o. per l'esercizio di incarichi pubblici	fino a 15 giorni per anno civile.

<sup>3</sup> Le assenze pianificabili sono considerate tempo di lavoro solo se l'attività in questione non può essere svolta nel tempo non lavorativo o nel quadro del tempo flessibile. Fra queste rientrano le visite mediche, le terapie, la citazione da parte di un'autorità per faccende non private.

<sup>4</sup> Per il disbrigo di faccende private non è accordato alcun congedo pagato.

5 ...<sup>110</sup>

<sup>105</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>106</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>107</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>108</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>109</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>110</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, con effetto dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

**Art. 52a<sup>111</sup>** Congedo non pagato o parzialmente pagato

(art. 17 e 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Possono essere accordati congedi non pagati o parzialmente pagati nel quadro delle possibilità aziendali e organizzative. La loro durata non deve di norma superare un anno.

<sup>2</sup> In caso di congedo non pagato o parzialmente pagato la copertura assicurativa rimane immutata per un mese.

<sup>3</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 che accorda un congedo non pagato o parzialmente pagato di più di un mese conviene con il collaboratore, prima dell'inizio di tale congedo, se e come continueranno a sussistere l'assicurazione e l'obbligo di pagare i contributi a partire dal secondo mese di congedo.

<sup>4</sup> Se dal secondo mese di congedo non assume più i contributi del datore di lavoro o i premi di rischio, il servizio competente di cui all'articolo 2 comunica il congedo a PUBBLICA. Il collaboratore può mantenere la copertura assicurativa avuta finora pagando, oltre ai contributi di risparmio, anche i contributi di risparmio del datore di lavoro e i premi di rischio, o limitare l'assicurazione alla copertura dei rischi di morte e invalidità.

<sup>5</sup> I contributi dovuti dal collaboratore durante il suo congedo sono dedotti dal suo stipendio alla ripresa del lavoro.

**Capitolo 5: Obblighi****Art. 53** Adempimento dei compiti

I collaboratori sono tenuti ad adempiere in modo competente e responsabile i compiti stabiliti nel contratto di lavoro, ad attenersi alle direttive del servizio e agli ordini dei superiori e a comportarsi in modo cooperativo e leale nei confronti dei colleghi.

**Art. 53a<sup>112</sup>** Tutela degli interessi della Confederazione, del Consiglio dei PF, dei due PF e degli istituti di ricerca

<sup>1</sup> I collaboratori adempiono i compiti indipendentemente dagli interessi personali ed evitano conflitti tra i loro interessi privati e quelli della Confederazione, del Consiglio dei PF, dei due PF e degli istituti di ricerca.

<sup>2</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 garantisce che i collaboratori uniti in matrimonio, conviventi, imparentati o affini siano impiegati in modo tale che non collaborino direttamente o che non siano direttamente subordinati l'uno all'altro. I collaboratori che intrattengono relazioni di questo tipo devono comunicarlo ai propri superiori.

<sup>111</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>112</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

**Art. 53<sup>b</sup>**<sup>113</sup> Ricusazione

<sup>1</sup> I collaboratori devono ricusarsi quando la loro imparzialità rischia di essere messa in dubbio a causa di un interesse personale in una determinata questione oppure per altri motivi. L'impressione di parzialità è motivo sufficiente di ricusazione.

<sup>2</sup> Sono considerati motivi di parzialità segnatamente:

- a. le relazioni particolarmente strette oppure le amicizie o inimicizie personali nei confronti di una persona fisica o giuridica che partecipa a un affare o a un processo decisionale oppure che è interessata da questi ultimi;
- b. la partecipazione finanziaria a una persona giuridica che partecipa a un affare o a un processo decisionale oppure che è interessata da questi ultimi;
- c. l'esistenza di un'offerta per un posto di lavoro da parte di una persona fisica o giuridica che partecipa a un affare o a un processo decisionale oppure che è interessata da questi ultimi.

<sup>3</sup> I collaboratori presentano tempestivamente ai propri superiori i motivi di parzialità inevitabili. In caso di dubbio, la decisione in merito alla ricusazione spetta ai superiori.

**Art. 54** Tempo di lavoro

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Il tempo di lavoro settimanale medio è di 41 ore per i collaboratori impiegati a tempo pieno. Per i collaboratori impiegati a tempo parziale è pari al grado d'occupazione convenuto.

<sup>2</sup> I servizi responsabili possono concordare con i collaboratori o i rappresentanti del personale una specifica organizzazione del tempo di lavoro.

<sup>2bis</sup> D'intesa con il servizio competente possono essere concordate forme di lavoro flessibili, come la fornitura della prestazione lavorativa al di fuori del posto di lavoro, purché il tipo di attività e le esigenze di servizio lo consentano. I due PF, gli istituti di ricerca e il Consiglio dei PF possono disciplinare le forme di lavoro flessibili per il loro personale; se del caso convengono con i collaboratori il luogo in cui è fornita la prestazione lavorativa.<sup>114</sup>

<sup>3</sup> In caso di viaggi di servizio in Svizzera, i tempi di trasferta contano come tempo di lavoro. In caso di viaggi di servizio all'estero è computato il tempo di lavoro convenuto.<sup>115</sup>

<sup>4</sup> Durante la pausa di mezzogiorno il lavoro deve essere interrotto per almeno 30 minuti. Valgono per contro come tempo di lavoro una pausa di 15 minuti ciascuna nel corso della mattinata e nel corso del pomeriggio.

<sup>113</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>114</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020 (RU **2020** 3653). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>115</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano il lavoro a turni e il servizio di picchetto d'intesa con i rappresentanti del personale.

**Art. 54<sup>a</sup>**<sup>116</sup> Documentazione del tempo di lavoro e delle assenze

(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> Tutti i collaboratori sono tenuti a documentare le assenze per vacanze, congedi, maternità, malattia, infortunio, servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile nonché i congedi pagati concessi in base ai premi di fedeltà.

<sup>2</sup> Per il resto il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca disciplinano, nel loro settore e in base al diritto vigente, la documentazione del tempo di lavoro e delle assenze, nonché i dettagli relativi ai modelli di orario di lavoro, al servizio a turni e di picchetto e al riporto, alla compensazione e al pagamento dei saldi per vacanze, congedi, ore supplementari e lavoro straordinario.

**Art. 55** Ore supplementari e lavoro straordinario

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> In caso di carico di lavoro inconsueto o di lavoro urgente, il servizio competente può, entro un lasso di tempo adeguato, ordinare o consentire di effettuare ore supplementari o lavoro straordinario. Il servizio competente pianifica con i collaboratori la soppressione delle ore supplementari o del lavoro straordinario ordinati o consentiti.

<sup>2</sup> Sono ore supplementari le ore di lavoro prestate che superano il tempo di lavoro settimanale stabilito per gli impiegati a tempo pieno o a tempo parziale, ma che non oltrepassano il tempo massimo di lavoro di 45 ore alla settimana previsto per legge. È considerato straordinario il tempo di lavoro che supera il tempo massimo di lavoro di 45 ore alla settimana previsto per legge. All'anno possono essere prestate al massimo 170 ore di lavoro straordinario.

<sup>3</sup> Le ore supplementari vanno compensate con tempo libero della medesima durata.<sup>117</sup>

<sup>4</sup> Se le ore supplementari non possono essere compensate, il datore di lavoro versa lo stipendio normale senza supplemento.<sup>118</sup>

<sup>4bis</sup> Per la compensazione e la retribuzione del lavoro straordinario dei collaboratori che rientrano nel campo d'applicazione personale della legge federale del 13 marzo 1964<sup>119</sup> sul lavoro si applicano le disposizioni di tale legge. Nella misura del possibile occorre trovare un accordo per compensare con periodi di tempo libero il lavoro straordinario prestato.<sup>120</sup>

<sup>116</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>117</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>118</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

<sup>119</sup> RS 822.11

<sup>120</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020 (RU 2020 3653). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 845).

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono affinché siano pagate al massimo 100 ore supplementari per anno civile e vengano riportate all'anno civile seguente al massimo 100 ore.<sup>121</sup>

<sup>6</sup> Il pagamento delle ore supplementari può essere escluso dal contratto di lavoro dei quadri.<sup>122</sup>

<sup>7</sup> Se il collaboratore ha prestato tempo di lavoro che il servizio competente di cui all'articolo 2 non ha ordinato e di cui non era a conoscenza, questo tempo di lavoro può essere riconosciuto come ore supplementari e lavoro straordinario soltanto se il collaboratore lo fa valere entro un termine di sei mesi e se è fornita una prova corrispondente.<sup>123</sup>

#### **Art. 56**<sup>124</sup> Occupazioni accessorie dei collaboratori

<sup>1</sup> I collaboratori comunicano ai loro superiori gerarchici tutte le cariche pubbliche e le attività svolte dietro pagamento che esercitano al di fuori del loro rapporto di lavoro, in particolare gli obblighi d'insegnamento esterni, le attività di consulenza, i mandati in consigli d'amministrazione e altre prestazioni.

<sup>2</sup> Le attività svolte gratuitamente devono essere comunicate se non possono essere esclusi conflitti di interesse o se potrebbero danneggiare la reputazione del Consiglio dei PF, dei due PF o degli istituti di ricerca.

<sup>3</sup> L'esercizio delle cariche e delle attività di cui ai capoversi 1 e 2 necessita dell'autorizzazione se:

- a. esse occupano i collaboratori in una misura tale da diminuire le loro prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro con il Consiglio dei PF, i due PF o gli istituti di ricerca, in particolare se il tempo complessivamente dedicato all'attività principale e a quella accessoria supera di almeno il 10 per cento il tempo pieno;
- b. il tipo di attività rischia di generare un conflitto con gli interessi derivanti dal rapporto di lavoro o con gli interessi del Consiglio dei PF, dei due PF o degli istituti di ricerca;
- c. il collaboratore intende utilizzare l'infrastruttura disponibile sul posto di lavoro.

<sup>4</sup> Se nel singolo caso non è possibile escludere conflitti di interesse, l'autorizzazione è vincolata al rispetto di condizioni o requisiti adeguati oppure negata. Possono sussistere conflitti di interesse in particolare per le attività seguenti:

<sup>121</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>122</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>123</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

<sup>124</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

- a. consulenza o rappresentanza di terzi in questioni che rientrano nei compiti previsti dal rapporto di lavoro;
- b. attività collegate a mandati svolti per conto del Consiglio dei PF, dei due PF o degli istituti di ricerca o che questi ultimi devono attribuire in un prossimo futuro.

<sup>5</sup> La comunicazione o la domanda di autorizzazione deve essere presentata al superiore gerarchico in tempo utile prima dell'inizio dell'occupazione. In entrambi i documenti è precisato:

- a. il tipo di occupazione accessoria e la durata;
- b. l'onere temporale previsto;
- c. il tipo e l'estensione dell'utilizzo dell'infrastruttura;
- d. eventuali conflitti di interesse.

**Art. 56a<sup>125</sup>** Occupazioni accessorie degli altri membri delle direzioni degli istituti

<sup>1</sup> Per l'esercizio delle occupazioni accessorie da parte degli altri membri delle direzioni degli istituti si applica l'articolo 7a dell'ordinanza del 19 novembre 2003<sup>126</sup> sul settore dei PF.

<sup>2</sup> Su richiesta il Consiglio dei PF decide in merito alla rinuncia totale o parziale alla consegna della parte di reddito da occupazioni accessorie secondo l'articolo 11 capoverso 5 dell'ordinanza del 19 dicembre 2003<sup>127</sup> sulla retribuzione dei quadri.

**Art. 56b<sup>128</sup>** Accettazione di vantaggi  
(art. 21 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Nell'esercizio della loro attività professionale, i collaboratori non possono accettare né per sé né per i loro familiari regali di terzi o altri vantaggi che oltrepassano gesti esigui conformi agli usi sociali o che potrebbero condurre a un rapporto di dipendenza. Sono considerati vantaggi esigui gli omaggi in natura il cui valore di mercato non supera i 200 franchi.<sup>129</sup>

<sup>2</sup> In caso di dubbio decide il superiore gerarchico.<sup>130</sup>

<sup>125</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 6 mar. 2013, approvata dal CF il 14 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1777).

<sup>126</sup> RS **414.110.3**

<sup>127</sup> RS **172.220.12**

<sup>128</sup> Originario art. 56a. Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>129</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>130</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

**Art. 57** Segreto professionale, di affari e d'ufficio

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo su questioni professionale e di affari che per loro natura o per prescrizione particolare devono essere mantenute segrete.

<sup>2</sup> L'obbligo di serbare il segreto permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Se chiamati a rispondere in qualità di parti, testimoni o periti in interrogatori o procedimenti giudiziari su constatazioni fatte nell'esercizio del loro mandato o nell'adempimento della propria funzione e che si riferiscono a compiti lavorativi, i collaboratori possono esprimersi solo se ne hanno ricevuto l'autorizzazione del servizio competente.

**Capitolo 5a: Violazione degli obblighi professionali**<sup>131</sup>**Art. 58**<sup>132</sup> Inchiesta amministrativa

(art. 25 LPers)

Un'inchiesta amministrativa è avviata dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 quando occorre accertare se sussiste un fatto che esige un intervento d'ufficio per salvaguardare l'interesse pubblico. Gli articoli 27a–27j dell'ordinanza del 25 novembre 1998<sup>133</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione si applicano per analogia.

**Art. 58a**<sup>134</sup> Inchiesta disciplinare

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 apre l'inchiesta disciplinare. Inoltre designa la persona incaricata di svolgerla. L'inchiesta può essere affidata a persone esterne al settore dei PF.

<sup>2</sup> Con la cessazione del rapporto di lavoro termina anche l'inchiesta disciplinare.

<sup>3</sup> Se non sussiste alcun motivo di disdetta ai sensi dell'articolo 10 capoversi 3 e 4 LPers, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, sulla base dell'esito dell'inchiesta, disporre le seguenti misure:<sup>135</sup>

<sup>131</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>132</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>133</sup> RS **172.010.1**

<sup>134</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>135</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

- a.<sup>136</sup> in caso di violazione degli obblighi per negligenza: ammonizione o modifica dell'ambito d'attività;
- b. in caso di violazione degli obblighi intenzionale o per negligenza grave: oltre alle misure di cui alla lettera a, la riduzione dello stipendio fino al 10 per cento durante un anno al massimo, la modifica della durata del lavoro o il cambiamento del luogo di lavoro.

<sup>4</sup> Se lo stesso fatto conduce a un'inchiesta disciplinare e a un procedimento penale, la decisione in merito a misure può essere rinviata fino al termine del procedimento penale.

<sup>5</sup> Trascorso un anno dalla scoperta della violazione degli obblighi professionali 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'inchiesta disciplinare.

**Art. 58b**<sup>137</sup> Trasmissione degli atti al Ministero pubblico della Confederazione  
(art. 25 LPers)

Se una violazione degli obblighi professionali adempie in pari tempo la fattispecie di un reato secondo il diritto penale federale o cantonale, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 trasmette gli atti, con i verbali degli interrogatori, al Ministero pubblico della Confederazione.

## Capitolo 6: Disposizioni finali

### Sezione 1: ...

**Art. 59 a 61**<sup>138</sup>

<sup>136</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>137</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>138</sup> Abrogati dall'art. 49 n. I dell'O dell'8 dic. 2022 sulla protezione dei dati personali nel settore dei PF, approvata dal CF il 22 feb. 2023, con effetto dal 1° set. 2023 (RU **2023** 124).

## Sezione 2: Ricorsi

**Art. 62**<sup>139</sup>      Autorità interna di ricorso e procedura  
(art. 37 cpv. 3 legge sui PF)<sup>140</sup>

<sup>1</sup> L'autorità interna di ricorso contro decisioni in prima istanza dei due PF e degli istituti di ricerca è la Commissione di ricorso dei PF.

<sup>2</sup> Contro le decisioni del Consiglio dei PF e della Commissione di ricorso dei PF può essere interposto ricorso al Tribunale amministrativo federale.<sup>141</sup>

**Art. 63**            Prescrizione  
(art. 34 LPers)

I termini di prescrizione per pretese derivanti dal (rapporto di lavoro si conformano agli articoli 127 e 128 del Codice delle obbligazioni)<sup>142</sup>.

## Sezione 3: Modifica e abrogazione di testi normativi

**Art. 64**            Abrogazione del diritto vigente

Sono abrogati:

1. l'ordinanza del 25 febbraio 1987<sup>143</sup> sui rapporti di servizio speciali nei Politecnici federali e negli istituti annessi;
2. l'ordinanza sugli assistenti dei PF del 23 gennaio 1991<sup>144</sup> sui rapporti di servizio degli assistenti dei Politecnici federali;
3. il regolamento del 14 novembre 1969<sup>145</sup> sull'assunzione di assistenti ausiliari presso i politecnici federali;
4. l'ordinanza del 31 marzo 1993<sup>146</sup> sulla nomina degli agenti nel settore dei PF;
- 5.<sup>147</sup> l'ordinanza del 19 settembre 2002<sup>148</sup> sull'assicurazione del personale del settore dei politecnici federali nella Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA.

<sup>139</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>140</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>141</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>142</sup> RS **220**

<sup>143</sup> [RU **1987** 812]

<sup>144</sup> [RU **1991** 806]

<sup>145</sup> Non pubblicato nella RU (vedi FF **2008** 5254).

<sup>146</sup> [RU **1994** 2262]

<sup>147</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>148</sup> [RU **2002** 4153; **2005** 11, 4795; **2007** 463 art. 6 n. 3]

**Art. 65** Modifica del diritto vigente...<sup>149</sup>**Art. 65a**<sup>150</sup> Disposizione transitoria della modifica del 5 marzo 2020

I diritti allo stipendio in caso di malattia o infortunio maturati prima dell'entrata in vigore della modifica del 5 marzo 2020 si basano sul diritto previgente.

**Art. 65b**<sup>151</sup> Disposizione transitoria concernente la modifica del 22 settembre 2021

I collaboratori che hanno compiuto il 59° anno d'età prima del 1° gennaio 2022 e che vanno in pensione anticipata al più tardi entro il 1° gennaio 2025 possono far valere il diritto alla rendita transitoria secondo il diritto previgente.

**Sezione 4: Entrata in vigore****Art. 66**

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2002.

<sup>149</sup> Le mod. possono essere consultate alla RU **2001** 1789.

<sup>150</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvato dal CF il 23 set. 2005 (RU **2005** 4795). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>151</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).

Allegato 1<sup>152</sup>  
(art. 25 cpv. 1)

## Griglia delle funzioni del settore dei PF

Codice	Funzioni	Livelli														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>101</b>	<b>Assistente scientifico</b>															
101-06	Profilo dei requisiti I															
<b>102</b>	<b>Collaboratore scientifico e collab. scient. superiore</b>															
102-07	Profilo dei requisiti I															
102-08	Profilo dei requisiti II															
1023-09	Profilo dei requisiti III															
1024-10	Profilo dei requisiti IV															
<b>103</b>	<b>Collaboratore scientifico con funzioni direttive</b>															
103-10	Profilo dei requisiti I															
1032-11	Profilo dei requisiti II															
1033-12	Profilo dei requisiti III															
1034-13	Profilo dei requisiti IV															
<b>111</b>	<b>Responsabile di gruppo scientifico</b>															
111-09	Profilo dei requisiti I															
112-10	Profilo dei requisiti II															
113-11	Profilo dei requisiti III															
<b>112</b>	<b>Responsabile di unità scientifica</b>															
112-11	Profilo dei requisiti I															
112-12	Profilo dei requisiti II															
1123-13	Profilo dei requisiti III															
	<b>Funzioni di supporto</b>															
<b>201/301</b>	<b>Collaboratore del supporto</b>															
201/301-01	Profilo dei requisiti I															
2012/3012-02	Profilo dei requisiti II															
2013/3013-03	Profilo dei requisiti III															
<b>202/302/402</b>	<b>Addetto al supporto</b>															
2021/3021/4021-03	Profilo dei requisiti I															
2022/3022/4022-04	Profilo dei requisiti II															
2023/3023/4023-05	Profilo dei requisiti III															
<b>203/303/403</b>	<b>Specialista del supporto I</b>															
2031/3031/4031-05	Profilo dei requisiti I															
2032/3032/4032-06	Profilo dei requisiti II															
2033/3033/4033-07	Profilo dei requisiti III															
<b>204/304/404</b>	<b>Specialista del supporto II</b>															
2041/3041/4041-07	Profilo dei requisiti I															
2042/3042/4042-08	Profilo dei requisiti II															
2043/3043/4043-09	Profilo dei requisiti III															
2044/3044/4044-10	Profilo dei requisiti IV															

<sup>152</sup> Nuovo testo giusta il n. II dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU 2020 3653).

Codice	Funzioni	Livelli														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>501</b>	<b>Responsabile di gruppo</b>															
501-04	Profilo dei requisiti I															
5012-05	Profilo dei requisiti II															
5013-06	Profilo dei requisiti III															
<b>502</b>	<b>Responsabile di unità</b>															
5021-06	Profilo dei requisiti I															
5022-07	Profilo dei requisiti II															
5023-08	Profilo dei requisiti III															
5024-09	Profilo dei requisiti IV															
<b>503</b>	<b>Responsabile di settore</b>															
5031-09	Profilo dei requisiti I															
5032-10	Profilo dei requisiti II															
5033-11	Profilo dei requisiti III															
5034-12	Profilo dei requisiti IV															
	<b>Funzioni manageriali e di stato maggiore</b>															
<b>601</b>	<b>Specialista</b>															
6011-11	Profilo dei requisiti I															
6012-12	Profilo dei requisiti II															
6013-13	Profilo dei requisiti III															
6014-14	Profilo dei requisiti IV															
<b>602</b>	<b>Funzioni direttive</b>															
6021-11	Profilo dei requisiti I															
6022-12	Profilo dei requisiti II															
6023-13	Profilo dei requisiti III															
6024-14	Profilo dei requisiti IV															
<b>603</b>	<b>Funzioni direttive (diversi settori)</b>															
6031-13	Profilo dei requisiti I															
6032-14	Profilo dei requisiti II															
6033-15	Profilo dei requisiti III															

*Allegato 2<sup>153</sup>*  
(art. 26 cpv. 1, 28 cpv. 1, 30 cpv. 3)

## Scala salariale del settore dei PF 2020

### Linea di valutazione «a.»

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	63'009	68'206	73'868	80'035	86'758	94'263	102'841	112'868	124'832	139'750	159'034	184'719	219'815	268'944	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	64'269	69'570	75'345	81'636	88'493	96'149	104'897	115'126	127'328	142'545	162'215	188'413	224'212	274'323	
2	65'529	70'934	76'823	83'237	90'228	98'034	106'954	117'383	129'825	145'340	165'396	192'108	228'608	279'702	
3	66'789	72'298	78'300	84'837	91'963	99'919	109'011	119'641	132'321	148'135	168'576	195'802	233'004	285'081	
4	68'049	73'662	79'777	86'438	93'699	101'804	111'068	121'898	134'818	150'930	171'757	199'496	237'401	290'459	
5	69'310	75'026	81'255	88'039	95'434	103'690	113'125	124'155	137'315	153'725	174'938	203'191	241'797	295'838	
6	70'255	76'049	82'363	89'239	96'735	105'104	114'667	125'848	139'187	155'821	177'323	205'962	245'094	299'872	
7	71'200	77'072	83'471	90'440	98'037	106'517	116'210	127'541	141'060	157'917	179'709	208'732	248'391	303'907	
8	72'145	78'096	84'579	91'641	99'338	107'931	117'753	129'234	142'932	160'013	182'094	211'503	251'689	307'941	
9	73'090	79'119	85'687	92'841	100'639	109'345	119'295	130'927	144'805	162'109	184'480	214'274	254'986	311'975	
10	74'035	80'142	86'795	94'042	101'941	110'759	120'838	132'620	146'677	164'206	186'865	217'045	258'283	316'009	
11	74'665	80'824	87'534	94'842	102'808	111'702	121'866	133'749	147'925	165'603	188'456	218'892	260'481	318'699	
12	75'295	81'506	88'272	95'642	103'676	112'645	122'895	134'878	149'174	167'001	190'046	220'739	262'679	321'388	
13	75'926	82'188	89'011	96'443	104'543	113'587	123'923	136'006	150'422	168'398	191'636	222'586	264'877	324'077	

<sup>153</sup> Nuovo testo giusta il n. II dell'O del Consiglio dei PF del 12 dic. 2019, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2020 3617).

14	76'556	82'870	89'750	97'243	105'411	114'530	124'951	137'135	151'670	169'796	193'227	224'434	267'076	326'767
15	77'186	83'552	90'488	98'043	106'279	115'472	125'980	138'264	152'919	171'193	194'817	226'281	269'274	329'456

**Linea di valutazione «b.»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58'899	63'758	69'051	74'816	81'100	88'116	96'134	105'507	116'690	130'635	148'662	172'672	205'480	251'404	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	60'077	65'033	70'432	76'312	82'722	89'878	98'056	107'618	119'024	133'248	151'636	176'126	209'589	256'432	
2	61'255	66'308	71'813	77'808	84'344	91'640	99'979	109'728	121'358	135'861	154'609	179'579	213'699	261'460	
3	62'433	67'583	73'194	79'305	85'966	93'403	101'902	111'838	123'692	138'474	157'582	183'032	217'808	266'488	
4	63'611	68'858	74'575	80'801	87'588	95'165	103'824	113'948	126'026	141'086	160'555	186'486	221'918	271'516	
5	64'789	70'133	75'956	82'297	89'210	96'927	105'747	116'058	128'359	143'699	163'529	189'939	226'028	276'545	
6	65'673	71'090	76'991	83'419	90'426	98'249	107'189	117'641	130'110	145'659	165'759	192'529	229'110	280'316	
7	66'556	72'046	78'027	84'542	91'643	99'571	108'631	119'223	131'860	147'618	167'989	195'119	232'192	284'087	
8	67'440	73'002	79'063	85'664	92'859	100'892	110'073	120'806	133'611	149'578	170'219	197'710	235'274	287'858	
9	68'323	73'959	80'099	86'786	94'076	102'214	111'515	122'389	135'361	151'537	172'448	200'300	238'356	291'629	
10	69'207	74'915	81'134	87'908	95'292	103'536	112'957	123'971	137'111	153'497	174'678	202'890	241'438	295'400	
11	69'796	75'553	81'825	88'657	96'103	104'417	113'918	125'026	138'278	154'803	176'165	204'616	243'493	297'914	
12	70'385	76'190	82'515	89'405	96'914	105'298	114'880	126'081	139'445	156'109	177'652	206'343	245'548	300'428	
13	70'974	76'828	83'206	90'153	97'725	106'179	115'841	127'136	140'612	157'416	179'138	208'070	247'603	302'942	
14	71'563	77'465	83'896	90'901	98'536	107'060	116'802	128'192	141'779	158'722	180'625	209'797	249'658	305'456	
15	72'152	78'103	84'587	91'649	99'347	107'942	117'764	129'247	142'946	160'028	182'112	211'523	251'712	307'970	

**Linea di valutazione «c.»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	54'790	59'309	64'233	69'596	75'442	81'968	89'427	98'146	108'549	121'521	138'291	160'625	191'144	233'864	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	55'886	60'495	65'518	70'988	76'951	83'607	91'215	100'109	110'720	123'952	141'056	163'838	194'967	238'542	
2	56'982	61'682	66'802	72'380	78'459	85'247	93'004	102'072	112'891	126'382	143'822	167'050	198'790	243'219	
3	58'078	62'868	68'087	73'772	79'968	86'886	94'792	104'035	115'062	128'813	146'588	170'263	202'612	247'896	
4	59'173	64'054	69'372	75'164	81'477	88'525	96'581	105'998	117'233	131'243	149'354	173'475	206'435	252'573	
5	60'269	65'240	70'656	76'556	82'986	90'165	98'369	107'961	119'404	133'673	152'120	176'688	210'258	257'251	
6	61'091	66'130	71'620	77'600	84'118	91'394	99'711	109'433	121'032	135'496	154'194	179'097	213'125	260'759	
7	61'913	67'020	72'583	78'643	85'249	92'624	101'052	110'905	122'661	137'319	156'268	181'506	215'992	264'267	
8	62'735	67'909	73'547	79'687	86'381	93'853	102'394	112'378	124'289	139'142	158'343	183'916	218'860	267'775	
9	63'557	68'799	74'510	80'731	87'512	95'083	103'735	113'850	125'917	140'965	160'417	186'325	221'727	271'283	
10	64'378	69'688	75'474	81'775	88'644	96'312	105'076	115'322	127'545	142'788	162'492	188'735	224'594	274'791	
11	64'926	70'282	76'116	82'471	89'398	97'132	105'971	116'304	128'631	144'003	163'874	190'341	226'505	277'129	
12	65'474	70'875	76'759	83'167	90'153	97'952	106'865	117'285	129'716	145'218	165'257	191'947	228'417	279'468	
13	66'022	71'468	77'401	83'863	90'907	98'771	107'759	118'266	130'802	146'433	166'640	193'553	230'328	281'806	
14	66'570	72'061	78'043	84'559	91'662	99'591	108'653	119'248	131'887	147'648	168'023	195'160	232'240	284'145	
15	67'118	72'654	78'686	85'255	92'416	100'411	109'548	120'229	132'973	148'864	169'406	196'766	234'151	286'484	

## Linea di valutazione «d.»

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50'681	54'861	59'416	64'376	69'784	75'820	82'720	90'785	100'408	112'407	127'919	148'578	176'808	216'324	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	51'695	55'958	60'604	65'664	71'179	77'337	84'374	92'601	102'416	114'655	130'477	151'550	180'344	220'651	
2	52'708	57'056	61'792	66'951	72'575	78'853	86'028	94'417	104'424	116'904	133'036	154'521	183'880	224'977	
3	53'722	58'153	62'981	68'239	73'971	80'370	87'683	96'233	106'433	119'152	135'594	157'493	187'416	229'304	
4	54'735	59'250	64'169	69'526	75'366	81'886	89'337	98'048	108'441	121'400	138'152	160'465	190'953	233'630	
5	55'749	60'347	65'357	70'814	76'762	83'402	90'992	99'864	110'449	123'648	140'711	163'436	194'489	237'957	
6	56'509	61'170	66'248	71'780	77'809	84'540	92'232	101'226	111'955	125'334	142'630	165'665	197'141	241'202	
7	57'269	61'993	67'140	72'745	78'855	85'677	93'473	102'588	113'461	127'020	144'548	167'893	199'793	244'447	
8	58'030	62'816	68'031	73'711	79'902	86'814	94'714	103'949	114'967	128'706	146'467	170'122	202'445	247'692	
9	58'790	63'639	68'922	74'676	80'949	87'952	95'955	105'311	116'473	130'392	148'386	172'351	205'097	250'936	
10	59'550	64'462	69'813	75'642	81'996	89'089	97'196	106'673	117'979	132'079	150'305	174'580	207'749	254'181	
11	60'057	65'010	70'407	76'286	82'694	89'847	98'023	107'581	118'984	133'203	151'584	176'065	209'517	256'344	
12	60'564	65'559	71'002	76'930	83'391	90'605	98'850	108'489	119'988	134'327	152'863	177'551	211'286	258'508	
13	61'071	66'108	71'596	77'573	84'089	91'364	99'677	109'396	120'992	135'451	154'142	179'037	213'054	260'671	
14	61'577	66'656	72'190	78'217	84'787	92'122	100'504	110'304	121'996	136'575	155'421	180'523	214'822	262'834	
15	62'084	67'205	72'784	78'861	85'485	92'880	101'332	111'212	123'000	137'699	156'701	182'008	216'590	264'997	

**Linea di valutazione «e.»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	46'572	50'413	54'598	59'157	64'125	69'673	76'013	83'424	92'267	103'293	117'547	136'531	162'472	198'785	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	47'503	51'421	55'690	60'340	65'408	71'066	77'533	85'093	94'112	105'359	119'898	139'262	165'722	202'760	
2	48'435	52'429	56'782	61'523	66'690	72'460	79'053	86'761	95'958	107'425	122'249	141'993	168'971	206'736	
3	49'366	53'438	57'874	62'706	67'973	73'853	80'573	88'430	97'803	109'491	124'600	144'723	172'221	210'712	
4	50'297	54'446	58'966	63'889	69'255	75'247	82'094	90'098	99'648	111'557	126'951	147'454	175'470	214'687	
5	51'229	55'454	60'058	65'072	70'538	76'640	83'614	91'767	101'494	113'622	129'302	150'185	178'719	218'663	
6	51'927	56'210	60'877	65'960	71'500	77'685	84'754	93'018	102'878	115'172	131'065	152'233	181'157	221'645	
7	52'626	56'967	61'696	66'847	72'462	78'730	85'894	94'270	104'262	116'721	132'828	154'281	183'594	224'627	
8	53'325	57'723	62'515	67'734	73'424	79'775	87'035	95'521	105'646	118'271	134'591	156'328	186'031	227'608	
9	54'023	58'479	63'334	68'622	74'386	80'820	88'175	96'772	107'030	119'820	136'355	158'376	188'468	230'590	
10	54'722	59'235	64'153	69'509	75'347	81'866	89'315	98'024	108'414	121'369	138'118	160'424	190'905	233'572	
11	55'187	59'739	64'699	70'101	75'989	82'562	90'075	98'858	109'336	122'402	139'293	161'790	192'530	235'560	
12	55'653	60'243	65'245	70'692	76'630	83'259	90'835	99'692	110'259	123'435	140'469	163'155	194'154	237'548	
13	56'119	60'748	65'791	71'284	77'271	83'956	91'595	100'526	111'182	124'468	141'644	164'520	195'779	239'535	
14	56'585	61'252	66'337	71'875	77'912	84'652	92'355	101'361	112'104	125'501	142'820	165'886	197'404	241'523	
15	57'050	61'756	66'883	72'467	78'554	85'349	93'116	102'195	113'027	126'534	143'995	167'251	199'028	243'511	

*Allegato 3*<sup>154</sup>  
(art. 24 cpv. 3)

## **Retribuzioni forfettarie del settore dei PF**

(Stipendi minimi per i collaboratori con retribuzione forfettaria secondo l'articolo 24 capoverso 3)

### **Sono considerati stipendi minimi i seguenti importi annui lordi:**

1. Dottorandi (tenendo conto del tempo concesso per redigere la tesi di dottorato, indipendentemente dal tasso di occupazione; se lo stipendio è finanziato da diverse fonti l'importo complessivo deve raggiungere lo stipendio minimo)	47 040 fr.
2. Postdottorandi (impiegati al 100%)	80 000 fr.
3. Altri collaboratori (impiegati al 100%) <sup>155</sup>	
a) senza dottorato	40 000 fr.
b) con dottorato	68 630 fr.

<sup>154</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvato dal CF il 23 set. 2005 (RU **2005** 4795). Nuovo testo giusta il n. II dell'O del Consiglio dei PF del 5 mar. 2020, approvata dal CF il 19 ago. 2020, in vigore dal 1° ott. 2020 (RU **2020** 3653).

<sup>155</sup> La categoria «Altri collaboratori» comprende: collaboratori laureati che non intendono conseguire il dottorato; collaboratori in possesso di un dottorato che non adempiono i requisiti della categoria «Postdottorandi» per quanto concerne la durata dell'impiego e il periodo di permanenza, nonché i collaboratori tecnici e il personale ausiliario

*Allegato 4*<sup>156</sup>

<sup>156</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005 (RU **2005** 4795). Abrogata dal n. II cpv. 2 dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, con effetto dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

*Allegato 5<sup>157</sup>*  
(art. 42a)

## Partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria

Età di pensionamento	Piano standard (livello di funzione)			Piano per i quadri 1 (livello di funzione)	Piano per i quadri 2 (livello di funzione)
	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
62	80 %	60 %	45 %	40 %	40 %
63	85 %	65 %	50 %	45 %	45 %
64	90 %	70 %	55 %	50 %	50 %

<sup>157</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008 (RU **2008** 2293). Nuovo testo giusta il n. II dell'O del Consiglio dei PF del 22 set. 2021, approvata dal CF il 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 845).