

Ordinanza del Consiglio di fondazione sul personale della Fondazione Pro Helvetia (Ordinanza sul personale di Pro Helvetia)

del 27 ottobre 2011 (Stato 1° dicembre 2020)

Approvata dal Consiglio federale il 23 novembre 2011

Modificata il 22 maggio 2020¹

Approvata dal Consiglio federale il 7 ottobre 2020

Il Consiglio di fondazione della Fondazione Pro Helvetia,

visti gli articoli 34 capoverso 5 lettera h e 39 capoverso 4 della legge dell'11 dicembre 2009² sulla promozione della cultura,

ordina:

I. Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto

La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro del personale della Fondazione Pro Helvetia (Fondazione).

Art. 2 Campo d'applicazione e diritto applicabile

¹ La presente ordinanza si applica al personale della Fondazione.

² La presente ordinanza non si applica:

- a. al personale degli uffici della Fondazione all'estero, il quale è assunto in base al diritto vigente nel luogo dell'attività;
- b. agli apprendisti, i quali sottostanno alla legge del 13 dicembre 2002³ sulla formazione professionale.

³ Il personale della Fondazione sottostà al Codice delle obbligazioni (CO)⁴.

⁴ Fatti salvi la presente ordinanza e l'articolo 358 CO, possono essere disciplinate in un contratto collettivo di lavoro altre condizioni di assunzione.

RU 2011 5629

1 RU 2020 4589

2 RS 442.1

3 RS 412.10

4 RS 220

II. Valutazione del personale

Art. 3

¹ Almeno una volta all'anno i superiori svolgono un colloquio di valutazione con i collaboratori loro direttamente subordinati. Determinante per la valutazione è il raggiungimento degli obiettivi di prestazione e di comportamento.

² Le prestazioni e il comportamento dei collaboratori sono valutati come segue:

- a. livello di valutazione A+ = eccellente;
- b. livello di valutazione A = buono;
- c. livello di valutazione B = sufficiente;
- d. livello di valutazione C = insufficiente.

³ Il risultato della valutazione è messo per scritto. I collaboratori che non condividono la loro valutazione possono richiedere per scritto, entro 14 giorni dalla ricezione della medesima, una verifica da parte della persona alla quale il loro superiore è direttamente subordinato. Questa persona svolge un colloquio con le due parti e decide entro 14 giorni. Può coinvolgere il responsabile del servizio del personale.

III. Stipendio e assegni

Art. 4 Principi

¹ Lo stipendio è fissato in base alla scala riportata nell'allegato 1. Gli importi massimi per ciascuna delle classi di stipendio non possono essere superati. È fatto salvo l'articolo 5a.

² Al momento dell'assunzione la Fondazione fissa lo stipendio nell'ambito delle classi di stipendio secondo l'allegato 1. Tiene adeguatamente conto della formazione e dell'esperienza professionale e di vita della persona da assumere, nonché della situazione sul mercato del lavoro.

³ Lo stipendio e gli assegni dei collaboratori impiegati a tempo parziale corrispondono al loro tasso di occupazione.

⁴ Se l'impiego è irregolare, si può convenire un tasso di occupazione con uno stipendio orario.

⁵ Lo stipendio è versato in 13 mensilità.

⁶ Per ricompensare le prestazioni straordinarie, la Fondazione può concedere premi di prestazione fino a un massimo di 5000 franchi all'anno per collaboratore.

Art. 5 Valutazione delle funzioni

¹ Tutte le funzioni sono valutate in base all'entità dei compiti, alle esigenze, alla responsabilità e al grado di autonomia e assegnate a una classe di stipendio.

² L'assegnazione delle funzioni a una classe di stipendio è disciplinata dal Consiglio di fondazione per la Direzione e dalla Direzione per il resto dei collaboratori.

³ In caso di cambiamento di funzione, lo stipendio secondo l'articolo 4 è fissato nei limiti della classe di stipendio applicabile alla nuova funzione e iscritto nel contratto di lavoro.

Art. 5a Superamento dell'importo massimo della classe di stipendio come misura per reclutare e fidelizzare il personale

¹ Su richiesta del superiore o del responsabile del servizio del personale, il direttore può, in via eccezionale, fissare uno stipendio che superi non più del 5 per cento l'importo massimo della classe di stipendio per reclutare o fidelizzare un collaboratore particolarmente qualificato.

² La misura di cui al capoverso 1 è verificata regolarmente. Se le condizioni non sono più soddisfatte, lo stipendio è ridotto all'importo massimo della classe di stipendio nel rispetto dei termini di disdetta previsti dal contratto, ma al massimo dopo cinque anni.

Art. 5b Evoluzione dello stipendio

¹ La valutazione di cui all'articolo 3 costituisce la base per l'evoluzione dello stipendio.

² L'evoluzione dello stipendio dipende dai mezzi disponibili.

³ Se è inferiore allo stipendio corrispondente alla prestazione e all'esperienza attuali del collaboratore, lo stipendio è aumentato nei limiti della classe di stipendio e dei mezzi disponibili. Se è superiore, rimane invariato.

Art. 5c Misure speciali in caso di prestazioni insufficienti

¹ Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione C, occorre prevedere misure di sviluppo o, se possibile, l'attribuzione a un posto meno esigente.

² Se il posto attribuito secondo il capoverso 1 è inquadrato in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio e lo stipendio sono adeguati nel contratto di lavoro nel rispetto dei termini di disdetta.

³ Se, nonostante le misure adottate, le prestazioni non migliorano, il rapporto di lavoro può essere risolto.

Art. 5d Inquadramento di una funzione in una classe inferiore di stipendio

¹ Se per motivi non riconducibili al collaboratore una funzione deve essere inquadrata in una classe inferiore di stipendio o se a un collaboratore deve essere assegnata una funzione inquadrata in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio è adeguata nel contratto di lavoro. Se supera l'importo massimo stabilito per questa nuova classe, lo stipendio è ridotto in modo lineare per due anni fino a raggiungere l'importo massimo della nuova classe di stipendio; nel primo anno successivo alla decisione di inquadramento non viene ridotto.

² Durante il periodo di cui al capoverso 1, non è versata l'indennità di rincaro e non è accordato alcun aumento secondo l'articolo 5b.

Art. 6 Compensazione del rincaro ed evoluzione della somma lorda degli stipendi

¹ Alla compensazione del rincaro si applica per analogia la legislazione sul personale federale.

² Se i contributi federali alla Fondazione per l'anno seguente aumentano in misura inferiore alla compensazione del rincaro negoziata dal Consiglio federale con le associazioni del personale giusta l'articolo 44 dell'ordinanza del 3 luglio 2001⁵ sul personale federale, la Fondazione può limitare la compensazione del rincaro di cui al capoverso 1. In questo caso si applicano le seguenti condizioni quadro:

- a. la Fondazione può limitare l'aumento della somma lorda degli stipendi all'1 per cento rispetto all'anno precedente;
- b. i mezzi disponibili per l'aumento della somma lorda degli stipendi sono impiegati per la maggior parte per la compensazione del rincaro di cui al capoverso 1 e per il rimanente per l'evoluzione dello stipendio di cui all'articolo 5b.

³ L'importo massimo delle classi di stipendio aumenta in funzione della compensazione del rincaro concessa. L'allegato 1 è aggiornato ogni anno.

Art. 7 Indennità di funzione

¹ Indennità di funzione possono essere versate a collaboratori che adempiono temporaneamente compiti supplementari più esigenti senza che tuttavia si giustifichi un trasferimento durevole in una classe di stipendio superiore. Il direttore decide in merito alla concessione di un'indennità di funzione, su richiesta del superiore e dopo aver consultato il responsabile del servizio del personale.

² L'indennità di funzione non deve superare la differenza tra l'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro e l'importo massimo stabilito per la funzione con classe di stipendio superiore.

³ Le indennità di funzione devono essere periodicamente verificate e non sono più concesse se le condizioni di cui al capoverso 1 non sono soddisfatte.

Art. 8 Assegni familiari e prestazioni integrative

¹ La Fondazione versa ai propri collaboratori assegni familiari conformemente alla legge del 24 marzo 2006⁶ sugli assegni familiari (LAFam).

² Se l'assegno familiare è inferiore all'importo determinante delle prestazioni che lo integrano secondo l'allegato 2, la Fondazione versa al collaboratore la differenza

⁵ RS 172.220.111.3

⁶ RS 836.2

sotto forma di prestazioni integrative. La LAFam si applica per analogia alle prestazioni integrative.

³ Il diritto agli assegni familiari sussiste a prescindere dal tasso di occupazione. Le prestazioni integrative sono versate in funzione del tasso di occupazione. Su richiesta, nei casi di rigore le prestazioni integrative possono essere concesse nella loro integralità ai collaboratori impiegati a tempo parziale.

Art. 9 Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio

¹ Se l'impedimento al lavoro per malattia o infortunio subentra dopo il periodo di prova, la Fondazione continua a pagare lo stipendio come segue:

- a. 100 per cento durante i primi 12 mesi;
- b. 80 per cento dopo i primi 12 mesi alle condizioni seguenti:
 1. in caso di incapacità al lavoro per malattia di almeno il 50 per cento sono versate al massimo 730 indennità giornaliere complete o parziali sull'arco di 900 giorni, dedotto un periodo di attesa di 60 giorni,
 2. in caso di infortunio, per tutta la durata in cui l'assicurazione contro gli infortuni versa un'indennità giornaliera, ma al massimo per altri 12 mesi.

² Il collaboratore deve notificare immediatamente al proprio superiore l'impedimento al lavoro o l'incapacità a godere del diritto alle vacanze per malattia o infortunio. Se l'incapacità al lavoro dura per oltre tre giorni civili, il collaboratore deve presentare un certificato medico. In casi particolari, la Fondazione può esigere un certificato medico già dal primo giorno civile di assenza per malattia. Le vacanze o i giorni di vacanza possono essere recuperati se l'incapacità a godere del diritto alle vacanze può essere dimostrata dal primo giorno mediante un certificato medico (all'estero, se possibile, mediante un certificato rilasciato da un ospedale). La Fondazione (o l'assicurazione d'indennità giornaliera) può chiedere che il collaboratore sia visitato da un medico di fiducia.

³ Per le sue prestazioni in caso di malattia la Fondazione stipula un'assicurazione d'indennità giornaliera collettiva che prevede le seguenti condizioni:

- a. l'assicurazione d'indennità giornaliera versa 720 indennità giornaliere per malattia pari all'80 per cento del salario AVS sull'arco di 900 giorni consecutivi, dedotto il periodo di attesa;
- b. il periodo di attesa è di 60 giorni;
- c. il collaboratore può passare all'assicurazione individuale entro 30 giorni dall'uscita dall'assicurazione collettiva (oppure, secondo l'art. 71 cpv. 2 della legge federale del 18 marzo 1994⁷ sull'assicurazione malattie, entro tre mesi dall'inizio della disoccupazione ai sensi dell'art. 10 della legge del 25 giugno 1982⁸ sull'assicurazione contro la disoccupazione); la Fondazione informa di questo diritto il collaboratore uscente.

⁷ RS 832.10

⁸ RS 837.0

⁴ Una volta decaduto il diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio giusta il capoverso 1, non sussiste più alcun diritto al pagamento dello stipendio da parte della Fondazione, indipendentemente dalla continuazione del rapporto di lavoro. Dopo la ripresa totale del lavoro per almeno 12 mesi (senza interruzione), una ricaduta o una nuova incapacità al lavoro per malattia costituiscono un nuovo caso che fa risorgere il pieno diritto alle prestazioni di cui al capoverso 1.

⁵ In caso di rapporti di lavoro di durata determinata, dopo la fine del rapporto di lavoro sussiste il diritto unicamente a eventuali prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera.

⁶ I collaboratori partecipano ai premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia in ragione di un terzo. I premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico della Fondazione in ragione di un terzo e dei collaboratori in ragione di due terzi. Entrambi i premi sono dedotti ogni mese dallo stipendio.

⁷ Per il diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio è fatto salvo l'articolo 324a CO⁹.

Art. 10 Riduzione del diritto allo stipendio

Il diritto allo stipendio è ridotto o decade conformemente agli articoli 37–39 della legge federale del 20 marzo 1981¹⁰ sull'assicurazione contro gli infortuni se il collaboratore ha provocato in modo colposo una malattia o un infortunio oppure se si è esposto consapevolmente a un pericolo straordinario o ha commesso un atto temerario.

Art. 11 Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali sullo stipendio

Le prestazioni delle assicurazioni sociali (indennità per perdita di guadagno, assicurazione invalidità, cassa pensioni, assicurazione militare, assicurazione contro gli infortuni e assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia) sono computate sullo stipendio in caso di malattia o infortunio, nonché di gravidanza e maternità. Per il rimanente si applica per analogia la legislazione sul personale federale.

Art. 12 Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile

All'interruzione del lavoro dovuta a servizio militare obbligatorio o servizio di protezione civile svizzero e a tutta la durata del servizio civile si applica per analogia la legislazione sul personale federale.

Art. 13 Godimento ulteriore dello stipendio in caso di decesso

¹ In caso di decesso di un collaboratore, è concesso ai superstiti il godimento ulteriore dello stipendio pari complessivamente a un sesto dello stipendio annuale.

² Sono considerati superstiti aventi diritto:

⁹ RS 220

¹⁰ RS 832.20

- a. il coniuge;
- b. i figli, se il collaboratore deceduto aveva diritto per loro, sino al momento del decesso, ad assegni familiari;
- c. il partner convivente, se la coppia ha convissuto ininterrottamente per almeno tre anni o se ha stipulato un contratto di unione domestica scritto;
- d. altre persone verso le quali il collaboratore deceduto ha adempiuto un obbligo di assistenza sino al momento del decesso.

³ I superstiti di cui al capoverso 2 lettera b hanno diritto al godimento ulteriore dello stipendio anche in presenza di superstiti di cui al capoverso 2 lettere a e c. I superstiti di cui al capoverso 2 lettera d vi hanno diritto soltanto in assenza di superstiti di cui al capoverso 2 lettere a–c. Se più persone vi hanno diritto, il godimento ulteriore dello stipendio è diviso per il numero degli aventi diritto.

IV. Obbligo di denuncia, diritto di segnalazione e protezione

Art. 14

¹ I collaboratori sono tenuti a denunciare alle autorità di perseguimento penale o al Controllo federale delle finanze (CDF) i crimini e i delitti perseguibili d'ufficio che constatano o sono loro segnalati nell'esercizio della loro funzione.

² I collaboratori hanno il diritto di segnalare al CDF altre irregolarità che constatano o sono loro segnalate nell'esercizio della loro funzione. Il CDF accerta i fatti e adotta i provvedimenti necessari.

³ Chi in buona fede ha sporto denuncia, ha segnalato un'irregolarità o ha deposto in qualità di testimone non può per tale motivo essere penalizzato sul piano professionale.

V. Disposizioni particolari

Art. 15 Ausiliari e praticanti

¹ In deroga agli articoli 3–7 e 9–14, i contratti di lavoro con gli ausiliari e i praticanti sono stipulati nel quadro delle disposizioni legali minime.

² Ai praticanti sono applicate le aliquote salariali seguenti:

- a. categoria I (in formazione per la maturità professionale dopo tre o quattro anni di corsi per la maturità professionale): 1800 franchi al mese o 23 400 franchi all'anno (incl. 13esima mensilità);
- b. categoria II (in formazione in una scuola universitaria professionale o università): 2500 franchi al mese o 32 500 franchi all'anno (incl. 13esima mensilità);

- c. categoria III (dopo la conclusione di una formazione in una scuola universitaria professionale o università): 3200 franchi al mese o 41 600 franchi all'anno (incl. 13esima mensilità).

Art. 16 Direttore

¹ Il Consiglio di fondazione è competente per la costituzione, la modifica e la risoluzione del rapporto di lavoro con il direttore.

² Lo stipendio massimo del direttore corrisponde all'importo massimo della classe di stipendio 33 secondo l'allegato 1.

³ Le altre condizioni contrattuali sono disciplinate come segue:

- a. il termine di disdetta è di sei mesi;
- b. non sono rimborsate spese di rappresentanza o spese forfettarie, né versate provvigioni;
- c. la Fondazione non versa contributi per il riscatto di anni d'assicurazione nella cassa pensioni;
- d. la consegna al datore di lavoro del reddito proveniente da occupazioni accessorie è disciplinata dall'articolo 11 capoverso 5 dell'ordinanza del 19 dicembre 2003¹¹ sulla retribuzione dei quadri.

Art. 16a Prevenzione dei conflitti d'interesse in caso di cambiamento d'impiego

¹ I collaboratori che cambiano impiego e sono assunti da un'organizzazione sostenuta finanziariamente dalla Fondazione devono informarne la Fondazione al più tardi al momento della conclusione del contratto o dell'accettazione del mandato. Per prevenire conflitti d'interesse la Fondazione adotta le misure che s'impongono, in particolare l'esclusione da determinati affari, l'attribuzione a un'altra funzione o la sospensione dal servizio.

² Il direttore è sospeso dal servizio durante il termine di disdetta, se dopo questo termine svolgerà un'attività in seno a un'organizzazione sostenuta finanziariamente dalla Fondazione o se sussiste un conflitto d'interessi tra la futura attività e quella svolta sinora.

VI. Previdenza professionale

Art. 17 Assicurazione

¹ Il personale è assicurato presso l'istituto collettore PUBBLICA nella cassa di previdenza delle organizzazioni affiliate.

¹¹ RS 172.220.12

² Lo stipendio determinante comprende le prestazioni di cui all'articolo 4 capoversi 1–5 e agli articoli 5–7. Le prestazioni salariali accessorie e le indennità per ore di lavoro supplementari non sono assicurate.

Art. 17a Rendita transitoria: principio

¹ I collaboratori che vanno in pensione prima di raggiungere l'età di pensionamento di cui all'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946¹² sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti possono ottenere una rendita transitoria.

² Fatti salvi il capoverso 3 e l'articolo 17b, la rendita transitoria è finanziata dai collaboratori interessati.

³ Nei casi di limitazione della durata della funzione dei quadri, la Fondazione partecipa ai costi della rendita transitoria in ragione del 50 per cento se alla fine del rapporto di lavoro il collaboratore ha compiuto i 60 anni.

Art. 17b Rendita transitoria in caso di ristrutturazione

¹ In caso di ristrutturazione, la Fondazione finanzia integralmente la rendita transitoria a condizione che siano soddisfatte cumulativamente le seguenti condizioni:

- a. il collaboratore interessato ha compiuto i 60 anni alla fine del rapporto di lavoro;
- b. il rapporto di lavoro è durato almeno cinque anni;
- c. il collaboratore interessato non può essere impiegato in nessun altro posto corrispondente al suo tasso di occupazione in modo ragionevolmente esigibile;
- d. il collaboratore interessato non ha rifiutato un posto ragionevolmente esigibile.

² Il collaboratore che al momento del pensionamento anticipato ha un'età compresa fra i 60 e i 62 anni riceve la rendita di vecchiaia che gli spetterebbe in caso di pensionamento dopo il compimento dei 63 anni e la rendita transitoria di cui al capoverso 1.

³ Il collaboratore che al momento del pensionamento anticipato ha compiuto almeno i 63 anni riceve la rendita di vecchiaia ordinaria e la rendita transitoria di cui al capoverso 1.

¹² RS 831.10

VII. Entrata in vigore

Art. 18 Entrata in vigore dell'ordinanza

La presente ordinanza entra in vigore unitamente alla legge dell'11 dicembre 2009¹³ sulla promozione della cultura.

Art. 19 Entrata in vigore della modifica del 22 maggio 2020

La modifica del 22 maggio 2020 entra in vigore il 1° dicembre 2020.

¹³ RS 442.1. In vigore dal 1° gen. 2012.

Allegato 1
(art. 4 cpv. 1, 6 cpv. 3 e 16 cpv. 2)

Stipendio e assegni (stato al 01.01.2020)

Classe di stipendio	Importo massimo lordo, tasso di occupazione 100 %, in franchi
33	236 640
32	218 744
31	209 832
30	200 934
29	192 087
28	183 257
27	175 530
26	167 832
25	160 124
24	152 444
23	145 910
22	139 379
21	134 238
20	129 110
19	123 983
18	118 859
17	113 714
16	109 390
15	105 362
14	101 388
13	98 052
12	94 809
11	91 617
10	88 504
9	85 358
8	82 194
7	79 107
6	76 132

Classe di stipendio	Importo massimo lordo, tasso di occupazione 100 %, in franchi
5	72 861
4	70 967
3	69 946
2	68 925
1	67 915

Stipendio minimo: 54 000 franchi.

Allegato 2
(art. 8 cpv. 2)

Prestazioni integrative

Importo annuo (al mese) per le prestazioni integrative di cui all'articolo 8 capoverso 2:

- per un figlio che dà diritto agli assegni familiari: 4481 franchi (373.45 fr.);
- per ogni altro figlio che dà diritto agli assegni familiari: 2894 franchi (241.15 fr.);
- per ogni altro figlio che dà diritto agli assegni familiari, ha compiuto i 16 anni ed è in formazione: 3152 franchi (262.70 fr.).

