

Ordinanza quadro relativa alla legge sul personale federale (Ordinanza quadro LPers)

del 20 dicembre 2000 (Stato 1° gennaio 2022)

Il Consiglio federale svizzero,

visti gli articoli 32^e capoverso 3 e 37 della legge del 24 marzo 2000¹ sul personale federale (LPers),²

ordina:

Art. 1 Oggetto e campo d'applicazione

(art. 37, 38 e 42 cpv. 2 LPers)

¹ La presente ordinanza stabilisce il quadro nel quale i datori di lavoro emanano disposizioni d'esecuzione (art. 37 LPers) o concludono contratti collettivi di lavoro (art. 38 LPers).³

² Il campo di applicazione dell'ordinanza quadro LPers per quanto concerne il personale e l'estensione temporale si conforma alle disposizioni del Consiglio federale riguardanti l'entrata in vigore della LPers.⁴

Art. 2 Consiglio dei PF quale datore di lavoro⁵

(art. 3 cpv. 2 e 32^e cpv. 3 LPers)⁶

¹ Anche il Consiglio dei PF è datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 capoverso 1 LPers.

² Il Consiglio dei PF emana per il personale del settore dei PF le disposizioni di esecuzione che stabiliscono gli standard minimi necessari in materia sociale e di diritto del lavoro. Può delegare il disciplinamento delle questioni di dettaglio alle direzioni dei PF e alle stazioni di ricerche.

RU 2001 912

¹ RS 172.220.1

² Nuovo testo giusta l'all. n. 3 dell'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, in vigore dal 1° mag. 2007 (RU 2007 2235).

³ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1511).

⁴ Data dell'entrata in vigore per le FFS: 1° gen. 2001 (art. 1 cpv. 1 dell'O del 20 dic. 2000 – RU 2001 917), l'Amministrazione federale, le unità amministrative decentralizzate, le commissioni federali di ricorso e d'arbitraggio, il Tribunale federale, i Servizi del Parlamento e la Posta: 1° gen. 2002 (art. 1 cpv. 1 dell'O del 3 lug. 2001 – RU 2001 2197 e del 21 nov. 2001 – RU 2001 3292).

⁵ Nuovo testo giusta il n. II dell'O del 27 gen. 2016, in vigore dal 1° mar. 2016 (RU 2016 575).

⁶ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ago. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU 2009 4289).

3 ...⁷

4 Il Consiglio dei PF disciplina la composizione e la procedura di elezione nonché l'organizzazione dell'organo paritetico della cassa di previdenza del settore dei PF. Per le casse di previdenza comuni, i datori di lavoro fissano in comune le proprie regole.⁸

5 Possono essere eletti membri dell'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito dirigenziale. Nella misura del possibile i sessi e le lingue ufficiali devono essere rappresentati in modo adeguato.⁹

6 Le indennità erogate ai membri dell'organo paritetico sono stabilite dalla Commissione della Cassa di PUBLICA.¹⁰

7 ...¹¹

Art. 2a¹² Datore di lavoro PUBLICA

(art. 3 cpv. 2 e 32e cpv. 3 LPers)

¹ Anche la Cassa pensioni PUBLICA è datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 capoverso 1 LPers.

² La Commissione della Cassa di PUBLICA emana le disposizioni di esecuzione di PUBLICA in materia di diritto del personale. Essa può delegare alla direzione di PUBLICA il disciplinamento di questioni di dettaglio delle sue disposizioni di esecuzione.¹³

³ La Commissione della Cassa disciplina la composizione e la procedura di elezione nonché l'organizzazione dell'organo paritetico per la cassa di previdenza PUBLICA. Per le casse di previdenza comuni, i datori di lavoro fissano in comune le proprie regole.

⁴ Possono essere eletti membri dell'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito dirigenziale. Nella misura del possibile i sessi e le lingue ufficiali devono essere rappresentati in modo adeguato.

⁵ Le indennità erogate ai membri dell'organo paritetico sono stabilite dalla Commissione della Cassa.

⁷ Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

⁸ Introdotto dall'all. n. 2 all'O del 14 set. 2005 sull'IUFFP (RU **2005** 4607). Nuovo testo giusta l'all. n. 3 dell'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, in vigore dal 1° mag. 2007 (RU **2007** 2235).

⁹ Introdotto dall'all. n. 3 dell'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, in vigore dal 1° mag. 2007 (RU **2007** 2235).

¹⁰ Introdotto dall'all. n. 3 dell'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, in vigore dal 1° mag. 2007 (RU **2007** 2235).

¹¹ Introdotto dall'all. n. 3 dell'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione (RU **2007** 2235). Abrogato dal n. II dell'O del 27 gen. 2016, con effetto dal 1° mar. 2016 (RU **2016** 575).

¹² Introdotto dal n. I dell'O del 19 ago. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU **2009** 4289).

¹³ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

Art. 2b¹⁴ Datore di lavoro MNS

(art. 3 cpv. 2 e 32e cpv. 3 LPers)

¹ Anche il Museo nazionale svizzero (MNS) è datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 capoverso 1 LPers.

² Il consiglio museale disciplina la composizione e la procedura di elezione nonché l'organizzazione dell'organo paritetico della cassa di previdenza del MNS. Per le casse di previdenza comuni, i datori di lavoro fissano in comune le proprie regole.

³ Possono essere eletti membri dell'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito dirigenziale. Nella misura del possibile i sessi e le lingue ufficiali devono essere rappresentati in modo adeguato.

⁴ Le indennità erogate ai membri dell'organo paritetico sono stabilite dalla Commissione della Cassa di PUBBLICA.

Art. 3 Controllo della gestione

(art. 4 e 5 LPers)

¹ I datori di lavoro concretizzano gli obiettivi stabiliti nell'articolo 4 LPers mediante disposizioni d'esecuzione (art. 37 LPers) o contratti collettivi di lavoro (art. 38 LPers).

² A partire da questi obiettivi, i datori di lavoro definiscono le misure e gli strumenti concreti in modo da garantire una politica del personale sostenibile, trasparente e vincolante e promuovere la loro competitività e quella dei loro collaboratori sul mercato del lavoro.

Art. 4 Rendiconto

(art. 4 e 5 LPers)

¹ I datori di lavoro rendono pubblici i loro obiettivi, misure e strumenti di politica del personale importanti dal punto di vista politico, finanziario o economico e rendono conto della loro attuazione (reporting) affinché Consiglio federale e Assemblea federale possano verificare:

- a. se gli obiettivi fissati nella LPers possono essere conseguiti;
- b. in che misura gli obiettivi fissati nella LPers sono stati conseguiti;
- c. se i mezzi impiegati sono appropriati.

² I datori di lavoro rendono conto in particolare:

- a. degli aspetti quantitativi e qualitativi della gestione del personale;
- b. dei cambiamenti pianificati e dei cambiamenti effettivamente subentrati nel campo del personale.

³ Il Dipartimento federale delle finanze può domandare altri dati significativi di politica del personale.

¹⁴ Introdotta dal n. I dell'O del 30 set. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU 2009 5099).

⁴ Fanno rapporto:

- a.¹⁵ le Ferrovie federali svizzere (FFS) al Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni;
- b. il Consiglio dei PF al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca¹⁶;
- c. le unità centralizzate e decentralizzate dell'Amministrazione federale al dipartimento al quale sono aggregate o alla Cancelleria federale.
- d.¹⁷ ...

⁵ I dipartimenti e la Cancelleria federale forniscono all'Ufficio federale del personale le indicazioni necessarie per il rendiconto. L'Ufficio valuta le indicazioni in funzione della loro portata strategica e le correla agli sviluppi in materia economica e sociale, affinché il Consiglio federale possa attuare una politica lungimirante in materia di personale.

⁶ Il Consiglio federale fornisce un rapporto all'Assemblea federale nell'ambito dell'accordo previsto dall'articolo 5 capoverso 1 LPers. Integra pure nel suo rapporto le indicazioni convenute con le commissioni parlamentari di vigilanza concernenti il personale dei tribunali della Confederazione, dei Servizi del Parlamento, del Ministero pubblico della Confederazione e dell'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione.¹⁸

Art. 5 Personale sottoposto al diritto delle obbligazioni

(art. 6 cpv. 5 e 6 LPers)

¹ I datori di lavoro possono sottoporre i loro stagisti, i loro dottorandi, i loro postdottorandi, il loro personale ausiliario nonché i loro lavoratori a domicilio al Codice delle obbligazioni (CO)^{19,20}

² ...²¹

³ Le FFS convengono con le associazioni del personale gli standard minimi in materia sociale e di diritto del lavoro per il personale sottoposto al CO. Ne sono esclusi i quadri superiori. Il Consiglio dei PF disciplina gli standard minimi nelle sue disposizioni di esecuzione conformemente all'articolo 2 capoversi 2 e 3. Il rendiconto è disciplinato nell'articolo 4.²²

¹⁵ Nuovo testo giusta l'all. n. 1 dell'O del 24 ott. 2012 sull'organizzazione della Posta Svizzera, in vigore dal 1° dic. 2012 (RU **2012** 6089).

¹⁶ 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.

¹⁷ Abrogata dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

¹⁸ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

¹⁹ RS **220**

²⁰ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 842).

²¹ Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

²² Nuovo testo giusta l'all. n. 1 dell'O del 24 ott. 2012 sull'organizzazione della Posta Svizzera, in vigore dal 1° dic. 2012 (RU **2012** 6089).

^{3bis} Le FFS possono sottoporre in particolare il personale seguente al CO:²³

- a. i quadri superiori;
- b. i quadri di livello alto;
- c. i quadri di livello medio, per quanto giustificato dall'incidenza sul risultato finanziario, dalla responsabilità gestionale e dalla responsabilità specialistica;
- d. le persone che devono soddisfare requisiti speciali, segnatamente nel campo dell'informatica e in settori chiave.²⁴

^{3ter} La Posta e le FFS disciplinano le condizioni di assunzione di tale personale tenendo conto del mercato del lavoro. Coinvolgono le associazioni del personale che rappresentano gli impiegati di cui al capoverso ^{3bis} lettere b, c e d nell'elaborazione delle condizioni di assunzione di tali categorie di personale.²⁵

⁴ ...²⁶

Art. 6 Rapporti di lavoro di durata determinata

(art. 9 LPers)²⁷

¹ L'articolo 9 LPers sui rapporti di lavoro di durata determinata non si applica:²⁸

- a. agli assistenti e agli assistenti in capo dei PF né ad altri impiegati dei PF che esercitano una funzione simile;
- a^{bis},²⁹ agli assistenti dell'Accademia militare (ACMIL) presso il PFZ; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino ad un massimo di cinque anni;
- b. agli impiegati che lavorano in progetti d'insegnamento e di ricerca né a persone che collaborano a progetti finanziati da terzi;
- b^{bis},³⁰ agli impiegati che lavorano in progetti il cui finanziamento è limitato nel tempo;
- c.³¹ ai militari del distaccamento d'esplorazione dell'esercito; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino ad un massimo di dieci anni;

²³ Nuovo testo giusta l'all. n. 1 dell'O del 24 ott. 2012 sull'organizzazione della Posta Svizzera, in vigore dal 1° dic. 2012 (RU **2012** 6089).

²⁴ Introdotto dal n. I dell'O del 18 dic. 2002 (RU **2003** 240). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 mag. 2010, in vigore dal 1° lug. 2010 (RU **2010** 2209).

²⁵ Introdotto dal n. I dell'O del 12 mag. 2010, in vigore dal 1° lug. 2010 (RU **2010** 2209).

²⁶ Abrogato dall'art 5 cpv. 2 dell'O del 18 giu. 2021 sulla SUFPF, con effetto dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 405).

²⁷ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

²⁸ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

²⁹ Introdotto dall'art. 15 cpv. 2 dell'O del 6 set. 2017 concernente l'Accademia militare presso il Politecnico federale di Zurigo e la formazione degli ufficiali di professione, in vigore dal 1° ott. 2017 (RU **2017** 4877).

³⁰ Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

³¹ Introdotto dal n. I dell'O del 18 giu. 2010, in vigore dal 1° ago. 2010 (RU **2010** 2819).

- c^{bis,32} ai sostituti dei comandanti delle divisioni territoriali dell'esercito; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino a un massimo di cinque anni;
- d.³³ ai militari a contratto temporaneo; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino ad un massimo di cinque anni;
- e.³⁴ ai militari a contratto temporaneo nella funzione di sportivi di punta; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino ad un massimo di dieci anni;
- f.³⁵ al personale impiegato per la promozione civile della pace, il rafforzamento dei diritti dell'uomo, l'aiuto umanitario e l'istruzione di truppe straniere all'estero; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino ad un massimo di dieci anni;
- g.³⁶ al rimanente personale dei dipartimenti e della Cancelleria federale impiegato all'estero; il rapporto di lavoro di durata determinata può essere prorogato fino a un massimo di cinque anni.

² I datori di lavoro tengono un elenco dei rapporti di lavoro secondo il capoverso 1. Essi rendono conto di detti rapporti di lavoro secondo l'articolo 4.

Art. 7 Stipendio

(art. 15 cpv. 2 LPers)

¹ Lo stipendio lordo di un impiegato a tempo pieno di 18 anni di età che non ha terminato la formazione professionale ammonta almeno a 38 000 franchi all'anno.

² I datori di lavoro possono ridurre questo ammontare come segue:

- a. del 20 per cento al massimo per gli impiegati di meno di 18 anni;
- b. del 50 per cento al massimo per gli impiegati che seguono la loro formazione presso la Confederazione.

Art. 8³⁷ Vacanze

(art. 17a LPers)

La durata minima delle vacanze è disciplinata dagli articoli 329 e seguenti del CO³⁸.

³² Introdotta dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5393).

³³ Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

³⁴ Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

³⁵ Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

³⁶ Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013 (RU **2013** 1511). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU **2018** 4007).

³⁷ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

³⁸ RS **220**

Art. 9³⁹ Congedo parentale⁴⁰

(art. 17a cpv. 4 LPers)

¹ Alla nascita del figlio, l'impiegata beneficia di un congedo pagato o parzialmente pagato di:

- a. almeno 98 giorni se il giorno del parto non ha ancora terminato il suo primo anno di servizio;
- b. almeno quattro mesi se ha al suo attivo più di un anno di servizio.

² Sono fatte salve le disposizioni della legge federale del 25 settembre 1952⁴¹ sulle indennità di perdita di guadagno o delle leggi cantonali.

³ Alla nascita del figlio, al padre è accordato un congedo pagato di almeno cinque giorni lavorativi.⁴²

⁴ In caso di interruzione del lavoro dovuta ad accoglimento di bambini in tenera età per curarli ed educarli in vista di un'adozione futura è accordato un congedo pagato di almeno cinque giorni lavorativi.⁴³

Art. 10⁴⁴ Assegni familiari e prestazioni integrative

¹ Il datore di lavoro versa all'impiegato l'assegno familiare previsto dalla legge del 24 marzo 2006⁴⁵ sugli assegni familiari (LAFam).

² Se l'assegno familiare è inferiore agli importi di cui al capoverso 3, il datore di lavoro versa all'impiegato prestazioni integrative conformemente alle disposizioni esecutive relative alla LPers. La LAFam è applicabile per analogia alle prestazioni integrative.

³ L'importo annuo dell'assegno familiare, sommato alle prestazioni integrative, ammonta ad almeno:

- a. 3800 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2400 franchi per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno;
- c.⁴⁶ 3000 franchi per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno, ha compiuto il quindicesimo anno d'età e segue una formazione.

⁴ Il diritto alle prestazioni integrative cessa con l'estinzione del diritto all'assegno familiare.

³⁹ Nuovo testo giusta il n. I 1 dell'O del 10 giu. 2005 concernente l'introduzione dell'indennità di maternità nella legislazione sul personale federale, in vigore dal 1° lug. 2005 (RU **2005** 2479).

⁴⁰ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

⁴¹ RS **834.1**

⁴² Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

⁴³ Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1511).

⁴⁴ Nuovo testo giusta l'all. n. I dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari, in vigore dal 1° gen. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2008** 145).

⁴⁵ RS **836.2**

⁴⁶ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5393).

Art. 11 Entrata in vigore
(art. 42 LPers)

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2001.