

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

del 20 dicembre 2000 (Stato 14 ottobre 2003)

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 37 della legge del 24 marzo 2000¹ sul personale federale (LPers),
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 e i servizi specializzati emanano disposizioni d'esecuzione (art. 37 LPers) o concludono contratti collettivi di lavoro (art. 38 LPers).

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.²

Art. 2 Datori di lavoro
(art. 3 LPers)

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.

³ Le disposizioni di esecuzione del Consiglio dei PF secondo il capoverso 2 necessitano per essere valide dell'approvazione del Consiglio federale.

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).

RU 2001 912

¹ RS 172.220.1

² Data dell'entrata in vigore per le FFS: 1° gen. 2001 (art. 1 cpv. 1 dell'O del 20 dic. 2000 – RS 172.220.112), 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 – RS 172.220.111.2 e del 21 nov. 2001 – RS 172.220.116).

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 (DFF) può domandare altri dati significativi di politica del personale.

⁴ Fanno rapporto:

- a. la Posta Svizzera (la Posta) e le Ferrovie federali svizzere (FFS) al Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC);
- b. il Consiglio dei PF al Dipartimento federale dell'interno (DFI);
- c. le unità centralizzate e decentralizzate dell'Amministrazione federale al dipartimento al quale sono aggregate o alla Cancelleria federale;
- d. le organizzazioni e i terzi incaricati di compiti amministrativi al dipartimento dal quale dipendono tecnicamente o alla Cancelleria federale.

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 e dei Servizi del Parlamento.³

³ Nuovo testo giusta il n. 2 dell'all. all'O del 26 set. 2003 sui rapporti di lavoro del personale del Tribunale penale federale, in vigore dal 1° nov. 2003 (RS 172.220.117).

Art. 5 Personale sottoposto al diritto delle obbligazioni

(art. 6 cpv. 5 e 6 LPers)

¹ I datori di lavoro possono sottoporre il loro personale ausiliario, i loro stagisti nonché i loro lavoratori a domicilio al Codice delle obbligazioni (CO)⁴.

² Inoltre, possono sottoporre al CO il personale reclutato e impiegato all'estero, per quanto la legislazione vigente nel luogo di impiego lo permetta. Il contratto di lavoro designa il diritto applicabile.

³ La Posta e 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.

^{3bis} La Posta e le FFS possono assumere secondo l'articolo 6 capoversi 5 e 6 LPers quadri fino al secondo livello gerarchico o persone chiamate a soddisfare requisiti speciali. La Posta e le FFS stabiliscono in un regolamento le condizioni di assunzione di tali impiegati tenendo conto della situazione sul mercato del lavoro e nell'Amministrazione federale. Le associazioni del personale devono essere consultate prima di emanare il regolamento.⁵

⁴ Il rendiconto concernente i quadri superiori impiegati dalla Confederazione e dalle sue imprese secondo il CO è trasmesso per il tramite del DFF/DATEC al Consiglio federale all'attenzione della Delegazione delle finanze delle Camere federali.

Art. 6 Rapporti di lavoro di durata determinata

(art. 9 cpv. 2 LPers)

¹ L'articolo 9 capoverso 2 LPers sui rapporti di lavoro di durata determinata non si applica:

- a. agli assistenti e agli assistenti in capo dei PF né ad altri impiegati dei PF che esercitano una funzione simile;
- b. agli impiegati che lavorano in progetti d'insegnamento e di ricerca né a persone che collaborano a progetti finanziati da terzi.

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.

⁴ RS 220

⁵ Introdotto dal n. I dell'O del 18 dic. 2002 (RU 2003 240).

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. 8 Tempo di lavoro e vacanze
(art. 17 LPers)

¹ Il tempo di lavoro massimo è retto dalla legge dell'8 ottobre 1971⁶ sulla durata del lavoro e dagli articoli 9 e seguenti della legge del 13 marzo 1964⁷ sul lavoro nonché dagli articoli 22 e seguenti della relativa ordinanza 1 del 10 maggio 2000⁸.

² La durata minima delle vacanze è disciplinata dagli articoli 329 e seguenti del CO⁹.

Art. 9 Congedo di maternità
(art. 17 cpv. 2 LPers)

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

- a. almeno due mesi 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.

Art. 10 Assegni di custodia
(art. 31 cpv. 1 LPers)

¹ Il datore di lavoro versa all'impiegato un assegno di custodia:

- a. per ogni figlio del sangue o adottivo di cui ha la custodia;
- b. per ogni figlio del coniuge o affiliato che dipende finanziariamente da lui;
- c. per ogni figlio a cui l'impiegato provvede in gran parte, se la persona che ha la custodia del figlio non ha diritto a un assegno di custodia.

² Il datore di lavoro versa l'assegno almeno fino al compimento del 16° anno d'età del figlio e fino al compimento del 25° anno d'età per i figli in formazione.

³ Per un impiegato che lavora a tempo pieno, l'assegno ammonta almeno a:

- a. 3800 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2400 franchi per ogni altro figlio che ha diritto all'assegno.

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

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

⁶ RS 822.21
⁷ RS 822.11
⁸ RS 822.111
⁹ RS 220