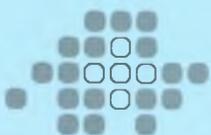


La legge sul personale federale

Documentazione



Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Département fédéral des finances DFF
Dipartimento federale delle finanze DFF
Departament federal da finanzas DFF

<http://www.dff.admin.ch>

Editore:
Dipartimento federale delle finanze DFF
Bundesgasse 3
3003 Berna

Tel. 031 322 60 33
Fax 031 323 38 52

Indice

Le trasformazioni sociali ed economiche	Pagina 3
Una nuova coscienza	Pagina 5
Il datore di lavoro responsabile	Pagina 9
Il nuovo sistema salariale	Pagina 13
La protezione dai licenziamenti	Pagina 15
La fase di transizione	Pagina 17
Sguardo sulla LPers	Pagina 19
Argomenti del Consiglio federale a favore della LPers	Pagina 21
Risposte alle obiezioni	Pagina 23
Lo statuto di funzionario nei Cantoni	Pagina 25
L'informazione durante la campagna per la votazione	Pagina 27
Il testo della legge	Pagina 29

Le trasformazioni sociali ed economiche

Sviluppo sempre più spedito

Non viviamo unicamente in un periodo di capovolgimenti ma bensì nel mezzo di incessanti trasformazioni. Come non mai lo sviluppo è tanto rapido e nulla lascia presagire cambiamenti di rotta.

Se crediamo alle predizioni della scienza, una nuova rivoluzione scientifica, economica e sociale è alle porte. Le conquiste della ricerca e della tecnologia stravolgeranno quella che per noi è oggi la normalità.

Lo Stato di fronte a nuove sfide

Nell'era della globalizzazione, i nostri mercati si avvicinano sempre di più. Le trasformazioni tecnologiche, economiche e sociali lanciano a tutti - e quindi anche allo Stato - nuove sfide. Lo Stato deve quindi aggiornarsi ed adeguarsi. Esso non deve solo poter reagire ma anche agire, per cui abbisogna di nuovi margini di manovra. Nel campo della politica del personale questi nuovi spazi gli vengono dati dalla Legge sul personale federale (LPers).

La LPers consente ai datori di lavoro della Confederazione (Amministrazione, Posta e FFS) di reagire rapidamente ai mutamenti - ad esempio sul mercato del lavoro - e di adottare soluzioni individuali. Dato che non sono fissate nella legge, le prescrizioni di dettaglio possono tempestivamente essere adattate alle mutate situazioni. Il grande vantaggio del nuovo diritto del personale consiste nella flessibilità che il vecchio Ordinamento dei funzionari del 1927 non può più vantare.

Un Service public efficiente necessita di collaboratori motivati e qualificati, che possano, a loro volta, operare rapidamente all'interno di un contesto dinamico e fornire prestazioni di alto livello.

Una nuova coscienza

Nuova era per l'Amministrazione federale

La legge sul personale federale (LPers) apporta sostanziali cambiamenti. Il ruolo del personale federale quale fornitore di prestazioni pubbliche si trasforma così come quello della Confederazione quale datore di lavoro. Questa evoluzione segue la trasformazione del ruolo dello Stato che assurge a impresa di servizi.

Con la LPers inizia una nuova era per l'Amministrazione federale poiché essa costituisce la base per una politica del personale moderna e sociale. Procura inoltre a tutti gli interessati un maggiore margine di manovra. Le strutture desuete vengono soppresse per cui viene aperta la via a nuove regolamentazioni più flessibili. Di conseguenza, decadono automatismi superati quali, ad esempio, lo stipendio in funzione degli anni di servizio che viene sostituito da retribuzioni che tengono maggiormente conto delle prestazioni. Oltracciò, lo sviluppo del personale assume un valore centrale al fine di garantire la concorrenzialità, sul mercato globale del lavoro, degli impiegati della Confederazione e delle sue imprese.

Lo Stato quale fornitore di prestazioni

Lo Stato rimane vincolato ai suoi obblighi di Stato di diritto democratico. Da un lato, deve assicurare la coesione dei diversi gruppi politici e sociali del nostro Paese; dall'altro, deve in avvenire assolvere i suoi compiti maggiormente secondo criteri economici, senza per questo trascurare l'efficienza delle sue prestazioni.

In Svizzera le prestazioni e le attività statali rientrano in generale nel concetto di "Service public" e comprendono servizi quali:

- la garanzia della sicurezza (esercito e polizia);
- l'applicazione di regole sociali vincolanti (giustizia e politica dell'ordine);
- il promovimento delle pari opportunità e della sicurezza sociale (formazione e sanità, assistenza sociale);
- le infrastrutture necessarie alla popolazione nei settori del traffico, dei trasporti, dell'energia e delle telecomunicazioni.

Il Service public deve avere le caratteristiche seguenti:

- essere disponibile in tutta la Svizzera;
- giovare a tutti;
- essere alla portata di tutti;
- soddisfare le esigenze dei clienti;
- essere sempre pronto ad affrontare le nuove sfide.

La concorrenza stimola l'attrattiva

Affinchè il Service public possa soddisfare anche in futuro queste elevate esigenze, è importante che sia preparato per tempo. Un punto centrale al riguardo è dato da una moderna politica del personale adeguata ai tempi, in particolare, dallo sviluppo del personale. Infatti, quando lo Stato si trova di fronte a nuovi compiti prepara per quanto possibile i propri collaboratori con misure mirate. Le misure di formazione e di perfezionamento espletano pure un effetto secondario positivo, in quanto aumentano l'attrattiva del personale sul mercato del lavoro.

Lo Stato stesso deve rimanere attrattivo quale datore di lavoro. Se, ad esempio, lo Stato necessita di collaboratori per l'installazione di nuove tecnologie, deve dimostrarsi datore di lavoro interessante, altrimenti avrà difficoltà a reclutare il personale adeguato. Già solo per questo motivo, in futuro, lo Stato rimarrà fedele al suo ruolo di datore di lavoro esemplare.

La legge agevola la flessibilità

I cittadini in veste di contribuenti hanno interesse a che le prestazioni pubbliche siano fornite in maniera economica. La LPers sostiene e promuove questa necessità in quanto le sue formulazioni sono orientate agli obiettivi. Essa non indica più il modo per raggiungere un determinato risultato, bensì descrive il risultato medesimo. La LPers offre perciò un margine di manovra più ampio e conferisce allo Stato e alle sue imprese la flessibilità in materia di politica del personale di cui oggi hanno bisogno.

La LPers non danneggerà il Service public. Al contrario, lo rafforzerà in quanto persone motivate forniranno prestazioni di elevata qualità che tengono conto delle esigenze del cliente.

Affidabilità e apertura

La LPers comporta la soppressione dello statuto di funzionario. Per molti cittadini "essere funzionario" equivale a pensare secondo paragrafi o a lavorare in modo affidabile per il benessere di tutti.

Gli impiegati della Confederazione dovranno rimanere affidabili anche sotto la LPers. Essi assumeranno tuttavia un nuovo ruolo:

- dovranno essere ancora più aperti e innovativi per poter fronteggiare nuove sfide;
- dovranno formarsi in modo ancora più intenso e mirato per poter svolgere nuovi compiti;
- dovranno dar prova di una maggior flessibilità al fine di percepire la loro funzione anche da altri punti di vista.

La disponibilità a liberarsi da tutti i luoghi comuni e l'apertura alle innovazioni e al futuro sono in pari tempo un'opportunità e una sfida per il personale della Confederazione.

Vicini al cittadino e sensibili alle esigenze del cliente

Gli impiegati della Confederazione devono immedesimarsi nel ruolo di rappresentanti di una moderna impresa di servizi pubblica dato che in futuro il loro modo di pensare e di agire dovrà seguire viepiù criteri economici, tenendo conto delle esigenze dei clienti. Ciò significa lavorare secondo obiettivi concertati, cercare ogni volta la migliore soluzione e sottoporre le proprie azioni a una costante (auto)critica.

I bisogni e le abitudini della società sono mutati. I cittadini sono divenuti più esigenti e critici. Le prestazioni pubbliche vengono messe più sovente in discussione e se ne reclamano delle nuove. Per lo Stato ciò significa accettare le sfide e considerarle un'opportunità. Esso deve impiegare i suoi mezzi nel modo più sensato ed economico possibile mantenendo l'eccellente qualità delle prestazioni e fornendo prestazioni ancora più vicine alle esigenze della clientela. In tal modo, il "Service public" diventa un servizio **al** pubblico, vale a dire un servizio pubblico per la collettività.

Evitare le lungaggini burocratiche

Lo Stato deve assicurare la buona qualità delle sue prestazioni. D'altra parte deve fornire le sue prestazioni nella maniera più economica ed efficiente possibile. Le complesse lungaggini burocratiche devono essere eliminate, ciò che permette di risparmiare tempo e denaro.

Il "Service public" non deve arrancare a causa dei cambiamenti sociali e delle loro nuove sfide. Per potersi adeguare, il Service public deve però liberarsi dai vecchi schemi troppo rigidi rappresentati dall'Ordinamento dei funzionari. La LPers offre ai datori di lavoro della Confederazione, della Posta e delle FFS la base per una gestione del personale flessibile, equa e moderna.

Il datore di lavoro responsabile

*"Affidabilità e fiducia rivestono particolare importanza
in periodi di rapidi cambiamenti"
Kaspar Villiger, Consigliere federale*

La Confederazione quale datore di lavoro affidabile

La Confederazione è sempre stata un datore di lavoro affidabile e continuerà ad esserlo. Essa ha una responsabilità sociale e una funzione esemplare. Anche in futuro, con la nuova legge sul personale federale (LPers), dovrà assolvere questo ruolo. La LPers è stata elaborata con le associazioni del personale. Tale collaborazione si ripercuoterà anche in elementi essenziali quali il salario minimo e il tempo di lavoro massimo, che sono vincolanti per tutti i datori di lavoro della Confederazione (Amministrazione, Posta e FFS).

Gli standard sociali più importanti sono in tal modo garantiti e servono ad escludere a priori azioni arbitrarie o dumping salariali. Nei contratti collettivi di lavoro, come quelli già conclusi dalle FFS e quelli in fase di trattativa presso la Posta, i partner sociali possono concordare regolamentazioni che vadano oltre i valori minimi.

I collaboratori della Confederazione fruiscono di un'alta protezione contro il licenziamento. I motivi di licenziamento sono elencati in modo esaustivo nella nuova legge. Il datore di lavoro non può far valere altri motivi, pena la nullità del licenziamento.

Se un impiegato viene licenziato senza propria colpa, il datore di lavoro deve esaminare tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad occupare la persona interessata oppure per offrirle corsi di riqualifica per nuove attività. Se ciò non fosse possibile, la legge prevede il versamento di indennità di partenza.

La Confederazione quale datore di lavoro attrattivo

Come tutti gli altri datori di lavoro anche l'Amministrazione, la Posta e le FFS devono essere concorrenziali sul mercato del lavoro. Se non lo sono, hanno difficoltà a reperire collaboratori ben preparati. La Confederazione deve quindi assumere personale motivato e qualificato, in quanto solo questo tipo di personale le permette di risolvere i compiti sempre più difficili in modo economico ed efficiente, nell'interesse dei contribuenti.

Affinchè Amministrazione, Posta e FFS possano essere considerate anche in avvenire quali datori di lavoro attrattivi, devono disporre di una nuova base per la politica del personale. Questa è appunto data dalla LPers, che fornisce il necessario margine di manovra e, nel contempo, fissa gli obiettivi in materia di politica del personale che i datori di lavoro devono raggiungere.

Con una politica del personale orientata al futuro la Confederazione vuole in particolare raggiungere i seguenti obiettivi:

1. il personale della Confederazione deve rimanere competitivo e avere buone opportunità d'impiego anche sul mercato generale del lavoro;
2. i datori di lavoro della Confederazione devono poter assumere e mantenere personale valido e motivato;
3. i datori di lavoro della Confederazione devono essere riconosciuti quale fornitori efficaci di prestazioni pubbliche di qualità.

Il personale della Confederazione deve essere polivalente quanto a impiego e potersi perfezionare ancora maggiormente dal profilo professionale e personale sul posto di lavoro. Questi sono obiettivi che Amministrazione, Posta e FFS devono raggiungere. Ulteriori obiettivi, in altre condizioni di lavoro che tengano conto dei nuovi bisogni sociali, sono la creazione di posti di tirocinio e di formazione, come pure le pari opportunità tra donna, uomo e disabili.

Nuovo sistema salariale

L'attuale sistema salariale dell'Amministrazione è rigido e privo di flessibilità. Gli stipendi vengono fissati in base alla funzione e all'esperienza del collaboratore. La prestazione individuale non viene praticamente considerata. Il sistema salariale in vigore restringe considerevolmente il margine di manovra dei datori di lavoro che, di conseguenza, faticano spesso a reperire personale specializzato sul mercato del lavoro. Inoltre, per le classi superiori di stipendio, la Confederazione non riesce a tenere il passo con l'economia privata. Per poter svolgere anche in futuro i compiti sempre più esigenti e complessi essa deve pertanto reclutare personale altamente qualificato.

Con la LPers viene onorata la prestazione e ciò è possibile solo con un sistema salariale nuovo e più flessibile. Già nel 1998 il Consiglio federale aveva dato la sua approvazione ad un sistema di retribuzione moderno. Nel 2002, gli stipendi del personale dell'Amministrazione conterranno una quota maggiore legata alle prestazioni. Affinché le prestazioni possano essere valutate, occorre procedere alla concertazione degli obiettivi e ai colloqui con il personale.

La Posta e le FFS elaborano propri sistemi salariali d'intesa con i loro partner sociali.

Condizioni di lavoro attrattive

Vi sono persone che lavorerebbero volentieri in seno all'Amministrazione ma non lo fanno. Esse non osano entrare nel servizio pubblico perché non riescono ad identificarsi nel ruolo di funzionario oppure temono di non poter sviluppare la propria creatività nella monotonia amministrativa e perdere in tal modo prestigio professionale per altri datori di lavoro.

Anche la Confederazione abbisogna però di collaboratori soddisfatti, motivati e creativi, che vogliano lavorare nel servizio pubblico perché piace loro e perché sono convinti di poter fornire, con il loro lavoro, un servizio alla collettività. Al riguardo occorrono condizioni di lavoro che reggano il confronto con altri interessanti datori di lavoro dell'economia privata e del settore pubblico.

La LPers permette di creare condizioni di lavoro evolute. Essa accorda la dovuta importanza allo sviluppo del personale e pone fra gli aspetti più importanti, accanto alle questioni legate alla conduzione, il benessere del personale.

Potenziamento delle interazioni

Con la LPers lo statuto di funzionario viene soppresso. Tutti i collaboratori hanno un contratto di lavoro individuale denunciabile di diritto pubblico. Le condizioni di lavoro della Confederazione si avvicinano in tal modo a quelle dell'economia privata. Ciò rende i mercati del lavoro più permeabili, facilita lo scambio di personale e di conoscenze e rafforza l'interazione fra economia privata e Stato. Questa interazione si ripercuote positivamente su tutti gli interessati, siano essi lavoratori, contribuenti e beneficiari di prestazioni pubbliche o private.

Maggiore responsabilità personale

La LPers permette di condurre una politica del personale che tenga conto delle attuali esigenze in materia di responsabilità personale e di individualità. Grazie a questa moderna politica del personale, gli impiegati ricevono maggiore responsabilità quanto a carriera professionale e a competitività sul mercato del lavoro. Essi sono inoltre responsabili del proprio sviluppo personale. Anche ai superiori viene attribuita maggiore responsabilità nell'ambito della conduzione dei collaboratori. Decisioni di politica del personale, come assunzioni di personale e sviluppo di quest'ultimo, vengono delegate al superiore diretto. Gli specialisti del personale prestano la loro consulenza a dirigenti e collaboratori prestando loro un sostegno professionale nei processi di trasformazione.

Dai datori di lavoro della Confederazione, la LPers pretende che promuovano lo sviluppo professionale e personale dei collaboratori. Grazie alle formazioni "on-the-job" i collaboratori hanno ad esempio la possibilità di prepararsi ai lavori di tutti i giorni richiesti dai nuovi compiti.

Il nuovo sistema salariale

Incorporazione della componente prestazione

Finora lo stipendio dei funzionari dipendeva in pratica esclusivamente dalla loro funzione e dalla loro esperienza e aumentava di regola automaticamente col passare degli anni di servizio. Chi lavora molto bene deve però poter essere retribuito adeguatamente. Ai fini salariali il numero degli anni di servizio non deve pertanto essere il solo elemento determinante. Questa regolamentazione viene modificata dalla nuova legge sul personale federale (LPers) che prevede la determinazione del salario in base alla funzione, all'esperienza e alla prestazione. La nuova legge statuisce una remunerazione differenziata.

La valutazione della prestazione con la relativa necessaria concertazione degli obiettivi non è del tutto sconosciuta al personale federale. In seno all'amministrazione generale della Confederazione esistono infatti dal 1996 le cosiddette componenti positive della prestazione, grazie alle quali possono essere premiate prestazioni eccezionali di singole persone o di gruppi. Per i superiori, l'introduzione delle componenti delle prestazioni ha comportato maggiori responsabilità dirigenziali, segnatamente a seguito dell'importanza nodale della valutazione del personale.

Nell'anno 2000, lo 0,5 per cento della somma salariale sarà a disposizione dell'amministrazione generale della Confederazione per onorare prestazioni eccezionali. Nell'ordinamento dei funzionari non vi sono altre possibilità per premiare prestazioni.

Lo stipendio in funzione della prestazione in breve:

- Lo stipendio sarà determinato in base alla funzione, all'esperienza e alla prestazione; esso non aumenta più automaticamente con gli anni di servizio.
- Lo stipendio diventa un importante strumento di gestione e di motivazione.
- I dirigenti saranno in avvenire maggiormente coinvolti nella determinazione dello stipendio dei loro collaboratori e al riguardo verranno debitamente istruiti.

Il colloquio con il personale

Se lo stipendio non risulta più automaticamente, occorrono nuovi strumenti per poterlo determinare. Quando si tratta di valutare una prestazione bisogna concordare a priori gli obiettivi da raggiungere. Per questa ragione rivestiranno importanza fondamentale i relativi colloqui tra collaboratore e superiore. Nel corso di questi colloqui vengono discussi compiti e obiettivi. A intervalli regolari viene verificato se, e come, gli obiettivi sono stati raggiunti. Il superiore può in tal modo valutare il progredire del lavoro e l'impegno dei singoli collaboratori. Egli ottiene pure un quadro della situazione lavorativa, delle eventuali difficoltà e soprattutto della loro soddisfazione sul posto di lavoro.

I colloqui con il personale richiedono un'intensa cultura in materia: il dialogo. Questo deve promuovere lo scambio pari grado di pensieri ed idee, evidenziare problemi e ostacoli che dovranno essere risolti e superati di comune accordo.

Il colloquio con il personale si prefigge di:

- conoscere più esattamente la situazione di lavoro dei collaboratori;
- accertare come il collaboratore stesso "si vede" in quel momento (autovalutazione, punto della situazione);
- discutere sulle sue possibilità di perfezionamento professionale e personale;
- concertare nuovi obiettivi;
- valutare obiettivi già raggiunti e prestazioni;
- adeguare lo stipendio alla prestazione.

Adeguamento del salario in due fasi

In una dichiarazione d'intenti comune del 21 giugno 1999 le parti sociali della Confederazione hanno convenuto che al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema di salario le retribuzioni saranno di principio garantite.

Nel quadro del nuovo sistema salariale si delinea una realizzazione in due fasi. La prima tappa, vale a dire la differenziazione dell'evoluzione dello stipendio a seconda della prestazione, è già stata realizzata sotto il regime del vigente Ordinamento dei funzionari, ossia nell'ambito dell'attuale sistema di classificazione. Non appena avrà deciso la procedura ulteriore, il Consiglio federale fornirà le debite informazioni.

La protezione dai licenziamenti

La regolamentazione nell'attuale Ordinamento dei funzionari

I funzionari vengono nominati per un periodo amministrativo di quattro anni, al termine del quale l'autorità di nomina può decidere secondo il suo apprezzamento se il rapporto di lavoro debba proseguire oppure no. Nell'Ordinamento dei funzionari non sono quindi menzionati i motivi alla base di una mancata riconferma. Per contro vi sono elencati sette motivi che consentono di licenziare un funzionario nel corso del periodo amministrativo. Fra questi cosiddetti motivi importanti rientrano, ad esempio, il fallimento, il pignoramento infruttuoso e, in determinate circostanze, addirittura il matrimonio. Tutto questo è oggi inconcepibile.

Oltre ai funzionari vi è altro personale (impiegati) che non viene nominato per un periodo amministrativo e che può essere licenziato in ogni momento per gli stessi motivi.

La regolamentazione nella nuova legge sul personale federale

La legge sul personale federale (LPers) apporta una semplificazione e un chiarimento: tutti i collaboratori fruiscono di un rapporto di lavoro contrattuale, di diritto pubblico. Lo statuto di funzionario non esiste più. Con un linguaggio comprensibile e moderno, la nuova legge menziona in modo esaustivo - e per tutti gli impiegati - i motivi che potrebbero essere invocati per un licenziamento:

- la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento nonostante un avvertimento scritto;
- incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire alla persona in questione un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- il venire meno di una condizione di assunzione legale o contrattuale.

Non riconferme per motivi economici erano già possibili nell'Ordinamento dei funzionari, quantunque questo motivo non vi fosse espressamente menzionato. Nel corso degli ultimi anni il datore di lavoro Confederazione ha dimostrato di non fare uso di questa possibilità se non in casi di bisogno estremo, a comprova della propria responsabilità sociale. Così sarà anche in avvenire.

A partire dal 1990, il Dipartimento della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS) ha ridotto il proprio effettivo di circa 8'000 collaboratori. Grazie a un piano sociale e a un partenariato sociale funzionante, solo 85 persone (l'1,1% dell'effettivo ridotto) sono state licenziate.

La protezione dal licenziamento: confronto con l'economia privata

Anche in futuro la protezione dal licenziamento del personale della Confederazione sarà molto più ampia di quella accordata nell'economia privata. A compensazione della soppressione della nomina per il periodo amministrativo, la Confederazione offre un'elevata sicurezza del posto di lavoro. Essa si attende quindi che i suoi collaboratori forniscano prestazioni eccellenti e dimostrino mobilità professionale. La Confederazione

prende molto sul serio la propria responsabilità sociale. Per quanto possibile anche in avvenire adempirà i suoi compiti con il personale esistente.

Il datore di lavoro non può separarsi senza motivo dai suoi collaboratori. Se lo vuole fare deve addurre motivi gravi e fondati. In particolare esso non potrà invocare motivi diversi da quelli citati nella Legge sul personale federale. In caso di denuncia con un qualsiasi pretesto, il licenziamento sarebbe nullo. Dinnanzi al competente Tribunale il datore di lavoro dovrebbe dimostrare che il motivo di licenziamento è legale. Questa cosiddetta "**inversione dell'onere della prova**" accresce notevolmente la tutela dal licenziamento per i collaboratori dell'amministrazione federale rispetto a quelli dell'economia privata.

Il datore di lavoro può licenziare se, ad esempio, l'impiegato viola gravemente i propri obblighi o commette un reato oppure se lavora male per un lungo periodo di tempo o rifiuta di eseguire un determinato lavoro.

I collaboratori possono essere licenziati, anche senza loro colpa, qualora esistessero gravi motivi di ordine economico o aziendale. A questo proposito è opportuno segnalare che è stata istituita una **rete di sicurezza supplementare**, per cui nel caso in cui un collaboratore venisse licenziato senza colpa propria, il datore di lavoro deve sfruttare tutte le possibili misure per trovare un'altra occupazione ragionevolmente esigibile. Oltracciò è possibile che gli interessati partecipino a corsi di perfezionamento e si qualificino per un'altra attività. La LPers obbliga espressamente il datore di lavoro ad elaborare un **piano sociale** per i casi in cui dovesse essere licenziato un numero ingente di impiegati.

Nel caso di licenziamento senza colpa può, in determinate circostanze, essere erogata un'indennità, come, ad esempio, se l'interessato ha esercitato un'attività che non viene più proposta sul mercato generale del lavoro, oppure se la persona ha lavorato per molti anni presso la Confederazione, ha una certa età e non ha quindi molte possibilità di reinserimento sul mercato del lavoro.

Ovviamente, anche l'impiegato può disdire di sua sponte il rapporto di lavoro.

La fase di transizione

La necessità di riconferme

La legge sul personale federale (LPers) non è potuta entrare in vigore il 1° gennaio 2000 come previsto. Di conseguenza per i funzionari della Confederazione sono necessarie riconferme.

Il 27 giugno 2000 le **FFS** hanno sottoscritto il contratto collettivo di lavoro (CCL) che entrerà in vigore il 1° gennaio 2001. Per i dipendenti delle FFS non sono quindi necessarie riconferme.

Per quanto riguarda la **Posta**, le trattative per il nuovo contratto collettivo di lavoro sono a buon punto. Il nuovo contratto dovrebbe entrare in vigore il 1° luglio 2001. Gli impiegati della Posta dovranno quindi essere riconfermati.

I funzionari che entro il 30 settembre del 2000 non avranno ricevuto decisioni di altro tenore devono ritenersi riconfermati. Il Consiglio federale è stato tuttavia autorizzato dal Parlamento a decurtare la durata del nuovo periodo amministrativo. A tal fine è però stata necessaria un'aggiunta nell'Ordinamento dei funzionari. Il nuovo periodo amministrativo dura fino all'entrata in vigore della LPers.

Introduzione del rapporto di lavoro su base contrattuale

Chi viene riconfermato sottostà sempre all'Ordinamento dei funzionari. Non appena la LPers entrerà in vigore, il rapporto di servizio verrà però trasformato in un rapporto di lavoro su base contrattuale. Tutti i collaboratori riceveranno allora un contratto di lavoro individuale di diritto pubblico.

Il 21 giugno 1999 in una dichiarazione d'intenti comune con le associazioni del personale veniva concordata la garanzia dell'impiego durante la fase di transizione dall'Ordinamento dei funzionari alla LPers nonché la garanzia del salario al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema salariale. Gli attuali orari di lavoro rimangono in vigore fino a nuovo avviso.

Modifiche per gli impiegati

Circa 13'000 collaboratori dell'amministrazione generale della Confederazione sono già attualmente occupati secondo lo statuto di impiegati. Con l'entrata in vigore della LPers anch'essi riceveranno contratti di lavoro individuali. Da tale momento, ad eccezione delle persone assunte per una durata determinata, tutto il personale della Confederazione soggiacerà alle stesse condizioni, ciò che non era il caso con l'Ordinamento dei funzionari.

Sguardo sulla LPers

Che cosa vuole la nuova legge?

- Sopprimere lo statuto di funzionario;
- Consentire una moderna politica del personale;
- Offrire maggior margine di manovra a Confederazione, Posta e FFS;
- Promuovere il lavoro mirato ed economico;
- Onorare le prestazioni;
- Mantenere l'efficienza della Confederazione e del personale federale sul mercato del lavoro;
- Rafforzare il partenariato sociale in seno alla Confederazione;
- Promuovere lo scambio di conoscenze e di personale tra la Confederazione e l'economia;
- Impiegare ancora meglio i soldi dei contribuenti.

Perché l'Ordinamento dei funzionari è superato?

L'Ordinamento dei funzionari risale agli anni Venti del Novecento. Esso era quindi adeguato a quel periodo. Le esigenze che società ed economia hanno continuamente posto allo Stato sono nel frattempo cambiate. Negli ultimi anni si è sempre cercato di adeguare l'Ordinamento dei funzionari alle necessità dei vari momenti. Ne è pertanto risultata una fitta e complessa rete di regolamentazioni. Questo Ordinamento non è flessibile e impedisce di apportare i necessari correttivi, per cui non è possibile fornire prestazioni di qualità sempre più elevata.

Perché la Confederazione ha bisogno della LPers?

La tecnica, l'economia e la società evolvono in maniera così rapida che anche lo Stato deve modificare le proprie concezioni. Se anche in avvenire vuole assolvere i suoi compiti al servizio della collettività, deve lavorare in modo ancora più economico ed efficiente. A questo riguardo abbisogna di personale qualificato e motivato. Modi di pensare e di agire secondo obiettivi e risultati diventano viepiù il fulcro della vita professionale di tutti i giorni. Affinché lo Stato possa diventare una moderna impresa di servizi necessita non solo di nuove strutture organizzative ma anche di un nuovo diritto del personale.

Per chi vale la nuova legge?

Per il personale dell'Amministrazione, della Posta e delle FFS (complessivamente circa 110'000 unità).

Che cosa cambia con la LPers?

I rapporti di lavoro: finora il rapporto di lavoro per gli impiegati della Confederazione veniva stabilito in maniera sovrana. Con la soppressione dello statuto di funzionario non vi saranno più nomine per il periodo amministrativo. In futuro i collaboratori riceveranno un contratto di lavoro denunciabile e retto dal diritto pubblico; di regola è a tempo indeterminato. La LPers offre un'elevata sicurezza del posto di lavoro al personale che fornisce la propria prestazione e che dimostra mobilità professionale. In luogo del periodo amministrativo di quattro anni subentra un rapporto d'impiego nel quale le parti interessate sono poste su uno stesso piano.

Protezione dal licenziamento: la LPers elenca tutti i motivi che possono determinare un licenziamento per opera di Amministrazione, Posta o FFS. Licenziamenti con un pretesto qualsiasi sono nulli. Dinnanzi al competente Tribunale il datore di lavoro dovrebbe dimostrare che può far valere i motivi di licenziamento previsti nella legge.

Applicazione del CO: laddove la LPers e le pertinenti disposizioni esecutive non prevedano regolamentazioni speciali vale, come per l'economia privata, il Codice delle obbligazioni (CO).

Lo stipendio: lo stipendio verrà stabilito in base alla funzione, all'esperienza e alla prestazione. La nuova legge prescrive regolari valutazioni del personale. In tal modo è possibile tenere meglio in considerazione le prestazioni del collaboratore all'atto della determinazione dello stipendio. Gli automatismi finora in vigore in ambito salariale (ad es. anzianità di servizio) decadono.

La partecipazione delle parti sociali è stabilita per legge. La LPers obbliga Posta e FFS a stipulare contratti collettivi. Anche le regolamentazioni di dettaglio per l'Amministrazione verranno concordate con le associazioni del personale.

Quali vantaggi offre la LPers?

Con la LPers inizia una nuova cultura imprenditoriale e del lavoro. Essa si fonda su:

- una maggior responsabilità dirigenziale e individuale;
- un dialogo più intenso fra i livelli gerarchici;
- un lavoro più coerente secondo obiettivi;
- un avvicinamento fra Stato ed economia per quanto concerne la politica in materia di personale.

Ciò aumenta:

- la motivazione e la qualificazione del personale;
- il prestigio del datore di lavoro e dei lavoratori sul mercato del lavoro;
- l'orientamento verso i clienti;
- l'efficienza e l'economicità delle prestazioni.

La legge sul personale federale porta dunque qualcosa a tutti: ai contribuenti, ai cittadini e al personale della Confederazione.



Argomenti del Consiglio federale a favore della legge sul personale federale LPers

Consiglio federale e LPers / Base solida per un comportamento flessibile: le trasformazioni in campo economico e sociale rappresentano una sfida anche per la Confederazione, i cui collaboratori devono poter agire in un ambiente dinamico e fornire prestazioni di alta qualità. La LPers crea le premesse al riguardo. Di seguito sono illustrati gli argomenti principali del Consiglio federale a favore della LPers. Il referendum contro la LPers è riuscito ed il 26 novembre 2000 il popolo sarà chiamato alle urne.

Stato e LPers / Politica del personale moderna e sociale: la LPers consente al Consiglio federale, Posta e FFS di seguire una moderna politica del personale. Regolamenti rigidi e superati lasciano il posto ad aggiornati strumenti di gestione. In particolare viene abolito lo statuto di funzionario. La LPers avvicina il diritto del personale federale al codice delle obbligazioni. Le divergenze con il settore privato vengono pertanto ridotte. Sul mercato del lavoro la Confederazione diventa più flessibile e competitiva. Dal profilo sociale la Confederazione e le sue imprese rimangono un datore di lavoro esemplare.

Popolazione e LPers / Efficienti prestazioni dello Stato: lo Stato deve far bene tutto quello che fa. Le sue prestazioni devono andare a beneficio di tutti ed essere parimenti accessibili a tutti. È un diritto della popolazione pretendere che i suoi soldi vengano usati in modo parsimonioso e mirato. L'obiettivo primario dello Stato deve consistere nel servizio alla clientela, ciò che rafforza il "Service public". È quindi importante che la Confederazione possa reagire rapidamente anche alle trasformazioni sul mercato del lavoro. La LPers crea le basi e gli strumenti necessari.

Economia e LPers / Mercato del lavoro trasparente: la LPers permette di avvicinare le condizioni di lavoro della Confederazione a quelle dell'economia. In luogo dello statuto di funzionario subentrano contratti di lavoro. Per rapporti particolari sono viepiù possibili soluzioni individuali. Il mercato del lavoro diventa più trasparente, ciò che facilita lo scambio di personale e di sapere e rafforza le interrelazioni tra economia privata e Stato, per cui sulla piazza economica ed operativa Svizzera tutti ne possono trarre vantaggio.

Personale federale e LPers / Condizioni di lavoro attraenti: un "Service public" solido richiede personale qualificato e motivato. A tale scopo sono necessari datori di lavoro esemplari e affidabili nonché le pertinenti basi. La LPers attribuisce importanza centrale agli interessi dei lavoratori e dà il dovuto peso al loro sviluppo personale e professionale. I dipendenti possono sempre contare su una buona protezione dalle disdette. Grazie alla moderna politica del personale aumentano le opportunità del personale sul mercato del lavoro.

Parti sociali e LPers / Opportunità per trattative contrattuali: la LPers è la base per una moderna e vera collaborazione fra le parti sociali. La Confederazione diventa partner contrattuale dei collaboratori e delle associazioni. Il personale dell'Amministrazione federale riceve contratti di lavoro individuali; le parti contrattuali diventano partner con stessi diritti. Sulla base della LPers, le FFS hanno concluso un contratto collettivo di lavoro (CCL) con i loro partner sociali. Le trattative per il CCL della Posta sono in corso.



Potete trovare **informazioni più dettagliate** sulla legge sul personale federale visitando il nostro sito web www.efd.admin.ch

Risposte alle obiezioni

Contro la legge sul personale federale (LPers) l'Unione federativa del personale delle amministrazioni e imprese pubbliche, ed associazioni annesse, ha lanciato con successo il referendum. Gli avversari della LPers temono in particolare che con l'entrata in vigore della nuova legge, Posta e FFS effettuino numerosi licenziamenti e indeboliscano, di conseguenza, il "Service public". Si sostiene pure che i dipendenti delle classi salariali più basse dovrebbero subire massicce riduzioni salariali. Timori di ordine generale sono una cosa; le obiezioni oggettivamente scorrette e fuorvianti contro la LPers sono invece meritevoli di puntualizzazioni. Di seguito le risposte alle obiezioni diffuse dagli oppositori della LPers.

Secondo gli avversari della LPers bisognerebbe porre fine al peggioramento e alla deregolamentazione delle condizioni di lavoro presso la Confederazione, i Cantoni, i Comuni e *nell'economia* dicendo NO alla nuova legge. Anche se tocca direttamente solo circa 110'000 impiegati di Amministrazione federale, Posta e FFS, la LPers eserciterebbe però indirettamente un certo impatto allarmistico sugli impiegati di Cantoni, Comuni e imprese private.

Occorre ricordare che la maggioranza dei Cantoni ha già abolito lo statuto di funzionario oppure prevede di farlo e che la LPers interessa esclusivamente il personale federale.

Basta con gli inasprimenti delle condizioni del personale pubblico e *privato* e con l'insufficiente protezione contro il licenziamento sancita dalla LPers.

Occorre ricordare che il codice delle obbligazioni in vigore nel settore privato non contiene disposizioni in materia di protezione contro il licenziamento così progressiste come quelle previste nella LPers.

Alcuni oppositori della LPers non ne vogliono più sapere di riduzioni di personale e temono in particolare i licenziamenti di massa alla Posta che i fautori della liberalizzazione di questa impresa pubblica potrebbero mettere in atto grazie alla LPers. Si afferma che centinaia di uffici postali dovrebbero chiudere.

Occorre ricordare che anche con la LPers la Confederazione e le sue imprese annesse (Posta e FFS) continueranno ad essere datori di lavoro affidabili e coscienti dei valori sociali. Gli impiegati delle FFS hanno già negoziato un contratto collettivo di lavoro (CCL) fondato sulla LPers; alla Posta le trattative sono tuttora in corso. Inoltre, l'Ordinamento dei funzionari consentiva già di liberalizzare settori parziali dell'Amministrazione federale. La Posta e le FFS devono tuttavia disporre del margine di manovra consentito dalla LPers per poter affermarsi a lungo termine sui mercati caratterizzati dalla liberalizzazione.

Gli oppositori asseriscono che le condizioni di lavoro peggioreranno, in particolare che lo stress aumenterà, il personale diminuirà e così pure lo stipendio. Affermano inoltre che in avvenire gli impiegati saranno maggiormente esposti a decisioni arbitrarie quando si tratterà di determinare gli stipendi e la compensazione del rincaro. Lo stipendio delle classi salariali più basse subirà riduzioni.

Occorre ricordare che con il passaggio al nuovo sistema salariale gli stipendi attuali saranno mantenuti come convenuto con le parti sociali nel mese di giugno del 1999 e che la maggiore considerazione attribuita alla prestazione in occasione della determinazione dello stipendio si fonda sulla comune concertazione degli obiettivi e sulla valutazione del personale che dev'essere effettuata in maniera realistica.

Secondo gli oppositori lo stipendio minimo verrebbe ridotto a soli 3'000 franchi.

Occorre ricordare che lo stipendio minimo è stato inserito nella LPers su richiesta delle associazioni del personale. L'importo di 3'000 franchi è tuttora oggetto di trattative fra le parti sociali e la Confederazione. Il salario minimo di 36'000 franchi annui costituisce la retribuzione di funzione più bassa, che viene proposta per collaboratori diciottenni, senza nessun diploma, al fine di tener conto delle imprese. Non è proprio il caso di parlare di dumping salariale. Il codice delle obbligazioni non prevede alcun salario minimo che può invece essere fissato nel quadro delle trattative per il contratto collettivo di lavoro.

Sempre secondo gli oppositori la LPers porterebbe alla settimana di 45 ore e il diritto minimo a sole quattro settimane di vacanza; in questo modo si scenderebbe al minimo previsto nel codice delle obbligazioni.

Occorre ricordare che, a questo riguardo, la LPers non cambia nulla rispetto all'Ordinamento dei funzionari. Infatti, quattro settimane di vacanza al minimo e 45 ore di lavoro settimanali al massimo corrispondono allo statu quo.



Altri argomenti a favore (della) e contro la legge sul personale federale si trovano sul nostro sito WEB: www.dff.admin.ch (link, Parlamento)

Lo statuto di funzionario nei Cantoni

Cantoni con il sistema della disdetta in luogo dello statuto di funzionario

1. Zurigo
2. Berna
3. Uri (dal 1° gennaio 2001)
4. Svitto
5. Obvaldo
6. Nidvaldo
7. Zugo
8. Basilea Città
9. Basilea Campagna
10. Appenzello Esterno
11. Appenzello Interno
12. Grigioni
13. Ticino
14. Vaud
15. Neuchâtel
16. Ginevra

Cantoni con statuto di funzionario limitato

17. San Gallo
18. Glarona
19. Sciaffusa

Cantoni con statuto di funzionario e revisione in vista

20. Lucerna (modifica prevista dal 1° gennaio 2002)
21. Friburgo (progetto di revisione in Gran Consiglio a partire dall'autunno)
22. Soletta (modifica prevista dal 1° agosto 2001)
23. Argovia (modifica prevista dal 1° aprile 2001, votazione popolare il 24.9.2000)
24. Turgovia (progetto di revisione in Gran Consiglio)
25. Giura (il Governo si occuperà in settembre del progetto di revisione)

Cantone con statuto di funzionario senza revisione in vista

26. Vallese

L'informazione durante la campagna per la votazione

Principi del DFF

Determinanti per l'informazione del DFF durante la campagna per la votazione sono le considerazioni contenute nella dissertazione apparsa nel 1992 "Die rechtliche Stellung der Behörde im Abstimmungskampf - Information und Beeinflussung der Stimmbürger in einer gewandelten halbdirekten Demokratie" di Gion-Andri Decurtins (Università di Friburgo i. Ue). Le direttive che vi sono elencate non sono ancora state avversate giudizialmente. Altri fondamenti sono dati dalla giurisprudenza, dalla teoria della comunicazione e dalla prassi dei tribunali.

Diritti...

Si riconosce sostanzialmente l'obbligo d'informazione prima delle votazioni. Per informazione s'intende il diritto della popolazione a una conoscenza non manipolata delle posizioni governative e il diritto delle autorità a partecipare attivamente al processo di formazione delle opinioni. Le autorità possono sostenere la propria posizione con i migliori argomenti e assolvere il loro ruolo dirigenziale (del quale fa parte anche una comunicazione attiva) entro le regole del sistema e del diritto della democrazia diretta. Al centro della campagna devono stare gli argomenti che il Governo ha sostenuto in occasione del dibattito parlamentare. In particolare occorre porre l'accento sulle conseguenze dell'accettazione o della bocciatura di una proposta. Inoltre, il tema della votazione deve essere esaminato in contesti più ampi.

I temi in votazione rappresentano spesso gli affari centrali di un Governo. A causa del particolare interesse pubblico, le autorità devono stabilire i pertinenti punti chiave della comunicazione. Al riguardo i mezzi d'informazione disponibili devono essere impiegati in misura più intensa (conferenze stampa, comunicati stampa, internet, newsletter, serie di pubblicazioni, relazioni, manifestazioni informative, raccoglitori, informazione interna ecc.). L'informazione prima delle votazioni può differire da quella concernente altri affari di Governo quanto a contenuto, forma ed intensità sempre che siano rispettati i principi essenziali in materia. Particolare attenzione dev'essere prestata per i gruppi di destinatari toccati in modo speciale.

... e limiti

Vi sono però anche limiti da rispettare quali, ad esempio, il divieto di abuso, di propaganda e di polemica. L'intervento del Governo non deve monopolizzare la discussione sulla votazione e dev'essere proporzionato. Rispetto ad attori privati e a comitati, le autorità hanno il dovere di fornire informazioni vere, differenziate, oggettive, chiare e verificabili. Il ricorso a slogan e a motti può creare problemi. I limiti posti all'informazione tengono conto di un dilemma, per cui al diritto all'informazione si contrappone il fatto che l'intervento delle autorità non solo promuove la libera formazione delle opinioni o delle conoscenze, ma che a partire da un certo punto la potrebbe anche compromettere. Di conseguenza, l'informazione delle autorità non può essere unilaterale, manipolatrice o intimidatoria (l'esposizione delle conseguenze

negative di un risultato elettorale non è minaccia). Formalmente, l'informazione delle autorità deve essere riconoscibile in quanto tale (trasparenza). Al riguardo è necessaria una netta separazione tra informazione delle autorità e conduzione vera e propria della campagna per la votazione da parte di Parlamento e comitati privati.

Le votazioni sono in effetti il logico sbocco dell'attività politica in una democrazia diretta. Tuttavia, la fase che precede la votazione è molto delicata e suscettibile di abusi. Il processo informativo inizia con l'apertura di un nuovo fascicolo e segue in un primo tempo le regole generali dell'informazione governativa. Successivamente, quando il tema diventa oggetto di votazione, subentrano regole più severe. A questo punto inizia l'informazione sulla votazione. È nel corso della "fase calda", vale a dire da 3 a 5 mesi prima della votazione, che le esigenze sono elevate. Inizia così, di regola, la partecipazione a dibattiti tra fronti opposti e le reazioni puntuali a informazioni distorte.

LPers, caso particolare, ove la Confederazione ha un doppio ruolo

Nel contesto dello scrutinio referendario, l'informazione interna riguardante la legge sul personale federale (LPers) è caratterizzata dal fatto che Consiglio federale e autorità compaiano, da un lato, come datori di lavoro e, dall'altro, come istanze interessate.

- **In qualità di datore di lavoro** la Confederazione deve, a livello di informazione interna, orientare in maniera esauriente tutti i collaboratori sulla LPers e sulla nuova politica del personale. Con questa legge che il Consiglio federale ha caldamente sostenuto in Parlamento si intendono creare moderni strumenti di gestione per poter reagire con flessibilità alle nuove esigenze. L'autorità deve comunicare chiaramente anche questa volontà. Indipendentemente dal referendum, le spiegazioni e le informazioni sulla LPers rientrano nei doveri dei superiori.
- **Quale istanza interessata** l'autorità si schiera a favore dell'accettazione della LPers e contro il referendum. Alla luce del suddetto doppio ruolo occorre pertanto tenere presenti non solo gli obblighi e i limiti consueti dell'informazione che precede la votazione. Oltre al dovere di tematizzare attivamente l'argomento davanti al personale e ai limiti da rispettare, vi è altresì un punto al quale deve essere prestata particolare attenzione, ovvero le autorità possono esporre i motivi per i quali perorano l'accettazione della legge. Esse devono però evidenziare anche i vantaggi e gli svantaggi e, in particolare, rispettare il principio della libertà di opinione. Ciò non significa che l'informazione interna debba essere oggetto di contraddittori visto che la possibilità di accedere ad altre informazioni non è affatto preclusa. In ogni modo i collaboratori che non condividono le opinioni del Governo non devono essere svantaggiati. Inoltre bisogna pure rinunciare a parole d'ordine. Per riassumere, occorre quindi distinguere chiaramente tra l'obbligo d'informare della Confederazione (contenuti della LPers e motivi a suo sostegno del Consiglio federale) e la libertà del personale della Confederazione di poter esprimere il proprio convincimento nell'urna.

Legge sul personale federale (LPers) del 24 marzo 2000

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale,
visto il messaggio del Consiglio federale del 14 dicembre 1998¹,
decreta:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto

La presente legge disciplina il rapporto di lavoro tra la Confederazione e il suo personale.

Art. 2 Campo d'applicazione

¹ La presente legge è applicabile al personale:

- a. dell'amministrazione federale ai sensi dell'articolo 2 capoversi 1 e 2 della legge del 21 marzo 1997² sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA);
- b. dei Servizi del Parlamento secondo l'articolo 8^{novies} della legge del 23 marzo 1962³ sui rapporti fra i Consigli;
- c. della Posta svizzera secondo la legge del 30 aprile 1997⁴ sull'organizzazione delle poste;
- d. delle Ferrovie federali svizzere secondo la legge federale del 20 marzo 1998⁵ sulle Ferrovie federali svizzere;
- e. delle unità organizzative decentralizzate di cui all'articolo 2 capoverso 3 LOGA, sempre che le disposizioni delle leggi speciali non prevedano altrimenti;
- f. delle Commissioni federali di ricorso e d'arbitrato secondo gli articoli 71a–71c della legge del 10 dicembre 1968⁶ sulla procedura amministrativa;
- g. del Tribunale federale secondo l'Organizzazione giudiziaria del 16 dicembre 1943⁷.

² Non è applicabile:

- a. alle persone elette dall'Assemblea federale secondo l'articolo 168 della Costituzione federale;
- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978⁸ sulla formazione professionale.

Art. 3 Datori di lavoro

¹ Datori di lavoro ai sensi della presente legge sono:

- a. il Consiglio federale quale organo direttivo supremo dell'amministrazione federale;
- b. l'Assemblea federale per i Servizi del Parlamento;
- c. la Posta svizzera;
- d. le Ferrovie federali svizzere;
- e. il Tribunale federale.

² Le Commissioni federali di ricorso e arbitrali, i dipartimenti, la Cancelleria federale, i gruppi e uffici, nonché le unità amministrative decentralizzate sono considerati datori di lavoro per quanto il Consiglio federale deleghi loro le corrispondenti competenze.

Art. 4 Politica del personale

¹ Le disposizioni d'esecuzione (art. 37 e 38), i contratti di lavoro (art. 8) nonché le misure e le decisioni sono concepiti in modo da contribuire alla competitività della Confederazione sul mercato del lavoro e al raggiungimento degli obiettivi di cui ai capoversi 2 e 3.

² I datori di lavoro impiegano il loro personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile; prendono le misure adeguate per garantire:

- a. l'assunzione e la permanenza del personale adeguato;
- b. lo sviluppo personale e professionale, il perfezionamento, la motivazione e la polivalenza del personale;
- c. il promovimento dei quadri e lo sviluppo delle capacità gestionali;
- d. le stesse opportunità alle donne e agli uomini e la loro parità di trattamento;
- e. l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche, il promovimento del plurilinguismo e la comprensione tra le comunità linguistiche;
- f. le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e integrazione;
- g. la protezione della personalità e della salute, nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
- h. il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro;

¹ FF 1999 1343
² RS 172.010
³ RS 171.11
⁴ RS 783.1
⁵ RS 742.31
⁶ RS 172.021
⁷ RS 173.110
⁸ RS 412.10

- i. la creazione di condizioni di lavoro che consentano al personale di adempiere le proprie responsabilità familiari e i propri impegni sociali;
- j. la creazione di posti di tirocinio e di formazione;
- k. un'informazione esaustiva del personale.

³ Provvedono ad evitare l'arbitrarietà nei rapporti di lavoro e introducono un sistema di valutazione fondato su colloqui con il collaboratore; tale sistema costituisce la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione e di uno sviluppo degli impiegati orientato verso obiettivi.

Art. 5 Coordinamento e controllo della gestione

¹ Il Consiglio federale coordina e dirige l'attuazione della politica del personale. Verifica periodicamente il conseguimento degli obiettivi della presente legge; rende conto alle Camere federali di tali verifiche e propone loro tempestivamente le misure necessarie. Stabilisce d'intesa con le commissioni parlamentari di vigilanza la forma e il contenuto di tali rapporti.

² Provvede affinché i datori di lavoro adoperino un adeguato sistema di controllo della gestione.

³ Il Consiglio federale può affidare ad un servizio specializzato il coordinamento degli affari del personale che svolge compiti amministrativi affidati a organizzazioni e a terzi secondo l'articolo 2 capoverso 4 LOGA.

⁴ Designa i servizi competenti.

Art. 6 Diritto applicabile

¹ Il personale ha i diritti e gli obblighi sanciti dalla Costituzione federale e dalla legislazione.

² Sempre che la presente legge non preveda disposizioni derogatorie, al rapporto di lavoro sono applicabili per analogia le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni⁹ (CO).

³ Entro i limiti delle disposizioni di cui al capoverso 2, il rapporto di lavoro è regolato in dettaglio dalle disposizioni d'esecuzione (art. 37), in particolare dal contratto collettivo di lavoro (art. 38) e dal contratto di lavoro (art. 8).

⁴ Qualora le disposizioni d'esecuzione rispettivamente il contratto collettivo di lavoro e il contratto di lavoro divergano, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato.

⁵ Il Consiglio federale può subordinare talune categorie di personale al CO, segnatamente il personale ausiliario, i praticanti e il personale reclutato e assunto all'estero. Può emanare prescrizioni minime per tali rapporti di lavoro.

⁶ In singoli casi motivati i datori di lavoro possono subordinare loro impiegati al CO.

⁷ In caso di controversie connesse con il rapporto di lavoro del personale subordinato al CO, la competenza spetta ai tribunali civili.

Art. 7 Messa a concorso

I posti vacanti sono messi a pubblico concorso. Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le eccezioni.

Sezione 2: Formazione, fine e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 8 Formazione e condizioni di assunzione

¹ Il rapporto di lavoro è un rapporto di diritto pubblico e nasce dalla conclusione per scritto di un contratto di lavoro. È fatto salvo l'articolo 9 capoversi 3-5.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano il periodo di prova, che può essere di sei mesi al massimo.

³ Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, il Consiglio federale disciplina mediante ordinanza:

- a. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone con la cittadinanza svizzera;
- b. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone che posseggono esclusivamente la cittadinanza svizzera.

Art. 9 Durata

¹ Se il contratto di lavoro non è limitato nel tempo, il rapporto di lavoro è di durata indeterminata.

² Il rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per cinque anni al massimo; oltre i cinque anni è considerato di durata indeterminata. I contratti di durata determinata che si succedono senza interruzione sono pure considerati di durata indeterminata dopo cinque anni. Il Consiglio federale può prevedere eccezioni per talune categorie professionali.

³ I membri delle Commissioni federali di ricorso e arbitrali sono assunti per la durata della loro funzione secondo l'articolo 71c capoverso 4 della legge federale del 20 dicembre 1968¹⁰ sulla procedura amministrativa.

⁴ L'Assemblea federale e il Tribunale federale possono, ciascuno per il proprio settore, disciplinare quale personale è nominato per la durata della funzione.

⁵ Il Consiglio federale può prevedere mediante ordinanza che altre persone che devono restare indipendenti dall'organo di nomina siano nominate per la durata della loro funzione.

⁶ Per motivi gravi l'autorità di nomina può modificare o risolvere il rapporto di servizio delle persone nominate secondo i capoversi 3-5 prima della fine della durata della funzione.

Art. 10 Fine

¹ Di comune intesa le due parti possono porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

² Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

⁹ RS 220
¹⁰ RS 172.021

- a. al raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946¹¹ sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS);
- b. in caso di decesso dell'impiegato;
- c. alla scadenza della durata del contratto.

³ Per determinate categorie di personale il Consiglio federale può stabilire un limite d'età inferiore a quello di cui all'articolo 21 LAVS. In singoli casi i datori di lavoro possono prevedere un impiego oltre l'età ordinaria del pensionamento.

Art. 11 Risoluzione dei rapporti di lavoro di durata determinata

Le due parti possono disdire immediatamente il rapporto di lavoro di durata determinata nei casi di cui all'articolo 12 capoverso 7.

Art. 12 Risoluzione dei rapporti di lavoro di durata indeterminata

¹ Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

² Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente:

- a. durante i primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
- b. a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.

³ Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese; occorre rispettare i seguenti termini minimi di preavviso:

- a. tre mesi nei primi cinque anni di servizio;
- b. quattro mesi a partire dal sesto fino al decimo anno di servizio compreso;
- c. sei mesi a partire dall'undicesimo anno di servizio.

⁴ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere termini minimi più lunghi di quelli previsti ai capoversi 2 e 3.

⁵ A seconda dei singoli casi, il datore di lavoro può accordare all'impiegato un termine di disdetta più breve se nessun interesse essenziale vi si oppone.

⁶ Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro può invocare i seguenti motivi di disdetta ordinaria:

- a. la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto;
- c. incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- d. mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- e. gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire alla persona in questione un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f. il venir meno di una condizione di assunzione legale o contrattuale.

⁷ È considerato motivo per recedere immediatamente dal rapporto di lavoro ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto.

Art. 13 Prescrizioni formali

¹ La proroga, la limitazione e la fine secondo l'articolo 10 capoverso 1 nonché la risoluzione secondo gli articoli 11 e 12 necessitano la forma scritta.

² Su richiesta del datore di lavoro, gli impiegati devono motivare per scritto la loro disdetta immediata.

³ Se le parti non si accordano sulla fine, la disdetta da parte del datore di lavoro riveste la forma di decisione.

Art. 14 Conseguenze in caso di violazione delle disposizioni sulla risoluzione

¹ Il datore di lavoro offre alla persona in questione il precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'impiegato entro 30 giorni dopo aver preso conoscenza di un presunto motivo di nullità, fa valere presso il datore di lavoro per scritto e in modo plausibile che la disdetta è nulla in quanto:

- a. presenta un grave vizio di forma;
- b. non è giustificata secondo l'articolo 12 capoversi 6 e 7 oppure
- c. avviene in tempo inopportuno ai sensi dell'articolo 336c CO¹².

² Se entro 30 giorni dalla ricezione della lettera con cui l'impiegato fa valere la nullità della disdetta, il datore di lavoro non chiede all'autorità di ricorso di confermare la validità della disdetta, quest'ultima è nulla e l'impiegato ritrova il suo precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile.

³ Il datore di lavoro offre al dipendente il precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, qualora egli o l'autorità di ricorso abbia abrogato la disdetta in particolare poiché:

- a. abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO oppure
- b. discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995¹³.

⁴ In caso di disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impiegato è applicabile l'articolo 336d CO.

⁵ È salva l'indennità secondo l'articolo 19 della presente legge.

⁶ È applicabile l'articolo 10 della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995; le vie legali sono rette dalla presente legge.

¹¹ RS 831.10

¹² RS 220

¹³ RS 151

Sezione 3: Diritti e obblighi risultanti dal rapporto di lavoro

Art. 15 Stipendio

¹ Il datore di lavoro versa uno stipendio all'impiegato. Lo stipendio dipende dalla funzione, dall'esperienza e dalla prestazione.

² Il Consiglio federale definisce gli stipendi minimi.

³ Le disposizioni d'esecuzione stabiliscono i principi che presiedono alla determinazione degli stipendi.

⁴ Possono prevedere supplementi sullo stipendio allo scopo di adattarlo alla situazione regionale del mercato del lavoro, all'infrastruttura locale e ai bisogni specifici del settore.

⁵ Possono adattare al potere d'acquisto singole componenti dello stipendio del personale impiegato all'estero.

Art. 16 Compensazione del rincaro

¹ Il datore di lavoro versa sullo stipendio o su alcune sue componenti come pure su altre prestazioni un'indennità per compensare adeguatamente il rincaro. A tal fine tiene conto della sua situazione economica e finanziaria e della situazione sul mercato del lavoro.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano i principi.

³ Laddove il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), quest'ultimo contiene disposizioni sulla compensazione del rincaro. Se le parti non possono accordarsi sull'entità del rincaro, esso è fissato da un tribunale arbitrale (art. 38 cpv. 3).

Art. 17 Tempo di lavoro, vacanze e congedi

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la durata del tempo di lavoro nonché le vacanze e i congedi; stabiliscono inoltre l'entità e la compensazione del lavoro aggiuntivo e delle ore supplementari.

² Il Consiglio federale stabilisce la durata massima del tempo di lavoro normale, il numero minimo dei giorni di vacanza e il congedo di maternità.

Art. 18 Altre prestazioni del datore di lavoro

¹ Le disposizioni d'esecuzione definiscono gli apparecchi, gli indumenti da lavoro e il materiale di cui deve essere dotato il personale e che sono necessari per l'adempimento dei compiti.

² Disciplinano inoltre i rimborsi all'impiegato delle spese e le indennità per gli inconvenienti connessi al lavoro.

Art. 19 Misure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

¹ Prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato interessato, il datore di lavoro esamina tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegare quest'ultimo.

² Qualora il datore di lavoro receda dal rapporto di lavoro senza colpa della persona interessata, quest'ultima ha diritto ad un'indennità se:

- a. esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o nulla;
- b. ha raggiunto una certa età oppure se il rapporto di lavoro dura da molto tempo.

³ Se la disdetta è abrogata secondo l'articolo 14 capoversi 1 e 3 lettera a, la persona interessata riceve un'indennità se, per motivi che non le possono essere imputati, non può essere impiegata presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3.

⁴ Se la disdetta è abrogata secondo l'articolo 14 capoverso 3 lettera b, la persona interessata riceve un'indennità se il datore di lavoro non può offrirle lo stesso impiego.

⁵ Il Consiglio federale può stabilire, mediante ordinanza, che altre persone ricevano un'indennità. Definisce le condizioni quadro per il versamento di eventuali indennità di partenza in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa secondo l'articolo 10 capoverso 1.

⁶ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano:

- a. gli importi minimi e massimi dell'indennità;
- b. il rimborso dell'indennità qualora la persona licenziata secondo i capoversi 2, 3 o 5 è assunta da un datore di lavoro secondo l'articolo 3.

⁷ Per i casi di cui ai capoversi 2, 3 e 5 le disposizioni d'esecuzione possono anche disciplinare il computo delle prestazioni di assicurazioni obbligatorie previste dalla legge.

⁸ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere che l'indennità sia versata sotto forma di pensione.

Art. 20 Tutela degli interessi del datore di lavoro

¹ Gli impiegati svolgono con diligenza il lavoro loro impartito e tutelano gli interessi della Confederazione, rispettivamente del loro datore di lavoro.

² Durante la durata del rapporto di lavoro l'impiegato non presta alcun lavoro a titolo oneroso a favore di terzi, sempre che in tal modo violi il suo dovere di fedeltà.

Art. 21 Obblighi del personale

¹ Se necessario per l'adempimento dei compiti, le disposizioni d'esecuzione possono prevedere per il personale l'obbligo di:

- a. risiedere in un determinato luogo;
- b. abitare in un alloggio di servizio; le disposizioni d'esecuzione possono disciplinare il rapporto giuridico derogando alla legislazione sul diritto di locazione;
- c. utilizzare determinati apparecchi, indumenti da lavoro e dispositivi di sicurezza.

² Le disposizioni d'esecuzione possono obbligare il personale a fornire al datore di lavoro tutto o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi, se queste ultime sono esercitate grazie al rapporto di lavoro.

³ Al personale è proibito sollecitare, accettare o farsi promettere omaggi o altri vantaggi per sé o per terzi, se ciò avviene nell'ambito del rapporto di lavoro.

⁴ Al personale è proibito l'esercizio di una funzione ufficiale per uno Stato estero nonché l'accettazione di titoli onorifici o ordini cavallereschi conferiti da autorità estere.

Art. 22 Segreto professionale, di affari e d'ufficio

¹ L'impiegato è tenuto al segreto professionale, al segreto d'affari e al segreto d'ufficio.

² Le disposizioni d'esecuzione definiscono il segreto d'ufficio a complemento della legislazione speciale.

Art. 23 Occupazioni accessorie

Le disposizioni d'esecuzione possono sottoporre ad autorizzazione l'esercizio di determinate attività e incarichi pubblici per quanto esso possa compromettere l'ademimento dei compiti.

Art. 24 Restrizioni dei diritti del personale

¹ Se la sicurezza dello Stato, la tutela degli interessi negli affari esteri o la garanzia dell'approvvigionamento del Paese in beni e servizi vitali lo esigono, il Consiglio federale può limitare o sopprimere il diritto di scioperare per determinate categorie di impiegati.

² Per le medesime ragioni può:

- a. limitare la libertà di domicilio e la libertà economica oltre le restrizioni previste dalla legge;
- b. imporre al personale obblighi che esulano dal contratto di lavoro.

Art. 25 Violazione degli obblighi professionali

¹ Le disposizioni d'esecuzione determinano le misure atte a garantire nuovamente la corretta esecuzione dei compiti in caso di violazione di obblighi professionali.

² In caso di negligenza, esse possono prevedere quali misure l'avvertimento, l'ammonizione o la modificazione dell'ambito d'attività.

³ In caso d'intenzionalità o di grave negligenza, esse possono inoltre prevedere riduzioni salariali, multe nonché modifiche della durata e del luogo di lavoro.

Art. 26 Misure cautelari

¹ Qualora la corretta esecuzione dei compiti sia compromessa, il datore di lavoro prende le necessarie misure cautelari.

² Se l'esecuzione di compiti è compromessa per motivi inerenti all'impiegato, il datore di lavoro può in particolare sospendere il rapporto di lavoro con questa persona nonché sopprimere o ridurre il salario e altre prestazioni. Le misure cautelari non incidono sui rapporti assicurativi.

³ Se le misure cautelari risultano ingiustificate, la persona interessata riacquisisce i suoi diritti. Gli importi trattenuti sul salario e su altre prestazioni sono rimborsati.

Art. 27 Trattamento dei dati

¹ Il datore di lavoro tratta i dati personali necessari alla gestione del personale e dei salari.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano nel quadro della legge federale del 19 giugno 1992¹⁴ sulla protezione dei dati:

- a. le condizioni e le competenze per il trattamento di dati personali degni di particolare protezione relativi a misure sociali, nonché a procedimenti esecutivi, amministrativi e penali;
- b. le condizioni e le competenze per il trattamento di dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità ai sensi dell'articolo 3 lettere c e d della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati, per quanto necessario per lo sviluppo del personale e previo accordo scritto della persona interessata;
- c. i termini di conservazione dei dati, l'organizzazione dei sistemi automatizzati nonché la sicurezza dei dati; possono prevedere l'accesso ai dati mediante procedure di richiamo.

³ I servizi competenti possono trasmettere dati personali a terzi soltanto se vi è una corrispondente base legale oppure se la persona interessata vi acconsente per scritto.

Art. 28 Dati relativi alla salute

¹ Il servizio medico competente tratta i dati personali relativi alla salute in modo confidenziale; custodisce i documenti corrispondenti.

² Può comunicare ai servizi interessati informazioni circa le conclusioni tratte da constatazioni mediche soltanto nella misura in cui ciò sia necessario per valutare se il candidato è idoneo a essere assunto, assicurato e a svolgere il suo lavoro oppure per pronunciarsi in merito a pretese desunte dal rapporto di lavoro.

³ Del rimanente, può trasmettere dati relativi alla salute e documenti medici soltanto col consenso scritto della persona interessata; se il consenso è negato, i dati possono essere trasmessi soltanto con l'autorizzazione del servizio designato nelle disposizioni d'esecuzione.

⁴ L'autorizzazione di cui al capoverso 3 è negata se:

- a. la persona su cui sono domandate le informazioni ha un interesse preponderante a serbarle segrete, oppure
- b. essa ostacolerebbe notevolmente il datore di lavoro nello svolgimento dei suoi compiti, oppure
- c. lo esigano interessi pubblici.

Sezione 4: Misure a favore del personale

Art. 29 Impedimento al lavoro e decesso

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni che il datore di lavoro versa all'impiegato in caso d'impedimento al lavoro dovuto a malattia, infortunio, invalidità, servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile nonché a maternità.

² Determinano le prestazioni ai superstiti in caso di decesso dell'impiegato.

³ Inoltre disciplinano il computo delle prestazioni di assicurazioni obbligatorie svizzere ed estere sul salario e sulle altre prestazioni.

Art. 30 Surrogazione

¹ Il datore di lavoro, al momento dell'accaduto e fino a concorrenza dell'ammontare delle prestazioni che versa, surroga l'impiegato e i suoi superstiti nei riguardi di terzi che sono responsabili della malattia, dell'infortunio, dell'invalidità o del decesso di tale impiegato.

² Il datore di lavoro può far valere il diritto di regresso nei confronti del coniuge dell'impiegato, dei suoi parenti in linea ascendente e discendente o nei confronti di persone che vivono nella stessa economia domestica dell'impiegato, soltanto se hanno provocato intenzionalmente o per grave negligenza l'impedimento al lavoro.

Art. 31 Misure e prestazioni sociali

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni da versare all'impiegato per il mantenimento dei figli a suo carico. Il Consiglio federale disciplina le prestazioni minime.

² Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere misure per agevolare la custodia dei figli. Possono prevedere il versamento di prestazioni a favore degli impiegati che assistono o provvedono al mantenimento di persone inabili all'esercizio di un'attività lucrativa, nonché misure per agevolare tale assistenza.

³ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere misure e prestazioni per alleviare le conseguenze di situazioni sociali difficili.

⁴ Se in seguito a misure economiche o aziendali occorre licenziare un numero ingente di impiegati, il datore di lavoro elabora un piano sociale. Nei casi in cui il rapporto di lavoro è retto da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), le parti definiscono il piano sociale nel quadro del contratto collettivo. Se le parti non giungono ad un'intesa, è il tribunale arbitrale (art. 38 cpv. 3) a definire il piano sociale.

⁵ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere ulteriori misure e prestazioni per la protezione sociale del personale, in particolare il sostegno degli interessati in caso di riorientamento professionale o prestazioni per il pensionamento anticipato.

Art. 32 Altre misure e prestazioni

Le disposizioni d'esecuzione possono inoltre prevedere:

- a. misure e prestazioni volte a reclutare, mantenere e gratificare il personale;
- b. premi di fedeltà;
- c. misure e prestazioni volte a promuovere le invenzioni o a ricompensare proposte di miglioramento;
- d. misure e prestazioni volte a favorire sul posto di lavoro un comportamento di rispetto per l'ambiente e atto a promuovere la salute e la sicurezza;
- e. la gestione o il sostegno di infrastrutture a favore del personale;
- f. l'acquisto di alloggi sul luogo di lavoro qualora l'offerta locale non sia sufficiente o se la particolarità della funzione lo esige, nonché sovvenzionare l'acquisto o la locazione di alloggi;
- g. riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti della Confederazione.

Sezione 5: Partecipazione e collaborazione con gli interlocutori sociali

Art. 33

¹ I datori di lavoro informano tempestivamente ed esaustivamente il personale e le sue organizzazioni in merito a tutte le questioni importanti in materia di personale.

² Consultano il personale e le sue organizzazioni:

- a. prima di procedere a modifiche della presente legge;
- b. prima di emanare disposizioni d'esecuzione della presente legge;
- c. prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;
- d. prima del trasferimento a terzi di parti dell'amministrazione o di un'azienda o parte di un'azienda;
- e. per questioni legate alla sicurezza sul lavoro o ai provvedimenti sull'igiene del lavoro in virtù dell'articolo 6 capoverso 3 della legge sul lavoro del 13 marzo 1964¹⁵.

³ I datori di lavoro conducono trattative con le organizzazioni del personale.

⁴ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la partecipazione del personale e delle sue organizzazioni. Possono prevedere organi di consultazione, di conciliazione e di decisione, la cui composizione può essere paritetica.

Sezione 6: Procedura

Art. 34 Controversie concernenti il rapporto di lavoro

¹ Se in una controversia concernente il rapporto di lavoro non si giunge ad un'intesa, il datore di lavoro pronuncia una decisione.

² La procedura in prima istanza nonché la procedura di ricorso in virtù degli articoli 35 e 36 sono gratuite, tranne nei casi di temerarietà.

Art. 35 Ricorso interno

¹ Le decisioni del datore di lavoro sono impugnabili dinanzi alle autorità interne di ricorso designate nelle disposizioni d'esecuzione.

² Fanno eccezione a questa regola le decisioni in prima istanza del Consiglio federale e dei dipartimenti come pure le decisioni della Delegazione amministrativa e del Segretario generale dell'Assemblea federale. Il Consiglio federale può escludere mediante ordinanza altre decisioni in prima istanza.

Art. 36 Commissione di ricorso in materia di personale e autorità giudiziarie di ricorso speciali

¹ Le decisioni su ricorso pronunciate dall'autorità interna di ricorso secondo l'articolo 35 capoverso 1 nonché le decisioni degli organi di cui all'articolo 35 capoverso 2 possono essere impugate dinanzi alla Commissione federale di ricorso in materia di personale.

² I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso la Commissione federale di ricorso in materia di personale o presso il Tribunale federale delle assicurazioni sono giudicati dal Tribunale federale. I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso il Tribunale federale sono giudicati dal Tribunale federale delle assicurazioni.

³ Nelle controversie relative alla componente del salario legata alle prestazioni non è dato ricorso dinanzi alla Commissione federale di ricorso in materia di personale.

Sezione 7: Disposizioni d'esecuzione

Art. 37 Disposizioni d'esecuzione

¹ Il Consiglio federale emana le disposizioni d'esecuzione. Provvede affinché queste non limitino l'autonomia di cui i datori di lavoro necessitano per adempiere i loro compiti.

² Le disposizioni d'esecuzione di cui al capoverso 1 sono applicabili anche al personale dei Servizi del Parlamento e del Tribunale federale, per quanto l'Assemblea federale o il Tribunale federale non emanino per il loro personale disposizioni complete o divergenti.

³ Il Consiglio federale può delegare ai datori di lavoro la competenza di emanare disposizioni d'esecuzione oppure, se oggettivamente giustificato, a servizi specializzati idonei.

⁴ Se motivi oggettivi lo esigono, le disposizioni d'esecuzione possono prevedere regolamentazioni derogatorie per il personale di alcuni datori di lavoro oppure per determinate categorie di personale.

Art. 38 Contratto collettivo di lavoro

¹ La Posta svizzera, le Ferrovie federali svizzere e altri datori di lavoro autorizzati dal Consiglio federale concludono contratti collettivi di lavoro (CCL) con le associazioni del personale per il loro settore specifico.

² Il CCL si applica di regola a tutto il personale del rispettivo datore di lavoro.

³ Il CCL prevede un tribunale arbitrale. Quest'ultimo decide se vi è disaccordo fra le parti in merito all'entità della compensazione del rincaro e alla regolamentazione del piano sociale nel quadro del contratto collettivo. Le parti possono conferire al tribunale arbitrale la competenza decisionale in altri casi di disaccordo.

⁴ Le parti possono in particolare prevedere nel CCL:

- a. organi che decidono, invece degli organi statali ordinari, sulle controversie tra le parti del CCL. Per quanto il CCL non preveda nessun organo contrattuale per la liquidazione di controversie, la Commissione federale di ricorso in materia di personale decide in ultima istanza su litigi tra le parti del CCL;
- b. la riscossione di contributi per l'esecuzione del CCL.

⁵ Se gli interlocutori sociali non giungono ad un'intesa sul CCL, per le questioni controverse adiscono una commissione di conciliazione. Quest'ultima sottopone loro proposte di soluzione.

Sezione 8: Disposizioni finali

Art. 39 Diritto previgente: abrogazione

¹ L'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927¹⁶ è abrogato.

² L'articolo 48 capoversi 1-5^{ter} dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 resta in vigore.

³ Il Consiglio federale può prevedere che altre disposizioni dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 restino in vigore per una durata limitata.

¹⁶ CS 1 453; RU 1949 1755, 1959 29, 1962 19 24 323, 1964 583, 1966 57 1363, 1967 24, 1968 1181, 1972 2265, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

Art. 40 Modifica del diritto vigente

1. La legge federale sulla procedura amministrativa¹⁷ è modificata come segue:

Ingresso

...

visto l'articolo 103 della Costituzione federale¹⁸,

Art. 71c cpv. 4

⁴ I giudici sono nominati per un periodo di quattro anni. Il Consiglio federale disciplina il rapporto di lavoro dei giudici a tempo pieno entro i limiti della legge sul personale federale del 24 marzo 2000¹⁹; tutela in particolare l'indipendenza dei giudici.

2. La legge federale del 6 ottobre 1989²⁰ concernente la retribuzione e la previdenza professionale dei magistrati è modificata come segue:

Ingresso

...

visto l'articolo 85 numero 3 della Costituzione federale²¹,

Art. 1 cpv. 1 e 4

¹ L'Assemblea federale stabilisce l'importo degli onorari dei membri del Consiglio federale e del Tribunale federale e del cancelliere della Confederazione (magistrati) mediante un'ordinanza dell'Assemblea federale. I membri del Tribunale federale e il cancelliere della Confederazione ricevono un onorario fissato in percentuale della retribuzione dei membri del Consiglio federale.

⁴ *Abrogato*

3. La legge federale sull'organizzazione giudiziaria²² è modificata come segue:

Ingresso

...

visti gli articoli 103 e 106-114^{bis} della Costituzione federale²³,

Art. 100 cpv. 1 lett. e

¹ Il ricorso di diritto amministrativo non è inoltre ammesso contro:

- e. in materia di rapporti di lavoro del personale federale: decisioni in virtù della legge sul personale federale del 24 marzo 2000²⁴, ad eccezione delle decisioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Art. 104 lett. c n. 2

Abrogato

4. La legge federale del 4 ottobre 1974²⁵ a sostegno di provvedimenti per migliorare le finanze federali è modificata come segue:

Ingresso

...

visto l'articolo 42^{bis} della Costituzione federale²⁶,

Art. 2 e 2a

Abrogati

Art. 41 Disposizioni transitorie

¹ Finché le disposizioni d'esecuzione in virtù dell'articolo 37 o il CCL in virtù dell'articolo 38 necessari all'applicazione della presente legge non sono in vigore, i rapporti di lavoro sono retti:

- a. nei dipartimenti, nella Cancelleria federale, nelle Commissioni federali di ricorso e arbitrali, nel Tribunale federale nonché nei Servizi del Parlamento, dal regolamento degli impiegati del 10 novembre 1959²⁷;
- b. presso le FFS, dal regolamento degli impiegati delle FFS del 2 luglio 1993²⁸;
- c. presso la Posta svizzera, dal regolamento degli impiegati PTT²⁹;

² Il Consiglio federale può dichiarare applicabili, per una durata limitata, altri atti legislativi basati sull'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927³⁰.

¹⁷

RS 172.021

¹⁸

Questa disposizione corrisponde agli articoli 177 e 187 capoverso 1 lettera d della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

¹⁹

RS ...; RU ... (FF 2000 1985)

²⁰

RS 172.121

²¹

Questa disposizione corrisponde all'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

²²

RS 173.110

²³

Queste disposizioni corrispondono agli articoli 143-145, 168 capoverso 1, 177 capoverso 3, 187 capoverso 1 lettera d e 188-191 (dopo l'entrata in vigore del decreto federale dell'8 ottobre 1999 sulla riforma giudiziaria [RU ...; FF 1999 7454] art. 188-191c) della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556)..

²⁴

RS ...; RU ... (FF 2000 1985)

²⁵

RS 611.010

²⁶

Questa disposizione corrisponde all'articolo 126 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

²⁷

RS 172.221.104

²⁸

RS 742.389.21

²⁹

RS 781.611 – 781.637

³⁰

CS 1 453; RU 1949 1755, 1959 29, 1962 19 24 323, 1964 583, 1966 57 1363, 1967 24, 1968 1181, 1972 2265, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

³ Se una controversia su pretese inerenti al rapporto di lavoro è stata oggetto di una decisione prima dell'entrata in vigore della presente legge, la procedura di ricorso è retta dalla precedente legislazione.

⁴ I rapporti di lavoro esistenti prima dell'entrata in vigore della presente legge e retti dall'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927, sono automaticamente vevoli secondo il nuovo diritto, a meno che siano stati sciolti mediante disdetta ordinaria o non rielezione secondo il diritto previgente.

Art. 42 Entrata in vigore

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne stabilisce l'entrata in vigore; può mettere in vigore la legge in diverse fasi temporali e gradualmente in funzione delle categorie di personale.

Consiglio nazionale, 24 marzo 2000

Il presidente: Seiler

Il segretario: Anliker

Consiglio degli Stati, 24 marzo 2000

Il presidente: Schmid Carlo

Il segretario: Lanz

Data di pubblicazione: 11 aprile 2000³¹

Termine di referendum: 20 luglio 2000