

Legge sul personale federale

avamprogetto

(LPers)

Modifica del ...

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto il messaggio del Consiglio federale del ...¹,
decreta:

I

La legge del 24 marzo 2000² sul personale federale è modificata come segue:

Art. 2 cpv. 1 lett. b e g nonché cpv. 2 lett. b–e

¹ La presente legge è applicabile al personale:

- b. dei Servizi del Parlamento secondo la legge del 13 dicembre 2002³ sull'Assemblea federale;
- g. del Tribunale federale secondo la legge del 17 giugno 2005⁴ sul Tribunale federale.

² Non è applicabile:

- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge del 13 dicembre 2002⁵ sulla formazione professionale;
- c. al personale reclutato e assunto all'estero;
- d. al personale di organizzazioni e persone di diritto pubblico o privato incaricate di compiti amministrativi ma estranee all'amministrazione federale, eccetto la Posta svizzera e le Ferrovie federali svizzere;
- e. al personale nominato per la durata della funzione.

Art. 5 cpv. 3 e 4

Abrogati

Art. 6 cpv. 5

⁵ In casi motivati il Consiglio federale può subordinare talune categorie di personale al CO, segnatamente il personale ausiliario e i praticanti. Può emanare prescrizioni minime per tali rapporti di lavoro.

Art. 8 cpv. 1 e 2

¹ Il rapporto di lavoro nasce con la stipulazione di un contratto di lavoro scritto.

² Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere per funzioni speciali un periodo di prova massimo fino a sei mesi.

Art. 9

Abrogato

Art. 10 **Fine**

¹ Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta al raggiungimento del limite d'età di cui all'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946⁶ sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS).

² Le disposizioni d'esecuzione possono:

- a. fissare per determinate categorie di personale un limite d'età di pensionamento inferiore a quello di cui all'articolo 21 LAVS;

RS

- ¹ FF 2008
- ² RS 172.220.1
- ³ RS 171.10
- ⁴ RS 173.110
- ⁵ RS 412.10
- ⁶ RS 831.10

b. prevedere l'impiego oltre l'età ordinaria di pensionamento.

³ Il datore di lavoro può disdire per via ordinaria il rapporto di lavoro per motivi oggettivamente sufficienti; può invece disdirlo con effetto immediato per motivi gravi.

⁴ Nel contratto di lavoro le parti possono convenire condizioni che autorizzano la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 11 e 12

Abrogati

Art. 13 Prescrizioni formali

La proroga, la limitazione e la fine del rapporto di lavoro come pure ogni modifica del contratto di lavoro sono valide solo se stabilite in forma scritta.

Art. 14

Abrogato

Art. 15 cpv. 4

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

Art. 17 cpv. 2

² Il Consiglio federale stabilisce la durata massima del tempo di lavoro normale, la durata minima delle vacanze e la durata minima del congedo parentale in caso di nascita e adozione.

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

¹ Il datore di lavoro sostiene l'avvenire professionale degli impiegati di cui disdice il rapporto di lavoro senza loro colpa.

² Versa loro un'indennità se:

- a. esercitano una professione per la quale la domanda è scarsa o inesistente;
- b. hanno raggiunto una certa età o il rapporto di lavoro dura da molto tempo.

³ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere il versamento di un'indennità per altro personale o in caso di fine del rapporto di lavoro di comune intesa.

⁴ Le disposizioni d'esecuzione:

- a. stabiliscono i valori limite per le indennità;
- b. disciplinano la riduzione, la soppressione o la restituzione delle indennità, se la persona interessata stipula un altro rapporto di lavoro.

⁵ Il datore di lavoro può versare l'indennità in una volta o a rate.

Art. 20

Abrogato

Art. 21 cpv. 1 lett. a

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 ed essere trasferito in altri luoghi di lavoro;

Art. 25 Garanzia di un corretto svolgimento dei compiti

¹ Il datore di lavoro prende le misure necessarie per garantire un corretto svolgimento dei compiti.

² Può in particolare ricorrere a:

- a. misure di sostegno e misure di sviluppo;
- b. avvertimenti, riduzioni dello stipendio, multe, esoneri come pure modifiche dell'ambito di attività, del tempo di lavoro e del luogo di lavoro.

³ Il datore di lavoro conviene per iscritto le misure con l'impiegato. In caso di disaccordo la procedura è retta dagli articoli 34-36.

Art. 26

Abrogato

Sezione 3a: Trattamento dei dati

Art. 27, rubrica

Principi

Art. 27a (nuovo) Sistema di gestione del personale

¹ Il Dipartimento federale delle finanze (DFF) gestisce, per l'amministrazione federale, un sistema informatizzato di gestione del personale. Il sistema serve ad adempiere i compiti stabiliti dalla presente legge, segnatamente a:

- a. garantire l'elaborazione centralizzata dei dati personali relativi agli impiegati dell'amministrazione federale e l'utilizzazione di tali dati da parte delle unità amministrative;
- b. trattare i dati concernenti gli stipendi ed eseguire valutazioni, simulazioni di bilancio e pianificazioni di costi legati al personale;
- c. integrare il trattamento dei dati concernenti il personale nel sistema di gestione finanziaria e di contabilità;
- d. gestire i dati rilevanti per il promovimento dei quadri e per lo sviluppo delle capacità gestionali.

² I dati di cui al capoverso 1 lettera d sono gestiti d'intesa con l'impiegato a cui si riferiscono.

³ Nel sistema informatizzato di gestione del personale possono essere trattati i seguenti dati concernenti gli impiegati:

- a. cittadinanza;
- b. pensionamento per ragioni mediche;
- c. congedo parentale;
- d. riduzione della capacità di guadagno;
- e. livello di valutazione in base alla valutazione delle prestazioni;
- f. competenze comportamentali e competenze tecniche;
- g. dati concernenti lo sviluppo del personale, in particolare il promovimento dei quadri, lo sviluppo delle capacità gestionali e la valutazione delle potenzialità;
- h. esercizio di cariche pubbliche e svolgimento di occupazioni accessorie;
- i. pignoramento dello stipendio;
- j. tempo di lavoro;
- k. cittadinanza dei congiunti dell'impiegato e di altre persone con le quali intrattiene relazioni strette.

⁴ Ogni unità amministrativa raccoglie i dati concernenti i suoi impiegati ed è responsabile della protezione di tali dati.

⁵ I servizi del personale, i centri di servizi specializzati, i servizi finanziari e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema informatizzato di gestione del personale, per quanto sia necessario per lo svolgimento dei loro compiti.

⁶ Il Consiglio federale emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e l'esercizio del sistema informatizzato di gestione del personale;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. l'autorizzazione di trattare dati;
- d. i cataloghi di dati;
- e. la garanzia della sicurezza dei dati e della loro protezione;
- f. la comunicazione a organizzazioni e persone estranee all'amministrazione federale, mediante procedura di richiamo, di dati personali non degni di particolare protezione registrati nel sistema informatizzato di gestione del personale.

Art. 27b (nuovo) Dossier di candidatura

¹ Le persone che si candidano per un posto presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 possono presentare il loro dossier di candidatura in forma cartacea o elettronica.

² I dossier di candidatura su carta possono essere sottoposti a scansione.

³ L'esplicito accordo del candidato è necessario per:

- a. eseguire test della personalità;
- b. chiedere referenze all'attuale o al precedente datore di lavoro;
- c. chiedere una perizia grafologica.

⁴ I servizi del personale, i centri di servizi specializzati e le persone responsabili della scelta dei candidati hanno accesso ai dossier di candidatura. Sono autorizzati a trattarli in un sistema informatizzato interno, il cui accesso è precluso a terzi non autorizzati.

⁵ I dossier cartacei dei candidati non assunti sono restituiti. Tutti gli altri dati personali, tanto su carta quanto su supporto elettronico, sono distrutti entro tre mesi al massimo dal rifiuto della candidatura, eccezion fatta per la lettera di candidatura che li accompagnava. Sono fatti salvi eventuali accordi specifici con il candidato.

⁶ Il datore di lavoro o le unità amministrative rispondono della protezione e della sicurezza del sistema informatizzato, fatta salva la responsabilità dei singoli Dipartimenti, nel caso in cui i centri di servizi specializzati di questi ultimi abbiano accesso ai dossier di candidatura.

⁷ Al termine della procedura di candidatura i dati personali delle persone assunte sono immessi nel sistema informatizzato di gestione del personale di cui all'articolo 27a.

Art. 27c (nuovo) Dossier personale

¹ I dossier personali possono contenere i seguenti dati personali:

- a. i dati di cui all'articolo 27b;
- b. certificati medici;
- c. documenti medici del servizio medico;
- d. durata delle assenze dovute a malattia o infortunio;
- e. valutazioni delle prestazioni e concertazioni degli obiettivi;
- f. competenze comportamentali e competenze tecniche;
- g. esercizio di cariche pubbliche e svolgimento di occupazioni accessorie;
- h. dati concernenti inchieste disciplinari;
- i. decisioni concernenti pignoramenti dello stipendio.

² I dossier personali su carta possono essere sottoposti a scansione.

³ I servizi del personale, i centri di servizi specializzati e i superiori responsabili hanno accesso ai dossier personali, per quanto sia necessario per lo svolgimento dei loro compiti. Sono autorizzati a trattarli in un sistema informatizzato interno, il cui accesso è precluso a terzi non autorizzati.

⁴ Il datore di lavoro o le unità amministrative rispondono della protezione e della sicurezza del sistema informatizzato, fatta salva la responsabilità dei singoli Dipartimenti, nel caso in cui i centri di servizi specializzati di questi ultimi abbiano accesso ai dossier personali.

⁵ I formulari per la valutazione delle prestazioni e le decisioni prese sulla base di questi possono essere conservati per dieci anni al massimo. Una volta scaduto questo termine devono essere distrutti.

⁶ In via eccezionale, i formulari per la valutazione delle prestazioni e le decisioni prese sulla base di questi possono essere conservati più a lungo, purché l'esistenza di controversie concernenti il rapporto di lavoro lo giustifichi. In tal caso sono conservati fino al termine della procedura e distrutti solo in seguito.

⁷ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano:

- a. l'organizzazione e l'esercizio del sistema informatizzato;
- b. i cataloghi di dati;
- c. le misure di protezione tecniche e organizzative per impedire a terzi non autorizzati di accedere ai dati personali.

Art. 32c cpv. 1, secondo periodo

... Il DFF firma il contratto a nome del Consiglio federale.

Art. 32g cpv. 4

⁴ I regolamenti della previdenza possono prevedere, entro i limiti dell'articolo 66 capoverso 1 della legge federale del 25 giugno 1982⁷ sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) e dell'articolo 331 capoverso 3 CO⁸, deroghe al finanziamento paritetico delle prestazioni per i rischi e delle prestazioni di vecchiaia.

Art. 34 cpv. 2

² La procedura in prima istanza nonché la procedura di ricorso in virtù dell'articolo 36 sono gratuite, tranne nei casi di temerarietà.

Art. 34a (nuovo) Effetto sospensivo

¹ I ricorsi hanno effetto sospensivo solo se l'autorità di ricorso lo stabilisce d'ufficio oppure su richiesta di una parte.

² La decisione non è esecutiva finché il termine di ricorso non è scaduto. Fanno eccezione i casi in cui la natura della decisione richiede un'esecuzione immediata.

⁷ RS 831.40

⁸ RS 220

Art. 34b (nuovo) Decisione su ricorso in caso di disdetta

¹ Se accoglie il ricorso contro una decisione di disdetta di un rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro e non rinvia in via eccezionale il dossier all'autorità inferiore, l'autorità di ricorso è tenuta a:

- a. attribuire al ricorrente un'indennità, se non vi sono motivi oggettivamente sufficienti per la disdetta ordinaria o motivi gravi per la disdetta immediata oppure se sono state infrante disposizioni procedurali;
- b. disporre il versamento dello stipendio fino allo scadere del termine di disdetta ordinaria o del contratto di lavoro di durata determinata se, in caso di disdetta immediata, non vi sono motivi gravi;
- c. prorogare il rapporto di lavoro fino allo scadere del termine di disdetta ordinaria, se sono state infrante disposizioni inerenti i termini di disdetta.

² È fatta salva la nullità della disdetta conformemente all'articolo 336c capoverso 2 CO⁹. È inoltre applicabile la protezione dal licenziamento prevista dall'articolo 10 della legge federale del 24 marzo 1995¹⁰ sulla parità dei sessi.

³ L'autorità di ricorso stabilisce l'indennità di cui al capoverso 1 lettera a dopo aver valutato tutte le circostanze. L'indennità ammonta almeno a uno stipendio mensile e al massimo a due stipendi annuali. Se non sono stati adottati motivi oggettivamente sufficienti per la disdetta ordinaria o per la disdetta immediata, l'indennità ammonta almeno a sei stipendi mensili.

Art. 35

Abrogato

Art. 36 cpv. 1

¹ Le decisioni del datore di lavoro possono essere impugnate dinanzi al Tribunale amministrativo federale.

Art. 37 cpv. 3, 3^{bis} e 4

³ I datori di lavoro emanano le disposizioni d'esecuzione, sempre che la presente legge non attribuisca tale competenza solamente al Consiglio federale.

^{3bis} Le unità amministrative alle quali il Consiglio federale ha delegato competenze di datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 capoverso 2 emanano le disposizioni d'esecuzione, subordinate comunque all'approvazione del Consiglio federale.

⁴ Se, conformemente all'articolo 6 capoverso 2, le pertinenti disposizioni del CO sono applicabili per analogia, nelle loro disposizioni d'esecuzione i datori di lavoro possono derogare:

- a. alle disposizioni non imperative del CO;
- b. alle disposizioni imperative del CO, ma solo a favore del personale.

II

Le leggi federali qui appresso sono modificate come segue:

1. Legge del 17 giugno 2005¹¹ sul Tribunale federale

Art. 26 Segretariato generale

¹ Il segretario generale dirige l'amministrazione del Tribunale, compresi i servizi scientifici. Dirige inoltre il segretariato della Corte plenaria, della Conferenza dei presidenti e della Commissione amministrativa.

² Il segretario generale e il suo sostituto sono eletti per la durata della carica. La durata della carica si conforma a quella dei membri del Tribunale.

³ Per quanto la decisione di elezione non preveda altrimenti, si applica per analogia l'ordinanza del 27 agosto 2001¹² sul personale del Tribunale federale.

2. Legge federale del 19 giugno 1992¹³ sulla protezione dei dati

Art. 26 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ L'Incaricato è nominato dal Consiglio federale per un mandato di quattro anni.

⁹ RS 220

¹⁰ RS 151.1

¹¹ RS 173.110

¹² RS 172.220.114

¹³ RS 235.1

^{1bis} L'Incaricato è assunto mediante decisione. La decisione di nomina definisce l'inizio e la durata del rapporto di lavoro, il luogo di lavoro, il tasso di occupazione e la classe di stipendio, lo stipendio iniziale e la sua progressione nonché l'istituto di previdenza e il piano di previdenza professionale. Non è previsto periodo di prova. Per quanto la decisione di nomina e la presente legge non prevedano altrimenti, si applica per analogia la legislazione sul personale dell'Amministrazione federale centrale.

3. Procedura penale militare del 23 marzo 1979¹⁴

Art. 17 rubrica e cpv. 3

Nomina, grado, rapporto di lavoro

³ L'uditor in capo e il suo sostituto sono nominati mediante decisione. La decisione di nomina definisce l'inizio e la durata del rapporto di lavoro, il luogo di lavoro, il tasso di occupazione e la classe di stipendio, lo stipendio iniziale e la sua progressione nonché l'istituto di previdenza e il piano di previdenza professionale. Non è previsto periodo di prova. Per quanto la decisione di nomina e la presente legge non prevedano altrimenti, si applica per analogia la legislazione sul personale dell'Amministrazione federale centrale.

Art. 17a (nuovo) Risoluzione del rapporto di lavoro

¹ Il rapporto di lavoro può essere sciolto in ogni momento mediante contratto di disdetta scritto.

² L'uditor in capo e il suo sostituto possono disdire il rapporto di lavoro alla fine di ogni mese, con un preavviso di tre mesi.

³ Il Consiglio federale può sciogliere il rapporto di lavoro come segue:

- a. con effetto immediato, per motivi gravi;
- b. con disdetta ordinaria e con un preavviso di tre mesi, per la fine della durata del mandato, per motivi oggettivamente sufficienti.

⁴ Se al termine della durata del mandato non è stata presentata alcuna disdetta, l'impiego è rinnovato per ulteriori quattro anni.

III

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne stabilisce l'entrata in vigore.

¹⁴ RS 322.1