



16.438

Iniziativa parlamentare
Per retribuzioni adeguate e contro gli eccessi salariali
delle aziende della Confederazione e di aziende parastatali
Rapporto della Commissione delle istituzioni politiche
del Consiglio nazionale

del 14 agosto 2020

Onorevoli colleghi,

con il presente rapporto vi sottoponiamo il progetto di modifica della legge sul personale federale, che trasmettiamo nel contempo per parere al Consiglio federale.

La Commissione vi propone di approvare il progetto di legge allegato.

14 agosto 2020

In nome della Commissione:
Il presidente, Andreas Glarner

Compendio

Le aziende parastatali forniscono prestazioni importanti a favore del servizio pubblico. Ad attirare l'attenzione sono soprattutto le più grandi, con un'offerta destinata ad ampi strati della popolazione. È dunque normale che il cittadino voglia sapere come sono remunerati i livelli più alti di queste ditte e a giusta ragione critica il fatto che da quando queste aziende sono state esternalizzate dall'Amministrazione federale i compensi per i dirigenti siano in parte notevolmente aumentati.

Per questo motivo viene proposto di fissare nelle leggi concernenti sette grandi aziende della Confederazione un tetto massimo per i compensi previsti per i quadri di grado più elevato, il personale retribuito con importi analoghi o i membri dei consigli d'amministrazione. In concreto si tratta dei quadri di FFS SA, RUAG Holding AG, Skyguide SA, SUVA, SRG SSR, Swisscom SA e Posta Svizzera SA.

Secondo quanto proposto, la competenza di determinare l'importo massimo delle retribuzioni nelle altre aziende e gli altri stabilimenti della Confederazione deve essere affidata al Consiglio federale. Le relative disposizioni sono introdotte nella legge sul personale federale, in cui sono definite anche le componenti dei compensi e i criteri in base ai quali determinare la remunerazione individuale; sempre al Consiglio federale spetta inoltre l'attuazione di queste disposizioni.

Nella legge sul personale federale viene infine introdotto il divieto di versare indennità di partenza ai quadri di grado più elevato, al personale retribuito con stipendi analoghi e ai membri dei consigli di amministrazione. L'ordinanza contro le retribuzioni abusive nelle società anonime quotate in borsa (OReSA) prevede già un divieto di questo tipo per i quadri di grado più elevato, trasposto nel diritto della società anonima nel quadro di una revisione in corso. Le remunerazioni in parte voluminose versate in singoli casi suscitano grande incomprendimento nella popolazione.

Rapporto

1 Genesi

1.1 La normativa vigente

In passato le remunerazioni dei quadri delle aziende e degli stabilimenti parastatali sono state discusse in modo controverso in varie occasioni in ambito sia politico sia pubblico. Nel 2001 venne adeguata la legge del 24 marzo 2000¹ sul personale federale (LPers) proprio dopo uno di questi dibattiti pubblici sull'ammontare delle remunerazioni dei quadri delle FSS e in base a una successiva iniziativa parlamentare della Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale (CIP-N). La riveduta legge sul personale federale (LPers; RS 172.220.1), entrata in vigore nel 2004, incarica il Consiglio federale di fissare i principi relativi alla remunerazione e alle altre condizioni contrattuali per i quadri di grado più elevato e i membri degli organi dirigenti di aziende e di stabilimenti della Confederazione. Da allora continua l'inoltro di iniziative ed interventi parlamentari secondo i quali è necessario intervenire per regolamentare la remunerazione dei quadri delle aziende della Confederazione e delle aziende parastatali. Gli articoli della LPers che riguardano questo ambito non sono tuttavia più stati modificati dal 2004.

In occasione di un'interpellanza inoltrata il 16 marzo 2009 dall'allora consigliere nazionale Rudolf Joder (V, BE), il Consiglio federale ha espresso un parere approfondito sulla politica di retribuzione dei quadri delle aziende e degli stabilimenti della Confederazione (09.3109 n Ip. Joder. Limitazione degli stipendi dei quadri della Confederazione) in cui spiegava come la determinazione degli stipendi dei membri della direzione di unità amministrative rese autonome e di imprese della Confederazione da parte del Governo fosse contraria ai principi della politica di proprietario della Confederazione; il rapporto dell'Esecutivo sulla retribuzione dei quadri nelle unità amministrative e nelle aziende in questione, continuava, è un sufficiente strumento di vigilanza. Se uno di questi rapporti dovesse mettere in luce la necessità di un intervento, il Consiglio federale potrebbe prendere in ogni momento le misure adeguate. Analogamente il Parlamento e il Consiglio federale hanno volutamente rinunciato a fissare un tetto massimo assoluto per gli stipendi durante la revisione della LPers del 2004, soprattutto perché le aziende e gli stabilimenti della Confederazione interessati sono esposti a rischi imprenditoriali di vario genere e operano in settori diversi. Fissare un tetto massimo vincolante per i collaboratori di livello superiore non terrebbe conto in modo adeguato di questa situazione.

1.2 Le iniziative parlamentari su retribuzioni e indennità di partenza – elaborazione di un progetto

Il 2 giugno 2016 l'allora consigliera nazionale Susanne Leutenegger Oberholzer (S, BL) ha inoltrato un'iniziativa parlamentare (16.438) volta a garantire retribuzioni

¹ RS 172.220.1

adeguate per i membri del consiglio di amministrazione e della direzione di aziende della Confederazione e parastatali. La CIP-N ha esaminato la questione nella seduta del 20 gennaio 2017 e ha dato seguito all'iniziativa con 21 voti favorevoli, 2 contrari e un'astensione. Secondo la Commissione molte aziende della Confederazione e parastatali non devono far fronte agli stessi contesti di mercato delle aziende dell'economia privata. Per questo motivo devono essere trovate soluzioni differenziate al fine di disciplinare la questione della remunerazione dei quadri a seconda del contesto economico in cui si muove ogni singola azienda.

Nelle sedute del 31 marzo e del 15 maggio 2017 la Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio degli Stati (CIP-S) ha riconosciuto la necessità di prendere misure nell'ambito della remunerazione dei quadri delle aziende della Confederazione e parastatali, ritenendo tuttavia che la proposta del Consiglio nazionale sia eccessiva e che fissare nella legge stipendi di riferimento offra poca flessibilità. L'ha dunque respinta con 12 voti favorevoli, nessuno contrario e un'astensione. Per contro la CIP-S ha deciso con 10 voti favorevoli e 3 contrari di elaborare un'iniziativa commissionale che incarichi il Consiglio federale di determinare e imporre, nel quadro della strategia del proprietario, una fascia di retribuzione adeguata dei quadri per ciascuna azienda (17.443 Iv. pa. CIP-S. Retribuzioni adeguate nelle imprese e negli istituti federali e parastatali).

Il dossier è ritornato quindi alla CIP-N che il 29 giugno 2017 ha deciso con 18 voti favorevoli e 5 contrari di continuare a sostenere l'iniziativa parlamentare Leutenegger Oberholzer 16.438 perché è tuttora convinta che sia necessario fissare nella legge un parametro di riferimento per gli stipendi dei quadri delle aziende della Confederazione e parastatali, ad esempio la retribuzione di un consigliere federale. Al contempo la Commissione ha deciso di sospendere il trattamento dell'iniziativa della commissione omologa fino a quando non sarà chiaro se l'iniziativa del Consiglio nazionale avrà successo. Nella sessione autunnale 2017 il Consiglio nazionale ha dato seguito alla proposta della relativa CIP e dunque all'iniziativa parlamentare 16.438.

Dopo questa decisione, anche la CIP-S l'ha approvata con 9 voti favorevoli, 3 contrari e un'astensione il 18 gennaio 2018. I membri della Commissione hanno però auspicato durante la votazione che la CIP-N tenga conto da una parte della formulazione proposta nell'iniziativa della CIP-S e dall'altra che il valore di riferimento per il tetto massimo delle retribuzioni si orienti allo stipendio lordo di un membro del Consiglio federale, compresa la pensione (all'incirca un milione di franchi).

Nella seduta del 3 maggio 2018 la CIP-N ha approvato anche l'iniziativa 17.443 della commissione omologa. La segreteria della Commissione e l'Amministrazione sono stati incaricati di elaborare varianti per l'attuazione dell'iniziativa parlamentare Leutenegger Oberholzer.

Il 31 gennaio 2019 l'Amministrazione ha presentato due varianti: l'una prevede la revisione dell'articolo 6a LPers senza fissarvi un tetto massimo degli stipendi, in cui al Consiglio federale viene affidata la competenza di determinare la retribuzione massima che un'azienda o un istituto può versare a titolo individuale. Inoltre sono stati definiti i criteri in base ai quali fissare gli stipendi. L'altra variante si basa sulla prima e la amplia prevedendo, oltre alla revisione dell'articolo 6a LPers, che per

alcune aziende specifiche la rispettiva legge speciale indichi lo stipendio più alto che l'azienda può versare (cosiddetta variante mista). Durante la deliberazione la CIP-N si è espressa in favore della variante mista e ha stabilito per quali aziende e istituti fissare nelle relative leggi speciali la retribuzione più elevata che può essere accordata. Per le aziende e gli istituti rimanenti il Consiglio federale riceve, grazie all'articolo 6a LPers, la competenza di definire le retribuzioni più elevate da accordare individualmente.

Sempre il 31 gennaio 2019 la CIP-N ha dato seguito a un'iniziativa parlamentare (18.428 s Aziende federali e imprese parastatali. Nessuna indennità di partenza per i quadri superiori) del consigliere agli Stati Thomas Minder (V, SH) con 18 voti favorevoli e 5 contrari. La CIP-S le aveva dato seguito con 5 voti favorevoli, 3 contrari e 4 astensioni. La CIP-N è giunta alla conclusione che sarebbe opportuno che quest'iniziativa parlamentare, che comporta anch'essa la modifica dell'articolo 6a LPers, venga attuata insieme alla proposta di definire un tetto massimo per gli stipendi.

In base a queste decisioni la segreteria della Commissione ha elaborato un testo per la consultazione, in collaborazione con l'Amministrazione. Il progetto preliminare e il relativo rapporto sono stati approvati dalla Commissione con 14 voti favorevoli e 5 contrari l'8 novembre 2019 e sono poi stati posti in consultazione dal 14 novembre 2019 al 28 febbraio 2020. Nella seduta del 14 agosto 2020 la Commissione ha preso atto dei risultati della consultazione e, con 19 voti contro 5, ha adottato in via definitiva il progetto all'attenzione della Camera.

1.3 Risultati della consultazione

Nell'ambito della consultazione sono pervenute 49 risposte, in alcune delle quali si rinunciava tuttavia espressamente a prendere posizione. La Commissione ha constatato che il progetto ha suscitato reazioni diverse, raccogliendo il sostegno di circa la metà dei partecipanti e il rifiuto dell'altra metà. 21 partecipanti, fra cui 14 Cantoni, i Verdi, il PS, l'UDC, economiesuisse, l'Unione sindacale svizzera (USS), Travail-Suisse e skyguide, si sono detti del tutto o almeno in parte favorevoli. 19 partecipanti, fra cui 7 Cantoni, il PPD, il PLR, il pvl, l'Unione svizzera degli imprenditori (USI), l'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam), la Chambre de commerce et d'industries du canton de Fribourg (CCIF), il Centre Patronal (CP), la Fédération des Entreprises Romandes (FER), l'associazione di categoria del settore TIC e online (Swico), la Federazione svizzera dei gruppi industriali e dei servizi (SwissHoldings) e una persona respingono il progetto.

In totale 13 partecipanti alla consultazione hanno affermato che la Swisscom SA deve essere esclusa dalle modifiche proposte poiché, in quanto azienda quotata in borsa, è assoggettata al diritto della società anonima. Alcuni hanno inoltre criticato l'importo della remunerazione massima fissato, proponendo soluzioni in termini percentuali, importi massimi minori oppure valori differenziati in funzione dell'azienda.

La SRG SSR si è espressa in quanto parte in causa rifiutando di essere considerata un'azienda parastatale, dal momento che è un'associazione di diritto privato in cui la Confederazione non detiene la maggioranza del capitale e dei voti.

Ha raccolto reazioni diverse, ma perlopiù favorevoli, la proposta di vietare le indennità di partenza che attua l'iniziativa parlamentare 18.428 «Aziende federali e imprese parastatali. Nessuna indennità di partenza per i quadri». Su questo aspetto hanno preso espressamente posizione 26 partecipanti, di cui 16 favorevoli e 10 contrari.

2 Punti essenziali del progetto

2.1 Le retribuzioni dei quadri

La presente proposta di atto normativo realizza la richiesta formulata dall'iniziativa parlamentare 16.438 di garantire retribuzioni adeguate per i membri della direzione e dei consigli di amministrazione delle aziende della Confederazione e parastatali. Leggi speciali fissano il limite massimo annuo delle remunerazioni che possono essere versate nelle aziende in questione ai quadri di grado più elevato, al personale retribuito con importi analoghi o ai membri dei consigli di amministrazione. Se il legislatore non ha definito in una norma speciale l'importo massimo, in futuro spetterà al Consiglio federale determinare la remunerazione annua massima che può essere versata a titolo individuale (art. 6a cpv. 1^{bis} LPers) sia nel quadro di una domanda di nomina sia attraverso l'approvazione di un regolamento del personale che prevede un limite massimo di remunerazione².

La remunerazione annua massima che può essere versata a titolo individuale nel rispetto della soglia superiore indicata nelle leggi speciali deve essere definita in base ai principi di cui all'articolo 6a capoversi da 1^{ter} a 1^{quater} LPers, a prescindere dal fatto che una legge speciale stabilisca un limite massimo d'indennizzo. Per le aziende seguenti la legge speciale determina la remunerazione annua massima che può essere versata: FFS SA, RUAG Holding AG, Skyguide SA, SUVA, SRG SSR, Swisscom SA e la Posta SA. Si tratta delle maggiori aziende della Confederazione.

La Swisscom SA è un caso speciale. In quanto azienda quotata in borsa è esplicitamente esclusa dall'applicazione dell'articolo 6a LPers (art. 6a cpv. 6 LPers). Il progetto non modifica questa situazione. Le aziende quotate in borsa sottostanno al diritto della società anonima e dopo che l'ordinanza contro le retribuzioni abusive nelle società anonime quotate in borsa (ORESA; RS 221.331) sarà stata ripresa nel

² In concreto si tratta degli istituti seguenti Swissmedic, Museo nazionale svizzero (MNS), IPI, Istituto svizzero di diritto comparato (ISDC), Autorità federale di sorveglianza dei revisori (ASR), Istituto federale di metrologia (METAS), FINMA, settore dei PF, PUBBLICA, Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFPF), Assicurazione svizzera contro i rischi delle esportazioni (ASRE), IFSN, Pro Helvetia (fondazione), Innosuisse e Compenswiss. Per Svizzera Turismo, la Società svizzera di credito alberghiero (SCA) e Identitas SA l'art. 6a LPers vale solo se la disposizione è ripresa nella corrispondente legge speciale, come proposto nel progetto (cfr. n. 3.8 in fine, 3.14, 3.16 e 3.17).

diritto della società anonima saranno completamente sottoposte a queste severe disposizioni. Per la Swisscom SA nella legge speciale sarà inoltre esplicitamente fissata la remunerazione annua più alta.

Il termine «rimunerazione» sta a indicare tutte le componenti salariali fisse e variabili, gli onorari, le prestazioni accessorie, le prestazioni destinate alla previdenza professionale e altre prestazioni in denaro o valutabili in denaro.

Nelle sette maggiori aziende della Confederazione di cui sopra, la remunerazione massima annua che può essere versata a titolo individuale non deve superare il milione di franchi, cioè la remunerazione media di un consigliere federale, pensione compresa. Si tratta della remunerazione *massima possibile*, ma quella effettivamente corrisposta può ovviamente anche essere inferiore. Nel determinare il compenso versato individualmente, conformemente ai criteri di cui all'articolo 6a LPers è necessario considerare il contesto di mercato in cui l'azienda è attiva, il rischio imprenditoriale, le dimensioni dell'azienda e se la remunerazione dei quadri è proporzionata agli altri stipendi.

Prevedendo nelle rispettive leggi speciali una remunerazione massima per sette aziende della Confederazione, il progetto va oltre la soluzione proposta nell'iniziativa 17.443 dalla CIP-S cui corrisponderebbe se venisse modificata solo la LPers, ma non le leggi speciali. Nella LPers vengono ora definite le componenti della remunerazione e i criteri di determinazione; inoltre al Consiglio federale viene affidata la competenza di prendere le misure necessarie per ripristinare la situazione legale se le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers non venissero rispettate. La competenza di fissare la remunerazione annua massima che può essere versata a titolo individuale resta tuttavia in ogni caso affidata al Consiglio federale, se le leggi speciali non prevedono un importo massimo.

Una minoranza della Commissione (Fluri, Campell, Humbel, Jauslin, Romano) propone di non entrare nel merito del progetto perché ritiene che non spetti al legislatore determinare il tetto massimo delle remunerazioni. Fissandone uno identico per tutte le aziende, si crea un sistema rigido che non tiene in alcun modo conto delle diverse esigenze dei singoli contesti. Inoltre, fissando un tetto massimo di un milione di franchi, si dà un'indicazione completamente errata dato che le remunerazioni attuali più elevate nella maggior parte delle aziende sono di molto inferiori a questa somma (cfr. i rapporti sulla retribuzione dei quadri). Se veramente si rivelasse necessario un tetto massimo, questo dovrebbe essere determinato singolarmente per ogni azienda. Ma ciò oltrepasserebbe le possibilità del legislatore. Dunque il compito va lasciato al Consiglio federale o alle singole aziende.

2.2 Disciplinamento delle indennità di partenza per i quadri

Il progetto attua anche l'iniziativa parlamentare 18.428 concernente le indennità di partenza per i quadri di grado più elevato. Agli articoli 6a capoverso 1^{quinquies} e 19 capoverso 4^{bis} LPers viene ora sancito che per i quadri superiori non possono essere concordate né versate indennità di partenza. Questo principio corrisponde alle disposizioni dell'ORESA che in seguito alla revisione del diritto della società anonima

(oggetto 16.077) viene trasposta nel Codice delle obbligazioni. I quadri delle aziende e degli stabilimenti parastatali non devono essere avvantaggiati rispetto a quelli delle aziende private. Le remunerazioni dell'Amministrazione federale e delle aziende e stabilimenti parastatali ammontano in media a un milione di franchi all'anno (cfr. n. 4.1).

2.3 Disposizioni transitorie

L'Amministrazione non è al corrente del contenuto dei singoli contratti di lavoro o mandati dei quadri di grado più elevato e dei membri degli organi massimi di direzione (accordi su remunerazioni ed eventuali indennità di partenza). Per questo motivo il presente progetto di legge propone disposizioni transitorie. Si dovrà valutare se sono necessarie in ogni caso.

3 Commento ai singoli articoli

Sono modificati gli atti normativi seguenti: la LPers stabilisce la competenza del Consiglio federale di definire le remunerazioni massime che possono essere versate a titolo individuale nelle singole aziende e nei singoli stabilimenti e di far rispettare tale regolamentazione; inoltre vi vengono definite le componenti della remunerazione e i relativi criteri di determinazione; infine vi viene sancito il divieto di ricevere indennità di partenza per i quadri.

Per le maggiori aziende della Confederazione tuttavia non deve essere il Consiglio federale a determinare l'indennità annua massima che può essere versata, bensì il legislatore. Il relativo tetto massimo deve essere indicato nelle seguenti leggi speciali: nella legge federale sull'organizzazione della Posta Svizzera, nella legge federale sulle Ferrovie federali svizzere, per la RUAG nella legge federale concernente le imprese d'armamento della Confederazione, nella legge federale sulla navigazione aerea per Skyguide, nella legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni per la SUVA, nella legge federale sulla radiotelevisione per la SRG SSR e nella legge sull'azienda delle telecomunicazioni per la Swisscom (cfr. n. da 3.7 a 3.11 nonché da 3.13 a 3.15).

Poiché la vigente legge sui Politecnici federali è l'unica legge speciale che prevede esplicitamente indennità di partenza, le relative disposizioni vi devono essere abrogate per evitare che siano versate nonostante il divieto di cui all'articolo 6a LPers (cfr. n. 3.4). Nelle leggi speciali concernenti Svizzera Turismo, la Società svizzera di credito alberghiero e Identitas SA manca oggi il rimando all'articolo 6a LPers che deve perciò essere aggiunto per evitare che le disposizioni relative alla remunerazione e al divieto di versare indennità di partenza non siano valide per queste aziende (cfr. n. 3.14, 3.16, 3.17).

Le modifiche all'articolo 6a LPers rendono inoltre necessario adeguare i rinvii in varie leggi federali (cfr. n. 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.12 nonché da 3.18 a 3.21).

3.1 Legge sul personale federale (LPers)

Art. 6a Rimunerazione e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e con i membri degli organi dirigenti di aziende e di stabilimenti della Confederazione

Rubrica

Nella versione tedesca il termine *Entlohnung* viene sostituito da *Entgelt*. Nella versione italiana il termine resta *rimunerazione* e indica la retribuzione dei quadri superiori e del personale retribuito con importi paragonabili nonché gli onorari dei membri degli organi di direzione. Il termine *rimunerazione* deve essere inteso in senso ampio e oltre allo stipendio e agli onorari comprende anche le prestazioni valutabili in denaro (prestazioni accessorie, previdenza professionale ecc.) versati ai membri della direzione e dell'organo di direzione superiore.

Cpv. 1

Il capoverso 1 vigente è una norma di delega al Consiglio federale e disciplina anche il campo d'applicazione della disposizione. Questi elementi vengono ora separati e il capoverso 1 disciplina solo il campo d'applicazione dell'articolo 6a LPers mentre i capoversi 1^{bis} e da 2 a 3^{bis} stabiliscono le competenze normative del Consiglio federale.

Di conseguenza il contenuto della vigente lettera c (rappresentanza delle comunità linguistiche in seno al consiglio d'amministrazione o in un analogo organo di direzione superiore) viene ripreso in un nuovo capoverso 3^{bis}.

Cpv. 1^{bis} (nuovo)

Al Consiglio federale viene conferita la competenza di definire la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale, a seconda dello stabilimento o dell'azienda in questione («stipendio massimo», «limite massimo»). L'articolo 6a LPers non stabilisce un importo fisso. Con l'indicazione «Fatte salve altre disposizioni di leggi speciali» viene stabilito che il Consiglio federale può ricorrere a questa competenza solo quando il legislatore non ha definito un limite massimo in una legge speciale.

Già oggi in molti casi la remunerazione massima viene stabilita dal Consiglio federale: per gli stabilimenti il Collegio governativo stabilisce gli onorari e le prestazioni accessorie quando nomina i membri dell'organo di direzione superiore nel relativo decreto³. Inoltre approva il regolamento del personale di questa unità⁴, nel quale è riportato lo stipendio massimo della direzione.

³ Swissmedic, MNS, IPI, ASR, METAS, ISDC, FINMA, settore dei PF, IUFPF, ASRE, IFSN, Innosuisse, Compenswiss e SUVA; inoltre Pro Helvetia (fondazione) e Svizzera Turismo (ente di diritto pubblico).

⁴ Vedi l'elenco della nota a piè di pagina precedente, ma con PUBBLICA e senza la SUVA e l'ASR. Il personale degli stabilimenti SUVA e ASR è impiegato secondo le disposizioni del CO e le leggi speciali che lo riguardano non prevedono un'approvazione discrezionale da parte del Consiglio federale per il regolamento del personale (diversamente dalla legge sulla promozione della cultura per Pro Helvetia).

Una minoranza (Marti Samira, Addor, Barrile, Glättli, Marra, Masshardt, Piller Carrard) auspica anche in questo caso un tetto massimo per la remunerazione. Al Consiglio federale è lasciato un margine di manovra fino a un milione di franchi, la remunerazione annua massima ammessa a titolo individuale nella singola azienda. La maggioranza della Commissione respinge questa proposta perché ritiene che le competenze debbano essere chiaramente separate: il legislatore stabilisce il limite massimo per le aziende più grandi e più importanti, il Consiglio federale per quelle restanti. Tra l'altro, in queste ultime le remunerazioni più elevate sono di molto inferiori al milione di franchi.

Cpv. I^{ter} (nuovo)

Nel diritto vigente le componenti della remunerazione versata ai membri dell'organo direttivo superiore (stipendio, onorario e prestazioni accessorie) sono disciplinate nell'ordinanza sulla retribuzione dei quadri (art. 3–5; RS 172.220.12). La presente revisione eleva a livello di legge le componenti salariali, garantendo una definizione unitaria del termine remunerazione.

In analogia al decreto del Consiglio federale del 23 novembre 2016 concernente le possibilità di gestione nel contesto degli onorari e degli stipendi dei quadri di grado più elevato delle imprese e degli stabilimenti vicini alla Confederazione, la remunerazione comprende tutte le componenti fisse e variabili dello stipendio, gli onorari, le prestazioni accessorie, le prestazioni destinate alla previdenza professionale ed eventuali altre prestazioni in denaro o di valore pecuniario, a seconda dell'organo di cui fa parte l'interessato.

Per prestazioni accessorie s'intendono tutte le prestazioni ai sensi degli articoli 5 e 9 capoverso 2 dell'ordinanza sulla retribuzione dei quadri, in particolare i contributi forfettari alle spese, anche di rappresentanza, i contributi ad assicurazioni, in particolare quelle sociali (ad es. i depositi sulla Cassa pensione oltre ai contributi ordinari del datore di lavoro secondo il piano di previdenza), l'uso privato di veicoli di servizio, gli abbonamenti (per trasporti pubblici, di telefonia mobile ecc.) e le prestazioni analoghe (cfr. DCF del 23 novembre 2016).

Cpv. I^{quater} (nuovo)

I criteri in base ai quali determinare la remunerazione vengono ora definiti nella legge, in modo da attuare il principio di legalità secondo il quale i principi importanti che sanciscono un diritto devono essere disciplinati a livello di legge. La maggior parte dei criteri è ripresa dall'articolo 7 dell'ordinanza sulla retribuzione dei quadri. Inoltre gli stipendi più elevati devono essere in un rapporto adeguato con gli stipendi del resto del personale (richiesta dell'Iv. Pa. CIP-S 17.443).

Cpv. I^{quinquies} (nuovo)

Attua l'iniziativa parlamentare Minder (18.428 s Aziende federali e imprese parastatali. Nessuna indennità di partenza per i quadri superiori) ed è analogo all'articolo 20 OReSA che vieta in linea generale le indennità di partenza: queste non possono essere né pattuite per contratto né previste dallo statuto. Non sono considerate indennità di partenza i compensi dovuti in adempimento del contratto di lavoro o del mandato fino al termine del rapporto lavorativo.

L'attuazione dell'iniziativa parlamentare 18.428 comporta inoltre un'aggiunta al capoverso 4 dell'articolo 19 LPers: il contenuto è il medesimo, ma i destinatari sono differenti. Il capoverso 1^{quinquies} si applica alle persone di cui all'articolo 6a capoverso 1 LPers. L'articolo 19 capoverso 4 LPers si applica ai membri della direzione e al personale con stipendio analogo nell'Amministrazione federale centralizzata, alle commissioni extraparlamentari e alle unità amministrative decentralizzate che sottostanno alla LPers. Non è possibile escludere alcune sovrapposizioni nelle due disposizioni (cfr. commento all'articolo 19 cpv. 4 LPers).

Cpv. 2

La competenza di emanare principi sulla remunerazione e altre condizioni contrattuali per le persone di cui all'articolo 6a LPers continua a spettare al Consiglio federale. Questa competenza viene tuttavia limitata dato che in futuro i criteri vincolanti per determinare la remunerazione e le sue componenti verranno definiti a livello di legge, cioè al capoverso 1^{quater}. Il Consiglio federale potrà comunque emanare le relative disposizioni esecutive.

In adempimento dell'iniziativa parlamentare 18.428 decade in futuro la competenza di prevedere indennità di partenza nei principi e nelle disposizioni d'esecuzione.

Cpv. 3^{bis} (nuovo)

Il vigente articolo 6a capoverso 1 lettera c LPers (rappresentanza delle comunità linguistiche in seno al consiglio d'amministrazione o in un analogo organo di direzione superiore) diventa ora il capoverso 3^{bis}. Il contenuto rimane invariato.

Una minoranza (Masshardt, Barrile, Glättli, Marti Samira, Piller Carrard, Wermuth) propone di prevedere anche un'adeguata rappresentanza di genere. La maggioranza della Commissione ritiene che questo progetto tratti l'importo degli stipendi dei quadri e che non debba disciplinare ulteriori aspetti.

Cpv. 4^{bis} (nuovo)

Il Consiglio federale è chiamato non solo a determinare la remunerazione massima, ma anche a farla rispettare (Iv. Pa. CIP-S 17.443). Con questo nuovo capoverso il legislatore non affida al Consiglio federale solo la competenza, ma anche l'incarico di prendere ed emanare le misure necessarie, se le prescrizioni di cui ai capoversi da 1^{bis} a 4 non dovessero essere rispettate. Le misure possono consistere ad esempio nell'ordinare il rimborso di prestazioni rimosse indebitamente, completare o modificare gli obiettivi strategici del Consiglio federale, rifiutare l'approvazione del rapporto di gestione, negare di dare il discarico al consiglio d'amministrazione o di istituto, revocare o non rieleggere i membri del consiglio d'amministrazione, avanzare pretese di responsabilità, proporre misure nell'ordinamento giuridico⁵ ecc.

Cpv. 5

Gli adeguamenti dei rinvii derivano dalla modifica dell'articolo 6a LPers.

⁵ Cfr. anche il principio guida 22b contenuto nel rapporto supplementare del Consiglio federale del 25 marzo 2009 concernente il rapporto sul governo d'impresa del 13 settembre 2006 (FF **2009** 2277).

Cpv. 6

Gli adeguamenti dei rinvii derivano dalla modifica dell'articolo 6a LPers.

Con l'aggiunta del capoverso 6 lettera b il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti nell'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers non solo presso le imprese madre di diritto privato con sede in Svizzera in cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti (cpv. 6 lett. a), ma anche a provvedere che le imprese madre attuino questi principi anche presso le loro filiali con sede in Svizzera, se ne detengono la maggioranza del capitale e dei voti (ad es. perché stabilito in appositi passaggi negli statuti). Il livello delle società sub-affiliate (controllo solo indiretto da parte dell'impresa madre) invece non è più compreso nel capoverso 6 lettera b né dunque nell'articolo 6a LPers.

Cpv. 6^{bis} (nuovo)

La disposizione d'eccezione in base alla quale i capoversi da 1 a 6 non valgono per le società quotate in borsa è ora disciplinata in un apposito capoverso 6^{bis}.

Art. 19 Misure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro*Cpv. 4 secondo periodo*

In adempimento dell'iniziativa parlamentare 18.428, il capoverso 4 è completato in modo da escludere i membri della direzione e il personale retribuito con importi analoghi dal versamento di eventuali indennità di partenza, anche qualora le condizioni di cui all'articolo 19 capoverso 3 fossero soddisfatte. Questa disposizione si applica in base all'assoggettamento alla LPers degli organi di direzione:

- dell'Amministrazione federale centrale (art. 7 OLOGA);
- delle segreterie delle commissioni extraparlamentari (art. 7a cpv. 1 lett. a OLOGA in combinato disposto con l'art. 8^{bis} capoversi 2 e 3 OLOGA), ad es. i membri direttivi di COMCO, ELCOM, ComCom, PostCom, SUSI, CAV, AIRR, CFCG ecc.;
- delle unità amministrative decentralizzate organizzate in modo autonomo, ma senza personalità giuridica (art. 7a cpv. 1 lett. b OLOGA), ad es. CDF, IFPDT, SCPT, Commissione per la prevenzione della tortura, Autorità di vigilanza indipendente sulle attività informative);
- delle unità amministrative decentralizzate sottoposte alla LPers (ad es. MNS, METAS, PUBBLICA, Compenswiss, Innosuisse, ISDC, IUFFP). Nel caso degli organi di direzione di queste unità l'indennità di partenza è tuttavia esclusa già in base al nuovo articolo 6a capoverso 1^{quinquies} LPers.

Non è possibile escludere sovrapposizioni di destinatari delle norme per cui già vige il divieto di versare indennità di partenza in base all'articolo 6a capoverso 1^{quinquies} LPers. Tuttavia per includere nel divieto tutte le funzioni importanti dell'Amministrazione centralizzata e decentralizzata sono necessarie disposizioni tanto all'articolo 6a quanto all'articolo 19 LPers (cfr. commento all'art. 6a cpv. 1^{quinquies}).

L'ordinanza sul personale federale (OPers; RS 172.220.111.3) e l'ordinanza sulla retribuzione dei quadri devono essere modificate in conseguenza.

3.2 Legge federale sullo statuto e sui compiti dell'Istituto federale della proprietà intellettuale (LIPI)

Art. 4 cpv. 5, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

Art. 8 cpv. 3, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

3.3 Legge sui revisori

Art. 30 cpv. 6 secondo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

Art. 33 cpv. 3, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

3.4 Legge sui PF

Art. 17 Rapporti di lavoro

Cpv. 1

Nel quadro della LPers il Consiglio federale disciplina le condizioni d'impiego e la previdenza professionale dei membri a tempo pieno del Consiglio dei PF, dei presidenti delle scuole e dei direttori degli istituti di ricerca. Il rinvio alla LPers, e dunque all'articolo 6a, permette di vietare le indennità di partenza anche per i membri del Consiglio dei PF, i membri della direzione e il personale retribuito con importi analoghi. Inoltre è stato aggiornato il rinvio alla legge su PUBBLICA (nella legge in vigore il rinvio alla modifica della base legale è indicato in una nota a piè di pagina).

Cpv. 1^{bis}

Le indennità di partenza sono esplicitamente vietate agli altri membri del Consiglio dei PF legati alla Confederazione da un mandato di diritto pubblico.

*Art. 28 Direzione della scuola**Cpv. 3, 5 e 6 (abrogati)*

Le disposizioni in base alle quali era possibile prevedere indennità di partenza corrispondenti al massimo a uno stipendio annuo per i presidenti delle scuole e i direttori degli istituti di ricerca sono stralciate in adempimento dell'iniziativa parlamentare 18.428; cade dunque il diritto sancito dalla legge all'indennità di partenza quando determinate condizioni sono soddisfatte.

Cpv. 7

La modifica dell'articolo 28 della legge sui PF rende necessario adeguare i rinvii.

Sezione 3d (nuova) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

È in corso una revisione della legge sui PF che verrà trasmessa al Parlamento agli inizi del 2020. L'articolo 17 capoversi 1 e 1^{bis} diventa l'articolo 16b capoversi 1 e 2 e la disposizione ha un titolo diverso. È dunque necessario coordinare le due revisioni in corso.

3.5 Legge sulla promozione della cultura*Art. 34 cpv. 6, adeguamento del rinvio all'articolo citato*

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

Art. 39 cpv. 3, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

3.6 Legge federale sull'Ispettorato federale della sicurezza nucleare (LIFS)*Art. 6 cpv. 4 secondo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato*

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

Art. 9 cpv. 2 secondo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

3.7 **Legge federale sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS)**

Art. 15a (nuovo) Rimunerazione e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e con i membri del consiglio d'amministrazione

Cpv. 1

Stabilisce la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro). L'articolo 6a capoverso 1^{er} LPers riporta le componenti della remunerazione.

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018, la remunerazione più elevata versata dalle FFS SA è stata di 1 205 531 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione versata effettivamente a titolo individuale.

Cpv. 2

La remunerazione annua massima definita nella legge speciale è vincolante anche per le filiali con sede in Svizzera di cui le FFS SA detengono la maggioranza del capitale e dei voti. Gli statuti devono contenere questo principio.

Dato che le FFS SA sottostanno alla LPers, non è necessario un rinvio all'articolo 6a, applicabile direttamente e non solo per analogia.

Art. 26b (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono remunerazioni più elevate di quanto previsto all'articolo 15a capoverso 1 o contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.8 Legge federale sulla navigazione aerea (LNA)

Art. 40a^{bis} 2. Delega di servizi della sicurezza aerea a una società

Cpv. 2 lett. e (nuova)

Stabilisce la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro). Le componenti della remunerazione sono riportate all'articolo 6a capoverso 1^{er} LPers.

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018, la remunerazione più elevata versata da Skyguide SA è stata di 662 933 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'IPC o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione *versata effettivamente* a titolo individuale.

Cpv. 2 lett. f (nuova)

In virtù dell'articolo 6a capoverso 6 LPers il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers nel caso delle aziende di diritto privato di cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Per applicare le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers, che comprende ora anche il divieto di versare indennità di partenza, è dunque ancora necessario un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sottostanno alla LPers. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Cpv. 2^{bis} (nuovo)

I principi di cui all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 6^{bis} LPers valgono per analogia anche per le filiali con sede in Svizzera di cui Skyguide SA detiene la maggioranza del capitale e dei voti (ad es. perché stabilito in appositi passaggi negli statuti). La remunerazione annua massima definita nella legge speciale è vincolante anche per le filiali. Il contenuto del capoverso 2 lettere e e f deve dunque essere ripreso negli statuti.

(nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono indennità di partenza più elevate di quanto previsto all'articolo 40a^{bis} capoverso 2 lettera e o contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.9 **Legge federale sull'organizzazione della Posta Svizzera (LOP)**

Art. 9 Rapporti d'impiego

Cpv. 4

L'articolo 9a introduce una nuova disposizione in cui sono disciplinate la remunerazione e le altre condizioni contrattuali dei quadri superiori, del personale retribuito con importi paragonabili e dei membri del consiglio d'amministrazione. L'articolo 9 capoverso 4 che finora riguardava queste persone può dunque essere abrogato e il suo contenuto introdotto nell'articolo 9a.

Art. 9a (nuovo) Rimunerazione e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e con i membri del consiglio d'amministrazione

Cpv. 1

Stabilisce la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro). Le componenti della remunerazione sono riportate all'articolo 6a capoverso 1^{ter} LPers.

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018, la remunerazione più elevata versata dalla Posta è stata di 1 279 122 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'IPC o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione *versata effettivamente* a titolo individuale.

Cpv. 2

In virtù dell'articolo 6a capoverso 6 LPers il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers nel caso delle aziende di diritto privato di cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Per applicare le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers, che comprende ora anche il divieto di versare indennità di partenza, è dunque ancora necessario un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sottostanno alla LPers. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Cpv. 3

Come nel diritto vigente, si applicano per analogia i principi di cui all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 6^{bis} LPers anche nel caso delle filiali con sede in Svizzera di cui la Posta detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Viene introdotta invece la regola per cui spetta al legislatore fissare le corrispondenti disposizioni nella LOP senza affidare al Consiglio federale l'incarico di provvedere affinché l'articolo 6a

LPers sia applicato per analogia anche alle filiali della Posta. In questo modo la remunerazione annua massima definita nella LOP è vincolante anche per le filiali. Il contenuto dell'articolo 9a LOP deve dunque essere ripreso negli statuti.

Art. 15a (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono remunerazioni più elevate di quanto previsto all'articolo 9a capoverso 1 o contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.10 Legge federale sull'organizzazione dell'azienda delle telecomunicazioni della Confederazione (legge sull'azienda delle telecomunicazioni, LATC)

Art. 16a (nuovo) Rimunerazione dei quadri di grado più elevato e dei membri del consiglio d'amministrazione

Cpv. 1

È determinata la remunerazione annua massima (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro).

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018⁶ la remunerazione più elevata versata dalla Swisscom SA è stata di 1 829 000 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'IPC o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione *versata effettivamente* a titolo individuale.

Cpv. 2

La remunerazione comprende le stesse componenti delle altre aziende e degli altri stabilimenti parastatali.

Cpv. 3

Come per le disposizioni nelle altre leggi speciali in cui sono determinati limiti massimi di stipendio, il capoverso 1 si applica per analogia anche alle aziende con sede in Svizzera di cui la Swisscom SA detiene la maggioranza del capitale e dei voti. La remunerazione annua massima definita nella LATC è dunque vincolante

⁶ Cfr. <https://reports.swisscom.ch/de/2018/report/geschaeftsbericht>, solo in ted., fr. e ingl.

anche per le filiali. Il contenuto dell'articolo 16a LATC deve dunque essere ripreso negli statuti.

Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono remunerazioni più elevate di quanto previsto all'articolo 16a capoverso 1 devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.11 Legge federale sulla radiotelevisione (LRTV)

Art. 32a (nuovo) Rimunerazione e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e con i membri del consiglio d'amministrazione

Cpv. 1

Stabilisce la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro). Le componenti della remunerazione sono riportate all'articolo 6a capoverso 1^{ter} LPers.

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018 la remunerazione più elevata versata dalla SRG SSR è stata di 625 864 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'IPC o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione *versata effettivamente* a titolo individuale.

Cpv. 2

In virtù dell'articolo 6a capoverso 6 LPers il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers nel caso delle aziende di diritto privato di cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Per applicare le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers, che comprende ora anche il divieto di versare indennità di partenza, è dunque ancora necessario un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sottostanno alla LPers. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Cpv. 3

Si applicano per analogia i principi di cui all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 6^{bis} LPers anche nel caso delle filiali con sede in Svizzera di cui la SRG SSR detiene la maggioranza del capitale e dei voti (ad es. perché stabilito in appositi passaggi negli statuti). La remunerazione annua massima definita nella legge speciale è vincolante

anche per le filiali. Il contenuto dell'articolo 32a capoversi 1 e 2 deve dunque essere ripreso negli statuti.

Art. 35 Impiego dei mezzi finanziari

Cpv. 4 (abrogato)

Il vigente articolo 35 capoverso 4 è abrogato e il suo contenuto è integrato nel nuovo articolo 32a.

Art. 113a (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono remunerazioni più elevate di quanto previsto all'articolo 32a capoverso 1 o contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.12 Legge sugli agenti terapeutici (LATer)

Art. 75 cpv. 3 e 4 secondo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvii.

3.13 Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF)

Art. 63 Consiglio dell'INSAI

Cpv. 3 (abrogato)

Le disposizioni sono spostate all'articolo 64a capoversi 2 e 3.

Art. 64 Direzione

Cpv. 2

Il rinvio all'articolo 6a LPers è spostato all'articolo 64a capoverso 2.

Art. 64a (nuovo) Rimunerazione e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e con i membri del consiglio d'amministrazione

Cpv. 1

Stabilisce la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro). Le componenti della remunerazione sono riportate all'articolo 6a capoverso 1^{er} LPers.

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018, la remunerazione più elevata versata dalla Suva ammonta a 782 055 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'IPC o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione *versata effettivamente* a titolo individuale.

Cpv. 2

In virtù dell'articolo 6a capoverso 6 LPers il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers nel caso delle aziende di diritto privato di cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Per applicare le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers, che comprende ora anche il divieto di versare indennità di partenza, è dunque ancora necessario un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sottostanno alla LPers. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Cpv. 3

La competenza di approvare il regolamento deriva dall'articolo 63 capoverso 3.

Art. 64a^{bis} (nuovo) *Obbligo di diligenza e di fedeltà*

L'articolo 64a vigente diventa ora l'articolo 64a^{bis}. Non ci sono modifiche di contenuto.

Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono remunerazioni più elevate di quanto previsto all'articolo 64^{bis} capoverso 1 o contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.14 Legge sulle epizoozie (LFE)

Art. 15a Banca dati centrale

Cpv. 3bis

In virtù dell'articolo 6a capoverso 6 LPers il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers nel caso delle aziende di diritto privato di cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Per applicare le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers, che comprende ora anche il divieto di versare indennità di partenza, è dunque ancora necessario un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sottostanno alla LPers. Attualmente la legge sulle epizoozie (RS 916.40) non contiene un rinvio di questo tipo. Senza la presente modifica proposta, per Identitas SA il divieto di versare indennità di partenza secondo la LPers non varrebbe neanche in futuro, nonostante sia un'unità amministrativa decentralizzata e rientri perciò nell'ambito dell'iniziativa parlamentare 18.428. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

I principi di cui all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 6^{bis} LPers valgono per analogia anche per le filiali con sede in Svizzera di cui Identitas SA detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Il contenuto del capoverso 3^{bis} deve pertanto essere inserito negli statuti.

Art. 60a (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

Attualmente la legge sulle epizoozie è in corso di revisione. Conformemente al mandato di revisione del Consiglio federale, occorre disciplinare per legge la partecipazione della Confederazione al gestore della banca dati sul traffico di animali, i parametri gestionali della politica in quanto ente proprietario e la delega del funzionamento della banca dati a Identitas SA. Al contempo la legge sulle epizoozie deve essere migliorata e aggiornata laddove necessario. Il 29 maggio 2019 il Consiglio federale ha adottato il relativo messaggio concernente la modifica della legge sulle epizoozie (cfr. soprattutto l'art. 7a del disegno).

3.15 **Legge federale concernente le imprese d'armamento della Confederazione (LIAC)**

Art. 1 Imprese d'armamento

Cpv. 2^{bis} (nuovo)

Stabilisce la remunerazione massima che può essere versata a titolo individuale (limite massimo di possibili prestazioni annue valutabili in denaro). L'articolo 6a capoverso 1^{ter} LPers riporta le componenti della remunerazione.

Analogamente alla remunerazione dei membri del Consiglio federale (pensione compresa) l'importo massimo è fissato a un milione di franchi. Secondo il rapporto sulla retribuzione dei quadri per il 2018, la remunerazione più elevata versata dalla RUAG AG è stata di 873 896 franchi svizzeri.

Dato che la remunerazione massima sancita dalla legge viene indicizzata, deve essere indicato lo stato dell'IPC o di un altro indice cui si riferisce l'importo. Il limite massimo viene indicizzato in modo che l'importo non subisca svalutazioni nel corso degli anni. Non ne deriva comunque un diritto all'adeguamento annuo al rincaro della remunerazione *versata effettivamente* a titolo individuale.

Cpv. 2^{ter} (nuovo)

In virtù dell'articolo 6a capoverso 6 LPers il Consiglio federale è tenuto ad attuare per analogia i principi sanciti all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 4^{bis} LPers nel caso delle aziende di diritto privato di cui detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Per applicare le disposizioni di cui all'articolo 6a LPers, che comprende ora anche il divieto di versare indennità di partenza, è dunque ancora necessario un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sottostanno alla LPers. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Cpv. 2^{quater} (nuovo)

I principi di cui all'articolo 6a capoversi da 1^{bis} a 6^{bis} LPers valgono per analogia anche per le filiali con sede in Svizzera di cui la società di partecipazione detiene la maggioranza del capitale e dei voti. La remunerazione annua massima fissata nella legge speciale è vincolante anche per le filiali. Il contenuto dei capoversi 2^{bis} e 2^{ter} deve pertanto essere inserito negli statuti.

Art. 6a (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che prevedono remunerazioni più elevate di quanto previsto all'articolo 1 capoverso 2^{bis} o contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

Le modifiche di legge proposte in questa sede si riferiscono alla forma attuale della RUAG Holding AG. Se eventuali decisioni riguardanti lo scorporo e l'ulteriore

sviluppo della RUAG Holding AG portano a modifiche di legge, le modifiche qui proposte devono essere esaminate e se necessario adeguate.

3.16 Legge federale sulla promozione del settore alberghiero

Art. 12 Organizzazione e attività della Società

Cpv. 3^{bis} (nuovo)

L'applicazione per analogia dell'articolo 6a LPers, che ora prevede anche il divieto di versare indennità di partenza, necessita di un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sono sottoposte alla LPers. La vigente legge federale sulla promozione del settore alberghiero (RS 935.12) non prevede un tale rinvio. Senza la modifica proposta il divieto di versare indennità di partenza non varrebbe per la Società svizzera di credito alberghiero (SCA), nonostante si tratti di un'unità amministrativa decentralizzata e rientri dunque nell'ambito dell'iniziativa parlamentare 18.428. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Art. 20a (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.17 Legge federale concernente Svizzera Turismo

Art. 5 (nuovo)

L'applicazione per analogia dell'articolo 6a LPers, che ora prevede anche il divieto di versare indennità di partenza, necessita di un rinvio nella legge speciale per le aziende che non sono sottoposte alla LPers. La vigente legge federale concernente Svizzera Turismo (RS 935.21) non prevede un tale rinvio. Finora Svizzera Turismo ha partecipato su base volontaria al rapporto sulla retribuzione dei quadri.

Senza la modifica di legge proposta il divieto di versare indennità di partenza non varrebbe per Svizzera Turismo nonostante si tratti di un'unità amministrativa decentralizzata e rientri dunque nell'ambito dell'iniziativa parlamentare 18.428. Nel definire concretamente lo stipendio si deve tener conto dei criteri di cui all'articolo 6a LPers.

Art. 7 (nuovo) Disposizioni transitorie della modifica del ...

I contratti di lavoro conclusi secondo il diritto anteriore che contengono indennità di partenza devono essere adeguati alle nuove disposizioni legali entro un anno. I mandati già in corso in un consiglio d'amministrazione (contratti di mandato o contratti sui generis) devono essere rettificati all'inizio del nuovo periodo di mandato.

3.18 Legge federale sull'Istituto federale di metrologia

Art. 7 secondo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvi.

3.19 Legge sull'assicurazione contro i rischi delle esportazioni

Art. 24 cpv. 5, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvi.

Art. 27 cpv. 3, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvi.

3.20 Legge sulla Banca nazionale

Art. 42 cpv. 2 lett. j secondo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvi.

3.21 Legge sulla vigilanza dei mercati finanziari

Art. 9 cpv. 3 ultimo periodo, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvi.

Art. 13 cpv. 2, adeguamento del rinvio all'articolo citato

La modifica dell'articolo 6a LPers rende necessario adeguare i rinvi.

4 Ripercussioni

4.1 Ripercussioni finanziarie e in materia di personale

Se i quadri di grado più elevato dell'Amministrazione federale centralizzata non ricevono più indennità di partenza, è possibile risparmiare all'incirca 0,6 milioni di franchi⁷ all'anno. L'attuazione della proposta riguardante gli stipendi massimi nelle aziende e negli stabilimenti parastatali non comporta ripercussioni finanziarie dirette per le uscite della Confederazione.

La remunerazione massima prevista dalla legge e il divieto di versare indennità di partenza ai quadri di grado più elevato⁸ possono modificare lievemente i costi nelle aziende e negli stabilimenti parastatali, anche se non è possibile quantificarne l'entità. La definizione di un limite massimo per le retribuzioni può comportare conseguenze per tutto il sistema salariale, rispettivamente la struttura salariale di un'azienda. Tuttavia neanche queste conseguenze possono essere quantificate al momento attuale.

L'applicazione della remunerazione massima legale presso le aziende e gli stabilimenti parastatali comporterà un fabbisogno maggiore di personale nell'Amministrazione federale centralizzata. Tuttavia non è possibile stimare sin d'ora se questo maggiore fabbisogno implicherà posti supplementari.

5 Basi legali

5.1 Costituzionalità

La base costituzionale per le modifiche nella LPers risulta dall'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale (Cost.). La base costituzionale delle altre modifiche di legge risulta dalle disposizioni costituzionali sulle quali si basano le relative leggi federali: l'articolo 122 capoverso 1 Cost. per la legge federale concernente le imprese d'armamento della Confederazione, l'articolo 63a capoverso 1 Cost. per la legge sui PF, l'articolo 87 Cost. per la legge federale sulle Ferrovie federali svizzere e la legge federale sulla navigazione aerea, l'articolo 92 capoverso 1 Cost. per la legge sull'organizzazione della Posta, l'articolo 93 capoverso 1 Cost. per la legge sulla radiotelevisione, l'articolo 103 Cost. per la legge concernente Svizzera Turismo e la legge sulla promozione del settore alberghiero, l'articolo 117 capoverso 1 Cost. per la legge sull'assicurazione contro gli infortuni, gli articoli 92, 93, 122 e 123 Cost. per la legge sull'azienda delle telecomunicazioni e gli articoli 95 capoverso 1 e 118 capoverso 2 lettera b Cost. per la legge sulle epizoozie.

⁷ Media delle indennità di partenza versate negli anni dal 2014 al 2018 per le classi di stipendio 30–38.

⁸ Conformemente al rapporto sulla retribuzione dei quadri, nelle aziende e negli stabilimenti parastatali sono versate indennità di partenza di circa 380 000 franchi svizzeri all'anno (media 2014–2018).