

# Legge sul personale federale (LPers)

Disegno

## Modifica del ...

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*  
visto il messaggio del Consiglio federale del 31 agosto 2011<sup>1</sup>,  
*decreta:*

I

La legge del 24 marzo 2000<sup>2</sup> sul personale federale è modificata come segue:

*Art. 2 cpv. 1, frase introduttiva e lett. b, g, i (nuova) e cpv. 2, frase introduttiva e lett. b, c-d (nuove)*

<sup>1</sup> La presente legge si applica al personale:

- b. dei Servizi del Parlamento secondo la legge del 13 dicembre 2002<sup>3</sup> sull'Assemblea federale;
- g. del Tribunale federale secondo la legge del 17 giugno 2005<sup>4</sup> sul Tribunale federale;
- i. del Ministero pubblico della Confederazione ai sensi dell'articolo 22 capoverso 2 della legge del 19 marzo 2010<sup>5</sup> sull'organizzazione delle autorità penali.

<sup>2</sup> Non si applica:

- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge del 13 dicembre 2002<sup>6</sup> sulla formazione professionale;
- c. al personale reclutato e impiegato all'estero;
- d. al personale di organizzazioni e di persone giuridiche di diritto pubblico o privato esterne all'amministrazione federale, alle quali sono affidati compiti amministrativi, eccettuate la Posta svizzera e le Ferrovie federali svizzere.

*Art. 5 cpv. 3 e 4*

*Abrogati*

- 1 FF **2011.5959**
- 2 RS **172.220.1**
- 3 RS **171.10**
- 4 RS **173.110**
- 5 RS **173.71**
- 6 RS **412.10**

*Art. 6 cpv. 5*

<sup>5</sup> 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*

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro nasce con la stipulazione di un contratto di lavoro di diritto pubblico in forma scritta.

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la durata del periodo di prova. Per funzioni speciali possono prevedere un periodo di prova della durata massima di sei mesi.

*Art. 9*

*Abrogato*

*Art. 10* Fine del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro di durata indeterminata cessa senza disdetta al raggiungimento del limite d'età di cui all'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>7</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS).

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono:

- a. fissare un'età di pensionamento inferiore al limite d'età di cui all'articolo 21 LAVS per determinate categorie di personale;
- b. prevedere l'impiego oltre l'età ordinaria di pensionamento.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivamente sufficienti, in particolare in seguito:

- a. alla violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. a mancanze nelle prestazioni o nel comportamento;
- c. a incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- d. alla mancanza di disponibilità a eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- e. a gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire all'impiegato un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f. al venir meno di una delle condizioni di assunzione stabilite nella legge o nel contratto di lavoro.

<sup>4</sup> Le parti possono disdire senza preavviso i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi.

*Art. 11*

*Abrogato*

*Art. 12* Termini di disdetta

Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la durata dei termini di disdetta.

*Art. 13* Prescrizioni formali

La proroga, la limitazione nel tempo e la fine del rapporto di lavoro nonché ogni modifica del contratto di lavoro sono valide solo se stipulate in forma scritta.

*Art. 14* Persone nominate per la durata della funzione

<sup>1</sup> Le persone nominate per la durata della funzione sottostanno alle disposizioni della pertinente legge speciale e alle disposizioni d'esecuzione di tale legge.

<sup>2</sup> In mancanza di disposizioni stabilite nella legge speciale si applicano le disposizioni della presente legge, fatte salve le seguenti deroghe:

- a. il rapporto di lavoro si fonda su una decisione sottoposta al consenso della persona nominata;
- b. le disposizioni della presente legge e del CO<sup>8</sup> concernenti la disdetta ordinaria non sono applicabili;
- c. l'autorità di nomina può rinunciare a riconfermare la nomina qualora motivi oggettivamente sufficienti lo giustifichino. Se quest'ultima non ha preso una decisione di non rielezione almeno sei mesi prima della scadenza della durata della funzione, la persona interessata è considerata riconfermata nella sua funzione. Nella procedura di ricorso si applicano gli articoli 34*b* capoversi 1 lettera a e 2 e 34*c* capoversi 1 lettere a, b, d e 2;
- d. la persona nominata può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro per la fine di un mese, osservando un termine di preavviso di tre mesi.

<sup>3</sup> Il rapporto di lavoro può essere disdetto senza preavviso per motivi gravi.

*Art. 15 cpv. 4*

<sup>4</sup> Possono prevedere il versamento di supplementi allo stipendio per adeguarlo in particolare alla situazione regionale del mercato del lavoro, all'infrastruttura locale o ai bisogni specifici del settore.

*Art. 17 cpv. 2*

<sup>2</sup> Il Consiglio federale stabilisce la durata massima dell'orario di lavoro normale, il numero minimo dei giorni di vacanza e la durata minima del congedo parentale in caso di nascita e adozione.

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

<sup>1</sup> Prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato, il datore di lavoro si avvale di tutte le possibilità ragionevolmente esigibili per reintegrarlo.

<sup>2</sup> Se il datore di lavoro recede dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato, lo sostiene nella sua transizione professionale.

<sup>3</sup> Versa un'indennità all'impiegato se:

- a. quest'ultimo esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o inesistente;
- b. il rapporto di lavoro dura da molto tempo o egli ha già raggiunto una certa età.

<sup>4</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere il versamento di un'indennità ad altri impiegati o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa.

<sup>5</sup> Le disposizioni d'esecuzione:

- a. stabiliscono i valori limite per le indennità;
- b. disciplinano la riduzione, la soppressione o la restituzione dell'indennità nel caso in cui l'impiegato interessato abbia stipulato un altro contratto di lavoro.

<sup>6</sup> Il datore di lavoro può versare l'indennità tramite un versamento unico o a rate.

*Art. 21 cpv. 1 lett. a, d (nuova)*

<sup>1</sup> 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 o di accettare il trasferimento in un altro luogo di lavoro;
- d. partecipare a provvedimenti aventi lo scopo di reintegrare nel processo lavorativo dopo un'assenza dovuta a malattia o a infortunio.

*Art. 25* Garanzia di un corretto adempimento dei compiti

<sup>1</sup> Il datore di lavoro prende le misure necessarie per garantire un corretto adempimento dei compiti.

<sup>2</sup> Può ricorrere in particolare alle misure seguenti:

- a. misure di sostegno e di sviluppo;
- b. avvertimenti, riduzione dello stipendio, multe, esonero, nonché modifica dei compiti, del tempo di lavoro e del luogo di lavoro.

<sup>3</sup> Se le misure riguardano il contratto di lavoro, il datore di lavoro le concorda per scritto con l'impiegato. In caso di disaccordo, si applica la procedura di cui agli articoli 34 e 36.

*Art. 26*

*Abrogato*

*Art. 27d (nuovo)* Fascicoli della Consulenza sociale del personale

<sup>1</sup> La Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers) tratta in forma cartacea e in un sistema d'informazione i dati delle persone (clienti) che le si rivolgono per:

- a. consigliare e sostenere i clienti nei settori del lavoro, delle questioni sociali, della salute e delle finanze;
- b. decidere in merito alle domande di prestazioni previste dall'ordinanza del 18 dicembre 2002<sup>9</sup> concernente il fondo di soccorso del personale federale;
- c. attribuire i fondi per l'integrazione professionale dei disabili nell'amministrazione federale;
- d. gestire i casi da trattare («case management»).

<sup>2</sup> La CSPers può trattare i seguenti dati personali degni di particolare protezione e i profili della personalità dei clienti necessari per adempiere i propri compiti e riguardanti:

- a. la situazione privata;
- b. lo stato di salute;
- c. la capacità di lavoro;
- d. le cause e il grado dell'invalidità.

<sup>3</sup> Gli impiegati della CSPers e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema d'informazione, per quanto sia necessario per adempiere i loro compiti.

<sup>4</sup> La CSPers può rendere accessibili i dati personali e i profili della personalità di cui al capoverso 2 alle persone e ai servizi seguenti, per quanto essi ne abbiano bisogno per adempiere i loro compiti:

- a. ai superiori diretti;
- b. ai servizi del personale;
- c. ai competenti servizi dell'AI, dell'INSAI e dell'assicurazione militare;
- d. al servizio medico dell'amministrazione federale;
- e. all'Ufficio federale del personale nell'ambito dell'attribuzione dei fondi per l'integrazione professionale dei disabili;
- f. ai membri del consiglio del fondo di soccorso del personale federale.

<sup>5</sup> La CSPers è responsabile della protezione dei dati e della sicurezza del sistema d'informazione.

<sup>9</sup> RS 172.222.023

<sup>6</sup> Il Consiglio federale emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. le autorizzazioni per il trattamento dei dati;
- d. i cataloghi di dati.

*Art. 27e (nuovo)* Fascicoli della Cassa di risparmio del personale federale

<sup>1</sup> La Cassa di risparmio del personale federale (CRPF) tratta in forma cartacea e in un sistema d'informazione i dati, inclusi i dati personali degni di particolare protezione e i profili della personalità, dei suoi clienti per:

- a. promuovere il risparmio dei propri clienti e l'attività di consulenza ivi connessa;
- b. gestire il traffico dei pagamenti per i propri clienti e l'attività di consulenza ivi connessa.

<sup>2</sup> La CRPF può trattare i dati personali degni di particolare protezione e i profili della personalità dei suoi clienti che le sono trasmessi da questi ultimi o dalle autorità di perseguimento penale.

<sup>3</sup> Il personale della CRPF e i terzi incaricati della gestione tecnica, dell'esecuzione del traffico dei pagamenti e della registrazione dei dati hanno accesso al sistema d'informazione, per quanto sia necessario per adempiere i loro compiti. Nell'ambito della sua attività di revisione, il CDF ha parimenti accesso al sistema d'informazione della CRPF.

<sup>4</sup> La CRPF scambia regolarmente dati personali, inclusi dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità, con l'Ufficio federale del personale, altri datori di lavoro dei clienti e PUBBLICA per verificare la legittimazione della tenuta di conti.

<sup>5</sup> Il personale della CRPF, per adempiere i propri compiti, può trasmettere dati personali, inclusi dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità, ai propri superiori diretti anche se questi ultimi non sono impiegati della CRPF.

<sup>6</sup> La CRPF è responsabile della protezione dei dati e della sicurezza del sistema d'informazione.

<sup>7</sup> Il Consiglio federale emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. le autorizzazioni per il trattamento dei dati;
- d. i cataloghi di dati.

*Art. 28 cpv. 1 e 1bis–1quater (nuovi)*

<sup>1</sup> Il servizio medico competente tratta i dati personali degni di particolare protezione riguardanti la salute necessari per:

- a. valutare l' idoneità dei candidati al momento dell' assunzione;
- b. valutare l' idoneità degli impiegati nel corso della durata del rapporto di lavoro;
- c. valutare i rischi di invalidità e morbilità dei candidati al momento dell' assunzione per funzioni rilevanti per la sicurezza.

<sup>1bis</sup> Può trattare questi dati in un sistema d' informazione.

<sup>1ter</sup> Gli impiegati del servizio medico e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema d' informazione, per quanto sia necessario per adempiere i loro compiti.

<sup>1quater</sup> Il Consiglio federale emana disposizioni d' esecuzione concernenti:

- a. l' organizzazione e la gestione del sistema d' informazione;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. i cataloghi di dati;
- d. le misure di protezione tecniche e organizzative volte a impedire il trattamento di dati personali da parte di terzi non autorizzati.

*Art. 32a* Personale assicurato

<sup>1</sup> Gli impiegati dei datori di lavoro di cui all' articolo 2 capoverso 1 lettere a, b, e–i sono assicurati presso PUBBLICA contro le conseguenze economiche di vecchiaia, invalidità e morte.

<sup>2</sup> Le unità amministrative federali decentralizzate dotate di personalità giuridica e di contabilità propria che in base a una legge speciale dispongono di uno statuto del personale che deroga alla presente legge o che in materia di diritto del personale dispongono delle competenze del datore di lavoro in virtù dell' articolo 3 capoverso 2 e dell' articolo 37 capoverso 3, assicurano parimenti i loro impiegati presso PUBBLICA.

*Art. 32c cpv. 1, secondo periodo e cpv. 4 (nuovo)*

<sup>1</sup> ... Il DFF firma il contratto in nome del Consiglio federale.

<sup>4</sup> La modifica del contratto di affiliazione richiede l' approvazione del Consiglio federale se ha conseguenze finanziarie per il datore di lavoro, gli impiegati, gli aventi diritto alle rendite o la cassa di previdenza.

*Art. 32g cpv. 4*

<sup>4</sup> I regolamenti della previdenza possono prevedere deroghe al finanziamento paritetico delle prestazioni per i rischi e delle prestazioni di vecchiaia, nell' ambito

dell'articolo 66 capoverso 1 della legge federale del 25 giugno 1982<sup>10</sup> sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) e dell'articolo 331 capoverso 3 CO<sup>11</sup>.

*Art. 32m* Adeguamento straordinario delle rendite al rincarare e versamento di assegni unici da parte dei datori di lavoro

<sup>1</sup> Se i redditi patrimoniali della cassa di previdenza non consentono alcun adeguamento delle rendite al rincarare o soltanto un adeguamento insufficiente, i datori di lavoro possono decidere un congruo adeguamento straordinario al rincarare delle rendite dei loro ex impiegati o il versamento di un assegno unico. Per i datori di lavoro che appartengono alla cassa di previdenza della Confederazione la decisione spetta al Consiglio federale.

<sup>2</sup> La decisione dei datori di lavoro di cui al capoverso 1 non ha conseguenze per:

- a. gli ex impiegati che al momento dell'entrata in vigore di una misura di cui al capoverso 1 ricevono una rendita da un istituto di previdenza che non sia PUBBLICA oppure da un'altra cassa di previdenza che fa parte di PUBBLICA, o dipendono da un altro datore di lavoro affiliato a PUBBLICA nel quadro di una cassa di previdenza comune ai sensi dell'articolo 32d capoversi 1 e 2; e
- b. gli aventi diritto alle rendite che fanno parte di un effettivo chiuso (art. 23 cpv. 2, secondo periodo della L del 20 dic. 2006<sup>12</sup> su PUBBLICA).

<sup>3</sup> I datori di lavoro rimborsano a PUBBLICA il capitale di copertura necessario per il finanziamento delle misure di cui al capoverso 1.

*Art. 34 cpv. 2*

<sup>2</sup> La procedura in prima istanza nonché la procedura di ricorso di cui all'articolo 36 sono gratuite, tranne nei casi di temerarietà.

*Art. 34a (nuovo)* Effetto sospensivo

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

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

<sup>1</sup> Se l'autorità di ricorso accoglie il ricorso contro una decisione di disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro e non rinvia l'affare in via eccezionale all'istanza precedente, essa è tenuta a:

- a. attribuire un'indennità al ricorrente, se mancano motivi oggettivamente sufficienti per la disdetta ordinaria o motivi gravi per la disdetta immediata oppure se sono state violate le disposizioni procedurali;

<sup>10</sup> RS 831.40

<sup>11</sup> RS 220

<sup>12</sup> RS 172.222.1

- b. ordinare la continuazione del versamento dello stipendio fino allo scadere del termine di disdetta ordinaria o del contratto di lavoro di durata determinata, se mancano motivi gravi in caso di disdetta immediata;
- c. prorogare il rapporto di lavoro fino allo scadere del termine di disdetta ordinaria, se le disposizioni concernenti i termini di disdetta sono state violate.

<sup>2</sup> 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 sei stipendi mensili e al massimo a uno stipendio annuo.

*Art. 34c (nuovo) Reintegrazione dell'impiegato*

<sup>1</sup> Il datore di lavoro offre all'impiegato di riprendere il lavoro che svolgeva in precedenza oppure, se ciò non è possibile, gli propone un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'autorità di ricorso ha accolto il ricorso contro una decisione concernente la disdetta del rapporto di lavoro per uno dei seguenti motivi:

- a. la disdetta è stata pronunciata poiché l'impiegato, in buona fede, ha sporto denuncia ai sensi dell'articolo 22a capoverso 1 o ha segnalato un'irregolarità ai sensi dell'articolo 22a capoverso 4 oppure ha deposto come testimone;
- b. la disdetta è abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO<sup>13</sup>;
- c. la disdetta è stata pronunciata durante uno dei periodi menzionati nell'articolo 336c capoverso 1 CO;
- d. la disdetta è discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995<sup>14</sup> sulla parità dei sessi.

<sup>2</sup> Se il ricorso è accolto, l'autorità di ricorso, su domanda dell'impiegato, gli accorda un'indennità corrispondente almeno a sei stipendi mensili e al massimo a uno stipendio annuo invece del mantenimento dell'impiego secondo il capoverso 1.

*Art. 35*

*Abrogato*

*Art. 36 cpv. 1*

<sup>1</sup> Le decisioni del datore di lavoro possono essere impugnate mediante ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale.

*Art. 37 cpv. 3, 3<sup>bis</sup> (nuovo) e 4*

<sup>3</sup> Gli altri datori di lavoro emanano le disposizioni d'esecuzione, per quanto la presente legge non attribuisca tale competenza unicamente al Consiglio federale.

<sup>13</sup> RS 220

<sup>14</sup> RS 151.1

<sup>3bis</sup> Le unità amministrative alle quali il Consiglio federale ha delegato le competenze del datore di lavoro secondo l'articolo 3 capoverso 2 emanano disposizioni d'esecuzione vincolate all'approvazione del Consiglio federale.

<sup>4</sup> Se il CO<sup>15</sup> si applica per analogia conformemente all'articolo 6 capoverso 2, i datori di lavoro nelle loro disposizioni d'esecuzione possono derogare:

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

## II

Le leggi federali qui appresso sono modificate come segue:

### **1. Legge del 17 giugno 2005<sup>16</sup> sul Tribunale federale**

*Art. 26* Segretariato generale

<sup>1</sup> Il segretario generale dirige l'amministrazione del Tribunale, compresi i servizi scientifici. Egli dirige il segretariato della Corte plenaria, della Conferenza dei presidenti e della Commissione amministrativa.

<sup>2</sup> Il segretario generale e il suo sostituto sono eletti per la durata della funzione. La durata della funzione corrisponde a quella dei giudici.

### **2. Legge del 4 ottobre 1991<sup>17</sup> sui PF**

*Art. 17 cpv. 5*

<sup>5</sup> Il personale è assicurato presso la Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA. Per il settore dei PF, il Consiglio dei PF è il datore di lavoro ai sensi della legge del 20 dicembre 2006<sup>18</sup> su PUBBLICA.

*Art. 17b (nuovo)* Durata del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è di durata indeterminata se il contratto di lavoro non prevede una durata determinata.

<sup>2</sup> Un contratto di lavoro di durata determinata può essere rinnovato più volte per una durata complessiva di:

<sup>15</sup> RS 220

<sup>16</sup> RS 173.110

<sup>17</sup> RS 414.110

<sup>18</sup> RS 172.222.1

- a. otto anni al massimo per i professori-assistenti;
- b. sei anni al massimo per gli assistenti e gli assistenti in capo nonché gli altri impiegati che esercitano una funzione equivalente; in caso di passaggio dall'impiego di assistente a quello di assistente in capo, gli anni di attività come assistente non sono computati;
- c. nove anni al massimo per gli impiegati attivi in progetti d'insegnamento e di ricerca e per le persone che partecipano a progetti finanziati da terzi;
- d. cinque anni al massimo per gli altri impiegati.

*Art. 25 cpv. 1 lett. e*

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF:

- e. procede alle assunzioni e alle nomine di sua competenza;

*Art. 27 cpv. 3*

*Abrogato*

*Art. 28* Direzione della scuola

<sup>1</sup> I presidenti delle scuole sono nominati dal Consiglio federale su proposta del Consiglio dei PF. La durata della funzione è di quattro anni. La rielezione è possibile.

<sup>2</sup> L'autorità di nomina decide discrezionalmente in merito alla nomina e alla non rielezione. In caso di non rielezione va rispettato un termine di preavviso di quattro mesi. Ai sensi dell'articolo 14 capoverso 2 lettera d della legge del 24 marzo 2000<sup>19</sup> sul personale federale la persona nominata può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro per la fine di un mese, osservando un termine di preavviso di quattro mesi.

<sup>3</sup> Il Consiglio federale stabilisce le condizioni per il versamento di un'indennità se il rapporto di lavoro è disdetto senza colpa dell'impiegato o di comune intesa.

<sup>4</sup> Gli altri membri delle direzioni delle scuole sono assunti dal Consiglio dei PF. La funzione di direzione può essere iscritta in un contratto disdicabile separatamente che completa un contratto di lavoro esistente. Il contratto di lavoro può prevedere che il mantenimento del buon funzionamento della direzione e il venir meno della proficua collaborazione con il presidente della scuola costituiscono motivi di disdetta ordinaria.

<sup>5</sup> Il Consiglio dei PF emana le disposizioni d'esecuzione relative al capoverso 4. Vi stabilisce le condizioni per il versamento di un'indennità se il rapporto di lavoro è disdetto senza colpa dell'impiegato o di comune intesa.

<sup>6</sup> I capoversi 1–5 si applicano per analogia ai membri delle direzioni degli istituti di ricerca.

<sup>19</sup> RS 172.220.1

*Titolo prima dell'art. 36a*

**Capitolo 6a: (nuovo) Trattamento dei dati**

*Art. 36a* Sistemi d'informazione per la gestione del personale

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i PF e gli istituti di ricerca gestiscono ognuno un sistema d'informazione per la gestione del personale nel quale possono essere trattati anche dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità. Il Consiglio dei PF può trasferire il trattamento dei suoi dati sul sistema d'informazione per la gestione del personale di un PF o di un istituto di ricerca.

<sup>2</sup> I sistemi d'informazione per la gestione del personale servono ad adempiere i compiti sanciti dalla LPers, in particolare:

- a. gestire e amministrare i dati personali relativi agli impiegati;
- b. trattare i dati concernenti gli stipendi ed eseguire valutazioni, simulazioni del preventivo e pianificazioni dei costi del personale;
- c. integrare la gestione dei dati nel sistema di gestione finanziaria e contabile;
- d. gestire i dati rilevanti per il promovimento dei quadri e lo sviluppo delle capacità di gestione.

<sup>3</sup> I sistemi d'informazione per la gestione del personale trattano le categorie di dati seguenti, per quanto sia necessario per adempiere i compiti di cui al capoverso 2:

- a. lingua materna e data di nascita;
- b. nazionalità;
- c. funzione e stipendio, anni di esperienza, benefici accessori;
- d. tutte le informazioni necessarie per l'imposizione alla fonte;
- e. tutte le informazioni necessarie per attuare la legge del 24 marzo 2006<sup>20</sup> sugli assegni familiari;
- f. congedo parentale;
- g. cariche pubbliche e attività accessorie;
- h. esami dello stato di salute necessari in relazione alla sicurezza sul lavoro e risultati di tali esami;
- i. tempo di lavoro, comprese le assenze di ogni tipo;
- j. competenze sociali e professionali nonché formazione;
- k. livello di valutazione attribuito in base alla valutazione delle prestazioni nonché analisi di tale valutazione;
- l. dati relativi allo sviluppo del personale, in particolare al promovimento dei quadri, allo sviluppo delle capacità di gestione e all'individuazione delle potenzialità;

<sup>20</sup> RS 836.2

- m. pignoramenti dello stipendio, sentenze di divorzio, estratti del casellario giudiziale e del registro delle esecuzioni, trattenute dallo stipendio per debiti nei confronti del datore di lavoro;
- n. riduzione della capacità di guadagno;
- o. pensionamento per ragioni mediche;
- p. diritti derivanti dalla legislazione in materia di assicurazioni sociali;
- q. motivi delle dimissioni;
- r. altri dati definiti nelle disposizioni d'esecuzione.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF, i PF e gli istituti di ricerca raccolgono i dati dei loro impiegati. Essi sono responsabili della protezione e della sicurezza dei dati.

<sup>5</sup> I servizi del personale, i servizi finanziari e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema d'informazione per la gestione del personale della loro istituzione, per quanto sia necessario per adempiere i loro compiti.

<sup>6</sup> Il Consiglio dei PF emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e la gestione dei sistemi d'informazione per la gestione del personale;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. le autorizzazioni per il trattamento dei dati;
- d. i cataloghi di dati;
- e. la sicurezza e la protezione dei dati;
- f. la comunicazione mediante procedura di richiamo, a organizzazioni e persone esterne al settore dei PF, di dati personali non degni di particolare protezione registrati nei sistemi d'informazione per la gestione del personale.

#### *Art. 36b* Sistemi di gestione delle carriere degli studenti

<sup>1</sup> Ogni PF dispone di un sistema d'informazione per la gestione dei dati dei candidati, degli studenti, dei dottorandi e degli uditori nel quale possono essere trattati anche dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità.

<sup>2</sup> I sistemi d'informazione servono per:

- a. l'ammissione dei candidati agli studi e per l'immatricolazione;
- b. l'identificazione degli studenti e il controllo dell'avanzamento negli studi;
- c. l'attestazione dei periodi di studi, il rilascio di diplomi e il conferimento di titoli accademici;
- d. la fornitura di prestazioni legate agli studi;
- e. la pianificazione e l'allestimento di statistiche.

<sup>3</sup> I sistemi d'informazione trattano in particolare dati relativi alla persona, all'immatricolazione, alla materia di studio, allo svolgimento degli studi, ai risultati degli

esami, ai periodi di studi, ai diplomi e ai titoli accademici, alle borse di studio e alle tasse pagate nonché alla procedura disciplinare e ad altre procedure amministrative.

<sup>4</sup> I dati possono anche essere gestiti esclusivamente in forma elettronica. In tal caso i documenti cartacei, dopo essere stati inseriti nel sistema d'informazione, vengono restituiti o distrutti.

<sup>5</sup> I dati contenuti nei sistemi d'informazione possono essere comunicati mediante procedura di richiamo, per quanto sia necessario per adempiere i compiti di cui al capoverso 2. I dati personali degni di particolare protezione e i profili della personalità possono essere comunicati mediante procedura di richiamo unicamente ai servizi competenti per la gestione degli studi in seno a ogni PF.

<sup>6</sup> I PF emanano disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. i dati contenuti nei sistemi d'informazione;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. l'uso dei dati;
- d. le autorizzazioni al trattamento di dati;
- e. le autorizzazioni d'accesso ai dati in seno ai PF;
- f. la comunicazione mediante procedura di richiamo di dati personali non degni di particolare protezione, registrati nei sistemi d'informazione, a organizzazioni e persone esterne ai PF.

*Titolo prima dell'art. 40f*

### **Sezione 3b: (nuovo) Disposizioni transitorie relative alla modifica del ...**

*Art. 40f*

La durata della funzione degli altri membri delle direzioni delle scuole (art. 28 cpv. 4) termina con la stipulazione del nuovo contratto di lavoro, al più tardi tuttavia un anno dopo l'entrata in vigore della modifica dell'articolo 28.

## **3. Legge del 15 dicembre 2000<sup>21</sup> sugli agenti terapeutici**

*Art. 76*            Cassa pensioni

Il personale dell'Istituto è assicurato presso la Cassa pensioni della Confederazione.

<sup>21</sup> RS 812.21

#### **4. Legge del 22 giugno 2007<sup>22</sup> sulla vigilanza dei mercati finanziari**

*Art. 13*            Personale

<sup>1</sup> La FINMA assume il suo personale conformemente al diritto pubblico.

<sup>2</sup> L'articolo 6a della legge del 24 marzo 2000<sup>23</sup> sul personale federale si applica per analogia.

<sup>3</sup> La previdenza professionale del personale è disciplinata dalla legislazione sulla Cassa pensioni della Confederazione.

<sup>4</sup> Il consiglio d'amministrazione disciplina mediante ordinanza:

- a. il rapporto di lavoro del personale, in particolare la retribuzione, le prestazioni accessorie, il tempo di lavoro, l'obbligo di fedeltà e la disdetta;
- b. la composizione, la procedura di nomina e l'organizzazione dell'organo paritetico dell'istituto di previdenza della FINMA.

<sup>5</sup> Esso sottopone l'ordinanza al Consiglio federale per approvazione.

III

<sup>1</sup> La presente legge sottostà a referendum facoltativo.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale ne stabilisce l'entrata in vigore.

<sup>22</sup> RS 956.1

<sup>23</sup> RS 172.220.1

