

Piano sociale per l'Amministrazione federale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFFER

1. Basi giuridiche

Il piano sociale si basa sull'articolo 31 capoverso 4 della legge sul personale federale (LPers; RS 172.220.1) e sull'articolo 105d dell'ordinanza sul personale federale (OPers, RS 172.220.111.3).

2. Campo di applicazione

¹ Il piano sociale si applica agli impiegati con un contratto di lavoro di durata indeterminata ai sensi dell'articolo 1 OPers, ad eccezione del Ministero pubblico e dell'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione.

² Se la decisione dell'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 OPers in merito a una ristrutturazione o riorganizzazione determina nelle unità amministrative e nei settori di attività interessati la disdetta di cinque o più impiegati o la soppressione di almeno cinque posti, si applica il piano sociale.

3. Competenze

L'adozione e l'attuazione di tutte le misure menzionate nel presente piano sociale competono alla Cancelleria federale e ai dipartimenti. Fanno eccezione le misure per le quali il presente piano sociale richiede l'approvazione dell'Ufficio federale del personale (UFPER) (art. 105a cpv. 3, 105c cpv. 3 e art. 105d cpv. 4 OPers).

4. Occupazione

4.1 Principio

¹ La Cancelleria federale e i dipartimenti si adoperano con tutti i loro mezzi affinché possano continuare a occupare il maggior numero possibile di impiegati interessati dalla soppressione di posti di lavoro.

² L'occupazione degli impiegati interessati dalle misure di cui all'articolo 104 capoverso 1 OPers deve avvenire in primo luogo nell'unità amministrativa da cui proviene l'impiegato.

³ Se questo non è possibile, la ricerca del posto di lavoro deve avvenire nel proprio Dipartimento.

⁴ Se anche questo non è realizzabile, la ricerca del posto di lavoro deve avvenire in modo interdipartimentale.

4.2 Coordinamento interdipartimentale

¹ Per agevolare il coordinamento nella ricerca del posto di lavoro interdipartimentale e nel collocamento degli impiegati, la Cancelleria federale o il Dipartimento competente possono istituire un servizio centrale di coordinamento.

² All'occorrenza la Cancelleria federale e i dipartimenti emanano istruzioni per il servizio centrale di coordinamento che disciplinano nei dettagli le procedure, le competenze e i compiti.

³ L'istituzione di un servizio centrale di coordinamento non tocca le competenze di cui al numero 3.

4.3 Posti vacanti

¹ Se occorre ridurre il personale, la prima misura da adottare è quella di non rioccupare i posti vacanti in seno alle unità amministrative. Se è indispensabile occupare i posti vacanti o quelli nuovi, bisogna assumere, per quanto possibile, gli impiegati i cui posti vengono soppressi e che dispongono delle qualifiche richieste.

² Se in singoli casi la durata dell'impiego non è garantita, le nuove assunzioni devono essere effettuate per una durata determinata.

5. Risoluzione del rapporto di lavoro per mancanza di cooperazione

In questi casi si applica l'articolo 104e OPers.

6. Programmi di collocamento e collocamento esterno (newplacement)

¹ La Cancelleria federale e i dipartimenti trasmettono agli impiegati interessati dalla ristrutturazione misure di formazione e di riqualificazione in vista di un'altra attività all'interno o all'esterno dell'Amministrazione federale.

² Essi offrono corsi di orientamento individuali o di gruppo come pure programmi concernenti la modificazione dei rapporti di lavoro o il trasferimento di impiegati.

³ Gli impiegati i cui posti vengono soppressi e ai quali non può essere offerto un impiego ragionevolmente esigibile possono partecipare volontariamente, di regola durante nove mesi, a un programma di collocamento (PCo) gestito da un'istituzione privata o pubblica.

⁴ Gli impiegati che partecipano a un PCo ricevono la piena retribuzione sino allo scioglimento del rapporto di lavoro. I costi del PCo sono assunti interamente dalla Cancelleria federale o dai dipartimenti, anche quando un PCo già iniziato continui dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro. Da parte loro, gli impiegati si impegnano a sostenere attivamente e in modo positivo tutte le misure intese a migliorare la loro idoneità al collocamento e gli sforzi volti a facilitare la ricerca di un posto di lavoro.

⁵ La Cancelleria federale o i dipartimenti finanziano il collocamento esterno individuale o di gruppo per gli impiegati per i quali questa misura appare indicata. Ai fini della decisione di collocamento esterno va tenuto conto del rapporto costi/utilità della misura.

⁶ Se una persona impiegata che beneficia di queste misure in corso secondo il presente piano sociale, assume un altro impiego all'interno o all'esterno dell'Amministrazione federale o decide volontariamente di andare in pensionamento anticipato, le misure secondo il presente piano sociale vengono sospese con effetto al primo giorno del mese successivo alla disdetta.

7. Nuova funzione ragionevolmente esigibile

Per determinare se una nuova funzione è ragionevolmente esigibile, si applica l'articolo 104a OPers.

8. Garanzia salariale

¹ In caso di inquadramento della funzione in una classe inferiore di stipendio o di attribuzione di una funzione inferiore, la garanzia salariale è retta dall'articolo 52a OPers.

² In caso di riduzione del tasso di occupazione, per nove mesi viene garantito il pagamento dello stipendio corrispondente al vecchio tasso di occupazione.

9. Indennità di residenza

¹ Agli impiegati che vengono trasferiti in un nuovo luogo di lavoro è versata per due anni l'indennità di residenza del vecchio luogo di lavoro se questa è superiore a quella del nuovo luogo di lavoro.

² Se è pari oppure superiore a sei zone, la riduzione dell'indennità di residenza è effettuata in due tappe nell'arco di quattro anni al massimo (ad es.: attualmente zona 10 / nuova zona 4 = 2 anni zona 10, 2 ulteriori anni zona 7, poi zona 4).

10. Congedo pagato

Agli impiegati che cercano un posto di lavoro o un appartamento oppure che svolgono uno stage d'orientamento professionale, un periodo di prova o un'attività simile viene concesso un congedo pagato.

11. Spese di trasloco

Se il trasloco avviene nell'arco di tempo compreso tra il momento in cui è decisa la ristrutturazione e al più tardi i due anni successivi al cambiamento del luogo di lavoro, il datore di lavoro che assegna agli impiegati un nuovo luogo di lavoro si assume le spese di trasloco conformemente all'articolo 49 dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers)¹.

12. Spese di viaggio

¹ Il datore di lavoro si assume per un periodo di al massimo un anno le spese di viaggio supplementari per i trasporti effettuati con i mezzi pubblici e causati dal cambiamento del luogo di lavoro. L'indennità è versata sotto forma di contributo finanziario. Le unità amministrative prendono in considerazione le diverse agevolazioni possibili (abbonamento metaprezzo, abbonamento generale in seconda classe).

¹ RS 172.220.111.31

² La Cancelleria federale e i dipartimenti possono prevedere altre regolamentazioni speciali, purché equivalenti a quelle del presente disciplinamento (partecipazione al costo della pigione di una camera invece del rimborso delle spese di viaggio ecc.).

13. Pensionamento anticipato

¹ Il pensionamento anticipato secondo il presente piano sociale si basa sull'articolo 105a e 105b OPers.

² Il pensionamento anticipato può essere preso in considerazione unicamente se tutte le altre misure non hanno avuto successo.

14. Altre misure

Le misure di cui all'articolo 105b capoverso 3 OPers sono adottate nei casi in cui il pensionamento è inevitabile poiché non sono date possibilità di ottenere un posto sul mercato di lavoro e di conseguenza la persona interessata rischia una situazione di emergenza finanziaria e sociale.

15. Indennità di partenza

¹ Se il rapporto di lavoro è sciolto per motivi di politica aziendale o del personale o se, nell'ambito del presente piano sociale, il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa, è versata un'indennità ai sensi del capoverso 2 (art. 78 cpv. 1 lett. d e 2^{bis}, art. 79 cpv. 1, 1^{bis} e 4 OPers).

² L'indennità tiene conto della durata d'impiego e dell'età dell'impiegato. Le indennità corrispondenti alla durata d'impiego e all'età vengono sommate.

Durata d'impiego in anni	Indennità in stipendi mensili
0 – 9	nessuna indennità
10 – 15	1 stipendio mensile
16 – 20	2 stipendi mensili
21 – 24	3 stipendi mensili
superiore ai 25	4 stipendi mensili

Età	Indennità in stipendi mensili
inferiore ai 40 anni	nessuna indennità
40 – 45 anni	1 stipendio mensile
46 – 50 anni	2 stipendi mensili
51 – 55 anni	3 stipendi mensili
Oltre i 55 anni	4 stipendi mensili

³ In presenza di motivi validi, segnatamente situazioni sociali difficili, l'indennità di partenza calcolata secondo il capoverso 2 può essere aumentata al massimo a 12 stipendi mensili.

⁴ Le interruzioni della durata d'impiego non sono prese in considerazione, sempre che non superino la durata di tre anni.

⁵ Ai fini del calcolo dell'età e degli anni d'impiego, gli anni interrotti vengono arrotondati per eccesso.

16. Consulenza sociale del personale

Gli impiegati toccati da misure concernenti il personale devono essere informati per tempo, dal servizio del personale dell'unità amministrativa competente, sulle prestazioni offerte dal servizio di consulenza sociale e di consulenza per le questioni relative al personale dell'UFPER (consulenza per problemi personali e familiari, sostegno finanziario in caso di necessità ecc.) e consigliati in merito all'ulteriore modo di procedere.

17. Entrata in vigore

¹ Il piano sociale entra in vigore il 1 dicembre 2016. Esso sostituisce quello del 1° febbraio 2002 (versione del 1° gennaio 2005).

² Le misure decise o convenute prima dell'entrata in vigore del presente piano sociale, in applicazione del piano sociale del 1 febbraio 2002 o di altri piani sociali precedenti, restano invariate.

18. Disdetta

¹ Il piano sociale può essere disdetto da ciascuna delle parti alla fine di ogni anno con un preavviso di sei mesi.

² In caso di disdetta le parti sociali avviano negoziati al fine di evitare una situazione di vuoto contrattuale.

Dipartimento federale delle finanze



Ueli Maurer

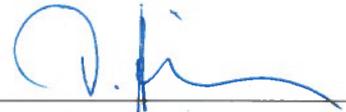
Comunità di negoziazione del personale della Confederazione (CNPC)

Il presidente:

La segretaria del consiglio di amministrazione dell'USS, responsabile della CNPC:



Christof Jakob



Dore Heim

transfair

Il presidente:

Il capo del ramo Amministrazione pubblica:



Stefan Müller-Altermatt



Matthias Humbel

swissPersona

Il presidente:

Il segretario centrale:



Dr. Markus Meyer



Beat Grossrieder

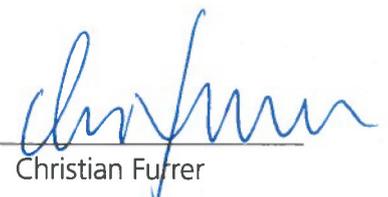
Associazione dei quadri della Confederazione (ACC)

Il presidente centrale:

Il segretario generale:



Dr. Hans Wipfli



Christian Furrer



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER