

**Ordinanza del Consiglio dello IUFFP  
concernente il personale dell'Istituto universitario  
federale per la formazione professionale  
(Ordinanza sul personale IUFFP)**

del

approvata dal Consiglio federale il

---

*Il Consiglio dell'Istituto universitario federale per la formazione professionale (Consiglio dello IUFFP),  
visti l'articolo 37 capoverso 3<sup>bis</sup> della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers)<sup>1</sup>  
e l'articolo 11c dell'ordinanza IUFFP del 14 settembre 2005<sup>2</sup>,  
ordina:*

**Sezione 1: Disposizioni generali**

**Art. 1**            Oggetto e campo d'applicazione

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro presso l'Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP).

<sup>2</sup> Per quanto la presente ordinanza non preveda regolamentazioni particolari, sono applicabili l'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers)<sup>3</sup>, l'ordinanza del DFF del 6 dicembre 2001 concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers)<sup>4</sup> e l'ordinanza del 26 ottobre 2011 sulla protezione dei dati personali del personale federale (OPDPers)<sup>5</sup>.

**Art. 2**            Politica del personale

<sup>1</sup> La Direzione dell'Istituto applica i principi della politica del personale della Confederazione, orientando in particolare la politica di assunzione e del personale dello IUFFP secondo tali principi.

<sup>2</sup> Informa periodicamente il Consiglio dello IUFFP e i collaboratori su obiettivi, strumenti e misure di politica del personale nonché sul loro stato di attuazione.

<sup>3</sup> Il rapporto reca in particolare informazioni riguardo:

- a. alla composizione del personale;
- b. ai costi del personale;
- c. alla soddisfazione sul lavoro;
- d. alla ricapitolazione dei risultati anonimizzati delle inchieste sul personale;
- e. all'applicazione del sistema salariale;
- f. all'attuazione dello sviluppo del personale e del mantenimento delle competenze.

<sup>4</sup> Il Consiglio dello IUFFP analizza il rapporto e presenta un rendiconto al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR).

**Art. 3**            Autorità competente

<sup>1</sup> Nella misura in cui l'ordinanza IUFFP e la presente ordinanza non prevedano altrimenti, sono competenti per tutte le decisioni del datore di lavoro:

- a. il presidente del Consiglio dello IUFFP per il rapporto di lavoro con il direttore, il sostituto direttore, gli altri membri della Direzione dell'Istituto e i collaboratori della segreteria del Consiglio;
- b. la Direzione dell'Istituto per i rapporti di lavoro con il resto del personale.

<sup>2</sup> La Direzione dell'Istituto può delegare al direttore la competenza secondo il paragrafo 1 lettera b.

1    RS 172.220.1  
2    RS 412.106.1  
3    RS 172.220.111.3  
4    RS 172.220.111.31  
5    RS 172.220.111.4

**Sezione 2: Bandi di concorso****Art. 4**

<sup>1</sup> Lo IUFFP mette pubblicamente a concorso i posti vacanti in organi di stampa adatti.

<sup>2</sup> Le eccezioni sono stabilite in analogia all'articolo 22 capoverso 2 OPers<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> I posti vacanti che non sono esentati dall'obbligo di pubblicazione vengono generalmente comunicati agli uffici regionali di collocamento al più tardi con una settimana di anticipo rispetto alla pubblicazione.

**Sezione 3: Stipendio e prestazioni accessorie****Art. 5** Principio

Lo stipendio è composto dallo stipendio base più un'eventuale quota legata alle prestazioni.

**Art. 6** Stipendio iniziale

<sup>1</sup> L'organo competente stabilisce lo stipendio iniziale su proposta del responsabile del servizio del personale.

<sup>2</sup> Per stabilire lo stipendio iniziale si tiene conto in particolare della formazione, dell'esperienza professionale e di vita nonché della situazione sul mercato del lavoro.

**Art. 7** Valutazione delle prestazioni

<sup>1</sup> Il superiore valuta annualmente le prestazioni e il comportamento dei collaboratori e li classifica in uno dei seguenti livelli di prestazione:

- a. supera chiaramente gli obiettivi;
- b. raggiunge gli obiettivi;
- c. raggiunge solo in parte gli obiettivi;
- d. non raggiunge gli obiettivi.

<sup>2</sup> In caso di classificazione nel livello d, il superiore predisporre misure adeguate in riferimento alla funzione e al rapporto di lavoro.

**Art. 8** Evoluzione dello stipendio

<sup>1</sup> Il Consiglio dello IUFFP stabilisce nel preventivo e nel quadro dei mezzi disponibili l'evoluzione dello stipendio per i livelli di prestazione secondo l'articolo 7 capoverso 1. Consulta previamente i partner sociali.

<sup>2</sup> In relazione all'evoluzione dello stipendio, considera le seguenti fasce rapportate al massimo delle classi di stipendio, che vengono applicate fino al raggiungimento dell'importo massimo della classe di stipendio secondo il contratto di lavoro:

- a. in caso di prestazioni secondo l'articolo 7 capoverso 1 lettera a: 1.5–3 per cento;
- b. in caso di prestazioni secondo l'articolo 7 capoverso 1 lettera b: 1–2 per cento;
- c. in caso di prestazioni secondo l'articolo 7 capoverso 1 lettera c: 0–0.5 per cento;
- d. in caso di prestazioni secondo l'articolo 7 capoverso 1 lettera d: –2–0 per cento.

**Art. 9** Premio di prestazione

<sup>1</sup> Il Consiglio dello IUFFP stabilisce di volta in volta nel preventivo e nel quadro dei mezzi disponibili l'importo massimo dei premi di prestazione.

<sup>2</sup> Il premio di prestazione ammonta al massimo al 10 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita secondo il contratto di lavoro.

<sup>3</sup> Il Consiglio dello IUFFP stabilisce l'ammontare di un eventuale premio di prestazione per il direttore

<sup>4</sup> La Direzione nell'Istituto decide in merito all'ammontare dei singoli premi di prestazione su proposta del superiore.

<sup>5</sup> L'ammontare del premio di prestazione è stabilito in particolare tenendo in considerazione i contributi del collaboratore in relazione all'attuazione della strategia del Consiglio dello IUFFP nonché quelli per il raggiungimento degli obiettivi di prestazione e di comportamento personali.

<sup>6</sup> Ai collaboratori con una valutazione secondo l'articolo 7 capoverso 1 lettere c e d non sono versati premi di prestazione.

**Art. 10** Compensazione del rincaro e aumento reale dello stipendio

<sup>1</sup> Il Consiglio dello IUFFP stabilisce la compensazione del rincaro e decide in merito a un eventuale aumento reale dello stipendio.

<sup>2</sup> A riguardo segue di principio la corrispondente decisione del Consiglio federale per il personale dell'Amministrazione federale. Può in via eccezionale derogare verso il basso a tale decisione per quanto la situazione finanziaria dello IUFFP lo richieda.

<sup>3</sup> Qualora il Consiglio dello IUFFP deroghi alla decisione del Consiglio federale, compenserà la misura salariale alla prima data possibile nell'ambito dei mezzi disponibili.

<sup>4</sup> Stabilisce la compensazione del rincaro e l'aumento reale dello stipendio sulla base di trattative con i partner sociali.

#### **Art. 11** Indennità giornaliera per malattia o infortunio

<sup>1</sup> Lo IUFFP può stipulare per i suoi collaboratori un'assicurazione indennità giornaliera per i rischi di malattia e infortunio. Può inoltre accollarsi integralmente o parzialmente il relativo premio assicurativo.

<sup>2</sup> In caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio lo IUFFP ha la facoltà di disdire il rapporto di lavoro dopo la scadenza del periodo di prova con effetto dalla scadenza del periodo di divieto di disdetta secondo l'articolo 336 c del Codice delle obbligazioni<sup>7</sup> solo allorché l'assicurazione indennità giornaliera copra nella misura dell'80 per cento la perdita di guadagno durante al massimo 720 giorni su 900 consecutivi.

<sup>3</sup> Dopo la risoluzione del rapporto di lavoro con lo IUFFP, il collaboratore:

- a. può far valere un diritto di credito diretto nei confronti dell'assicurazione; e
- b. presentare una richiesta di passaggio all'assicurazione individuale dell'assicurazione indennità giornaliera per il rischio malattia.

#### **Sezione 4: Luogo e tempo di lavoro**

##### **Art. 12** Luogo di lavoro

<sup>1</sup> Il personale svolge il suo tempo di lavoro presso le sedi degli istituti regionali.

<sup>2</sup> Il superiore autorizza il tempo di lavoro prestato fuori sede nella misura in cui siano garantiti gli interessi dello IUFFP. Le attività fuori sede su incarico dello IUFFP non sono soggette ad autorizzazione.

<sup>3</sup> Per il rimanente si applicano le Direttive per l'autorizzazione a lavorare fuori sede.

##### **Art. 13** Modelli per la durata del lavoro e rilevamento del tempo di lavoro

<sup>1</sup> Per i collaboratori dello IUFFP si applica generalmente il modello per la durata del lavoro calcolata sull'arco dell'anno.

<sup>2</sup> Il personale registra il suo tempo di lavoro in un sistema di rilevamento del tempo oppure attraverso la pianificazione individuale del tempo di lavoro.

<sup>3</sup> Per gli impiegati delle classi di stipendio 30-33 è obbligatorio il modello basato sulla fiducia.

<sup>4</sup> Gli impiegati assegnati alle classi di stipendio 24-29 possono convenire con il loro superiore l'orario di lavoro basato sulla fiducia; sono esclusi i collaboratori secondo l'articolo 14 capoverso 1.

<sup>5</sup> A titolo di compensazione per il lavoro aggiuntivo, le ore supplementari e l'orario flessibile, ai collaboratori che applicano il modello basato sulla fiducia vengono concessi 10 giorni di compensazione.

<sup>6</sup> I giorni di compensazione devono essere fruiti nell'anno civile in cui vengono maturati. Se ciò fosse impossibile per causa di malattia, infortunio o congedo di maternità, devono essere fruiti l'anno successivo. Qualora i giorni di compensazione non vengano fruiti per altri motivi, scadono senza diritto ad alcuna indennità.

##### **Art. 14** Applicazione della pianificazione individuale del tempo di lavoro

<sup>1</sup> Per i collaboratori dalla classe di stipendio 24 in avanti che sono attivi a titolo principale nell'insegnamento è applicabile la durata del lavoro calcolata sull'arco dell'anno con pianificazione individuale dell'orario di lavoro. Sono esonerati dalla registrazione del tempo di lavoro nel sistema di rilevamento del tempo.

<sup>2</sup> I superiori competenti stabiliscono l'onere di insegnamento assieme ai collaboratori con pianificazione individuale del tempo di lavoro.

<sup>3</sup> Oltre allo svolgimento dei corsi, le attività da prestare nel quadro dell'onere di insegnamento concordato comprendono la relativa preparazione, l'assistenza nonché la correzione degli esami e dei lavori nell'ambito delle procedure di qualificazione, l'assistenza agli studenti, le visite durante le lezioni oppure lo sviluppo e la gestione di offerte formative.

<sup>4</sup> Le divergenze rispetto al grado d'occupazione stabilito tramite contratto insorte a causa della pianificazione individuale del tempo di lavoro vengono giustificate annualmente come saldo personale e compensate nelle pianificazioni del tempo di lavoro successive entro quattro anni.

<sup>5</sup> In caso di disdetta del rapporto di lavoro il saldo personale deve essere compensato prima della conclusione del rapporto di lavoro. Se ciò non è possibile, lo IUFFP allestisce un conteggio dell'importo da compensare da parte del datore di lavoro o del dipendente. Tale importo viene versato con lo stipendio oppure compensato con pretese salariali.

<sup>6</sup> Per il rimanente si applicano le Direttive per l'applicazione della pianificazione individuale del tempo di lavoro.

## Sezione 5: Conferimento del titolo di professore

### Art. 15

<sup>1</sup> Su proposta della Direzione dell'Istituto, il Consiglio dello IUFFP può riconoscere la nomina a «professore IUFFP» di candidati che:

- a. vantano una formazione accademica conclusa con dottorato, un'abilitazione metodico-didattica e un'esperienza professionale pluriennale;
- b. si distinguono tramite un'abilitazione oppure pubblicazioni scientifiche e risultati di ricerca prestigiosi considerati equivalenti; e
- c. sono impiegati a tempo indeterminato presso lo IUFFP con un grado d'occupazione di almeno il 50 per cento.

<sup>2</sup> Il titolo di «professore IUFFP» è una denominazione di funzione. Può essere utilizzato solo fintanto che sussiste un rapporto di lavoro con lo IUFFP.

## Sezione 6: Sviluppo e mantenimento della competenza

### Art. 16 Sviluppo del personale e mantenimento della competenza

<sup>1</sup> Lo IUFFP promuove lo sviluppo di tutti i collaboratori.

<sup>2</sup> I collaboratori dello IUFFP hanno il diritto e il dovere di aggiornare la necessaria competenza specialistica, e se del caso anche didattica, nel loro campo d'attività mediante una formazione continua costante.

<sup>3</sup> I superiori stabiliscono d'intesa con i collaboratori il volume e le date delle misure di formazione continua necessarie.

<sup>4</sup> Conformemente all'utilità per l'Istituto, lo IUFFP può partecipare ai costi per le misure di sviluppo del personale oppure mettere a disposizione il corrispondente tempo di lavoro.

<sup>5</sup> Per il rimanente si applicano le Direttive per l'applicazione delle misure di sviluppo e di mantenimento della competenza.

### Art. 17 Rimborso dei costi di formazione e formazione continua

<sup>1</sup> Lo IUFFP chiede ai suoi collaboratori il rimborso dell'intero importo delle spese di formazione e formazione continua in caso di:

- a. interruzione anticipata della formazione o formazione continua per motivi imputabili al collaboratore;
- b. risoluzione del rapporto di lavoro da parte della persona beneficiaria durante la formazione o formazione continua;
- c. risoluzione del rapporto di lavoro durante la formazione o formazione continua per motivi imputabili alla persona beneficiaria.

<sup>2</sup> Se il rapporto di lavoro con lo IUFFP viene sciolto entro due anni dalla conclusione della formazione o formazione continua, i contributi alle spese versate dallo IUFFP devono essere rimborsate pro rata.

<sup>3</sup> Sono considerati risoluzione del rapporto di lavoro le disdette o il pensionamento anticipato.

<sup>4</sup> In casi di rigore la Direzione dell'Istituto può derogare alla normativa secondo il capoverso 1. Sono considerati casi di particolare rigore la conclusione del rapporto di lavoro oppure della formazione o formazione continua a causa di riorganizzazioni, impegni familiari, malattia, gravidanza o difficoltà economiche.

## Sezione 7: Obbligo di risarcimento

### Art. 18

<sup>1</sup> I collaboratori dello IUFFP che utilizzano l'infrastruttura dell'Istituto per un'attività esterna allo IUFFP o per scopi privati sono tenuti a risarcire il costo pieno allo IUFFP.

<sup>2</sup> Per il rimanente si applicano le Direttive per il calcolo dei costi pieni.

<sup>3</sup> L'utilizzo dell'infrastruttura ai sensi del capoverso 1 deve essere comunicato anticipatamente al superiore.

## Sezione 8: Disposizioni finali

### Art. 19 Abrogazione di un altro atto legislativo

Il Regolamento del personale IUFFP del 22 settembre 2006<sup>8</sup> viene abrogato.

### Art. 20 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il ...

2016

In nome del Consiglio dello IUFFP

Il presidente: Philippe Gnaegi