



**Votazione popolare
del 26 novembre 2000**
Spiegazioni
del Consiglio federale

1+2

**Iniziativa sull'età
di pensionamento**

3

**Iniziativa
ridistributiva**

4

**Iniziativa sui costi
ospedalieri**

5

**Legge sul personale
federale**

Su che cosa si vota?

1

Primo oggetto**Iniziativa popolare «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne»**

2

Secondo oggetto**Iniziativa popolare «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini»**

3

Terzo oggetto**Iniziativa popolare «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata – per più pace e posti di lavoro con un futuro (Iniziativa redistributiva)»**

4

Quarto oggetto**Iniziativa popolare «per costi ospedalieri più bassi»**

5

Quinto oggetto**Legge sul personale federale**

Entrambe le iniziative popolari perseguono un obiettivo simile. Esse chiedono un'età di pensionamento flessibile e uguale per gli uomini e le donne. Dovrebbe così esser possibile percepire la rendita AVS in anticipo rispetto a quanto accade attualmente, senza che tuttavia vi sia una riduzione della stessa: chiunque desidera abbandonare totalmente o parzialmente l'attività lucrativa deve poter andare in pensione a 62 anni. Consiglio federale e Parlamento respingono entrambe le iniziative in quanto causerebbero notevoli costi supplementari. Essi affrontano la richiesta di una flessibilizzazione dell'età di pensionamento finanziariamente sostenibile nell'ambito dell'11ª revisione dell'AVS, attualmente in esame in Parlamento.

Spiegazioni 4–11
Testi in votazione 6 + 8

L'iniziativa redistributiva chiede che entro dieci anni le spese per la difesa nazionale siano dimezzate rispetto alle spese del 1987. Un terzo della somma risparmiata è destinato al potenziamento della politica di pace a livello internazionale. Consiglio federale e Parlamento respingono l'iniziativa perché indebolirebbe troppo la difesa nazionale.

Spiegazioni 12–17
Testo in votazione 14

L'iniziativa «per costi ospedalieri più bassi» vuole modificare radicalmente il nostro sistema di assicurazione malattie. Essa intende in particolare limitare il regime obbligatorio dell'assicurazione malattie alla degenza ospedaliera. Consiglio federale e Parlamento respingono questa iniziativa, perché minerebbe i fondamenti stessi dell'assicurazione malattie sociale e porterebbe ad una medicina a due velocità.

Spiegazioni 18–23
Testo in votazione 20

La legge sul personale federale (LPers) dovrebbe sostituire l'ordinamento dei funzionari del 1927. Essa consentirà all'Amministrazione, alla Posta e alle FFS di condurre una politica del personale moderna, incoraggiando simultaneamente metodi di lavoro razionali e poco burocratici. La nuova legge abolisce lo statuto di funzionario, ma prevede tuttavia un'ampia protezione in materia di licenziamento. Con questa innovazione la Confederazione sceglie pertanto una via che numerosi Cantoni e Comuni hanno già intrapreso. Una legislazione moderna in materia di personale rafforza il servizio pubblico e lo adegua alle esigenze del futuro, non da ultimo anche nell'interesse dei contribuenti.

Spiegazioni 24–29
Testo in votazione 30–47

Primo e secondo oggetto

Iniziative sull'età di pensionamento

1

■ **La prima domanda che figura sulla scheda è la seguente:**

Volete accettare l'iniziativa popolare «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne»?

Il Consiglio nazionale ha respinto l'iniziativa con 110 voti contro 67, il Consiglio degli Stati con 39 voti contro 5.

2

■ **La seconda domanda che figura sulla scheda è la seguente:**

Volete accettare l'iniziativa popolare «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini»?

Il Consiglio nazionale ha respinto l'iniziativa con 107 voti contro 65, il Consiglio degli Stati con 39 voti contro 5.

L'essenziale in breve

■ **L'età di pensionamento nell'AVS**

La situazione finanziaria dell'AVS dipende fortemente dall'età di pensionamento e dalla speranza di vita. Nell'ambito della 10ª revisione dell'AVS sono state migliorate le rendite e introdotti gli accrediti per compiti educativi e assistenziali. L'età di pensionamento delle donne è invece stata aumentata gradualmente da 62 a 63 anni (2001) e in seguito a 64 anni (2005). L'età di pensionamento degli uomini è rimasta invariata, ossia 65 anni. Sia gli uomini sia le donne possono percepire la rendita AVS fino a due anni in anticipo; come contropartita la rendita viene però permanentemente ridotta. Questa revisione è stata accettata dal Popolo con un'ampia maggioranza nel 1995. Tre anni più tardi è stata respinta un'iniziativa che intendeva mantenere l'età di pensionamento delle donne a 62 anni.

■ **Che cosa chiedono le due iniziative?**

Siamo chiamati a votare su due iniziative popolari simili concernenti l'età di pensionamento e presentate nel 1996. La prima è stata lanciata dalla Società svizzera degli impiegati di commercio (SSIC) e dalla Federazione delle società svizzere degli impiegati (FSI), la seconda dal Partito ecologista svizzero. Entrambe le iniziative chiedono l'introduzione della cosiddetta rendita di pensionamento (Ruhestandrente): chiunque non esercita più un'attività lucrativa o esercita un'attività lucrativa con reddito modesto ha diritto, a partire dai 62 anni, a una rendita di vecchiaia

intera. La legge disciplina l'età di pensionamento per coloro che continuano a lavorare. La seconda iniziativa prevede inoltre il diritto a una rendita parziale (per esempio mezza rendita) in caso di abbandono parziale dell'attività lucrativa. È ancora in esame in Parlamento un'ulteriore iniziativa del Partito ecologista svizzero che intende finanziare i costi supplementari derivanti da un'età di pensionamento inferiore con una tassa sull'energia.

■ **Conseguenze delle iniziative**

In caso di accettazione delle iniziative molte persone beneficerebbero della rendita già dai 62 anni, e senza riduzioni. Le spese annue supplementari per l'AVS ammonterebbero a oltre 2 miliardi di franchi, ossia al 7 per cento delle spese totali. I risparmi stimati a 900 milioni di franchi non compenserebbero nemmeno la metà di queste spese supplementari.

■ **Parere del Consiglio federale e del Parlamento**

Consiglio federale e Parlamento respingono le iniziative perché il loro costo sarebbe eccessivo. Infatti, fissando un'età di pensionamento generalmente più bassa, esse vanno contro l'obiettivo del Consiglio federale che consiste nell'assicurare il finanziamento dell'AVS a lungo termine. Nell'ambito dell'11ª revisione dell'AVS attualmente in corso, il Consiglio federale ha formulato una proposta che facilita l'accesso al pensionamento anticipato, pur limitando i costi supplementari.

Testo in votazione

Decreto federale concernente l'iniziativa popolare «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne»

del 18 dicembre 1998

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

esaminata l'iniziativa popolare del 13 maggio 1996¹ «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne»;
visto il messaggio del Consiglio federale del 15 dicembre 1997²,
decreta:

Art. 1

¹ L'iniziativa popolare «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne» è valida ed è sottoposta al voto del popolo e dei Cantoni.

² L'iniziativa ha il tenore seguente:³

La Costituzione federale è modificata come segue:

Art. 112 cpv. 2a

^{2a} Il diritto alla rendita di vecchiaia sorge al compimento del 62° anno di età, qualora non venga esercitata un'attività lucrativa o il reddito da una tale attività sia inferiore a una volta e mezzo l'importo della rendita minima. La legge fissa l'età a partire dalla quale il diritto alla rendita vale incondizionatamente.

Art. 2

L'Assemblea federale raccomanda al popolo e ai Cantoni di respingere l'iniziativa.

¹ FF 1996 III 298

² FF 1998 839

³ L'iniziativa popolare si riferisce alla vecchia Costituzione federale, essendo essa stata lanciata nel periodo in cui quest'ultima era ancora in vigore. Il Parlamento ha adattato la numerazione e la presentazione degli articoli nel testo dell'iniziativa alla nuova Costituzione federale.

Argomenti del Comitato d'iniziativa:

7



«La “giusta” età di pensionamento comincia a 62 anni

Da anni i politici litigano a proposito della “giusta” età che dà diritto alla rendita nell’AVS. Negli ultimi tempi vi sono state proposte di alzarla a 67 anni, 68 o addirittura ancora di più. Certamente questa discussione ha poco a che vedere con la realtà. Tutti sanno che non esiste una ‘giusta’ età di pensionamento.

Per un’età di pensionamento meno vincolante

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione. Attualmente coloro che esercitano un’attività lucrativa abbandonano la vita professionale in momenti molto diversi. Molti sono stanchi e consumati dal lavoro e vorrebbero smettere prima, altri desiderano continuare a lavorare fino a 70 anni e oltre. In molti casi sono anche i datori di lavoro a decidere il momento del pensionamento. È sbagliato imporre a tutti la stessa età di pensionamento. Per questo abbiamo bisogno dell’età di pensionamento flessibile.

Libera scelta a partire dai 62 anni

Con l’iniziativa della SSIC, della FSI e dell’USS, a 62 anni tutti possono scegliere se continuare a lavorare oppure se beneficiare della meritata pensione con una rendita di vecchiaia senza riduzioni. L’unica condizione per la riscossione della rendita è la cessazione dell’attività lucrativa; il conseguimento di un reddito modesto è tuttavia consentito.

L’età di pensionamento a 62 anni deve essere possibile per tutti

Nell’11^a revisione dell’AVS anche il Consiglio federale propone l’età di pensionamento flessibile. Questa possibilità è tuttavia accessibile soltanto ai benestanti, in quanto la rendita di vecchiaia percepita prima dei 65 anni è considerevolmente ridotta a titolo permanente. La presente iniziativa intende consentire a tutti, soprattutto alle persone con un reddito modesto, di andare in pensione dignitosamente a 62 anni. Inoltre l’iniziativa prende in considerazione il fatto che vi sono numerosi lavoratori costretti per motivi economici ad abbandonare prematuramente la vita professionale.

I previsti regali fiscali mostrano che il denaro è disponibile

L’età di pensionamento flessibile costa – il costo è tuttavia molto inferiore rispetto a quanto sostengono gli avversari dell’iniziativa. La rendita di pensionamento apporta anche risparmi nei settori dell’assicurazione per l’invalidità, dell’assicurazione contro la disoccupazione, della cassa malati, dell’assistenza e delle casse pensioni. Va da sé che chi sceglie di continuare a lavorare non percepisce la rendita AVS e continua a versare i contributi, aiutando a finanziare in modo solidale la rendita di pensionamento. Per il finanziamento è possibile migliorare l’amministrazione del patrimonio e delle riserve auree della Banca nazionale. Se vi è denaro disponibile per spese inutili e per fare regali fiscali ai ricchi, deve anche esservi a maggior ragione il denaro per finanziare un vero sistema di pensionamento flessibile.

La Svizzera è il Paese più ricco del mondo

Il nostro Paese può – e vuole – rendere possibile a donne e uomini un pensionamento dignitoso, senza ricorso all’assistenza sociale. Con un Sì all’iniziativa questo diventerà realtà.»

Testo in votazione

Decreto federale concernente l'iniziativa popolare «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini»

del 18 dicembre 1998

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

esaminata l'iniziativa popolare del 22 maggio 1996¹ «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini»;

visto il messaggio del Consiglio federale del 15 dicembre 1997²,

decreta:

Art. 1

¹ L'iniziativa popolare «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini» è valida ed è sottoposta al voto del popolo e dei Cantoni.

² L'iniziativa ha il tenore seguente:³

La Costituzione federale è modificata come segue:

Art. 112 cpv. 2b⁴

^{2b} Le rendite di vecchiaia sono concesse al compimento dei 62 anni. In caso di attività lucrativa dopo il compimento dei 62 anni, la legge stabilisce quando tale diritto sorge senza l'obbligo di abbandonare l'attività lucrativa e disciplina il diritto a una rendita parziale nel caso di abbandono parziale dell'attività lucrativa. Essa può ridurre il limite di età e prevedere, a determinate condizioni, la riscossione anticipata della rendita.

Art. 196 titolo

Disposizioni transitorie secondo il decreto federale del 18 dicembre 1998 su una nuova Costituzione federale

Art. 197 Disposizioni transitorie dopo l'accettazione della Costituzione federale del 18 aprile 1999

1. Disposizione transitoria dell'art. 112 (Previdenza vecchiaia, superstiti e invalidità)

Se entro cinque anni dall'accettazione dell'articolo 112 capoverso 2b l'Assemblea federale non promulga la corrispondente legislazione, il Consiglio federale emana le necessarie disposizioni esecutive.

Art. 2

L'Assemblea federale raccomanda al popolo e ai Cantoni di respingere l'iniziativa.

¹ FF 1996 V 112

² FF 1998 839

³ L'iniziativa popolare si riferisce alla vecchia Costituzione federale, essendo essa stata lanciata nel periodo in cui quest'ultima era ancora in vigore. Il Parlamento ha adattato la numerazione, i rinvii e la presentazione degli articoli nel testo dell'iniziativa alla nuova Costituzione federale.

⁴ Con disposizione transitoria.



Argomenti del Comitato d'iniziativa:

«Realistica

Con la 10^a revisione dell'AVS l'età di pensionamento delle donne è stata portata a 64 anni. L'11^a revisione prevede addirittura l'aumento a 65. Inoltre vi sono già proposte per portare l'età di pensionamento per tutti a 67 o 68 anni. L'incremento dell'età di pensionamento è tuttavia in contraddizione con la realtà del mercato del lavoro: i disoccupati più anziani stentano a trovare un posto di lavoro anche durante le fasi di alta congiuntura e i pensionamenti anticipati sono all'ordine del giorno. L'iniziativa dei Verdi tiene conto di questa realtà promuovendo per tutti l'età di pensionamento flessibile dai 62 anni.

Sociale

Il pensionamento anticipato è possibile già oggi, ma a prezzo di diminuzioni permanenti della rendita. Per persone con redditi bassi questa evenienza è pertanto praticamente impossibile. L'iniziativa propone in questo senso una soluzione più solidale. Chi desidera andare in pensione a 62 anni lo può fare senza penalizzazioni finanziarie.

Flessibile e solidale

Molti lavoratori desiderano continuare l'attività a tempo pieno o a tempo parziale anche dopo i 62 anni. Altri preferiscono andare in pensione o vi sono costretti per ragioni di salute. Queste persone dovrebbero poter godere della meritata quiescenza. In questo modo si liberano posti di lavoro per i giovani. L'iniziativa dei Verdi prevede una soluzione flessibile: chi dopo i 62 anni lavora ancora a tempo parziale riceve una rendita parziale, chi non lavora più riceve la rendita intera.

Finanziabile

L'età di pensionamento flessibile dai 62 anni per donne e uomini ha naturalmente il suo prezzo. È pure vero che vi sarebbero risparmi in altri settori sociali. La cassa di disoccupazione e l'assicurazione per l'invalidità sarebbero sgravate e i costi della salute diminuirebbero se tutti potessero andare in pensione ancora in salute. Resterebbero tuttavia costi supplementari per meno di un miliardo di franchi. Per la copertura di questi costi il Partito ecologista svizzero propone una riforma fiscale ecologica (iniziativa "per garantire l'AVS – tassare l'energia e non il lavoro!"). Altre risorse potrebbero essere disponibili mediante risparmi nel settore militare (iniziativa ridistributiva) e mediante la rinuncia a regali fiscali a beneficio dei ricchi e delle banche.»

Parere del Consiglio federale

1 2

Le iniziative intendono introdurre nell'AVS la cosiddetta rendita di pensionamento. Dai 62 anni donne e uomini potrebbero percepire una rendita AVS non ridotta, a condizione che abbandonino l'attività lucrativa o che la esercitino a tempo parziale. Questo condurrebbe a un aumento dei pensionamenti anticipati e dunque a un notevole incremento dei costi per l'AVS. Nell'ambito dell'11ª revisione dell'AVS il Consiglio federale ha proposto un'età di pensionamento flessibile meno costosa e socialmente sopportabile. Esso respinge entrambe le iniziative in particolare per i seguenti motivi:

■ **Le iniziative vanno troppo lontano**

Le iniziative fanno dipendere il diritto alla rendita di vecchiaia intera dai 62 anni unicamente dall'abbandono totale o parziale dell'attività lucrativa. Ne consegue che a 62 anni tutti dovrebbero essere liberi di scegliere il momento del pensionamento secondo le proprie necessità. Inoltre la seconda iniziativa concede una rendita parziale in caso di abbandono parziale dell'attività lucrativa. Le esperienze fatte all'estero mostrano che la maggior parte degli aventi diritto tende a percepire la rendita quanto prima, se la stessa non è soggetta a riduzioni. Si può pertanto prevedere che un elevato numero di persone fruirà della possibilità di pensionamento anticipato per quanto concerne l'AVS, tanto più che non vi sono incentivi per continuare a lavorare dai 62 anni fino all'età che dà diritto alla rendita di vecchiaia fissata nella legge. Questo causerebbe notevoli costi supplementari per l'AVS.

■ **Costi troppo elevati**

La rendita di pensionamento causerebbe costi supplementari per oltre due miliardi di franchi. Senza entrate suscettibili di coprirli, questi costi non possono essere sopportati dall'AVS. Per quanto riguarda l'assicurazione per l'invalidità e l'assicurazione contro la disoccupazione vi sarebbero effettivamente risparmi, ma solo per circa 900 milioni di franchi. Un'eventuale futura tassa sull'energia potrebbe contribuire a finanziare le assicurazioni sociali;

non dovrebbe però essere impiegata per la diminuzione dell'età di pensionamento.

■ **Le iniziative mettono in pericolo il finanziamento dell'AVS**

Per il Consiglio federale il finanziamento a lungo termine delle rendite dell'AVS deve essere prioritario. Entrambe le iniziative, a causa dei costi addizionali ad esse correlati, metterebbero in pericolo questo finanziamento. La popolazione svizzera invecchia sempre di più: dal 1950 la speranza di vita dei 65enni è salita di 3,9 anni per gli uomini e di 6,3 anni per le donne. Contemporaneamente aumenta in modo costante il numero dei pensionati rispetto alle persone che esercitano un'attività lucrativa e pertanto tenute a pagare i contributi. All'inizio del 1999, per far fronte alle conseguenze di questo sviluppo demografico, la Confederazione ha aumentato di un punto percentuale l'imposta sul valore aggiunto. Per il finanziamento a lungo termine della nostra previdenza per la vecchiaia sono tuttavia necessari ulteriori provvedimenti. Con l'11ª revisione dell'AVS attualmente in discussione in Parlamento, il Consiglio federale propone di realizzare, oltre a diverse misure di risparmio, anche l'aumento progressivo di 1,5 punti percentuali dell'imposta sul valore aggiunto per l'AVS e dell'uno per cento per l'Al.

■ **Età di pensionamento flessibile nell'ambito dell'11ª revisione dell'AVS**

Il Consiglio federale è del parere che i costi dell'età di pensionamento flessibile debbano essere compensati mediante

risparmi. L'11ª revisione dell'AVS prevede infatti l'innalzamento a 65 anni dell'età di pensionamento delle donne. L'età di pensionamento degli uomini resterà immutata a 65 anni. Il Consiglio federale è cosciente che non tutti sono in grado di svolgere un'attività lucrativa fino a 65 anni e che molti desiderano poter scegliere liberamente il momento del pensionamento. È dunque auspicabile un'età di pensionamento tra i 62 e i 65 anni, come proposto dal Consiglio federale, unitamente alla possibilità di pensionamento parziale dai 59 anni, a condizione tuttavia che la relativa riduzione della rendita sia finanziariamente sostenibile per gli interessati e che sia modulata in funzione di criteri socioeconomici (segnatamente il reddito). In caso di necessità potranno essere versate prestazioni complementari.

Per tutte queste ragioni Consiglio federale e Parlamento raccomandano di respingere le iniziative popolari «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne» e «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini».

Terzo oggetto

Iniziativa redistributiva

3

■ La domanda che figura sulla scheda è la seguente:

Volete accettare l'iniziativa popolare «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata – per più pace e posti di lavoro con un futuro (Iniziativa redistributiva)»?

Il Consiglio nazionale ha respinto l'iniziativa con 122 voti contro 62, il Consiglio degli Stati con 36 voti contro 6.

■ La politica di sicurezza ha subito cambiamenti

La minaccia militare è diminuita dal termine della Guerra fredda. La Svizzera subisce tuttavia sempre più le ripercussioni dei conflitti regionali e mette a disposizione risorse civili e militari in loco per contribuire a risolverli. Le risorse finanziarie per la difesa sono state fortemente diminuite e l'esercito e la protezione della popolazione sono oggetto di importanti riforme per migliorarne l'efficacia e per adeguarli a questa evoluzione.

■ Che cosa chiedono gli autori dell'iniziativa?

L'iniziativa redistributiva chiede che entro dieci anni le spese per la difesa nazionale siano gradualmente ridotte, fino a raggiungere la metà delle spese registrate nel 1987, ammettendo tuttavia una compensazione in considerazione del rincaro. L'Assemblea federale avrebbe la competenza di determinare, ogni quattro anni, l'impiego delle risorse così risparmiate. Un terzo della somma sarà obbligatoriamente impiegato per il finanziamento della politica di pace a livello internazionale: cooperazione allo sviluppo, salvaguardia delle basi vitali naturali, prevenzione e risoluzione pacifica delle controversie, disarmo e sicurezza collettiva. Infine l'iniziativa chiede che la Confederazione versi un miliardo di franchi in un fondo di riconversione destinato a creare posti di lavoro di sostituzione a beneficio delle imprese e delle regioni toccate dalle misure di risparmio menzionate.

■ Gli obiettivi dell'iniziativa sono in parte già stati raggiunti

Secondo il piano finanziario 2002, le spese per la difesa nazionale ammontano a 4,9 miliardi di franchi. In termini reali sono già inferiori del 28 per cento circa alle spese del 1987. L'obiettivo dell'iniziativa è dunque già raggiunto per oltre la metà. Altre diminuzioni vanno pertanto respinte per garantire che l'esercito continui ad adempiere il suo triplice compito: promuovere la pace a livello internazionale, difendere il territorio nazionale e proteggere la popolazione.

■ Parere del Consiglio federale e del Parlamento

Consiglio federale e Parlamento respingono l'iniziativa in quanto la ritengono superflua, inaccettabile e pericolosa: superflua perché essi hanno già tratto gli insegnamenti derivanti dall'evoluzione della situazione e hanno già ridotto notevolmente le spese per la difesa nazionale; inaccettabile perché l'efficacia del nostro esercito non sarebbe più garantita; pericolosa perché una limitazione fissa delle spese, iscritta nella Costituzione federale, restringerebbe il nostro margine di manovra a tal punto che non sarebbe più possibile reagire tempestivamente a eventuali nuove minacce militari.

Testo in votazione

Decreto federale sull'iniziativa popolare «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata – per più pace e posti di lavoro con un futuro (Iniziativa redistributiva)»

del 24 marzo 2000



L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

esaminata l'iniziativa popolare «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata - per più pace e posti di lavoro con un futuro»¹, depositata il 26 marzo 1997, visto il messaggio del Consiglio federale del 1° marzo 1999²,

decreta:

Art. 1

¹ L'iniziativa popolare del 26 marzo 1997 «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata - per più pace e posti di lavoro con un futuro (Iniziativa redistributiva)» è dichiarata valida ed è sottoposta al voto del popolo e dei Cantoni.

² L'iniziativa³ adeguata formalmente alla Costituzione federale del 18 aprile 1999 ha il seguente tenore:

Art. 196 titolo

Disposizioni transitorie secondo il decreto federale del 18 dicembre 1998 su una nuova Costituzione federale

Art. 197 Disposizioni transitorie successive all'accettazione della Costituzione federale del 18 aprile 1999

1. Disposizione transitoria relativa all'art. 57 (Sicurezza)

¹ La Confederazione riduce progressivamente i crediti per la difesa nazionale, fino a quando, al più tardi dieci anni dopo l'accettazione della presente disposizione transitoria, le spese per la difesa nazionale saranno ridotte alla metà di quelle dei conti dell'anno 1987. Il rincarò è compensato.

² L'Assemblea federale fissa per legge, ogni quattro anni, l'utilizzazione della somma così risparmiata.

³ Un terzo della somma risparmiata è destinato a un potenziamento della politica di pace a livello internazionale (cooperazione allo sviluppo, protezione delle risorse vitali, prevenzione dei conflitti, composizione pacifica dei conflitti, disarmo e sicurezza collettiva).

⁴ La Confederazione promuove la riconversione delle aziende e amministrazioni toccate dalle misure di disarmo verso la produzione di beni e servizi civili orientati sul futuro e prende provvedimenti di sostegno per i dipendenti e le regioni toccati. La Confederazione costituisce un fondo di conversione di un miliardo di franchi per creare posti di lavoro sostitutivi.

Art. 2

L'Assemblea federale raccomanda a popolo e Cantoni di respingere l'iniziativa.

¹ FF 1997 III 858

² FF 1999 2819

³ L'iniziativa popolare si riferisce alla vecchia Costituzione federale, essendo essa stata lanciata nel periodo in cui quest'ultima era ancora in vigore. Il Parlamento ha adattato la numerazione, i rinvii e la presentazione degli articoli nel testo dell'iniziativa alla nuova Costituzione federale.





Argomenti del Comitato d'iniziativa:

«Sì a una politica di pace e di sicurezza efficace

L'iniziativa redistributiva "Risparmi nel settore militare" favorisce una politica efficace a favore della pace e della sicurezza. La Svizzera dispone attualmente dell'esercito più costoso e più importante d'Europa in quanto a effettivi. Dalla fine della Guerra fredda fino al 1997, le spese militari nel mondo sono diminuite di un terzo, mentre in Svizzera solamente di un decimo. Nonostante l'evoluzione dei rischi e dei problemi il nostro Paese continua a investire nella difesa nazionale il denaro che potrebbe impiegare per altri fini. Su 5 miliardi che la Confederazione spende per la difesa nazionale, l'iniziativa chiede che 1,8 miliardi siano risparmiati e utilizzati in altro modo.

Promuovere la pace e lo sviluppo

Un terzo dei risparmi realizzati nel settore militare sarà impiegato per una politica di prevenzione a favore della pace. La nostra sicurezza aumenterà unicamente se un maggior numero di esseri umani potrà vivere nella dignità. L'iniziativa redistributiva permetterà alla Svizzera di consacrare maggiori risorse alla promozione della pace e dello sviluppo a lungo termine, sia in modo indipendente, sia per mezzo della cooperazione internazionale.

Rafforzare la sicurezza sociale

Le previdenza sociale, la formazione e il perfezionamento dei giovani, la parità tra i sessi sul piano sociale ed economico sono soggetti a misure di risparmio. L'iniziativa mette a disposizione mezzi finanziari che potrebbero essere impiegati nella sicurezza sociale.

Creare posti di lavoro

Dagli anni '80 un impiego su due nel settore militare è stato soppresso. Invece di assistere passivamente allo smantellamento dei posti di lavoro, l'iniziativa propone di allestire un fondo di riconversione che permetterà di creare migliaia di posti di lavoro nelle regioni interessate.

Risparmiare

Una parte delle spese militari della Confederazione può essere risparmiata. L'iniziativa permetterebbe di sgravare le casse federali e i contribuenti di oltre 600 milioni di franchi annui.

L'iniziativa redistributiva può mettere fine allo sperpero del denaro del contribuente nel settore della difesa nazionale. Un esercito moderno non deve necessariamente essere costoso. Una politica di sicurezza efficace consiste nell'utilizzare le poche risorse disponibili per gli obiettivi più appropriati.»

Parere del Consiglio federale

3

Negli ultimi 12 anni la minaccia militare è sicuramente diminuita, l'evoluzione della situazione politica e militare resta tuttavia incerta. La Svizzera deve continuare a disporre di un esercito che sia tempestivamente in grado di difendere il Paese nel caso in cui la situazione dovesse deteriorarsi. Devono pertanto essere disponibili risorse finanziarie sufficienti. Il Consiglio federale respinge l'iniziativa, in particolare per i seguenti motivi:

■ **L'iniziativa sottovaluta i pericoli a medio e lungo termine**

Nonostante il miglioramento della situazione in materia di politica di sicurezza del nostro Paese, non è possibile escludere definitivamente un aumento delle minacce militari. Bisogna dunque essere pronti ad affrontare anche rischi imprevisti. Per questo dobbiamo preservare la capacità di difendere il nostro Paese.

■ **L'esercito deve poter assolvere i propri compiti**

L'esercito ha tre compiti: contribuire al sostegno della pace e alla gestione delle crisi a livello internazionale, garantire la sicurezza del territorio e la difesa, prevenire e gestire pericoli esistenziali. In caso di accettazione dell'iniziativa l'esercito non potrebbe più assolvere i propri compiti. La nostra capacità difensiva sarebbe così compromessa, con tutte le relative conseguenze per la sicurezza del Paese.

■ **L'iniziativa rimette in causa riforme già cominciate**

Il Consiglio federale ha fissato le linee direttive politiche relative ai progetti Esercito XXI e Protezione della popolazione 2000, che danno inizio alle riforme per rendere questi strumenti più efficaci e più adeguati alla situazione attuale. L'esercito deve poter conservare la capacità di affrontare tempestivamente una minaccia militare aggravata. L'accettazione dell'iniziativa comprometterebbe questa capacità.

■ Il DDPS ha già realizzato notevoli risparmi

Le spese per la difesa nazionale sono già state fortemente ridotte nel corso dell'ultimo decennio. Stando al piano finanziario 2002 esse si situano, in termini reali, circa il 28 per cento sotto l'importo del preventivo per il 1987. Nello stesso periodo le spese per gli investimenti militari sono diminuite del 44 per cento. Nel corso dell'ultimo decennio i risparmi così realizzati ammontano a 9 miliardi di franchi rispetto alle spese inizialmente preventivate. La proporzione delle spese per la difesa nazionale rispetto alle spese della Confederazione sarà così praticamente dimezzata tra il 1987 (20 per cento) e il 2002 (10 per cento). Contemporaneamente, rispetto al prodotto interno lordo, le spese per la difesa nazionale passeranno dall'1,9 per cento (1987) all'1,2 per cento circa nel 2002. Conformemente al proprio mandato, il DDPS ha dunque realizzato notevoli risparmi. La difesa nazionale è l'unico settore d'attività della Confederazione in cui le spese sono diminuite.

■ L'iniziativa ignora l'impegno della Svizzera a favore della pace

La Svizzera è già oggi ampiamente impegnata a livello internazionale a favore della pace, per esempio con i berretti gialli in Bosnia, la Compagnia svizzera nel Kosovo, gli osservatori militari e della polizia civile, gli osservatori elettorali, il sostegno alle missioni dell'ONU e dell'OSCE, la cooperazione allo sviluppo. Secondo la nuova

strategia di politica di sicurezza – Sicurezza attraverso la cooperazione – il nostro impegno sarà ulteriormente rafforzato con risorse civili e militari. In merito a questi punti l'iniziativa non è necessaria.

■ Consiglio federale e Parlamento devono conservare la loro libertà di manovra

Il Consiglio federale e il Parlamento devono poter stabilire le spese per la difesa nazionale con la necessaria flessibilità e in funzione della situazione. Il livello di queste spese non deve pertanto essere fissato nella Costituzione. Nessuna spesa dello Stato è definita in modo così rigido. Sarebbe altresì errato limitare eccessivamente il margine di manovra del Consiglio federale e del Parlamento per quanto concerne la sicurezza del nostro Paese e della popolazione.

Per tutte queste ragioni, Consiglio federale e Parlamento raccomandano di respingere l'iniziativa popolare «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata – per più pace e posti di lavoro con un futuro (Iniziativa ridistributiva)».

Quarto oggetto

Iniziativa popolare

«per costi ospedalieri più bassi»

4

■ La domanda che figura sulla scheda è la seguente:

Volete accettare l'iniziativa popolare «per costi ospedalieri più bassi»?

Il Consiglio nazionale ha respinto l'iniziativa con 182 voti contro 1, il Consiglio degli Stati con 42 voti contro 0.

■ La qualità dell'assistenza medica ha il suo prezzo

La Svizzera dispone di un sistema sanitario di alto livello qualitativo. Attualmente il popolo svizzero spende complessivamente 40 miliardi di franchi per la sua salute e il suo benessere. L'assicurazione malattie obbligatoria, alla quale tutti partecipano, copre oltre un terzo di questi costi e consente in tal modo a tutti di accedere a prestazioni mediche di elevata qualità. L'importo rimanente è assunto dai privati, dalle assicurazioni complementari private o dallo Stato.

■ Che cosa vuole l'iniziativa?

L'iniziativa propone una modifica radicale del nostro sistema di assicurazione malattie obbligatoria al fine di contenerne i costi. Essa vuole a questo scopo escludere tutte le prestazioni che non vengono fornite nell'ambito di una degenza ospedaliera. Inoltre essa limita la somma rimborsata dall'assicurazione in caso di degenza ospedaliera a un massimo di 250 franchi per paziente e per giorno.

■ Ripercussioni dell'iniziativa

La limitazione dell'assicurazione malattie obbligatoria alla copertura dei costi ospedalieri costringerebbe i pazienti ad assumere personalmente costi quali il trattamento medico o i medicinali. In questo modo gli oltre 10 miliardi di franchi pagati attualmente dall'assicurazione sociale andrebbero a carico dei pazienti. L'accettazione dell'iniziativa non determinerebbe inoltre una riduzione dei costi della salute

ma soltanto una loro distribuzione diversa, meno solidale.

■ Parere del Consiglio federale e del Parlamento

Il Consiglio federale e il Parlamento ritengono che l'iniziativa metta in pericolo l'accesso all'assistenza medica e elimini il principio della solidarietà nell'assicurazione malattie. Se fosse accettata, l'iniziativa determinerebbe la scomparsa del sistema svizzero dell'assicurazione malattie sociale, votato dal popolo nel 1994. Il Consiglio federale e il Parlamento raccomandano pertanto di respingere l'iniziativa.

Testo in votazione

Decreto federale concernente l'iniziativa popolare «per costi ospedalieri più bassi»

del 24 marzo 2000



L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

esaminata l'iniziativa popolare del 10 settembre 1998¹ «per costi ospedalieri più bassi»; visto il messaggio del Consiglio federale dell'8 settembre 1999²,
decreta:

Art. 1

¹ L'iniziativa popolare del 10 settembre 1998 «per costi ospedalieri più bassi» è valida ed è sottoposta al voto del popolo e dei Cantoni.

² L'iniziativa³, adeguata formalmente alla Costituzione federale del 18 aprile 1999, ha il seguente tenore:

I

La Costituzione federale è modificata come segue:

Art. 117 cpv. 2

² La stipulazione di un'assicurazione malattie non è obbligatoria, tranne per degenze ospedaliere.

L'assicurazione per degenze ospedaliere può essere stipulata nel quadro della legge federale sull'assicurazione malattie e, indipendentemente da detta legge, presso istituti assicurativi privati sottoposti alla legge sulla sorveglianza degli assicuratori. Con l'entrata in vigore dell'assicurazione privata cessa l'obbligo di pagare i premi alla cassa malati.

I Cantoni sono tenuti, se necessario in collaborazione con altri Cantoni, a provvedere affinché i loro abitanti abbiano a disposizione il numero di letti occorrente nei tre reparti: comune, semi-privato e privato.

Gli assicurati non devono pagare alcuna franchigia. Per la degenza dell'assicurato nel reparto comune dell'ospedale, i Cantoni ottengono dall'assicurazione malattie o dall'assicuratore privato, per giorno di degenza e per persona, incluse tutte le prestazioni dell'ospedale come operazioni, medicamenti, radiografie, trasporto del paziente all'ospedale ecc., 250 franchi indicizzati secondo l'indice dei prezzi al consumo.

Se, per ragioni mediche, l'assicurato deve ricorrere ai servizi di un ospedale che si trova fuori del Cantone di domicilio, questo Cantone riceve dall'assicuratore l'indennità di 250 franchi, fermo stante che abbia la facoltà di stipulare un altro accordo con l'ospedale, rispettivamente con il Cantone interessato.

Nella misura in cui gli assicurati siano degenti in ospedali privati, gli assicuratori sono tenuti a versare le indennità fissate per i Cantoni come contributo ai costi delle degenze ospedaliere.

II

Le disposizioni transitorie della Costituzione federale sono completate come segue:

Art. 196 titolo

Disposizioni transitorie secondo il decreto federale del 18 dicembre 1998 su una nuova Costituzione federale

Art. 197 Disposizioni transitorie successive all'accettazione della Costituzione federale del 18 aprile 1999

1. Disposizioni transitorie dell'articolo 117 (assicurazione malattie e infortuni)

Le disposizioni di leggi o di ordinanze in contraddizione con l'articolo 117 capoverso 2 sono abrogate.

Art. 2

L'Assemblea federale raccomanda al popolo e ai Cantoni di respingere l'iniziativa.

¹ FF 1998 3930

² FF 1999 8571

³ L'iniziativa popolare si riferisce alla vecchia Costituzione federale, essendo essa stata lanciata nel periodo in cui quest'ultima era ancora in vigore. Il Parlamento ha adattato la numerazione, i rinvii e la presentazione degli articoli nel testo dell'iniziativa alla nuova Costituzione federale.





Argomenti del Comitato d'iniziativa:

21

«Prima della votazione relativa alla nuova legge sull'assicurazione malattie (LAMal) Consiglio federale e Parlamento avevano promesso che i premi delle casse malati sarebbero diminuiti e che grazie alla liberalizzazione del mercato l'esplosione dei costi nel settore sanitario sarebbe stata bloccata.

È invece avvenuto il contrario: i premi delle casse malati continuano a salire. Nel settore dell'assicurazione malattie la libera economia di mercato non è possibile. Persino il Tribunale federale ha dovuto constatare che nell'ambito della LAMal la solidarietà tra pazienti e assicurati anziani e giovani non funziona.

Questo significa che il Consiglio federale e il Parlamento non sono stati in grado di realizzare nemmeno uno dei loro obiettivi. Una volta ancora il popolo è stato volutamente gabbato!

È una realtà: a Berna i politici non sanno più cosa fare, sono impotenti. In poche parole: la nuova legge sull'assicurazione malattie è fallita su tutta la linea!

Questa incontestabile realtà esige che vengano trovate nuove soluzioni. L'iniziativa sulla riduzione dei costi ospedalieri vuole in primo luogo eliminare, a beneficio dei cittadini, il regime obbligatorio dell'assicurazione, globale e di conseguenza molto oneroso. Va conservato soltanto il regime obbligatorio dell'assicurazione dei costi ospedalieri. Questo significa che ogni persona rimarrà in ogni caso assicurata per i grandi rischi medici pagando un premio di soli 60 franchi al mese. I costi dei trattamenti medici ambulatoriali, più contenuti, possono essere assunti direttamente dalla maggioranza della popolazione. Ognuno è libero di assicurare il rischio dei trattamenti ambulatoriali presso un'assicurazione malattie o stipulare addirittura un'assicurazione complementare presso una compagnia privata di assicurazioni, entrambe soluzioni sicuramente più vantaggiose.

L'iniziativa sulla riduzione dei costi ospedalieri attribuisce ai Cantoni competenze più ampie. Spetta ai Cantoni porre un freno ai bisogni finanziari degli ospedali, in parte incontrollati, e garantire un numero di letti adeguato ai bisogni. Quest'iniziativa contribuisce pertanto in maniera essenziale anche a rafforzare il federalismo nel nostro Paese, fatto molto positivo in questi tempi in cui il centralismo avanza minaccioso.»

Parere del Consiglio federale

In caso di malattia la legge sull'assicurazione malattie (LAMal) garantisce a tutte le persone domiciliate in Svizzera, ricche e meno ricche, giovani o anziane, uguale accesso all'assistenza medica. Limitando fortemente le prestazioni coperte attualmente in virtù della LAMal, l'iniziativa penalizzerebbe anziani e malati. Il Consiglio federale respinge l'iniziativa per i motivi seguenti:

4

■ **Limitazione dell'accesso alle cure**

L'iniziativa vuole ridurre il regime obbligatorio dell'assicurazione malattie alla sola copertura dei costi ospedalieri. In caso di accettazione dell'iniziativa tutte le prestazioni che non vengono fornite nell'ambito di una degenza ospedaliera non sarebbero pertanto più coperte dall'assicurazione malattie obbligatoria, come avviene attualmente in virtù della LAMal. Queste prestazioni sarebbero il trattamento medico, i medicinali e le cure a domicilio o in un istituto di cura. Occorre ricordare che dei 14 miliardi di franchi assunti attualmente dall'assicurazione malattie soltanto un quarto circa viene utilizzato per coprire i costi ospedalieri. Se l'iniziativa venisse accettata i pazienti dovrebbero sopportare quindi i tre quarti dei costi coperti oggi dall'assicurazione malattie obbligatoria.

■ **Medicina a due velocità**

Queste prestazioni potrebbero sicuramente essere coperte per mezzo di un'assicurazione complementare, però con la prospettiva di premi più alti e riserve assicurative. Gli assicuratori potrebbero addirittura rifiutarsi di assicurare determinati pazienti, cosa che risulterebbe insostenibile in particolare per i malati cronici o per gli anziani. In questo contesto sarebbe sbagliato credere che soltanto i trattamenti effettuati in ospedale siano inevitabili e onerosi. Per le dialisi ad esempio l'assicurazione malattie paga 80 000 franchi per paziente e anno. Se questi trattamenti ambulatoriali venissero esclusi dalla

copertura assicurativa, molti pazienti si rovinerebbero finanziariamente o dovrebbero addirittura rinunciare a farsi curare. L'assistenza medica prestata al di fuori di una degenza ospedaliera non sarebbe pertanto più accessibile a numerose persone. Lo Stato dovrebbe intervenire al posto degli assicuratori e garantire, per mezzo dell'assistenza sociale, le cure necessarie a tutte le persone escluse dalla copertura offerta dal sistema sanitario.

■ Un'iniziativa ingannevole

L'iniziativa afferma di voler diminuire drasticamente i costi ospedalieri. La sua accettazione determinerebbe in realtà un aumento del numero delle degenze ospedaliere e costi ospedalieri più elevati. In effetti i pazienti che non stipulassero o non potessero stipulare un'assicurazione complementare sarebbero tentati di farsi curare maggiormente in ospedale, poiché – come vuole l'iniziativa – soltanto queste prestazioni verrebbero rimborsate. L'aumento dei trattamenti costosi nell'ambito di una degenza ospedaliera farebbe in realtà crescere i costi.

■ Più imposte

L'aumento dei giorni trascorsi in ospedale costringerebbe i Cantoni a investire maggiormente nella costruzione e nell'ampliamento di ospedali al fine di rispondere a questo nuovo bisogno. E non soltanto: l'importo che l'assicurazione malattie obbligatoria dovrebbe rimborsare in caso di degenza in ospedale è stato fissato arbitrariamente dall'iniziativa a 250 franchi

al giorno. L'importo rimborsato attualmente dall'assicurazione ammonta però in media a 300 franchi al giorno. La differenza tra il rimborso proposto dagli autori dell'iniziativa e l'importo rimborsato attualmente dovrebbe essere assunta dallo Stato, oltre alla parte che è già oggi a suo carico. Lo Stato si assume già oggi la metà circa dei costi ospedalieri. Per finanziare queste nuove spese pubbliche i cittadini dovrebbero pertanto pagare imposte più elevate. Infine vedremmo scomparire a media o lunga scadenza l'assicurazione malattie sociale come è strutturata ora, ossia un'assicurazione solidale con un'offerta di prestazioni di elevata qualità per tutta la popolazione.

■ La Confederazione agisce

Il Consiglio federale ha già avviato riforme destinate a contenere l'aumento dei costi nell'assicurazione malattie, perseguendo nel contempo un rafforzamento dell'assicurazione malattie sociale. Una rimessa in questione fondamentale del sistema introdotto con la LAMal, come proposto dall'iniziativa, è pertanto ingiustificata.

Per tutte queste ragioni, Consiglio federale e Parlamento raccomandano di respingere l'iniziativa «per costi ospedalieri più bassi».

Quinto oggetto

Legge sul personale federale

5

■ **La domanda che figura sulla scheda è la seguente:**

Volete accettare la legge sul personale federale (LPers) del 24 marzo 2000?

Il Consiglio nazionale ha adottato la legge con 112 voti contro 51, il Consiglio degli Stati con 36 voti contro 5.

■ **L'ordinamento dei funzionari – una legge del 1927**

Le aspettative nei confronti dello Stato sono mutate. Se un tempo i compiti erano prevedibili a lunga scadenza, oggi si tratta di riconoscere per tempo sfide sempre più impegnative e reagire in modo rapido, semplice e razionale. Le rigide disposizioni dell'ordinamento dei funzionari del 1927 ostacolano una politica della Confederazione in materia di personale al passo con i tempi. Per questi motivi Consiglio federale e Parlamento hanno deciso una revisione totale dell'ordinamento.

■ **La legge sul personale federale – una moderna legge quadro**

La Confederazione deve rimanere anche in futuro un partner fidato e credibile nei confronti della popolazione, dell'economia e del personale. La legge sul personale federale crea la base necessaria a questo scopo e definisce un quadro che la Confederazione deve rispettare in quanto datore di lavoro esemplare dal profilo sociale. La legge si limita a pochi disciplinamenti di dettaglio, tra i quali innanzitutto disposizioni per la difesa degli impiegati della Confederazione. Abolisce lo statuto di funzionario, è vero, e si avvicina al Codice delle obbligazioni. Tuttavia, grazie a una protezione dal licenziamento molto ampia, la Confederazione rimane un datore di lavoro affidabile.

■ **Perché il referendum?**

L'Unione federativa del personale delle amministrazioni e imprese pubbliche ha

lanciato il referendum contro la nuova legge. Essa teme in particolare che l'accettazione della nuova legge comporti un numero elevato di licenziamenti, una diminuzione dei salari e un indebolimento del servizio pubblico.

■ **Parere del Consiglio federale e del Parlamento**

Per il Consiglio federale e il Parlamento questi timori sono infondati. L'Amministrazione, la Posta e le FFS devono essere in grado di risolvere i problemi futuri. La Posta e le FFS dovranno affermarsi su mercati sempre più liberalizzati. Con la nuova legge possono continuare a fornire servizi pubblici di elevata qualità in maniera efficiente anche in situazioni difficili. La legge sul personale federale attribuisce ai datori di lavoro e ai dirigenti un margine di manovra maggiore, cosa indispensabile oggi per poter esistere sul mercato del lavoro.

Che cosa apporta la nuova legge?

La legge sul personale federale è un testo di legge completamente nuovo, applicabile a oltre 105 000 impiegati dell'Amministrazione, della Posta e delle FFS. Si tratta di una legge quadro. Questo consente di adeguare la politica del personale ai bisogni concreti.

■ Le innovazioni principali sono le seguenti:

— **Soppressione dello statuto di funzionario.** La nomina per un periodo amministrativo di quattro anni viene a cadere, a parte alcune eccezioni (per es. giudici delle commissioni federali di ricorso). Al posto dello statuto di funzionario viene introdotto un rapporto di lavoro di diritto pubblico che può essere disdetto. Ai funzionari federali che forniscono le prestazioni richieste e rimangono mobili dal profilo professionale la nuova legge offre però un elevato grado di sicurezza dell'impiego.

— **Protezione dal licenziamento.** La nuova legge elenca in modo esaustivo tutti i motivi di licenziamento. La Confederazione può separarsi da un impiegato le cui prestazioni o il cui comportamento continuano a denotare gravi mancanze nonostante un avvertimento scritto. Senza colpa propria gli impiegati possono venir licenziati soltanto in seguito a gravi motivi di ordine economico o aziendale. In questo caso il datore di lavoro deve offrire all'interessato un altro lavoro adeguato o prepararlo a una nuova attività dandogli l'opportunità di seguire corsi di perfezionamento. Nel caso in cui si rendano necessari licenziamenti

su larga scala, la nuova legge obbliga l'Amministrazione, la Posta e le FFS a elaborare un piano sociale d'intesa con le associazioni del personale. I licenziamenti privi di base legale non sono validi; in caso di controversie l'onere della prova davanti al giudice è a carico del datore di lavoro.

— **Applicabilità del Codice delle obbligazioni.** Nei casi in cui la legge non prevede disciplinamenti speciali con le sue disposizioni d'esecuzione si applica il Codice delle obbligazioni – analogamente a quanto avviene per circa 3 milioni di persone che svolgono un'attività lavorativa in Svizzera.

— **Stipendio.** La nuova legge prescrive valutazioni periodiche del personale, e dunque permette di considerare meglio le prestazioni degli impiegati nella fissazione dello stipendio. Gli automatismi applicati finora nell'evoluzione dello stipendio vengono a cadere.

— **Contratti di lavoro.** Finora la Confederazione decideva le assunzioni nell'esercizio della sua sovranità. Con la legge sul personale federale vengono stipulati contratti di lavoro individuali. Gli impiegati diventano in questo modo partner paritari del datore di lavoro. La nuova legge permette anche la conclusione di contratti collettivi di lavoro di diritto pubblico.



Argomenti del Comitato referendario:

27

«Con oltre 84 000 firme valide è stato consegnato un numero di firme molto superiore al necessario. L'Unione federativa del personale delle amministrazioni e imprese pubbliche, insieme alle associazioni ad essa facenti capo, ha lanciato il referendum contro la legge sul personale federale.

Il referendum combatte gli ulteriori e massicci peggioramenti delle condizioni di lavoro del personale federale previsti con questa legge e le conseguenti ripercussioni negative sul servizio pubblico. Infatti per un servizio pubblico di qualità occorrono condizioni di impiego corrette. La legge sul personale federale, imperniata su una deregolamentazione totale, non è una base sufficiente a tal fine. Mancano ampiamente gli standard sociali. Se entra in vigore così com'è, la legge aprirà la strada alla deregolamentazione delle condizioni di lavoro e allo smantellamento sociale presso i Cantoni, i Comuni e nell'economia privata. Di conseguenza questa legge concerne tutti.

La nuova legge sul personale federale interesserebbe direttamente 105 000 impiegati dell'Amministrazione federale, delle FFS e della Posta. In concreto ci opponiamo soprattutto agli aspetti seguenti:

- nei punti importanti (per es. stipendio, orario di lavoro, assegni sociali) si tratta di una legge completamente priva di contenuti, che nell'applicazione apre le porte all'arbitrio;
- la legge prevede un'insufficiente protezione dal licenziamento, sono previsti espressamente addirittura licenziamenti di massa;
- si prevede di accentuare enormemente il divario tra i salari bassi e quelli alti, ossia di diminuire gli stipendi più bassi e aumentare smisuratamente i salari dei quadri;
- la legge mette in questione la compensazione del rincaro e
- non offre nessuna garanzia a migliaia di ausiliari.

L'Unione federativa ha espresso le sue critiche sin dall'inizio. La maggioranza dei parlamentari ha però fatto finta di non sentire, per cui deve assumersi la responsabilità del referendum.

Con la legge sul personale federale la Confederazione, quale datore di lavoro, dice addio alla sua responsabilità sociale. Un no a questa cattiva legge offre l'opportunità di elaborare un nuovo testo, migliore. Chi opta per un no si oppone ai massicci peggioramenti delle condizioni di lavoro degli impiegati della Posta, delle Ferrovie, del Corpo delle guardie di confine e dell'Amministrazione federale. Chi vota no, vota contro la deregolamentazione e lo smantellamento sociale.»

Parere del Consiglio federale

La Confederazione può adempiere i suoi compiti in modo ottimale e razionale solo se dispone di collaboratori motivati e in grado di fornire buone prestazioni. Infatti il personale è in qualsiasi impresa di servizi la chiave per il successo. Una politica del personale al passo con i tempi è pertanto nell'interesse di tutti. La legge sul personale federale crea le condizioni in questo senso. Il Consiglio federale sostiene la legge in particolare per i motivi seguenti:

■ I tempi sono cambiati

L'ordinamento dei funzionari risale al 1927. Per molto tempo è stata una legge moderna. L'attività lavorativa è ora divenuta più dinamica, i cittadini e l'economia hanno nuove aspettative nei confronti dello Stato. La Confederazione deve fornire servizi sempre più diversi e complessi in modo efficiente e tenendo conto delle esigenze dei cittadini. I mezzi a disposizione non possono però essere aumentati a volontà, anche perché questo non sarebbe sostenibile nei confronti dei contribuenti. Grazie alla legge sul personale federale l'Amministrazione, la Posta e le FFS possono agire con una certa lungimiranza. Il testo di legge permette loro di assumere e conservare più facilmente personale qualificato e motivato, cosa indispensabile per consentire alla Posta e alle FFS di rimanere concorrenziali anche su mercati liberalizzati.

■ La Confederazione rimane un datore di lavoro sociale

La legge sul personale federale è stata elaborata in collaborazione con le associazioni mantello del personale. Queste hanno sostenuto il testo di legge, ad eccezione dell'Unione federativa del personale delle amministrazioni e imprese pubbliche. La legge impegna la Confederazione ad assumere la sua responsabilità in quanto datore di lavoro sociale e affidabile, escludendo pertanto che essa abbandoni la sua responsabilità sociale, come teme il comitato referendario. Il nuovo testo di legge permette per la prima volta alla Posta e alle

FFS di concludere contratti collettivi di lavoro di diritto pubblico con le organizzazioni del loro personale. Grazie a questa innovazione la Confederazione apre la via a un moderno partenariato sociale tra parti paritarie. Il contratto collettivo di lavoro delle FFS è già stato firmato e dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2001. Le trattative in vista di un simile contratto per la Posta sono in corso; in caso di accettazione della legge dovrebbe entrare in vigore il 1° luglio 2001.

■ **La politica della Confederazione in materia di personale persegue obiettivi moderni**

La nuova legge impegna l'Amministrazione, la Posta e le FFS a impiegare il loro personale in modo adeguato, razionale e socialmente sostenibile. Essa vieta l'arbitrio – anche nella fissazione degli stipendi. I salari attuali continueranno ad essere garantiti nel corso del passaggio al nuovo sistema salariale. Questo è stato convenuto dai partner sociali della Confederazione già nel giugno 1999. La legge fissa inoltre gli obiettivi in materia di politica del personale e esige che i datori di lavoro presentino rapporti al Parlamento. Gli obiettivi sono ad esempio una rappresentanza adeguata delle comunità linguistiche e dei due sessi all'interno del personale della Confederazione, la creazione di posti di tirocinio, l'integrazione dei disabili nonché lo sviluppo personale e professionale degli impiegati. Le condizioni di lavoro vanno maggiormente adeguate ai bisogni sociali in evoluzione

(per es. posti a tempo parziale, job sharing, ecc.).

■ **La legge sul personale federale è positiva per tutti**

La legge sul personale della Confederazione offre un elevato grado di sicurezza dell'occupazione. La protezione dal licenziamento non è affatto insufficiente, come afferma il Comitato referendario: essa va infatti ben oltre le disposizioni del Codice delle obbligazioni. Come contropartita gli impiegati devono lavorare tenendo conto degli obiettivi e dei risultati, migliorando in tal modo i servizi offerti dalla Confederazione. Questi ultimi dovranno avere anche in futuro un elevato livello qualitativo ma dovranno essere ancora più efficienti e ancora più attenti alle esigenze dei cittadini. Questo determinerà un rafforzamento del servizio pubblico. In ultima analisi tutti profitteranno dei miglioramenti: sia chi fornisce questi servizi, sia chi li riceve, sia chi li finanzia.

Per tutte queste ragioni, Consiglio federale e Parlamento raccomandano di accettare la legge sul personale federale.

Testo in votazione

Legge sul personale federale (LPers)

del 24 marzo 2000



L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale,
visto il messaggio del Consiglio federale del 14 dicembre 1998¹,
decreta:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto

La presente legge disciplina il rapporto di lavoro tra la Confederazione e il suo personale.

Art. 2 Campo d'applicazione

¹ La presente legge è applicabile al personale:

- a. dell'amministrazione federale ai sensi dell'articolo 2 capoversi 1 e 2 della legge del 21 marzo 1997² sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA);
- b. dei Servizi del Parlamento secondo l'articolo 8^{novies} della legge del 23 marzo 1962³ sui rapporti fra i Consigli;
- c. della Posta svizzera secondo la legge del 30 aprile 1997⁴ sull'organizzazione delle poste;
- d. delle Ferrovie federali svizzere secondo la legge federale del 20 marzo 1998⁵ sulle Ferrovie federali svizzere;
- e. delle unità organizzative decentralizzate di cui all'articolo 2 capoverso 3 LOGA, sempre che le disposizioni delle leggi speciali non prevedano altrimenti;
- f. delle Commissioni federali di ricorso e d'arbitrato secondo gli articoli 71a–71c della legge del 10 dicembre 1968⁶ sulla procedura amministrativa;

5

1 FF 1999 1343
2 RS 172.010
3 RS 171.11
4 RS 783.1
5 RS 742.31
6 RS 172.021

- g. del Tribunale federale secondo l'Organizzazione giudiziaria del 16 dicembre 1943⁷.

² Non è applicabile:

- a. alle persone elette dall'Assemblea federale secondo l'articolo 168 della Costituzione federale;
- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978⁸ sulla formazione professionale.

Art. 3 Datori di lavoro

¹ Datori di lavoro ai sensi della presente legge sono:

- a. il Consiglio federale quale organo direttivo supremo dell'amministrazione federale;
- b. l'Assemblea federale per i Servizi del Parlamento;
- c. la Posta svizzera;
- d. le Ferrovie federali svizzere;
- e. il Tribunale federale.

² Le Commissioni federali di ricorso e arbitrali, i dipartimenti, la Cancelleria federale, i gruppi e uffici, nonché le unità amministrative decentralizzate sono considerati datori di lavoro per quanto il Consiglio federale deleghi loro le corrispondenti competenze.

Art. 4 Politica del personale

¹ Le disposizioni d'esecuzione (art. 37 e 38), i contratti di lavoro (art. 8) nonché le misure e le decisioni sono concepiti in modo da contribuire alla competitività della Confederazione sul mercato del lavoro e al raggiungimento degli obiettivi di cui ai capoversi 2 e 3.

² I datori di lavoro impiegano il loro personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile; prendono le misure adeguate per garantire:

- a. l'assunzione e la permanenza del personale adeguato;
- b. lo sviluppo personale e professionale, il perfezionamento, la motivazione e la polivalenza del personale;
- c. il promovimento dei quadri e lo sviluppo delle capacità gestionali;
- d. le stesse opportunità alle donne e agli uomini e la loro parità di trattamento;
- e. l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche, il promovimento del plurilinguismo e la comprensione tra le comunità linguistiche;
- f. le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e integrazione;
- g. la protezione della personalità e della salute, nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;

⁷ RS 173.110

⁸ RS 412.10

- h. il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro;
- i. la creazione di condizioni di lavoro che consentano al personale di adempiere le proprie responsabilità familiari e i propri impegni sociali;
- j. la creazione di posti di tirocinio e di formazione;
- k. un'informazione esaustiva del personale.

³ Provvedono ad evitare l'arbitrarietà nei rapporti di lavoro e introducono un sistema di valutazione fondato su colloqui con il collaboratore; tale sistema costituisce la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione e di uno sviluppo degli impiegati orientato verso obiettivi.

Art. 5 Coordinamento e controllo della gestione

¹ Il Consiglio federale coordina e dirige l'attuazione della politica del personale. Verifica periodicamente il conseguimento degli obiettivi della presente legge; rende conto alle Camere federali di tali verifiche e propone loro tempestivamente le misure necessarie. Stabilisce d'intesa con le commissioni parlamentari di vigilanza la forma e il contenuto di tali rapporti.

² Provvede affinché i datori di lavoro adoperino un adeguato sistema di controllo della gestione.

³ Il Consiglio federale può affidare ad un servizio specializzato il coordinamento degli affari del personale che svolge compiti amministrativi affidati a organizzazioni e a terzi secondo l'articolo 2 capoverso 4 LOGA.

⁴ Designa i servizi competenti.

Art. 6 Diritto applicabile

¹ Il personale ha i diritti e gli obblighi sanciti dalla Costituzione federale e dalla legislazione.

² Sempre che la presente legge non preveda disposizioni derogatorie, al rapporto di lavoro sono applicabili per analogia le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni⁹ (CO).

³ Entro i limiti delle disposizioni di cui al capoverso 2, il rapporto di lavoro è regolato in dettaglio dalle disposizioni d'esecuzione (art. 37), in particolare dal contratto collettivo di lavoro (art. 38) e dal contratto di lavoro (art. 8).

⁴ Qualora le disposizioni d'esecuzione rispettivamente il contratto collettivo di lavoro e il contratto di lavoro divergano, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato.

⁵ Il Consiglio federale può subordinare talune categorie di personale al CO, segnatamente il personale ausiliario, i praticanti e il personale reclutato e assunto all'estero. Può emanare prescrizioni minime per tali rapporti di lavoro.

⁶ In singoli casi motivati i datori di lavoro possono subordinare loro impiegati al CO.

⁹ RS 220



⁷ In caso di controversie connesse con il rapporto di lavoro del personale subordinato al CO, la competenza spetta ai tribunali civili.

Art. 7 Messa a concorso

I posti vacanti sono messi a pubblico concorso. Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le eccezioni.

Sezione 2: Formazione, fine e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 8 Formazione e condizioni di assunzione

¹ Il rapporto di lavoro è un rapporto di diritto pubblico e nasce dalla conclusione per scritto di un contratto di lavoro. È fatto salvo l'articolo 9 capoversi 3-5.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano il periodo di prova, che può essere di sei mesi al massimo.

³ Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, il Consiglio federale disciplina mediante ordinanza:

- a. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone con la cittadinanza svizzera;
- b. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone che posseggono esclusivamente la cittadinanza svizzera.

Art. 9 Durata

¹ Se il contratto di lavoro non è limitato nel tempo, il rapporto di lavoro è di durata indeterminata.

² Il rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per cinque anni al massimo; oltre i cinque anni è considerato di durata indeterminata. I contratti di durata determinata che si succedono senza interruzione sono pure considerati di durata indeterminata dopo cinque anni. Il Consiglio federale può prevedere eccezioni per talune categorie professionali.

³ I membri delle Commissioni federali di ricorso e arbitrali sono assunti per la durata della loro funzione secondo l'articolo 71c capoverso 4 della legge federale del 20 dicembre 1968¹⁰ sulla procedura amministrativa.

⁴ L'Assemblea federale e il Tribunale federale possono, ciascuno per il proprio settore, disciplinare quale personale è nominato per la durata della funzione.

⁵ Il Consiglio federale può prevedere mediante ordinanza che altre persone che devono restare indipendenti dall'organo di nomina siano nominate per la durata della loro funzione.

⁶ Per motivi gravi l'autorità di nomina può modificare o risolvere il rapporto di servizio delle persone nominate secondo i capoversi 3-5 prima della fine della durata della funzione.

¹⁰ RS 172.021

Art. 10 Fine

¹ Di comune intesa le due parti possono porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

² Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

- a. al raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946¹¹ sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS);
- b. in caso di decesso dell'impiegato;
- c. alla scadenza della durata del contratto.

³ Per determinate categorie di personale il Consiglio federale può stabilire un limite d'età inferiore a quello di cui all'articolo 21 LAVS. In singoli casi i datori di lavoro possono prevedere un impiego oltre l'età ordinaria del pensionamento.

Art. 11 Risoluzione dei rapporti di lavoro di durata determinata

Le due parti possono disdire immediatamente il rapporto di lavoro di durata determinata nei casi di cui all'articolo 12 capoverso 7.

Art. 12 Risoluzione dei rapporti di lavoro di durata indeterminata

¹ Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

² Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente:

- a. durante i primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
- b. a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.

³ Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese; occorre rispettare i seguenti termini minimi di preavviso:

- a. tre mesi nei primi cinque anni di servizio;
- b. quattro mesi a partire dal sesto fino al decimo anno di servizio compreso;
- c. sei mesi a partire dall'undicesimo anno di servizio.

⁴ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere termini minimi più lunghi di quelli previsti ai capoversi 2 e 3.

⁵ A seconda dei singoli casi, il datore di lavoro può accordare all'impiegato un termine di disdetta più breve se nessun interesse essenziale vi si oppone.

⁶ Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro può invocare i seguenti motivi di disdetta ordinaria:

- a. la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto;
- c. incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;

¹¹ RS 831.10



- d. mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- e. gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire alla persona in questione un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f. il venir meno di una condizione di assunzione legale o contrattuale.

⁷ È considerato motivo per recedere immediatamente dal rapporto di lavoro ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto.

Art. 13 Prescrizioni formali

¹ La proroga, la limitazione e la fine secondo l'articolo 10 capoverso 1 nonché la risoluzione secondo gli articoli 11 e 12 necessitano la forma scritta.

² Su richiesta del datore di lavoro, gli impiegati devono motivare per scritto la loro disdetta immediata.

³ Se le parti non si accordano sulla fine, la disdetta da parte del datore di lavoro riveste la forma di decisione.

Art. 14 Conseguenze in caso di violazione delle disposizioni sulla risoluzione

¹ Il datore di lavoro offre alla persona in questione il precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'impiegato entro 30 giorni dopo aver preso conoscenza di un presunto motivo di nullità, fa valere presso il datore di lavoro per scritto e in modo plausibile che la disdetta è nulla in quanto:

- a. presenta un grave vizio di forma;
- b. non è giustificata secondo l'articolo 12 capoversi 6 e 7 oppure
- c. avviene in tempo inopportuno ai sensi dell'articolo 336c CO¹².

² Se entro 30 giorni dalla ricezione della lettera con cui l'impiegato fa valere la nullità della disdetta, il datore di lavoro non chiede all'autorità di ricorso di confermare la validità della disdetta, quest'ultima è nulla e l'impiegato ritrova il suo precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile.

³ Il datore di lavoro offre al dipendente il precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, qualora egli o l'autorità di ricorso abbia abrogato la disdetta in particolare poiché:

- a. abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO oppure
- b. discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995¹³.

⁴ In caso di disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impiegato è applicabile l'articolo 336d CO.

⁵ È salva l'indennità secondo l'articolo 19 della presente legge.

¹² RS 220

¹³ RS 151

⁶ È applicabile l'articolo 10 della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995; le vie legali sono rette dalla presente legge.

Sezione 3: Diritti e obblighi risultanti dal rapporto di lavoro

Art. 15 Stipendio

¹ Il datore di lavoro versa uno stipendio all'impiegato. Lo stipendio dipende dalla funzione, dall'esperienza e dalla prestazione.

² Il Consiglio federale definisce gli stipendi minimi.

³ Le disposizioni d'esecuzione stabiliscono i principi che presiedono alla determinazione degli stipendi.

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

⁵ Possono adattare al potere d'acquisto singole componenti dello stipendio del personale impiegato all'estero.

Art. 16 Compensazione del rincaro

¹ Il datore di lavoro versa sullo stipendio o su alcune sue componenti come pure su altre prestazioni un'indennità per compensare adeguatamente il rincaro. A tal fine tiene conto della sua situazione economica e finanziaria e della situazione sul mercato del lavoro.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano i principi.

³ Laddove il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), quest'ultimo contiene disposizioni sulla compensazione del rincaro. Se le parti non possono accordarsi sull'entità del rincaro, esso è fissato da un tribunale arbitrale (art. 38 cpv. 3).

Art. 17 Tempo di lavoro, vacanze e congedi

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la durata del tempo di lavoro nonché le vacanze e i congedi; stabiliscono inoltre l'entità e la compensazione del lavoro aggiuntivo e delle ore supplementari.

² Il Consiglio federale stabilisce la durata massima del tempo di lavoro normale, il numero minimo dei giorni di vacanza e il congedo di maternità.

Art. 18 Altre prestazioni del datore di lavoro

¹ Le disposizioni d'esecuzione definiscono gli apparecchi, gli indumenti da lavoro e il materiale di cui deve essere dotato il personale e che sono necessari per l'adempimento dei compiti.

² Disciplinano inoltre i rimborsi all'impiegato delle spese e le indennità per gli inconvenienti connessi al lavoro.



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

¹ Prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato interessato, il datore di lavoro esamina tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegare quest'ultimo.

² Qualora il datore di lavoro receda dal rapporto di lavoro senza colpa della persona interessata, quest'ultima ha diritto ad un'indennità se:

- a. esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o nulla;
- b. ha raggiunto una certa età oppure se il rapporto di lavoro dura da molto tempo.

³ Se la disdetta è abrogata secondo l'articolo 14 capoversi 1 e 3 lettera a, la persona interessata riceve un'indennità se, per motivi che non le possono essere imputati, non può essere impiegata presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3.

⁴ Se la disdetta è abrogata secondo l'articolo 14 capoverso 3 lettera b, la persona interessata riceve un'indennità se il datore di lavoro non può offrirle lo stesso impiego.

⁵ Il Consiglio federale può stabilire, mediante ordinanza, che altre persone ricevano un'indennità. Definisce le condizioni quadro per il versamento di eventuali indennità di partenza in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa secondo l'articolo 10 capoverso 1.

⁶ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano:

- a. gli importi minimi e massimi dell'indennità;
- b. il rimborso dell'indennità qualora la persona licenziata secondo i capoversi 2, 3 o 5 è assunta da un datore di lavoro secondo l'articolo 3.

⁷ Per i casi di cui ai capoversi 2, 3 e 5 le disposizioni d'esecuzione possono anche disciplinare il computo delle prestazioni di assicurazioni obbligatorie previste dalla legge.

⁸ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere che l'indennità sia versata sotto forma di pensione.

Art. 20 Tutela degli interessi del datore di lavoro

¹ Gli impiegati svolgono con diligenza il lavoro loro impartito e tutelano gli interessi della Confederazione, rispettivamente del loro datore di lavoro.

² Durante la durata del rapporto di lavoro l'impiegato non presta alcun lavoro a titolo oneroso a favore di terzi, sempre che in tal modo violi il suo dovere di fedeltà.

Art. 21 Obblighi del personale

¹ Se necessario per l'adempimento dei compiti, le disposizioni d'esecuzione possono prevedere per il personale l'obbligo di:

- a. risiedere in un determinato luogo;
- b. abitare in un alloggio di servizio; le disposizioni d'esecuzione possono disciplinare il rapporto giuridico derogando alla legislazione sul diritto di locazione;
- c. utilizzare determinati apparecchi, indumenti da lavoro e dispositivi di sicurezza.

² Le disposizioni d'esecuzione possono obbligare il personale a fornire al datore di lavoro tutto o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi, se queste ultime sono esercitate grazie al rapporto di lavoro.

³ Al personale è proibito sollecitare, accettare o farsi promettere omaggi o altri vantaggi per sé o per terzi, se ciò avviene nell'ambito del rapporto di lavoro.

⁴ Al personale è proibito l'esercizio di una funzione ufficiale per uno Stato estero nonché l'accettazione di titoli onorifici o ordini cavallereschi conferiti da autorità estere.

Art. 22 Segreto professionale, di affari e d'ufficio

¹ L'impiegato è tenuto al segreto professionale, al segreto d'affari e al segreto d'ufficio.

² Le disposizioni d'esecuzione definiscono il segreto d'ufficio a complemento della legislazione speciale.

Art. 23 Occupazioni accessorie

Le disposizioni d'esecuzione possono sottoporre ad autorizzazione l'esercizio di determinate attività e incarichi pubblici per quanto esso possa compromettere l'adempimento dei compiti.

Art. 24 Restrizioni dei diritti del personale

¹ Se la sicurezza dello Stato, la tutela degli interessi negli affari esteri o la garanzia dell'approvvigionamento del Paese in beni e servizi vitali lo esigono, il Consiglio federale può limitare o sopprimere il diritto di scioperare per determinate categorie di impiegati.

² Per le medesime ragioni può:

- a. limitare la libertà di domicilio e la libertà economica oltre le restrizioni previste dalla legge;
- b. imporre al personale obblighi che esulano dal contratto di lavoro.



Art. 25 Violazione degli obblighi professionali

¹ Le disposizioni d'esecuzione determinano le misure atte a garantire nuovamente la corretta esecuzione dei compiti in caso di violazione di obblighi professionali.

² In caso di negligenza, esse possono prevedere quali misure l'avvertimento, l'ammonizione o la modificazione dell'ambito d'attività.

³ In caso d'intenzionalità o di grave negligenza, esse possono inoltre prevedere riduzioni salariali, multe nonché modifiche della durata e del luogo di lavoro.

Art. 26 Misure cautelari

¹ Qualora la corretta esecuzione dei compiti sia compromessa, il datore di lavoro prende le necessarie misure cautelari.

² Se l'esecuzione di compiti è compromessa per motivi inerenti all'impiegato, il datore di lavoro può in particolare sospendere il rapporto di lavoro con questa persona nonché sopprimere o ridurre il salario e altre prestazioni. Le misure cautelari non incidono sui rapporti assicurativi.

³ Se le misure cautelari risultano ingiustificate, la persona interessata riacquisisce i suoi diritti. Gli importi trattenuti sul salario e su altre prestazioni sono rimborsati.

Art. 27 Trattamento dei dati

¹ Il datore di lavoro tratta i dati personali necessari alla gestione del personale e dei salari.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano nel quadro della legge federale del 19 giugno 1992¹⁴ sulla protezione dei dati:

- a. le condizioni e le competenze per il trattamento di dati personali degni di particolare protezione relativi a misure sociali, nonché a procedimenti esecutivi, amministrativi e penali;
- b. le condizioni e le competenze per il trattamento di dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità ai sensi dell'articolo 3 lettere c e d della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati, per quanto necessario per lo sviluppo del personale e previo accordo scritto della persona interessata;
- c. i termini di conservazione dei dati, l'organizzazione dei sistemi automatizzati nonché la sicurezza dei dati; possono prevedere l'accesso ai dati mediante procedure di richiamo.

³ I servizi competenti possono trasmettere dati personali a terzi soltanto se vi è una corrispondente base legale oppure se la persona interessata vi acconsente per scritto.

Art. 28 Dati relativi alla salute

¹ Il servizio medico competente tratta i dati personali relativi alla salute in modo confidenziale; custodisce i documenti corrispondenti.

² Può comunicare ai servizi interessati informazioni circa le conclusioni tratte da constatazioni mediche soltanto nella misura in cui ciò sia necessario per valutare se il candidato è idoneo a essere assunto, assicurato e a svolgere il suo lavoro oppure per pronunciarsi in merito a pretese desunte dal rapporto di lavoro.

³ Del rimanente, può trasmettere dati relativi alla salute e documenti medici soltanto col consenso scritto della persona interessata; se il consenso è negato, i dati possono essere trasmessi soltanto con l'autorizzazione del servizio designato nelle disposizioni d'esecuzione.

⁴ L'autorizzazione di cui al capoverso 3 è negata se:

- a. la persona su cui sono domandate le informazioni ha un interesse preponderante a serbarle segrete, oppure
- b. essa ostacolerebbe notevolmente il datore di lavoro nello svolgimento dei suoi compiti, oppure
- c. lo esigano interessi pubblici.

Sezione 4: Misure a favore del personale**Art. 29** Impedimento al lavoro e decesso

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni che il datore di lavoro versa all'impiegato in caso d'impedimento al lavoro dovuto a malattia, infortunio, invalidità, servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile nonché a maternità.

² Determinano le prestazioni ai superstiti in caso di decesso dell'impiegato.

³ Inoltre disciplinano il computo delle prestazioni di assicurazioni obbligatorie svizzere ed estere sul salario e sulle altre prestazioni.

Art. 30 Surrogazione

¹ Il datore di lavoro, al momento dell'accaduto e fino a concorrenza dell'ammontare delle prestazioni che versa, surroga l'impiegato e i suoi superstiti nei riguardi di terzi che sono responsabili della malattia, dell'infortunio, dell'invalidità o del decesso di tale impiegato.

² Il datore di lavoro può far valere il diritto di regresso nei confronti del coniuge dell'impiegato, dei suoi parenti in linea ascendente e discendente o nei confronti di persone che vivono nella stessa economia domestica dell'impiegato, soltanto se hanno provocato intenzionalmente o per grave negligenza l'impedimento al lavoro.



Art. 31 Misure e prestazioni sociali

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni da versare all'impiegato per il mantenimento dei figli a suo carico. Il Consiglio federale disciplina le prestazioni minime.

² Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere misure per agevolare la custodia dei figli. Possono prevedere il versamento di prestazioni a favore degli impiegati che assistono o provvedono al mantenimento di persone inabili all'esercizio di un'attività lucrativa, nonché misure per agevolare tale assistenza.

³ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere misure e prestazioni per alleviare le conseguenze di situazioni sociali difficili.

⁴ Se in seguito a misure economiche o aziendali occorre licenziare un numero ingente di impiegati, il datore di lavoro elabora un piano sociale. Nei casi in cui il rapporto di lavoro è retto da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), le parti definiscono il piano sociale nel quadro del contratto collettivo. Se le parti non giungono ad un'intesa, è il tribunale arbitrale (art. 38 cpv. 3) a definire il piano sociale.

⁵ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere ulteriori misure e prestazioni per la protezione sociale del personale, in particolare il sostegno degli interessati in caso di riorientamento professionale o prestazioni per il pensionamento anticipato.

Art. 32 Altre misure e prestazioni

Le disposizioni d'esecuzione possono inoltre prevedere:

- a. misure e prestazioni volte a reclutare, mantenere e gratificare il personale;
- b. premi di fedeltà;
- c. misure e prestazioni volte a promuovere le invenzioni o a ricompensare proposte di miglioramento;
- d. misure e prestazioni volte a favorire sul posto di lavoro un comportamento di rispetto per l'ambiente e atto a promuovere la salute e la sicurezza;
- e. la gestione o il sostegno di infrastrutture a favore del personale;
- f. l'acquisto di alloggi sul luogo di lavoro qualora l'offerta locale non sia sufficiente o se la particolarità della funzione lo esige, nonché sovvenzionare l'acquisto o la locazione di alloggi;
- g. riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti della Confederazione.

Sezione 5: Partecipazione e collaborazione con gli interlocutori sociali

Art. 33

¹ I datori di lavoro informano tempestivamente ed esaustivamente il personale e le sue organizzazioni in merito a tutte le questioni importanti in materia di personale.

² Consultano il personale e le sue organizzazioni:

- a. prima di procedere a modifiche della presente legge;
- b. prima di emanare disposizioni d'esecuzione della presente legge;
- c. prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;
- d. prima del trasferimento a terzi di parti dell'amministrazione o di un'azienda o parte di un'azienda;
- e. per questioni legate alla sicurezza sul lavoro o ai provvedimenti sull'igiene del lavoro in virtù dell'articolo 6 capoverso 3 della legge sul lavoro del 13 marzo 1964¹⁵.

³ I datori di lavoro conducono trattative con le organizzazioni del personale.

⁴ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la partecipazione del personale e delle sue organizzazioni. Possono prevedere organi di consultazione, di conciliazione e di decisione, la cui composizione può essere paritetica.

Sezione 6: Procedura

Art. 34 Controversie concernenti il rapporto di lavoro

¹ Se in una controversia concernente il rapporto di lavoro non si giunge ad un'intesa, il datore di lavoro pronuncia una decisione.

² La procedura in prima istanza nonché la procedura di ricorso in virtù degli articoli 35 e 36 sono gratuite, tranne nei casi di temerarietà.

Art. 35 Ricorso interno

¹ Le decisioni del datore di lavoro sono impugnabili dinanzi alle autorità interne di ricorso designate nelle disposizioni d'esecuzione.

² Fanno eccezione a questa regola le decisioni in prima istanza del Consiglio federale e dei dipartimenti come pure le decisioni della Delegazione amministrativa e del Segretario generale dell'Assemblea federale. Il Consiglio federale può escludere mediante ordinanza altre decisioni in prima istanza.

Art. 36 Commissione di ricorso in materia di personale e autorità giudiziarie di ricorso speciali

¹ Le decisioni su ricorso pronunciate dall'autorità interna di ricorso secondo l'articolo 35 capoverso 1 nonché le decisioni degli organi di cui all'articolo 35 capoverso 2 possono essere impugnate dinanzi alla Commissione federale di ricorso in materia di personale.

² I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso la Commissione federale di ricorso in materia di personale o presso il Tribunale federale delle assicurazioni sono giudicati dal Tribunale federale. I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso il Tribunale federale sono giudicati dal Tribunale federale delle assicurazioni.

³ Nelle controversie relative alla componente del salario legata alle prestazioni non è dato ricorso dinanzi alla Commissione federale di ricorso in materia di personale.

Sezione 7: Disposizioni d'esecuzione

Art. 37 Disposizioni d'esecuzione

¹ Il Consiglio federale emana le disposizioni d'esecuzione. Provvede affinché queste non limitino l'autonomia di cui i datori di lavoro necessitano per adempiere i loro compiti.

² Le disposizioni d'esecuzione di cui al capoverso 1 sono applicabili anche al personale dei Servizi del Parlamento e del Tribunale federale, per quanto l'Assemblea federale o il Tribunale federale non emanino per il loro personale disposizioni complete o divergenti.

³ Il Consiglio federale può delegare ai datori di lavoro la competenza di emanare disposizioni d'esecuzione oppure, se oggettivamente giustificato, a servizi specializzati idonei.

⁴ Se motivi oggettivi lo esigono, le disposizioni d'esecuzione possono prevedere regolamentazioni derogatorie per il personale di alcuni datori di lavoro oppure per determinate categorie di personale.

Art. 38 Contratto collettivo di lavoro

¹ La Posta svizzera, le Ferrovie federali svizzere e altri datori di lavoro autorizzati dal Consiglio federale concludono contratti collettivi di lavoro (CCL) con le associazioni del personale per il loro settore specifico.

² Il CCL si applica di regola a tutto il personale del rispettivo datore di lavoro.

³ Il CCL prevede un tribunale arbitrale. Quest'ultimo decide se vi è disaccordo fra le parti in merito all'entità della compensazione del rincarato e alla regolamentazione del piano sociale nel quadro del contratto collettivo. Le parti possono conferire al tribunale arbitrale la competenza decisionale in altri casi di disaccordo.

⁴ Le parti possono in particolare prevedere nel CCL:

- a. organi che decidono, invece degli organi statali ordinari, sulle controversie tra le parti del CCL. Per quanto il CCL non preveda nessun organo contrattuale per la liquidazione di controversie, la Commissione federale di ricorso in materia di personale decide in ultima istanza su litigi tra le parti del CCL;
- b. la riscossione di contributi per l'esecuzione del CCL.

⁵ Se gli interlocutori sociali non giungono ad un'intesa sul CCL, per le questioni controverse adiscono una commissione di conciliazione. Quest'ultima sottopone loro proposte di soluzione.



Sezione 8: Disposizioni finali

Art. 39 Diritto previgente: abrogazione

¹ L'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927¹⁶ è abrogato.

² L'articolo 48 capoversi 1-5^{ter} dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 resta in vigore.

³ Il Consiglio federale può prevedere che altre disposizioni dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 restino in vigore per una durata limitata.

Art. 40 Modifica del diritto vigente

1. La legge federale sulla procedura amministrativa¹⁷ è modificata come segue:

Ingresso

...

visto l'articolo 103 della Costituzione federale¹⁸,

Art. 71c cpv. 4

⁴ I giudici sono nominati per un periodo di quattro anni. Il Consiglio federale disciplina il rapporto di lavoro dei giudici a tempo pieno entro i limiti della legge sul personale federale del 24 marzo 2000¹⁹; tutela in particolare l'indipendenza dei giudici.



¹⁶ CS 1 453; RU 1949 1755, 1959 29, 1962 19 24 323, 1964 583, 1966 57 1363, 1967 24, 1968 1181, 1972 2265, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

¹⁷ RS 172.021

¹⁸ Questa disposizione corrisponde agli articoli 177 e 187 capoverso 1 lettera d della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

¹⁹ FF 2000 1985

2. La legge federale del 6 ottobre 1989²⁰ concernente la retribuzione e la previdenza professionale dei magistrati è modificata come segue:

Ingresso

...

visto l'articolo 85 numero 3 della Costituzione federale²¹,

Art. 1 cpv. 1 e 4

¹ L'Assemblea federale stabilisce l'importo degli onorari dei membri del Consiglio federale e del Tribunale federale e del cancelliere della Confederazione (magistrati) mediante un'ordinanza dell'Assemblea federale. I membri del Tribunale federale e il cancelliere della Confederazione ricevono un onorario fissato in percentuale della retribuzione dei membri del Consiglio federale.

⁴ *Abrogato*

3. La legge federale sull'organizzazione giudiziaria²² è modificata come segue:

Ingresso

...

visti gli articoli 103 e 106-114^{bis} della Costituzione federale²³,

Art. 100 cpv. 1 lett. e

¹ Il ricorso di diritto amministrativo non è inoltre ammesso contro:

- e. in materia di rapporti di lavoro del personale federale:
decisioni in virtù della legge sul personale federale del 24 marzo 2000²⁴, ad eccezione delle decisioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Art. 104 lett. c n. 2

Abrogato

²⁰ RS 172.121

²¹ Questa disposizione corrisponde all'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

²² RS 173.110

²³ Queste disposizioni corrispondono agli articoli 143-145, 168 capoverso 1, 177 capoverso 3, 187 capoverso 1 lettera d e 188-191 (dopo l'entrata in vigore del decreto federale dell'8 ottobre 1999 sulla riforma giudiziaria [FF 1999 7454] art. 188-191c) della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

²⁴ FF 2000 1985

4. La legge federale del 4 ottobre 1974²⁵ a sostegno di provvedimenti per migliorare le finanze federali è modificata come segue:

Ingresso

...

visto l'articolo 42^{bis} della Costituzione federale²⁶,

Art. 2 e 2a

Abrogati

Art. 41 Disposizioni transitorie

¹ Finché le disposizioni d'esecuzione in virtù dell'articolo 37 o il CCL in virtù dell'articolo 38 necessari all'applicazione della presente legge non sono in vigore, i rapporti di lavoro sono retti:

- a. nei dipartimenti, nella Cancelleria federale, nelle Commissioni federali di ricorso e arbitrali, nel Tribunale federale nonché nei Servizi del Parlamento, dal regolamento degli impiegati del 10 novembre 1959²⁷;
- b. presso le FFS, dal regolamento degli impiegati delle FFS del 2 luglio 1993²⁸;
- c. presso la Posta svizzera, dal regolamento degli impiegati PTT²⁹;

² Il Consiglio federale può dichiarare applicabili, per una durata limitata, altri atti legislativi basati sull'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927³⁰.

³ Se una controversia su pretese inerenti al rapporto di lavoro è stata oggetto di una decisione prima dell'entrata in vigore della presente legge, la procedura di ricorso è retta dalla precedente legislazione.

⁴ I rapporti di lavoro esistenti prima dell'entrata in vigore della presente legge e retti dall'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927, sono automaticamente vevoli secondo il nuovo diritto, a meno che siano stati sciolti mediante disdetta ordinaria o non rielezione secondo il diritto previgente.



²⁵ RS 611.010

²⁶ Questa disposizione corrisponde all'articolo 126 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RU 1999 2556).

²⁷ RS 172.221.104

²⁸ RS 742.389.21

²⁹ RS 781.611 – 781.637

³⁰ CS 1 453; RU 1949 1755, 1959 29, 1962 19 24 323, 1964 583, 1966 57 1363, 1967 24, 1968 1181, 1972 2265, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

Art. 42 Entrata in vigore

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne stabilisce l'entrata in vigore; può mettere in vigore la legge in diverse fasi temporali e gradualmente in funzione delle categorie di personale.

PP
Impostazione

Invii non recapitabili:
rimandare al
controllo degli abitanti
del Comune

Raccomandazioni di voto

Il 26 novembre 2000, Consiglio federale e Parlamento vi raccomandano di votare:

- **No** all'iniziativa popolare «a favore di un'AVS flessibile – contro l'aumento dell'età di pensionamento per le donne»
- **No** all'iniziativa popolare «per un'età pensionabile flessibile: dai 62 anni per donne e uomini»
- **No** all'iniziativa popolare «Risparmi nel settore militare e della difesa integrata – per più pace e posti di lavoro con un futuro (Iniziativa redistributiva)»
- **No** all'iniziativa popolare «per costi ospedalieri più bassi»
- **Sì** alla legge sul personale federale

Indirizzo Internet della Confederazione:
<http://www.admin.ch>