



Ordinanza dell'Istituto svizzero per gli agenti terapeutici sul suo personale (Ordinanza sul personale di Swissmedic)

del 4 maggio 2018

Approvata dal Consiglio federale il 21 settembre 2018

*Il Consiglio dell'Istituto svizzero per gli agenti terapeutici (Consiglio dell'Istituto),
visto l'articolo 75 capoverso 2 della legge federale del 15 dicembre 2000¹ sugli
agenti terapeutici (LATer),*

ordina:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

¹ La presente ordinanza si applica ai collaboratori dell'Istituto svizzero per gli agenti terapeutici (Swissmedic).

² Si applica anche al personale ausiliario, a quello in formazione nonché ai praticanti di Swissmedic, salvo altri accordi.

³ Per le persone incaricate da Swissmedic, in particolare per gli esperti, si applicano per analogia le disposizioni della Sezione 8 della presente ordinanza.

Art. 2 Principi della politica del personale

¹ Swissmedic persegue una politica del personale che le consenta di assumere e mantenere al suo servizio collaboratori idonei. Impiega il personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile.

² Assicura l'avvicendamento del personale e dei quadri, coinvolgendo il proprio personale.

³ Promuove le pari opportunità e l'effettiva parità di trattamento tra uomo e donna nonché il plurilinguismo dei propri collaboratori, e vigila affinché le diverse comunità linguistiche siano adeguatamente rappresentate.

⁴ La direzione elabora strumenti per la politica del personale, segnatamente per la formazione e il perfezionamento.

RS ...

¹ RS 812.21

Art. 3 Diritto applicabile

Salvo che la presente ordinanza, i disciplinamenti di Swissmedic o il contratto di lavoro dispongano altrimenti, si applicano le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni² quale diritto pubblico della Confederazione.

Art. 4 Commissione del personale

¹ I collaboratori eleggono una commissione del personale.

² La commissione promuove la collaborazione tra la direzione e il personale e rafforza i diritti di partecipazione dei collaboratori.

³ La direzione emana un regolamento sulle attività e le competenze della commissione.

Art. 5 Associazioni del personale

¹ Le associazioni del personale difendono gli interessi fondamentali dei collaboratori nei confronti di Swissmedic. Sono autorizzate a rappresentare i propri membri in questioni individuali concernenti il personale.

² Swissmedic mantiene uno scambio regolare con le associazioni del personale e le consulta prima di modificare la presente ordinanza o di emanare o modificare altri regolamenti che hanno conseguenze importanti sul personale.

**Sezione 2:
Formazione, durata e fine del rapporto di lavoro****Art. 6** Formazione

Il rapporto di lavoro di diritto pubblico nasce dalla conclusione di un contratto di lavoro in forma scritta tra Swissmedic e la persona da assumere.

Art. 7 Durata

¹ Il rapporto di lavoro è di regola a tempo indeterminato.

² Rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi al massimo per un periodo di tre anni. Se durano di più, sono considerati a tempo indeterminato. I rapporti di lavoro a tempo determinato che si succedono sono considerati a tempo indeterminato dopo tre anni.

Art. 8 Fine

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

² Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

² RS 220

- a. al raggiungimento del limite d'età (età ordinaria di pensionamento) di cui all'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946³ su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti;
- b. in caso di decesso della persona impiegata;
- c. alla scadenza della durata del contratto.

³ In singoli casi, Swissmedic può prolungare il rapporto di lavoro oltre l'età ordinaria di pensionamento, di comune intesa con la persona interessata, fino al massimo al 70° anno d'età.

Art. 9 Periodo di prova: durata e disdetta

¹ I primi tre mesi del rapporto di lavoro valgono come periodo di prova. In casi fondati, il periodo di prova può essere fissato o prorogato al massimo fino a sei mesi.

² Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per scritto in ogni momento:

- a. nel primo mese con preavviso di sette giorni;
- b. a partire dal secondo mese con preavviso di trenta giorni.

Art. 10 Disdetta dopo la scadenza del periodo di prova

¹ Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto per scritto e con preavviso di tre mesi per la fine di un mese.

² Per il direttore e gli altri membri della direzione il termine di disdetta è di sei mesi.

³ In casi motivati, per altre funzioni si possono convenire per contratto termini di disdetta più lunghi di quello di cui al capoverso 1, ma non superiori a sei mesi.

⁴ La risoluzione del contratto di lavoro da parte di Swissmedic presuppone motivi oggettivi inerenti alla persona del collaboratore o all'organizzazione di Swissmedic. Swissmedic comunica al collaboratore i motivi della disdetta per scritto.

⁵ Se il rapporto di lavoro è presumibilmente disdetto senza motivi oggettivi oppure abusivamente, in tempo inopportuno o senza preavviso in modo ingiustificato, il collaboratore può esigere, entro un termine di 30 giorni dal ricevimento della lettera di licenziamento, una decisione soggetta a ricorso e richiedere un'indennità; in caso di disdetta in tempo inopportuno secondo l'articolo 14, può esigere entro lo stesso termine la continuazione del rapporto di lavoro.

⁶ La procedura è retta dall'articolo 49.

Art. 11 Misure in caso di ristrutturazioni

¹ In caso di ristrutturazioni, Swissmedic esamina tutte le possibilità ragionevolmente esigibili per continuare a impiegare i propri collaboratori.

² Se la disdetta è inevitabile, il collaboratore interessato riceve un'indennità, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato almeno dieci anni o il collaboratore abbia almeno 50 anni.

³ L'indennità ammonta almeno all'importo di un salario mensile e al massimo al salario di un anno. Può essere versata in contanti o sotto forma di contributo al finanziamento di provvedimenti atti a evitare la disoccupazione. La direzione disciplina i dettagli.

⁴ Per evitare casi di rigore, Swissmedic può versare un'indennità secondo il capoverso 3 anche a persone che non soddisfano le condizioni di cui al capoverso 2.

⁵ Se per ragioni economiche o aziendali occorre licenziare un numero ingente di collaboratori, Swissmedic elabora un piano sociale di comune intesa con le associazioni del personale.

Art. 12 Prestazioni in caso di pensionamento anticipato dovuto a ristrutturazioni

¹ In caso di pensionamento anticipato dovuto a ristrutturazioni, ai collaboratori che hanno compiuto i 60 anni può essere versata una rendita di vecchiaia secondo il capoverso 2 e una rendita transitoria, integralmente finanziata da Swissmedic, secondo l'articolo 61 del regolamento di previdenza del 26 settembre 2007⁴ per gli impiegati e i beneficiari di rendite della Cassa di previdenza Swissmedic (regolamento di previdenza Swissmedic).

² La rendita di vecchiaia è calcolata come la rendita di invalidità di cui all'articolo 57 del regolamento di previdenza Swissmedic.

³ Swissmedic versa alla Cassa pensioni della Confederazione il capitale di copertura necessario per il finanziamento della rendita di vecchiaia e della rendita transitoria.

Art. 13 Disdetta abusiva

¹ La disdetta è segnatamente abusiva se pronunciata:

- a. per ragioni intrinseche alla personalità del collaboratore, purché tali ragioni non siano connesse con il rapporto di lavoro e non lo pregiudichino in modo essenziale;
- b. perché il collaboratore esercita un diritto costituzionale, purché tale esercizio non leda i suoi obblighi o pregiudichi in modo essenziale il rapporto di lavoro;
- c. perché il collaboratore adempie un obbligo legale o presta servizio volontario svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero;
- d. per l'appartenenza o la non appartenenza del collaboratore a un'associazione del personale o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale;

⁴ RS **172.220.143.1**. Il presente regolamento di previdenza non è pubblicato né nella RU né nella RS. Può essere richiesto a PUBLICA. Il testo (solo in tedesco) si trova anche su Internet all'indirizzo www.publica.ch > Casse di previdenza disponibili.

- e. senza motivo giustificato durante il periodo nel quale il collaboratore è nominato rappresentante di un organo aziendale o di un'istituzione legata a Swissmedic;
- f. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese della controparte derivanti dal rapporto di lavoro;
- g. perché la controparte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- h. perché la disdetta è stata attuata in violazione degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995⁵ sulla parità dei sessi.

² Se il contratto di lavoro è disdetto senza motivi oggettivi oppure abusivamente, la persona licenziata può richiedere un'indennità pari al massimo al salario annuo.

Art. 14 Disdetta in tempo inopportuno

¹ Al termine del periodo di prova Swissmedic non può disdire il rapporto di lavoro:

- a. in caso di adempimento di obblighi legali, nonché di servizio volontario svizzero, militare o di protezione civile, o di servizio civile svizzero: durante il periodo dell'impedimento al lavoro nonché, qualora tale periodo duri più di due settimane lavorative, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b. in caso di malattia o d'infortunio non imputabile all'impiegato: durante tre mesi sino al quinto anno d'impiego compreso, e per sei mesi in seguito;
- c. in caso di gravidanza: durante la gravidanza nonché nelle sedici settimane successive al parto;
- d. in caso di partecipazione ad azioni di soccorso all'estero autorizzate da Swissmedic: durante l'impedimento al lavoro.
- e. perché il collaboratore in buona fede ha sporto denuncia o inviato una segnalazione ai sensi dell'articolo 75a LATer o ha rilasciato testimonianze sulla base di tale articolo.

² La disdetta durante uno dei periodi protetti di cui al capoverso 1 è nulla. Il rapporto di lavoro continua invariato.

³ In caso di disdetta dovuta a denuncia o segnalazione secondo il capoverso 1 lettera e, la persona licenziata può chiedere invece della continuazione del rapporto di lavoro un'indennità pari al massimo al salario annuo.

⁴ Se la disdetta è pronunciata prima di un periodo protetto, il termine è sospeso durante tale periodo e si protrae sino alla fine del mese nel quale giunge a scadenza il termine di disdetta protratto.

Art. 15 Risoluzione immediata

¹ Le parti contraenti possono in qualsiasi momento recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. La risoluzione immediata deve essere motivata per scritto.

² È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta secondo le norme della buona fede di esigere da chi dà la disdetta di continuare il rapporto di lavoro.

³ In caso di risoluzione immediata ingiustificata

- a. da parte di Swissmedic: quest'ultima è tenuta a versare il salario dovuto sino alla scadenza ordinaria del termine di disdetta, dedotte le entrate che il collaboratore interessato ha conseguito o ha intenzionalmente omesso di conseguire in altro modo;
- b. da parte del collaboratore: la persona che ha dato la disdetta deve il pieno risarcimento del comprovato danno causato a Swissmedic dalla disdetta.

⁴ Chi è stato licenziato senza preavviso in modo ingiustificato può inoltre chiedere il versamento di un'indennità che ammonti al massimo al salario annuo.

Sezione 3: Salario, assegni e altre prestazioni**Art. 16** Principi

¹ I salari dei collaboratori sono calcolati in base alla funzione, all'esperienza e alla prestazione. Sono costituiti da una componente generale legata alla funzione e da una individuale.

² La somma della componente legata alla funzione e di quella individuale ammonta al massimo a 320 000 franchi lordi all'anno (stato 1.1.2019).

³ I salari del personale in formazione sono stabiliti in base alle raccomandazioni delle associazioni professionali corrispondenti e agli usi regionali. Swissmedic può prevedere deroghe in favore del personale in formazione.

Art. 17 Componente del salario legata alla funzione

¹ Il salario delle singole funzioni è fissato in un regolamento secondo una procedura di valutazione unitaria. È responsabile

- a. per le funzioni dei membri della direzione: il Consiglio dell'Istituto;
- b. per le funzioni di tutti gli altri collaboratori: la direzione.

² L'organismo competente può eccezionalmente attribuire a una funzione un salario più elevato, se sul mercato del lavoro è remunerata con un salario notevolmente maggiore.

Art. 18 Componente individuale del salario

¹ La componente individuale del salario è determinata dall'esperienza e dalla prestazione del collaboratore nonché dal raggiungimento degli obiettivi convenuti.

² Ammonta al massimo al 60 per cento della componente legata alla funzione.

³ La direzione disciplina la procedura per la definizione degli obiettivi e la valutazione della prestazione.

Art. 19 Prestazioni accessorie e spese

¹ A eccezione del rimborso dell'abbonamento metà-prezzo, non vengono versate prestazioni accessorie.

² La direzione fissa in un regolamento il rimborso delle spese necessarie per lo svolgimento del lavoro.

Art. 20 Assegno di custodia

¹ In aggiunta agli assegni familiari previsti dalla legge, i collaboratori hanno diritto a un assegno integrativo per ogni figlio di cui hanno la custodia e con il quale hanno un rapporto di filiazione. Sono parificati a tali figli i figliastri e gli affiliati se dipendono finanziariamente dal collaboratore. L'assegno familiare previsto dalla legge e l'assegno integrativo costituiscono insieme l'assegno di custodia.

² L'importo dell'assegno integrativo è fissato ogni anno nel quadro del bilancio preventivo.

³ L'assegno integrativo è versato fino al compimento del 16° anno d'età del figlio. Per i figli in formazione è versato al massimo fino al compimento del 25° anno di età.

Art. 21 Premi di fedeltà

¹ Ogni cinque anni d'impiego presso Swissmedic il collaboratore riceve un premio di fedeltà.

² Il premio di fedeltà varia a seconda della durata del rapporto di lavoro e consiste al massimo in 20 giorni di ferie retribuite.

³ I premi di fedeltà possono essere interamente o parzialmente corrisposti in denaro.

Art. 22 Compensazione del rincarò

¹ Il rincarò può essere adeguatamente compensato. L'importo della compensazione del rincarò è deciso ogni anno nel quadro del bilancio preventivo.

² Prima di decidere sulla compensazione del rincarò e su altre misure salariali, Swissmedic consulta le associazioni del personale.

Sezione 4: Continuazione del versamento del salario

Art. 23 Malattia e infortunio

¹ In caso di impedimento al lavoro causato da malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto alla continuazione del pagamento dell'ultimo salario e dell'assegno di custodia per un periodo di 730 giorni, a condizione che il collaboratore presenti un certificato medico e segua le prescrizioni del medico. Swissmedic può chiedere che il collaboratore sia visitato da un medico di fiducia.

² Il diritto al salario può essere limitato se il collaboratore ha provocato intenzionalmente o per negligenza grave la malattia o l'infortunio, si è esposto scientemente a un pericolo straordinario o ha compiuto atti temerari.

³ Se il collaboratore riprende temporaneamente a lavorare dopo l'inizio dell'inabilità lavorativa, il periodo di cui al capoverso 1 è prorogato per il numero di giorni in cui il collaboratore lavora durante l'intero orario giornaliero previsto e soddisfa i requisiti fissati nel mansionario.

⁴ In caso di impedimento al lavoro a causa di una nuova malattia o di un nuovo infortunio, il periodo di cui al capoverso 1 riprende a decorrere. Il ripetersi di una malattia o delle conseguenze di un infortunio è considerato come nuova malattia o nuovo infortunio, a condizione che precedentemente il collaboratore sia stato abile al lavoro secondo il proprio grado di occupazione per almeno dodici mesi consecutivi. Le assenze di breve durata non vengono prese in considerazione.

⁵ Allo scadere del periodo di cui al capoverso 1 ed eventualmente di una proroga ai sensi del capoverso 3 non sussiste più alcun diritto al salario, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro continui o meno.

⁶ Nei rapporti di lavoro a tempo determinato, la continuazione del versamento del salario termina al più tardi con la conclusione del rapporto di lavoro.

Art. 24 Misure in caso di impedimento al lavoro

¹ In caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio di un collaboratore, Swissmedic ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare la persona interessata nel mondo del lavoro.

² A tal fine può coinvolgere servizi specializzati appropriati.

³ Il collaboratore è tenuto a partecipare alle misure di integrazione.

Art. 25 Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile

In caso d'interruzione del lavoro per servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, o per servizio civile svizzero, le persone che vi sono soggette hanno diritto al pagamento del salario completo e dell'assegno di custodia.

Art. 26 Decesso del collaboratore

In caso di decesso di un collaboratore, Swissmedic versa l'ultimo salario per il mese in corso e per i due mesi successivi se la persona defunta lascia un coniuge, un partner registrato, figli minori o altre persone bisognose a carico.

Art. 27 Diritto di risarcimento

Le prestazioni assicurative sono computate nella continuazione del versamento del salario.

Sezione 5: Previdenza professionale**Art. 28** Cassa pensioni

¹ I collaboratori sono assicurati contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso secondo le disposizioni della legge del 20 dicembre 2006⁶ su PUBBLICA e la sezione 4b della legge del 24 marzo 2000⁷ sul personale federale.

² Il salario determinante per l'assicurazione corrisponde al salario di cui all'articolo 16, compresa la compensazione del rincaro di cui all'articolo 22. Non sono assicurati gli assegni di custodia di cui all'articolo 20, i premi di cui all'articolo 21 e le indennità di cui all'articolo 33.

Art. 29 Composizione, organizzazione e retribuzione dell'organo paritetico della Cassa di previdenza

¹ L'organo paritetico della Cassa di previdenza è composto da due rappresentanti del personale e due rappresentanti di Swissmedic.

² Possono essere eletti in seno all'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito. Nei limiti del possibile i sessi e le lingue ufficiali devono essere rappresentati in modo adeguato.

³ L'organo paritetico si autocostruisce. Elegge la presidenza per due anni alternando un rappresentante del personale e uno di Swissmedic.

⁴ L'organo paritetico si riunisce ogni qualvolta gli affari lo richiedono, ma almeno una volta all'anno. È convocato dalla presidenza o su richiesta di almeno due membri.

⁵ L'organo paritetico è in grado di deliberare se sono presenti almeno tre membri. Le decisioni sono prese a maggioranza semplice dei membri presenti. In caso di parità di voti, il voto decisivo spetta alla presidenza. Sono ammesse le decisioni prese mediante circolazione degli atti. Le decisioni sono messe a verbale.

⁶ L'attività in seno all'organo paritetico non è retribuita.

⁶ RS 172.222.1

⁷ RS 172.220.1

Art. 30 Durata del mandato ed elezione dell'organo paritetico

¹ La durata del mandato dei membri dell'organo paritetico è di quattro anni. Il mandato è rinnovabile.

² I rappresentanti di Swissmedic sono nominati dalla direzione.

³ I rappresentanti del personale sono eletti mediante votazione scritta con scrutinio segreto a maggioranza semplice. A parità di voti si procede al sorteggio.

⁴ Possono votare tutti i collaboratori purché siano assicurati presso la Cassa di previdenza.

⁵ I membri del Consiglio dell'Istituto e della direzione non possono essere eletti come rappresentanti del personale.

⁶ Con la cessazione del rapporto di lavoro termina il mandato di rappresentanza in seno all'organo paritetico. Il successore viene eletto per il resto del mandato.

Art. 31 Rendita transitoria

¹ Se un collaboratore percepisce una rendita transitoria intera o una mezza rendita transitoria, Swissmedic partecipa al suo finanziamento se il rapporto di lavoro è durato almeno cinque anni prima dell'età di pensionamento.

² Swissmedic finanzia una quota pari al:

- a. 50 per cento, se il salario determinante è inferiore a 80 000 franchi;
- b. 25 per cento, se il salario determinante è compreso tra 80 000 e 120 000 franchi;
- c. 10 per cento, se il salario determinante è superiore a 120 000 franchi.

Sezione 6: Tempo di lavoro, vacanze, congedo**Art. 32** Tempo di lavoro

¹ La durata settimanale normale del lavoro a tempo pieno è di 41 ore.

² La direzione emana un regolamento sull'organizzazione del tempo di lavoro e sui modelli di orario lavorativo.

Art. 33 Ore e lavoro straordinari

¹ In caso di sovraccarico straordinario o di lavoro urgente i superiori possono ordinare o autorizzare ore o lavoro straordinari nel rispetto di un congruo termine. Stabiliscono con i propri collaboratori un piano per lo smaltimento delle ore o del lavoro straordinari che hanno ordinato o autorizzato.

² Le ore straordinarie sono ore di lavoro che superano il totale delle ore lavorative stabilite per le persone impiegate a tempo pieno o a tempo parziale, ma che non oltrepassano il limite legale massimo di 45 ore settimanali di lavoro. Si ha lavoro

straordinario quando il limite legale massimo di 45 ore settimanali fissato è superato. All'anno sono ammesse al massimo 170 ore di lavoro straordinario.

³ Le ore straordinarie vanno compensate con tempo libero di durata equivalente.

⁴ Se non è possibile compensare le ore straordinarie, Swissmedic versa per il lavoro effettuato il salario ordinario senza supplemento. Il lavoro straordinario che non può essere compensato è remunerato con un supplemento del 25 per cento.

⁵ Per i quadri il pagamento di ore e di lavoro straordinari può essere escluso nel contratto di lavoro.

Art. 34 Lavoro notturno e lavoro nei giorni non lavorativi

¹ Nel caso in cui sia ordinato lavoro notturno o lavoro in giorni non lavorativi, il tempo di lavoro è moltiplicato per il fattore 1,25 e compensato con tempo libero.

² Per lavoro notturno s'intende il lavoro prestato tra le 22.00 e le 06.00.

Art. 35 Vacanze, congedo e giorni non lavorativi

¹ I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanze per anno civile.

² I collaboratori di 50 e più anni e i giovani sotto i 20 anni hanno diritto a sei settimane di vacanze per anno civile.

³ Il sabato e la domenica sono giorni non lavorativi. Sono inoltre giorni non lavorativi: il 1° e il 2 gennaio, il venerdì santo, il lunedì di Pasqua, l'Ascensione, il lunedì di Pentecoste, il 1° agosto, dal 24 al 26 dicembre e il 31 dicembre.

⁴ Swissmedic disciplina la concessione di congedi pagati e non pagati, segnatamente in relazione con le responsabilità genitoriali e altri obblighi familiari.

Art. 36 Maternità

In caso di maternità le collaboratrici hanno diritto a un congedo pagato di quattro mesi. Il congedo di maternità inizia al più presto quattro settimane prima della data prevista per il parto. Le restanti settimane sono prese immediatamente dopo il parto.

Sezione 7: Trattamento e protezione dei dati personali

Art. 37 Principi

¹ Per la gestione del personale, Swissmedic può tenere collezioni di dati contenenti informazioni personali dei suoi collaboratori.

² In qualità di detentore delle collezioni di dati, Swissmedic è responsabile per i dati trattati.

³ La direzione emana i regolamenti necessari per il trattamento delle collezioni di dati e gestisce un elenco corrispondente. L'elenco è reso noto ai collaboratori.

⁴ I collaboratori o le associazioni del personale che li rappresentano sono sentiti prima dell'introduzione o della modifica di una collezione di dati.

Art. 38 Diritto d'informazione e rettifica dei dati

¹ I collaboratori possono esigere di essere informati sui dati che li concernono trattati in una collezione di dati. Le informazioni sono fornite gratuitamente.

² Mediante procura scritta, essi possono conferire la facoltà a un mandatario di consultare i loro dati o di domandare informazioni relative ai dati trattati che li concernono.

³ Qualora risulti che vi siano dati inesatti o incompleti o che non corrispondono allo scopo del trattamento, i responsabili della collezione di dati sono tenuti a rettificarli o distruggerli immediatamente.

⁴ Sono salve le disposizioni della legislazione sulla protezione dei dati relative al diritto d'informazione.

Art. 39 Pubblicazione e trasmissione di dati

¹ I dati personali possono essere pubblicati nell'Intranet, in uno strumento di pubblicazione interno o in una bacheca soltanto con il consenso della persona interessata. I dati personali degni di particolare protezione non vengono pubblicati.

² In singoli casi è consentito trasmettere dati a terzi, in particolare a nuovi datori di lavoro, a istituti bancari o di credito o a locatori, soltanto con il consenso scritto del collaboratore interessato. Il consenso è considerato come dato se il collaboratore ha citato Swissmedic quale referenza per eventuali informazioni sul proprio conto.

³ La trasmissione dei dati si limita alle informazioni necessarie per lo scopo della domanda.

Art. 40 Principi per il trattamento dei dati

¹ Il servizio del personale tratta i dati necessari per l'adempimento dei suoi compiti, in particolare informazioni tratte dai documenti di candidatura, dal contratto di lavoro, dal mansionario e dai moduli per la valutazione del personale, nonché le decisioni basate su una valutazione del personale, le assenze, i certificati medici, i risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità e gli estratti dei registri pubblici.

² I superiori trattano i dati necessari per valutare i propri collaboratori, in particolare i moduli di valutazione del personale.

³ I collaboratori possono essere sottoposti a test della personalità o a test di valutazione delle potenzialità soltanto se vi acconsentono.

⁴ Per la conservazione dei dati sono applicabili i seguenti termini:

- a. per i fascicoli personali di carattere generale: dieci anni dopo la conclusione del rapporto di lavoro;

- b. per i dati relativi alle misure sociali, amministrative, di diritto di esecuzione e di diritto penale: cinque anni dopo l'esecuzione della misura;
- c. per i profili della personalità: cinque anni dopo il rilevamento dei dati, se la persona interessata non ha dato il consenso scritto per una proroga del termine di conservazione dei dati.

⁵ I dati relativi alle candidature respinte, a eccezione della lettera di candidatura, sono restituiti ai candidati al termine della procedura di selezione, salvo accordi contrari. Possono essere conservati più a lungo se sono necessari al trattamento dei ricorsi secondo l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995⁸ sulla parità dei sessi.

Art. 41 Accesso ai dati con la procedura di richiamo

Ad eccezione dei dati personali degni di particolare protezione ai sensi dell'articolo 3 lettera c della legge del 19 giugno 1992⁹ sulla protezione dei dati (LPD) e dei profili della personalità di cui all'articolo 3 lettera d LPD, può essere previsto l'accesso ai dati con la procedura di richiamo per:

- a. la Cassa centrale di compensazione dell'assicurazione vecchiaia e superstiti allo scopo di aggiornare i conti individuali;
- b. la Cassa pensioni della Confederazione allo scopo di aggiornare i conti individuali del personale.

Art. 42 Sicurezza dei dati

¹ I dati collezionati su supporto cartaceo sono custoditi sotto chiave.

² La direzione definisce le misure di sicurezza per le collezioni elettroniche di dati.

Sezione 8: Obbligo di fedeltà e norme di comportamento

Art. 43 Obbligo di diligenza e di fedeltà

¹ I collaboratori hanno l'obbligo di eseguire con diligenza i compiti loro affidati e di tutelare in buona fede e coscienza gli interessi di Swissmedic.

² I collaboratori si comportano e si esprimono in modo da tutelare l'immagine e la credibilità di Swissmedic e si astengono da qualsiasi comportamento che potrebbe portarle pregiudizio. Evitano i conflitti tra i propri interessi e quelli di Swissmedic e li comunicano se non possono essere evitati.

³ Il Consiglio dell'Istituto emana un codice di comportamento.

⁸ RS 151.1

⁹ RS 235.1

Art. 44 Passaggio a una società in possesso di autorizzazione ai sensi dell'articolo 5 o 18 della legge sugli agenti terapeutici

¹ Se cambiano lavoro e vengono assunti presso un'azienda titolare di un'autorizzazione ai sensi degli articoli 5 o 18 LATer, i collaboratori devono informarne Swissmedic al più tardi al momento della conclusione del contratto o dell'accettazione del mandato.

² Per evitare conflitti d'interesse Swissmedic può adottare determinate misure, in particolare l'attribuzione a un'altra funzione, la ricusazione o la sospensione dal servizio.

³ Il direttore è sospeso dal servizio durante il termine di disdetta, se dopo questo termine svolgerà un'attività presso un'azienda titolare di un'autorizzazione ai sensi degli articoli 5 o 18 LATer.

Art. 45 Segreto professionale, di affari e d'ufficio

¹ I collaboratori sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo su questioni professionali o di affari che, per loro natura o in virtù di disposizioni particolari, devono restare segrete. Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

² Su tali affari i collaboratori possono deporre come testimoni, parti o periti giudiziari, solo previa autorizzazione da parte del Consiglio dell'Istituto per i membri della direzione e da parte del direttore per tutti gli altri collaboratori. L'autorizzazione non è necessaria se le dichiarazioni si riferiscono a fatti soggetti all'obbligo di denuncia o di segnalazione ai sensi dell'articolo 302 del Codice di procedura penale¹⁰ o ai sensi dell'articolo 75a capoverso 1 o 2 LATer.

³ L'autorizzazione può essere negata soltanto per interessi pubblici o privati preponderanti.

Art. 46 Attività al di fuori del rapporto di lavoro

¹ Per l'esercizio di un'attività o di una funzione pubblica al di fuori del rapporto di lavoro, i collaboratori necessitano dell'autorizzazione di Swissmedic in presenza di un possibile conflitto di interessi o quando può essere pregiudicato l'espletamento delle loro mansioni al servizio di Swissmedic.

² In caso di dubbio i collaboratori informano i propri superiori.

Art. 47 Accettazione di regali, reddito da attività a favore di terzi, onorificenze

¹ I collaboratori non possono accettare né farsi promettere regali o vantaggi, per sé o per altri, che potrebbero essere in relazione con l'impiego presso Swissmedic; fanno eccezione i regali di cortesia di poco valore.

¹⁰ RS 312.0

² I collaboratori devono consegnare a Swissmedic la totalità o parte del reddito derivante da attività a favore di terzi, esercitate grazie al rapporto di lavoro.

³ Sono vietati l'esercizio di una funzione ufficiale per uno Stato estero nonché l'accettazione di titoli e onorificenze da parte di autorità estere.

Art. 48 Ricusazione

¹ I collaboratori che devono prendere o preparare una decisione, si ricusano se:

- a. hanno un interesse personale all'affare trattato;
- b. i loro coniugi o partner registrati esercitano un'attività dirigenziale o di sorveglianza nei confronti di una parte direttamente interessata dalla decisione;
- c. hanno svolto attività in favore di una parte direttamente interessata dalla decisione nell'affare in questione;
- d. potrebbero essere prevenuti nell'affare trattato per altri motivi.

² I collaboratori che hanno l'obbligo di ricusarsi sono tenuti a indicare di propria iniziativa le proprie relazioni d'interesse. In tal caso rimettono la pratica al proprio diretto superiore.

Sezione 9: Protezione giuridica

Art. 49 Procedura

Se in caso di lite le parti non si accordano, Swissmedic emette una decisione formale in merito. La competenza spetta al direttore, per i membri della direzione al Consiglio dell'Istituto.

Art. 50 Prescrizione

Le pretese derivanti dal rapporto di lavoro, indipendentemente dalla data della sua cessazione, si prescrivono:

- a. in generale, dopo cinque anni dall'esigibilità della pretesa;
- b. conformemente alle disposizioni di diritto penale, purché la pretesa si fondi su una fattispecie penale per la quale è prevista una prescrizione più lunga.

Sezione 10: Disposizioni finali

Art. 51 Regolamentazioni di Swissmedic

La direzione emana i regolamenti esecutivi relativi alla presente ordinanza.

Art. 52 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2019.

4 maggio 2018

In nome del Consiglio
dell'Istituto:

Il presidente, Stéphane Rossini