

**Ordinanza  
sullo statuto del personale  
dell'Istituto federale della proprietà intellettuale  
(OPer-IPI)**

del 30 settembre 1996 (Stato 1° ottobre 2010)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 8 capoverso 1 della legge federale del 24 marzo 1995<sup>1</sup>  
sullo statuto e sui compiti dell'Istituto federale della proprietà intellettuale (LIPI),  
*ordina:*

**Capitolo 1: Assunzione**

**Art. 1** Forma del rapporto d'impiego

Il rapporto d'impiego è retto da un contratto d'assunzione scritto, di diritto pubblico, concluso tra l'Istituto federale della proprietà intellettuale (IPI)<sup>2</sup> e i suoi impiegati.

**Art. 2** Competenza per l'assunzione

<sup>1</sup> L'assunzione del personale è di competenza della direzione o degli impiegati dell'IPI da questa designati.

<sup>2</sup> L'assunzione dei membri della direzione è di competenza del Consiglio dell'Istituto.

**Capitolo 2: Tenore del rapporto d'impiego**

**Sezione 1: Ambiti disciplinati dal contratto d'assunzione**

**Art. 3**

<sup>1</sup> Il contratto d'assunzione disciplina almeno i punti seguenti:

- a. compiti e portata degli obblighi;
- b. ammontare, versamento nonché godimento ulteriore del salario;
- c. assegni, agevolazioni, gratificazioni per anzianità di servizio;
- d. prestazioni sociali;

RU 1996 2772

<sup>1</sup> RS 172.010.31

<sup>2</sup> La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RS 170.512.1). Di detta mod. è tenuto conto in tutto il presente testo.

- e. spese;
  - f. durata del lavoro e del riposo, vacanze, congedi e giorni di riposo;
  - g. dovere di diligenza e di fedeltà degli impiegati;
  - h. diritto ai risultati dell'attività;
  - i. modalità di disdetta del rapporto d'impiego.
- 2 ...<sup>3</sup>

<sup>3</sup> In quanto il contratto d'assunzione e la presente ordinanza non prevedano un disciplinamento, si applica il Codice delle obbligazioni<sup>4</sup> quale diritto pubblico della Confederazione.

## Sezione 2: Struttura del salario

### Art. 4 Componenti salariali

<sup>1</sup> I contratti prevedono una componente di base per i salari degli impiegati e, sempreché siano adempiute le relative premesse, le componenti seguenti:

- a. componente della qualificazione;
- b. componente delle prestazioni;
- c. indennità di funzione.

<sup>2</sup> La somma delle componenti secondo il capoverso 1 ammonta a 280 000 franchi al massimo (stato gen. 2002). L'importo si adegua al rincaro preso in considerazione dall'IPI in virtù dell'articolo 9 capoverso 2.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Il salario degli apprendisti tiene conto delle raccomandazioni delle rispettive organizzazioni professionali, nonché della prassi regionale. L'IPI può derogarvi in favore degli apprendisti.

<sup>4</sup> All'assegno di custodia si applicano per analogia le disposizioni della Confederazione. L'IPI può anche pagare importi superiori.<sup>6</sup>

### Art. 5 Componente di base

<sup>1</sup> La componente di base è commisurata al profilo oggettivo dei requisiti propri della funzione che entra in linea di conto.

<sup>2</sup> La direzione fissa la componente di base previa consultazione dei rispettivi superiori. Essa provvede alla parità di trattamento nella valutazione di funzioni equivalenti.

<sup>3</sup> Abrogato dal n. IV 6 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

<sup>4</sup> RS **220**

<sup>5</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 29 mag. 2002, in vigore dal 1° ott. 2002 (RU **2002** 1889).

<sup>6</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 9 apr. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 1891).

**Art. 6** Componente della qualificazione

<sup>1</sup> La componente della qualificazione si determina a norma della qualificazione personale degli impiegati rispetto alla funzione in questione; sono determinanti segnatamente la formazione, le attitudini, nonché il grado d'esperienza.

<sup>2</sup> La direzione designa la persona abilitata a fissare nei singoli casi la componente della qualificazione. Essa provvede alla parità di trattamento nella valutazione di qualificazioni equivalenti.

<sup>3</sup> La componente della qualificazione non può eccedere il 40 per cento della componente di base.

**Art. 7** Componente delle prestazioni

<sup>1</sup> La componente delle prestazioni si determina a norma delle prestazioni dei singoli impiegati o dell'unità organizzativa interessata, o di entrambe. Essa è versata nel corso del primo trimestre successivo alla chiusura dell'esercizio annuale.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> La direzione designa la persona abilitata a fissare nei singoli casi la componente delle prestazioni. Essa provvede alla parità di trattamento nella valutazione di prestazioni equivalenti e affinché sia tenuto adeguatamente conto di tutti i livelli.

<sup>3</sup> La componente delle prestazioni ammonta al massimo:

- a. al 20 per cento della componente di base per i quadri superiori nonché per i membri della direzione;
- b. al 15 per cento della componente di base per gli altri quadri nonché per gli impiegati chiamati a soddisfare esigenze più elevate;
- c. al 10 per cento della componente di base per tutti gli altri impiegati.

<sup>4</sup> L'importo globale annuo delle componenti delle prestazioni varia tra il 5 e il 10 per cento dell'importo globale delle componenti di base. Il Consiglio dell'Istituto fissa ogni anno tale tasso percentuale in funzione dell'andamento degli affari dell'IPI.

**Art. 8** Indennità di funzione

<sup>1</sup> Un'indennità di funzione si può convenire e corrispondere all'impiegato che assume temporaneamente compiti suppletivi.<sup>8</sup>

<sup>2</sup> L'ammontare dell'indennità è determinato a norma del profilo oggettivo dei requisiti nonché delle qualificazioni personali degli impiegati chiamati alla funzione suppletiva.

<sup>3</sup> La direzione designa la persona abilitata a fissare nei singoli casi l'indennità di funzione. Essa provvede alla parità di trattamento nella valutazione di funzioni e qualificazioni equivalenti.

<sup>7</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 29 mag. 2002, in vigore dal 1° ott. 2002 (RU 2002 1889).

<sup>8</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 29 mag. 2002, in vigore dal 1° ott. 2002 (RU 2002 1889).

**Art. 9** Nuove valutazioni

<sup>1</sup> Nei contratti va prevista una riserva per le seguenti rivalutazioni delle singole componenti salariali:

- a. componente di base e componente della qualificazione, per lo meno ogni due anni, ma in ogni caso in occasione del cambiamento di funzione;
- b. componente delle prestazioni, una volta l'anno fondandosi sulla valutazione delle prestazioni (art. 25).

<sup>2</sup> La componente di base è inoltre adeguata congruamente al rincaro annuale.

**Sezione 3: Assicurazioni sociali****Art. 10** Previdenza professionale<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Gli impiegati dell'IPI sono assicurati presso la Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA secondo le disposizioni del regolamento previdenziale per gli impiegati e i beneficiari di rendite della cassa di previdenza dell'IPI.<sup>10</sup>

<sup>1bis</sup> Per il computo del salario assicurabile valgono le componenti salariali di cui all'articolo 4 capoverso 1 incluso l'adeguamento al rincaro annuale in virtù dell'articolo 9 capoverso 2. Non sono invece considerati salario assicurabile le indennità di cui all'articolo 18 capoverso 2 nonché i premi d'anzianità di servizio.<sup>11</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>12</sup>

**Art. 10a**<sup>13</sup> Organo paritetico della cassa di previdenza

<sup>1</sup> L'IPI disciplina la composizione e la procedura di elezione nonché l'organizzazione dell'organo paritetico della sua cassa di previdenza. Per le casse di previdenza comuni, i datori di lavoro fissano in comune le proprie regole.

<sup>2</sup> Possono essere eletti membri dell'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito dirigenziale. Nella misura del possibile i sessi e le lingue ufficiali devono essere rappresentati in modo adeguato.

<sup>3</sup> Le indennità erogate ai membri dell'organo paritetico sono stabilite dalla Commissione della Cassa di PUBBLICA.

<sup>9</sup> Introdotta dal n. 1 dell'all. all'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, in vigore il 1° mag. 2007 (RU **2007** 2235).

<sup>10</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 9 apr. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 1891).

<sup>11</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 9 apr. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 1891).

<sup>12</sup> Abrogata dal n. II dell'O del 1° set. 2010, con effetto dal 1° ott. 2010 (RU **2010** 3867).

<sup>13</sup> Introdotta dal n. 1 dell'all. all'O del 2 mag. 2007 concernente l'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, in vigore il 1° mag. 2007 (RU **2007** 2235).

**Art. 10b<sup>14</sup>** Rendita transitoria

<sup>1</sup> Se una persona percepisce una rendita transitoria intera o una mezza rendita transitoria, l'IPI assume la metà dei costi per il finanziamento della rendita transitoria effettivamente percepita, nella misura in cui:

- a. la persona interessata ha compiuto 62 anni;
- b. il salario annuo determinante in caso di attività a tempo pieno non supera i 120 000 franchi; e
- c. il rapporto di lavoro prima del pensionamento è durato almeno cinque anni.

<sup>2</sup> Se le condizioni definite al capoverso 1 lettere a o b non sono soddisfatte, l'IPI partecipa ai costi nella misura del 10 per cento.

**Sezione 4: Fine del rapporto d'impiego****Art. 11** Principio

<sup>1</sup> Il rapporto d'impiego cessa per effetto di accordo tra le parti, alla scadenza di un termine pattuito, mediante disdetta del rapporto d'impiego o pensionamento, invalidità o morte dell'impiegato.

<sup>2</sup> La disdetta va motivata per scritto.

**Art. 12** Disdetta ordinaria

<sup>1</sup> Nel periodo di prova convenuto, il termine di disdetta è di almeno sette giorni; il rapporto d'impiego cessa alla fine di una settimana civile.

<sup>2</sup> Scaduto il periodo di prova, per il rapporto d'impiego concluso a tempo indeterminato valgono almeno i termini di disdetta seguenti:

- a. un mese nel 1° anno d'impiego;
- b. due mesi dal 2° al 5° anno d'impiego;
- c. tre mesi dal 6° anno d'impiego in poi.

<sup>3</sup> Il rapporto d'impiego disdetto cessa alla fine di un mese civile.

**Art. 13** Disdetta straordinaria

<sup>1</sup> Entrambe le parti possono recedere immediatamente dal rapporto d'impiego per cause gravi. Si considera causa grave ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere la continuazione del contratto da chi dà la disdetta.

<sup>2</sup> Nel caso di disdetta straordinaria ingiustificata:

- a. l'IPI, se ha dato la disdetta, è tenuto a versare il salario dovuto sino alla fine ordinaria del contratto; sono fatte salve le entrate che l'impiegato ha conseguito o ha intenzionalmente omesso di conseguire in altro modo;

<sup>14</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 9 apr. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU 2008 1891).

- b. l'impiegato che ha dato la disdetta deve pieno risarcimento del danno comprovato dall'IPI e cagionato dalla disdetta.

<sup>3</sup> Nel caso di licenziamento ingiustificato gli impiegati hanno inoltre facoltà di chiedere per via giudiziaria il versamento di un'indennità. L'ammontare di quest'ultima non può eccedere l'equivalente del salario annuo dovuto per il periodo di calcolo in corso. È fatta salva la riassunzione in seno ad altra unità amministrativa della Confederazione.

<sup>4</sup> Sono fatte salve le pretese di risarcimento dei danni derivanti da altri titoli giuridici.

#### **Art. 14** Prescrizione e perenzione

<sup>1</sup> Indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto d'impiego, i crediti derivanti dal rapporto d'impiego si prescrivono:

- a. in generale, decorsi cinque anni dall'esigibilità della pretesa;
- b. secondo le disposizioni del diritto penale, in quanto la pretesa si fondi su una fattispecie penale per la quale è prevista una prescrizione più lunga.

<sup>2</sup> Le pretese di cui agli articoli 13 capoverso 3 e 22 capoverso 3 decadono se non sono fatte valere entro sei mesi dalla fine del rapporto d'impiego.

### **Capitolo 3: Protezione minima**

#### **Sezione 1: Continuazione del versamento del salario**

#### **Art. 15** Principio

<sup>1</sup> Agli impiegati che per motivi inerenti alla loro persona sono impediti di lavorare senza loro colpa, l'IPI deve continuare a versare il salario nei periodi di tempo seguenti:

- a. tre mesi nel 1° anno d'impiego;
- b. sei mesi nel 2° e 3° anno d'impiego;
- c. 12 mesi a contare dal 4° anno d'impiego.

<sup>2</sup> Per impedimenti non imputabili all'impiegato s'intendono segnatamente malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali, servizio militare volontario nell'esercito svizzero o servizio volontario di protezione civile, servizio nella Croce Rossa o adempimento di una funzione pubblica. Le durate di più impedimenti al lavoro nel corso di un anno d'impiego vanno sommate, eccettuata quella dell'adempimento del servizio militare svizzero.

<sup>3</sup> Il salario da versare nel periodo d'impedimento al lavoro intervenuto senza colpa dell'impiegato comprende la componente di base e la componente della qualificazione; di regola la componente delle prestazioni è versata in funzione delle prestazioni sino ad allora fornite.

**Art. 16** Eccezione

Le prestazioni legali obbligatorie d'assicurazione sono computate sul salario il cui versamento va continuato.

**Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo; vacanze; congedo maternità****Art. 17** Durata normale del lavoro

La durata settimanale del lavoro è normalmente di 41 ore.

**Art. 18** Ore supplementari

<sup>1</sup> Le ore supplementari devono, di regola, essere compensate con un periodo di tempo libero di durata equivalente; le ore supplementari ordinate per scritto sono moltiplicate per il fattore 1,25.

<sup>2</sup> In via straordinaria e in casi singoli, per le ore supplementari le parti possono convenire il versamento di un'indennità in contanti.

**Art. 19** Lavoro domenicale e notturno

<sup>1</sup> Il lavoro domenicale e notturno ordinato è moltiplicato per il fattore 1,25 e compensato con un periodo di tempo libero.

<sup>2</sup> Per lavoro notturno s'intende il lavoro prestato dalle ore 22 alle ore 6.

**Art. 20** Vacanze

<sup>1</sup> Nel caso di durata normale del lavoro, l'impiegato ha diritto a quattro settimane di vacanza per anno civile.

<sup>2</sup> Sino alla fine e compreso l'anno civile in cui l'impiegato compie 20 anni nonché a contare dall'inizio dell'anno civile in cui ne compie 50, il diritto alle vacanze è di cinque settimane; nell'anno civile in cui compie 60 anni, tale diritto sale a sei settimane per anno civile.

**Art. 21<sup>15</sup>** Congedo maternità

L'impiegata ha diritto a quattro mesi di congedo maternità pagato; determinante è la data del parto. Se lo desidera, l'impiegata può sospendere il lavoro al massimo due settimane prima della data prevista per il parto.

<sup>15</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 9 apr. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU 2008 1891).

### Sezione 3: Protezione dalla disdetta

#### Art. 22 Disdetta abusiva

<sup>1</sup> Nel caso di disdetta abusiva, la controparte può fare opposizione per scritto all'altra parte entro la scadenza del termine di disdetta.

<sup>2</sup> La disdetta è abusiva segnatamente se pronunciata:

- a. per ragioni intrinseche alla personalità dell'impiegato, in quanto tali ragioni non abbiano connessioni con il rapporto d'impiego e non lo pregiudichino in modo sostanziale;
- b. perché l'impiegato esercita un diritto costituzionale, in quanto l'esercizio di tale diritto non leda alcun obbligo dell'impiegato e non pregiudichi in modo essenziale la collaborazione;
- c. perché l'impiegato adempie un obbligo legale, un servizio militare volontario nell'esercito svizzero, un servizio volontario nella protezione civile o un servizio nella Croce Rossa;
- d. per appartenenza o non appartenenza dell'impiegato a un'associazione del personale o per legittimo esercizio di un'attività sindacale;
- e. senza motivo giustificato durante il periodo nel quale l'impiegato è nominato rappresentante di un organo aziendale o di un'istituzione legata all'IPI;
- f. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese della controparte derivanti dal rapporto d'impiego;
- g. perché la controparte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto d'impiego.

<sup>3</sup> Se le parti non si accordano, il destinatario della disdetta può richiedere in via giudiziaria il versamento di un'indennità. L'ammontare di quest'ultima non può eccedere l'equivalente del salario annuo dovuto per il periodo di calcolo in corso. È fatta salva la riassunzione in seno ad altra unità amministrativa della Confederazione.

<sup>4</sup> Sono fatte salve altre pretese di risarcimento dei danni derivanti da altri titoli giuridici.

#### Art. 23 Disdetta in tempo inopportuno

<sup>1</sup> La disdetta data durante uno dei periodi di divieto è nulla; se è data anteriormente, il termine è sospeso durante il periodo di divieto e si protrae sino alla fine del mese nel quale giunge a scadenza.

<sup>2</sup> Periodi di divieto di disdetta sussistono:

- a. nel caso di adempimento di obblighi legali, di servizio militare volontario nell'esercito svizzero, di servizio volontario di protezione civile o di servizio nella Croce Rossa: durante il periodo dell'impedimento al lavoro nonché qualora tale periodo duri più di due settimane lavorative, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;

- b. nel 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. nel caso di gravidanza: durante la gravidanza nonché nelle 16 settimane successive al parto;
- d. nel caso di servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero autorizzato dall'IPI: durante la durata dell'impedimento al lavoro.

#### **Sezione 4: Promovimento del personale**

##### **Art. 24** Personalità degli impiegati

L'IPI promuove lo sviluppo della personalità dei suoi impiegati segnatamente con i mezzi seguenti:

- a. allestisce l'ambiente di lavoro tenendo conto nel limite del possibile delle moderne cognizioni acquisite in materia;
- b. garantisce una formazione nonché un aggiornamento continui;
- c. si adopera in favore della parità professionale tra uomo e donna;
- d. provvede alla protezione dei dati concernenti il personale;
- e. provvede nel limite del possibile al reinserimento professionale di impiegati colpiti temporaneamente da incapacità lavorativa totale o parziale.

##### **Art. 25** Valutazione delle prestazioni lavorative

<sup>1</sup> Almeno una volta l'anno le prestazioni lavorative degli impiegati sono sottoposte a valutazione.

<sup>2</sup> La direzione fissa la procedura di valutazione.

<sup>3</sup> In caso di divergenze gli impiegati hanno diritto di ricorrere presso la direzione.

## **Capitolo 4: Rapporti con la Confederazione e con terzi; rappresentanza del personale**

### **Sezione 1: Rapporto degli impiegati con la Confederazione e con terzi**

#### **Art. 26<sup>16</sup>**      Obbligo del segreto e di fedeltà

In virtù dei contratti d'assunzione, gli impiegati sono tenuti nei confronti della Confederazione al segreto e alla fedeltà secondo gli articoli 20, 21 capoverso 3 e 22 della legge del 24 marzo 2000<sup>17</sup> sul personale federale.

#### **Art. 27**            Responsabilità civile e perseguimento penale

<sup>1</sup> Responsabilità civile e perseguimento penale sono disciplinati dalla legge del 14 marzo 1958<sup>18</sup> sulla responsabilità.

<sup>2</sup> Occorre un'autorizzazione del dipartimento competente qualora l'IPI fosse obbligato a sporgere denuncia penale.<sup>19</sup>

### **Sezione 2: ...**

#### **Art. 28<sup>20</sup>**

### **Sezione 3: Rappresentanza del personale**

#### **Art. 29**            Commissione del personale

<sup>1</sup> La commissione del personale difende gli interessi del personale. Un regolamento ne disciplina composizione e compiti.

<sup>2</sup> Il regolamento è emanato da un consiglio che decide a maggioranza dei due terzi degli aventi diritti di voto. Il consiglio si compone di tre rappresentanti nominati dal personale e di tre rappresentanti nominati dalla direzione; il consiglio elegge nel suo seno un presidente.

<sup>3</sup> Il regolamento permane applicabile sino all'entrata in vigore di un nuovo regolamento riveduto.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> Nuovo testo giusta il n. IV 6 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, in vigore dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

<sup>17</sup> RS **172.220.1**

<sup>18</sup> RS **170.32**

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. IV 6 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, in vigore dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

<sup>20</sup> Abrogato dal n. II dell'O del 1° set. 2010, con effetto dal 1° ott. 2010 (RU **2010** 3867).

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. IV 6 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, in vigore dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

**Art. 30** Associazioni del personale

<sup>1</sup> Le associazioni del personale difendono gli interessi fondamentali del personale dell'IPI; quest'ultimo può istituire a tal fine un organo adeguato.

<sup>2</sup> Le associazioni del personale sono autorizzate a rappresentare i loro membri per quanto attiene alla difesa degli interessi individuali.

<sup>3</sup> ...<sup>22</sup>

<sup>4</sup> Se la componente di base non può adeguarsi al rincaro annuale a ragione dell'andamento degli affari o per altri motivi, le associazioni del personale vanno consultate.

**Capitolo 5: Protezione giuridica e procedura****Art. 31**

<sup>1</sup> Se nei casi litigiosi le parti non si accordano, l'IPI decide in merito. La direzione è competente per il personale; il Consiglio dell'Istituto, per i membri della direzione.

<sup>2</sup> La decisione soggiace a ricorso secondo le disposizioni generali sull'organizzazione giudiziaria.<sup>23</sup>

**Capitolo 6: Disposizioni finali****Art. 32<sup>24</sup>** Disposizione transitoria della modifica del 9 aprile 2008

Durante un termine transitorio di cinque anni dall'entrata in vigore integrale della legge del 20 dicembre 2006<sup>25</sup> su PUBBLICA, l'IPI assume la metà dei costi per il finanziamento della rendita transitoria (art. 10*b*) a partire dal compimento dei 60 anni e indipendentemente dal salario annuo determinante.

**Art. 33** Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 1997.

<sup>22</sup> Abrogato dal n. IV 6 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta il n. II 9 dell'O dell'8 nov. 2006 concernente l'adeguamento di ordinanze del Consiglio federale alla revisione totale dell'organizzazione giudiziaria federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2006** 4705).

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I 1 dell'O del 9 apr. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 1891).

<sup>25</sup> RS **172.222.1**

