

Ordinanza sul personale del Tribunale federale (OPersTF)

Modifica del 24 giugno 2013

*Il Tribunale federale svizzero
ordina:*

I

L'ordinanza del 27 agosto 2001¹ sul personale del Tribunale federale è modificata come segue:

Art. 4 cpv. 1 e 3

¹ Per accertamenti medici e misure di medicina del lavoro, il Tribunale federale ricorre alle prestazioni del servizio medico designato dal Dipartimento federale delle finanze (DFE).

³ L'impiegato può essere obbligato a partecipare ai provvedimenti d'integrazione.

Art. 11 cpv. 2 lett. d

² Il datore di lavoro può rinunciare al pubblico concorso:

- d. per posti che saranno occupati nel quadro della reintegrazione professionale di collaboratori ammalati o infortunati e nel quadro dell'integrazione di persone disabili.

Art. 13 cpv. 2 lett. g

² Il contratto contiene almeno:

- g. la classe di stipendio e lo stipendio;

Art. 15 cpv. 1–3

¹ Non possono essere costituiti rapporti di lavoro di durata determinata allo scopo di eludere la protezione dai licenziamenti ai sensi dell'articolo 10 LPers o l'obbligo di effettuare una messa a pubblico concorso.

² e ³ *Abrogati*

¹ RS 172.220.114

Art. 17 cpv. 2

² In difetto di un accordo sulla modifica del contratto quest'ultimo deve essere disdetto secondo le disposizioni dell'articolo 10 LPers, fatto salvo l'articolo 13 capoverso 3 LPers.

Art. 17a Termini di disdetta

(art. 12 cpv. 2 LPers)

¹ Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente:

- a. durante i primi tre mesi con un preavviso di sette giorni;
- b. a partire dal quarto mese per la fine del mese che segue la disdetta.

² Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente per la fine del mese. Occorre rispettare i seguenti termini minimi di preavviso:

- a. due mesi nel primo anno di servizio;
- b. tre mesi a partire dal secondo fino al nono anno di servizio compreso;
- c. quattro mesi a partire dal decimo anno di servizio.

³ 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.

Art. 18a Disdetta in caso d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio

(art. 10 cpv. 3 e 12 cpv. 2 LPers)

¹ In caso d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, una volta decorso il periodo di prova il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro al più presto al termine di un periodo di due anni dall'inizio dell'impedimento al lavoro.

² Se un motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoversi 3 e 4 LPers esisteva già prima dell'inizio dell'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro prima del termine del periodo di cui al capoverso 1 invocando siffatto motivo, a condizione che il motivo di disdetta sia stato comunicato all'impiegato prima dell'inizio dell'impedimento al lavoro. È fatta salva la disdetta fondata sull'articolo 10 capoverso 3 lettera c LPers, a condizione che l'incapacità o l'inattitudine sia dovuta a motivi di salute.

³ Se l'impiegato si rifiuta di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 4 capoverso 3 oppure non segue le prescrizioni mediche secondo l'articolo 67 capoverso 4, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro prima del termine del periodo di cui al capoverso 1, a condizione che esista un motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoversi 3 e 4 LPers.

⁴ Il datore di lavoro può disdire per inattitudine, prima del termine del periodo di cui al capoverso 1, il rapporto di lavoro di un impiegato nei confronti del quale l'assicurazione per l'invalidità ha riconosciuto una permanente incapacità parziale al lavoro, a condizione che gli sia offerto un lavoro ragionevolmente esigibile. La disdetta può essere data al più presto con effetto dall'inizio del versamento della rendita d'invalidità.

Art. 19 Nomina per la durata dalla funzione
(art. 14 LPers; art. 26 LTF)

¹ Il rinnovo della nomina del segretario generale e del suo sostituto interviene al più tardi sei mesi prima della fine della durata della funzione. Il Tribunale federale decide liberamente sul rinnovo della nomina.

² Il segretario generale e il suo sostituto possono disdire ordinariamente il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi.

³ Per motivi gravi, il contratto di lavoro può essere disdetto immediatamente.

Art. 24a Stipendio in caso di capacità di rendimento ridotta
(art. 15 LPers)

¹ Qualora la capacità di rendimento dell'impiegato sia ridotta a causa di problemi di salute, le parti possono convenire una modifica del contratto di lavoro, secondo cui:

- a. è applicato un tasso di occupazione più elevato rispetto a quello fissato nel contratto di lavoro per l'adempimento dei compiti; lo stipendio e l'indennità di residenza restano invariati;
- b. per il medesimo tasso di occupazione, sono versati uno stipendio e un'indennità di residenza meno elevati, corrispondenti alla capacità di rendimento.

² Il datore di lavoro verifica periodicamente la modifica del contratto di lavoro. Quest'ultima deve essere annullata non appena l'impiegato raggiunge nuovamente la capacità di rendimento richiesta per l'adempimento dei compiti.

Art. 41 cpv. 4

⁴ Le vacanze sono ridotte in proporzione alla durata delle assenze se durante un anno civile l'impiegato è assente dal lavoro più di:

- a. 90 giorni complessivi per malattia, infortunio o servizio obbligatorio; nel calcolo della riduzione non è tenuto conto dei primi 90 giorni d'assenza;
- b. 30 giorni per congedo non pagato.

Art. 46 cpv. 1 e 5

¹ Un premio di fedeltà può essere attribuito dopo cinque anni d'impiego e, in seguito, dopo ogni ulteriore quinto anno d'impiego.

⁵ Per determinare il numero degli anni d'impiego sono presi in considerazione, indipendentemente dal tasso d'occupazione, i rapporti di lavoro ininterrotti presso unità amministrative della Confederazione. Il periodo di tirocinio secondo la legge del 13 dicembre 2002² sulla formazione professionale non è preso in considerazione.

Art. 48, rimando contenuto nella rubrica e cpv. 2

(art. 32 lett. e LPers)

² Le condizioni favorevoli accordate sui capitali a risparmio depositati presso la Cassa di risparmio del personale federale sono rette dalle disposizioni dei relativi istituti.

Art. 50 cpv. 3, frase introduttiva, 4, frase introduttiva, lett. b e cpv. 5

³ Hanno diritto ad altre indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 4 LPers in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fatto salvo il capoverso 4:

⁴ Non è corrisposta alcuna indennità se:

b. *abrogata*

⁵ Le persone assunte presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro devono restituire totalmente o in parte l'indennità di cui ai capoversi 1 e 2.

Art. 51, rimando contenuto nella rubrica nonché cpv. 1 e 2

(art. 19 cpv. 5 LPers)

¹ L'indennità di cui all'articolo 50 capoversi 1, 2 e 3 corrisponde almeno a uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuale.

² *Abrogato*

Art. 52e cpv. 1, frase introduttiva

¹ Il servizio competente chiede a PUBBLICA il versamento di una prestazione d'invalidità professionale per un impiegato, se:

Art. 62 cpv. 2 lett. b

abrogata

Art. 66a Sospensione dopo disdetta

(art. 25 LPers)

¹ Il servizio competente che ha disdetto il rapporto di lavoro può sospendere l'impiegato dal lavoro qualora non sia più data la necessaria fiducia.

² L'impiegato deve notificare il reddito sostitutivo conseguito presso un altro datore di lavoro o mandante. Tale reddito è dedotto dallo stipendio.

Art. 67 cpv. 5–8

⁵ Se un impiegato riprende a lavorare temporaneamente dopo l'inizio dell'impedimento al lavoro, i periodi di cui ai capoversi 1–3 sono prorogati del numero di giorni in cui è prestata l'intera durata giornaliera del lavoro convenuta e sono soddisfatti i requisiti fissati nella descrizione del posto.

⁶ Se il rapporto di lavoro di un impiegato è disdetto in virtù dell'articolo 18a capoverso 4, l'obbligo al pagamento dello stipendio secondo i capoversi 1 e 2 continua a sussistere per la durata prevista dal contratto disdetto. In tal caso sono computati lo stipendio percepito in virtù del nuovo rapporto di lavoro nonché le prestazioni finanziarie dell'assicurazione per l'invalidità e di PUBBLICA.

⁷ Allo scadere dei periodi di cui ai capoversi 1–3 non esiste più alcun diritto allo stipendio, indipendentemente dall'esistenza del rapporto di lavoro.

⁸ In caso di rapporti di lavoro di durata determinata, la continuazione del pagamento dello stipendio secondo i capoversi 1 e 2 termina al più tardi con la conclusione del rapporto di lavoro.

Art. 68 cpv. 4

⁴ Il diritto allo stipendio può essere ridotto o, in casi gravi, soppresso se l'impiegato, senza valido motivo, si rifiuta di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 4.

Art. 71 cpv. 1

¹ In caso d'interruzione del lavoro dovuta a maternità, lo stipendio integrale e gli assegni sociali sono versati all'impiegata durante quattro mesi.

Art. 71a Riduzione del tasso di occupazione dopo una nascita
o un'adozione

¹ Dopo la nascita o l'adozione di un figlio, i genitori hanno diritto a una riduzione del tasso di occupazione del 20 per cento al massimo, sempreché ciò non renda necessaria alcuna modifica organizzativa. Il nuovo tasso di occupazione non può essere tuttavia inferiore al 60 per cento.

² Il diritto alla riduzione del tasso di occupazione deve essere fatto valere entro 12 mesi dalla nascita o dall'adozione.

³ Il lavoro con il tasso di occupazione ridotto inizia al più tardi il primo giorno successivo al periodo di 12 mesi di cui al capoverso 2 e ha validità a tempo indeterminato.

Art. 72, rimando contenuto nella rubrica e cpv. 1–3

(art. 17 cpv. 4 LPers)

¹ In caso d'interruzione del lavoro dovuta ad accoglimento di bambini in tenera età per la cura e l'educazione in vista di un'adozione, lo stipendio è versato durante due mesi.

² Se entrambi i genitori adottivi lavorano presso l'Amministrazione federale, il diritto al versamento dello stipendio si applica solo a uno di loro. Essi possono ripartirsi liberamente i due mesi d'interruzione del lavoro.

³ Sono fatti salvi i disciplinamenti cantonali.

Titolo prima dell'art. 77

Sezione 14: Ristrutturazioni e riorganizzazioni

Art. 77, rubrica, rimando contenuto nella rubrica nonchè cpv. 1 e 2 lett. a e b

Misure in caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni

(art. 10, 19 e 31 LPers)

¹ Le ristrutturazioni e riorganizzazioni sono attuate in modo socialmente sostenibile.

² Le seguenti misure sono prioritarie rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- a. l'occupazione degli impiegati in un altro posto ragionevolmente accettabile;
- b. *abrogata*

Art. 78, rubrica, rimando contenuto nella rubrica nonchè cpv. 1, frase introduttiva

Prestazioni in caso di pensionamento anticipato nell'ambito
di ristrutturazioni e riorganizzazioni

(art. 31 cpv. 5 LPers)

¹ Nell'ambito di ristrutturazioni e riorganizzazioni, gli impiegati possono essere pensionati anticipatamente al più presto a partire dai 55 anni d'età compiuti in quanto non abbiano rifiutato un'altra occupazione adeguata:

Art. 81

Abrogato

Art. 89a Disposizioni transitorie della modifica del 24 giugno 2013

¹ I contratti di lavoro dei cancellieri conclusi secondo l'articolo 15 capoverso 2 per una durata di cinque anni sono mantenuti per una durata massima di un anno a partire dall'entrata in vigore della modifica del 24 giugno 2013. I cancellieri che non ottengono un contratto di durata indeterminata possono esigere che il contratto di lavoro di cinque anni duri fino al suo termine.

² Per il calcolo del premio di fedeltà secondo l'articolo 46 capoverso 5, gli anni d'impiego riconosciuti prestati prima dell'entrata in vigore della modifica del 24 giugno 2013 sono conteggiati secondo il diritto anteriore.

³ In caso di uscita e reintegrazione di un impiegato in un'unità amministrativa di cui all'articolo 2 LPers dopo l'entrata in vigore della modifica del 24 giugno 2013, per il calcolo del premio di fedeltà non si tiene più conto degli anni d'impiego prestati in precedenza.

⁴ Se, prima dell'entrata in vigore della modifica del 24 giugno 2013, l'impiegato era impedito al lavoro per malattia o infortunio, la durata dell'impedimento al lavoro è computata nel periodo di due anni secondo l'articolo 18a.

⁵ Se l'impiegato riprende il lavoro almeno a metà tempo durante un minimo di tre mesi secondo l'articolo 67 capoverso 5 del diritto anteriore soltanto dopo l'entrata in vigore della modifica del 24 giugno 2013, l'impedimento al lavoro non è interrotto.

II

La presente modifica entra in vigore il 1° luglio 2013.

24 giugno 2013

In nome del Tribunale federale svizzero:

Il presidente, Gilbert Kolly

Il segretario generale, Paul Tschümperlin

