



Ordinanza sul personale del Tribunale federale (OPersTF)

Modifica del 18 dicembre 2018

*Il Tribunale federale svizzero
ordina:*

I

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

Art. 18a cpv. 1

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 in via ordinaria al più presto per la fine di un periodo di impedimento al lavoro di almeno due anni.

Art. 20, rubrica

Limite d'età
(art. 10 cpv. 2 LPers)

Art. 25 cpv. 2 lett b, 3, frase introduttiva e lett. a, nonché 4–6

² Sino all'importo massimo della classe di stipendio 26, lo stipendio viene aumentato annualmente come segue:

b. 3 per cento in caso di buone prestazioni;

³ Al di sopra dell'importo massimo della classe di stipendio 26 lo stipendio viene aumentato annualmente sino all'importo massimo della classe di stipendio come segue:

a. 2 per cento in caso di buone prestazioni;

⁴ Se i crediti attribuiti al datore di lavoro non sono sufficienti, gli aumenti previsti sono ridotti in modo corrispondente, principalmente per gli stipendi più alti.

^{5 e 6} *Abrogati*

¹ RS 172.220.114

Art. 41 cpv. 4 lett. a

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 di calendario per malattia, infortunio o servizio obbligatorio; nel calcolo della riduzione non è tenuto conto dei primi 90 giorni di assenza. Sono considerati giorni di assenza i giorni in cui l'impiegato non ha lavorato secondo il proprio tasso di occupazione;

Art. 58 cpv. 3

³ Gli impiegati possono deporre in giudizio come parti, testimoni, persone informate sui fatti o periti giudiziari intorno a constatazioni attinenti ai loro compiti fatte in virtù di questi ultimi o nell'esercizio delle loro funzioni solo previa autorizzazione scritta dell'autorità competente secondo l'articolo 84 e 85. L'autorizzazione non è necessaria se le deposizioni concernono fatti che giustificano un obbligo di denuncia o di segnalazione degli impiegati secondo l'articolo 302 del Codice di procedura penale² o l'articolo 22a capoversi 1 e 2 LPers.

Art. 67 Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio

(art. 29 LPers)

¹ In caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro versa lo stipendio totale secondo gli articoli 15 e 16 LPers durante dodici mesi.

² Scaduto questo periodo il datore di lavoro paga il 90 per cento dello stipendio durante dodici mesi. L'importo dello stipendio ridotto non deve essere inferiore alle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni oppure alle prestazioni della Cassa pensioni della Confederazione (PUBBLICA), alle quali il dipendente avrebbe diritto in caso di invalidità.

³ In casi eccezionali debitamente motivati il pagamento continuato dello stipendio secondo il capoverso 2 può essere prolungato fino al termine degli accertamenti medici o fino al versamento di una rendita, al massimo tuttavia durante ulteriori dodici mesi. Le prestazioni finanziarie dell'assicurazione per l'invalidità e di PUBBLICA sono computate alla continuazione del pagamento dello stipendio.

⁴ Le prestazioni secondo i capoversi 1–3 sono concesse dietro presentazione di un certificato medico. L'autorità competente può chiedere che l'impiegato sia esaminato da un medico di fiducia o dal servizio medico.

⁵ Se un impiegato è impedito al lavoro per malattia o infortunio e nei dodici mesi prima dell'inizio dell'assenza è stato impedito al lavoro per malattia o infortunio per almeno 30 giorni complessivi, la durata di quest'assenza è computata nel periodo di cui al capoverso 1.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ Allo scadere dei periodi di cui ai capoversi 1–3 non esiste più alcun diritto allo stipendio, indipendentemente dall'esistenza del rapporto di lavoro.

⁹ 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. 67a Prestazioni in caso di malattia e infortunio durante i viaggi di servizio all'estero
(art. 29 LPers)

In caso di malattia o infortunio durante i viaggi di servizio all'estero, il datore di lavoro assume le spese non coperte dalle assicurazioni private degli impiegati per le prestazioni che in Svizzera sono rimborsate nel quadro della legge federale del 18 marzo 1994³ sull'assicurazione malattie e della legge federale del 20 marzo 1981⁴ sull'assicurazione contro gli infortuni.

Art. 80b Protezione dei dati personali
(art. 27 LPers)

Per il trattamento dei dati personali dei candidati, degli impiegati e degli ex dipendenti del Tribunale federale sono applicabili per analogia le disposizioni dell'ordinanza del 22 novembre 2017⁵ sulla protezione dei dati personali del personale federale, fatte salve le disposizioni derogatorie di cui alla presente sezione.

Art. 80c Conservazione, archiviazione e distruzione

¹ I dossier di candidatura cartacei sono restituiti ai candidati non assunti. Eccezione fatta per la lettera di candidatura, gli altri dati sono distrutti entro tre anni dal termine della procedura di candidatura. Sono fatti salvi accordi particolari con i candidati.

² I dossier personali, comprese le valutazioni delle prestazioni e le decisioni basate su di esse nonché i risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità, sono conservati per dieci anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Essi vengono poi distrutti se non sono più necessari e se non sono considerati di valore archivistico giusta l'articolo 4 capoverso 1 dell'ordinanza del Tribunale

³ RS 832.10

⁴ RS 832.20

⁵ RS 172.220.111.4

federale del 27 settembre 1999⁶ relativa all'applicazione della legge sull'archiviazione.

II

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

18 dicembre 2018

In nome del Tribunale federale svizzero:

Il presidente, Ulrich Meyer

Il segretario generale, Paul Tschümperlin

⁶ RS 152.21