

# Ordinanza sul personale del Tribunale federale (OPersTF)

del 27 agosto 2001 (Stato 29 giugno 2004)

---

*Il Tribunale federale svizzero,*

visto l'articolo 37 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 2000<sup>1</sup> sul personale federale (LPers),

*ordina:*

## Sezione 1: Disposizioni generali

### Art. 1 (art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro del personale<sup>2</sup> del Tribunale federale e delle unità amministrative che gli sono attribuite. Circolari e direttive la completano.

<sup>2</sup> L'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale<sup>3</sup> (ordinanza sul personale federale) è applicabile nella misura in cui la presente ordinanza vi si riferisce.

<sup>3</sup> La presente ordinanza non si applica:

- a. al personale assoggettato al codice delle obbligazioni (CO)<sup>4</sup> (art. 6 cpv. 5 e 6 LPers);
- b. agli apprendisti assoggettati alla legge federale del 19 aprile 1978<sup>5</sup> sulla formazione professionale.

RU 2001 3258

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> Le denominazioni di funzione utilizzate nella presente ordinanza sono valide indistintamente per il personale di entrambi i sessi.

<sup>3</sup> RS 172.220.111.3

<sup>4</sup> RS 220

<sup>5</sup> [RU 1979 1687, 1985 660 n. I 21, 1987 600 art. 17 n. 3, 1991 857 all. n. 4, 1992 288 n. 17 2521 art. 55 n. 1, 1996 2588 all. n. 1 e art. 25 cpv. 2, 1998 1822 art. 2, 1999 2374 n. I 2. RU 2003 4557 all. n. I 1]. Ora: la LF del 13 dic. 2002 (SR 412.10).

## Sezione 2: Politica del personale

### Art. 2 Sviluppo e formazione del personale

(art. 4 cpv. 2 lett. b LPers)

<sup>1</sup> La politica del personale e dei quadri è intesa ad ampliare e rafforzare le competenze di tutti gli impiegati e a garantire la mobilità professionale. Gli impiegati sono messi in grado di partecipare attivamente ai cambiamenti necessari e di dividerli.

<sup>2</sup> Gli impiegati sono tenuti ad acquisire una formazione conforme alle loro capacità e alle esigenze del proprio compito, come pure ad adeguarsi ai cambiamenti.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro sopporta i costi per la formazione seguita dagli impiegati nel suo interesse e mette a disposizione il tempo necessario.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro può imporre agli impiegati di sopportare, totalmente o in parte, i costi della formazione acquisita nel loro interesse e di prendere a loro carico, totalmente o in parte, il tempo necessario.

<sup>5</sup> Il datore di lavoro può chiedere agli impiegati di rimborsare i costi di formazione se la interrompono o sciolgono il rapporto di lavoro nei quattro anni successivi alla conclusione della formazione e se non rimangono alle dipendenze della Confederazione.

<sup>6</sup> Il segretariato generale propone corsi o stages di formazione. Ai cancellieri, con la loro partecipazione, è proposto un programma specifico di formazione continua.

### Art. 3 Parità di trattamento fra uomo e donna; protezione della personalità

(art. 4 cpv. 2 lett. d e g LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati non possono essere avvantaggiati né svantaggiati a causa del loro sesso o del loro modo di vita.

<sup>2</sup> I quadri tutelano la dignità della donna e dell'uomo sul posto di lavoro e prendono misure adeguate per prevenire ogni forma di molestia sessuale e di lesione della personalità.

<sup>3</sup> Il Servizio del personale provvede a un'informazione adeguata del personale in merito alla legge federale del 24 marzo 1995<sup>6</sup> sulla parità dei sessi. Le persone interessate si rivolgono al Servizio del personale in caso di problemi in quest'ambito.

### Art. 4 Servizio medico

(art. 4 cpv. 2 lett. g LPers)

Il Tribunale federale designa un servizio medico responsabile degli accertamenti medici e delle misure di medicina del lavoro.

<sup>6</sup> RS 151.1

**Art. 5**                    Responsabilità familiari e impegni sociali

(art. 4 cpv. 2 lett. i LPers)

<sup>1</sup> Nella misura consentita dalle esigenze di servizio, le condizioni di lavoro sono disciplinate in modo da consentire agli impiegati di assumere le proprie responsabilità familiari e i propri impegni sociali.

<sup>2</sup> Il Tribunale federale offre posti di lavoro a tempo parziale.

**Art. 6**                    Informazione

(art. 4 cpv. 2 lett. k LPers)

<sup>1</sup> I superiori e i collaboratori si scambiano le informazioni sui loro rispettivi compiti in modo tempestivo e adatto ai bisogni.

<sup>2</sup> Il segretariato generale informa il personale in modo esaustivo e tempestivo sulle questioni di portata generale.

**Sezione 3: Colloquio con il collaboratore e valutazione del personale****Art. 7**                    Scopo

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Il colloquio contribuisce allo sviluppo delle attitudini del collaboratore; esso consente di comunicargli il riconoscimento e la critica e di verificare la sua situazione lavorativa. Durante il colloquio il collaboratore fornisce al superiore riscontri sul suo modo di gestire.

<sup>2</sup> La valutazione del personale costituisce la base per l'evoluzione dello stipendio, attuata in funzione degli obiettivi convenuti in materia di prestazione e comportamento.

**Art. 8**                    Principi

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Ogni anno i superiori effettuano un colloquio con ogni collaboratore e una valutazione del personale.

<sup>2</sup> I collaboratori sono informati sui principi determinanti per il colloquio, la valutazione e lo stipendio.

<sup>3</sup> Il segretariato generale sviluppa gli strumenti appropriati.

**Art. 9**                    Livelli di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

La valutazione del personale comporta i quattro livelli di valutazione seguenti:

A+: eccellente;

A: buono;

- B: sufficiente;  
C: insufficiente.

#### **Sezione 4: Resoconto**

##### **Art. 10** (art. 5 LPers)

Il Servizio del personale raccoglie periodicamente, all'intenzione degli organi superiori e dell'Assemblea federale, i dati specifici sull'adempimento degli obiettivi della legge sul personale federale e ne assicura il resoconto.

#### **Sezione 5: Costituzione, modifica e risoluzione del rapporto di lavoro**

##### **Art. 11** Messa a concorso (art. 7 LPers)

<sup>1</sup> In generale, i posti vacanti sono messi a concorso. Come messa a pubblico concorso vale la pubblicazione nel bollettino dei posti vacanti della Confederazione.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro può rinunciare al pubblico concorso:

- a. per posti di durata determinata fino a un anno;
- b. per posti che saranno occupati internamente;
- c. per motivi importanti.

<sup>3</sup> In via eccezionale può essere previsto un altro tipo di messa a concorso.

##### **Art. 12** Accesso ai posti (art. 8 cpv. 3 LPers)

Le funzioni del segretario generale e del suo sostituto sono riservate alle persone di cittadinanza svizzera.

##### **Art. 13** Contratto di lavoro (art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è costituito mediante contratto scritto.

<sup>2</sup> Il contratto contiene almeno:

- a. i nomi delle parti contraenti;
- b. l'inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- c. la funzione o il settore d'attività;
- d. il luogo di lavoro e le condizioni di trasferimento;
- e. il periodo di prova;
- f. il tasso d'occupazione;

- g. lo stipendio;
- h. l'istituto e il piano di previdenza;
- i. eventuali obblighi di garantire regolarmente il lavoro nel fine settimana, di notte o un servizio di picchetto.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro può modificare il settore di attività e il luogo di lavoro senza disdire il contratto di lavoro, se tali misure sono necessarie per ragioni di servizio e ragionevolmente esigibili. La disdetta non è necessaria neppure se, nel quadro di una riorganizzazione, l'impiegato è integrato in un'altra unità.

#### **Art. 14** Periodo di prova

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Se il contratto non dispone altrimenti, i primi tre mesi sono considerati periodo di prova. In casi giustificati esso può essere fissato o prolungato a sei mesi al massimo.

<sup>2</sup> Il periodo di prova è fissato a sei mesi per i cancellieri, gli altri collaboratori scientifici e i responsabili dei servizi.

<sup>3</sup> Per i rapporti di lavoro di durata determinata o in caso di mutazioni interne, il datore di lavoro può rinunciare, totalmente o in parte, al periodo di prova.

#### **Art. 15** Rapporti di lavoro di durata determinata

(art. 9 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> Non possono essere costituiti rapporti di lavoro di durata determinata allo scopo di eludere la protezione dai licenziamenti ai sensi dell'articolo 12 LPers o l'obbligo di effettuare una messa a pubblico concorso.

<sup>2</sup> Per la loro prima entrata in funzione i cancellieri sono assunti per una durata di cinque anni al massimo.

<sup>3</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata possono essere disdetti come quelli di durata indeterminata.

#### **Art. 16** Passaggi all'amministrazione federale

(art. 12 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati che passano a un'unità amministrativa della Confederazione devono disdire il contratto di lavoro con il Tribunale federale.

<sup>2</sup> Le parti concordano il termine di trasferimento. In caso di disaccordo sono determinanti i termini di disdetta dell'articolo 12 capoversi 2 e 3 LPers.

<sup>3</sup> Se il nuovo contratto di lavoro succede ininterrottamente a quello precedente, le disposizioni di protezione dalla disdetta dell'articolo 336c CO<sup>7</sup> sono applicabili anche durante il periodo di prova convenuto.

<sup>4</sup> Se il passaggio a un'unità amministrativa della Confederazione è temporaneo, il contratto di lavoro non deve essere disdetto. Le parti concordano le modalità del trasferimento temporaneo.

**Art. 17** Modifica del contratto di lavoro

(art. 8 cpv. 1 e art. 13 LPers)

<sup>1</sup> Ogni modifica del contratto richiede la forma scritta.

<sup>2</sup> In difetto di un accordo sulla modifica del contratto quest'ultimo deve essere disdetto secondo le disposizioni dell'articolo 12 LPers, fatto salvo l'articolo 13 capoverso 3 LPers.

**Art. 18** Risoluzione del rapporto di lavoro per colpa

(art. 19 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> La risoluzione del rapporto di lavoro è considerata come dovuta a una colpa se:

- a. il contratto è sciolto dal datore di lavoro:
  1. per violazione di importanti obblighi legali o contrattuali,
  2. per continue o ripetute gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto,
  3. per mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- b. l'impiegato rifiuta un lavoro equivalente e ragionevolmente esigibile presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers.

<sup>2</sup> La risoluzione del rapporto di lavoro è anche considerata come dovuta a una colpa se il contratto è sciolto dal datore di lavoro:

- a. per incapacità o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- b. per circostanze, date le quali non si può pretendere in buona fede la continuazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Per ragioni importanti il datore di lavoro può stabilire che, nei casi previsti al capoverso 2, la disdetta è considerata non dovuta a una colpa.

**Art. 19** Nomina per la durata della funzione

(art. 9 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> Il segretario generale e il suo sostituto sono nominati per la durata della funzione.

<sup>2</sup> La durata della funzione è determinata in base a quella dei membri del Tribunale federale.

<sup>3</sup> Il rinnovo della nomina interviene al più tardi sei mesi prima della fine della durata della funzione. Il Tribunale federale decide liberamente sul rinnovo della nomina.

<sup>4</sup> Il segretario generale e il suo sostituto possono disdire il rapporto di lavoro conformemente all'articolo 12 capoverso 3 LPers.

<sup>5</sup> Entrambe le parti possono disdire il rapporto di lavoro in ogni tempo e senza preavviso conformemente all'articolo 12 capoverso 7 LPers.

**Art. 20**            Limite di età  
(art. 10 cpv. 3 LPers)

In singoli casi e d'intesa con la persona interessata, il rapporto di lavoro può essere prolungato oltre l'età ordinaria di pensionamento:

- a. nel caso di compiti per i quali è difficile trovare personale adeguato;
- b. per concludere progetti in corso;
- c. per motivi sociali importanti.

**Art. 21**            Carriera dei cancellieri

Le condizioni d'assunzione e la carriera dei cancellieri sono disciplinate mediante direttiva.

## Sezione 6: Stipendio

**Art. 22**            Classi di stipendio  
(art. 15 LPers)

Lo stipendio è fissato nell'ambito delle classi di stipendio ai sensi dell'articolo 36 dell'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>8</sup> sul personale federale (livello di valutazione A).

**Art. 23**            Stipendio iniziale  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lo stipendio iniziale è stabilito in base alla formazione, all'esperienza e alla situazione sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> In caso di cambiamento di funzione sono applicabili per analogia le direttive del Dipartimento federale delle finanze concernenti la fissazione degli stipendi.

**Art. 24**            Stipendio in caso di occupazione a tempo parziale  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lo stipendio, l'indennità di residenza e gli assegni degli impiegati a tempo parziale corrispondono al loro tasso d'occupazione.

<sup>2</sup> Se l'impiego è irregolare, si può convenire con gli impiegati un salario giornaliero, medio oppure orario.

**Art. 25** Evoluzione dello stipendio

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'importo massimo della classe di stipendio funge da base di calcolo per l'evoluzione dello stipendio in funzione della prestazione e dell'esperienza.

<sup>2</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione A+, lo stipendio è aumentato del 4-6 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.

<sup>3</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione A, lo stipendio è aumentato del 2-4 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.

<sup>4</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione B, lo stipendio è aumentato del 0-2 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.

<sup>5</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione C, non è accordato alcun aumento di stipendio.

<sup>6</sup> Se i crediti attribuiti al datore di lavoro non sono sufficienti, gli aumenti previsti sono ridotti in modo corrispondente.

**Art. 26** Adeguamento straordinario dello stipendio in caso di nuovi compiti o di nuova valutazione della funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Se lo stipendio eccede la classe alla quale la funzione è attribuita, può essere ridotto all'importo massimo di questa classe di stipendio dopo due anni.

<sup>2</sup> In vece di una riduzione dello stipendio e d'intesa con l'impiegato, la compensazione del rincaro può essere soppressa finché lo stipendio non eccede più l'importo massimo della classe di stipendio giustificata in base alla valutazione della funzione.

<sup>3</sup> Se lo stipendio è troppo basso rispetto agli altri stipendi, può essere adattato. L'importo massimo della classe di stipendio corrispondente non può essere superato.

**Art. 27** Versamento

(art. 15 LPers)

Lo stipendio è versato in tredici parti.

**Art. 28** Indennità di residenza

(art. 15 LPers)

È versata l'indennità di residenza corrispondente a quella stabilita dal Consiglio federale per il luogo di servizio di Losanna.

**Art. 29**           Compensazione del rincarò  
(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Il Tribunale federale versa la compensazione del rincarò corrispondente a quella stabilita dal Consiglio federale per il personale dell'amministrazione generale della Confederazione.

<sup>2</sup> In caso di versamento di una compensazione del rincarò, lo stipendio, l'indennità di residenza e gli assegni sono adattati in modo corrispondente.

**Art. 30**           Indennità  
(art. 15 LPers)

Possono essere versate indennità per:

- a. il lavoro domenicale e notturno ordinato;
- b. il servizio di picchetto.

**Art. 31**           Misure particolari  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Prestazioni corrispondenti ripetutamente al livello di valutazione C comportano misure di sviluppo delle attitudini, l'attribuzione a un posto meno esigente o altre misure appropriate. I casi sociali gravi sono tenuti adeguatamente in considerazione.

<sup>2</sup> Se nonostante le misure adottate le prestazioni non migliorano, il rapporto di lavoro è disdetto.

## **Sezione 7: Retribuzioni speciali**

**Art. 32**           Indennità di funzione  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Un'indennità di funzione può essere versata per compiti particolarmente esigenti ma che non giustificano un'attribuzione duratura a una classe di stipendio superiore.

<sup>2</sup> L'indennità di funzione non deve superare la differenza tra l'importo massimo previsto dal contratto di lavoro e l'importo massimo della classe di stipendio della funzione superiore.

<sup>3</sup> Le basi di calcolo del Dipartimento federale delle finanze sono applicate per analogia.

**Art. 33**           Premi per prestazioni  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Prestazioni particolari possono essere onorate con premi unici fino al 6 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio.

<sup>2</sup> Premi per prestazioni possono essere assegnati anche a gruppi di impiegati.

<sup>3</sup> I principi del Dipartimento federale delle finanze sono applicati per analogia.

**Art. 34** Premi di riconoscimento

(art. 15 L.Pers)

<sup>1</sup> Se l'evoluzione dello stipendio ha raggiunto l'importo massimo della classe di stipendio, all'impiegato può essere versato, come supplemento, un premio di riconoscimento, se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione A+.

<sup>2</sup> Il premio di riconoscimento ammonta al massimo al 6 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio.

<sup>3</sup> Non sussiste alcun diritto al premio di riconoscimento. Ogni anno, esso è oggetto di una nuova decisione.

<sup>4</sup> I premi di riconoscimento possono essere assegnati, al massimo, al 18 per cento dei cancellieri e al 18 per cento degli altri impiegati.

**Art. 35** Indennità in funzione del mercato del lavoro

(art. 15 L.Pers)

Per acquisire e mantenere personale particolarmente qualificato e indurlo a rimanere, può essere versata un'indennità in funzione del mercato del lavoro fino al 20 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio.

**Art. 36** Assegni di custodia

(art. 31 cpv. 1 e 2 L.Pers)

<sup>1</sup> Un assegno di custodia è attribuito per ogni figlio di cui l'impiegato ha la custodia e con il quale esiste un rapporto di filiazione secondo l'articolo 252 del Codice civile<sup>9</sup>. Figliastri e affiliati che dipendono finanziariamente dall'impiegato sono equiparati ai figli di quest'ultimo.

<sup>2</sup> L'assegno è versato fino a che il figlio ha compiuto i 18 anni di età. Per i figli in formazione l'assegno è versato al massimo fino al compimento del 25° anno di età, anche se l'impiegato non ne ha la custodia.

<sup>3</sup> Un assegno è attribuito per un figlio di cui l'impiegato non ha la custodia se quest'ultimo, in base a un obbligo legale di mantenimento o di sostegno, versa contributi corrispondenti almeno al doppio dell'assegno di custodia secondo il capoverso 4.

<sup>4</sup> L'importo dell'assegno è stabilito secondo il disciplinamento dell'amministrazione generale della Confederazione. Esso dipende dal tasso d'occupazione dell'impiegato.

<sup>5</sup> La metà dell'assegno secondo il capoverso 4 può essere versata a impiegati:

- a. il cui coniuge è impedito durevolmente di esercitare un'attività lucrativa a causa di grave malattia;
- b. che provvedono al sostegno di parenti prossimi su ordine dell'autorità.

<sup>6</sup> L'impiegato a tempo parziale che non può pretendere presso un altro datore di lavoro assegni per figli, assegni familiari o assegni di custodia, riceve l'intero asse-

<sup>9</sup> RS 210

gno a partire da un tasso d'occupazione del 50 per cento. In casi di rigore può essere versato l'intero assegno se il tasso d'occupazione è inferiore al 50 per cento.

<sup>7</sup> L'impiegato che non può pretendere presso un altro datore di lavoro assegni per figli, assegni familiari o assegni di custodia, riceve l'intero assegno solo se questo, sommato all'assegno esigibile altrove, non supera l'importo di cui al capoverso 4.

## Sezione 8: Valutazione

### Art. 37 Valutazione della funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Ogni funzione è valutata e attribuita a una classe di stipendio.

<sup>2</sup> I criteri determinanti per la valutazione sono la formazione preliminare chiesta, l'entità dei compiti e delle esigenze, come pure le responsabilità e i rischi inerenti alla funzione.

<sup>3</sup> Il capo del personale prepara la valutazione. Egli applica le direttive del Dipartimento federale delle finanze per analogia e può chiedere il parere dell'Ufficio federale del personale.

## Sezione 9: Tempo di lavoro, vacanze, congedi

### Art. 38 Tempo di lavoro

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Per gli impiegati a tempo pieno la durata settimanale del lavoro è, in media, di 42 ore. Per gli impiegati a tempo parziale essa si riduce in funzione del tasso d'occupazione. Sono fatte salve le deroghe al disciplinamento applicabili ai quadri.

<sup>2</sup> Se l'esercizio lo permette, agli impiegati sottoposti alla registrazione del tempo di lavoro sono offerte differenti forme di durata del lavoro. Esse si basano di norma sull'orario di lavoro mobile.

<sup>3</sup> Agli impiegati sottoposti alla registrazione del tempo di lavoro, il datore di lavoro offre un tempo di lavoro tra le 40 e le 44 ore settimanali con compensazione delle ore in più o in meno mediante supplemento o riduzione di giorni di vacanza o di stipendio. Ai cancellieri sono offerti corrispondenti modelli di lavoro che prevedono giorni di vacanza supplementari contro riduzione dello stipendio.

<sup>4</sup> I cancellieri e gli altri collaboratori scientifici controllano di regola autonomamente il loro tempo di lavoro.

### Art. 39 Lavoro aggiuntivo e lavoro supplementare

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Su proposta dei quadri e per un periodo limitato, possono essere ordinati un lavoro aggiuntivo e un lavoro supplementare in caso di sovraccarico eccezionale di lavoro o di lavoro urgente.

<sup>2</sup> In generale, il lavoro aggiuntivo e il lavoro supplementare devono essere compensati con un periodo di tempo libero della stessa durata.

<sup>3</sup> Se non è possibile effettuare la compensazione con un periodo di tempo libero, i giorni di compensazione possono essere riportati sul prossimo anno civile oppure, in casi giustificati, sostituiti mediante versamento di un'indennità in contanti.

<sup>4</sup> L'indennità ammonta:

- a. al 100 per cento dello stipendio convertito in salario orario, per lavoro aggiuntivo che non eccede la durata settimanale massima del lavoro di 45 ore;
- b. al 125 per cento dello stipendio convertito in salario orario, per lavoro supplementare che eccede la durata settimanale massima del lavoro di 45 ore.

<sup>5</sup> Ogni anno civile possono essere sostituite mediante indennità in contanti complessivamente non più di 150 ore di lavoro aggiuntivo e supplementare.

<sup>6</sup> Sul prossimo anno civile possono essere riportate complessivamente non più di 100 ore di lavoro aggiuntivo e supplementare.

<sup>7</sup> Per gli impiegati a tempo parziale i capoversi 4–6 si applicano proporzionalmente al tasso d'occupazione.

#### **Art. 40** Giorni di libero

(art. 17 L.Pers)

<sup>1</sup> Se l'anno civile comprende:

- a. meno di 63 domeniche e giorni festivi, i giorni di libero mancanti vengono compensati;
- b. più di 63 domeniche e giorni festivi, i giorni supplementari sono computati sulle vacanze.

<sup>2</sup> Sono considerati giorni festivi il Capodanno, il 2 gennaio, il Venerdì Santo, il Lunedì di Pasqua, l'Ascensione, il Lunedì di Pentecoste, il 1° agosto (giorno della Festa nazionale), il Lunedì della Festa federale di ringraziamento, il Natale e il giorno di santo Stefano. Il personale ha libero anche il pomeriggio della vigilia di Natale e il pomeriggio del giorno di san Silvestro.

#### **Art. 41** Vacanze

(art. 17 L.Pers)

<sup>1</sup> Ogni anno civile gli impiegati hanno diritto a:

- a. 6 settimane di vacanza fino all'anno civile incluso in cui compiono il 20° anno d'età;
- b. 5 settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 21° anno d'età;
- c. 6 settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno d'età;
- d. 7 settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 60° anno d'età.

<sup>2</sup> Le vacanze devono essere stabilite in modo da non pregiudicare l'andamento del lavoro e da consentire all'impiegato di riposare.

<sup>3</sup> Di principio, le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto. Se ciò non è possibile, esse devono essere prese l'anno successivo.

**Art. 42**            Congedi  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati che devono o vogliono sospendere in casi particolari il lavoro, devono presentare una domanda di congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato.

<sup>2</sup> Nell'esame della domanda vengono considerati in modo adeguato il motivo e la situazione sul mercato del lavoro. Anche le prestazioni e il comportamento possono essere presi in considerazione.

<sup>3</sup> Inoltre, le direttive del Dipartimento federale delle finanze sono applicabili per analogia.

## **Sezione 10: Altre prestazioni del datore di lavoro**

**Art. 43**            Apparecchi di lavoro, materiale  
(art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati ricevono gli apparecchi di lavoro e il materiale necessari.

<sup>2</sup> Può essere corrisposta un'indennità agli impiegati che, d'intesa con il datore di lavoro, utilizzano apparecchi di lavoro e materiale propri.

**Art. 44**            Indumenti da lavoro  
(art. 18 cpv. 1 e art. 21 cpv. 1 lett. c LPers)

Gli uscieri e i collaboratori della soprintendenza dell'immobile portano un indumento da lavoro. Esso è fornito loro gratuitamente.

**Art. 45**            Spese  
(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Agli impiegati sono rimborsate le spese supplementari sostenute nell'esercizio della loro professione.

<sup>2</sup> I tassi stabiliti dal Dipartimento federale delle finanze sono analogicamente applicabili per:

- a. i pasti, l'alloggio e i viaggi;
- b. i viaggi di servizio all'estero;
- c. la partecipazione a conferenze internazionali;
- d. il trasloco per motivi di servizio;
- e. le spese di rappresentanza.

**Art. 46** Premi di fedeltà  
(art. 32 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Un premio di fedeltà può essere attribuito dopo 5 anni d'impiego, per i cancellieri la prima volta dopo 10 anni, e in seguito dopo ogni 5° anno d'impiego.

<sup>2</sup> Il premio di fedeltà consiste in:

- a. due settimane di congedo pagato dopo il 5°, il 10° e il 15° anno d'impiego;
- b. un mese di congedo pagato dopo il 20° anno e in seguito dopo ogni 5° anno d'impiego.

<sup>3</sup> Il premio di fedeltà può essere corrisposto in contanti al massimo per la metà. Per motivi particolari il premio può essere eccezionalmente corrisposto in contanti per più della metà.

<sup>4</sup> Il premio può essere rifiutato totalmente o in parte agli impiegati le cui prestazioni o il cui comportamento sono soltanto parzialmente soddisfacenti.

<sup>5</sup> Per determinare il numero degli anni d'impiego, sono presi in considerazione, indipendentemente dal tasso d'occupazione, i rapporti di lavoro presso unità amministrative della Confederazione. Il periodo di tirocinio secondo la legislazione sulla formazione professionale non è preso in considerazione.

**Art. 47** Proposte di miglioramento  
(art. 32 lett. c LPers)

<sup>1</sup> Mediante misure appropriate, i quadri sostengono un comportamento innovativo e promuovono l'attuazione di proposte di miglioramento.

<sup>2</sup> Le proposte attuate possono essere ricompensate con un premio in contanti o con altre prestazioni di uguale controvalore.

**Art. 48** Sostegno di infrastrutture a favore del personale  
(art. 32 lett. e ed f LPers)

<sup>1</sup> Per agevolare le condizioni o l'organizzazione individuale del lavoro, il datore di lavoro può sostenere infrastrutture a favore del personale, come:

- a. la custodia dei bambini, complementare alla custodia assicurata dalla famiglia;
- b. ristoranti per il personale, locali ricreativi e altre strutture intese a mantenere e migliorare le prestazioni degli impiegati.

<sup>2</sup> Per condizioni più favorevoli accordate ai capitali a risparmio depositati presso la Cassa di risparmio del personale federale, ai prestiti ipotecari, rispettivamente alle riduzioni dei tassi d'interesse per tali prestiti, sono applicabili le disposizioni dei relativi istituti.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro può sostenere le iniziative destinate a promuovere i contatti tra gli impiegati attivi e pensionati.

**Art. 49** Spese di procedura e ripetibili

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro rimborsa le spese di procedura e le ripetibili agli impiegati coinvolti in un procedimento civile o penale in seguito all'esercizio della loro attività di servizio, se:

- a. il procedimento è in relazione con l'attività di servizio;
- b. l'atto non è stato commesso né per negligenza grave né intenzionalmente; e
- c. la Confederazione ha un interesse allo svolgimento del processo.

<sup>2</sup> Fintanto che la decisione non sia cresciuta in giudicato, sono fornite unicamente garanzie di pagamento. Per motivi importanti le spese possono essere eccezionalmente rimborsate prima della crescita in giudicato della decisione.

**Art. 50** Versamento di indennità

(art. 19 LPers)

<sup>1</sup> Se il datore di lavoro disdice i rapporti di lavoro senza che agli impiegati sia imputata una colpa, hanno diritto a un'indennità, fatto salvo il capoverso 4:

- a. gli impiegati che rivestono una funzione altamente specializzata, per la quale la domanda è inesistente o molto debole;
- b. gli impiegati il cui rapporto di lavoro presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers è durato ininterrottamente per 20 anni;
- c. gli impiegati con almeno 50 anni d'età.

<sup>2</sup> Se al segretario generale o al suo supplente non è rinnovata la nomina, senza che gli sia imputata una colpa, egli ha diritto a un'indennità conformemente all'articolo 51 capoverso 1.

<sup>3</sup> Hanno diritto ad altre indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 5 LPers in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fatto salvo il capoverso 4:

- a. in singoli casi i quadri superiori;
- b. gli impiegati ai quali si applica un piano sociale.

<sup>4</sup> Non è corrisposta alcuna indennità se:

- a. i rapporti di lavoro proseguono presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers;
- b. la persona interessata percepisce una rendita di invalidità o di vecchiaia della Cassa pensioni della Confederazione;
- c. il rapporto di lavoro è risolto per colpa della persona interessata (art. 18).

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

**Art. 51** Importo delle indennità

(art. 19 cpv. 6 lett. a LPers)

<sup>1</sup> L'indennità di cui all'articolo 50 capoversi 1, 2 e 3 corrisponde almeno a uno stipendio mensile e al massimo a due stipendi annuali.

<sup>2</sup> Se la disdetta ai sensi dell'articolo 19 capoversi 3 e 4 LPers è annullata, l'indennità corrisponde:

- a. allo stipendio dovuto durante la protezione dalla disdetta secondo l'articolo 336c CO<sup>10</sup>, in caso di disdetta in tempo inopportuno ai sensi dell'articolo 14 capoverso 1 lettera c LPers;
- b. almeno a tre stipendi mensili e al massimo a due stipendi annuali negli altri casi.

**Art. 52** Prestazioni in caso d'impegno in organizzazioni internazionali

(art. 17 e 18 cpv. 2 LPers)

Per promuovere l'impegno degli impiegati presso organizzazioni internazionali, possono essere accordate, in particolare, le seguenti prestazioni:

- a. un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato della durata massima di cinque anni;
- b. l'assunzione di costi straordinari connessi all'impiego, nella misura in cui non sono sopportati, con prestazioni corrispondenti, dall'organizzazione internazionale.

**Sezione 11: Altri obblighi del personale****Art. 53** Luogo di residenza

(art. 21 cpv. 1 lett. a e art. 24 cpv. 2 lett. a LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati devono poter raggiungere il Tribunale in un tempo ragionevole.

<sup>2</sup> Il responsabile della soprintendenza dell'immobile e il suo sostituto sono tenuti a risiedere nell'alloggio di servizio a loro attribuito.

**Art. 54** Alloggio di servizio

(art. 21 cpv. 1 lett. b LPers)

I principi del Dipartimento federale delle finanze concernenti l'utilizzazione di alloggi di servizio e la relativa indennità sono applicabili per analogia.

<sup>10</sup> RS 220

**Art. 55** Occupazioni accessorie

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Per esercitare cariche pubbliche e altre attività fuori del rapporto di lavoro con la Confederazione è necessaria un'autorizzazione se:

- a. l'attività è retribuita, oppure
- b. l'attività impegna gli impiegati in misura tale da diminuire le loro prestazioni nel quadro dei rispettivi rapporti di lavoro con la Confederazione, oppure
- c. il tipo di attività rischia di generare un conflitto con gli interessi di servizio.

<sup>2</sup> Per esercitare cariche pubbliche come pure attività nell'interesse del Tribunale federale può essere accordato un congedo pagato fino a 15 giorni.

<sup>3</sup> Per gli impiegati a tempo parziale è necessaria un'autorizzazione solo per i motivi di cui al capoverso 1 lettere b e c.

<sup>4</sup> Gli impiegati informano l'autorità competente sui fatti che possono far sorgere l'obbligo di autorizzazione.

**Art. 56** Obbligo di fornire tutto o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi

(art. 21 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> L'autorizzazione di esercitare un'attività accessoria può essere gravata dell'obbligo di fornire al datore di lavoro una parte del reddito corrispondente.

<sup>2</sup> Se l'attività esercitata a favore di terzi riveste un notevole interesse per la Confederazione, gli impiegati possono essere esentati totalmente o in parte dall'obbligo di fornire il reddito corrispondente.

**Art. 57** Accettazione di vantaggi

(art. 21 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Vantaggi esigui, conformi agli usi sociali, in particolare ricevuti nell'ambito di visite ufficiali, non sono considerati omaggi o altri vantaggi ai sensi dell'articolo 21 capoverso 3 LPers.

<sup>2</sup> In caso di dubbio gli impiegati chiarificano con i propri superiori la liceità dell'accettazione di un vantaggio.

**Art. 58** Segreto professionale e d'ufficio

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati sono tenuti a non divulgare le questioni professionali o giudiziarie che devono essere mantenute segrete per la loro natura o in virtù di disposizioni legali speciali.

<sup>2</sup> L'obbligo di mantenere il segreto professionale e d'ufficio continua a sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Gli impiegati possono deporre in giudizio come parti, testimoni o periti giudiziari su fatti giunti a loro conoscenza nell'ambito dell'assolvimento dei propri compiti o dell'esercizio della propria funzione, attinenti ai loro compiti di servizio, solo previa autorizzazione scritta del datore di lavoro.

<sup>4</sup> È fatto salvo l'articolo 47<sup>bis</sup> della legge federale del 23 marzo 1962<sup>11</sup> sui rapporti fra i Consigli.

**Art. 59** Soppressione del diritto di sciopero

(art. 24 cpv. 1 LPers)

L'esercizio del diritto di sciopero è vietato ai giudici istruttori federali e al loro personale.

**Sezione 12: Violazione degli obblighi professionali**

**Art. 60** Inchiesta amministrativa

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'inchiesta amministrativa è intesa ad accertare se sussiste una situazione che richiede, nell'interesse pubblico, un intervento d'ufficio.

<sup>2</sup> L'inchiesta amministrativa non è diretta contro una determinata persona.

<sup>3</sup> L'inchiesta amministrativa è condotta da organi d'inchiesta non operanti nel settore in causa. Essa può essere affidata a persone esterne al Tribunale federale.

<sup>4</sup> La procedura è retta dalla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>12</sup> sulla procedura amministrativa.

**Art. 61** Inchiesta disciplinare

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Con l'apertura dell'inchiesta disciplinare è designata la persona incaricata di svolgerla. L'inchiesta può essere affidata a persone esterne al Tribunale federale.

<sup>2</sup> La procedura disciplinare di prima istanza è disciplinata dalla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>13</sup> sulla procedura amministrativa.

<sup>3</sup> L'inchiesta disciplinare termina con la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>4</sup> Se la violazione di obblighi professionali conduce simultaneamente a un'inchiesta disciplinare e a un procedimento penale, la decisione in merito a misure disciplinari è rinviata fino al termine del procedimento penale. Per motivi importanti la decisione in merito a misure disciplinari può essere emessa prima della fine del procedimento penale.

<sup>11</sup> RS 171.11

<sup>12</sup> RS 172.021

<sup>13</sup> RS 172.021

**Art. 62** Misure disciplinari

(art. 25 LPers)

- <sup>1</sup> Le misure disciplinari possono essere pronunciate solo al termine di un'inchiesta.
- <sup>2</sup> Contro gli impiegati che violano i loro obblighi professionali per colpa possono essere pronunciate le seguenti misure disciplinari:
- a. avvertimento;
  - b. ammonimento;
  - c. modifica dell'ambito di attività.
- <sup>3</sup> Contro gli impiegati che violano i loro obblighi professionali intenzionalmente o per negligenza grave possono inoltre essere pronunciate le misure disciplinari seguenti:
- a. riduzione dello stipendio fino al 10 per cento, per un anno al massimo;
  - b. multa fino a  $\frac{1}{5}$  dello stipendio mensile lordo;
  - c. cambiamento della durata del lavoro o del luogo di lavoro.

**Art. 63** Prescrizione

(art. 25 LPers)

- <sup>1</sup> La responsabilità disciplinare degli impiegati si prescrive un anno dopo che la violazione degli obblighi professionali è stata scoperta e in ogni caso tre anni dopo l'ultima violazione.
- <sup>2</sup> La prescrizione è sospesa finché è in corso un procedimento penale promosso per il medesimo fatto oppure finché sono pendenti ricorsi proposti in una procedura disciplinare.

**Art. 64** Responsabilità civile

(art. 25 LPers)

La responsabilità degli impiegati per danni da loro causati alla Confederazione o a un terzo, come pure la procedura intesa alla riparazione di questo danno, sono determinate secondo la legge del 14 marzo 1958<sup>14</sup> sulla responsabilità.

**Art. 65** Responsabilità penale

(art. 25 LPers)

- <sup>1</sup> Se una violazione degli obblighi professionali può entrare in considerazione anche in quanto infrazione punibile secondo il diritto penale federale o cantonale, gli atti, con i verbali d'interrogatorio, sono trasmessi al Ministero pubblico della Confederazione.
- <sup>2</sup> L'apertura di un procedimento penale contro gli impiegati è disciplinata dall'articolo 7 dell'ordinanza del 30 dicembre 1958<sup>15</sup> concernente la legge sulla responsabilità.

<sup>14</sup> RS 170.32

**Art. 66** Sospensione dal servizio

(art. 26 LPers)

<sup>1</sup> In via cautelare, l'impiegato può essere immediatamente sospeso dalla sua attività o trasferito a un'altra funzione, segnatamente se:

- a. sono constatati o supposti fatti gravi di natura penale o disciplinare, oppure
- b. sono rilevate irregolarità ripetute, oppure
- c. è ostacolato un procedimento in corso.

<sup>2</sup> Simultaneamente, possono essere ridotti o soppressi lo stipendio e altre prestazioni.

**Sezione 13: Misure a favore del personale****Art. 67** Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> In caso d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro versa il 100 per cento dello stipendio secondo gli articoli 15 e 16 LPers durante 12 mesi.

<sup>2</sup> Scaduto questo periodo il datore di lavoro paga il 90 per cento dello stipendio per la medesima durata. 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, alle quali il dipendente avrebbe diritto in caso di invalidità.

<sup>3</sup> In casi eccezionali 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 12 mesi.

<sup>4</sup> Le prestazioni secondo i capoversi 1-3 sono concesse dietro presentazione di un certificato medico e a condizione che le prescrizioni del medico siano seguite. L'autorità competente può chiedere che l'impiegato sia esaminato da un medico di fiducia o dal servizio medico.

<sup>5</sup> Scaduti i periodi di cui ai capoversi 1-3 il diritto allo stipendio decade, indipendentemente se il rapporto di lavoro continua a sussistere. Una ripresa dell'attività almeno a metà tempo durante un minimo di tre mesi interrompe l'impedimento al lavoro.

<sup>6</sup> Le disposizioni del Dipartimento federale delle finanze sono applicabili per analogia alla continuazione del versamento dello stipendio in caso di rapporti di lavoro di durata determinata.

**Art. 68** Riduzione del diritto allo stipendio

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Gli assegni sociali sono versati per intero anche durante il pagamento continuato dello stipendio secondo l'articolo 67 capoversi 2 e 3; in seguito, essi sono soppressi.

<sup>2</sup> La riduzione secondo l'articolo 67 non interviene se l'attività deve essere sospesa a causa di un infortunio professionale o di una malattia professionale equiparabile a un infortunio professionale.

<sup>3</sup> Il diritto allo stipendio è ridotto o soppresso se l'impiegato ha causato una malattia o un infortunio intenzionalmente o per negligenza grave oppure si è esposto consapevolmente a un rischio eccezionale o ha affrontato un'impresa temeraria.

**Art. 69**            Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali sullo stipendio  
(art. 29 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le prestazioni dell'assicurazione militare, dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sono computate sullo stipendio al quale l'impiegato ha diritto in caso di malattia o infortunio. Le rendite e le indennità giornaliere dell'assicurazione per l'invalidità sono computate nella misura in cui, aggiunte allo stipendio comprensivo delle prestazioni computate dell'assicurazione militare, della SUVA o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, superano lo stipendio al quale l'impiegato aveva diritto prima della riduzione.

<sup>2</sup> Il diritto è ridotto secondo i principi dell'istituto assicurativo se la persona soggiorna in uno stabilimento ospedaliero a spese dell'assicurazione militare, della SUVA o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni oppure dell'assicurazione per l'invalidità.

**Art. 70**            Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile  
(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro per servizio militare e servizio di protezione civile svizzeri obbligatori come pure per la durata del servizio civile, è versato lo stipendio integrale. Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge spettano al datore di lavoro.

<sup>2</sup> Se durante il servizio è percepito un supplemento di soldo, lo stipendio è ridotto dell'importo corrispondente.

<sup>3</sup> Per la durata dell'istruzione di base può essere chiesta la restituzione dello stipendio, nella misura in cui eccede l'importo dell'indennità per perdita di guadagno, se il rapporto di lavoro è durato meno di 4 anni.

<sup>4</sup> In caso di servizio volontario lo stipendio può essere versato al massimo durante 10 giorni lavorativi all'anno.

<sup>5</sup> Gli assegni sociali sono versati integralmente.

**Art. 71**            Pagamento continuato dello stipendio in caso di maternità  
(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro per causa di maternità, lo stipendio è versato durante quattro mesi.

<sup>2</sup> Su domanda, il lavoro può essere interrotto al più presto un mese prima della data prevista per il parto.

<sup>3</sup> D'intesa con il servizio competente, l'impiegata può beneficiare della metà del congedo di maternità sotto forma di una riduzione del tasso d'occupazione. Se il padre del bambino è pure impiegato presso il Tribunale federale, i genitori possono ripartirsi la riduzione del tempo di lavoro.

**Art. 72** Pagamento continuato dello stipendio in caso di adozione

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso d'interruzione del lavoro per causa di accoglimento di bambini piccoli per la cura e l'educazione in vista di un'adozione futura, lo stipendio è versato durante due mesi.

<sup>2</sup> Se i rapporti di lavoro sono di durata determinata il pagamento continuato dello stipendio secondo il capoverso 1 termina con la scadenza del contratto.

<sup>3</sup> Se entrambi i genitori adottivi lavorano presso il Tribunale federale, il diritto sussiste solo per un genitore. Essi possono ripartirsi liberamente i due mesi di interruzione del lavoro.

**Art. 73** Pagamento continuato dello stipendio in caso di decesso

(art. 29 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di decesso dell'impiegato, i superstiti ricevono  $\frac{1}{6}$  dello stipendio annuale.

<sup>2</sup> Gli assegni sociali sono versati nella stessa misura.

**Art. 74** Prestazioni in caso di infortunio professionale

(art. 29 cpv. 1 LPers)

Le prestazioni in caso di infortunio professionale sono determinate secondo l'articolo 63 dell'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>16</sup> sul personale federale, applicabile per analogia.

**Art. 75** Versamento di indennità

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Un'indennità può essere versata al personale incaricato di partecipare a conferenze o altre manifestazioni all'estero, che, senza propria colpa, abbia subito un danno patrimoniale.

<sup>2</sup> L'indennizzo è stabilito d'intesa con il Dipartimento federale delle finanze.

**Art. 76** Prescrizione

(art. 34 LPers)

I termini di prescrizione per pretese derivanti dal rapporto di lavoro sono disciplinati dagli articoli 127 e 128 CO<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> RS 172.220.111.3

<sup>17</sup> RS 220

## Sezione 14: Ristrutturazioni

### Art. 77 Misure in caso di ristrutturazioni

(art. 12, 19 e 31 LPers)

<sup>1</sup> Le ristrutturazioni sono attuate in modo socialmente sopportabile.

<sup>2</sup> Le seguenti misure sono prioritarie rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- a. l'occupazione degli impiegati in un altro posto presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers;
- b. il collocamento degli impiegati minacciati di licenziamento presso un datore di lavoro che non sia la Confederazione;
- c. la riconversione e il perfezionamento professionali;
- d. il pensionamento anticipato.

<sup>3</sup> ...<sup>18</sup>

<sup>4</sup> Gli impiegati sostengono gli sforzi del datore di lavoro. Collaborano attivamente alle misure intraprese e danno prova di spirito d'iniziativa, in particolare nella ricerca di un nuovo posto di lavoro.

<sup>5</sup> La Commissione amministrativa è competente per elaborare e sottoscrivere il piano sociale con le parti sociali.<sup>19</sup>

### Art. 78 Prestazioni in caso di pensionamento anticipato

(art. 19 cpv. 8 e art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Nell'ambito di ristrutturazioni gli impiegati possono essere pensionati anticipatamente al più presto a partire dai 55 anni compiuti in quanto non abbiano rifiutato un'altra occupazione adeguata:

- a. se il loro posto è soppresso, oppure
- b. se il loro campo d'attività subisce profonde modifiche, oppure
- c. se la misura interviene nel quadro di un'azione di solidarietà con impiegati più giovani, i cui posti sono soppressi.

<sup>2</sup> Una rendita della Cassa pensioni della Confederazione e una rendita transitoria non rimborsabile sono versate all'impiegato. Le prestazioni sono calcolate in base alla durata dell'assicurazione che l'impiegato avrebbe raggiunto a 65 anni compiuti.

<sup>3</sup> Il Tribunale federale rimborsa alla Cassa pensioni della Confederazione la parte non finanziata, al momento del pensionamento anticipato, delle prestazioni secondo il capoverso 2.

<sup>4</sup> Altre prestazioni possono essere elargite nei casi di rigore.

<sup>18</sup> Abrogato dal n. I dell'O del TF del 24 mag. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 2995).

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del TF del 24 mag. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 2995).

## Sezione 15: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali

### Art. 79<sup>20</sup> Parti sociali

(Art. 33 LPers)

<sup>1</sup> La partecipazione e la collaborazione delle parti sociali in merito a questioni concernenti il personale, in particolare nel quadro di ristrutturazioni, sono garantite principalmente mediante un'informazione tempestiva ed esauriente, la possibilità di prendere posizione e, per quanto necessario, mediante l'intervolazione di trattative.

<sup>2</sup> Le parti sociali sono informate in modo tempestivo ed esauritivo in merito a tutte le questioni importanti riguardanti il personale. Sono per lo meno consultate negli ambiti previsti all'art. 33 cpv. 2 LPers.

<sup>3</sup> Le parti sociali del Tribunale federale sono le associazioni del personale della Confederazione riconosciute.

<sup>4</sup> Nella misura in cui il Tribunale federale riprende sostanzialmente un regolamento dell'amministrazione federale, le informazioni e le consultazioni si limitano alla delegazione del personale del Tribunale federale.

### Art. 80 Delegazione del personale

(art. 33 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> Per assicurare la collaborazione è istituita una delegazione del personale.

<sup>2</sup> L'attività della delegazione del personale è di principio di natura consultiva. Essa si indirizza agli organi amministrativi competenti. La delegazione del personale si esprime:

- a. sulle questioni concernenti il personale in generale o determinate categorie di impiegati;
- b. sulle semplificazioni o sui miglioramenti dei metodi di lavoro come pure sugli interventi edilizi;
- c. sulle questioni relative alla salute e alla formazione.

## Sezione 16: Protezione giuridica

### Art. 81 Ricorso interno

(art. 35 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Le decisioni della Commissione amministrativa e del segretario generale possono essere impugnate con ricorso innanzi alla Commissione di ricorso del Tribunale federale.

<sup>20</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del TF del 24 mag. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 2995).

<sup>2</sup> Contro i trasferimenti non disciplinari o altre istruzioni di servizio non è ammesso il ricorso.

<sup>3</sup> La procedura è retta dalla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>21</sup> sulla procedura amministrativa.

## Sezione 17: Competenze

### Art. 82 Corte plenaria

La Corte plenaria è competente per la costituzione, la modifica e la risoluzione dei rapporti di lavoro:

- a. del segretario generale e del suo sostituto;
- b. dei giudici istruttori federali.

### Art. 83 Conferenza dei presidenti e Commissione amministrativa

La Conferenza dei presidenti decide insieme con la Commissione amministrativa sulle promozioni alla funzione di cancelliere III (consigliere scientifico).

### Art. 84 Commissione amministrativa

<sup>1</sup> La Commissione amministrativa è competente per le questioni concernenti i cancellieri e i responsabili dei servizi. Decide in particolare in materia di:

- a. assunzione (art. 13);
- b. modifica o risoluzione dei rapporti di lavoro (art. 17 e 18);
- c. aumenti salariali, indennità di funzione, premi per prestazioni, premi di riconoscimento e indennità in funzione del mercato del lavoro (art. 25, 26, 32, 33, 34 e 35);
- d. valutazione della funzione (art. 37);
- e. domande di congedo (art. 42);
- f. rifiuti di premi di fedeltà (art. 46);
- g. versamento di indennità (art. 50, 51 e 52);
- h. autorizzazione per esercitare occupazioni accessorie (art. 55);
- i. liberazione dal segreto professionale e d'ufficio (art. 58);
- j. apertura di inchieste amministrative e disciplinari e misure disciplinari (art. 60, 61 e 62);
- k. trasmissione di atti al Ministero pubblico della Confederazione (art. 65).

<sup>2</sup> La Commissione amministrativa può delegare competenze al segretario generale.

<sup>21</sup> RS 172.021

**Art. 85** Segretario generale

Il segretario generale è competente per le questioni concernenti gli altri impiegati.

**Art. 86** Diritto di proposta

<sup>1</sup> Nelle questioni concernenti il personale dispongono di un diritto di proposta:

- a. la Commissione amministrativa per la nomina del segretario generale e del suo sostituto;
- b. la Camera d'accusa per la nomina dei giudici istruttori federali;
- c. le Corti per i cambiamenti di funzione dei cancellieri alle funzioni di cancelliere II e III come pure per i premi per prestazioni, i premi di riconoscimento e le ulteriori misure salariali concernenti i cancellieri;
- d. i presidenti delle Corti per i propri collaboratori;
- e. i membri del Tribunale per l'assunzione e l'attribuzione dei collaboratori personali;
- f. i responsabili dei servizi per i propri collaboratori.

<sup>2</sup> Le proposte sono vincolanti, nella misura in cui possono essere solo accettate o rifiutate, non però sostituite.

**Art. 87** Disposizioni d'esecuzione

<sup>1</sup> La Corte plenaria emana le direttive concernenti le condizioni d'assunzione, lo stipendio iniziale e la carriera dei cancellieri (art. 21 e 23).

<sup>2</sup> La Commissione amministrativa e il segretario generale emanano, nei rispettivi settori di competenza, le circolari e le direttive in applicazione della presente ordinanza, concernenti segnatamente:

- a. la formazione continua dei cancellieri (art. 2 cpv. 6);
- b. i premi per prestazioni e i premi di riconoscimento (art. 33 e 34);
- c. le differenti forme di durata del lavoro e l'orario di lavoro mobile (art. 38);
- d. il riporto delle vacanze all'anno successivo (art. 41 cpv. 3);
- e. i congedi (art. 42);
- f. gli indumenti da lavoro (art. 44);
- g. le occupazioni accessorie (art. 55);
- h. l'obbligo di fornire tutto o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi (art. 56);
- i. il versamento di indennità in relazione con impieghi all'estero (art. 75);
- j. la delegazione del personale (art. 80).

## Sezione 18: Disposizioni finali

**Art. 88** Modifica del diritto previgente

I seguenti atti legislativi sono modificati come segue:

### 1. Regolamento del 14 dicembre 1978<sup>22</sup> del Tribunale federale

*Art. 3 cifra 1, secondo comma*

...

*Art. 10*

...

*Art. 19 cpv. 1 n. 5*

*abrogato*

*Art. 19 cpv. 1 n. 7*

...

*Art. 28 n. 2*

*abrogato*

*Art. 29 cpv. 2 n. 3-8*

...

*Titolo prima dell'art. 32*

...

*Art. 32*

*abrogato*

*Art. 33*

...

*Art. 34*

...

*Art. 35*

...

<sup>22</sup> RS 173.111.1. Le modificazioni qui appresso sono inserite nel R menzionato.

## **2. Direttive del 24 agosto 1994<sup>23</sup> concernenti la cronaca giudiziaria presso il Tribunale federale**

*Art. 19*

...

### **Art. 89** Disposizioni introduttive e transitorie

<sup>1</sup> I rapporti di servizio vigenti sono convertiti in rapporti di lavoro sottoposti al nuovo diritto dal 1° gennaio 2002, conformemente all'ordinanza di conversione OF-LPers del 3 luglio 2001<sup>24</sup>, applicabile per analogia.

<sup>2</sup> È fatto salvo il periodo amministrativo del segretario generale e dei cancellieri nominati funzionari. Queste persone rimangono sottoposte fino al termine dell'anno 2002 alle disposizioni precedenti concernenti la cessazione del rapporto di servizio. La conversione di questi rapporti di servizio interverrà il 1° gennaio 2003, si sensi dell'articolo 2 capoversi 2 e 3 dell'ordinanza di conversione OF-LPers.

<sup>3</sup> I cambiamenti di funzione e le misure salariali per il 1° gennaio 2002 sono retti dal nuovo diritto.

<sup>4</sup> Se la classe di stipendio è modificata unicamente in seguito al passaggio dal vecchio al nuovo sistema salariale, è garantito lo stipendio attuale aumentato della compensazione del rincaro.

### **Art. 90** Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2002.

<sup>23</sup> RS 173.111.18. La modificazione qui appresso è inserita nelle D menzionate.

<sup>24</sup> RS 172.220.111.1