

Ordinanza
sul personale dell’Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari
(Ordinanza sul personale FINMA)

dell’11 agosto 2008 (Stato 1° gennaio 2009)

Approvata dal Consiglio federale il 27 agosto 2008

Il consiglio d’amministrazione dell’Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA),

visto l’articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 22 giugno 2007¹ sulla vigilanza dei mercati finanziari (LFINMA),

ordina:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto e campo d’applicazione

¹ La presente ordinanza disciplina il rapporto di lavoro di tutti i collaboratori della FINMA.

² Salvo disposizione contraria della presente ordinanza, trovano applicazione a titolo suppletivo le disposizioni del Codice delle obbligazioni² quale diritto pubblico della Confederazione.

³ La FINMA emana i regolamenti d’esecuzione.

Art. 2 Comitato del personale

¹ La FINMA può, di propria iniziativa o su richiesta della maggioranza dei collaboratori, costituire un comitato del personale.

² Essa emana un regolamento concernente i compiti e le competenze del comitato del personale.

Art. 3 Associazioni del personale

¹ La FINMA cura contatti regolari con le associazioni del personale, le quali difendono gli interessi fondamentali del personale.

² Le associazioni del personale sono autorizzate a difendere i loro membri in questioni individuali concernenti il personale.

RU 2008 5331

¹ RS 956.1

² RS 220

Sezione 2: Assunzione

Art. 4 Costituzione

Il rapporto di lavoro di diritto pubblico viene costituito mediante la stipulazione di un contratto di lavoro scritto, debitamente firmato dalla FINMA e dalla persona da assumere.

Art. 5 Durata

¹ Il rapporto di lavoro è di durata indeterminata se il contratto di lavoro non è limitato nel tempo.

² Il rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per cinque anni al massimo.

³ Il rapporto di lavoro è considerato retroattivamente di durata indeterminata se, alla scadenza della durata convenuta, lo stesso viene tacitamente prorogato o se la durata ininterrotta dell'impiego è superiore a cinque anni.

Art. 6 Periodo di prova

¹ Il periodo di prova per i rapporti di lavoro di durata indeterminata è di sei mesi. Può essere abbreviato di comune intesa.

² Nel caso di rapporti di lavoro di durata determinata il periodo di prova decade, fatti salvi accordi divergenti nel contratto di lavoro.

Sezione 3: Fine del rapporto di lavoro

Art. 7 Principio

¹ Di comune accordo le parti possono porre termine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

² Il rapporto di lavoro termina senza disdetta:

- a. alla scadenza del termine convenuto;
- b. al raggiungimento del limite di età di cui all'articolo 12;
- c. in caso di decesso del collaboratore.

Art. 8 Disdetta durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto da ciascuna delle parti:

- a. nei primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
- b. a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.

Art. 9 Disdetta dopo il periodo di prova

¹ Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti per la fine di ogni mese con un preavviso di tre mesi.

² Per i membri della direzione il termine di preavviso è di sei mesi.

³ In casi motivati, possono essere convenuti contrattualmente termini di disdetta più lunghi.

⁴ La disdetta del rapporto di lavoro da parte della FINMA presuppone ragioni oggettive. La FINMA comunica al collaboratore i motivi della disdetta per scritto.

Art. 10 Disdetta immediata

¹ Per gravi motivi ciascuna parte può sciogliere il rapporto di lavoro di durata determinata o indeterminata in qualsiasi momento senza preavviso.

² La disdetta con effetto immediato deve essere motivata per scritto.

³ È considerata grave motivo in particolare ogni circostanza che non consente, per ragioni di buona fede, di esigere da chi dà la disdetta di proseguire il rapporto di lavoro.

Art. 11 Forma della disdetta

¹ La disdetta del rapporto di lavoro richiede la forma scritta.

² Se le parti non raggiungono un'intesa sulla risoluzione del rapporto di lavoro, la FINMA lo disdice mediante decisione formale.

Art. 12 Limite di età

¹ Il rapporto di lavoro termina senza disdetta con il raggiungimento del limite di età (età di pensionamento ordinaria) ai sensi dell'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946³ sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti.

² In singoli casi la FINMA può prorogare il rapporto di lavoro, d'intesa con la persona interessata, oltre l'età di pensionamento ordinaria, ma al massimo fino al compimento dei 70 anni.

Art. 13 Misure di sostegno

¹ Se si impone una riduzione sostanziale del personale per ragioni economiche o aziendali, la FINMA, dopo aver consultato le associazioni del personale, prende misure di sostegno a favore dei collaboratori interessati.

² Tali misure consistono in prestazioni atte a garantire la sicurezza sociale, quali un sostegno in caso di riorientamento professionale o prestazioni in caso di pensionamento anticipato.

³ RS 831.10

³ In caso di pensionamento anticipato, le prestazioni comprendono una rendita di vecchiaia e una rendita transitoria finanziate dalla FINMA secondo il regolamento di previdenza per i collaboratori e i beneficiari di una rendita della Cassa di previdenza della FINMA.

Sezione 4: Protezione contro la disdetta

Art. 14 Disdetta abusiva

¹ La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- a. per ragioni intrinseche alla personalità del collaboratore, purché tali ragioni non siano connesse con il rapporto di lavoro e non lo pregiudichino in modo significativo;
- b. perché il collaboratore esercita diritti costituzionali, purché tale esercizio non leda i suoi obblighi e non pregiudichi in modo significativo la collaborazione;
- c. perché il collaboratore adempie un obbligo legale o presta volontariamente il servizio militare o il servizio civile svizzero;
- d. per l'appartenenza o la non appartenenza del collaboratore a un'associazione del personale o per il legittimo esercizio di attività sindacali;
- e. senza un motivo giustificato, durante il periodo in cui il collaboratore è stato eletto rappresentante in un'istituzione aziendale o affiliata alla FINMA;
- f. esclusivamente per vanificare l'insorgere di pretese della controparte derivanti dal rapporto di lavoro;
- g. perché la controparte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro.

² Trova inoltre applicazione la protezione dal licenziamento ai sensi dell'articolo 10 della legge federale del 24 marzo 1995⁴ sulla parità dei sessi.

Art. 15 Disdetta in tempo inopportuno

¹ La disdetta data durante un periodo di divieto è nulla. Se la disdetta 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.

² Periodi di divieto di disdetta sussistono:

- a. nel caso di adempimento di obblighi legali, di servizio volontario militare o civile svizzero: durante il periodo dell'impedimento al lavoro nonché, qualora superi le due settimane lavorative, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;

⁴ RS 151.1

- b. nel caso di malattia o infortunio non imputabili al collaboratore: durante tre mesi sino al quinto anno d'impiego compreso e per sei mesi in seguito;
- c. nel caso di gravidanza: durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto;
- d. nel caso di servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero autorizzato dalla FINMA: per la durata dell'impedimento al lavoro.

Art. 16 Diritto a un'indennità

¹ Se la FINMA ha leso le disposizioni sui termini di disdetta o se, nel caso di una risoluzione immediata da parte sua, non fossero dati gravi motivi, il collaboratore ha il diritto di percepire lo stipendio fino alla scadenza del termine di disdetta ordinario o del contratto di lavoro di durata determinata.

² Nel caso di disdetta abusiva o di disdetta con effetto immediato in assenza di gravi motivi oppure se sono state violate disposizioni procedurali, il destinatario della disdetta può far valere il diritto a un'indennità che tenga conto di tutte le circostanze, a prescindere da eventuali pretese ai sensi del capoverso 1. L'importo di tale indennità non può tuttavia eccedere l'equivalente di sei mesi di stipendio.

³ Se la FINMA ha disdetto il contratto di lavoro senza una ragione oggettiva, il collaboratore può esigere un'indennità ai sensi del capoverso 2.

⁴ Sono fatte salve la nullità della disdetta in tempo inopportuno ai sensi dell'articolo 15 nonché altre pretese di risarcimento dei danni derivanti da altri titoli giuridici.

Sezione 5: Stipendio

Art. 17 Principio

¹ Lo stipendio si compone di uno stipendio di base nonché di una componente salariale variabile.

² La somma massima dello stipendio di base e della componente salariale variabile per il direttore è fissata all'assunzione e sottostà all'approvazione del Consiglio federale.

³ I salari dei collaboratori in formazione tengono conto alle raccomandazioni delle rispettive organizzazioni professionali e della prassi regionale. La FINMA può derogarvi in favore del personale in formazione.

Art. 18 Stipendio di base

¹ La FINMA definisce lo stipendio di base mediante fasce salariali che in parte si sovrappongono. Rende pubbliche tali fasce salariali.

² Uno stipendio di base superiore a 300 000 franchi soggiace all'approvazione del capo del Dipartimento federale delle finanze.

³ L'attività dei collaboratori è classificata mediante funzioni. Ogni funzione è suddivisa in categorie.

⁴ A ogni categoria nell'ambito di una funzione corrisponde una fascia salariale.

⁵ Lo stipendio base del direttore viene stabilito a prescindere dalle fasce salariali.

Art. 19 Criteri per la determinazione dello stipendio di base

¹ Lo stipendio di base di ciascun collaboratore è fissato nel quadro della fascia salariale definita per la sua funzione e la sua categoria secondo i requisiti, le qualifiche e le responsabilità da assumere.

² Nel caso di modifica dei requisiti, delle qualifiche o delle responsabilità da assumere, lo stipendio di base può essere adeguato nell'ambito del preventivo per quella determinata fascia salariale, anche se la funzione e la categoria restano invariate. Di regola tali adeguamenti avvengono all'inizio dell'anno.

³ Nel caso di cambiamento di funzione o di categoria nell'ambito di una funzione, l'adeguamento dello stipendio di base ha luogo contemporaneamente a tale modifica.

⁴ Il consiglio d'amministrazione definisce annualmente, nell'ambito del preventivo, un importo destinato ad adeguamenti individuali dei salari di base.

Art. 20 Pagamento

Il pagamento dello stipendio annuo di base avviene in 12 rate mensili.

Art. 21 Compensazione del rincaro

Il rincaro può essere adeguatamente compensato (mantenimento del potere d'acquisto). Il consiglio d'amministrazione decide annualmente se e in quale misura gli stipendi di base nonché gli importi di cui negli articoli 17 capoverso 2 e 18 capoverso 2 sono adeguati al rincaro.

Art. 22 Componente salariale variabile

¹ Il versamento di una componente salariale variabile si basa sulla valutazione annuale scritta delle prestazioni nonché sul colloquio di valutazione del personale. La componente salariale variabile presuppone che il collaboratore abbia superato gli obiettivi convenuti.

² La componente salariale variabile di un singolo collaboratore non può superare il 20 per cento dello stipendio di base dei collaboratori attribuiti alle due fasce salariali superiori e del direttore, nonché il 15 per cento dello stipendio di base per tutte le rimanenti fasce salariali.

³ Non sussiste alcun diritto di percepire la componente salariale variabile.

Art. 23 Preventivo per la componente salariale variabile

¹ Il consiglio d'amministrazione stabilisce annualmente l'importo disponibile per la componente salariale variabile nell'ambito del preventivo.

² Tale importo non può eccedere il 10 per cento della massa salariale.

Art. 24 Prestazioni supplementari e rimborso spese

¹ I collaboratori hanno il diritto di percepire ulteriori prestazioni quali gli assegni di custodia, i premi di fedeltà e le facilitazioni per i trasporti pubblici.

² La FINMA emana un regolamento sul rimborso delle spese supplementari derivanti dall'esercizio dell'attività professionale per la FINMA.

³ È ammesso il rimborso forfettario delle spese. Esso non deve superare gli importi massimi riconosciuti dalle autorità fiscali.

Sezione 6: Continuazione del versamento dello stipendio**Art. 25** Malattia e infortunio

¹ In caso di incapacità lavorativa a seguito di malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto a percepire lo stipendio fino al ripristino della capacità lavorativa:

- a. per la durata di tre mesi nel primo anno di servizio;
- b. per la durata di 12 mesi dal secondo anno di servizio.

² Alla scadenza di tali periodi i collaboratori hanno il diritto di percepire il 90 per cento dello stipendio per la durata di 24 mesi dall'inizio dell'incapacità lavorativa.

³ In casi di rigore motivati, lo stipendio può continuare a essere versato, in ragione del 70 per cento dello stipendio ordinario, fino alla conclusione degli accertamenti medici o fino al versamento di una rendita, tuttavia per un periodo non superiore ai 12 mesi.

⁴ Il diritto allo stipendio può essere ridotto se un collaboratore ha provocato intenzionalmente o per negligenza grave una malattia o un infortunio, si è esposto consapevolmente a un pericolo straordinario o ha compiuto un atto temerario.

Art. 26 Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile

¹ In caso di interruzione del lavoro dovuta a servizio obbligatorio militare o di protezione civile oppure a servizio civile, le persone soggette all'obbligo di servizio hanno il diritto di percepire l'intero stipendio durante un periodo massimo di 25 giorni lavorativi per anno civile.

² Se la somma dei giorni di servizio supera i 25 giorni lavorativi, il diritto allo stipendio per l'ulteriore durata del servizio si riduce all'80 per cento dello stipendio ordinario per i collaboratori con obblighi di assistenza e al 60 per cento per i collaboratori senza obblighi di assistenza.

³ Nel caso di servizi volontari lo stipendio viene corrisposto per un massimo di cinque giorni lavorativi, fintanto che la somma dei giorni di servizio non abbia superato i 25 giorni lavorativi per anno civile.

⁴ Se l'indennità di perdita di guadagno supera l'ammontare dello stipendio, quest'ultimo è versato fino a concorrenza dell'indennità di perdita di guadagno.

Art. 27 Decesso del collaboratore

In caso di decesso del collaboratore la continuazione del versamento dello stipendio si protrae per il mese in corso e per i due mesi successivi.

Art. 28 Maternità e adozione

¹ In caso di interruzione del lavoro per maternità, lo stipendio ordinario viene versato per un periodo di 16 settimane, a condizione che il giorno del parto siano trascorsi dieci mesi dall'assunzione.

² Nel caso in cui il periodo d'impiego sia più breve si applicano le disposizioni della legge federale del 25 settembre 1952⁵ sulle indennità di perdita di guadagno.

³ Su richiesta è possibile interrompere il lavoro al massimo due settimane prima della data prevista per il parto, quale congedo maternità anticipato. I giorni di congedo restanti decorrono subito dopo il parto.

⁴ Qualora accolga bambini di età inferiore a un anno per accudirli ed educarli in vista di una futura adozione, il collaboratore che si assume tale compito in misura preponderante può interrompere il lavoro per la durata di due mesi durante i quali viene versato l'intero stipendio, a condizione che abbia raggiunto un anno di servizio.

Art. 29 Diritto ai pagamenti sostitutivi

Le prestazioni di assicurazioni sono computate nello stipendio.

Sezione 7: Tempo di lavoro e vacanze

Art. 30 Tempo di lavoro normale e rilevazione delle presenze

¹ La durata settimanale del lavoro per collaboratori a tempo pieno è di 42 ore.

² Il tempo di lavoro dei collaboratori a tempo parziale si riduce in funzione del tasso di occupazione.

³ Il tempo di lavoro deve essere rilevato fatto salvo l'articolo 32.

⁵ RS 834.1

Art. 31 Ore supplementari

¹ Le ore supplementari sono ore lavorative prestate su richiesta della FINMA al di fuori del normale orario di lavoro. Il lavoro notturno e domenicale effettuato su richiesta deve essere considerato come ore supplementari.

² Di regola tali ore supplementari vengono compensate con un periodo di tempo libero di durata equivalente.

³ Se, in via eccezionale, non fosse possibile compensare le ore supplementari, in singoli casi è possibile convenire un indennizzo finanziario. Quest'ultimo non prevede un supplemento.

⁴ La regolamentazione sulle ore supplementari non è valida per i collaboratori con orario di lavoro basato sulla fiducia.

Art. 32 Tempo di lavoro basato sulla fiducia

¹ Il lavoro dei collaboratori delle due fasce salariali superiori nonché del direttore si basa sulla fiducia e avviene senza registrazione delle ore (collaboratori con orario di lavoro basato sulla fiducia).

² Nell'ambito del tempo di lavoro basato sulla fiducia i collaboratori possono compensare il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro ai sensi dell'articolo 30 capoverso 1. Non sussiste il diritto a un indennizzo finanziario.

Art. 33 Vacanze e congedi

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

² Prima dell'anno civile in cui il collaboratore compie 20 anni e a partire dall'anno civile in cui compie 50 anni, il diritto alle vacanze è di sei settimane.

³ In casi motivati e tenendo conto delle esigenze aziendali, la FINMA può concedere ai collaboratori un congedo pagato o non pagato.

Sezione 8: Previdenza professionale**Art. 34** Cassa pensione

¹ I collaboratori della FINMA sono assicurati contro i rischi di vecchiaia, decesso e invalidità conformemente alle disposizioni della legge federale del 20 dicembre 2006⁶ su PUBLICA, della sezione 4b della legge federale del 24 marzo 2000⁷ sul personale federale e del regolamento di previdenza per i collaboratori e i beneficiari di rendite della Cassa di previdenza della FINMA.

⁶ RS 172.222.1

⁷ RS 172.220.1

² Lo stipendio assicurabile comprende lo stipendio di base e la componente salariale variabile, compresi gli adeguamenti al rincaro di cui nell'articolo 21. Le indennità per ore di lavoro supplementari e le prestazioni salariali accessorie non sono assicurate.

Art. 35 Rendita transitoria

¹ Se una persona percepisce una rendita transitoria intera o una mezza rendita transitoria, la FINMA assume la metà dei costi per il finanziamento della rendita transitoria effettivamente percepita se:

- a. la persona interessata ha compiuto 62 anni; e
- b. il rapporto di lavoro prima del pensionamento è durato almeno cinque anni.

² Se le condizioni di cui nel capoverso 1 non sono realizzate, la FINMA partecipa ai costi nella misura del 25 per cento.

Sezione 9: Attività accessorie e cariche pubbliche

Art. 36 Obbligo di ottenere un'autorizzazione e d'informazione

¹ L'esercizio di un'attività accessoria o di una carica pubblica dev'essere autorizzato dalla FINMA.

² I collaboratori occupati a tempo parziale possono esercitare un'attività a favore di terzi al di fuori del tempo di lavoro dedicato alla FINMA, a condizione che tale attività sia compatibile con quella svolta presso la FINMA. Devono informare la FINMA sulla natura e sull'entità di tale attività.

Art. 37 Incompatibilità

L'esercizio di un'attività esterna alla FINMA, di un'attività accessoria o di una carica pubblica sono incompatibili con l'impiego presso la FINMA se:

- a. pregiudica la reputazione della FINMA;
- b. sussiste un conflitto d'interessi con l'attività svolta presso la FINMA.

Sezione 10: Obblighi di fedeltà e norme di comportamento

Art. 38 Principi concernenti il comportamento

¹ I collaboratori della FINMA si comportano e si esprimono in modo da salvaguardare la reputazione e la credibilità della FINMA e si astengono da qualsiasi comportamento che potrebbe portarle pregiudizio.

² Essi evitano conflitti tra i propri interessi e quelli della FINMA o ne danno notizia qualora non possano essere evitati.

³ Il consiglio d'amministrazione emana un codice di condotta.

Art. 39 Agevolazioni

I collaboratori non possono beneficiare di agevolazioni individuali da parte di istituti sottoposti a vigilanza.

Sezione 11: Protezione giuridica e prescrizione**Art. 40** Procedura

¹ Se in una controversia concernente il rapporto di lavoro le parti non raggiungono un'intesa, la FINMA pronuncia una decisione.

² Tale decisione è impugnabile secondo le disposizioni generali sull'organizzazione giudiziaria federale.

Art. 41 Prescrizione

Indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le pretese derivanti dallo stesso si prescrivono:

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

Sezione 12: Disposizioni finali**Art. 42** Disposizioni transitorie concernenti le rendite transitorie

Durante un periodo transitorio di cinque anni a partire dall'entrata in vigore integrale della legge federale del 20 dicembre 2006⁸ su PUBBLICA, la FINMA assume la metà dei costi per il finanziamento della rendita transitoria di cui nell'articolo 35 a partire dalla data in cui la persona interessata compie 60 anni e indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro.

Art. 43 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2009.

⁸ RS 172.222.1

