

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

Modifica del 25 febbraio 2015

Approvata dal Consiglio federale il 13 maggio 2015

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

ordina:

I

L’ordinanza dell’11 agosto 2008¹ sul personale FINMA è modificata come segue:

Ingresso

visto l’articolo 13 capoverso 4 della legge federale del 22 giugno 2007²
sulla vigilanza dei mercati finanziari (LFINMA),

Art. 6 cpv. 1 e 1^{bis}

¹ Il periodo di prova per i rapporti di lavoro di durata indeterminata è di tre mesi.
Può essere prorogato contrattualmente di tre mesi al massimo.

^{1bis} Se le circostanze lo giustificano, all’inizio del rapporto di lavoro la durata del
periodo di prova può essere fissata contrattualmente a un massimo di sei mesi.

Art. 7 cpv. 1

Concerne soltanto il testo francese

Art. 8

Concerne soltanto il testo tedesco

Art. 9 cpv. 1, 1^{bis}–3

¹ *Concerne soltanto il testo tedesco*

^{1bis} Per il direttore il termine di preavviso è di nove mesi.

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

¹ RS 956.121
² RS 956.1

^{2bis} Qualora circostanze particolari lo rendano necessario, la direzione può designare altre funzioni chiave a cui si applicano termini di disdetta più lunghi, ma di durata non superiore a sette mesi.

³ In casi motivati, per le funzioni non contemplate ai capoversi 1^{bis}-2^{bis} possono essere convenuti contrattualmente termini di disdetta più lunghi rispetto a quelli indicati al capoverso 1, ma di durata non superiore a sei mesi.

Art. 11 cpv. 2

Concerne soltanto il testo francese

Art. 15 cpv. 2 lett. b-e e 3-5

² Periodi di divieto di disdetta sussistono:

- b. nel caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio dopo il periodo di prova: almeno fino al termine di un periodo di due anni dall'inizio dell'impedimento al lavoro;
- c. nel caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio dopo la comunicazione di un motivo di disdetta: per tre mesi fino al quinto anno di servizio compiuto, in seguito per sei mesi;
- d. nel caso di gravidanza: durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto;
- e. nel caso di servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero autorizzato dalla FINMA: per la durata dell'impedimento al lavoro.

³ In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio o a seguito del ripetersi di una malattia o di conseguenze di un infortunio, il periodo di cui al capoverso 2 lettera b ricomincia a decorrere.

⁴ Qualora subentri un nuovo impedimento al lavoro conformemente al capoverso 3 prima che il collaboratore sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi, il termine indicato al capoverso 2 lettera b tiene conto della durata dei precedenti impedimenti al lavoro. Le assenze di breve durata non vengono prese in considerazione. Il termine minimo applicato è quello indicato al capoverso 2 lettera c.

⁵ Se i collaboratori si rifiutano di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 25a oppure non seguono le prescrizioni mediche secondo l'articolo 25 capoverso 4, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro prima del termine del periodo di cui al capoverso 2 lettera b, a condizione che esista un motivo di disdetta secondo l'articolo 9 capoverso 4.

*Titolo della sezione prima dell'art. 17***Sezione 5:
Stipendio, assegni e altre prestazioni della FINMA***Art. 17 cpv. 1, 2 e 4*

¹ La FINMA versa ai collaboratori uno stipendio. Quest'ultimo è calcolato in base ai criteri di cui all'articolo 19 capoverso 1.

² L'importo massimo della retribuzione del direttore, composta da stipendio, assegni e altre prestazioni della FINMA, è fissato al momento dell'assunzione e sottostà all'approvazione del Consiglio federale.

⁴ Lo stipendio è versato in 12 parti.

Art. 18 Fasce salariali

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

² Uno stipendio superiore a 360 000 franchi è sottoposto all'approvazione del capo del Dipartimento federale delle finanze.

³ L'attività dei collaboratori è classificata mediante funzioni.

⁴ A ciascuna funzione corrisponde una fascia salariale.

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

Art. 19 Criteri per la determinazione dello stipendio

¹ A ciascun collaboratore viene attribuita una fascia salariale a seconda della funzione svolta. Lo stipendio è fissato, entro i limiti della fascia salariale definita per la funzione, secondo i requisiti, le qualifiche personali, le prestazioni e le responsabilità da assumere.

² Nel caso di modifica dei requisiti, delle qualifiche, delle prestazioni o delle responsabilità da assumere, senza cambiamento della funzione, lo stipendio può essere adeguato entro i limiti del preventivo e della fascia salariale. Di regola tali adeguamenti avvengono all'inizio dell'anno.

³ Qualora venga modificata la funzione, l'adeguamento dello stipendio avviene contestualmente a tale modifica.

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

*Art. 20**Abrogato*

Art. 21 Compensazione del rincaro

Il rincaro può essere adeguatamente compensato. Il consiglio d'amministrazione decide annualmente se e in quale misura gli stipendi sono adeguati al rincaro.

*Art. 22 e 23**Abrogati**Art. 24, rubrica e cpv. 4*

Prestazioni supplementari, rimborso spese e premi spontanei

⁴ Nel regolamento del personale il consiglio d'amministrazione può prevedere premi spontanei fino a 500 franchi.

*Inserire prima del titolo della sezione 6**Art. 24a* Spese di procedura e ripetibili

¹ La FINMA rimborsa le spese di procedura e ripetibili ai collaboratori coinvolti in un procedimento civile o penale in seguito all'esercizio della loro attività professionale se:

- a. il procedimento è in rapporto all'attività professionale svolta per conto della FINMA;
- b. l'atto non è stato commesso né per negligenza grave né intenzionalmente; e
- c. la FINMA ha un interesse allo svolgimento del processo.

² Finché il tribunale non decide, sono fornite soltanto garanzie di pagamento. Per ragioni importanti le spese possono essere rimborsate prima che il tribunale decida.

Art. 25 Malattia e infortunio

¹ In caso di impedimento al lavoro a seguito di malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto a percepire lo stipendio per 12 mesi.

² Decorso tale termine, il datore di lavoro versa il 90 per cento dello stipendio per 12 mesi.

³ In casi eccezionali debitamente motivati, il versamento dello stipendio secondo il capoverso 2 può essere prolungato fino al termine degli accertamenti medici o fino al versamento di una rendita, ma al massimo di altri 12 mesi.

⁴ Le prestazioni di cui ai capoversi 1–3 sono concesse su presentazione di un certificato medico e a condizione che le prescrizioni mediche siano seguite. La FINMA può chiedere che il collaboratore sia visitato da un medico di fiducia o dal servizio medico.

⁵ Se il collaboratore 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 In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio, il periodo di cui ai capoversi 1–3 ricomincia a decorrere. Il ripetersi di una malattia o di conseguenze di un infortunio è considerato come una nuova malattia o un nuovo infortunio, a condizione che precedentemente il collaboratore sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Le assenze di breve durata non vengono prese in considerazione.

⁷ Allo scadere dei periodi di cui ai capoversi 1–3 ed eventualmente di una proroga ai sensi del capoverso 6 non esiste più alcun diritto allo stipendio, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro continui a sussistere.

⁸ In caso di rapporti di lavoro di durata determinata, la continuazione del versamento dello stipendio secondo i capoversi 1–3 termina al più tardi con la conclusione del rapporto di lavoro.

Art. 25a Provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro

¹ In caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio di un collaboratore, la FINMA ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrarlo nel mondo del lavoro (provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro). Nell'effettuare gli accertamenti può coinvolgere uffici di consulenza esterni.

² La FINMA può obbligare il collaboratore a partecipare ai provvedimenti d'integrazione.

Art. 25b Riduzione del diritto allo stipendio

¹ La FINMA versa gli assegni sociali per intero anche durante la continuazione del versamento dello stipendio secondo l'articolo 25 capoversi 1–3; in seguito, il diritto decade.

² La FINMA riduce o revoca il diritto allo stipendio se il collaboratore ha causato una malattia o un infortunio intenzionalmente o per negligenza grave oppure si è esposto consapevolmente a un pericolo eccezionale o ha affrontato un'impresa rischiosa.

³ La FINMA può ridurre o in casi gravi revocare il diritto allo stipendio secondo l'articolo 25 capoversi 1–3 se il collaboratore, senza un valido motivo, si rifiuta di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 25a.

Art. 28 cpv. 1 e 2

¹ In caso di interruzione del lavoro per maternità, lo stipendio ordinario viene versato per un periodo di 16 settimane.

² *Abrogato*

Art. 31 cpv. 3

³ Se, in via eccezionale, non è possibile compensare le ore supplementari, in singoli casi si può convenire un indennizzo finanziario.

*Art. 34 cpv. 2**Abrogato**Inserire gli art. 35a–35c prima del titolo della sezione 9**Art. 35a* Composizione e organizzazione dell'organo paritetico della Cassa di previdenza

¹ L'organo paritetico della Cassa di previdenza della FINMA è composto da tre rappresentanti del datore di lavoro e tre rappresentanti dei lavoratori.

² Possono essere membri dell'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito dirigenziale. I sessi e le lingue ufficiali devono essere adeguatamente rappresentati.

³ La presidenza è composta da un rappresentante del datore di lavoro e un rappresentante dei lavoratori. È rinnovata ogni due anni; il presidente e il vicepresidente sono scelti alternativamente tra i rappresentanti del datore di lavoro e dei lavoratori.

⁴ L'organo paritetico redige un regolamento interno che disciplina in particolare i dettagli dell'organizzazione e dei compiti, le sedute, gli ordini del giorno e le deliberazioni nonché i costi.

Art. 35b Durata del mandato ed elezione dei membri

¹ La durata del mandato dei membri dell'organo paritetico è di quattro anni.

² I rappresentanti del datore di lavoro sono nominati dalla direzione della FINMA.

³ I rappresentanti dei lavoratori sono eletti mediante votazione scritta e segreta a maggioranza semplice. In caso di parità di voti si procede per sorteggio.

⁴ Possono votare tutti i collaboratori della FINMA purché siano assicurati presso la Cassa di previdenza della FINMA.

⁵ I membri del consiglio d'amministrazione o della direzione della FINMA non possono essere eletti come rappresentanti dei lavoratori.

Art. 35c Procedura per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori

¹ Le elezioni si svolgono al più tardi durante il quarto trimestre dell'anno che precede un nuovo mandato.

² La data delle elezioni è pubblicata nell'Intranet con almeno sei settimane di anticipo. I candidati devono comunicare la propria disponibilità almeno 20 giorni prima della data delle elezioni.

³ L'elezione si svolge se si candidano almeno quattro persone. In presenza di tre candidature l'elezione è tacita.

⁴ Qualora i rappresentanti dei lavoratori si ritirino, subentrano i candidati non eletti nell'ultima tornata elettorale.

⁵ L'organo paritetico definisce i dettagli della procedura di elezione.

Art. 38a Passaggio a un assoggettato alla vigilanza

¹ Un collaboratore della FINMA che passa al servizio di un assoggettato ha l'obbligo di informare la FINMA al momento della stipula del contratto.

² Al fine di evitare conflitti d'interesse, la FINMA può adottare provvedimenti quali la sospensione, il trasferimento o la ricusazione.

³ Con i collaboratori che sono in contatto costante con gli assoggettati della cui vigilanza sono direttamente responsabili occorre concordare, alla stipula del contratto di lavoro, che per una durata massima di un anno dopo l'inizio del termine di disdetta non possono operare per tali assoggettati e non ricevono indennizzi per il periodo successivo alla scadenza del rapporto di lavoro.

⁴ Se la vigilanza di cui al capoverso 3 viene esercitata da più collaboratori, il periodo di attesa viene concordato solo per il loro superiore diretto.

⁵ La direzione definisce le funzioni secondo i capoversi 3 e 4.

Art. 42a Disposizioni transitorie della modifica del 25 febbraio 2015

¹ Ai rapporti d'impiego il cui periodo di prova è in corso al momento dell'entrata in vigore della modifica del 25 febbraio 2015 si applica il diritto anteriore.

² Agli impedimenti al lavoro dovuti a malattia o infortunio che sussistono al momento dell'entrata in vigore della modifica del 25 febbraio 2015 o sussistevano prima di tale data si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15 capoverso 2 lettere b e c, capoversi 3 e 4 nonché all'articolo 25 del nuovo diritto.

II

La presente ordinanza entra in vigore il 1° luglio 2015.

25 febbraio 2015

In nome dell'Autorità federale di vigilanza
sui mercati finanziari FINMA:

La presidente, Anne Héritier Lachat

