

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

(Ordinanza sul personale FINMA)

del 11 agosto 2008

Approvata dal Consiglio federale il 27 agosto 2008.

*L'autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA),
visto l'articolo 13 capoverso 2 della legge del 22 giugno 2007 sulla vigilanza dei
mercati finanziari¹ (LAUFIN)*

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, a titolo suppletivo trovano applicazione 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 Organizzazioni del personale

¹ La FINMA intrattiene dei contatti regolari con le organizzazioni del personale quali rappresentanti di interessi fondamentali del personale.

² Le organizzazioni del personale sono abilitate a rappresentare i loro membri nell'ambito della tutela di interessi individuali.

RS

¹ RS.....

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 sottoscritto dalla FINMA e dalla persona da assumere.

Art. 5 Durata

¹ Il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato se il contratto di lavoro non prevede una durata determinata.

² Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato per una durata massima di cinque anni.

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

Art. 6 Periodo di prova

¹ Il periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato è di sei mesi. Mediante accordo reciproco è possibile accorciare i termini del periodo di prova.

² Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova decade, tranne se lo stesso è previsto dal 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 ogni momento.

² Il rapporto di lavoro termina senza disdetta:

- a. alla fine del periodo convenuto;
- b. a seguito del raggiungimento del limite d'età previsto dall'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 entrambe le parti contrattuali:

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

Art. 9 Disdetta dopo la fine del periodo di prova

¹ Dopo la fine del periodo di prova il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti contrattuali alla fine di ogni mese con preavviso di tre mesi.

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

³ Per ragioni particolari possono essere previsti contrattualmente dei termini di disdetta più lunghi.

² La disdetta del rapporto di lavoro da parte della FINMA presuppone ragioni oggettive. La FINMA comunica al collaboratore le ragioni del licenziamento per iscritto.

Art. 10 Risoluzione immediata

¹ Per cause gravi ogni parte contrattuale può disdire il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato in qualsiasi momento senza preavviso.

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

³ Quale causa grave vale in particolare ogni circostanza in presenza della quale, per ragioni di buona fede, non si può esigere la prosecuzione del rapporto di lavoro dalla parte contrattuale che ha formulato la disdetta.

Art. 11 Forma della disdetta

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

² Se le parti contrattuali non giungono ad un accordo sulla risoluzione del rapporto di lavoro, la FINMA lo disdice mediante decisione.

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 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti³.

² In casi specifici la FINMA può prolungare il rapporto di lavoro, previo accordo 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, dopo consultazione delle organizzazioni del personale, la FINMA adotterà delle misure di sostegno a favore dei collaboratori interessati.

² Tali misure consistono in prestazioni atte a garantire la sicurezza sociale, come in particolare un supporto 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 finanziata 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 dalla disdetta

Art. 14 Disdetta abusiva

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

- a. per ragioni intrinseche alla personalità del collaboratore, nella misura in cui tali ragioni non siano connesse con il rapporto di lavoro e non lo pregiudichino in modo significativo;
- b. perché il collaboratore esercita diritti costituzionali, nella misura in cui tale esercizio non leda i propri 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 quale rappresentante in un'istituzione aziendale o in un organismo affiliato;
- f. esclusivamente per vanificare l'insorgere di pretese della controparte derivante dal rapporto di lavoro;
- g. perché la controparte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro.

² Si applica inoltre anche la protezione dal licenziamento ai sensi dell'articolo 10 della legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi⁴.

⁴ RS 151.1

Art. 15 Disdetta in tempo inopportuno

¹ La disdetta data durante un periodo di divieto è nulla. Il termine di scadenza di una disdetta data anteriormente 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;
- 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 date cause gravi, il collaboratore ha il diritto di percepire lo stipendio fino alla decorrenza del termine di disdetta ordinario o del contratto di lavoro a tempo determinato.

² Nel caso di licenziamento abusivo o di licenziamento con effetto immediato in assenza di cause gravi oppure se sono state violate delle disposizioni procedurali, la parte che è stata licenziata può richiedere un'indennità adeguata alle circostanze, a prescindere da eventuali pretese ai sensi della Sezione 1. L'importo di tale indennità non può tuttavia eccedere l'equivalente di sei mesi di salario.

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: Salario**Art. 17** Principio

¹ Il salario si compone di un salario di base nonché di una componente salariale variabile.

² La somma massima del salario di base e della componente salariale variabile per il direttore è fissata all'assunzione e deve essere sottoposta 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 Salario di base

¹ La FINMA definisce il salario di base mediante fasce salariali che in parte si sovrappongono.

² Un salario di base superiore a 300'000 franchi necessita dell'approvazione del capo del Dipartimento delle finanze.

³ L'attività dei collaboratori è classificata mediante funzioni. Nel quadro di ogni funzione sono definite determinate categorie.

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

⁵ Il salario di base del direttore viene stabilito indipendentemente dalle fasce salariali.

Art. 19 Criteri per la determinazione del salario di base

¹ Il salario 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, il salario di base può essere adeguato nei limiti della fascia salariale e del budget previsto, 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 del salario di base ha luogo contemporaneamente a tale modifica.

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

Art. 20 Pagamento

Il pagamento del salario 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 i salari di base nonché gli importi di cui agli articoli 17 capoverso 2 e 18 capoverso 2 devono essere adeguati al rincaro.

Art. 22 Componente salariale variabile

¹ La corresponsione di una componente salariale variabile si basa sulla valutazione annuale scritta delle prestazioni nonché sul colloquio di valutazione del personale e richiede il superamento degli obiettivi convenuti.

² La componente salariale variabile di un singolo collaboratore non può superare il 20% del salario di base dei collaboratori attribuiti alle due fasce salariali più elevate e del direttore, nonché il 15% del salario di base per tutte le restanti fasce salariali.

³ Non sussiste alcun diritto alla corresponsione della componente salariale variabile.

Art. 23 Credito per la componente salariale variabile

¹ Il consiglio d'amministrazione decide annualmente l'importo disponibile per la componente salariale variabile nel quadro del budget.

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

Art. 24 Prestazioni supplementari e rimborso spese

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

² La FINMA emana un regolamento sul rimborso delle spese supplementari connesse con l'esercizio dall'attività professionale.

³ È ammesso il rimborso forfetario delle spese, che tuttavia non può superare gli importi massimi riconosciuti dalle autorità fiscali.

Sezione 6: Continuazione del versamento del salario

Art. 25 Malattia e infortunio

¹ I collaboratori inabili al lavoro a seguito di malattia o infortunio hanno il diritto alla corresponsione del salario fino al recupero 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 Decorsi tali periodi i collaboratori hanno il diritto di percepire il 90% del salario per la durata di 24 mesi dall'inizio dell'incapacità lavorativa.

³ In casi di rigore la continuazione del versamento del salario può essere prolungata durante un periodo non superiore ai 12 mesi e per un importo massimo corrispondente al 70% dello stipendio percepito precedentemente, fino alla conclusione degli accertamenti medici o fino al versamento di una rendita.

⁴ Tale pretesa può essere decurtata se la malattia o l'infortunio sono stati causati intenzionalmente dal collaboratore, se allo stesso è imputabile negligenza grave, se si è esposto consapevolmente a un pericolo eccezionale o ha affrontato un'impresa rischiosa.

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

¹ Nel caso di interruzione del lavoro dovuta a servizio militare o servizio di protezione civile obbligatori oppure a servizio civile, coloro che hanno l'obbligo di

servizio hanno il diritto alla corresponsione dell'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 al salario per l'ulteriore durata del servizio si riduce all'80% dello stipendio percepito precedentemente per i collaboratori con obblighi di assistenza e al 60% per collaboratori senza obblighi di assistenza.

³ Nel caso di servizi volontari lo stipendio viene corrisposto per un massimo di 5 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, viene corrisposto l'importo 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 Nel caso di interruzione del lavoro per maternità, lo stipendio percepito precedentemente viene versato per un periodo di 16 settimane, a condizione che il giorno del parto sia trascorso il periodo di dieci mesi completi dall'assunzione.

² Nel caso in cui la durata dall'assunzione sia più breve vengono applicate le disposizioni previste dalla legge del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno⁵.

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 vanno presi subito dopo il parto.

⁴ Nel caso di accoglimento di bambini di età inferiore ad un anno da curare ed educare in vista di una futura adozione, i collaboratori che assumono tale compito in misura preponderante possono interrompere il lavoro per la durata di due mesi durante i quali viene corrisposto l'intero stipendio, a condizione che abbiano raggiunto un anno di servizio.

Art. 29 Diritto alle indennità

Le prestazioni assicurative percepite vengono dedotte dallo stipendio.

⁵ RS 834.1

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 settimanali.

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 con riserva dell'articolo 32.

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 ai sensi dell'articolo 32.

Art. 32 Tempo di lavoro basato sulla fiducia

¹ Il lavoro dei collaboratori delle due fasce salariali più elevate 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 erogato 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 vi è il compimento dei 20 anni e a partire dall'anno civile in cui vi è il compimento dei 50 anni, il diritto alle vacanze è di sei settimane.

³ In casi giustificati 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 della vecchiaia, di decesso e di invalidità conformemente alle disposizioni della legge del 20 dicembre 2006 su PUBBLICA⁶, della Sezione 4b della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale⁷ e del regolamento di previdenza per i collaboratori e i beneficiari di rendite della Cassa di previdenza della FINMA.

² Il salario assicurabile comprende il salario di base e la componente variabile del salario, compresi gli adeguamenti al rincaro previsti dall'articolo 21. Gli indennizzi per ore di lavoro supplementare e le prestazioni salariali accessorie non sono assicurati.

Art. 35 Rendita transitoria

¹ Quando una persona percepisce una rendita transitoria integrale 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. la durata del rapporto di lavoro prima del pensionamento è stata di almeno cinque anni.

² Se le condizioni previste dal capoverso 1 non sono realizzate, la FINMA partecipa ai costi nella misura del 25%.

Sezione 9: Attività accessorie e cariche pubbliche

Art. 36 Obbligo di ottenere un'autorizzazione e di dichiarazione

¹ Lo svolgimento di attività accessorie o di una carica pubblica richiedono un'autorizzazione da parte della 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. Della natura e dell'entità di questa attività devono informare la FINMA.

Art. 37 Incompatibilità

Lo svolgimento 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. porta pregiudizio alla reputazione della FINMA;

⁶ RS 172.222.1

⁷ RS 172.220.1

- b. sussiste un conflitto d'interessi con l'attività svolta presso la FINMA.

Sezione 10: Obblighi di fedeltà e di comportamento

Art. 38 Principi di 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 li esternano se non possono 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, prescrizione e decadenza

Art. 40 Procedura

¹ Se in caso di contenzioso nell'ambito del rapporto di lavoro le parti non giungono ad un accordo, la FINMA emette una decisione.

² Tale decisione è sottoposta a ricorso secondo le disposizioni generali sull'organizzazione giudiziaria.

Art. 41 Prescrizione

¹ La prescrizione dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro subentra indipendentemente dal momento della sua fine:

- a. in modo generale dopo l'espiazione di un termine di cinque anni dall'esigibilità della pretesa;
- b. conformemente alle disposizioni del diritto penale nella misura in cui la pretesa si basa su di una fattispecie penale per la quale è previsto un periodo di prescrizione più lungo.

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 del 20 dicembre 2006 su PUBBLICA, la FINMA assume la metà dei costi

legati al finanziamento di una rendita transitoria prevista dall'articolo 35, non appena la persona interessata ha compiuto i 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.

...

A nome della FINMA

Il presidente: Eugen Haltiner

