

Nel 2014, la FINMA ha adottato per la prima volta un modello delle competenze che consente di valutare il profilo individuale di ciascun collaboratore della FINMA in quattro ambiti di competenze e di individuare i margini di miglioramento personale. A integrazione del consolidato programma di incentivazione di tutti i collaboratori, nel 2014 la FINMA ha altresì avviato un programma di sviluppo del potenziale.

L'adozione del nuovo modello delle competenze si estende su buona parte della catena di valore aggiunto delle risorse umane. Si applica nella fase di assunzione dei nuovi collaboratori, nel processo di valutazione delle prestazioni e di definizione degli obiettivi (processo MbO) e nello sviluppo del personale. Nella fase di definizione degli obiettivi per il 2014 nel quadro del processo MbO del 2013, i superiori hanno per la prima volta fissato i profili dei propri collaboratori da loro attesi nelle quattro competenze centrali. La valutazione di questi profili di competenza individuali completa la valutazione generale e aiuta a individuare i margini di miglioramento personali e i futuri obiettivi di sviluppo.

Introduzione di un programma di sviluppo del potenziale

A integrazione del comprovato programma di incentivazione di tutti i collaboratori, nel 2014 è stato introdotto un programma di sviluppo del potenziale con l'obiettivo di pianificare a lungo termine le risorse da destinare a funzioni specialistiche e dirigenziali interne. Il programma prevede misure di incentivazione volte a preparare i collaboratori ad assumere funzioni superiori o incarichi di maggiore responsabilità. Su base consensuale e con frequenza annuale, le divisioni decidono quali collaboratori accogliere o confermare nel programma.

Alcune cifre concernenti l'organico

Il tetto massimo autorizzato dal Consiglio di amministrazione per gli impieghi a tempo indeterminato nel 2014 era pari a 481 posti di lavoro a tempo pieno; nell'anno in esame ne sono stati occupati in media 462. Nei rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato, nel 2014 la FINMA ha impiegato in media 509 collaboratori (anno precedente: 504), ripartiti su 483 posti a tempo pieno (anno precedente: 468). Circa il 24% del personale (anno pre-

cedente: 20%) lavorava a tempo parziale. L'organico approvato dal Consiglio di amministrazione per il 2015 resta invariato.

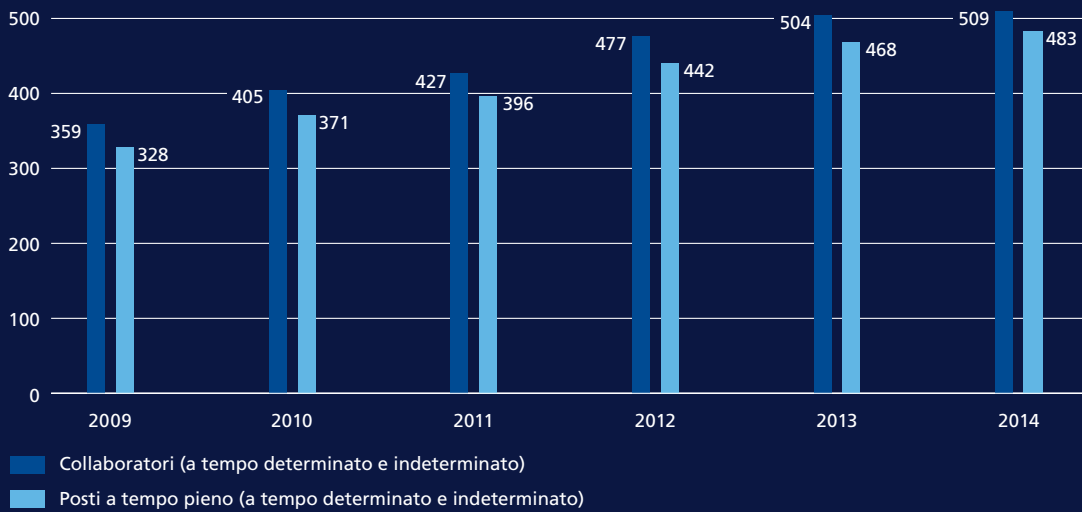
L'età media dei collaboratori operativi nel 2014 era di 41 anni come nell'anno precedente. Circa il 74% del personale (anno precedente: 69%) aveva un'età compresa tra 30 e 49 anni, il 20% (anno precedente: 21%) era costituito da collaboratori di età pari o superiore a 50 anni e il 6% (anno precedente: 11%) da nuove leve. 234 collaboratori, ossia il 47% (anno precedente: 214, ossia il 42%), ricoprivano una funzione di quadro. Presso la FINMA rientrano in questa categoria le funzioni direttive e tutte le mansioni specialistiche che si collocano nelle fasce salariali da 1 a 3. Inoltre, 89 collaboratori, ossia il 38% (anno precedente: 35%) dei quadri, svolgevano compiti di dirigenza. La percentuale di donne con mansioni dirigenziali si aggirava attorno al 20% (anno precedente: 19%). Nel 2014 la quota complessiva di donne all'interno dell'organizzazione era del 37% come nell'anno precedente. Il numero di collaboratori di nazionalità straniera a fine 2014 era pari a 76 (anno precedente: 75).

A fine dicembre 2014 la fluttuazione (senza pensionamenti) è stata pari al 10% (anno precedente: 11%), presentando quindi una leggera flessione. Si constata che circa il 20% dell'organico opera al servizio della FINMA o di un'autorità che l'ha preceduta da almeno dieci anni.⁸² L'ottimizzazione delle misure nello sviluppo del personale ha reso la FINMA un datore di lavoro più attraente agli occhi dei giovani specialisti. Inoltre, nel 2014 diverse posizioni sono state occupate da candidati interni.

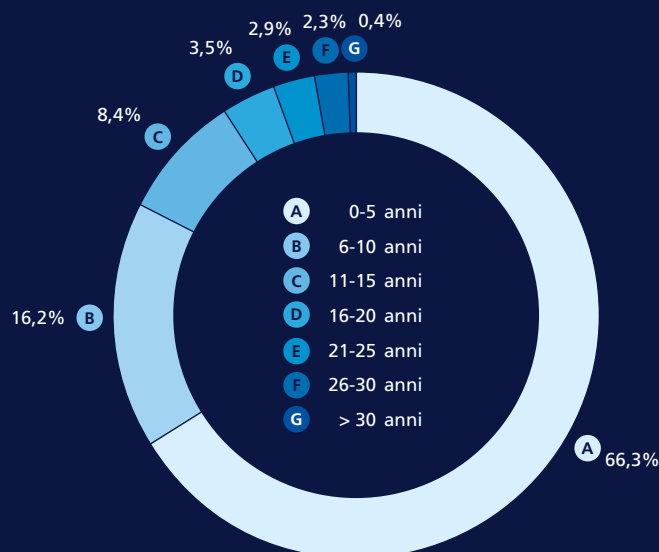
⁸² Cfr. grafico «Anni di servizio», pag. 99.

Alcune cifre concernenti l'organico della FINMA

Effettivo medio del personale



Anni di servizio



Ripartizione linguistica

