

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

dell’11 agosto 2008 (Stato 1° luglio 2015)

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 4 della legge federale del 22 giugno 2007<sup>1</sup> sulla vigilanza dei mercati finanziari (LFINMA),<sup>2</sup>

*ordina:*

### **Sezione 1: Disposizioni generali**

#### **Art. 1**            Oggetto e campo d’applicazione

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina il rapporto di lavoro di tutti i collaboratori della FINMA.

<sup>2</sup> Salvo disposizione contraria della presente ordinanza, trovano applicazione a titolo suppletivo le disposizioni del Codice delle obbligazioni<sup>3</sup> quale diritto pubblico della Confederazione.

<sup>3</sup> La FINMA emana i regolamenti d’esecuzione.

#### **Art. 2**            Comitato del personale

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

<sup>2</sup> Essa emana un regolamento concernente i compiti e le competenze del comitato del personale.

#### **Art. 3**            Associazioni del personale

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

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

RU **2008** 5331

<sup>1</sup> RS **956.1**

<sup>2</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell’O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>3</sup> 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

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

<sup>2</sup> Il rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per cinque anni al massimo.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.<sup>4</sup>

<sup>1bis</sup> 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.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>4</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>5</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

**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

<sup>1</sup> 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.

<sup>1bis</sup> Per il direttore il termine di preavviso è di nove mesi.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Per i membri della direzione il termine di preavviso è di sette mesi.<sup>7</sup>

<sup>2bis</sup> 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.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> In casi motivati, per le funzioni non contemplate ai capoversi <sup>1bis</sup>–<sup>2bis</sup> possono essere convenuti contrattualmente termini di disdetta più lunghi rispetto a quelli indicati al capoverso 1, ma di durata non superiore a sei mesi.<sup>9</sup>

<sup>4</sup> 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

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

<sup>2</sup> La disdetta con effetto immediato deve essere motivata per scritto.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> La disdetta del rapporto di lavoro richiede la forma scritta.

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

<sup>6</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>7</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>8</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>9</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

**Art. 12** Limite di età

<sup>1</sup> 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<sup>10</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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;

<sup>10</sup> RS 831.10

- g. perché la controparte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Trova inoltre applicazione la protezione dal licenziamento ai sensi dell'articolo 10 della legge federale del 24 marzo 1995<sup>11</sup> sulla parità dei sessi.

**Art. 15** Disdetta in tempo inopportuno

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup> nel caso di gravidanza: durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto;
- e.<sup>15</sup> nel caso di servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero autorizzato dalla FINMA: per la durata dell'impedimento al lavoro.

<sup>3</sup> 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.<sup>16</sup>

<sup>4</sup> 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

<sup>11</sup> RS 151.1

<sup>12</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>14</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>15</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>16</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

durata non vengono prese in considerazione. Il termine minimo applicato è quello indicato al capoverso 2 lettera c.<sup>17</sup>

<sup>5</sup> 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.<sup>18</sup>

#### **Art. 16** Diritto a un'indennità

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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, assegni e altre prestazioni della FINMA<sup>19</sup>**

#### **Art. 17** Principio

<sup>1</sup> La FINMA versa ai collaboratori uno stipendio. Quest'ultimo è calcolato in base ai criteri di cui all'articolo 19 capoverso 1.<sup>20</sup>

<sup>2</sup> 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.<sup>21</sup>

<sup>17</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>18</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>20</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Lo stipendio è versato in 12 parti.<sup>22</sup>

**Art. 18<sup>23</sup>** Fasce salariali

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

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

<sup>3</sup> L'attività dei collaboratori è classificata mediante funzioni.

<sup>4</sup> A ciascuna funzione corrisponde una fascia salariale.

<sup>5</sup> Lo stipendio del direttore viene stabilito a prescindere dalle fasce salariali.

**Art. 19<sup>24</sup>** Criteri per la determinazione dello stipendio

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

<sup>22</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

**Art. 20**<sup>25</sup>**Art. 21**<sup>26</sup>      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**<sup>27</sup>**Art. 24**      Prestazioni supplementari, rimborso spese e premi spontanei<sup>28</sup>

<sup>1</sup> 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.

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

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

<sup>4</sup> Nel regolamento del personale il consiglio d'amministrazione può prevedere premi spontanei fino a 500 franchi.<sup>29</sup>

**Art. 24a**<sup>30</sup>      Spese di procedura e ripetibili

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>25</sup> Abrogato dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, con effetto dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>27</sup> Abrogati dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, con effetto dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>28</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>29</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>30</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

## Sezione 6: Continuazione del versamento dello stipendio

### Art. 25<sup>31</sup> Malattia e infortunio

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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. 25<sup>a</sup><sup>32</sup> Provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La FINMA può obbligare il collaboratore a partecipare ai provvedimenti d'integrazione.

<sup>31</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>32</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

**Art. 25b<sup>33</sup>** Riduzione del diritto allo stipendio

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. 26** Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro per maternità, lo stipendio ordinario viene versato per un periodo di 16 settimane.<sup>34</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>34</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>35</sup> Abrogata dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, con effetto dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

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

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

<sup>3</sup> Il tempo di lavoro deve essere rilevato fatto salvo l'articolo 32.

**Art. 31** Ore supplementari

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Se, in via eccezionale, non è possibile compensare le ore supplementari, in singoli casi si può convenire un indennizzo finanziario.<sup>36</sup>

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> 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).

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> I collaboratori della FINMA sono assicurati contro i rischi di vecchiaia, decesso e invalidità conformemente alle disposizioni della legge federale del 20 dicembre 2006<sup>37</sup> su PUBBLICA, della sezione 4b della legge federale del 24 marzo 2000<sup>38</sup> sul personale federale e del regolamento di previdenza per i collaboratori e i beneficiari di rendite della Cassa di previdenza della FINMA.

<sup>2</sup> ...<sup>39</sup>

### **Art. 35**           Rendita transitoria

<sup>1</sup> 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.

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

### **Art. 35a<sup>40</sup>**       Composizione e organizzazione dell'organo paritetico della Cassa di previdenza

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

<sup>37</sup> RS 172.222.1

<sup>38</sup> RS 172.220.1

<sup>39</sup> Abrogato dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, con effetto dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>40</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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<sup>41</sup>** Durata del mandato ed elezione dei membri

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

<sup>2</sup> I rappresentanti del datore di lavoro sono nominati dalla direzione della FINMA.

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

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

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

**Art. 35c<sup>42</sup>** Procedura per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori

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

<sup>2</sup> 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.

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

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

<sup>5</sup> L'organo paritetico definisce i dettagli della procedura di elezione.

<sup>41</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

<sup>42</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU **2015** 2035).

## Sezione 9: Attività accessorie e cariche pubbliche

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

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

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Il consiglio d'amministrazione emana un codice di condotta.

### Art. 38<sup>a43</sup> Passaggio a un assoggettato alla vigilanza

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>43</sup> Introdotta dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> La direzione definisce le funzioni secondo i capoversi 3 e 4.

#### **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

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

<sup>2</sup> 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 2006<sup>44</sup> 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. 42a<sup>45</sup>** Disposizioni transitorie della modifica del 25 febbraio 2015

<sup>1</sup> 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.

<sup>44</sup> RS 172.222.1

<sup>45</sup> Introdotto dal n. I dell'O della FINMA del 25 feb. 2015, approvata dal CF il 13 mag. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2035).

<sup>2</sup> 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.

**Art. 43**            Entrata in vigore

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