

Nel 2013 la FINMA ha avviato e implementato con successo vari provvedimenti a livello di organico. È stato introdotto un modello delle competenze quale strumento di valutazione per i colloqui annuali con i collaboratori. La gestione e lo sviluppo dei talenti e la pianificazione delle successioni sono ora parte integrante del programma gestionale della FINMA.

Il tetto massimo autorizzato dal Consiglio di amministrazione per il 2013 era pari a 481 posti di lavoro a tempo pieno. Nel 2013 la FINMA ha impiegato in media 504 collaboratori (anno precedente: 477), ripartiti su 468 posti a tempo parziale (anno precedente: 442). Circa il 20% del personale (anno precedente: 19%) lavorava a tempo parziale. Per il 2014 il Consiglio di amministrazione ha di nuovo autorizzato un organico di 481 posti a tempo pieno.

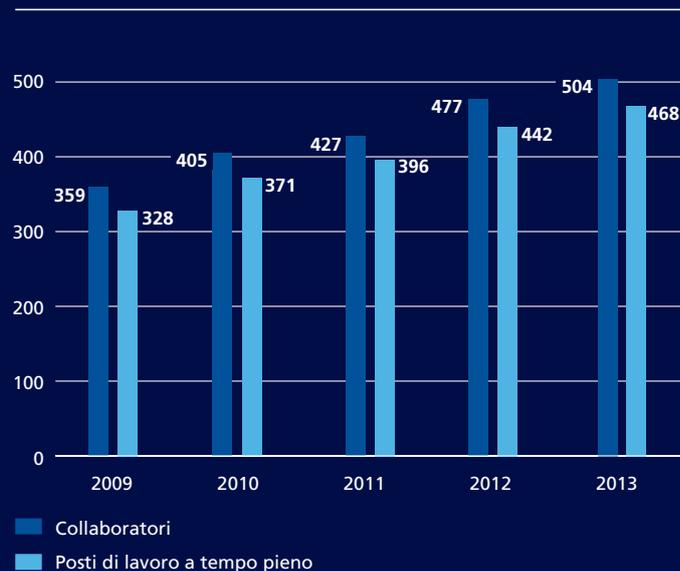
L'età media dei collaboratori operativi nel 2013 era di 41 anni, come nell'anno precedente. Circa il 69% del personale (anno precedente: 68%) aveva un'età compresa tra 30 e 49 anni, il 21% (anno precedente: 20%) era costituito da collaboratori esperti ultracinquantenni e l'11% (anno precedente: 12%) da nuove leve. 214 collaboratori, ossia il 42% (anno precedente: 188 o il 38%), ricoprono 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, 75 collaboratori ossia il 35% (anno precedente: 36%) dei quadri hanno una mansione di dirigenza. La percentuale di donne con mansioni dirigenziali si aggira attorno al 19% (anno precedente: 18%). Nel 2013 la quota complessiva di donne all'interno dell'organizzazione era del 37% (anno precedente: 38%).

A fine dicembre 2013 la fluttuazione (senza pensionamenti) è stata pari all'11% (anno precedente: 10%), rimanendo stabile. Le misure di fidelizzazione del personale (*secondment*, perfezionamento professionale, sviluppo del potenziale) sembrano sortire gli effetti auspicati. Per quanto riguarda la politica del personale, la FINMA continua a puntare al conseguimento di un mix ottimale di giovani specialisti e di collaboratori esperti. Questa strategia si traduce necessariamente in un certo tasso di ricambio a livello di organico. Con l'ampliamento della funzione «sviluppo del personale» e ulteriori provvedimenti nell'ambito del perfezionamento professionale (p. es. *secondment* all'estero) è stata incrementata l'attrattiva della FINMA per i giovani specialisti. La FINMA stima un tempo di permanenza dei giovani collaboratori compreso fra tre e quattro anni.

La situazione sul mercato del lavoro per gli specialisti finanziari permane tesa: l'onere di reclutamento è aumentato come pure, in parte, il tempo necessario per convincere gli specialisti a proseguire la loro carriera professionale presso la FINMA. Inoltre, le aspettative salariali dei collaboratori esperti forzano spesso i cardini del sistema salariale della FINMA, portandola non di rado al limite anche nello sviluppo salariale degli specialisti.

Cifre selezionate concernenti l'organico della FINMA

Effettivo medio del personale



Ripartizione linguistica

Alla fine del 2013, presso la FINMA erano impiegati 75 collaboratori di nazionalità straniera (anno precedente: 76).

