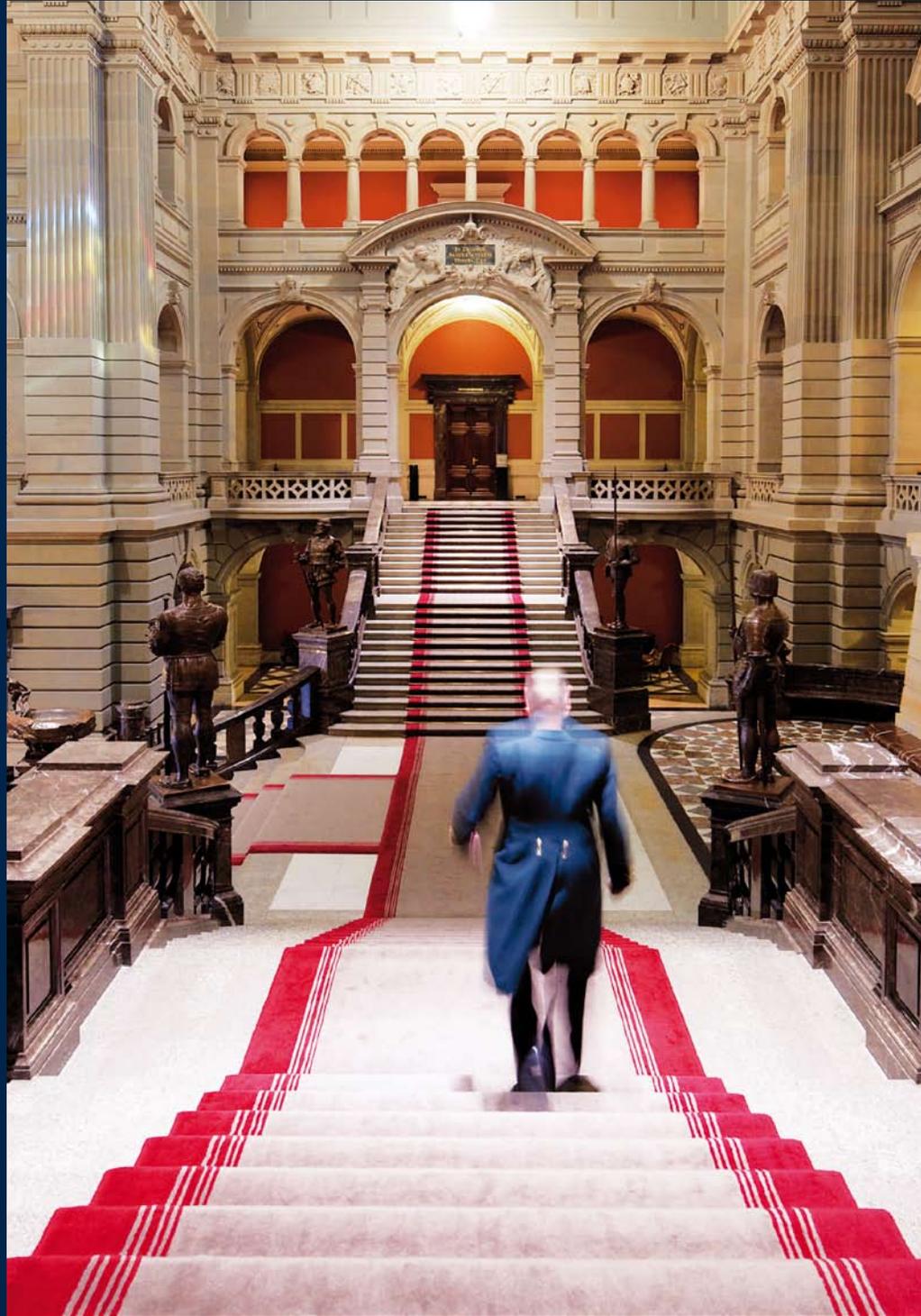


Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFFER



Indice

Premessa	5
1 Introduzione	7
2 La visione: l'Amministrazione federale quale datore di lavoro	9
3 Gli indirizzi strategici	11
3.1 Potenziare il marketing del personale e le misure di fidelizzazione	11
3.2 Rafforzare la pianificazione del fabbisogno di personale e dei costi del personale	13
3.3 Creare un ambiente di lavoro moderno	15
3.4 Offrire condizioni d'impiego concorrenziali	17
3.5 Gestire il personale in modo da aumentare l'efficienza e la soddisfazione professionale	19
3.6 Preparare i collaboratori alle sfide future	21
3.7 Sfruttare le potenzialità della varietà	23
Spiegazioni	25



Premessa

Gentili Signore e Signori,

I compiti dell'Amministrazione federale sono tanto vari da abbracciare temi quali gli accordi di libero scambio, il censimento della popolazione, l'aiuto umanitario e le energie rinnovabili. All'incirca 37 000 collaboratori sostengono il Consiglio federale nello sviluppare e realizzare idee in tutti questi ambiti. Con le loro conoscenze e il loro impegno contribuiscono a far sì che la Svizzera continui a essere un Paese attrattivo per la sua popolazione ma anche per l'economia di mercato e assuma la propria responsabilità nel contesto internazionale. Adottando la Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015, il Consiglio federale crea i presupposti per permettere al personale federale di svolgere al meglio i propri compiti anche in futuro.

Affinché le imminenti sfide della politica del personale possano essere superate in un ambiente complesso come l'Amministrazione federale, i numerosi attori sono chiamati a coordinare gli sforzi e a sfruttare le sinergie con maggiore efficacia. Pertanto, il Consiglio federale considera la Strategia per il personale un importante strumento di gestione della politica del personale. Le priorità della politica del personale dei prossimi cinque anni sono costituite da una maggiore flessibilità, un più marcato orientamento alle prestazioni, una pianificazione lungimirante, migliori prospettive professionali e il rafforzamento della gestione del personale. Nonostante la molteplicità e la complessità che contraddistinguono l'Amministrazione federale, la Strategia per il personale consentirà di attuare una politica del personale uniforme.

In questo processo i quadri svolgeranno un ruolo fondamentale, poiché dispongono degli strumenti necessari per conferire dinamismo alla politica del personale. Essi fungono da esempio e foggiano la cultura aziendale, motivano e promuovono i collaboratori. È dunque nella loro cooperazione e nel loro sostegno alla realizzazione della Strategia per il personale che ripongo particolare fiducia.

Sono lieta di collaborare con i nostri collaboratori all'attuazione della Strategia.

Eveline Widmer-Schlumpf
Capo del Dipartimento federale delle finanze

Berna, dicembre 2010



Palazzo federale

1 Introduzione

Per raggiungere gli obiettivi che si è prefissato, il Consiglio federale deve potersi avvalere delle conoscenze e dell'impegno dei suoi 37 000 collaboratori. In ultima analisi, i compiti del servizio pubblico sono adempiuti in modo ottimale grazie a un personale competente e a una direzione valida.

Se intende continuare a garantire prestazioni di qualità e affermarsi sul mercato del lavoro, l'Amministrazione federale deve prepararsi ad affrontare le sfide attuali in materia di politica del personale adottando una strategia chiara. Le sfide più significative sono l'evoluzione demografica, la progressiva digitalizzazione della vita quotidiana e lavorativa, il mutamento dei valori sociali e la scarsità delle risorse finanziarie, che devono essere utilizzate con la massima oculatezza.

La presente strategia del personale risponde a queste sfide stabilendo gli obiettivi e le priorità della politica del personale per i prossimi cinque anni. L'obiettivo principale dell'Amministrazione federale è potenziare la propria efficienza. Sulla base di una visione, essa ha pertanto definito vari indirizzi strategici e le misure pertinenti.



Cancelleria federale, Palazzo federale Ovest

2 La visione: l'Amministrazione federale quale datore di lavoro

La visione è l'espressione dei valori sovraordinati che determinano la strategia del personale e i suoi obiettivi.

Efficienza ed economia

In veste di datore di lavoro l'Amministrazione federale opera in modo efficiente ed economico.

Attrattiva e competitiva

L'Amministrazione federale offre condizioni di lavoro concorrenziali che la rendono interessante per le forze lavorative di tutte le generazioni e di tutte le aree geografiche e linguistiche.

Atteggiamento esemplare ed eticamente responsabile

L'Amministrazione federale è un datore di lavoro esemplare, che rispetta elevati standard etici, in particolare la correttezza, la trasparenza, l'assenza di corruzione, le pari opportunità e un'intatta e rispettosa collaborazione con gli interlocutori sociali.

Affidabilità e sostenibilità

L'Amministrazione federale è un datore di lavoro affidabile e sostenibile.

Atteggiamento incoraggiante ed esigente

L'Amministrazione federale offre ai propri collaboratori posti di lavoro interessanti e con svariate prospettive. I collaboratori, dal canto loro, devono essere flessibili e disposti a fornire prestazioni di qualità in un contesto politico complesso.



3 Gli indirizzi strategici

3.1 Potenziare il marketing del personale e le misure di fidelizzazione

In qualità di datore di lavoro, l'Amministrazione federale affronta le trasformazioni demografiche e l'aspra concorrenza nella ricerca di forze di lavoro potenziando in modo mirato il marketing del personale. Aspirando a raggiungere un'ottima posizione nel mercato del lavoro, essa si presenta come datore di lavoro moderno che adatta le misure di marketing ai gruppi di destinatari. L'Amministrazione federale promuove la fidelizzazione dei propri collaboratori servendosi di un sistema di comunicazione e informazione sovradipartimentale moderno e completo. Rafforzando il mercato del lavoro interno si intende far sì che in futuro un numero consistente di posti sia occupato dalle nuove leve dell'Amministrazione federale.

Obiettivi

L'Amministrazione federale è un datore affermato sul mercato del lavoro e conosciuto dai vari gruppi di destinatari.

Misure

- Il piano di marketing del personale definisce l'orientamento e gli obiettivi del reclutamento dei collaboratori. Sulla base di questo piano vengono attuate misure pertinenti.
- *Diplomati universitari (e di scuole universitarie)*: l'Amministrazione federale si presenta con professionalità alle manifestazioni delle università e delle scuole universitarie, pubblicizzando la propria offerta per gli studenti.
- *Apprendisti*: l'Amministrazione federale rafforza la propria immagine di azienda formatrice attrattiva partecipando alle fiere della formazione professionale, presentando filmati sui posti di apprendistato, pubblicizzando la varietà delle professioni e la qualità della formazione.
- È in fase di preparazione un portale Internet dei posti vacanti rivolto a vari gruppi di destinatari (nuovi media, filmati sui profili professionali, job letter).

Parametri strategici¹

- Valore auspicato²: di apprendisti e quota di permanenza degli apprendisti
- Valore auspicato: di praticanti universitari e quota di permanenza dei praticanti universitari

La fidelizzazione dei buoni collaboratori è rafforzata dall'ampliamento delle prospettive professionali e dalle misure di comunicazione.

Misure

- Viene elaborato un piano dettagliato della fidelizzazione dei collaboratori (retention management), considerando in particolare il ruolo della gestione.
- Per promuovere il mercato interno del lavoro si incoraggiano le rotazioni o i cambiamenti di posto di lavoro all'interno dell'Amministrazione federale e si eliminano gli ostacoli amministrativi e giuridici.
- Si creano gli strumenti per il sostegno dello sviluppo professionale e si migliora l'informazione sulle prospettive professionali nell'Amministrazione federale (portale interno delle opportunità di carriera, eventi per allacciare contatti).
- L'informazione diretta del personale dell'Amministrazione federale è potenziata attraverso nuovi media, reti sociali e altri mezzi di informazione sovradipartimentali.

Parametri strategici

- Indicatore³: commitment
- Indicatore: informazione del personale



DATEC, Ufficio federale dell'energia, Ittigen



3.2 Rafforzare la pianificazione del fabbisogno di personale e dei costi del personale

A causa della scarsità di personale e di mezzi finanziari la pianificazione del fabbisogno di personale e dei costi del personale rivestirà un'importanza maggiore. La pianificazione e la gestione del fabbisogno saranno ottimizzate attraverso lo sviluppo degli strumenti e dei processi esistenti e l'introduzione di strumenti e processi nuovi. I dirigenti potranno così operare in condizioni migliori, contribuendo a garantire il fabbisogno di personale attuale e futuro.

Obiettivo

Sono introdotti gli strumenti e i processi necessari per la pianificazione, la sorveglianza e la gestione del fabbisogno di personale e dei costi del personale.

Misure

- Attraverso un'applicazione informatica completa per la gestione dei costi del personale si migliorano in tutta l'Amministrazione federale la pianificazione, la sorveglianza e l'amministrazione durante l'anno delle spese per il personale.
- I dati relativi al tempo di lavoro dei collaboratori sono trattati in modo uniforme in tutta l'Amministrazione federale e gestiti e valutati mediante un sistema elettronico standardizzato.

Parametri strategici

- Spese per il personale
- Numero di posti



DFAE, Direzione dello sviluppo e della cooperazione, Berna



3.3 Creare un ambiente di lavoro moderno

Flessibilità, mobilità e individualità: con i valori sociali si trasforma anche il mondo del lavoro. I datori di lavoro e i lavoratori sono chiamati a rispondere a esigenze nuove. Per potersi posizionare sul mercato del lavoro, l'Amministrazione federale avrà sempre più bisogno di condizioni di lavoro flessibili e adatte alle varie fasi della vita dei collaboratori. Investimenti relativamente esigui permettono di accrescere durevolmente la produttività, la disponibilità a fornire prestazioni di qualità e il tasso di presenza. L'obiettivo rimane soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori come pure organizzare il lavoro quotidiano nel modo più efficiente possibile.

Obiettivo

L'Amministrazione federale si impegna affinché i propri collaboratori possano conciliare lavoro e vita privata nel rispetto delle esigenze aziendali.

Misure

- Si informa maggiormente sulle possibilità di pianificare individualmente vita lavorativa e privata e si sfruttano tali opportunità (ad es. le prestazioni nel settore della custodia dei figli complementare alla famiglia, l'orario di lavoro flessibile e il telelavoro).
- Si definiscono i criteri per i posti di lavoro non vincolati a un luogo preciso.

Parametri strategici

- Indicatore: conciliabilità di lavoro e vita privata
- Indicatore: soddisfazione lavorativa



DFI, Ufficio federale di statistica, Neuchâtel



3.4 Offrire condizioni d'impiego concorrenziali

Se intende rimanere un datore di lavoro attrattivo e affidabile e fidelizzare collaboratori competenti e impegnati, l'Amministrazione federale deve continuare a proporre condizioni di assunzione concorrenziali. Un diritto del personale compatibile con le esigenze del mercato consente ai dirigenti e ai responsabili del personale di adottare soluzioni flessibili e di facile applicazione. Il sistema salariale viene inoltre sviluppato tenendo conto della situazione sul mercato del lavoro. La previdenza professionale contribuisce ad affrontare le trasformazioni demografiche, permettendo di rimanere più a lungo professionalmente attivi e di prepararsi gradualmente al pensionamento. Nonostante la previdenza professionale stia cambiando, si persegue un grado di affidabilità del sistema per quanto possibile elevato.

Obiettivi

Il diritto del personale della Confederazione soddisfa le mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Misure

- Il diritto del personale è strutturato in modo tale che sul mercato del lavoro l'Amministrazione federale è percepita come datore di lavoro attrattivo e competitivo.
- Il diritto del personale (LPers/OPers) è sottoposto a revisione e ulteriormente avvicinato al codice delle obbligazioni, affinché i procedimenti siano semplificati e i dirigenti beneficino di maggiore flessibilità e margini di manovra più ampi.
- Le parti sociali sono coinvolte nell'elaborazione delle basi legali.

Un sistema salariale moderno e flessibile permette di tenere conto dei compiti e delle prestazioni dei collaboratori, come pure del mercato del lavoro.

Misura

- Il sistema salariale è verificato in ordine a flessibilità e orientamento alle prestazioni. Sono avviate eventuali misure.

Nella previdenza professionale si persegue un grado di affidabilità possibilmente alto per gli assicurati.

Misure

- Le basi regolamentari sono adeguate alla realtà demografica affinché le finanze della Cassa di previdenza della Confederazione siano consolidate (ad es. modificando le basi attuariali). Al riguardo si persegue una ripartizione adeguata degli oneri fra lavoratori e datore di lavoro.
- Gli strumenti per la preparazione graduale al pensionamento sono sfruttati.

Parametri strategici

- Grado di copertura
- Fascia di contributi



DDPS, Base logistica dell'esercito, Centro logistico Thun, Brenzikofen



3.5 Gestire il personale in modo da aumentare l'efficienza e la soddisfazione professionale

I dirigenti rivestono un ruolo fondamentale nel rendere l'Amministrazione federale un datore di lavoro valido e attrattivo. Dirigendo e impiegando in modo ottimale i propri collaboratori, essi creano i presupposti affinché questi ultimi siano soddisfatti del proprio lavoro e forniscano prestazioni di qualità. Per far sì che siano produttivi e rimangano inseriti nel processo lavorativo, i collaboratori devono godere di buona salute, sia fisica che psichica. Al tema della salute si riserva pertanto una particolare attenzione.

Obiettivi

I superiori gestiscono i propri collaboratori con professionalità e promuovono una cultura aziendale comune.

Misure

- I dirigenti seguono corsi gestionali specifici dell'Amministrazione federale. È obbligatorio frequentare determinati corsi. Possono essere riconosciuti anche quelli di offerenti esterni.
- Gli strumenti per la gestione del personale dell'Amministrazione federale sono sviluppati in base alle esigenze future.

Parametro strategico

- Indicatore: gestione

La salute sul posto di lavoro è promossa dai dirigenti e gestita in modo responsabile dai collaboratori.

Misure

- I dirigenti, gli specialisti del personale e i collaboratori sono formati sul tema della gestione della salute.
- Il tema della salute in ambito lavorativo è discusso (ad es. nei colloqui con i collaboratori) e promosso (ad es. sostenendo campagne interne ed esterne di promozione della salute o proponendo agevolazioni).

Parametro strategico

- Indicatore: salute





3.6 Preparare i collaboratori alle sfide future

La professionalità e le conoscenze dei collaboratori sono fattori determinanti per l'efficienza dell'Amministrazione federale e la qualità del servizio pubblico. Per l'Amministrazione è pertanto fondamentale sviluppare in modo mirato le competenze dei propri quadri e collaboratori e promuovere le nuove leve al proprio interno. I collaboratori sono dunque formati e perfezionati, cosicché possano accedere alle opportunità di sviluppo che corrispondono alle loro capacità e siano più competitivi sul mercato del lavoro. In questo processo le moderne tecnologie d'apprendimento sono sempre più importanti.

Obiettivi

L'Amministrazione federale accresce le competenze e la polivalenza dei quadri e dei collaboratori.

Misure

- Il modello delle competenze dell'Amministrazione federale e i piani di sviluppo dei collaboratori e dei quadri vengono aggiornati tenendo conto della gestione delle conoscenze.
- Le esigenze di base nei confronti dei quadri sono definite e integrate nello sviluppo degli stessi.
- Sono elaborati modelli e strumenti per carriere specifiche.

Parametri strategici

- Valore auspicato: reclutamento interno dei quadri
- Valore auspicato: spese per la formazione

L'efficienza e l'efficacia delle misure di formazione e formazione continua è incrementata.

Misura

- È elaborato un piano concernente i metodi di insegnamento e apprendimento moderni, comprese le relative tecnologie.



DFF, Amministrazione federale delle dogane, Chiasso



3.7 Sfruttare le potenzialità della varietà

Un organico che riunisca in sé differenze di lingua, età, cultura, sesso e classe sociale è un'opportunità per ogni datore di lavoro. La diversità di prospettive ed esperienze rappresenta un valore aggiunto che per l'Amministrazione federale è irrinunciabile, soprattutto in considerazione dell'evoluzione demografica e dell'internazionalizzazione. Specchio della Svizzera, l'Amministrazione promuove la molteplicità, garantisce le pari opportunità e impedisce le discriminazioni.

Obiettivo

L'Amministrazione federale sfrutta la diversità dei propri collaboratori.

Misure

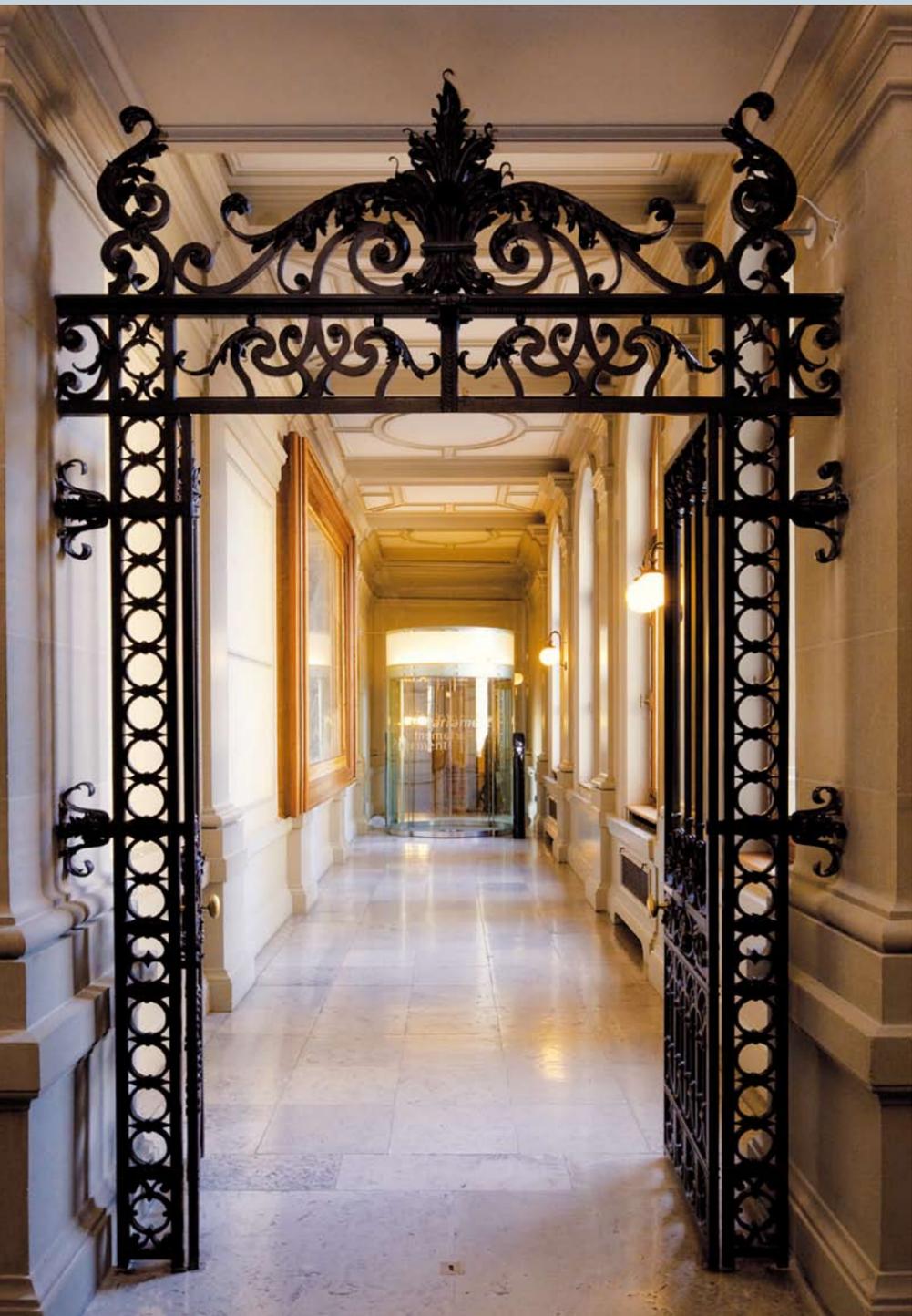
- Le direttive, le istruzioni e gli strumenti volti ad attuare le pari opportunità e a promuovere la diversità sono iscritti nei processi del personale e resi noti mediante misure informative mirate.
- I dirigenti sono formati sulle questioni relative alla diversità e alle pari opportunità come pure nella gestione delle generazioni.
- Le competenze linguistiche dei collaboratori e dei quadri sono migliorate.
- Il progetto Dialogo sulla parità salariale è attuato.
- Il Consiglio federale emana prescrizioni che assicurino le pari opportunità, la non discriminazione e la promozione dell'integrazione professionale delle persone disabili.

Parametri strategici

- Valore auspicato: distribuzione dei sessi (compresi i quadri)
- Valore auspicato: distribuzione delle lingue
- Indicatore: pari opportunità delle persone disabili



DFGP, Ufficio federale della migrazione, Wabern



Palazzo federale

Spiegazioni

- 1 I parametri strategici servono a verificare il grado di realizzazione degli obiettivi strategici, che viene descritto nel rapporto annuale sulla gestione del personale. I valori auspicati e gli indicatori sono definiti nel quadro dell'attuazione della strategia del personale.
- 2 Fondamentalmente i valori auspicati sono determinati sulla base di dati quantitativi, soprattutto di quelli del sistema di informazione sul personale della Confederazione.
- 3 Gli indicatori sono valori elaborati sulla base di dati qualitativi, soprattutto sui risultati delle inchieste biennali sul personale.

Le fotografie

Le fotografie mostrano un frammento del mondo lavorativo nell'Amministrazione federale, ossia in un'unità amministrativa di ciascun dipartimento, nella Cancelleria federale e a Palazzo federale.

Grafico

I sette colori del grafico simboleggiano i sette indirizzi della strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015.



Editore

Ufficio federale del personale UFER

Eigerstrasse 71

CH-3003 Berna

info@epa.admin.ch

www.ufper.admin.ch

intranet.infopers.admin.ch

Ideazione e grafica

Push'n'Pull • Deutschweiz, Berna

Fotografia

Marco Zanoni, Berna

Impressione

Ast & Fischer AG, Berna

Distribuzione

Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL

Intranet: <http://intranet.bbl.admin.ch>

Numero dell'articolo 614.221.I

Tiratura

9 000d / 4 000f / 1 500i

Diese Publikation gibt es auch in Deutsch.

Cette publication existe également en français.

© 2010, Ufficio federale del personale UFER



Palazzo federale

