

Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFFER

Introduzione

La digitalizzazione porta con sé sempre più trasformazioni nel mondo del lavoro e pone l'Amministrazione federale di fronte a nuove sfide. Le aspettative si evolvono e richiedono approcci agili e interdisciplinari. Poiché il cambiamento incide sui settori di compiti e sui profili professionali, il personale federale deve soddisfare nuovi requisiti. Per questi motivi la Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023 è incentrata sul tema della digitalizzazione.

«Contribuire alla trasformazione digitale» e «Acquisire e sviluppare le competenze» sono le due priorità della strategia attraverso le quali i collaboratori verranno preparati alle profonde trasformazioni che comporta la digitalizzazione.

L'attuazione avverrà tramite misure a livello federale. Tenuto conto della dinamica degli sviluppi, le misure non vengono stabilite tutte sin dall'inizio per l'intero periodo strategico, ma verranno elaborate e adottate in funzione delle necessità.

La politica del personale dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro è definita a grandi linee nel diritto in materia di personale federale. La legislazione, ampliata in diversi ambiti in seguito alle ultime due strategie per il personale, continua a essere un elemento fondamentale solido. Le ormai collaudate tematiche attinenti alla politica del personale come condizioni di lavoro allettanti, sviluppo del personale, diversità, conciliabilità tra lavoro e vita privata, salute e formazione professionale di base vengono portate avanti.

Il Consiglio federale fisserà nuovi parametri per la gestione del personale dell'Amministrazione federale e informerà annualmente il Parlamento sul raggiungimento degli obiettivi.

Priorità



1 Contribuire alla trasformazione digitale

La digitalizzazione modifica costantemente il contesto lavorativo. I superiori contribuiscono alla trasformazione digitale dell'Amministrazione federale insieme ai collaboratori.

1.1 Promuovere l'innovazione

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Trovano soluzioni creative e innovative per affrontare le sfide. Collaborano con altri team sfruttando le proprie competenze e quelle altrui.	Creano le condizioni quadro e il margine di manovra per i processi creativi, l'innovazione e un approccio interdisciplinare nei team. Sono intraprendenti e osano sperimentare novità. Sostengono e fungano da coach per i collaboratori.	Consigliano e accompagnano i superiori e collaboratori nella creazione di un contesto lavorativo moderno che promuove l'innovazione.

1.2 Sfruttare la rete di conoscenze

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Scambiano le conoscenze sfruttando le moderne forme di comunicazione. Forniscono un contributo per sfruttare le sinergie e trovare soluzioni trasversali.	Incoraggiano e promuovono l'interazione e lo scambio di conoscenze tra i collaboratori e i superiori. Sfruttano la diversità dei collaboratori e le possibilità della digitalizzazione.	L'UFPER implementa piattaforme per l'interazione e lo scambio tra i collaboratori e i superiori.

1.3 Creare un contesto lavorativo moderno

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Sfruttano le possibilità di un contesto lavorativo moderno e digitale per promuovere la collaborazione.	Rivalutano il proprio ruolo dirigenziale e lo adeguano al nuovo contesto lavorativo. Forniscono quindi un contributo per creare un legame tra i collaboratori e il datore di lavoro Amministrazione federale.	Supportano i superiori adottando misure mirate per prepararli al mutato ruolo di gestione e alla nuova cultura lavorativa digitalizzata.
Applicano forme di lavoro adeguate per adempiere i compiti e raggiungere gli obiettivi.	Consentono ai collaboratori il lavoro mobile, se le esigenze di servizio lo permettono.	L'UFPER sviluppa gli strumenti, i modelli e le condizioni quadro per le forme di lavoro mobile.
Agiscono in modo responsabile prestando attenzione all'equilibrio tra lavoro e vita privata.	Promuovono nuove forme di lavoro flessibili prestando attenzione alla salute e all'equilibrio tra lavoro e vita privata dei collaboratori.	Forniscono consulenza ai superiori e ai collaboratori sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

1.4 Standardizzare e digitalizzare i processi eliminando le discontinuità dei sistemi di trasmissione

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Utilizzano i processi standardizzati per adempiere i compiti e favoriscono la collaborazione nel team.	Utilizzano i processi standardizzati nell'ambito della propria attività dirigenziale e forniscono input per il loro ulteriore sviluppo.	L'UFPER definisce processi RU standardizzati coinvolgendo gli interessati.
Danno un feedback sull'impostazione e sull'applicazione dei processi.	Sostengono i collaboratori nell'applicazione dei nuovi processi.	L'UFPER crea processi RU efficienti, digitali e senza discontinuità dei sistemi di trasmissione, semplificando e riducendo così il lavoro amministrativo.

2 Acquisire e sviluppare le competenze

L'Amministrazione federale dispone di collaboratori e superiori ben qualificati. Riconosce e incentiva il loro potenziale.

2.1 Ripensare il ruolo dei superiori

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Danno un feedback sul modo in cui il superiore dirige l'unità.	Rivalutano il proprio ruolo dirigenziale tenendo conto dell'agilità, della flessibilità e mobilità. Adeguano di conseguenza il proprio modo di dirigere l'unità e adottano un comportamento esemplare.	Consigliano e accompagnano i superiori nell'ottica dello sviluppo negli ambiti agilità, flessibilità e mobilità.

2.2 Individuare e sviluppare ulteriormente competenze orientate al futuro

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Valutano le proprie competenze in modo autonomo.	Individuano le competenze dei collaboratori indispensabili per adempiere i compiti dell'organizzazione.	L'UFPER mette a disposizione basi e strumenti standardizzati che aiutando a individuare i requisiti necessari.
Partecipano ai colloqui regolari organizzati dai superiori per fare il punto della situazione.	Svolgono colloqui regolari con i collaboratori per fare il punto della situazione. Individuano e incentivano il loro potenziale.	Consigliano e accompagnano i superiori e i collaboratori nell'ottica del loro sviluppo professionale.
Seguono continuamente delle formazioni in funzione delle competenze richieste.	Seguono continuamente delle formazioni in funzione delle competenze richieste.	Seguono continuamente delle formazioni basate sulla funzione consultiva e sull'assistenza per preparare i superiori e i collaboratori ai cambiamenti.
Sono responsabili per sviluppare ulteriormente le proprie conoscenze e prepararsi ai cambiamenti.	Riconoscono la necessità di nuovi requisiti nei profili professionali nelle organizzazioni e compongono i team sistematicamente in base a questi profili.	Consigliano e accompagnano i superiori nella definizione dei nuovi profili professionali.

2.3 Impiegare forme di apprendimento digitali

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Sfruttano le forme e i metodi di apprendimento digitali in modo autonomo	Incentivano l'impiego delle forme di apprendimento digitali per le formazioni e le formazioni continue dei collaboratori.	Informano e consigliano i superiori e i collaboratori sulle varie forme di apprendimento digitale. Incentivano l'impiego di tali strumenti.

2.4 Reclutare i nuovi collaboratori sfruttando canali moderni

Per i nostri gruppi target, ciò significa:

Collaboratori	Superiori	Specialisti RU
Agiscono da moltiplicatori e sfruttano le reti digitali per aumentare l'attrattività dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro.	Sono capaci di utilizzare i canali digitali e sfruttarli per reclutare personale.	Applicano nuovi approcci nel reclutamento di personale sfruttando canali digitali.

Editore

Ufficio federale del personale UFPER

Eigerstrasse 71, CH-3003 Berna

info@epa.admin.ch

ufper.admin.ch

infopers@epa.admin.ch

intranet.strategia.admin.ch

Distribuzione

UFCL, Distribuzione di pubblicazioni federali, CH-3003 Berna

pubblicazionifederali.admin.ch

Numero di ordinazione: 614.224.i

Ulteriori informazioni

Cette publication existe également en français.

Diese Publikation ist auch auf Deutsch erhältlich.

