



# Strategia della categoria Amministrazione pubblica



## Indice

L'Amministrazione pubblica: un settore di rilievo del servizio pubblico .....	4
transfair: il partner sociale affidabile nell'ambito dell'Amministrazione pubblica .....	6
L'Ufficio federale del personale: in bilico tra corporate governance e decentralizzazione.....	7
La politica: Consiglio federale a confronto con il Parlamento.....	7
Il diritto del personale: dalla legge sul personale federale a un contratto collettivo di lavoro? .....	9
Le pari opportunità: possiamo farcela! .....	11
Il perfezionamento: sostegno mirato per il personale.....	11
La gestione del personale: un garante per la qualità e l'attrattività .....	12
La politica di previdenza: continuità malgrado l'evoluzione demografica .....	12
L'Amministrazione pubblica: ruolo esemplare malgrado la pressione crescente .....	13

*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.*

(Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011 - 2015, Ufficio federale del personale 2010)

### **L'Amministrazione pubblica: un settore di rilievo del servizio pubblico**

Circa 37.000 collaboratrici e collaboratori lavorano ogni giorno nell'Amministrazione federale. Con il loro impegno offrono un contributo importante a favore del servizio pubblico e per il bene comune di tutto il Paese. Il personale è distribuito su sette Dipartimenti con poco meno di 90 Uffici federali, sulla Cancelleria e sulle Corti federali di giustizia. Le attività spaziano dalla rappresentanza diplomatica della Svizzera all'estero, al calcolo dell'indice nazionale dei prezzi al consumo fino alla sorveglianza del confine di Stato svizzero e ancora dal monitoraggio delle centrali nucleari alla ricerca in ambito agricolo fino alla valutazione di ricorsi contro decisioni di istanze federali. Senza le condizioni quadro create dall'Amministrazione pubblica, l'economia svizzera non potrebbe funzionare. E senza gli innumerevoli servizi prestati dal personale dell'Amministrazione, alla Svizzera mancherebbero le colonne portanti sulle quali si fonda lo sviluppo economico e sociale del nostro Paese.

Non meno varie dei lavori e dei servizi sono le sfide cui si trovano dinnanzi i datori di lavoro. Un collaboratore dell'Ufficio federale della cultura necessita di un contesto professionale differente da quello di un dipendente di una base logistica dell'esercito. Soddisfare queste differenti esigenze è una delle sfide che deve affrontare quotidianamente l'Amministrazione federale come datore di lavoro.

Queste condizioni quadro sono ancora più importanti, tanto più che il contesto negli ultimi anni e decenni è cambiato radicalmente. L'economia e con essa l'attività dell'Amministrazione hanno subito una forte internazionalizzazione. Le decisioni e i servizi devono essere a disposizione in tempi sempre più brevi. Le crisi politiche ed economiche si susseguono a ritmi incalzanti, aumentando le esigenze poste all'Amministrazione che deve essere in grado di reagire in modo sempre più rapido, flessibile e appropriato sia alle crisi monetarie che ai flussi migratori. È inevitabile che l'Amministrazione pubblica renda più fitta la propria rete di contatti. Per raggiungere questo scopo sono necessari know-how, mezzi finanziari e strumenti adatti. Da anni la Confederazione elabora preventivi troppo bassi che in seguito determinano continui tagli di mezzi destinati all'Amministrazione. Certo, è importante e giusto pensare al risparmio e ai costi, in questo caso si sta però esagerando. Il fatto che, malgrado questa ideologia di risparmio, l'Amministrazione federale sia stata in grado di mantenere la propria efficienza, è prova della flessibilità e della grande efficienza e disponibilità del suo personale.

### **transfair: il partner sociale affidabile nell'ambito dell'Amministrazione pubblica**

transfair mira a un partenariato sociale caratterizzato dalla fiducia reciproca. La disponibilità a un dialogo aperto deve essere presente su entrambi i fronti. Nel partenariato sociale, transfair vede il proprio ruolo come interlocutore attivo e affidabile e intrattiene regolarmente scambi con i membri, con tutti i Dipartimenti e con gli Uffici federali e opera in stretta collaborazione con l'Ufficio federale del personale. Altrettanto importante è la collaborazione con il Consiglio federale e soprattutto con il ministro delle finanze in veste di responsabile del personale dell'intera Amministrazione federale.

Le negoziazioni salariali condotte ogni anno rappresentano un elemento centrale del partenariato sociale. transfair in questo caso non rappresenta soltanto gli interessi del personale dell'Amministrazione federale generale, ma conduce trattative analoghe anche per i dipendenti del Politecnico federale, PUBLICA e Swissmedic. I negoziati salariali sono un importante indice per le collaboratrici e i collaboratori. Oltre al valore monetario rispecchiano anche la stima nei confronti di questi ultimi.

Per raggiungere i propri scopi, il sindacato transfair punta a soluzioni confacenti negoziando in modo tenace ma corretto e mirando in ogni momento al benessere del personale dell'Amministrazione pubblica. Nel limite del possibile, transfair si sforza di cambiare in meglio le condizioni di lavoro dei dipendenti federali sul piano finanziario e politico e, in caso di inconvenienti, di intervenire rivendicando misure correttive.

Il sindacato del servizio pubblico segue con attenzione gli sviluppi a livello organizzativo e del personale in seno all'Amministrazione. Nel caso in cui i dipendenti e i sindacati non vengano interpellati durante le riorganizzazioni o l'elaborazione di nuove strategie del personale si rischia di suscitare malumori, preoccupazioni e rabbia tra le collaboratrici e i collaboratori. L'evoluzione degli uffici GEMAP e un eventuale ampliamento di questa forma organizzativa su altri Uffici federali nonché il rischio incombente di esternalizzazioni di singole unità organizzative, come ad esempio la pulizia degli edifici effettuata dall'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica, sono aspetti da sorvegliare con occhio vigile.

## **L'Ufficio federale del personale: in bilico tra corporate governance e decentralizzazione**

In questo contesto si pone anche la questione del ruolo dell'UFPER nei confronti dei vari Dipartimenti e Uffici. Resta da vedere se in futuro la corporate governance e la regolazione centralizzata saranno in grado di affermarsi nelle questioni relative al personale di fronte alla tendenza alla decentralizzazione mediante un mandato di prestazioni e un preventivo globale. In questioni delicate come queste, non può e non deve essere il personale dell'Amministrazione federale a doverne subire le conseguenze. L'UFPER deve trovare il giusto equilibrio tra la regolazione centralizzata e le esigenze di autonomia delle singole unità organizzative dell'Amministrazione.

## **La politica: Consiglio federale a confronto con il Parlamento**

Sono il Parlamento e il Consiglio federale a scandire le fasi per la creazione delle condizioni quadro. Il Consiglio federale indica la strada dei futuri sviluppi della politica del personale. Il compito del Consiglio federale in generale e del ministro delle finanze in particolare consiste pertanto nel fissare le condizioni quadro per i dipendenti e, in veste di responsabile dell'organico dell'Amministrazione federale, di tenere presenti gli interessi del personale e di tutelarli. Il Consiglio federale non può nascondersi dietro il Parlamento, ma deve assumersi il proprio ruolo.

D'altronde, l'evoluzione della politica del personale dipende dalle decisioni prese dal Parlamento. La benevolenza di quest'ultimo nella composizione attuale, tuttavia, è tutt'altro che sicura. Si pensi ad esempio alle ripetute proposte di tagli al credito del personale che ogni anno pendono come una spada di Damocle sulle teste dei dipendenti. Un Parlamento prevalentemente borghese che continua a creare nuovi compiti e sfere di competenze all'Amministrazione federale, da una parte per trattare ben 5.400 interventi <sup>1</sup>nella legislatura attuale e dall'altra per mirare a ridurre in continuazione i posti di lavoro, complica sempre più una pianificazione sostenibile del personale, aumentando in modo massiccio la pressione sul personale dell'Amministrazione federale. Se il carico di lavoro deve essere smaltito da sempre meno dipendenti, la qualità dei servizi ovviamente è a rischio.

---

<sup>1</sup> Stato: fine sessione autunnale 2010

In un contesto così altamente politico l'impegno si trasforma dunque in un'ulteriore sfida. In questo caso è indispensabile accedere direttamente al Parlamento e seguire da vicino le revisioni legislative e i rispettivi rapporti. Bisogna evitare inutili richieste di risparmio e soprattutto tagli ai crediti per il personale, senza impedire allo stesso tempo rinunce a compiti e risparmi fittizi a spese del personale, come ad esempio l'esternalizzazione delle portinerie che ha causato costi superiori di quelli preventivati.

transfair aspira a un accesso diretto all'Assemblea federale per sfruttare al meglio le proprie possibilità d'influenza nei confronti del Parlamento e del Consiglio federale. Grazie alla presidente, il sindacato del servizio pubblico dispone in ogni momento di un mandato in Parlamento e ha a disposizione una rete di ulteriori parlamentari che possono intervenire in entrambe le Camere.

## **Il diritto del personale: dalla legge sul personale federale a un contratto collettivo di lavoro?**

Nell'ultimo decennio, le condizioni di lavoro nell'Amministrazione pubblica hanno subito grandi cambiamenti. Il 1° gennaio 2002 è entrata in vigore la legge sul personale federale (LPers), succedendo come base legislativa per i rapporti di lavoro all'ordinamento dei funzionari. Da allora, le condizioni di lavoro sono state ripetutamente prese di mira. Al momento è prevista una revisione totale della legge sul personale federale. Nel medio o breve termine è probabile un ulteriore avvicinamento al Codice delle obbligazioni (CO) e con esso un altro smantellamento delle condizioni di lavoro. Sarà compito di transfair affrontare questo scenario in modo proattivo e sfruttare al meglio le opportunità che ne deriveranno.

Una possibilità sarebbe l'elaborazione di un contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'Amministrazione federale. Il sindacato transfair è certo che grazie a un CCL non solo gli effetti negativi determinati da una modifica delle basi legali rispetto al CO potrebbero essere ammortizzati, ma se ne potrebbe ricavare anche un valore aggiunto per tutte le parti interessate. Tale soluzione renderebbe più stabile la politica del personale. Non sarebbe più necessario far passare le modifiche nel diritto del personale attraverso l'iter parlamentare, ma esse potrebbero essere negoziate in modo vincolante al tavolo delle trattative tra sindacati e Amministrazione federale. Questa soluzione tornerebbe utile all'Amministrazione federale la cui pianificazione del personale, all'infuori delle questioni relative ai budget, dipenderebbe in tal modo meno dalle decisioni arbitrarie prese dal Parlamento. Inoltre, verrebbe incontro anche ai sindacati che conquisterebbero così un ruolo più importante per quanto riguarda la politica del personale della Confederazione. Infine, ne beneficerebbero anche le collaboratrici e i collaboratori perché le loro condizioni d'impiego non verrebbero più messe a rischio da decisioni e interventi parlamentari a sfondo ideologico. transfair è pronto ad affrontare questa potenziale opportunità in modo aperto, partecipando alla costruzione attiva del futuro dell'Amministrazione pubblica.

Uno scenario di questo tipo è ancora pura utopia. Innanzitutto si tratta di portare a termine la prevista revisione della LPers. Durante le negoziazioni con la consigliera federale Eveline Widmer-Schlumpf, transfair si è impegnato a favore di un pacchetto di revisione socialmente sostenibile, al fine di rafforzare la competitività dell'Amministrazione federale come datore di lavoro. Il disegno di legge crea in tal modo le basi legali per un finanziamento sovrapparietico delle prestazioni di previdenza o del congedo parentale, in altre parole del congedo di paternità e di adozione. Inoltre, è stato possibile mantenere importanti regolamentazioni, come ad esempio il diritto a prestazioni in caso di invalidità professionale. transfair difenderà questo pacchetto durante tutto l'iter parlamentare.

### **Le pari opportunità: possiamo farcela!**

Non da ultimo, grazie al grande impegno di transfair, l'Amministrazione federale sta al momento mettendo in atto il dialogo sulla parità salariale. Lo stesso stipendio per lo stesso lavoro è solo uno degli aspetti relativi alle pari opportunità. Sono necessari ulteriori sforzi per aumentare le chance di carriera delle collaboratrici femminili. Si rendono inoltre indispensabili misure supplementari a sostegno di un rafforzamento della conciliabilità tra famiglia e professione, come ad esempio i modelli top- e job-sharing. Infine, le pari opportunità non comprendono soltanto la questione relativa ai sessi. Nel mondo del lavoro i dipendenti francofoni e italofoeni, le persone disabili e i lavoratori stranieri hanno anch'essi il diritto di essere trattati alla pari. In questo caso l'Amministrazione federale come datore di lavoro deve svolgere una funzione esemplare.

### **Il perfezionamento: sostegno mirato per il personale**

Per funzionare in modo efficace, l'Amministrazione federale ha bisogno di personale competente e ben gestito. Giorno per giorno, i dipendenti dell'AF sono pronti a fornire le proprie prestazioni lavorative. Per mantenere e consolidare la loro efficienza, hanno tuttavia bisogno di essere sostenuti. I corsi di perfezionamento sono uno strumento essenziale per raggiungere questo scopo.

Al personale vanno offerti corsi di formazione e perfezionamento che consentano di svilupparsi in conformità alle proprie capacità e aumentare le opportunità sul mercato del lavoro. I dipendenti dell'Amministrazione federale possono conservare le proprie conoscenze e competenze soltanto se hanno la possibilità di rimanere aggiornati e soddisfare in tal modo i crescenti requisiti sul posto di lavoro. Oltre all'offerta di formazione in seno alla Confederazione va anche tenuto conto dei cicli di perfezionamento proposti dalle Università e dalle Scuole universitarie professionali. Per venire incontro anche alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori più giovani, oltre alle carriere classiche vanno ad esempio offerte anche carriere specialistiche.

### **La gestione del personale: un garante per la qualità e l'attrattività**

Una buona gestione del personale rappresenta la base per un'elevata efficienza e soddisfazione sul posto di lavoro. Essa comprende in particolar modo la direzione delle collaboratrici e dei collaboratori, l'impiego ottimale di questi ultimi, nonché la motivazione del personale a fornire le prestazioni richieste. Questa funzione, già di per sé molto impegnativa, si colloca in un contesto globale ancora più complesso. Durante il lavoro quotidiano, i dirigenti mettono a dura prova le loro competenze nell'ambito dell'acquisizione e dello sviluppo del personale, nonché in quello della gestione delle generazioni e della salute. L'Amministrazione federale anche in questo caso è chiamata a preparare i propri dirigenti e a offrire loro costantemente corsi di formazione e perfezionamento affinché siano in grado di svolgere una funzione tanto impegnativa.

### **La politica di previdenza: continuità malgrado l'evoluzione demografica**

Infine, anche una politica di previdenza sostenibile si tramuta in una sfida per la Confederazione. In un contesto caratterizzato da una crescente speranza di vita e da aspettative di rendimento tendenzialmente in calo sui mercati finanziari, è assai difficile mantenere il livello di prestazione attuale senza aumentare i contributi. Il tasso di conversione subirà una riduzione già al 1° luglio 2012. Grazie anche all'impegno di transfair, il livello può tuttavia essere mantenuto pressoché invariato, senza che ciò conduca a un onere finanziario supplementare per il personale. A causa dell'evoluzione demografica, è tuttavia assai probabile che tali misure saranno oggetto di discussione in un prossimo futuro. L'obiettivo di transfair è di perseguire anche in avvenire soluzioni socialmente sostenibili nella politica di previdenza. In una società composta prevalentemente da persone anziane la questione inerente alla futura età pensionabile sarà uno dei temi chiave.

L'evoluzione del mondo del lavoro non si riduce allo sviluppo della politica di previdenza. Anche nell'ambito del personale attivo dell'Amministrazione federale il futuro riserva tutta una serie di sfide. La mobilità e i rispettivi costi, sia per la collettività sia per i singoli pendolari, saranno un tema cruciale. Oltre alla discussione fondamentale sui costi e sull'utilità della mobilità, dovranno essere affrontati temi quali i nuovi modelli di tempo di lavoro e l'impiego del telelavoro.

## **L'Amministrazione pubblica: ruolo esemplare malgrado la pressione crescente**

L'Amministrazione pubblica è sotto pressione. Lo stress costantemente in crescita ed esigenze sempre maggiori poste alla flessibilità si aggiungono a tagli di budget e di impieghi. Questo contesto lavorativo causa nel personale sempre più insicurezza e demotivazione. La piazza economica svizzera dipende, tuttavia, da un'Amministrazione efficace ed efficiente che allo stesso tempo rappresenta un importante elemento del servizio pubblico. Oltre a ciò, l'Amministrazione è una dei principali datori di lavoro in Svizzera e viene finanziata quasi esclusivamente dal settore pubblico. Tutto ciò pone elevate esigenze al suo ruolo esemplare.

Proprio per questo motivo e malgrado tutti gli ostacoli che incombono, l'Amministrazione federale è tenuta a essere, anche in tempi di crisi, un datore di lavoro attraente, al fine di impiegare personale competente e motivato. Soltanto in tal modo sarà possibile mantenere l'elevata qualità dei servizi di cui potrà beneficiare tutto il Paese. In coerenza con un partenariato sociale costruttivo, noi di trans-fair ci impegniamo quotidianamente a favore di questi obiettivi.