

Dichiarazione d'intenti congiunta

tra l'Amministrazione federale e le associazioni del personale federale per la legislatura 2016-2019

Obiettivi della politica del personale

L'Amministrazione federale è un datore di lavoro innovativo, sociale e affidabile. Il rapporto tra personale federale e datore di lavoro si basa su rispetto e stima reciproci. Le esperienze e conoscenze acquisite all'interno dell'Amministrazione federale sono riconosciute e apprezzate da società, economia e politica.

Per poter vincere le sfide future, l'Amministrazione federale deve poter assumere e mantenere un numero adeguato di collaboratori competenti e motivati. A tal fine garantisce condizioni di lavoro moderne e orientate al futuro che le permettono di posizionarsi sul mercato del lavoro come un datore di lavoro interessante e competitivo. Ciò presuppone che l'Amministrazione federale assuma il proprio personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile. Essa si adopera affinché i collaboratori siano ben gestiti.

Collaborazione con le parti sociali

Un'effettiva collaborazione con le parti sociali favorisce il raggiungimento dei suddetti obiettivi. Si fonda sulla fiducia e il rispetto reciproci e presuppone una responsabilità comune e globale.

La consultazione e la collaborazione nelle questioni di politica del personale sono garantite in tutte le unità organizzative dell'Amministrazione federale e a tutti i livelli gerarchici attraverso un'informazione bilaterale, tempestiva e completa nonché una gestione confidenziale delle tematiche e dei dati sensibili. Per le questioni di politica del personale di importanza centrale e sovraordinata vengono condotte delle trattative durante le quali si mira a raggiungere delle soluzioni sostenute da entrambe le parti.

Comitato di seguito delle parti sociali

In virtù dell'articolo 108 dell'ordinanza sul personale federale (OPers)¹, il capo del DFF istituisce per l'Amministrazione federale un comitato di seguito delle parti sociali quale organo consultivo. Il comitato di seguito garantisce un processo decisionale mirato e cooperativo nel quadro della collaborazione con le parti sociali.

Il lavoro svolto dal comitato di seguito non sostituisce i negoziati tra le parti sociali.

Compiti del comitato di seguito

Il comitato di seguito va inteso come fucina di idee per una politica del personale lungimirante. Il comitato assicura l'attuazione della politica del personale di cui all'articolo 4 della legge sul personale federale (LPers)².

Il comitato di seguito si occupa in particolare dei cambiamenti nella società, in politica e nel mondo del lavoro e definisce le esigenze che il personale e l'Amministrazione federale, quale datore di lavoro, devono soddisfare. Al riguardo, il comitato può proporre idee concrete e misure che contribuiscano ad attuare la politica definita in ambito di personale.

Le funzioni del comitato di seguito sono definite nei dettagli all'articolo 108 OPers e all'articolo 63 dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers)³.

Organizzazione e composizione

Il comitato di seguito è un organo paritetico composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. È presieduto dall'UFPER e si costituisce in modo autonomo. Il comitato di seguito può ricorrere a specialisti dell'Amministrazione o di associazioni. I dipartimenti e la Cancelleria federale sono adeguatamente rappresentati da membri della Conferenza delle risorse umane della Confederazione (CRU).

Le responsabilità del comitato di seguito sono disciplinate in un regolamento interno e delle competenze.

¹ RS 172.220.111.3

² RS 172.220.1

³ RS 172.220.111.31

Carattere vincolante della «Dichiarazione d'intenti congiunta»

I temi in materia di politica del personale menzionati nell'allegato costituiscono parte integrante della Dichiarazione d'intenti congiunta e contengono i parametri di riferimento definiti di comune accordo tra le parti sociali per la legislatura 2016-2019 ai sensi di una dichiarazione d'intenti sulla politica del personale. Sono fatte salve le competenze del legislatore. Sulla base della presente Dichiarazione d'intenti congiunta non è possibile avanzare pretese legali individuali.

La presente dichiarazione d'intenti viene portata a conoscenza delle Commissioni delle finanze e delle Commissioni della gestione delle Camere federali.

3003 Berna,

Per il Consiglio federale:



Il capo del Dipartimento federale
delle finanze

Per le associazioni del personale:



La Comunità di negoziazione del
personale della Confederazione



transfair



swissPersona

Associazione dei quadri della
Confederazione



Allegati:

- principi di politica del personale;
- politica salariale;
- politica in materia di previdenza;
- diritto del personale;
- sviluppo del personale.

Principi di politica del personale

I fattori che attualmente influenzano la politica del personale, come i cambiamenti demografici, l'aspra concorrenza nella ricerca di forze di lavoro (carenza di personale qualificato), i mutamenti nella scala dei valori sociali e le scarse risorse finanziarie, pongono l'Amministrazione federale di fronte a grosse sfide.

L'Amministrazione federale deve essere in grado di reclutare collaboratori competenti e di trattenerli offrendo loro buone prospettive.

Per vincere queste sfide il Consiglio federale ha approvato la Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016-2019, che definisce gli obiettivi e le priorità della politica del personale per la nuova legislatura. L'attuazione della strategia per il personale poggia in particolare sui seguenti parametri:

- il rapporto tra personale federale e datore di lavoro si basa su rispetto e stima reciproci;
- attraverso una buona gestione i dirigenti creano un buon ambiente di lavoro promuovendo in tal modo un'elevata disponibilità da parte dei loro collaboratori;
- la conciliabilità tra lavoro e vita privata è un fattore che riveste sempre più importanza. Le diverse possibilità di custodia dei bambini complementari alla famiglia sono costantemente sviluppate e si promuovono modelli di lavoro e possibilità di carriera alternativi che tengano conto, non solo dei progetti di lavoro e di vita individuali, ma anche delle esigenze del datore di lavoro. Sotto questo aspetto il potenziale delle forme di lavoro mobili deve essere sfruttato ancora meglio;
- il mercato interno del lavoro deve essere potenziato in modo che molti posti di lavoro siano occupati dalle nuove leve dell'Amministrazione federale. Lo sviluppo di forza lavoro propria comporta, tra l'altro, l'assunzione di apprendisti o di praticanti al termine del periodo di formazione o di praticantato;
- il datore di lavoro deve adottare misure che garantiscono la sicurezza e la tutela della salute sul posto di lavoro. La maggiore pressione cui sono sottoposti i singoli collaboratori ha portato il datore di lavoro a occuparsi della loro salute psicofisica e del benessere sociale. Ne risulta un rapporto più rispettoso con i lavoratori malati o infortunati. La responsabilità personale dei collaboratori in ambito di salute deve essere incentivata;

- la Consulenza sociale del personale continua a offrire le proprie prestazioni nella stessa misura;
- vengono promosse la parità di trattamento e la diversità (eterogeneità del personale dal punto di vista del genere, della lingua, dell'età, della cultura, della disabilità ecc.);
- ai collaboratori sono richieste un'elevata disponibilità e flessibilità. Dal canto suo, l'Amministrazione federale si adopera per essere un datore di lavoro esemplare e affidabile. In caso di misure di risparmio e di riduzione essa garantisce un'attuazione socialmente sostenibile secondo il piano sociale, la LPers e l'O-OPers;
- le condizioni di assunzione vengono sviluppate in modo da rispondere alle necessità dei collaboratori nelle varie fasi di vita. Al riguardo occorre promuovere e sfruttare meglio il potenziale dei collaboratori più anziani.

Politica salariale

Il sistema salariale della Confederazione si basa sui principi del divieto dell'arbitrio e della parità salariale a lavoro uguale e tiene conto della prestazione personale, dell'esperienza e del mercato del lavoro. Questi principi devono valere anche per un eventuale nuovo sistema salariale. Per la legislatura si applicano i seguenti parametri:

- le correzioni generali di classificazione nelle funzioni chiave o di riferimento non avvengono in modo arbitrario, ma si fondano su confronti salariali rappresentativi;
- gli effetti degli adeguamenti della progressione dello stipendio (evoluzione dello stipendio secondo l'art. 39 OPers) vengono monitorati costantemente e discussi nel comitato di seguito;
- per la prossima legislatura si persegue un aumento del salario reale;
- le misure salariali (mantenimento del potere d'acquisto, misure in materia di salario reale) vengono negoziate annualmente tenendo debitamente conto della situazione sul mercato del lavoro, delle condizioni economiche (ad es. l'evoluzione congiunturale e del rincaro) e della situazione finanziaria della Confederazione. Nel progetto di preventivo, per le misure salariali viene definita una quota percentuale in modo da avere un margine di manovra per i negoziati con le parti sociali;
- la parità salariale tra donna e uomo è garantita. Durante la legislatura verrà esaminata con uno strumento adeguato. Le Associazioni del personale sono coinvolte nei lavori;
- un nuovo sistema salariale non deve comportare riduzioni individuali dello stipendio per i dipendenti. Il datore di lavoro si adopera per mettere a disposizione ulteriori risorse per l'introduzione del nuovo sistema salariale;
- i parametri di riferimento del sistema salariale sono negoziati con le associazioni del personale.

Politica in materia di previdenza

Sebbene sia in costante evoluzione, la previdenza professionale deve offrire agli assicurati il maggiore grado di affidabilità possibile. Occorre però anche adeguare la previdenza professionale alla realtà demografica, in particolare:

- se le basi regolamentari vengono adeguate (ad es. cambiamento delle basi) viene perseguita una ripartizione adeguata degli oneri fra lavoratori e datore di lavoro;
- le possibilità esistenti per un passaggio flessibile al pensionamento devono essere impiegate ancor meglio. Ciò richiede una sensibilizzazione mirata e la formazione dei dirigenti;
- i parametri di riferimento della politica in materia di previdenza sono negoziati con le associazioni del personale.

Diritto del personale

Il diritto del personale della Confederazione si basa sui principi fondamentali del diritto pubblico (principio della legalità, uguaglianza giuridica, divieto dell'arbitrio e proporzionalità).

Il diritto del personale federale (LPers/OPers) viene sviluppato per offrire al personale condizioni di lavoro moderne e orientate al futuro. Ciononostante, il diritto del personale federale deve rimanere affidabile e offrire ai collaboratori la massima stabilità. Al contempo l'Amministrazione federale rimane un datore di lavoro esemplare, responsabile e sociale.

- gli adeguamenti dei temi principali delle disposizioni d'esecuzione sono negoziati con le associazioni del personale.

Sviluppo del personale

In qualità di datore di lavoro, la Confederazione attribuisce grande importanza alla formazione e alla formazione continua del suo personale. A tale proposito, stabilisce le condizioni quadro necessarie per il continuo perfezionamento dei collaboratori. Infatti, soltanto grazie a un personale qualificato è in grado di garantire sia oggi che in futuro un servizio pubblico di elevata qualità.

Lo sviluppo del personale si prefigge di assicurare e aumentare la competitività sul mercato del lavoro. Le future esigenze potranno essere soddisfatte solamente se il costante sviluppo del personale è considerato come un investimento per il futuro personale di ognuno. Di seguito sono elencati i fattori centrali per lo sviluppo del personale:

- alla formazione continua e alla sensibilizzazione dei dirigenti è attribuita grande importanza, in quanto rivestono un ruolo fondamentale nell'attuazione di tematiche concrete (ad es. gestione della diversità, salute, conciliazione tra lavoro e vita privata);
- il datore di lavoro si impegna a promuovere adeguatamente le competenze specialistiche e sociali e la polivalenza dei propri collaboratori, nonché ad assisterli nello sviluppo professionale. Anche il singolo lavoratore deve assumersi la responsabilità della propria formazione e formazione continua. Ogni collaboratore ha la possibilità di accedere a misure di formazione e perfezionamento. Si verifica se occorre creare un diritto individuale a giornate di formazione continua;
- la parità di trattamento, il plurilinguismo e l'integrazione di persone diversamente abili sono garantiti;
- la formazione professionale di base e l'offerta di praticantati di vario genere sono una risorsa importante in ambito di politica del personale e danno un contributo fondamentale alla valorizzazione dell'immagine dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro. Esse sono basate sulle necessità;
- lo sviluppo individuale del personale (inclusa la pianificazione della carriera) viene discusso durante i colloqui con il collaboratore ed è valutato regolarmente con quest'ultimo;
- la formazione obbligatoria alla condotta serve a instaurare una cultura comune e dirigenziale uniforme a livello federale.