

Dichiarazione d'intenti congiunta

tra l'Amministrazione federale e le associazioni
del personale della Confederazione per la legislatura
2024–2027



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFFER

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 incentivati e accompagnati in modo appropriato, tenendo conto, per quanto possibile, delle loro esigenze.

Collaborazione tra le parti sociali

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

Le parti sociali hanno contatti regolari, assicurando in tal modo uno scambio di informazioni reciproco, tempestivo e completo. La consultazione e la collaborazione nelle questioni di politica del personale sono garantite in tutte le unità organizzative dell'Amministrazione federale e vanno promosse in maniera attiva a tutti i livelli gerarchici. Le parti sociali devono essere consultate sulle questioni di politica del personale di importanza centrale e sovraordinata e, in caso di necessità, la loro collaborazione deve essere chiarita congiuntamente oppure devono essere condotte delle trattative durante le quali si mira a raggiungere delle soluzioni sostenute da entrambe le parti. Il coinvolgimento richiede la gestione confidenziale di tematiche e dati sensibili.

Per le trattative salariali hanno luogo tre sedute di trattative ordinarie (che si terranno presumibilmente a febbraio, maggio e novembre). Se necessario è possibile organizzare altre sedute.

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 tra le parti sociali.

Per quanto riguarda l'approfondimento di tematiche, in particolare l'osservazione della prassi secondo l'articolo 63 dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers)², il comitato di seguito può istituire comitati.

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)³.

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 O-OPers⁴.

¹ RS 172.220.111.3

² RS 172.220.111.31

³ RS 172.220.1

⁴ RS 172.220.111.31

Organizzazione e composizione

Il comitato di seguito è un organo paritetico composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei collaboratori. 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.

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 2024–2027 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 congiunta» viene portata a conoscenza delle Commissioni delle finanze e delle Commissioni della gestione delle Camere federali.

3003 Berna, 13.02.2024

Per il Consiglio federale:

Il capo del Dipartimento federale delle finanze

Per le associazioni del personale:

Associazione del personale della Confederazione (APC)

Garanto

VPOD

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. Inoltre, anche la trasformazione digitale ha un'influenza notevole sul mondo del lavoro. Poiché il cambiamento incide sui settori di compiti e sui profili professionali, il personale federale deve soddisfare nuovi requisiti.

L'Amministrazione federale deve essere in grado di reclutare collaboratori competenti e di trattenerli offrendo loro buone prospettive. Contestualmente, il personale è quindi incentivato ad affrontare al meglio le future sfide, soprattutto quelle legate alla trasformazione digitale. Di conseguenza, la strategia per il personale 2024–2027 si focalizza sulle tematiche summenzionate.

L'attuazione della politica e 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 molta importanza. 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. Le forme di lavoro mobili e flessibili sono consentite e incentivate. Inoltre vengono costantemente sviluppate diverse possibilità di custodia dei bambini complementare alla famiglia nonché elaborate misure a sostegno degli impiegati che assistono propri familiari;
- 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, la promozione della mobilità interna, 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 collaboratori 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. Per la legislatura 2024–2027 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;
- si persegue la compensazione a medio termine delle rimanenze dovute al rincaro;
- 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. Se quest'ultima lo consente, nel progetto di preventivo per le misure salariali viene definita a titolo precauzionale una quota percentuale, in modo da avere un margine di manovra per i negoziati tra le parti sociali;
- la parità salariale tra donna e uomo è garantita e verificata regolarmente. È istituito un gruppo d'accompagnamento paritetico;
- le profonde modifiche e revisioni nel sistema salariale sono negoziati con le associazioni del personale;
- eventuali modifiche del sistema salariale non devono comportare riduzioni individuali dello stipendio per i collaboratori. Il datore di lavoro si adopera per mettere a disposizione ulteriori risorse per le eventuali modifiche del sistema salariale.

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 collaboratori e datore di lavoro. L'entità della rendita deve rimanere invariata;
- le possibilità esistenti per un passaggio flessibile al pensionamento devono essere impiegate ancor meglio. Ciò richiede una sensibilizzazione mirata e la formazione dei dirigenti;
- nel caso di un'impennata dell'inflazione è necessario esaminare l'opportunità di una compensazione straordinaria mediante rincaro delle pensioni;
- 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. Eventuali discriminazioni dirette o indirette verranno esaminate e, se del caso, eliminate.

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, l'Amministrazione federale attribuisce grande importanza alla formazione e alla formazione continua di tutti i collaboratori dell'Amministrazione federale. 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. Considerata la rapidità del cambiamento del mondo del lavoro, è necessario continuare a investire molto nella formazione e nel perfezionamento dei collaboratori in tutte le funzioni. L'accesso ai corsi di formazione e perfezionamento è aperto a tutti i collaboratori.

Lo sviluppo del personale si prefigge di assicurare e aumentare la competitività di tutti i collaboratori sul mercato del lavoro. In particolare, l'obiettivo è quello di individuare e sviluppare le competenze necessarie in futuro. 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. trasformazione digitale, 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;
- la parità di trattamento, il plurilinguismo e l'integrazione di persone con disabilità sono garantiti. L'Amministrazione federale consente a tutti i collaboratori l'apprendimento delle lingue nazionali;
- 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. Il datore di lavoro sostiene, se necessario, i collaboratori senza una formazione professionale di base riconosciuta per recuperare il ritardo nel loro ambito lavorativo e per ottenere una qualifica professionale. Durante i praticantati l'attenzione è posta sull'aspetto formativo;
- 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;
- tutti i collaboratori hanno diritto periodicamente a un colloquio situazionale;
- la formazione obbligatoria alla condotta serve a instaurare una cultura comune e dirigenziale uniforme a livello federale.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER