

# «Legge sul personale federale: direzione della politica del personale e conseguimento degli obiettivi» – Rapporto della Commissione della gestione del Consiglio nazionale del 23 ottobre 2009

## Parere del Consiglio federale

del 21 aprile 2010

---

Onorevoli presidente e consiglieri,

il Consiglio federale ha preso conoscenza del rapporto della Commissione della gestione del Consiglio nazionale (CdG-N) del 23 ottobre 2009 ed esprime il seguente parere sulle sei raccomandazioni della CdG-N.

### **1 Osservazioni preliminari concernenti le conclusioni della CdG-N**

Il Consiglio federale constata con soddisfazione che la CdG-N ritiene tutt'ora attuali i principi e gli obiettivi della legge sul personale federale (LPers). La legge, che è entrata in vigore il 1° gennaio 2002, consentirebbe al Consiglio federale di condurre una politica del personale competitiva. Essa rappresenterebbe un buon quadro normativo che lascia ai dipartimenti e alla Cancelleria federale il margine di manovra necessario. La semplificazione delle basi legali, che costituisce uno degli obiettivi principali della LPers, sarebbe stata conseguita. Al termine dell'indagine e della valutazione relative alla politica del personale federale il giudizio della CdG-N sul conseguimento della maggior parte degli obiettivi analizzati spazia da buono a molto buono, ragion per cui il risultato della valutazione è per lo più positivo.

Secondo la CdG-N sussiste tuttavia una necessità di intervento a livello di strategia e di direzione. Il Consiglio federale è disposto ad accogliere questa richiesta e ha già compiuto i primi passi in tale direzione.

### **2 Parere sulle singole raccomandazioni**

*Raccomandazione 1:* la CdG-N invita il Consiglio federale a definire una strategia completa per l'attuazione della legge sul personale federale. Tale strategia deve includere in particolare valori target e indicatori quantitativi e/o qualitativi per tutti gli obiettivi dell'articolo 4 LPers.

Il Consiglio federale ha riconosciuto la necessità di intervenire a livello di strategia e nei suoi obiettivi per il 2010 ha integrato l'elaborazione di una strategia per il personale dell'Amministrazione federale per gli anni 2011–2015. Questa deve servire al

Consiglio federale da strumento di direzione e da base per impostare la politica del personale federale dei prossimi anni. Mediante tale strategia il Consiglio federale non solo fisserà le priorità per gli anni a venire, ma prescriverà altresì i valori target e gli indicatori per misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

Nella seduta del 12 marzo 2010 il Consiglio federale ha deciso di accantonare la revisione della LPers fino all'approvazione di una strategia esaustiva per il personale. In tal modo, esso ha accolto una richiesta della CdG-N. Nel contempo ha incaricato il DFF/l'UFPER di elaborare una strategia per il personale dell'Amministrazione federale. Questa strategia poggia sull'articolo 4 LPers e pone l'accento sui seguenti temi: pianificazione e direzione delle risorse umane, condizioni di assunzione, sviluppo dei collaboratori e dei quadri, conduzione del personale, gestione delle diversità, marketing del personale all'interno e all'esterno dell'Amministrazione federale nonché gestione moderna del personale mediante l'ausilio di tecnologie all'avanguardia.

*Raccomandazione 2:* la CdG-N invita il Consiglio federale a incorporare la strategia di gestione del personale nella sua strategia globale per l'adempimento dei compiti federali.

In occasione dell'elaborazione della strategia per il personale si bada, da un lato, che questa sia incorporata nelle strategie sovraordinate (programma di legislatura, pianificazione finanziaria e pianificazione annuale) e, dall'altro, che le priorità definite nella stessa siano prese in considerazione nella pianificazione politica del Consiglio federale.

*Raccomandazione 3:* la CdG-N invita il Consiglio federale a coinvolgere debitamente gli interlocutori sociali nell'elaborazione di una strategia completa per la politica del personale federale.

Una collaborazione intatta con gli interlocutori sociali è di centrale importanza per il Consiglio federale. Pertanto tra i rappresentanti del datore di lavoro e quelli dei lavoratori avviene uno scambio di informazioni regolare e istituzionalizzato. A questo proposito, occorre menzionare le sedute mensili del Comitato di seguito delle parti sociali, le trattative salariali condotte annualmente e gli incontri periodici con il capo del Dipartimento federale delle finanze (DFF). All'occorrenza si tengono anche colloqui tra gli interlocutori sociali a livello di unità amministrative. È previsto di coinvolgere già dall'inizio gli interlocutori sociali nell'elaborazione della strategia per il personale.

*Raccomandazione 4:* la CdG-N invita il Consiglio federale a segnalare nel rapporto annuale sulla politica del personale indirizzato all'Assemblea federale tutti i provvedimenti intrapresi in base agli indicatori annui riguardanti il personale federale.

Il Consiglio federale ha già attuato questa raccomandazione in occasione del rinnovo, avvenuto il 27 gennaio 2010, dell'accordo tra il Consiglio federale e le Commissioni della gestione e delle finanze delle Camere federali concernente i rapporti sulla gestione del personale. Il numero 4.2 lettera b dell'accordo prevede che il Consiglio federale fornisca nei suddetti rapporti una valutazione globale della politica del personale tracciando un bilancio e delineando le prospettive. I rapporti devono inoltre informare sulle modifiche più importanti inerenti al diritto in materia di personale. Secondo il Consiglio federale la presente raccomandazione è pertanto adempiuta.

*Raccomandazione 5:* la CdG-N invita il Consiglio federale a far effettuare, in fase di elaborazione della strategia per l'attuazione della LPers, un'analisi dei processi e delle prestazioni, in modo da poter attribuire i processi concernenti la politica del personale al livello gerarchico più opportuno. Basandosi su tale analisi, spetterà al Consiglio federale definire le responsabilità nell'ambito dei processi. Al riguardo, vanno in particolare esaminati il ruolo e il posizionamento dell'UFPER. Quest'ultimo deve poter disporre delle competenze e delle risorse necessarie a un'attuazione coerente della strategia del Consiglio federale e, all'occorrenza, avere contatti diretti anche con gli uffici federali.

Nel quadro della riforma dell'Amministrazione 2005/2007 si è proceduto a una verifica e a una nuova attribuzione dei compiti, delle competenze e delle responsabilità nel settore del personale. Una valutazione effettuata nell'autunno del 2009 ha confermato che attualmente viene applicato quanto stabilito a suo tempo. Verificare e, se necessario, ottimizzare i compiti e i processi nel settore del personale federale è una delle mansioni permanenti dei dipartimenti d'intesa con l'UFPER. Ciò avverrà anche nell'ambito dell'elaborazione e dell'attuazione della strategia per il personale.

Secondo la CdG-N il ruolo e il posizionamento dell'UFPER rivestono un'importanza decisiva nell'attuazione di una politica del personale diretta a livello centrale. Il Consiglio federale condivide questo auspicio. Il Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAF) costituisce un buon esempio al riguardo. In stretta collaborazione con i dipartimenti e la Cancelleria federale l'UFPER ha creato un'offerta di formazione e perfezionamento centralizzata per l'intera Amministrazione federale.

*Raccomandazione 6:* la CdG-N invita il Consiglio federale a riesaminare il ruolo svolto dalla Conferenza delle risorse umane (CRU) e a rafforzarlo in modo tale che gli accertamenti effettuati da quest'ultima possano essere sfruttati al meglio nell'attuazione della politica del personale.

I membri della CRU assicurano nell'ambito del personale federale il legame tra i dipartimenti, la Cancelleria federale e l'UFPER (a livello di Confederazione). L'UFPER elabora per la Confederazione, in quanto datore di lavoro, le basi della politica del personale in collaborazione con la CRU. I membri della CRU sono inoltre gli interlocutori per tutte le questioni inerenti all'attuazione della politica del personale nei dipartimenti. Il Consiglio federale sostiene la constatazione della CdG-N secondo cui gli accertamenti effettuati dalla CRU devono essere sfruttati al meglio ai fini dell'attuazione della politica del personale.

21 aprile 2010

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Doris Leuthard  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova