

**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

Indice

Indice delle abbreviazioni	2519
1 Introduzione	2520
2 Basi legali	2521
3 Strategia e direzione	2522
3.1 Basi legali e strategia	2522
3.2 Strategia e direzione: necessità d'intervento	2523
4 Organizzazione	2525
5 Obiettivi della politica del personale	2526
6 Conclusioni della CdG-N	2528

Allegato:

Valutazione della direzione della politica del personale della Confederazione	2531
Rapporto di sintesi del Controllo parlamentare dell'amministrazione alla Commissione della gestione del Consiglio nazionale	

Indice delle abbreviazioni

art.	articolo
CdG	Commissioni della gestione delle Camere federali
CdG-N	Commissione della gestione del Consiglio nazionale
CPA	Controllo parlamentare dell'amministrazione
cpv.	capoverso
CRU	Conferenza delle risorse umane
CSG	Conferenza dei segretari generali
DFE	Dipartimento federale dell'economia
DFF	Dipartimento federale delle finanze
EPA	Ufficio federale del personale
LPers	legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (RS 172.220.1)
mio.	milioni
OPers	ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (RS 172.220.111.3)
p. es.	per esempio

Rapporto

1 Introduzione

La legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers) è in vigore dal 1° gennaio 2002 nell'Amministrazione federale centrale, dove rappresenta, a partire da questa data, il quadro normativo per la politica sul personale federale insieme alle disposizioni d'esecuzione. Considerato che l'organico dell'Amministrazione federale figura tra le principali risorse della Confederazione, la politica sul personale di quest'ultima riveste un'importanza centrale nello svolgimento dei compiti federali. La sua rilevanza si estende inoltre al di là dei confini dell'Amministrazione federale, in quanto costituisce spesso un punto di riferimento per altri datori di lavoro, come per esempio i Cantoni.

La LPers, applicabile dal 2002, è stata introdotta per gettare le basi di una politica del personale moderna, che tenesse conto del ruolo centrale svolto dai dipendenti della Confederazione nell'adempimento dei compiti federali e che accrescesse la competitività dell'Amministrazione federale sul mercato del lavoro. L'importanza della politica del personale emerge anche dall'articolo 5 capoverso 1 LPers, nel quale il legislatore attribuisce al Consiglio federale stesso la responsabilità di coordinare e dirigere l'attuazione di tale politica, una responsabilità integrata dall'obbligo di rendere conto all'Assemblea federale. Per il tramite del preventivo annuale il Parlamento esercita ovviamente un'influenza fondamentale sull'attuazione della politica del personale federale.

Ogni anno il Consiglio federale prepara quindi un rapporto sulla politica del personale federale conformemente a un accordo stipulato con le Commissioni di vigilanza delle Camere federali. In primavera, le Commissioni della gestione (CdG) discutono in modo approfondito il rapporto con rappresentanti dell'Ufficio federale del personale (UFPER) e, negli ultimi anni, anche con i capi del personale dei dipartimenti e della Cancelleria federale. Le CdG hanno perciò seguito e valutato costantemente gli sviluppi della politica del personale federale¹.

Nell'esercizio della loro alta vigilanza, le CdG hanno constatato – accanto a sviluppi del tutto positivi – diverse lacune, che hanno fatto emergere domande di fondo. Secondo le Commissioni, per esempio, numerosi provvedimenti in ambito di politica del personale federale non erano riconducibili a un progetto globale; alcuni problemi comuni ai diversi dipartimenti sono stati affrontati in modo diverso e a differenti livelli gerarchici; alcune problematiche note, come le differenze salariali rilevate nel 2005 dal Dipartimento federale delle finanze rispetto a organizzazioni analoghe del settore privato, sono state affrontate con molto ritardo. Soltanto dietro intervento delle Commissioni di vigilanza il Consiglio federale ha fissato valori target per determinati obiettivi della LPers. Del pari, non sono sempre stati portati a termine i vari tentativi di rivedere le disposizioni della legge sul personale federale e degli atti normativi esecutivi.

¹ Quanto constatato dalle CdG figura nei loro ultimi rapporti annuali e in quelli della Delegazione delle CdG. Le medesime constatazioni sono spesso riemerse durante la deliberazione, nelle Camere (e soprattutto nel Consiglio nazionale), del rapporto di gestione annuale del Consiglio federale.

Un'altra constatazione significativa è data dal fatto che la LPers ha considerevolmente semplificato la gestione del personale. Il margine di manovra per l'attuazione della legge è ampio, il che permette di adottare soluzioni adatte ai diversi livelli gerarchici e alle diverse esigenze. In linea di massima, la CdG-N vede di buon occhio questa flessibilità, dato che, in fin dei conti, la semplificazione era uno degli obiettivi per cui è stata introdotta la LPers. Al tempo stesso, però, un più ampio margine di manovra cela determinati rischi, come emerge dalla valutazione del CPA. Maggiori spiegazioni al riguardo sono riportate nel seguito del presente rapporto².

Sebbene la CdG-N non abbia incaricato il CPA di valutare tutti i tentativi di revisione compiuti negli ultimi anni in ambito di politica del personale federale, per la Commissione era comunque importante approfondire eventuali interconnessioni tra l'oggetto dell'indagine e la revisione in corso della LPers.

Fatta eccezione per i sindacati, la maggior parte delle persone interpellate nell'Amministrazione federale (direttori degli uffici, capi del personale e segretari generali dei dipartimenti) si è dichiarata favorevole all'orientamento della revisione in corso. Il modo di procedere suscita tuttavia ampie critiche. Non è per esempio stata realizzata una valutazione della LPers e la revisione non è stata comunicata in modo appropriato. Poiché questa opinione è largamente diffusa, la CdG-N è giunta alla conclusione che il processo di revisione non è stato condotto in modo ottimale quanto all'utilizzo del margine di manovra concesso dalla LPers, alle modalità di comunicazione e al coinvolgimento degli interlocutori sociali. Secondo la CdG-N, almeno per quanto concerne le modalità di comunicazione, si sarebbe dovuto procedere altrimenti.

3 Strategia e direzione

3.1 Basi legali e strategia

«Il Consiglio federale coordina e dirige l'attuazione della politica del personale»: così recita il primo periodo dell'articolo 5 capoverso 1 LPers. Fondandosi su questo articolo, il Consiglio federale ha delegato al DFF la competenza conferitagli, come si legge nell'articolo 18 capoverso 1 dell'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale: «Il DFF dirige e coordina la politica del personale con riguardo agli interessi dei Dipartimenti».

Considerata l'importanza che riveste la politica del personale nell'esecuzione dei compiti federali, la CdG-N ritiene che l'ammissibilità di una così ampia delega di competenze sia perlomeno discutibile. A prescindere da tale delega, la responsabilità primaria per il coordinamento e la direzione della politica del personale federale deve competere al Consiglio federale.

In quest'ottica appare indispensabile, sotto il profilo dell'alta vigilanza parlamentare, che sia il Consiglio federale a definire una strategia per l'attuazione della LPers: il Consiglio federale ha cioè bisogno di un piano preciso in cui sia definito come deve

² Cfr. n. 4

procedere ovvero come intende conseguire gli obiettivi stabiliti nella LPers³. Soltanto una strategia di questo genere consente al Consiglio federale di assumere la responsabilità che gli compete in ambito di direzione della politica del personale. In questo contesto, dirigere significa infatti, in ultima analisi, seguire l'andamento degli indicatori chiave predefiniti, valutarli sulla base della strategia fissata e, all'occorrenza, adottare i correttivi necessari. La LPers prende le mosse dalla medesima concezione, stabilendo (art. 5 cpv. 1) che il Consiglio federale deve:

- verificare periodicamente il conseguimento degli obiettivi della LPers;
- rendere conto all'Assemblea federale di tali verifiche; e
- proporre tempestivamente alle Camere federali le misure necessarie.

Va da sé che il Consiglio federale adotta autonomamente le misure che rientrano nel suo ambito di competenza.

3.2 Strategia e direzione: necessità d'intervento

Il CPA ha individuato e valutato i documenti che sembrano definire una strategia o parte di essa. I documenti, che quindi esistono, presentano tuttavia lacune importanti in termini di trasparenza e contenuto e non sono sempre stati emanati dal Consiglio federale.

Nei rapporti annuali all'Assemblea federale, il Consiglio federale ha definito valori target per determinati obiettivi stabiliti nella LPers, ma non per tutti. Obiettivi importanti quali la direzione, il promovimento dei quadri e il perfezionamento professionale non vengono precisati. Mancano inoltre indicatori che tengano conto degli aspetti qualitativi inerenti al conseguimento degli obiettivi. Ne risulta quindi che anche i rapporti interni indirizzati al Consiglio federale non abbracciano tutti gli obiettivi.

Che anche misure di un certo rilievo siano prive di una strategia è dimostrato dalla decentralizzazione, decisa nel novembre del 2006 dal Consiglio federale, di una parte consistente dei corsi di perfezionamento in seno all'Amministrazione federale. In seguito all'ampio ridimensionamento del Centro di formazione dell'UFPER, diversi dipartimenti hanno costituito il Centro di formazione interdipartimentale, dato che permaneva un'esigenza comune di formazioni standard (p. es. corsi di lingua). Dalla fine del 2008 è in atto un'inversione di tendenza finalizzata a una nuova centralizzazione e il Centro di formazione dell'UFPER è in fase di ricostituzione. Un modo di procedere di questo genere non solo denota l'assenza di una qualsiasi strategia, ma è anche preoccupante per via dei costi che genera.

Il CPA riporta altri esempi; tra questi se ne cita soltanto uno: dal 2007, nell'Amministrazione federale, viene eseguito un calcolo cumulativo delle ore supplementari e delle ferie non fruite. Le cifre che ne sono risultate, pari a 4 716 000 ore (circa 292 mio. fr.) alla fine del 2007 e a 4 629 000 ore (circa 287 mio. fr.) alla fine del 2008, hanno indotto il Consiglio federale a introdurre, il 1° gennaio del 2009, l'orario di lavoro basato sulla fiducia per i quadri di livello medio e superiore. Con

³ Secondo la definizione fornita dal dizionario tedesco Duden, il termine strategia implica un piano preciso del proprio agire, finalizzato al conseguimento di determinati obiettivi e contenente, per quanto possibile, i fattori che potrebbero influire sulle azioni intraprese (cfr. *Duden*, 6^a edizione).

questo provvedimento, adottato soltanto poche settimane dopo la conclusione della procedura di consultazione, i quadri interessati non registrano più le ore di lavoro, che vengono pertanto compensate su base forfettaria⁴. Non è però stato fissato un numero massimo di ore lavorative o supplementari o perlomeno un corrispondente obbligo del Consiglio federale in quanto datore di lavoro⁵. In passato, la SECO aveva criticato modelli di lavoro analoghi utilizzati nel settore privato. La CdG-N non sa in che misura il computo delle ore supplementari e delle ferie non fruita abbia indotto a una verifica sovraordinata di eventuali cause strutturali⁶.

Data la situazione illustrata dal CPA, la CdG-N non può esimersi dal constatare l'assenza di una strategia scritta, completa e coerente in ambito di politica del personale e pertanto delle basi su cui il Consiglio federale possa poggiare per dirigere compiutamente tale politica.

Laddove sono definiti obiettivi concreti e i processi di rendiconto funzionano, mancano le misure sovraordinate. Il CPA esemplifica questa constatazione riferendosi al rapporto dell'UFPER sulle misure di ottimizzazione basate sull'inchiesta 2007 concernente il personale dell'Amministrazione federale, inviato per conoscenza anche alle CdG. Come avevano già rilevato a suo tempo le due Commissioni, il CPA afferma nella sua valutazione che il rapporto consiste in un elenco non esaustivo di una pluralità di misure puntuali, adottate da unità organizzative appartenenti a diversi livelli gerarchici. Dal rapporto non traspare, dietro le misure elencate, neppure un primo abbozzo di strategia e di direzione sovraordinate. L'efficacia delle misure non può pertanto che essere limitata; del resto, nell'inchiesta del 2009 soltanto il 19 per cento dei dipendenti interpellati ha affermato che, dall'ultima inchiesta, sono state introdotte nella loro unità amministrativa misure per migliorare le condizioni di lavoro. In ogni caso, non sono state attuate tutte le misure riportate nel rapporto.

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.

Un'altra importante osservazione del CPA è che, sotto il profilo strategico, la politica del personale federale non si riallaccia alle strategie sovraordinate del Consiglio federale per l'adempimento dei suoi compiti⁷. Anche sotto questo aspetto la CdG-N rileva un'urgente necessità di intervento.

⁴ I quadri interessati ricevono un'indennità in contanti pari al 5 % del salario annuo oppure, d'intesa con il superiore, 10 giorni di compensazione o ancora, a titolo eccezionale, l'accreditamento di 100 ore sul conto del congedo sabbatico (cfr. art. 64a OPers).

⁵ Questo nonostante l'art. 17 cpv. 1 LPers preveda che le disposizioni d'esecuzione debbano stabilire l'entità delle ore supplementari.

⁶ Per esempio per l'aumento del carico di lavoro in un settore specifico in seguito a cause esterne.

⁷ Obiettivi di legislatura, obiettivi annuali del Consiglio federale, dei dipartimenti e della Cancelleria, ecc.

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.

Conformemente all'articolo 33 LPers, la collaborazione con gli interlocutori sociali è molto importante. Basandosi sull'esperienza tratta dall'alta vigilanza che da anni esercita in questo settore, la CdG-N ritiene che la Confederazione non tenga sempre sufficientemente conto di questa collaborazione. Soprattutto in situazioni di un certo rilievo è infatti mancata un'implicazione effettiva o un'informazione tempestiva degli interlocutori sociali.

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.

Di norma il Consiglio federale prende semplicemente atto del rapporto annuale sulla politica del personale sottopostogli e presentato poi all'Assemblea federale. Alla CdG-N non è dunque chiaro se e secondo quali modalità il Consiglio federale adotti provvedimenti sulla base di tale rapporto.

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.

4 Organizzazione

L'ampio margine di manovra che la LPers riconosce deliberatamente al Consiglio federale dispone nell'attuazione della politica del personale è fonte di problemi, almeno nelle attuali modalità di attuazione. Nell'analizzare la struttura organizzativa esistente, il CPA ha identificato due problemi: da un lato vi è una contraddizione tra il margine di manovra concesso e la parità di trattamento; dall'altro, la delega delle competenze, suddivise tra l'UFPER, i dipartimenti e gli uffici, non poggia sempre sulle regole del buon governo, sullo stato delle conoscenze e sulla logica inerente alla gestione del personale.

Dalla valutazione del CPA risultano aspetti non chiari soprattutto nella ripartizione delle competenze tra i diversi gradi gerarchici e un'assenza di coerenza nell'attuazione della LPers. Il quadro della suddivisione dei compiti e delle responsabilità nei dipartimenti è quindi alquanto eterogeneo. A seconda del dipartimento, compiti identici sono attribuiti a gradi gerarchici diversi e questa attribuzione non sembra riposare su un'analisi dei processi e delle prestazioni. Il CPA ha inoltre individuato una tendenza, nei dipartimenti, a un'eccessiva regolamentazione, che riduce forte-

mente il margine di manovra di alcune unità organizzative collocate su gradini più bassi della scala gerarchica.

La CdG-N ha appreso con interesse che una parte di questi problemi era già nota in seno all'Amministrazione federale; il DFF aveva infatti formulato alcune proposte di provvedimenti per il primo trimestre del 2008, ma non le aveva poi trasmesse al Consiglio federale.

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.

Secondo la CdG-N, la Conferenza delle risorse umane (CRU) assume in quest'ottica un ruolo fondamentale nell'attuazione di una politica del personale mirata. Nei colloqui annuali con i capi dipartimentali del personale le CdG hanno potuto sincerarsi del fatto che questi ultimi conoscono a fondo la situazione del personale anche degli uffici federali e hanno al tempo stesso una visione d'insieme. Il CPA ha tuttavia constatato che la Conferenza dei segretari generali (CSG) non tiene in debito conto gli accertamenti effettuati dalla CRU e, alla luce di quanto esposto, lo scarso peso attribuito alla CRU è criticabile.

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.

5 Obiettivi della politica del personale

Facendo anche un confronto con altre organizzazioni pubbliche e private, il CPA ha verificato se gli obiettivi della LPers selezionati per l'indagine erano stati conseguiti. Il CPA ha così potuto constatare che molti degli obiettivi sono in effetti stati raggiunti, ma in grado diverso a seconda del dipartimento e dell'ufficio, il che ha confermato la necessità di adottare una direzione sovraordinata (p. es. per quanto riguarda il promovimento dei quadri). Dall'analisi è quindi emersa una combinazione, secondo la CdG-N interessante, di punti di forza e punti deboli che ha permesso alla Commissione di trarre le conclusioni riportate qui di seguito.

Assunzione e permanenza del personale: in quest'ambito sono da apprezzare la diversificazione dei compiti e la possibilità di conciliare la vita professionale con quella personale. D'altro canto, però, si riconfermano le lacune già note, vale a dire la mancanza di riconoscimento da parte del Consiglio federale e del Parlamento e

l'inadeguatezza del salario dei quadri di livello medio e superiore e degli specialisti. Sebbene il livello salariale dei quadri sia stato innalzato il 1° gennaio 2009, permane una necessità di intervento. La difficoltà, constatata dal CPA, nel trovare e mantenere personale adeguato in seno all'Amministrazione federale è inoltre motivo di preoccupazione.

In occasione di una visita presso gli uffici effettuata nella primavera del 2009, la CdG-N ha preso atto con soddisfazione della professionalità con cui la Confederazione svolge le attività di marketing del personale tra chi si accinge a entrare nel mondo del lavoro. La Commissione si chiede tuttavia se la cerchia dei destinatari del marketing non sia troppo ristretta, tenuto conto dei risultati della valutazione del CPA.

Retribuzione interessante e proporzionale alle prestazioni: la Commissione apprezza il fatto che il Consiglio federale abbia individuato determinati problemi concernenti il sistema salariale e intrapreso misure corrispondenti. In base a quanto constatato dal CPA, resta però una necessità di intervento. La CdG-N è dell'opinione che il Consiglio federale debba migliorare, a livello di strategia, la sua funzione direttiva in ambito salariale.

Sistema di valutazione fondato su colloqui con il collaboratore: l'obiettivo sembra, in generale, essere stato raggiunto, anche se la funzione direttiva del Consiglio federale può essere ottimizzata anche in quest'ambito.

Sviluppo professionale e motivazione: nel quadro delle attività svolte nella politica del personale, negli ultimi anni la CdG-N ha sottolineato ripetutamente l'importanza che il perfezionamento professionale riveste per gli impiegati federali di tutti i livelli gerarchici e quindi la necessità di predisporre crediti adeguati. Ha tuttavia rilevato che, in determinati anni, avanzavano importi anche cospicui nei crediti per la formazione, fatto da ricondurre in parte alle lacune che il CPA ha identificato a livello di direzione.

Promovimento dei quadri e sviluppo delle capacità gestionali: facendo una media all'interno dell'Amministrazione federale, questo obiettivo può considerarsi raggiunto, anche se restano, come per altri obiettivi, divergenze sostanziali tra i dipartimenti. Considerata l'importanza fondamentale di questo obiettivo, il Consiglio federale dovrebbe prestare particolare attenzione all'attuazione e alla direzione in questo settore.

Stesse opportunità alle donne e agli uomini e loro parità di trattamento: la valutazione del CPA in materia è alquanto interessante; l'obiettivo è stato raggiunto in una misura giudicata da buona a molto buona e non si riscontrano grosse differenze tra i dipartimenti e gli uffici. In questo caso vi sono anche indicatori, valori target fissati dal Consiglio federale e un rendiconto specifico. Questo stato di cose si spiega, almeno in parte, con la rilevanza politica dell'obiettivo. Va tuttavia osservato che, soprattutto nelle classi salariali 24–29 (quadri di livello medio), non è ancora stato raggiunto il valore del 33 per cento fissato dal Consiglio federale (nel 2008 la quota delle donne è stata del 22,6 %).

Rapporto equilibrato tra vita professionale e vita privata («work life balance»): anche in questo caso il CPA giudica da buoni a molto buoni i risultati ottenuti nel conseguire l'obiettivo, sebbene si registrino differenze importanti tra i dipartimenti e gli uffici quanto al grado del conseguimento. Il giudizio sulla direzione del Consiglio federale e del DFF non è invece positivo. Vista l'importanza che questo obiet-

tivo ha sia per la competitività della Confederazione in quanto datore di lavoro sia nell'ottica dei dipendenti acquisiti e da acquisire, la CdG-N ritiene che il Consiglio federale dovrebbe riservargli un posto particolare nella sua strategia.

In generale: la CdG-N è persuasa del fatto che il Consiglio federale debba affrontare e colmare le lacune rilevate dal CPA a livello di conseguimento degli obiettivi definendo una strategia per l'attuazione della politica del personale. In alcuni casi non vi sono gli indicatori atti a stabilire l'orientamento dei provvedimenti da adottare per conseguire gli obiettivi prefissati. Questi indicatori devono essere definiti. La direzione del Consiglio federale risulta insoddisfacente nella maggior parte degli obiettivi analizzati e deve pertanto essere migliorata. Una strategia completa, basata su indicatori e valori target, consentirà di uniformare nel medio termine il grado di conseguimento degli obiettivi dei dipartimenti e degli uffici, senza intaccare eccessivamente il margine di manovra di cui questi dispongono nello scegliere le modalità di attuazione.

Il CPA non ha potuto includere nella sua valutazione i risultati dell'inchiesta 2009 sul personale federale. La CdG-N li ha tuttavia discussi e ha preso atto anche del giudizio che il CPA ha formulato a posteriori. Le conclusioni della Commissione sono state che i risultati della valutazione del CPA continuano a essere attuali.

6 Conclusioni della CdG-N

I principi e soprattutto gli obiettivi della LPers continuano a essere attuali: la legge offre quindi una buona base su cui la Confederazione può poggiare per condurre una politica del personale conforme ai compiti statali e competitiva sul mercato del lavoro. Il giudizio sul conseguimento degli obiettivi fissati nella legge spazia da *sufficiente a molto buono*, con una leggera prevalenza dei risultati ritenuti da *buoni a molto buoni*.

Questa valutazione per lo più positiva non deve tuttavia dare l'impressione che non sussista alcuna necessità di intervento a livello di strategia e di direzione del Consiglio federale. La valutazione del CPA ha infatti rilevato o confermato lacune evidenti e significative in questi due ambiti. I risultati concernenti il conseguimento degli obiettivi rappresentano una media all'interno dell'intera Amministrazione federale e non lasciano trasparire le grandi divergenze constatate a livello di dipartimenti e uffici sul grado di conseguimento. Spetta al Consiglio federale definire e indirizzare una strategia per l'attuazione della LPers. A tal fine, vanno fissati valori target e indicatori. Questa responsabilità non può e non deve essere delegata interamente al DFF o all'UFPER.

La CdG-N ritiene molto importante che le competenze siano ripartite in modo chiaro tra i diversi gradi gerarchici dell'Amministrazione federale in ambito di politica del personale. Spetta al Consiglio federale definire queste competenze basandosi sull'analisi dei processi e delle prestazioni.

Occorre inoltre rendere conto del conseguimento degli obiettivi a tutti i livelli della gerarchia amministrativa. Una politica del personale federale che lascia ai dipartimenti e alla Cancelleria ampio margine di manovra quanto alla strategia d'attuazione significa per forza di cose che i rapporti indirizzati al Consiglio federale differiscono da un dipartimento all'altro (Cancelleria federale inclusa). Lo stesso dicasi per i rapporti concernenti gli uffici indirizzati ai capi dei dipartimenti.

Le CdG seguono la stessa logica anche per i rapporti che il Consiglio federale presenta all'Assemblea federale: nell'accordo tra il Consiglio federale e le Commissioni di vigilanza concernente i rapporti sul personale va inclusa una disposizione che preveda una differenziazione, per dipartimento (e Cancelleria federale), dei principali indicatori.

Alla luce delle constatazioni del CPA, la CdG-N non giudica prioritaria la revisione della LPers. Ritiene invece molto più importante che il Consiglio federale elabori innanzitutto una chiara strategia. Eventuali revisioni andrebbero incluse in questa strategia e comunicate di conseguenza.

La CdG-N chiede al Consiglio federale di esprimere un parere, entro la fine di aprile 2010, sulle presenti riflessioni e raccomandazioni, nonché sulla valutazione del CPA. Lo invita inoltre a illustrare come, e con quali tempi, intende concretizzare le raccomandazioni summenzionate.

23 ottobre 2009

In nome della Commissione della gestione
del Consiglio nazionale:

Il presidente, Pierre-François Veillon
La segretaria, Beatrice Meli Andres

La presidente della sottocommissione DFF/DFE,
Brigitta M. Gadiant

Il segretario della sottocommissione DFF/DFE,
Christoph Albrecht

