

VERIFICA

Verifica trasversale concernente le misure di politica del personale in relazione all'evoluzione demografica

Ufficio federale del personale

L'ESSENZIALE IN BREVE

Nei prossimi dieci anni, oltre il 30 per cento dei collaboratori dell'Amministrazione federale raggiungerà l'età di pensionamento. A titolo di confronto, la percentuale a livello svizzero risulta inferiore, attestandosi a poco meno del 20 per cento. Nel contempo, la digitalizzazione e altri sviluppi come la flessibilizzazione del mondo del lavoro pongono la Confederazione di fronte a ulteriori sfide. Sulla base di queste considerazioni, nella Strategia per il personale 2024–2027 il Consiglio federale si concentra sull'evoluzione demografica all'interno dell'ambiente lavorativo digitale. La definizione delle misure da adottare per l'intera Amministrazione federale compete all'Ufficio federale del personale (UFPER). Si tratta, ad esempio, di misure finalizzate a incrementare l'attrattiva del datore di lavoro, a promuovere la mobilità all'interno dell'Amministrazione federale e a standardizzare maggiormente i processi riguardanti il personale. La Strategia sarà attuata nei limiti delle risorse disponibili. I dipartimenti e gli uffici sono chiamati a esaminare le ripercussioni dell'evoluzione demografica al proprio livello e ad adottare misure adeguate.

Il Controllo federale delle finanze (CDF) ha verificato se l'Amministrazione federale è in grado di affrontare le sfide poste dall'evoluzione demografica. Dalla verifica è emerso che l'Amministrazione federale affronta questa tematica adottando numerose misure sia a livello di dipartimento che a livello di ufficio. L'attuazione fortemente decentralizzata delle misure previste e l'eterogeneità dei dipartimenti rappresentano sfide importanti. Il CDF riconosce la necessità di agire sulle diverse interfacce tra gli attori, al fine di sfruttare appieno il potenziale sinergico.

Scarso scambio tra i dipartimenti e gli uffici

La situazione di partenza dei vari uffici è diversa, poiché la quota degli imminenti pensionamenti previsti nei prossimi dieci anni varia a seconda dell'ufficio. Gli uffici presentano differenze anche per quanto riguarda le dimensioni, i profili professionali e gli specialisti richiesti. Di conseguenza, le misure che adottano sono incentrate su priorità specifiche. Il CDF ha constatato uno scarso scambio di informazioni tra gli uffici e i dipartimenti: esempi di buone pratiche («good practice») non vengono sufficientemente condivisi e alcune unità amministrative si occupano delle stesse tematiche senza essere a conoscenza delle attività delle altre unità. L'UFPER, insieme ai dipartimenti, dovrebbe quindi creare le condizioni necessarie affinché il potenziale sinergico possa essere sfruttato nell'ambito delle misure relative all'evoluzione demografica.

La Strategia per il personale 2024–2027 prevede diverse misure per promuovere la mobilità all'interno dell'Amministrazione federale, tra cui, ad esempio, una borsa lavoro destinata agli apprendisti e ai praticanti. L'UFPER dovrebbe sfruttare in modo sistematico i vantaggi di efficienza offerti dalle borse lavoro e valutare sin dall'inizio una possibile estensione al personale fisso.