



Evoluzione dei posti di lavoro e indennità

Verifica trasversale nelle unità decentralizzate dell'Amministrazione federale

L'essenziale in breve

In passato numerosi compiti della Confederazione sono stati trasferiti dall'Amministrazione centrale nelle cosiddette unità decentralizzate. Nel 2009, con il Rapporto supplementare del Consiglio federale concernente il Rapporto sul governo d'impresa, sono stati definiti per la prima volta principi guida relativi alla gestione del personale delle unità decentralizzate. Il rapporto sulla retribuzione dei quadri e quello sulla gestione del personale forniscono informazioni sull'evoluzione del settore del personale in alcune unità decentralizzate della Confederazione.

Per ottenere una panoramica sull'evoluzione dei posti, delle spese per il personale e delle retribuzioni, il Controllo federale delle finanze (CDF) ha condotto nel 2011 una verifica trasversale in nove unità amministrative dell'Amministrazione federale decentralizzata e in un'organizzazione privata incaricata dell'adempimento di compiti della Confederazione. Per tenere conto della diversità dei compiti scorporati, nella scelta delle unità è stato fatto in modo che queste si differenziassero quanto a dimensione, forma giuridica, compiti e organizzazione.

Tra le unità scelte (Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari [FINMA], Pro Helvetia, Istituto federale della proprietà intellettuale [IPI], Politecnico federale di Losanna [PFL], USEC, Svizzera Turismo [ST], Consiglio dei PF, Assicurazione svizzera contro i rischi delle esportazioni [SERV], PUBBLICA e Ispettorato federale della sicurezza nucleare [IFSN]), due sono state rese autonome nel periodo in rassegna, ovvero tra il 2006 e il 2010. Nello stesso lasso di tempo in due altre organizzazioni si è proceduto a un adeguamento importante delle basi legali o del mandato e quindi anche dei compiti.

Le attività di verifica del CDF si sono focalizzate sui seguenti punti:

- esame dell'evoluzione dei posti e delle spese per il personale tra il 2006 e il 2010;
- confronto trasversale delle indennità di determinate funzioni tra le unità decentralizzate sottoposte a verifica e con valori di riferimento ricavati dall'Amministrazione federale centrale nel 2010;
- valutazione del rapporto sul personale.

Per quanto riguarda l'evoluzione dell'effettivo dei posti, tra il 2006 e il 2010 nelle unità decentralizzate della Confederazione oggetto della verifica è stata registrata una crescita maggiore che nell'Amministrazione federale centrale. Le organizzazioni la cui base legale o il cui mandato sono stati modificati hanno inoltre registrato una progressione più forte rispetto alle altre organizzazioni. L'aumento delle spese per il personale, definite nella verifica come la somma delle retribuzioni per il personale e dei contributi del datore di lavoro, è stato di regola superiore a quello dell'effettivo dei posti. In media risultano maggiori spese per il personale e ciò riguarda però anche l'Amministrazione federale centrale.

Nelle unità decentralizzate la creazione di posti di lavoro, nonché la determinazione delle fasce salariali e di eventuali risorse per il pagamento degli stipendi commisurati alle prestazioni compe-

tono al consiglio di vigilanza o di amministrazione. Nella maggior parte dei casi l'adeguamento dei sistemi salariali necessita anche dell'approvazione del Consiglio federale. Dal punto di vista del CDF questa ripartizione delle competenze è adeguata.

Nove su dieci organizzazioni esaminate dispongono di un sistema salariale definito. I sistemi salariali variano però notevolmente da un'organizzazione all'altra. Di regola le organizzazioni determinano il salario di base fondandosi sulla valutazione della funzione. Nei sistemi salariali meno formali, la struttura interna dei salari ha un ruolo rilevante nella determinazione del salario di base. In quattro organizzazioni su dieci la componente variabile dello stipendio corrisponde a un importo esiguo; tre organizzazioni hanno consapevolmente scelto di non sfruttare le possibilità loro offerte. Quattro organizzazioni danno soprattutto importanza a un sistema salariale che contempla il riconoscimento della prestazione individuale. Tutte le organizzazioni oggetto della verifica prevedono ogni anno una concertazione degli obiettivi con successiva valutazione delle prestazioni che serve da base per il calcolo della componente dipendente dalla prestazione.

I sistemi salariali esistenti sono in linea di principio adeguati. I responsabili sono consapevoli di eventuali punti deboli e con le organizzazioni sono state discusse le possibilità di miglioramento. In generale il CDF constata che l'aggiornamento dei sistemi salariali e dei sistemi di valutazione riveste un'importanza tanto più grande quanto più elevate sono le componenti variabili del salario dipendenti dalle prestazioni.

Sulla base di otto funzioni di riferimento definite per la verifica è stato effettuato per il 2010 un confronto dei salari tra le unità decentralizzate nonché tra queste e l'Amministrazione federale centrale. La media delle retribuzioni nelle unità decentralizzate si situa di regola nella fascia prevista per l'Amministrazione federale centrale. Per quanto riguarda i valori minimi e quelli massimi è però possibile constatare notevoli scostamenti. La media delle retribuzioni dei capidivisione e in misura minore degli assistenti supera nelle unità decentralizzate quella delle retribuzioni previste per queste funzioni nell'Amministrazione federale. Nel caso dei capi delle finanze le retribuzioni si collocano a volte al di sopra della fascia retributiva stabilita per queste funzioni nell'Amministrazione federale. Inoltre, per queste tre funzioni, la fascia retributiva all'interno delle unità decentralizzate sottoposte a verifica è molto grande. Questi scostamenti sono dovuti al fatto che la classificazione delle funzioni nei sistemi salariali prestabiliti rientra nella responsabilità delle unità esaminate. Il CDF ritiene tale scostamento problematico poiché crea una disparità tra la struttura salariale delle unità amministrative decentralizzate e quella dell'Amministrazione federale centrale. Secondo il CDF è importante che nel quadro del rapporto sulle unità decentralizzate della Confederazione l'Ufficio federale del personale (UFPER) raccolga anche informazioni concernenti l'evoluzione della struttura salariale. Se lo considera opportuno, la Confederazione in quanto ente proprietario può intervenire con correttivi tramite direttive in materia di politica del personale o accettare consapevolmente la situazione.

A seguito del loro stato giuridico, le unità decentralizzate non sono vincolate allo stesso modo all'obbligo di presentare rapporto al Consiglio federale e al Parlamento. Due delle unità esaminate (USEC, Pro Helvetia) non sono sottoposte all'ordinanza sulla retribuzione dei quadri e di conseguenza non sono incluse nel rapporto sulla retribuzione dei quadri. L'accordo tra il Consiglio federale e le Commissioni della gestione e delle finanze delle Camere federali concernente i rapporti sulla gestione del personale delle unità rese autonome comprende sei delle organizzazioni oggetto della presente verifica. SERV, USEC, ST e Pro Helvetia non redigono tali rapporti.

Questi rapporti non sono elaborati sulla base di un sistema d'informazione uniforme concernente il personale, come ad esempio BV PLUS. È quindi molto importante definire con esattezza i dati che devono essere trattati e forniti. In questo senso con il rilevamento effettuato per il rapporto 2010 l'UFPER ha creato una buona base, che dovrà essere esaminata e, se del caso, ampliata in occasione dei prossimi rapporti.

Né nell'Amministrazione federale centrale né nel settore RU esistono direttive di ordine superiore per i rapporti interni. In linea di principio, in questo settore le organizzazioni hanno sviluppato rapporti e mezzi di comunicazione adeguati ai fini della loro gestione. Possibili miglioramenti sono stati discussi con il CDF nel quadro della verifica.

Nel mese di dicembre del 2011 ha avuto luogo una discussione finale con tutte le unità esaminate e con l'UFPER. Le raccomandazioni del CDF erano rivolte esclusivamente all'UFPER. Nel suo parere l'UFPER ha assicurato l'attuazione di entrambe le raccomandazioni relative alla presentazione dei rapporti. Non ritiene invece attuabile la proposta del CDF concernente la rappresentazione dell'evoluzione dei salari delle diverse funzioni di riferimento a causa della diversità dei profili delle funzioni. Nel loro parere inoltrato al CDF, due organizzazioni oggetto della verifica hanno pure sottolineato che determinate funzioni di riferimento selezionate e aventi compiti dirigenziali non possono essere paragonate.

La Delegazione delle finanze delle Camere federali ha preso conoscenza del rapporto nel mese di febbraio del 2012.

Testo originale in tedesco