



Adeguatezza del personale nel servizio diplomatico

Rapporto della Commissione della gestione del Consiglio degli Stati

del 26 febbraio 2016

Rapporto

1 Introduzione

A gennaio 2014 le Commissioni della gestione delle Camere federali (CdG) hanno incaricato il Controllo parlamentare dell'amministrazione (CPA) di procedere a una valutazione concernente il personale attivo nel servizio diplomatico.

A far scaturire questa richiesta sono stati i dubbi, espressi a più riprese negli ultimi anni, sulla capacità del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) di assumere e fidelizzare personale sufficientemente adeguato per il servizio diplomatico nel quadro dei processi e degli strumenti ordinari previsti a tale scopo. Queste perplessità sono dovute al significativo cambiamento sia del campo di attività di coloro che lavorano nel servizio diplomatico, sia dei loro interessi personali e dei loro modelli di vita (in particolare per quanto concerne la conciliabilità tra la vita professionale e familiare). A dispetto di quest'evoluzione, la procedura di selezione suddivisa in diverse tappe – il cosiddetto concorso diplomatico – e il sistema di carriera come tracciato definito dell'evoluzione professionale nel servizio diplomatico sono rimasti quasi invariati dagli anni Cinquanta. Pertanto si è ritenuto che la scarsa conciliabilità tra professione e famiglia fosse un'importante causa di abbandono anticipato del servizio diplomatico.

Ad agosto la competente sottocommissione DFAE/DDPS della Commissione della gestione del Consiglio degli Stati (CdG-S) ha deciso di incaricare il Controllo parlamentare dell'amministrazione (CPA) di approfondire nel quadro della sua valutazione in particolare la possibilità di assumere e fidelizzare personale adatto a svolgere i compiti del servizio diplomatico. Il CPA doveva esaminare le competenze dei collaboratori nel servizio diplomatico e stabilire se il DFAE le definisce in modo adeguato, valutare se il reclutamento si orienta ai profili definiti e se è possibile assumere e fidelizzare collaboratori con i requisiti auspicati nel servizio diplomatico. Tuttavia il CPA non ha verificato se con il personale esistente sia possibile svolgere la missione diplomatica per eccellenza, ossia tutelare gli interessi politici del nostro Paese, con la dovuta qualità.

Il CPA ha concluso la sua indagine presentando il suo rapporto del 10 agosto 2015¹, successivamente trattato dalla CdG-S che si è espressa in merito. Nel presente rapporto la Commissione espone le osservazioni che ritiene più importanti, le conclusioni che ne derivano e le raccomandazioni. Pertanto il presente documento è complementare al rapporto del CPA, di cui sono citati i risultati solo se ritenuti necessari alla comprensione. Sulla base del rapporto del CPA, la CdG-S si è occupata anche di questioni d'ordine superiore relative alla politica del personale in seno al DFAE, che non erano oggetto della valutazione.

¹ Valutazione del personale del servizio diplomatico. Rapporto del CPA all'attenzione della CdG-S del 10 agosto 2015 (in allegato)

Durante la sua riunione del 26 febbraio 2016 la CdG-S ha deciso di pubblicare il suo rapporto insieme alla valutazione del CPA².

I seguenti capitoli principali esaminano l'adeguatezza dell'attuale sistema di evoluzione della carriera nel servizio diplomatico rispetto alla nostra epoca (cap. 2), verificano se all'interno del sistema vi è un potenziale di ottimizzazione (cap. 3) e se il sistema di remunerazione è adeguato (cap. 4).

2 Adeguatezza del sistema di carriera e del sistema di remunerazione parzialmente basato sulla funzione occupata: una questione ancora aperta

Il servizio diplomatico è un sistema di carriera. Di norma³ le persone che lavorano nel servizio diplomatico sono assunte tramite un concorso⁴ e svolgono un percorso professionale che può condurli sino alla direzione di una rappresentanza all'estero. Esse sono soggette all'obbligo di trasferimento⁵, ossia possono essere trasferite in qualunque momento all'estero o presso la centrale a Berna⁶. Nella pratica, si segue un principio di rotazione: in genere i collaboratori del servizio diplomatico cambiano posto e luogo di destinazione ogni quattro anni.

Nel sistema di carriera si parte dal principio che i collaboratori trascorrono tutta la loro vita professionale nella stessa organizzazione. Ciò implica la sicurezza del posto di lavoro e un'evoluzione dello stipendio quasi automatica perché correlata all'anzianità di servizio. Il sistema salariale parzialmente basato sulla funzione⁷ si fonda sulle promozioni e sul passaggio a classi salariali superiori⁸. Questi vantaggi sono stati a lungo considerati come la contropartita per la disponibilità a lavorare in qualunque posto del mondo e a essere regolarmente trasferiti.

² I documenti correlati al rapporto sono pubblicati sul sito Internet del CPA

³ Solo il 2 % degli attuali collaboratori del servizio diplomatico è stato assunto senza concorso. Queste persone, solitamente designate come persone provenienti da altri settori professionali, rappresentano pertanto un fenomeno marginale (valutazione del CPA in allegato, n. 2.2)

⁴ Art. 13 dell'ordinanza del DFAE concernente l'ordinanza sul personale federale del 20 settembre 2002 (O-OPers-DFAE, RS 172.220.111.343.3)

⁵ Art. 13 cpv. 1 lett. d e art. 132 cpv. 1 O-OPers-DFAE

⁶ Art. 25 cpv. 4 dell'ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers, RS 172.220.111.3) e art. 3 lett. a O-OPers-DFAE

⁷ Art. 114 cpv. 2 lett. h OPers e art. 34 cpv. 1 e allegato 2-OPers-DFAE. Nel Sistema parzialmente basato sulla funzione – contrariamente al sistema funzionale – i collaboratori non sono remunerati secondo la propria funzione. Può dunque succedere che una persona eserciti una funzione classificata a un livello superiore o inferiore in riferimento alla classe di stipendio, in quanto nel quadro della rotazione del personale le funzioni vacanti non corrispondono necessariamente alle classi di stipendio dei collaboratori disponibili per una rotazione. Tuttavia diverse funzioni vengono raggruppate in fasce di funzione e una persona può passare alla classe di stipendio di una fascia di funzione superiore solo se assume anche una funzione della suddetta fascia superiore.

⁸ Art. 27 cpv. 1 O-OPers-DFAE. Si veda il n. 3.3

Nel 2002, nel quadro di un'ispezione la Commissione della gestione del Consiglio nazionale (CdG-N) si era già occupata di politica del personale nel servizio diplomatico⁹ ed era giunta alla conclusione che mantenere il principio della carriera nel servizio diplomatico fosse l'unico modo per garantire a tutte le rappresentanze diplomatiche un'adeguata dotazione di personale¹⁰. La CdG-N ha tuttavia raccomandato di sostituire il sistema di remunerazione parzialmente basato sulla funzione con un sistema che associ a uno stipendio di base un supplemento dipendente dalla funzione¹¹.

Oggi un quinto dei posti nell'ambito della tutela degli interessi è occupato da persone che non appartengono al servizio diplomatico¹². Inoltre il personale di rotazione della Direzione dello sviluppo e della cooperazione (DSC) dal 1° marzo 2015 è stato soggetto all'obbligo di trasferimento¹³ senza che a quest'obbligo fosse associata l'introduzione di un sistema di carriera con sistema salariale parzialmente basato sulla funzione. Alla luce di quanto esposto e visti i risultati in parte critici della valutazione del CPA (riguardo al fatto che il sistema della promozione *quasi* automatica ha raggiunto i suoi limiti a causa del numero limitato di posti dirigenziali disponibili e della riduzione latente delle risorse¹⁴), la CdG-S ritiene che l'obbligo di trasferimento, considerato un presupposto necessario per occupare tutti i posti di rappresentanza all'estero, non debba necessariamente prevedere un'evoluzione automatica dei salari. Questa osservazione si basa anche su uno studio sulla politica del personale del DFAE condotto dal Dipartimento nel 2010, in cui gli autori esprimevano il sospetto che il sistema salariale parzialmente basato sulla funzione di fatto portasse a un'eccessiva remunerazione¹⁵.

⁹ Politica del personale di carriera e organizzazione del servizio esterno presso il Dipartimento federale degli affari esteri. Rapporto della Commissione della gestione del Consiglio nazionale del 22 agosto 2002 (FF **2003** 2600)

¹⁰ FF **2003** 2600, in particolare 2617

¹¹ FF **2003** 2600, in particolare 2625

¹² Valutazione del CPA in allegato, n. 4.3

¹³ Direzione delle risorse, comunicazione della direttrice, obbligo di trasferimento per il personale soggetto a rotazione. 17 dicembre 2014

¹⁴ Valutazione del CPA, n. 5.1. Cfr. anche art. 34 cpv. 4 O-OPers–DFAE, secondo cui il DFAE stabilisce d'intesa con il DFF contingenti di posti per ognuna delle fasce di funzione 3-6 del servizio diplomatico.

¹⁵ Henneberger-Sudjana, Sarah / Henneberger, Fred / Geiser, Thomas (2012): *Evaluation der Personalpolitik des EDA*, San Gallo, pag. 14

Pertanto la Commissione raccomanda al Consiglio federale di riesaminare¹⁶ gli elementi della politica del personale del DFAE in questione e di valutare – alla luce delle critiche avanzate – l'eventualità che il DFAE abbandoni il sistema di carriera esistente, fortemente formalizzato, e definisca un sistema di carriera e di remunerazione basato sulla funzione. Un tale sistema è applicato nella maggior parte delle altre unità amministrative ed è conforme ai principi della legge sul personale federale¹⁷. Ovviamente una tale possibilità andrebbe presa in considerazione anche per gli altri servizi di carriera nel Dipartimento.

*Raccomandazione 1:
esame dell'eventualità di abbandonare il servizio di carriera*

La CdG-S invita il Consiglio federale a riesaminare l'eventualità di abbandonare il sistema del servizio di carriera e di introdurre un sistema di carriera e di remunerazione basato sulla funzione occupata.

3 Potenziale di ottimizzazione nel sistema attuale

La CdG-S riconosce che l'attuale procedura per reclutare e fidelizzare il personale permette di impiegare collaboratori con competenze appropriate per svolgere le mansioni diplomatiche e di motivarli a continuare a lavorare in seno al DFAE¹⁸. Tuttavia ritiene che si debba sfruttare il potenziale di ottimizzazione messo in rilievo dal CPA, soprattutto in vista degli sviluppi futuri, indipendentemente da un eventuale cambiamento di sistema.

¹⁶ Nel già menzionato studio condotto dall'Istituto per il lavoro e il diritto del lavoro dell'Università di San Gallo a gennaio 2010 gli autori sono giunti alla conclusione che il passaggio a un sistema di remunerazione basato sulla funzione anche per tutti i servizi trasferibili sarebbe una soluzione migliore e più equa rispetto alla coesistenza di due sistemi di remunerazione (Henneberger-Sudjana, Sarah / Henneberger, Fred / Geiser, Thomas [2012]: *Evaluation der Personalpolitik des EDA*, San Gallo, pag. 38 segg.). Il DFAE ha commissionato lo studio in vista di una riforma della sua politica del personale. Tuttavia tale riforma è stata interrotta nel 2011, chiaramente a causa della resistenza del personale, soprattutto di quello del servizio diplomatico.

¹⁷ Cfr. art. 15 della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS 172.220.1)

¹⁸ Valutazione del CPA in allegato, n. 4 e 5

3.1 Migliorare la corrispondenza tra i requisiti dei collaboratori e i compiti nel servizio diplomatico

La valutazione del CPA ha rilevato che i profili di requisiti standard per il servizio diplomatico non corrispondono sufficientemente ai compiti da svolgere¹⁹ e alle qualità dirigenziali sempre più richieste per le funzioni²⁰. La CdG-S è chiaramente dell'avviso che non solo il reclutamento di personale ma anche le promozioni sulla base dei profili richiesti abbiano un senso solo se corrispondono ai compiti da svolgere, attuali e futuri.

La Commissione prende atto dell'intento espresso dal DFAE nei confronti della CPA di differenziare l'elenco delle mansioni per le singole funzioni. Ritiene tuttavia che una tale modifica sia efficace solo se adottata sulla base dei compiti effettivi; inoltre, nell'assegnazione dei posti, occorrerebbe dare il giusto peso alle competenze ritenute fondamentali nel servizio diplomatico (in particolare quelle personali e sociali). Attualmente non sembra che ciò avvenga²¹. Visto quanto esposto, la Commissione ritiene opportuno rilevare esaurientemente tutti i compiti attuali del personale diplomatico e analizzare la situazione alla luce delle sfide future.

Le misure annunciate dal DFAE avranno un impatto concreto sul servizio diplomatico solo quando gli elenchi delle mansioni saranno utilizzati come base per le decisioni relative al personale. Per la CdG-S è inammissibile che le competenze ritenute necessarie per un partecipante al concorso o per un aspirante a una promozione all'interno del servizio diplomatico siano valutate solo parzialmente²² sulla base dei profili di requisiti standard.

Raccomandazione 2: corrispondenza tra compiti e competenze

La CdG-S invita il Consiglio federale a fare in modo che le decisioni riguardanti il personale nel servizio diplomatico siano prese sulla base di profili di requisiti che rispecchino non solo i compiti attuali e futuri, ma anche le particolari competenze di cui il personale deve disporre.

La CdG-S propone inoltre di orientare lo sviluppo del personale più specificamente ai mutevoli compiti all'interno del servizio diplomatico (p. es. possibilità di specializzarsi in un determinato tema nei settori dell'ambiente, delle nuove tecnologie e delle questioni fiscali)²³.

¹⁹ Valutazione del CPA in allegato, n. 3.2

²⁰ Valutazione del CPA in allegato, n. 3.2

²¹ Valutazione del CPA in allegato, n. 3.3

²² Valutazione del CPA in allegato, n. 3.3 e 4.1

²³ Si veda anche valutazione del CPA in allegato, n. 5.4

3.2 Decisioni di ammissione prese a un livello gerarchico non adeguato

Contrariamente alle decisioni di trasferimento²⁴ e promozione²⁵ che sono prese in seno al DFAE a diversi livelli gerarchici in funzione della loro importanza, le decisioni di ammissione alla formazione e al servizio diplomatico²⁶ nella pratica sono prese in ultimo dal capo del Dipartimento – in deroga alle norme vigenti²⁷.

Pertanto, secondo la CdG-S, è a buon diritto che nella sua valutazione il CPA solleva la questione del livello gerarchico per le decisioni di ammissione. La Commissione ritiene non vi siano ragioni oggettive per cui debba essere il capo del Dipartimento a prendere decisioni relative al personale. È rivelatore il fatto che il capo del Dipartimento di norma segua le raccomandazioni della commissione di ammissione²⁸.

Per queste ragioni la CdG-S chiede al Consiglio federale di far sì che le decisioni del DFAE relative al personale siano prese al livello gerarchico adeguato²⁹. Tuttavia la Commissione desidera che sia mantenuta la regola secondo cui il capo del Dipartimento, in casi eccezionali, può derogare alle disposizioni previste «per assicurarsi la collaborazione di persone particolarmente qualificate» per il servizio diplomatico³⁰. Nella sua valutazione il CPA è giunto alla conclusione che le consultazioni in presenza della commissione di ammissione erano di particolare importanza per l'assunzione nel servizio diplomatico³¹. Alla luce di ciò, la CdG-S invita a verificare se, nel quadro della ridefinizione delle competenze riguardo alle decisioni di ammissione, non sia il caso di attribuire la competenza decisionale alla commissione di ammissione. Se così fosse, si dovrebbe però garantire la trasparenza in merito alla composizione della suddetta commissione.

²⁴ Art. 2 cpv. 2 OPers e art. 6 O-OPers–DFAE

²⁵ Art. 2 cpv. 1 lett. f OPers e art. 5 O-OPers–DFAE. Tuttavia il capo del Dipartimento nella pratica decide più promozioni di quanto previsto dal diritto vigente (cfr. Valutazione del CPA in allegato, n. 5.1)

²⁶ Valutazione del CPA in allegato, n. 2.2 e 4.2

²⁷ Conformemente all'articolo 4 O-OPers–DFAE, a seconda della classe di stipendio tale competenza spetta o al capo del Dipartimento o alla Direzione delle risorse

²⁸ Occorre tuttavia tenere a mente che sotto la direzione del precedente capo del DFAE è successo più volte che nelle decisioni non si sia tenuto conto delle raccomandazioni. Cfr. p. es. l'articolo «*Das ist keine Banalität, das ist gefährlich*», pubblicato l'8 febbraio 2011 sul Tagesanzeiger

²⁹ Cfr. anche il postulato 1 CdG-N del 19 giugno 2012 (12.3644. Direzione della politica del personale (1). Ripartizione dei compiti in materia di personale in seno alla Confederazione e ai dipartimenti. Con questo postulato si chiede al Consiglio federale, in linea generale, di far sì che la ripartizione delle competenze nella politica del personale avvenga secondo un livello gerarchico adeguato.

³⁰ Art. 13 cpv. 5 O-OPers–DFAE

³¹ Valutazione del CPA in allegato, n. 4.1

*Raccomandazione 3:**decisioni di ammissione prese a un livello gerarchico adeguato*

La CdG-S raccomanda al Consiglio federale di assicurarsi che le decisioni di ammissione al servizio diplomatico siano prese a un livello gerarchico adeguato e che il capo del DFAE sia coinvolto solo in casi eccezionali.

3.3 **Importanza della procedura di promozione formalizzata poco chiara**

Per accedere a una classe di stipendio superiore, i collaboratori del servizio diplomatico devono essere promossi. Questa possibilità si presenta ogni tre anni³². Come già espresso in precedenza, di norma in un sistema di carriera una tale promozione (e di conseguenza l'aumento di stipendio in virtù del passaggio a una classe superiore) non dipende concretamente dalla funzione svolta.

Le promozioni sono soggette a due ulteriori condizioni: in primo luogo devono rispondere a un'esigenza di servizio e in secondo luogo il candidato deve essere idoneo³³.

Idoneità personale come condizione di promozione

Per valutare l'idoneità personale dei collaboratori, condizione per essere promossi, si valutano i singoli dossier di questi ultimi. I dossier contengono diversi documenti che attestano le competenze dei candidati (soprattutto le valutazioni del loro potenziale e il punteggio ottenuto nelle valutazioni annuali delle loro prestazioni). I dossier sono consegnati alla commissione competente per la promozione, che esprime raccomandazioni relative alla promozione all'attenzione del servizio incaricato di prendere una decisione³⁴. Inoltre le commissioni competenti per la promozione³⁵ vengono informate oralmente in merito a eventuali valutazioni esterne necessarie per il passaggio dalla fascia di funzione 1 alla 2 e dalla fascia di funzione 2 alla 3. Nel quadro della sua valutazione il CPA ha esaminato un certo numero di casi studiando su cosa si erano basate le commissioni per emettere le loro raccomandazioni. Tuttavia non è riuscito a trovare una risposta per tutti i casi esaminati. Chiaramente le promozioni all'interno delle fasce di funzione 1 e 2 e a partire dalla fascia di funzione 3 avvengono quasi automaticamente. Questo automatismo si interrompe nel passaggio dalla fascia di funzione 1 alla 2 e dalla fascia 2 alla 3, in quanto in questa fase i collaboratori sono soggetti a una valutazione più precisa. Lo studio degli strumenti orientati alle competenze, tuttavia, non ha permesso di spiegare tutte le decisioni di promozione nei dossier esaminati dal CPA: in alcuni casi non è stato

³² Art. 27 cpv. 3 lett. b O-OPers-DFAE

³³ Art. 30 cpv. 1 O-OPers-DFAE

³⁴ Art. 31 e 32 O-OPers-DFAE

³⁵ Il DFAE consta di due diverse commissioni di promozione, il cui campo di competenza dipende dall'appartenenza ai diversi servizi e alla classe di stipendio degli impiegati; cfr. art. 32 O-OPers-DFAE

possibile far luce sull'origine di una decisione di promozione e sul ruolo rivestito dalla commissione di promozione³⁶.

Esigenze di servizio come condizione di promozione

Una promozione non dipende solo dalle competenze dei candidati, bensì anche dalle esigenze di servizio. Sussistono esigenze di servizio «quando gli impiegati svolgono presumibilmente a lungo termine funzioni che rientrano in una classe di stipendio superiore [...]. Entrano in linea di conto in particolare un numero limitato di funzioni superiori disponibili [...]»³⁷. Per questo le promozioni non avvengono mai in modo del tutto indipendente dalle funzioni da esercitare.

Critiche ed esigenze della CdG-S

Secondo la CdG-S, i risultati della valutazione del CPA indicano chiaramente che il processo di promozione relativamente molto formale dissimula essenzialmente il fatto che le decisioni di promozione per la maggior parte della carriera in genere sono prese in base all'anzianità di servizio³⁸ e dunque non ha luogo una vera e propria selezione³⁹. Nonostante le chiare condizioni, alcune promozioni appaiono quasi arbitrarie⁴⁰. Secondo la CdG-S è molto importante che in un servizio dal carattere corporativistico quale quello diplomatico i criteri di selezione vengano giustificati: poiché è molto semplice paragonare i profili dei candidati, le reazioni di fronte a «promozioni immeritate» sono molto accese.

Se il Consiglio federale scegliesse di mantenere il sistema di carriera attuale (cfr. raccomandazione 1), secondo la CdG-S dovrebbe essere chiarito e reso più trasparente il ruolo dei diversi strumenti e degli organi di decisione coinvolti nel processo di promozione vigente. In questo caso si dovrebbe valutare l'eventualità di far dipendere maggiormente la questione delle promozioni dalla pianificazione dei posti⁴¹.

³⁶ Valutazione del CPA in allegato, n. 5.1. Nel quadro della sua inchiesta sulla politica del personale nel servizio diplomatico effettuata nel 2002, anche la CdG-N aveva riscontrato insufficienze nel campo della trasparenza del sistema di promozione (2003 2600, in particolare 2625).

³⁷ Art. 30 cpv. 3 O-OPers-DFAE

³⁸ Osservazioni riportate esplicitamente nell'opera di Henneberger-Sudjana, Sarah / Henneberger, Fred / Geiser, Thomas (2012): *Evaluation der Personalpolitik des EDA*, San Gallo, pag. 34

³⁹ Stessa opinione in Henneberger-Sudjana, Sarah / Henneberger, Fred / Geiser, Thomas (2012): *Evaluation der Personalpolitik des EDA*, San Gallo, pag. 48

⁴⁰ Il CPA ha riscontrato che erano state promosse anche persone che conformemente alle valutazioni sul potenziale non disponevano di tutte le competenze richieste o, in un caso, non avevano ricevuto alcuna raccomandazione mentre altre persone che soddisfacevano entrambi i criteri non erano state promosse (valutazione del CPA in allegato, n. 5.1)

⁴¹ Cfr. Henneberger-Sudjana, Sarah / Henneberger, Fred / Geiser, Thomas (2012): *Evaluation der Personalpolitik des EDA*, San Gallo, pag. 55

*Raccomandazione 4:
ottimizzazione della procedura di promozione*

La CdG-S invita il Consiglio federale a fare in modo che la procedura di promozione nel servizio diplomatico sia trasparente e che le decisioni prese possano essere motivate attraverso gli strumenti a disposizione e in base alle condizioni quadro esistenti.

3.4 Problematica delle persone di accompagnamento, lacune nei dati sulla gestione del personale

Per i collaboratori del servizio diplomatico l'obbligo di trasferimento rappresenta una sfida non indifferente, che coinvolge direttamente anche i partner e i figli. Pertanto, nell'interesse di un'auspicabile fidelizzazione del personale attivo nel servizio diplomatico, la CdG-S ritiene che sia particolarmente importante che il DFAE lotti attivamente per ridurre i disagi legati all'obbligo di trasferimento che gravano sulle persone di accompagnamento. La Commissione prende atto che il DFAE sembra aver riconosciuto l'importanza della situazione delle persone di accompagnamento⁴² e che negli ultimi anni sono state adottate misure per migliorarne le condizioni. La CdG-S ritiene importante sottolineare che si tratta di una sfida permanente, la cui portata continuerà ad aumentare di pari passo con il cambiamento dei modelli familiari e della percezione dei ruoli. Pertanto il DFAE deve garantire l'efficacia delle misure a favore delle persone di accompagnamento.

Secondo la Commissione, per valutare il successo delle misure di fidelizzazione del personale – non solo, ma anche relativamente alla situazione delle persone di accompagnamento – è indispensabile rilevare sistematicamente le ragioni che conducono a un abbandono anticipato del servizio diplomatico. La Commissione non si spiega perché per il DFAE non sia stato possibile mettere a disposizione del CPA informazioni affidabili, relative a questi ultimi anni, che indicassero quanti dei casi di abbandono anticipato del servizio diplomatico fossero riconducibili alla situazione delle persone di accompagnamento⁴³. Di fatto, le promettenti misure per la fidelizzazione del personale sono lasciate al caso.

⁴² Valutazione del CPA in allegato, n. 5.3

⁴³ Valutazione del CPA in allegato, n. 5.3

*Raccomandazione 5:
dati sulla gestione del personale*

La CdG-S invita il Consiglio federale a fare in modo che siano rilevati e utilizzati i dati sulla gestione del personale necessari per valutare l'efficacia delle misure in materia di politica del personale (in particolare delle misure di fidelizzazione).

4 La questione dell'adeguatezza del sistema di remunerazione rimane aperta

Nel quadro della sua valutazione, il CPA ha trattato la questione del sistema di remunerazione, analizzando particolarmente in che misura lo stipendio possa contribuire a fidelizzare il personale⁴⁴. In questo contesto ha rilevato una parziale insoddisfazione, risultato emerso anche dall'ordinaria inchiesta sul personale condotta dal DFAE.

Secondo la valutazione del CPA, un tale risultato potrebbe essere riconducibile ai salari iniziali, giudicati troppo bassi. Tuttavia, visto che nel servizio diplomatico, in quanto sistema di carriera, attualmente si può contare su un passaggio quasi automatico a classi superiori, la CdG-S non ritiene che sia necessario intervenire.

La Commissione ha trovato invece interessante il fatto, rilevato dal CPA, che il differente grado di soddisfazione dipende in particolare dal luogo di soggiorno della persona: i membri del corpo diplomatico che si trovano all'estero si mostrano nettamente più soddisfatti del loro stipendio rispetto a quelli che vivono in Svizzera. Le indennità supplementari concesse a chi lavora all'estero potrebbero essere una ragione. Infatti, nel 2009, in media queste indennità oscillavano tra il 22 e il 30 per cento dello stipendio totale⁴⁵. Visto quanto precede e considerate le misure di risparmio che colpiscono il personale, la CdG-S si chiede non solo se le suddette indennità siano adeguate, ma anche se siano conformi al principio di pari trattamento dei collaboratori dell'Amministrazione federale. Per questa ragione la Commissione chiede al Consiglio federale di redigere un rapporto che informi ai supplementi, alle indennità per spese e ai privilegi fiscali dei collaboratori nel servizio diplomatico. La Commissione desidera sapere segnatamente se sussistono differenze di reddito (redditi comprensivi di tutti i supplementi e dei privilegi fiscali) a seconda del luogo d'impiego – in Svizzera o all'estero – e, se sì, a quanto ammontano. Oltre a ciò, la Commissione chiede al Consiglio federale di fare un confronto tra la remunerazione versata ai collaboratori del servizio diplomatico in Svizzera e all'estero e quella versata agli altri collaboratori dell'Amministrazione federale all'estero calcolata a seconda della funzione (in particolare quelle versate ai collaboratori della DSC e ai collaboratori che svolgono funzioni diplomatiche pur non appartenendo al servizio diplomatico).

⁴⁴ Valutazione del CPA in allegato, n. 5.2

⁴⁵ Henneberger-Sudjana, Sarah / Henneberger, Fred / Geiser, Thomas (2012): *Evaluation der Personalpolitik des EDA*, San Gallo, pag. 36, nota a piè di pagina 226

Raccomandazione 6: verifica della remunerazione dei collaboratori del servizio diplomatico

La CdG-S invita il Consiglio federale a presentarle un rapporto sulla remunerazione effettiva del personale nel servizio diplomatico in Svizzera e all'estero (stipendi, inclusi tutti i supplementi e le indennità per le spese e tenendo conto di eventuali privilegi fiscali). Su tale base il Consiglio federale valuterà, da un lato, l'adeguatezza della remunerazione in sé e, dall'altro, chiarirà se non ne derivino disparità di trattamento tra il personale diplomatico e non diplomatico all'estero e nell'Amministrazione federale in generale.

5 Tappe successive

La CdG-S chiede al Consiglio federale di esprimere, entro il 23 maggio 2016, un parere in merito alle sue osservazioni e raccomandazioni di cui sopra, come pure alle considerazioni del CPA sulle quali si basano; chiede inoltre di indicare con quali misure ed entro quali termini intende attuare le raccomandazioni della Commissione.

26 febbraio 2015

In nome della
Commissione della gestione del Consiglio degli Stati

Il presidente: Hans Stöckli
La segretaria: Beatrice Meli Andres

Elenco delle abbreviazioni

art.	articolo
CdG	Commissioni della gestione delle Camere federali
CdG-N	Commissione della gestione del Consiglio nazionale
CdG-S	Commissione della gestione del Consiglio degli Stati
CPA	Controllo parlamentare dell'amministrazione
cpv.	capoverso
DDPS	Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport
DFAE	Dipartimento federale degli affari esteri
DFE	Dipartimento federale delle finanze
DSC	Direzione dello sviluppo e della Cooperazione
FF	Foglio federale
lett.	lettera
LPers	Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (RS 172.220.1)
n.	numero
O-OPers-DFAE	Ordinanza del DFAE del 20 settembre 2002 concernente l'ordinanza sul personale federale (RS 172.220.111.343.3)
OPers	Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (RS 172.220.111.3)
RS	Raccolta sistematica

