



Il sistema salariale dell'Amministrazione federale

Collaborazione e retribuzione orientate agli obiettivi

Nelle linee direttive in materia di politica del personale, il Consiglio federale si è impegnato per una strategia del personale sostenibile, cooperativa e orientata alle prestazioni. Le «Domande in materia di gestione per l'Amministrazione federale» approvate dal Governo completano queste linee direttive e aiutano i superiori ad assolvere la propria funzione. Nell'ordinanza sul personale federale (OPers) il Consiglio federale ha inoltre stabilito un sistema salariale moderno, che non abbia il solo scopo di stabilire la remunerazione in funzione delle esigenze e delle prestazioni, ma che serva anche per il reclutamento, l'impiego e l'avanzamento dei collaboratori.

Definizione dello stipendio iniziale

Le unità amministrative dell'Amministrazione federale determinano lo stipendio iniziale al momento dell'entrata in servizio o in caso di cambiamento di funzione secondo un metodo di calcolo definito nel quadro della classe di stipendio stabilita nel contratto. A tal fine, tengono conto dell'esperienza professionale e di vita che può essere utile per la funzione, nonché della formazione preliminare richiesta. Di norma, solo il 50 per cento dell'esperienza professionale e di vita rilevante per la funzione può essere preso in considerazione, a prescindere dal tasso di occupazione. Sulla base del valore di riferimento corrispondente (elenco dei diplomi), l'importo viene aumentato dell'1,5–2,5 per cento del massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto per ogni anno di esperienza rilevante per la funzione. Se la remunerazione precedente e la griglia degli stipendi dell'unità amministrativa lo giustificano o se le formazioni speciali e le prestazioni fornite in precedenza sono rilevanti per la funzione, gli anni di esperienza possono essere calcolati fino a un massimo del 4 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto. Il margine di manovra spiegato sopra per il calcolo dello stipendio iniziale serve alle unità amministrative per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e la griglia interna degli stipendi.

Valori di riferimento (a partire dal 1° gennaio 2024):

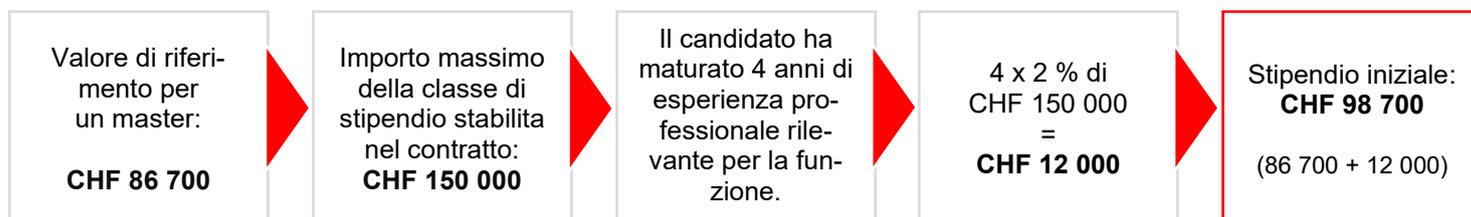
– collaboratori senza formazione professionale	46 200 franchi;
– collaboratori con certificato federale di formazione pratica (2 anni di formazione professionale)	49 800 franchi;
– collaboratori con attestato federale di capacità (3 o 4 anni di formazione professionale) o maturità	54 700 franchi;
– collaboratori con esame federale di professione (attestato professionale)	69 900 franchi;
– collaboratori con esame professionale superiore o diploma di scuola specializzata superiore	74 300 franchi;
– collaboratori con bachelor	81 800 franchi;
– collaboratori con master	86 700 franchi.

Esempio concreto di calcolo

Profilo richiesto: master

Valore della funzione: classe di stipendio X, importo massimo 150 000 franchi

Sulla base del corrispondente valore di riferimento per un master, l'importo viene aumentato per ogni anno di esperienza rilevante per la funzione, nel caso preso in esame del 2,0 per cento del massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto.



Colloquio con il collaboratore e valutazione del personale

Il fulcro della politica del personale dell'Amministrazione federale è costituito dall'orientamento agli obiettivi e dal dialogo tra collaboratori e superiori. Solo se vi è chiarezza su obiettivi e condizioni di lavoro è possibile ottenere buoni risultati. In occasione del colloquio, superiori e collaboratori fanno assieme il punto della situazione lavorativa e dirigenziale ed esaminano misure per l'evoluzione personale. Allo stesso tempo concertano gli obiettivi sulle prestazioni e in materia di comportamento per il successivo periodo di valutazione.

Gli *obiettivi sulle prestazioni* sono importanti per un chiaro orientamento agli obiettivi e ai risultati del lavoro. In questo contesto, superiori e collaboratori fissano quali risultati del lavoro e quali obiettivi di progetti debbano essere raggiunti. Può trattarsi di un progetto specifico oppure di parti dell'ordinario campo di attività che assumono una particolare importanza nell'anno in questione.

Gli *obiettivi in materia di comportamento* riguardano alcuni aspetti della personalità e del modo di lavorare. Essi descrivono i presupposti del successo e completano quindi gli obiettivi sulle prestazioni con importanti criteri d'accompagnamento.

A tal fine sono stabilite le seguenti caratteristiche:

- competenze specialistiche (conoscenze e capacità);
- autocompetenze (metodo di lavoro, perfezionamento personale);
- competenze sociali (collaborazione e comunicazione);
- competenze dirigenziali (conduzione dell'attività e delle persone);
- all'occorrenza è possibile scegliere liberamente un altro obiettivo di comportamento.

Gli obiettivi sulle prestazioni e quelli in materia di comportamento formano ciascuno un ambito di osservazione, che superiori e collaboratori possono ponderare in modo differenziato. In altre parole, possono considerare un obiettivo come «molto importante» oppure assegnargli un alto valore percentuale. Viceversa, se non riveste alcuna importanza, essi possono tralasciare un obiettivo di comportamento, come è il caso delle «competenze dirigenziali» per i collaboratori che non assumono mansioni dirigenziali. In linea di principio il rapporto tra i due ambiti di osservazione è equilibrato. A seconda della funzione e della prestazione lavorativa

individuale e concreta è però sensato procedere a una ponderazione differenziata. Gli obiettivi sulle prestazioni e quelli in materia di comportamento costituiscono la base per il colloquio di valutazione di fine anno.

Dalla concertazione degli obiettivi all'evoluzione dello stipendio

La struttura del sistema salariale si fonda sulla valutazione delle funzioni, che tiene conto dei requisiti per l'esercizio di una determinata funzione e dell'impegno che esso comporta. In questo contesto non si tratta della prestazione e del comportamento di una persona. Decisivi sono i compiti, come sono formulati nella descrizione del posto. Questi vengono valutati sommariamente e assegnati a una classe di stipendio. Secondo l'OPers, i Dipartimenti sono competenti per valutare le funzioni delle classi di stipendio da 1 a 31 mentre il capo del Dipartimento federale delle finanze (DFF) lo è per le classi di stipendio da 32 a 38.

L'importo massimo di ogni classe di stipendio funge da base per il calcolo dell'evoluzione dello stipendio in funzione della prestazione. In tutti i quattro livelli di valutazione sono definite le fasce d'oscillazione delle percentuali per l'evoluzione dello stipendio, in modo da permettere un compenso più adeguato dei risultati raggiunti.

Livelli di valutazione	Evoluzione dello stipendio in base alla valutazione del personale e al trasferimento di esperienze Le percentuali sono valide fino al raggiungimento dell'importo massimo della classe di stipendio.
Livello 4 / molto buono	da un minimo del 3 % a un massimo del 4 %
Livello 3 / buono	da un minimo dell'1,5 % a un massimo del 2,5 %
Livello 2 / sufficiente	da un minimo dello 0 % a un massimo dell'1 %
Livello 1 / insufficiente	da un minimo dello 0 % (nessuna evoluzione) a una riduzione massima dello stipendio del 4 %

La rapidità con la quale viene raggiunto l'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto dipende pertanto dall'entità dello stipendio iniziale e dalla prestazione individuale. Dato che rappresenta la base di calcolo per l'evoluzione dello stipendio, l'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto serve anche per determinare l'aumento effettivo di stipendio.

I risultati della valutazione del personale sono disponibili a fine anno e si ripercuotono sullo stipendio dell'anno successivo. Dopo il raggiungimento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto, l'evoluzione vera e propria dello stipendio finisce.

Gli Uffici federali e le unità organizzative equiparabili stabiliscono su proposta dei superiori diretti degli impiegati il loro stipendio. Essi fissano i valori percentuali dell'evoluzione dello stipendio ed eventuali premi di prestazione sulla base dei risultati della valutazione del personale, del confronto interno al gruppo e dei mezzi disponibili. Nell'Amministrazione federale, le prestazioni del livello di valutazione 3 dovrebbero rappresentare la norma.

Premi di prestazione e premi spontanei

Le prestazioni straordinarie e le prestazioni che richiedono particolare impegno possono essere ricompensate con premi di prestazione o con premi spontanei. I premi di prestazione per i collaboratori che hanno raggiunto il massimo previsto dalla propria classe di stipendio ammontano al massimo al 10 per cento e per tutti gli altri ad al massimo il 5 per cento. L'assegnazione dei premi non sottostà ad alcun criterio di ripartizione, cosicché può avvenire anche nel corso dell'anno. I collaboratori che forniscono una prestazione considerata sufficiente sono esclusi dal premio di prestazione fino a quando otterranno una valutazione buona o molto buona. Se la loro prestazione è considerata insufficiente, essi non possono ricevere nemmeno premi spontanei.

Compensazione del rincaro

Lo stipendio attuale è determinante per la compensazione del rincaro che viene concessa a tutti i collaboratori nel mese di gennaio dell'anno successivo indipendentemente dalla valutazione.

Altri elementi dello stipendio

Per situazioni particolari sono a disposizione altri elementi della remunerazione.

- **Indennità di funzione:** il fatto che una persona adempia compiti particolarmente impegnativi per un determinato periodo di tempo, non ne giustifica l'assegnazione durevole a una classe di stipendio superiore. Con l'indennità di funzione è però possibile remunerare compiti supplementari rilevanti per la classificazione. Questa indennità presuppone tuttavia una corrispondente valutazione della funzione più elevata e a seconda del grado di classificazione necessita anche dell'approvazione della Delegazione delle finanze delle Camere federali.
- **Classe supplementare:** l'organo competente può assegnare fino al 2 per cento dei posti a una classe di stipendio superiore a quella prevista dalla valutazione ordinaria. L'attribuzione a una classe di stipendio superiore è legata alla persona che esercita la funzione in questione e decade in caso di posto vacante.
- **Correzione dello stipendio:** se all'interno della classe di stipendio e paragonato ad altri stipendi lo stipendio è troppo basso, l'organo competente lo può adattare in una sola volta o a tappe fino al 10 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto. Lo stipendio adattato non può superare l'importo massimo della classe di stipendio.
- **Indennità in funzione del mercato del lavoro:** per acquisire personale particolarmente qualificato e indurlo a rimanere può essere versata per al massimo 5 anni un'indennità in funzione del mercato del lavoro. Essa necessita dell'approvazione dell'Ufficio federale del personale e viene ricontrollata ogni anno. Tale indennità non viene più versata se le condizioni per la sua concessione non sono più date.
- **Indennità speciale:** indennità speciali possono essere versate per compensare eventuali rischi insiti nella funzione esercitata e per onorare condizioni particolari di lavoro. I dipartimenti disciplinano, d'intesa con l'Ufficio federale del personale, la cerchia degli aventi diritto e i dettagli.

- **Indennità di residenza:** attraverso l'indennità di residenza si tiene conto delle differenti condizioni e dei costi della vita nei diversi luoghi di lavoro. Gli importi dei diversi livelli vengono pubblicati in una lista dell'Ufficio federale del personale assieme agli importi massimi della classe di stipendio.

Lo stipendio è assicurato presso la Cassa pensioni PUBBLICA.

Novembre 2023