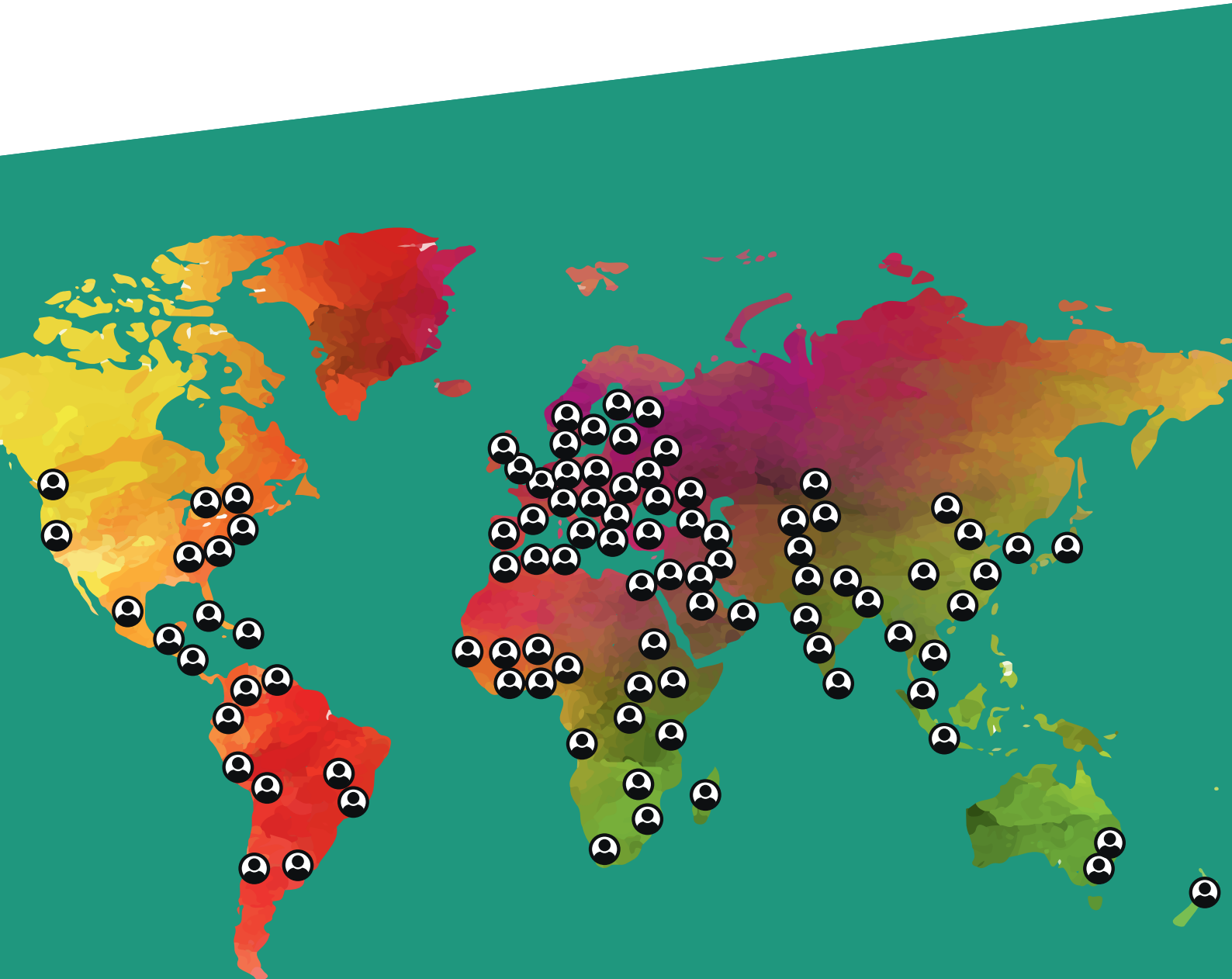




Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale degli
affari esteri DFAE

Linee guida sul personale locale del DFAE



Premessa

Il personale locale del DFAE svolge un ruolo fondamentale nell'attuazione della strategia di politica estera del Consiglio federale. Per personale locale si intende il personale delle rappresentanze della Svizzera all'estero assunto secondo il diritto locale. Le impiegate e gli impiegati locali rappresentano poco più della metà di tutto il personale e forniscono un contributo essenziale alla tutela degli interessi del nostro Paese all'estero nonché alla promozione dei valori svizzeri nel mondo. Oltre alle loro competenze specialistiche, le impiegate e gli impiegati locali mettono a disposizione preziose conoscenze della realtà specifica del loro Paese. La lingua, la cultura e le usanze del luogo vengono così integrate nelle attività del Dipartimento. Il personale locale dispone inoltre di una preziosa ed efficace rete di contatti sul posto.

Le presenti Linee guida sul personale locale riassumono i principi che regolano questo importante gruppo di collaboratrici e collaboratori e creano il quadro vincolante per il loro impiego a livello mondiale. Esse fungono da documento di orientamento per tutti e promuovono in particolare l'identificazione del personale locale con il datore di lavoro.

Le linee guida possono essere pienamente efficaci solo se il personale dirigente dà il buon esempio, applicando i principi in esse contenuti e integrandoli nelle proprie attività quotidiane. Il personale dirigente rappresenta il modello da seguire e provvede affinché le nostre impiegate e i nostri impiegati possano assumere la piena responsabilità dei loro compiti. Questo obiettivo può essere raggiunto solo applicando sistematicamente i tre principi della qualità, della responsabilità e dell'apprezzamento. Dal personale dirigente del Dipartimento mi aspetto una gestione efficace e rispettosa, sia nella normale quotidianità lavorativa sia nei periodi di crisi. A tal fine è fondamentale una comunicazione chiara e aperta.

A questo proposito, un'attenzione particolare va riservata alla pluralità culturale del nostro personale locale, che costituisce un notevole valore aggiunto per il nostro lavoro! Vivere concretamente questa pluralità rappresenta tuttavia anche una sfida, soprattutto nelle attività quotidiane. Per abbracciare appieno la pluralità servono tolleranza, un alto livello di competenza sociale e molta creatività nel lavorare insieme. Incoraggio tutto il personale dirigente a discutere questi principi di politica del personale con le impiegate e gli impiegati locali e a fare in modo che tali principi siano conosciuti e vengano applicati e vissuti nel lavoro di tutti i giorni. È così che instauriamo fiducia e poniamo le basi per una collaborazione leale e duratura.



Il DFAE è un datore di lavoro attrattivo, che attribuisce grande importanza al completo sviluppo del personale. Vogliamo che le impiegate, gli impiegati e il personale dirigente possano svilupparsi e dispiegare le proprie competenze. Vi invito a utilizzare gli strumenti messi a disposizione dalla nostra Divisione Personale e, se necessario, a rivolgervi alle nostre esperte e ai nostri esperti alla Centrale.

Colgo l'occasione per ringraziare tutte le impiegate e tutti gli impiegati per il loro prezioso impegno: per il loro lavoro, la loro lealtà e soprattutto la loro volontà di «costruire ponti» e di mettere in collegamento le culture. In questo modo contribuiscono a consolidare il principio ONE EDA nella rete esterna e svolgono un ruolo prezioso nell'attuazione della politica estera della Svizzera. Grazie di cuore!

Ignazio Cassis
Consigliere federale

Capo del Dipartimento federale
degli affari esteri DFAE

1 Principi

Nello spirito di ONE EDA, affrontiamo insieme le sfide e creiamo un ambiente in cui l'apprendimento continuo e la condivisione delle conoscenze siano sostenuti e incoraggiati. In quanto impiegate e impiegati di tutti i livelli gerarchici e di qualsiasi rappresentanza, consolidiamo inoltre questo spirito agendo conformemente ai principi esposti qui di seguito.

A. Qualità

Adempiamo i nostri compiti con la massima diligenza e garantendo un'elevata qualità. Il nostro lavoro è orientato al servizio.

B. Responsabilità

Applichiamo in modo consapevole le nostre competenze nell'ambito della nostra funzione e dei nostri compiti. Ci assumiamo la responsabilità del nostro comportamento, dei nostri compiti e dei nostri obiettivi.

C. Apprezzamento nei confronti degli altri

Coltiviamo relazioni improntate al rispetto per una collaborazione fondata sulla fiducia. Riconosciamo e apprezziamo il lavoro delle nostre colleghe e dei nostri colleghi.

2 Il DFAE come datore di lavoro

Il DFAE vuole essere un datore di lavoro attrattivo e moderno. Le prestazioni fornite dal datore di lavoro sono descritte nel dettaglio e fissate in modo vincolante nei contratti di lavoro, nelle istruzioni e nei regolamenti.

A. Assunzione

Le condizioni di assunzione sono concordate in un contratto di lavoro tenendo conto del diritto locale.

B. Retribuzione

Il DFAE garantisce una retribuzione corrispondente alle prestazioni fornite, ai compiti attribuiti e alle funzioni esercitate. Gli stipendi della rappresentanza devono collocarsi nel terzo quartile del mercato del lavoro locale.

Laddove le condizioni giuridiche e finanziarie lo permettono, l'evoluzione dello stipendio deve essere collegata alla valutazione delle prestazioni. Con tutto il personale locale vengono fissati obiettivi concreti nell'ambito del ciclo MbO (Management by Objectives).

C. Sicurezza sociale

In quanto datore di lavoro socialmente responsabile, il DFAE contribuisce a garantire la protezione della salute delle impiegate e degli impiegati fornendo sostegno in caso di maternità e prevenendo le conseguenze di malattie, infortuni, invalidità e decesso. Incentiva inoltre la costituzione di una previdenza individuale per la vecchiaia.

D. Imposta alla fonte

Nei Paesi in cui il datore di lavoro è responsabile dell'imposta alla fonte, il DFAE si attiene alle prescrizioni fiscali locali.

E. Sviluppo del personale

A tutto il personale locale sono offerte possibilità per sviluppare le proprie competenze. In primo piano vi sono le misure per ottimizzare l'adempimento dei compiti. Le misure di formazione e di formazione continua possono svolgersi sul posto di lavoro (job enrichment, mentoring ecc.) oppure parallelamente al lavoro.

Il personale con funzioni direttive sul posto è l'interlocutore per lo sviluppo del personale. Valuta le esigenze delle impiegate e degli impiegati nel quadro del ciclo MbO nonché in riferimento alla funzione da svolgere e promuove la loro competitività sul mercato del lavoro conformemente agli interessi di servizio del DFAE. Il tempo e i mezzi finanziari messi a disposizione per lo sviluppo del personale sono determinati dagli interessi di servizio del DFAE e le misure corrispondenti sono finanziate attraverso il budget delle rappresentanze destinato al personale.

F. Prospettive di carriera e mobilità interna

Il DFAE si aspetta lealtà dal proprio personale e si adopera affinché le possibilità di carriera siano gestite in modo equo. Le prospettive di sviluppo professionale per il personale locale

rimangono limitate a causa delle funzioni che esso può svolgere. Per determinati compiti può essere impiegato esclusivamente personale svizzero.

Per il personale locale la mobilità interna è limitata a eventuali cambiamenti di posto all'interno della rappresentanza. In linea di principio, spetta alla rappresentanza decidere entro quali limiti e a quali condizioni sono possibili tali cambiamenti.

G. Modelli di orario di lavoro

Le rappresentanze sostengono le impiegate e gli impiegati nello svolgimento di forme alternative di lavoro e nell'utilizzo di modelli di orario flessibile, a condizione che ciò sia compatibile con gli interessi di servizio e con la sicurezza.

H. Pari opportunità

Il DFAE promuove le pari opportunità e considera la diversità culturale un valore aggiunto. Inoltre, garantisce l'integrità fisica e psicologica sul posto di lavoro. Tutto il personale ha diritto alla protezione contro qualsiasi forma di discriminazione, molestia sessuale e mobbing. I principi alla base della promozione delle pari opportunità al DFAE sono definiti nella [Politica delle pari opportunità 2010–2020¹](#) e nella [Workplace Policy sulle pari opportunità al DFAE](#).

I. Informazione e consulenza

Il DFAE comunica in modo chiaro e trasparente. In tal modo promuove la comprensione e l'accettazione delle decisioni. Il personale viene consultato nell'ambito del disciplinamento di aspetti importanti legati alle risorse umane.

Personale DFAE fornisce supporto ai e alle dirigenti nell'attuazione dei principi della politica del personale con appositi strumenti, corsi di formazione e consulenza. Se sorgono conflitti con il personale dirigente sul posto, le impiegate e gli impiegati hanno accesso ai servizi di mediazione del Centro di formazione dell'Amministrazione federale CFAF (info@azb.admin.ch). In caso di situazioni difficili sul posto di lavoro e nella vita privata, possono invece usufruire gratuitamente delle prestazioni della Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale CSPers (psb@psb.admin.ch).

Possono inoltre rivolgersi al Compliance Office DFAE (compliance@eda.admin.ch) per notificare reati, violazioni del [Codice di comportamento per il personale del DFAE all'estero](#) o altre irregolarità. Le notifiche vengono trattate in modo confidenziale.

¹ Il Piano d'azione del DFAE per le pari opportunità, la diversità e l'inclusione 2021–2028 è attualmente in corso di elaborazione

3 Aspettative nei confronti del personale locale

Le impiegate e gli impiegati locali rappresentano gli interessi della Svizzera sul posto e svolgono un ruolo fondamentale per poter attuare con successo la politica estera svizzera. Con il loro impegno e la loro lealtà, contribuiscono a garantire l'alta qualità e la continuità delle prestazioni fornite dalle rappresentanze.

Le impiegate e gli impiegati locali svolgono i propri compiti con responsabilità e diligenza. Mettono attivamente in pratica le proprie competenze linguistiche e specialistiche nonché le loro conoscenze sulla realtà locale. Affrontano compiti e obblighi sempre in cambiamento con un atteggiamento aperto e flessibile. Adempiono i propri obblighi legali e osservano le prescrizioni giuridiche nel luogo d'impiego. Comunicano in modo aperto ed esauriente.

Le impiegate e gli impiegati locali contribuiscono a garantire un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione, molestia sessuale e mobbing. A tal fine si attengono alla [Workplace Policy sulle pari opportunità al DFAE](#).

Le impiegate e gli impiegati locali sono responsabili della propria sicurezza sociale. Partecipano alla costituzione della propria previdenza per la vecchiaia. Adempiono in modo autonomo e completo i propri obblighi fiscali e civili.

Sono infine responsabili dello sviluppo delle proprie competenze. Si adoperano per rimanere competitivi sul mercato del lavoro e si preparano ad affrontare possibili cambiamenti e nuove condizioni di lavoro.

4 Aspettative nei confronti del personale dirigente

La conduzione si basa su un rapporto di fiducia e di apertura reciproche. La trasparenza e la gestione partecipativa consentono al personale di identificarsi nelle proprie mansioni. La conduzione è impostata in modo tale da permettere che le esigenze delle impiegate e degli impiegati siano regolarmente ascoltate.

Il personale dirigente delle rappresentanze crea un ambiente di lavoro con competenze chiare che permetta di raggiungere obiettivi comuni. Nell'ambito del ciclo MbO i e le superiori sono responsabili della concertazione e della verifica periodica degli obiettivi.

Il personale dirigente interagisce con il resto del personale tenendo un atteggiamento rispettoso, soprattutto in considerazione dei diversi contesti culturali. Si attiene al [Codice di comportamento per il personale del DFAE all'estero](#) per il personale del DFAE all'estero e ad altri documenti di riferimento (capitolo 5). Apprezza la diversità dei profili dei compiti e delle categorie di personale nonché dei contesti linguistici e culturali a cui appartengono le persone che fanno parte del team.

Il personale dirigente è inoltre tenuto a rendere accessibili a tutte le impiegate e a tutti gli impiegati le informazioni relative alle condizioni di assunzione nonché ai pertinenti sviluppi in seno al DFAE. La comunicazione è appropriata alla funzione e ai compiti e si svolge in una lingua comprensibile per il personale.

Il personale dirigente sul posto è responsabile dell'attuazione efficace e coerente dei principi contenuti nelle presenti linee guida e della relativa verifica, tenendo conto del diritto e delle usanze locali. Personale DFAE verifica, anche tramite sondaggi periodici presso il personale locale, il rispetto dei principi sopra menzionati e, all'occorrenza, fornisce supporto al personale dirigente per la loro attuazione.

5 Documenti di riferimento

1. [Istruzione concernente l'assunzione di personale locale nelle rappresentanze della rete esterna della Svizzera \(240-0\)](#)
2. [Istruzione concernente l'assicurazione sociale DFAE per il personale locale nelle rappresentanze della rete esterna della Svizzera \(240-2\)](#)
3. [Codice di comportamento per il personale del DFAE all'estero](#)
4. [Politica delle pari opportunità 2010–2020](#)
5. [Workplace Policy sulle pari opportunità al DFAE](#)
6. [Codice di comportamento per i partner contrattuali del DFAE](#)

Editore:

Dipartimento federale degli affari esteri DFAE
Direzione delle risorse DR
3003 Berna
www.dfae.admin.ch

Impaginazione:

Team Audiovisivi, Comunicazione DFAE

Contatto:

Direzione delle risorse DR
Personale DFAE, Consulenza RU Personale locale e personale onorario
Freiburgstrasse 130, 3003 Berna
E-mail: lokalpersonal@eda.admin.ch

Ordinazioni

E-mail: kurier@eda.admin.ch

Questa pubblicazione è disponibile anche in francese, tedesco, inglese e spagnolo.

Berna, 2021 / © DFAE