

# Istruzioni del Consiglio federale concernenti la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo nell'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti le pari opportunità)

**Modifica del 9 ottobre 2013**

---

*Il Consiglio federale svizzero  
ordina:*

I

Le istruzioni del 22 gennaio 2003<sup>1</sup> concernenti la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo nell'Amministrazione federale sono modificate come segue:

*N. 11*

11 Le presenti istruzioni si applicano alle unità amministrative di cui all'articolo 1 OPers, ad eccezione del Ministero pubblico della Confederazione e della sua autorità di vigilanza. Di seguito il termine «dipartimenti» designa i dipartimenti e la Cancelleria federale.

*N. 31*

31 Per raggiungere i valori di riferimento<sup>2</sup> fissati dal Consiglio federale, i dipartimenti insieme alle unità amministrative subordinate elaborano un catalogo di misure basato sulle loro specifiche esigenze. Le unità amministrative subordinate sono responsabili dell'attuazione mirata di tali misure.

*N. 32*

*Abrogato*

*N. 52*

52 Il DFF (UFPER) provvede al controlling strategico e presenta ogni anno un rapporto al Consiglio federale sullo sviluppo quantitativo delle pari opportunità in base a strumenti standardizzati. Vi presenta gli indicatori più importanti.

<sup>1</sup> FF **2003** 1306

<sup>2</sup> Conformemente alla lettera del 22 giugno 2011 del Consiglio federale alla CdG-N i valori di riferimento devono essere desunti dagli obiettivi di cui all'articolo 4 della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS **172.220.1**).

*N. 53–57*

*Abrogati*

*N. 62*

*Abrogato*

II

Le presenti istruzioni entrano in vigore il 1° gennaio 2014<sup>3</sup>.

9 ottobre 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

<sup>3</sup> La versione consolidata delle istruzioni si trova alle pagine seguenti.

# **Istruzioni del Consiglio federale concernenti la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo nell'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti le pari opportunità)**

del 22 gennaio 2003 (Stato 1° gennaio 2014)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 6 dell'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>4</sup> sul personale della Confederazione (OPers),

*emana le seguenti istruzioni:*

## **1 Principi**

- 11 Le presenti istruzioni si applicano alle unità amministrative di cui all'articolo 1 OPers, ad eccezione del Ministero pubblico della Confederazione e della sua autorità di vigilanza. Di seguito il termine «dipartimenti» designa i dipartimenti e la Cancelleria federale<sup>5</sup>.
- 12 L'obiettivo delle presenti istruzioni è la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo e della loro uguaglianza effettiva sul posto di lavoro. Il potenziale umano e intellettuale di donne e uomini dev'essere promosso, impiegato e messo a profitto in modo ottimale in tutti i settori. In tal modo si rafforzano la competitività e l'attrattiva della Confederazione quale di datore di lavoro.
- 13 Le pari opportunità tra donna e uomo sono integrate nella gestione delle risorse umane a ogni livello, in tutti i processi, segnatamente nei processi di gestione, nonché nell'insieme degli strumenti e delle misure («gender mainstreaming»).
- 14 Le unità amministrative mettono a disposizione le necessarie risorse finanziarie e di personale, affinché a tutti i livelli possano essere applicate misure appropriate per conseguire le pari opportunità e l'uguaglianza effettiva tra donna e uomo.
- 15 Fino al raggiungimento della parità in tutti i settori d'attività e a ogni livello, i dipartimenti creano le premesse per aumentare la quota del sesso sottorappresentato. A tal fine fissano periodicamente obiettivi. Questo vale segnatamente per l'incremento della quota femminile nelle posizioni dirigenziali.

<sup>4</sup> RS 172.220.111.3

<sup>5</sup> Nuovo testo giusta il DCF del 9 ott. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (FF 2013 7285).

## **2 Competenze**

- 21 I dipartimenti dirigono l'attuazione delle presenti istruzioni e provvedono a una gestione non sessista del personale. Le unità amministrative subordinate sono responsabili dell'attuazione senza discriminazioni.
- 22 La realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo è un compito dirigenziale centrale. I quadri dirigenti sono responsabili per il reclutamento, il mantenimento, l'impiego, la valutazione, la formazione e lo sviluppo senza discriminazioni dei loro collaboratori.
- 23 Gli specialisti del personale sostengono e consigliano i quadri dirigenti e i collaboratori nella realizzazione delle pari opportunità.
- 24 I dipartimenti e le unità amministrative subordinate possono impiegare dei delegati alle pari opportunità a sostegno dei quadri dirigenti. Per i compiti, le competenze, le deleghe e le risorse dei delegati, l'Ufficio federale del personale (UFPER) insieme ai dipartimenti elabora un profilo dei requisiti.
- 25 L'UFPER sostiene la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo. Esso consiglia i quadri dirigenti, i delegati alle pari opportunità e gli specialisti del personale nell'attuazione delle istruzioni del Consiglio federale. L'UFPER mette a loro disposizione strumenti a sostegno di singole misure.

## **3 Programmi e accordi per l'attuazione delle pari opportunità**

- 31 Per raggiungere i valori di riferimento<sup>6</sup> fissati dal Consiglio federale, i dipartimenti insieme alle unità amministrative subordinate elaborano un catalogo di misure basato sulle loro specifiche esigenze. Le unità amministrative subordinate sono responsabili dell'attuazione mirata di tali misure<sup>7</sup>.
- 32 ...<sup>8</sup>

## **4 Misure concernenti i processi in materia di personale**

### **41 Reclutamento del personale**

<sup>6</sup> Conformemente alla lettera del 22 giugno 2011 del Consiglio federale alla CdG-N i valori di riferimento devono essere desunti dagli obiettivi di cui all'articolo 4 della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS **172.220.1**).

<sup>7</sup> Nuovo testo giusta il DCF del 9 ott. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (FF **2013** 7285).

<sup>8</sup> Abrogato dal DCF del 9 ott. 2013, con effetto dal 1° gen. 2014 (FF **2013** 7285).

- 411 La ricerca di personale è impostata in modo da suscitare l'interesse di entrambi i sessi. In occasione dell'occupazione di posti di tutti i livelli e settori, le autorità competenti di cui all'articolo 2 OPers (di seguito: «autorità competenti») si sforzano di reperire candidati idonei del sesso sottorappresentato attraverso un marketing del personale innovativo e orientato alla clientela.
- 412 Il profilo dei requisiti di un posto è formulato in modo da indirizzarsi equamente a entrambi i sessi. In particolare, un grado militare può essere richiesto e preso in considerazione soltanto laddove è dimostrato che corrispondenti conoscenze specialistiche sono indispensabili per l'adempimento dei compiti.
- 413 Prima della pubblicazione di ogni bando di concorso le autorità competenti esaminano se il posto è idoneo per forme di lavoro flessibili (ad es. lavoro a tempo parziale, job-sharing o telelavoro). Al riguardo l'UFPER mette a disposizione una lista di controllo. Nel bando di concorso figura l'indicazione corrispondente (ad es. «possibilità di lavoro a tempo parziale» oppure «tasso d'occupazione 50 %–70 %»). Queste disposizioni valgono in particolare anche per i posti dirigenziali. Il DFF assicura il controlling.

## **42 Selezione del personale**

- 421 In caso di candidature equipollenti, i responsabili dell'assunzione accordano la priorità alle candidature del sesso sottorappresentato fintanto che, in seno a un'unità amministrativa, non sia raggiunto un rapporto equo tra donne e uomini. Questo vale in particolare anche per l'occupazione di posti di tirocinio e dirigenziali.
- 422 I responsabili dell'assunzione provvedono affinché nella procedura di assunzione, segnatamente in occasione del colloquio di presentazione e nelle valutazioni, partecipino per quanto possibile specialisti di entrambi i sessi.
- 423 Nella valutazione dell'equipollenza delle qualifiche, oltre alla formazione e all'esperienza professionale occorre tener conto anche di esperienze extra-professionali (ad es. attività di accudimento e assistenza o compiti in ambito sociale).
- 424 In occasione dell'istituzione di commissioni, gruppi di lavoro e altri organi nonché in occasione dello sviluppo dei quadri, della selezione dei responsabili della formazione e dell'assegnazione di mandati, le autorità competenti badano affinché la rappresentanza di entrambi i sessi risulti equilibrata.

## **43 Impiego del personale**

- 431 Le autorità competenti offrono orari di lavoro e altre condizioni quadro che permettano a donne e uomini di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata («work-life-balance»), in particolare allo scopo di conciliare le esigenze pro-

fessionali con gli obblighi famigliari, sempre che non vi si oppongano gli interessi del servizio. Le unità amministrative verificano periodicamente se le esigenze del servizio consentono orari di lavoro e condizioni quadro che permettano di conciliare l'attività professionale e la famiglia.

432 I quadri dirigenti accolgono le richieste di forme di lavoro flessibili, in particolare anche nelle funzioni dirigenziali, nella misura in cui l'organizzazione e lo svolgimento del lavoro non lo escludano. La reiezione di simili richieste deve essere motivata.

433 In caso di impiego a tempo parziale le autorità competenti badano affinché il volume dei compiti venga adeguato al tasso di occupazione.

#### **44 Valutazione del personale**

441 La valutazione della funzione deve avvenire senza discriminazione.

442 Ai fini di una valutazione del personale senza discriminazione sono applicabili i principi di cui all'articolo 16 capoverso 1 OPers.

443 La scelta di una forma di lavoro flessibile, in particolare il lavoro a tempo parziale, non deve ripercuotersi negativamente sulla valutazione e sulla remunerazione del personale né sulla carriera professionale.

444 In occasione della valutazione del personale, segnatamente dei quadri dirigenti, si tiene conto del loro contributo all'attuazione delle pari opportunità.

#### **45 Sviluppo del personale**

451 Le offerte in materia di formazione e di perfezionamento devono essere formulate e strutturate in modo da suscitare l'interesse delle donne e degli uomini di tutti i livelli e settori nonché in modo da sostenerli nel loro processo d'apprendimento, affinché possano assolvere i loro compiti nel migliore dei modi.

452 Occorre offrire sufficienti misure di formazione idonee a facilitare l'evoluzione della carriera, segnatamente per il segmento salariale inferiore, come pure misure di formazione atte a favorire il reinserimento professionale.

453 I responsabili della formazione informano i collaboratori sull'offerta in materia di formazione e di perfezionamento. I quadri dirigenti, in particolare le direzioni, sostengono le richieste indipendentemente dal sesso, dal tasso di occupazione e dalla funzione delle persone interessate, a condizione che soddisfino gli interessi del servizio.

454 I dipartimenti e le unità amministrative subordinate garantiscono che il tema delle pari opportunità tra donna e uomo e che le possibilità di attuazione di questa parità siano affrontati nella fase d'introduzione e nei corsi di perfezionamento. Inoltre vengono offerte formazioni specifiche su questi temi. L'UFPER sostiene i dipartimenti mediante un'offerta adeguata.

## **5 Controlling e valutazione**

- 51 I progressi e il tasso di riuscita delle misure concernenti la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo vengono riesaminati periodicamente. Se necessario, si adottano senza indugio misure correttive.
- 52 Il DFF (UFPER) provvede al controlling strategico e presenta ogni anno un rapporto al Consiglio federale sullo sviluppo quantitativo delle pari opportunità in base a strumenti standardizzati. Vi presenta gli indicatori più importanti<sup>9</sup>.
- 53–57 ...<sup>10</sup>

## **6 Disposizioni finali**

- 61 Le istruzioni del 18 dicembre 1991<sup>11</sup> del Consiglio federale concernenti il miglioramento della rappresentanza e della situazione professionale della donna nell'amministrazione generale della Confederazione sono abrogate.
- 62 Le presenti istruzioni entrano in vigore il 1° marzo 2003.

22 gennaio 2003            In nome del Consiglio federale svizzero:  
   Il presidente della Confederazione, Pascal Couchepin  
   La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

<sup>9</sup> Nuovo testo giusta il DCF del 9 ott. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (FF **2013** 7285).

<sup>10</sup> Abrogati dal DCF del 9 ott. 2013, con effetto dal 1° gen. 2014 (FF **2013** 7285).

<sup>11</sup> FF **1992** II 510

