



Berna, 18 settembre 2020

Introduzione di un programma di «fellowship» per l'innovazione nell'Amministrazione federale

Rapporto del Consiglio federale
in adempimento del postulato
18.4217 Marti Min, del 12 dicembre 2018

Indice

1.	Situazione iniziale.....	3
2.	Definizione dei programmi di «fellowship»	3
3.	Analisi del mandato e valutazione	3
3.1	«Presidential Innovation Fellows»	3
3.2	Programma «Innovation Fellowship» della città di Zurigo.....	4
4.	Possibilità esistenti nell'Amministrazione federale.....	4
4.1	In generale	4
4.2	Praticantati universitari	4
4.3	Collaborazione con le scuole universitarie	4
4.4	Collaborazione con altre aziende.....	5
5.	Conclusioni	5

1. Situazione iniziale

Il postulato Marti Min (18.4217) incarica il Consiglio federale di esaminare l'introduzione di un programma di «fellowship» per l'innovazione. Con questo programma, gli specialisti di talento dei settori informatica, design o innovazione oppure quelli provenienti da aziende innovative o che vantano altre esperienze imprenditoriali fortemente orientate all'innovazione possono lavorare per un periodo determinato presso l'Amministrazione federale.

2. Definizione dei programmi di «fellowship»

Il termine «fellowship» è impiegato per definire una serie di programmi che varia da borse assegnate a giovani ricercatori a misure d'integrazione per le comunità sotto-rappresentate.

Nonostante i diversi gruppi target e concetti di programma, tutti i programmi di «fellowship» presentano le seguenti caratteristiche e definizioni comuni:

- la limitazione temporale: la durata varia da alcuni mesi a più anni;
- la focalizzazione sullo sviluppo professionale della persona;
- il rafforzamento delle competenze nell'azienda.

3. Analisi del mandato e valutazione

L'autrice del postulato fa riferimento a due programmi, il «Presidential Innovation Fellows» degli Stati Uniti e l'«Innovation Fellowship» della città di Zurigo. Entrambi i programmi dovrebbero servire da modello per introdurre un'offerta simile nell'Amministrazione federale. Di seguito i due programmi sono brevemente descritti e valutati nell'ottica di una loro attuazione nell'Amministrazione federale.

3.1 «Presidential Innovation Fellows»

Il «Presidential Innovation Fellows» è un programma di 12 mesi in cui i «fellow» collaborano a progetti d'innovazione nelle agenzie federali statunitensi. Il programma è sostenuto dalla Casa Bianca. L'obiettivo è combinare le conoscenze dei «fellow» con le competenze dei dipendenti dell'amministrazione pubblica per affrontare le sfide più importanti degli USA. I «fellow» lavorano a Washington DC, ricevono uno stipendio annuo di 134 789 dollari e beneficiano della copertura assicurativa statale. Tutti i posti messi a concorso sono a tempo pieno. Il numero di posti all'anno per i quali i potenziali «fellow» possono candidarsi varia a seconda delle necessità.

Attuabilità nell'Amministrazione federale

Il «Presidential Innovation Fellows» degli USA non può essere utilizzato come parametro di riferimento per determinare il successo di un programma simile nell'Amministrazione federale. Le condizioni (condizioni quadro, strutture e modalità di funzionamento) negli USA e in Svizzera non sono paragonabili. Il programma statunitense esiste da otto anni, è ben consolidato ed è gestito dalla Casa Bianca, che ne garantisce la notorietà. L'attuazione di un programma analogo nell'Amministrazione federale richiede notevoli risorse umane e materiali, poiché necessita della creazione di una gestione separata. Occorrerebbe inoltre elaborare una base legale esplicita. Ciononostante, l'Amministrazione federale dovrebbe sfruttare meglio le opportunità offerte dai praticantati universitari e dalla collaborazione con le università.

3.2 Programma «Innovation Fellowship» della città di Zurigo

Nel quadro della strategia «Smart City» della città di Zurigo, uno degli strumenti previsti per promuovere l'innovazione è l'offerta di una «fellowship» per l'innovazione. Il programma prevede di assumere nell'amministrazione comunale, per un periodo di 6–12 mesi, esperti del settore delle TIC e dell'innovazione provenienti da aziende o scuole universitarie. L'obiettivo è sviluppare soluzioni per le sfide future in stretta collaborazione con i dipendenti dell'amministrazione comunale. È prevista l'assunzione di due «fellow» all'anno. A tal fine, l'Ufficio federale del personale (UFPER) è in contatto con la città di Zurigo che si trova nella fase di progettazione del programma. Per reclutare i potenziali «fellow», la città svolgerà una procedura di pubblico concorso.

Attuabilità nell'Amministrazione federale

All'ora attuale non è ancora possibile valutare il successo del programma della città di Zurigo, perché è ancora in fase di progettazione e non è ancora stato concretizzato. L'Amministrazione federale rimarrà in contatto con la città sulla Limmat ed esaminerà le possibilità di una collaborazione.

4. Possibilità esistenti nell'Amministrazione federale

4.1 In generale

Le condizioni quadro in materia di diritto del personale nell'Amministrazione federale offrono già oggi la possibilità di promuovere l'innovazione mediante l'assunzione, a tempo determinato, di persone con un potenziale speciale. Ciò è quanto avviene nel quadro della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023.

4.2 Praticanti universitari

L'innovazione è promossa, tra l'altro, dalla diversità di prospettive, esperienze e competenze. I praticanti universitari permettono all'Amministrazione federale di acquisire nuove conoscenze e competenze. I giovani diplomati con talento che vengono reclutati dopo gli studi portano all'Amministrazione federale le conoscenze più recenti della ricerca abbinate a nuove prospettive. Laddove possibile, i praticanti universitari partecipano a progetti concreti e innovativi all'interno delle unità amministrative per promuovere il grado di innovazione nell'Amministrazione federale. Questa possibilità viene già sfruttata in numerose occasioni. Nel complesso, le esperienze raccolte sono molto positive.

4.3 Collaborazione con le scuole universitarie

Esiste già una stretta collaborazione con le scuole universitarie, che garantisce un accesso privilegiato ai giovani di talento. Gli studenti possono ad esempio rivolgersi all'Amministrazione federale nell'ambito di un progetto semestrale, di un seminario/evento specifico o di un laboratorio didattico «LAB». Il tipo di collaborazione dipende dalle esigenze e può essere ulteriormente intensificato. È inoltre possibile estendere in maniera mirata i partenariati con le università per progetti di ricerca specifici. Ad esempio, l'Amministrazione federale partecipa attualmente al progetto «Knowledge Work im digitalen Wandel» della Scuola universitaria di Lucerna. Questo progetto esamina il modo in cui le persone che lavorano in determinati settori professionali basati sulla conoscenza affrontano le sfide e/o i cambiamenti della digitalizzazione. Il Dipartimento federale delle finanze (DFF) e l'UFPER auspicano scoprire in

che modo sostenere efficacemente le persone affinché possano affermarsi sul mercato del lavoro o riorientare la propria carriera professionale.

4.4 Collaborazione con altre aziende

Nell'ambito dell'attuazione della Strategia per il personale 2020–2023 è ipotizzabile anche una collaborazione con aziende innovative, eventualmente nel quadro di progetti innovativi o per promuovere la digitalizzazione nell'Amministrazione federale. Occorrerà tuttavia ancora analizzare in che ambiti e in quale forma sarebbe possibile una simile collaborazione.

5. Conclusioni

La promozione dell'innovazione è un obiettivo espressamente formulato nella Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023. In particolar modo occorre creare una cultura dell'innovazione, in cui anche i collaboratori, i superiori e gli specialisti delle RU svolgono un ruolo attivo e formativo nel loro lavoro quotidiano. L'attuazione delle misure di accompagnamento della Strategia per il personale, decise dal Consiglio federale, mira a creare le condizioni necessarie a tal fine. Tra queste figurano, in particolare, la definizione di nuovi principi gestionali nonché il riorientamento e la digitalizzazione del processo di concertazione degli obiettivi e di valutazione del personale. Questi due elementi costituiscono aspetti centrali della gestione e della collaborazione in seno all'Amministrazione federale.

L'Amministrazione federale si avvale già oggi di diverse possibilità e approcci, come i praticantati universitari, la collaborazione con le scuole universitarie o le reti per il trasferimento trasversale delle conoscenze, per promuovere l'innovazione. Questi strumenti devono ora essere adattati e completati per dare nuovo impulso allo sviluppo di approcci innovativi nell'Amministrazione federale: ad esempio, i giovani talenti provenienti da istituzioni e aziende dovrebbero avere maggiori opportunità di lavorare su progetti ambiziosi e di contribuire con le loro idee e conoscenze. Occorre rafforzare il trasferimento delle conoscenze anche internamente, mediante l'implementazione di nuove forme agili e l'impiego di strumenti di supporto. Gli aspetti menzionati corrispondono alle diverse misure contenute nella Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023 e saranno ulteriormente sviluppati entro la fine del 2023. L'attuazione di queste misure mira ad aumentare l'attrattiva dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro e a migliorare la sua posizione sul mercato del lavoro.