

A circular photograph showing three people in a professional setting. On the left, a woman with dark hair tied back, wearing a purple top, is looking towards the center. In the middle, a man with glasses, wearing a dark suit, white shirt, and a patterned tie, is smiling and looking towards the right. On the right, a woman with long blonde hair, wearing a light-colored blazer, is looking towards the man. The background is a bright, modern office interior with large windows.

Marzo 2019

Rapporto sulla gestione del personale 2018

Amministrazione federale

Servizi del Parlamento

Tribunali federali

Ministero pubblico

**Rapporto del Consiglio federale
destinato alle commissioni della gestione
e alle commissioni delle finanze
delle Camere federali**

Anno 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UPPER

Indice

Amministrazione federale	4
1 Situazione iniziale	4
2 Valutazione generale della politica del personale	4
2.1 Bilancio generale.....	4
2.2 Attuazione della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016–2019.....	5
2.3 Adeguamenti nel diritto del personale.....	6
3 Dati di base	7
3.1 Età.....	7
3.2 Sesso.....	8
3.3 Lingue.....	11
3.4 Apprendisti e praticanti universitari.....	12
3.5 Lavoro a tempo parziale.....	13
3.6 Occupazioni accessorie.....	14
4 Reclutamento e fluttuazione	14
4.1 Reclutamento.....	14
4.2 Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari.....	15
4.3 Fluttuazione.....	16
4.4 Coinvolgimento, legame nel lungo periodo.....	18
5 Costi per il personale	18
5.1 Retribuzione.....	18
5.2 Premi e indennità.....	19
5.3 Indennità di partenza.....	20
5.4 Grado di copertura di PUBBLICA e ampiezza della fascia contributiva.....	20
6 Salute	20
6.1 Percezione della salute.....	20
6.2 Giorni di assenza per malattia.....	21
6.3 Infortuni.....	21
6.4 Integrazione professionale delle persone disabili.....	22
7 Gestione e situazione lavorativa	23
7.1 Gestione del personale.....	23
7.2 Valutazioni del personale.....	24
7.3 Informazione del personale.....	24
7.4 Conciliabilità tra lavoro e vita privata.....	25
7.5 Soddisfazione sul posto di lavoro.....	26
8 Prospettive in materia di politica del personale	26
Allegato 1: Servizi del Parlamento	27
Allegato 2: Tribunali federali e Ministero pubblico della Confederazione	29

I termini di genere maschile nel presente rapporto si riferiscono a persone di entrambi i sessi.

Amministrazione federale

1 Situazione iniziale

Il rapporto si basa sull'articolo 5 della legge sul personale federale (LPers; RS 172.220.1) e sull'accordo del 27 gennaio 2010 da essa derivante concernente il rapporto sulla gestione del personale concluso tra le commissioni della gestione e le commissioni delle finanze delle Camere federali e il Consiglio federale. Contiene i dati sul personale per il quale il Consiglio federale è competente in qualità di datore di lavoro e organo direttivo supremo dell'Amministrazione federale ai sensi dell'articolo 3, capoverso 1, lettera a LPers. I numeri indice rappresentano le medie annuali e le cifre fra parentesi si riferiscono all'anno precedente. Generalmente sono contate le persone («headcount», HC)¹. Le cifre relative agli apprendisti e ai praticanti universitari nonché quelle concernenti le assenze dovute a malattia e infortunio si riferiscono invece ai posti (equivalenti a tempo pieno o «full time equivalent», FTE).

Numerosi numeri indice sono accompagnati da valori di riferimento o indicatori, che servono da parametri per seguire l'attuazione della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale. Mediante decisione del 15 maggio 2016, il Consiglio federale ha determinato i valori di riferimento e gli indicatori, che sono parte integrante della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016–2019. Al fine di garantire la continuità del monitoraggio, i valori di riferimento e gli indicatori sono applicati anche agli anni precedenti. Essi rappresentano l'obiettivo da raggiungere entro fine 2019. I valori di riferimento sono degli obiettivi il cui grado di raggiungimento può essere misurato attraverso le cifre desunte dal sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale dell'Amministrazione federale (SIGDP). Gli indicatori si riferiscono ai risultati delle inchieste concernenti il personale. I primi come pure i secondi sono espressi sotto forma di fasce di valori. I valori di riferimento riguardano la media di tutti i dipartimenti e della Cancelleria federale (CaF). L'obiettivo del Consiglio federale è il rispetto dei valori di riferimento e degli indicatori in tutta l'Amministrazione federale.

È attualmente in fase di elaborazione la Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023. I valori di riferimento e gli indicatori verranno ridefiniti e comunicati al Consiglio federale, non appena quest'ultimo avrà approvato la strategia.

2 Valutazione generale della politica del personale

2.1 Bilancio generale

Inchiesta concernente il personale

Circa 1500 collaboratori sono stati invitati a prendere parte al breve sondaggio online condotto nell'autunno 2018. Anche questa volta la percentuale di partecipazione è stata soddisfacente (68 %). I valori riguardanti l'identificazione e l'impegno restano incoraggianti. Sono nettamente aumentati quelli concernenti gli ambiti della gestione del

¹ Collaboratori attribuiti a una classe di stipendio. Sono esclusi dal calcolo i collaboratori che non sono assegnati a una classe di stipendio, ossia principalmente i collaboratori remunerati con stipendio orario. Il personale locale e il personale impiegato all'estero del DFAE non rientrano nei numeri indice. Questi collaboratori non soggiacciono alla LPers e lavorano unicamente all'estero.

personale e della salute. La conciliabilità tra lavoro e vita privata ha registrato un lieve incremento, mentre il legame tra collaboratori e Amministrazione federale è calato.

Età di pensionamento a 64 o 65 anni anche per particolari categorie di personale

Il Consiglio federale ha deciso già nel 2017 che l'età ordinaria di pensionamento deve essere applicata anche alle particolari categorie di personale. Si tratta del personale militare, dei membri del Corpo delle guardie di confine (CGCF), degli impiegati soggetti all'obbligo di trasferimento e del personale soggetto a rotazione del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) (ordinanza concernente il pensionamento in particolari categorie di personale, OPPCPers; RS 172.220.111.35). In ragione dell'elevato carico psicofisico a cui sono esposti, i collaboratori appartenenti a particolari categorie di personale devono continuare ad avere la possibilità di andare in pensione in anticipo. Il pensionamento anticipato non sarà più obbligatorio, bensì volontario, come per tutti gli altri impiegati dell'Amministrazione federale. Il datore di lavoro Amministrazione federale finanzia soltanto una parte della rendita transitoria (art. 88f ordinanza sul personale federale, OPers; RS 172.220.111.3). Inoltre, i contributi supplementari di risparmio a favore della previdenza professionale verranno sostituiti da contributi di risparmio versati dal datore di lavoro pari, per importo e graduazione, ai contributi volontari di risparmio. La nuova regolamentazione si applica ai nuovi collaboratori a partire dal 1° maggio 2019 e ai collaboratori già assunti a partire dal 1° gennaio 2020. Le persone che hanno superato i 50 anni d'età o hanno prestato almeno 23 anni di servizio possono andare in pensione secondo le disposizioni precedenti.

Misure per uniformare il sistema salariale

Sono state adottate varie misure per garantire che i posti equiparabili all'interno dell'Amministrazione federale siano nella stessa classe di stipendio. La creazione di un organo di coordinamento per le questioni di valutazione, nel quale sono rappresentati la CaF e i dipartimenti, e la ricentralizzazione a livello dipartimentale delle competenze di valutazione (fino alla classe di stipendio 31) miglioreranno la qualità delle decisioni di valutazione. I profili dei posti definiti nel catalogo delle funzioni di riferimento dell'Amministrazione federale costituiscono la base del sistema di classificazione degli stipendi. Questi profili devono essere aggiornati e ampliati. D'ora in poi gli importi massimi delle classi di stipendio non potranno più essere superati.

2.2 Attuazione della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016–2019

SUPERB23

Da molti anni l'Amministrazione federale utilizza il software SAP per i propri processi di supporto, compresi quelli in materia di personale. Nel 2025 la manutenzione del sistema in uso attualmente verrà sospesa. L'Amministrazione federale deve dunque introdurre una nuova tecnologia a supporto dei propri processi (progetto federale SUPERB23). Nel campo delle risorse umane si sta affermando una soluzione ibrida fra «enterprise resource planning» (ERP) e nuove tecnologie per i servizi informatici in cloud. I processi relativi al personale sono stati rielaborati (definiti nel dettaglio e armonizzati) nell'anno in rassegna.

Strumenti informatici al servizio delle risorse umane

Il progetto riguardante l'attestato di lavoro elettronico è stato avviato. Lo scopo è permettere di redigere attestati di lavoro in modo efficace e garantendo una qualità uniforme, con l'aiuto di testi predefiniti sulle competenze del collaboratore.

Competenze digitali

Il modello delle competenze dell'Amministrazione federale è stato completato con affermazioni relative al mondo del lavoro 4.0 che specificano quali sono le competenze dirigenziali, personali e sociali necessarie in un ambiente caratterizzato dalla digitalizzazione e quali le abilità richieste per utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Tutti i collaboratori hanno accesso a uno strumento di autovalutazione che contiene informazioni sulle offerte di formazione mediante le quali possono sviluppare le competenze necessarie per affermarsi in un mondo del lavoro contraddistinto dalla digitalizzazione.

Offerta di formazione

L'offerta del Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAF) è stata adeguata alle esigenze della digitalizzazione. L'accento è stato posto sulle metodologie agili per i dirigenti e i collaboratori e sui nuovi metodi per acquisire competenze informatiche. Parallelamente si è promosso l'apprendimento indipendente dal luogo e dagli orari di lavoro utilizzando in modo più sistematico i moduli d'insegnamento digitali.

Logib

L'Amministrazione federale ha passato al vaglio gli stipendi dei propri collaboratori per identificare eventuali differenze discriminatorie tra donne e uomini. Tutti i risultati rientrano nella soglia di tolleranza del 5 per cento. Gli stipendi sono dunque conformi al principio «salario uguale per un lavoro di uguale valore» sancito nella Costituzione federale.

Marketing del personale

Alla luce della digitalizzazione del mondo del lavoro, i responsabili delle risorse umane sono stati informati sulle tendenze in atto nel reclutamento e sono stati formati all'utilizzo dei social media per reclutare il personale. Al fine di promuovere l'Amministrazione federale presso le categorie professionali determinanti, è stata ripensata la sua presenza sul mercato e sono state intensificate le campagne promozionali presso i professionisti del mondo virtuale. Il processo di reclutamento del personale ha subito un'ulteriore automatizzazione e un adeguamento in base all'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti per i gruppi professionali in cui si registra un tasso di disoccupazione elevato («preferenza indigena light»). Nel marketing della formazione professionale la priorità è stata accordata alle professioni del settore MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche) e alle professioni più richieste.

Gestione della salute

Nel quadro dell'elaborazione di uno strumento elettronico per la gestione dei casi, sono stati sviluppati requisiti tecnici e di sistema. Grazie a tale strumento, lo specialista RU sorveglierà ed elaborerà con maggior efficacia le assenze di lunga durata dovute a malattia e infortunio, farà valere il diritto alle prestazioni delle assicurazioni sociali, veglierà sul rispetto delle scadenze e garantirà la correttezza del calcolo della continuazione del versamento dello stipendio e della riduzione delle vacanze.

2.3 Adeguamenti nel diritto del personale

Il Consiglio federale ha approvato una revisione dell'OPers entrata in vigore il 1° gennaio 2019, attraverso la quale attua le misure intese a uniformare il sistema salariale dell'Amministrazione federale (cfr. n. 2.1) e precisa alcune disposizioni che nella prassi hanno generato incertezza (ad es. il rimborso dei costi di formazione). Infine, il datore di lavoro potrà modificare unilateralmente il modello di orario di lavoro convenuto con l'impiegato anche prima della scadenza stabilita, se sussistono motivi oggettivi e nel

rispetto dei termini di disdetta ordinari. Sono esplicitamente escluse le modifiche a seguito di malattia e infortunio.

Anche l'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale è stata rivista (O-OPers; RS 172.220.111.31; entrata in vigore il 1.1. 2019). La fascia oraria per il tempo di lavoro diurno (dalle 6:00 alle 20:00) è stata estesa fino alle 22:00. I collaboratori possono così adattare meglio il tempo di lavoro alle esigenze personali. La durata massima della settimana lavorativa rimane invariata. Altre modifiche riguardano ad esempio la gestione dei saldi negativi dell'orario di lavoro, il pagamento delle ore in eccesso alla fine del contratto di lavoro e il calcolo della riduzione del prezzo per l'abbonamento generale (sulla base dei viaggi di servizio anziché dei giorni di viaggio).

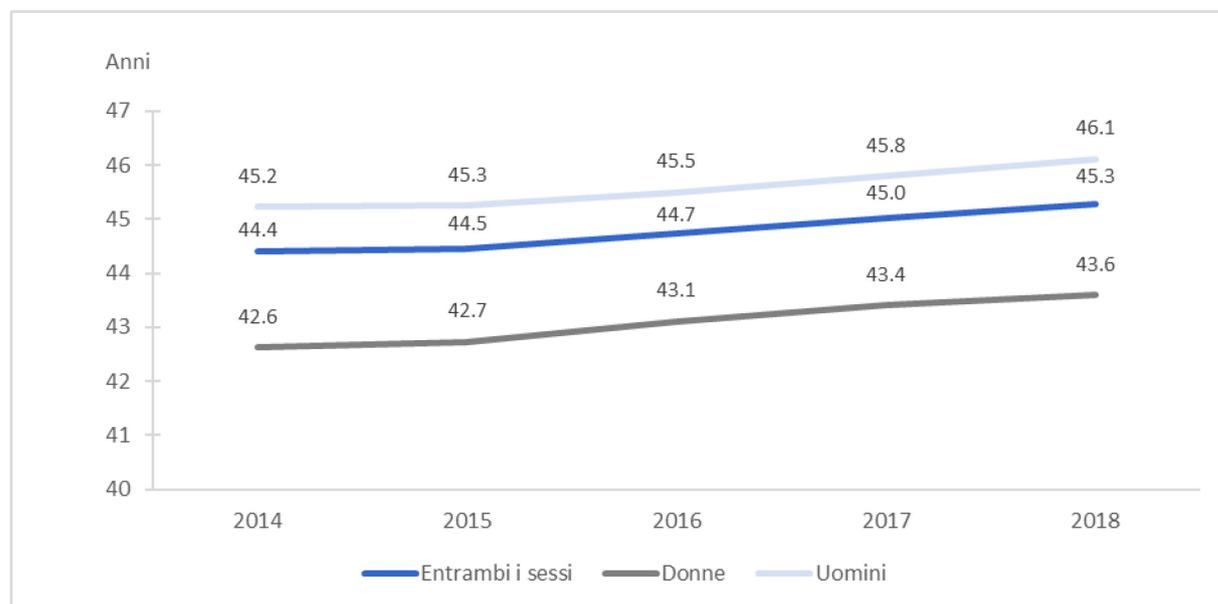
La revisione dell'ordinanza quadro relativa alla legge sul personale federale (ordinanza quadro LPers; RS 172.220.11) proroga da 3 a 5 anni al massimo il rapporto di lavoro di durata determinata dei collaboratori impiegati all'estero. Finora il termine di 5 anni valeva soltanto per il personale del DFAE che lavorava all'estero.

3 Dati di base

3.1 Età

Da alcuni anni l'età media è in costante aumento.

Figura 1: Età media

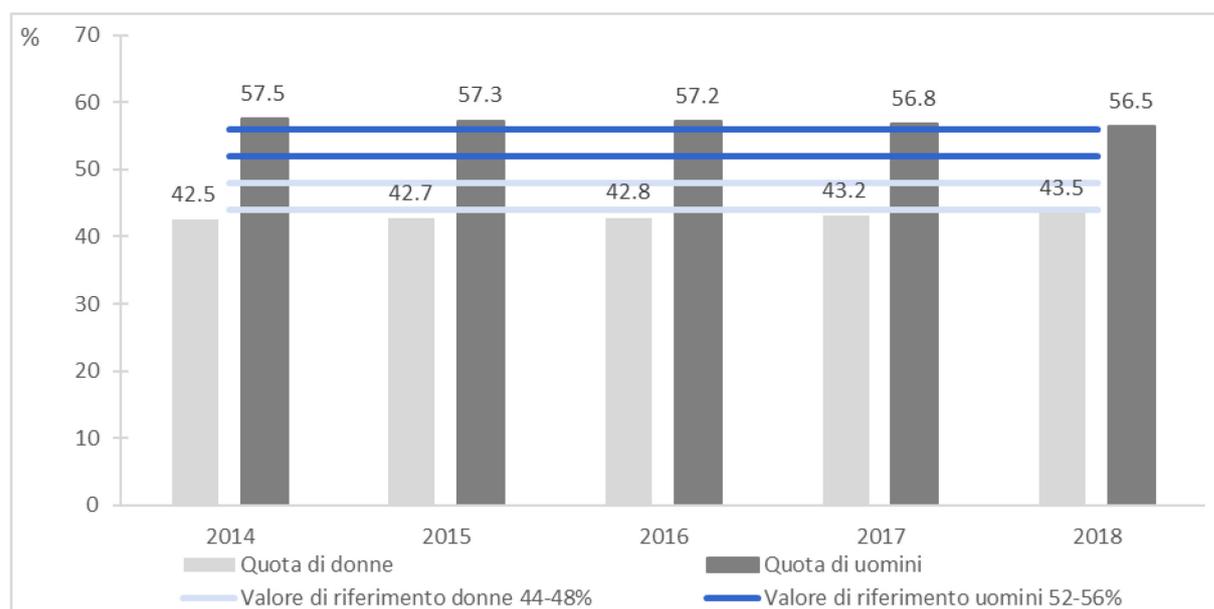


3.2 Sesso

Le quote delle donne e degli uomini non hanno ancora raggiunto pienamente i valori di riferimento, ma negli ultimi anni vi è stato un progressivo avvicinamento.

I valori di riferimento sono definiti in base alla quota di donne e di uomini nella popolazione attiva in Svizzera. Affinché i numeri indice relativi all'Amministrazione federale possano essere paragonati a tali valori, non si considera il settore Difesa² del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS). Dato che la Costituzione federale prescrive l'obbligo militare ai cittadini di sesso maschile e la difesa nazionale è centralizzata presso la Confederazione, alla Difesa si applicano valori di riferimento propri (cfr. tab. 1). Lo stesso vale per il CGCF, composto da personale armato e in uniforme, anch'esso centralizzato in seno all'Amministrazione federale.

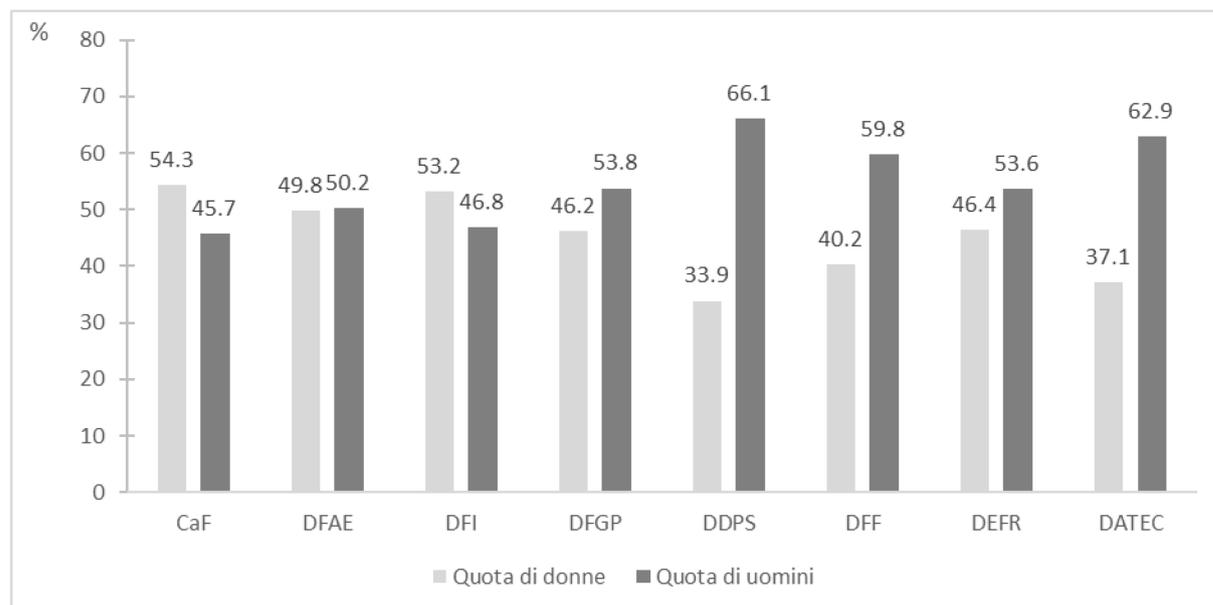
Figura 2: Ripartizione dei sessi



² Definizione del compito statale «Difesa» secondo la classificazione COFOG dell'ONU.

Di seguito è rappresentata la suddivisione presso i dipartimenti e la CaF.

Figura 3: Ripartizione dei sessi nei dipartimenti



Presso la CaF, il DFAE e il Dipartimento federale degli interni (DFI) la quota di donne ha addirittura superato il valore di riferimento per l'Amministrazione federale. Il DDPS e il Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC) presentano le quote di donne più basse, perché questi dipartimenti contano molti posti nella tecnologia difensiva e nelle scienze ingegneristiche. Tuttavia, anche in questo caso la tendenza è al rialzo.

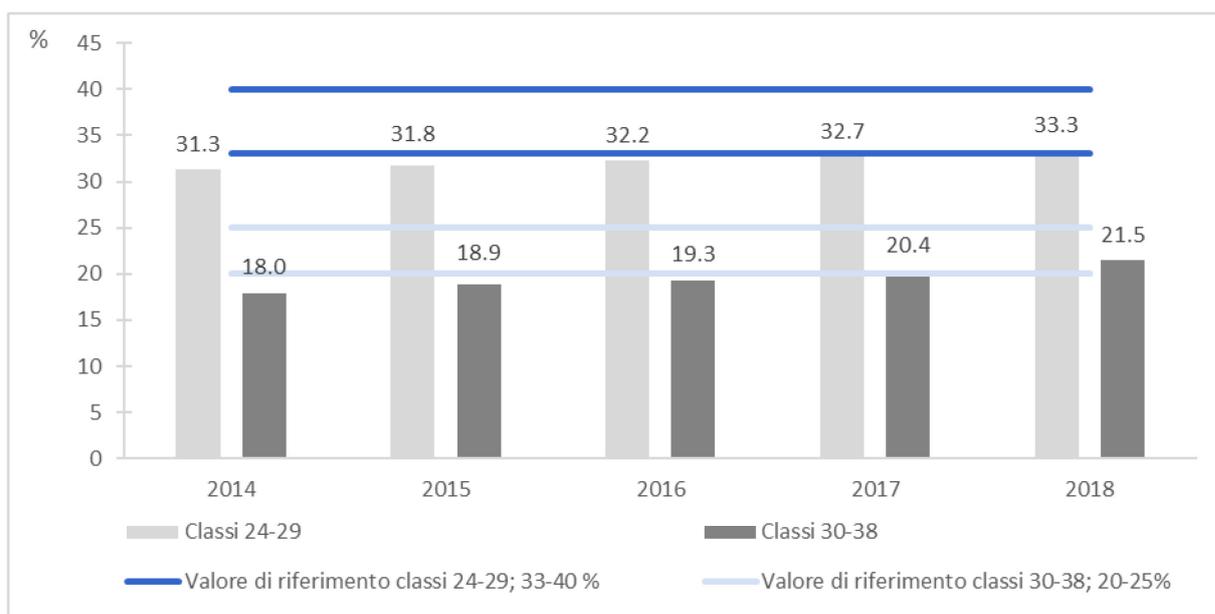
Tabella 1: Ripartizione dei sessi nel settore Difesa e nel CGCF

Settore parziale	Quote dei sessi in %	Valori di riferimento in %
Difesa/militari	donne: 12,6 (12,0) uomini: 87,4 (88,0)	donne: 12,5–13,5 uomini: 86,5–87,5
CGCF	donne: 13,7 (13,0) uomini: 86,3 (87,0)	

Nel settore Difesa la quota delle donne rientra per la prima volta nella fascia degli obiettivi e nel CGCF il valore di riferimento è stato addirittura superato.

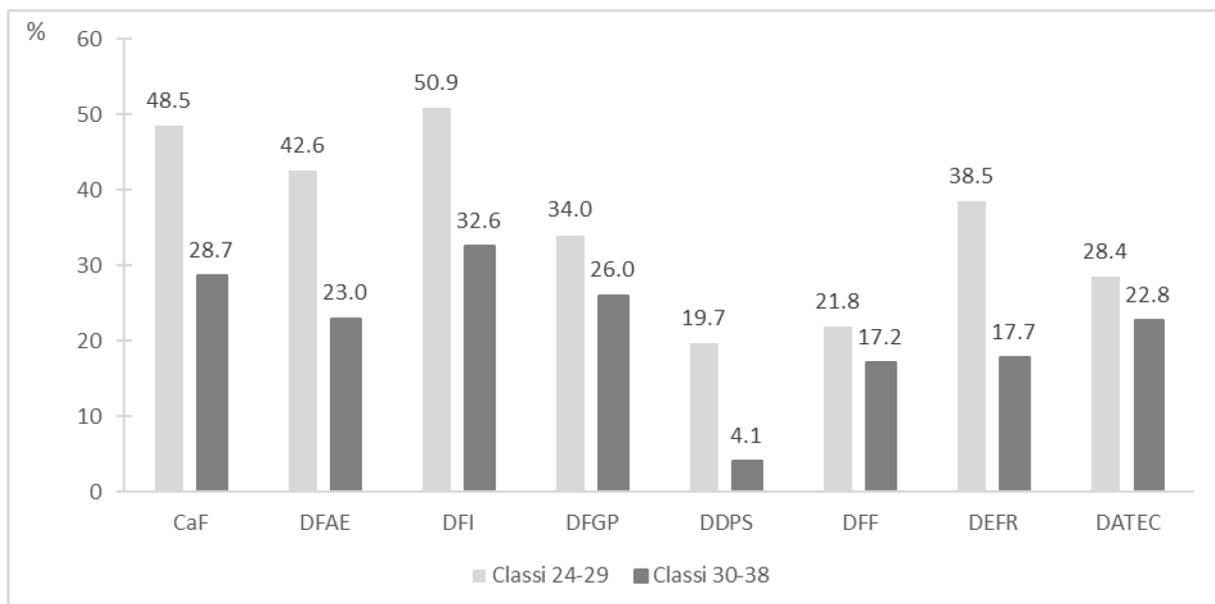
Il bilancio relativo alle quote di donne nelle classi di stipendio dei quadri è positivo: il valore di riferimento è stato raggiunto sia nelle classi di stipendio 24–29 che nelle classi 30–38. Per la prima volta sono stati raggiunti entrambi i valori di riferimento.

Figura 4: Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri



Nei dipartimenti e alla CaF la quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri ha raggiunto i valori esposti di seguito.

Figura 5: Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri per dipartimento



La CaF e tre dipartimenti (DFAE, DFI e Dipartimento federale di giustizia e polizia DFGP) hanno raggiunto o addirittura superato in entrambe le classi di stipendio il valore di riferimento valido per la media dell'Amministrazione federale. Altri due dipartimenti hanno raggiunto almeno uno dei due valori di riferimento (Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR nelle classi di stipendio 24-29 e DATEC nelle classi di stipendio 30-38).

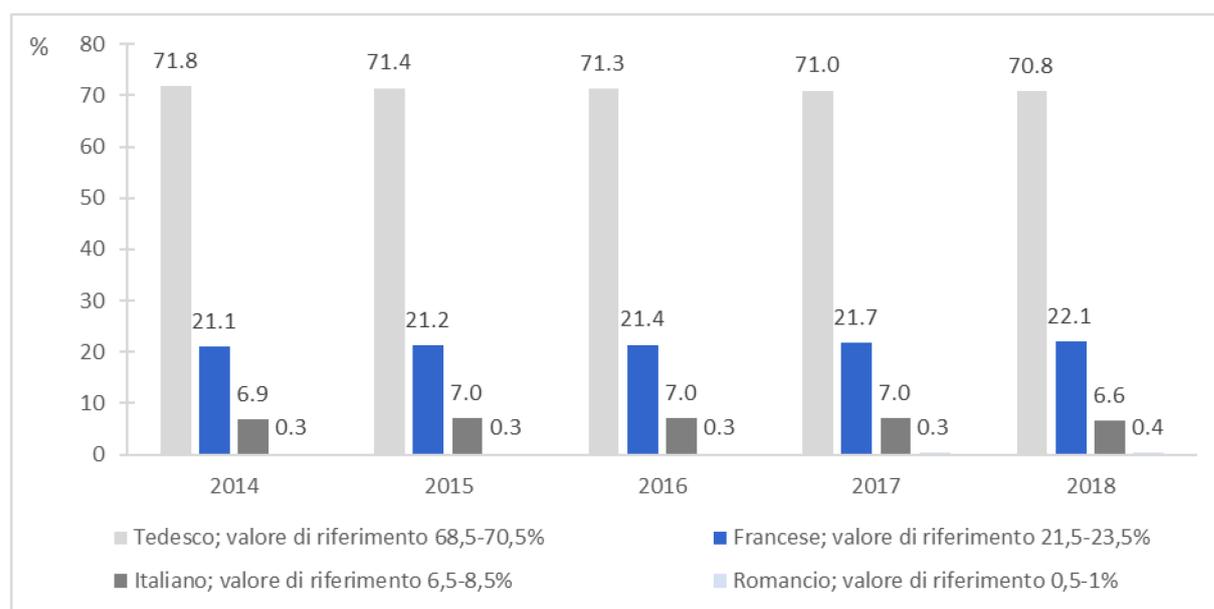
3.3 Lingue

Per il calcolo delle quote linguistiche sono presi in considerazione i collaboratori di ogni nazionalità che appartengono a una delle quattro comunità linguistiche della Svizzera (tedesca, francese, italiana e romancia)³.

Per agevolare la lettura del diagramma, le fasce di valori sono elencate solo nella legenda della figura 6.

Le quote di francofoni e di italofoeni raggiungono i valori di riferimento, mentre quella della comunità linguistica romancia è leggermente aumentata.

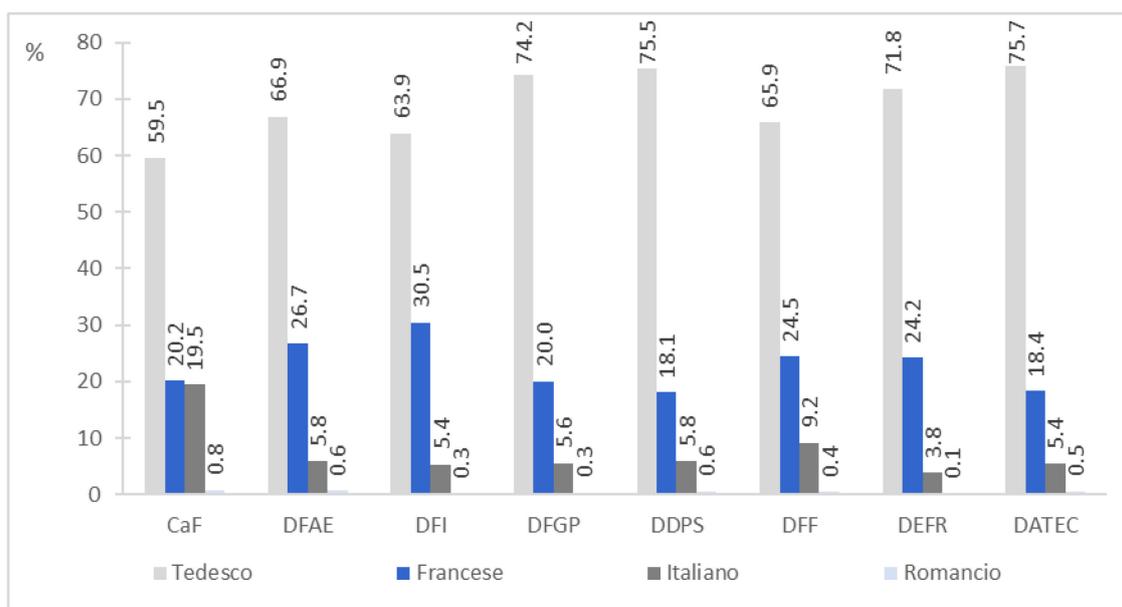
Figura 6: Quote linguistiche



La figura 7 indica le quote linguistiche nella CaF e nei dipartimenti. La CaF costituisce un caso particolare poiché i servizi linguistici centrali presentano un'alta percentuale di italofoeni. Tale percentuale è molto elevata anche al Dipartimento federale delle finanze (DFF), in quanto l'Amministrazione federale delle dogane (AFD) a esso aggregata conta un numero consistente di italofoeni.

³ Nell'anno in rassegna il metodo è stato modificato. Sulla base dell'ordinanza sulle lingue (OLing; RS 441.11), il rapporto si riferisce ora alla comunità linguistica e non alla lingua madre. L'appartenenza a una delle comunità linguistiche della Svizzera dipende dalla prima lingua (quella che si padroneggia e nella quale si pensa) e dall'eventuale seconda lingua (quella in cui si pensa e che si conosce bene quasi quanto la prima). Per garantire la comparabilità delle cifre, sono stati ricalcolati i dati degli anni precedenti secondo il nuovo metodo.

Figura 7: Quote linguistiche per dipartimento



Per evitare doppioni, a partire dall'anno in rassegna si rinuncia ad allegare al rapporto un'analisi dettagliata delle quote linguistiche per dipartimento, unità amministrativa e livello di quadri. La delegata federale al plurilinguismo presenterà tale analisi nel proprio rapporto di valutazione.

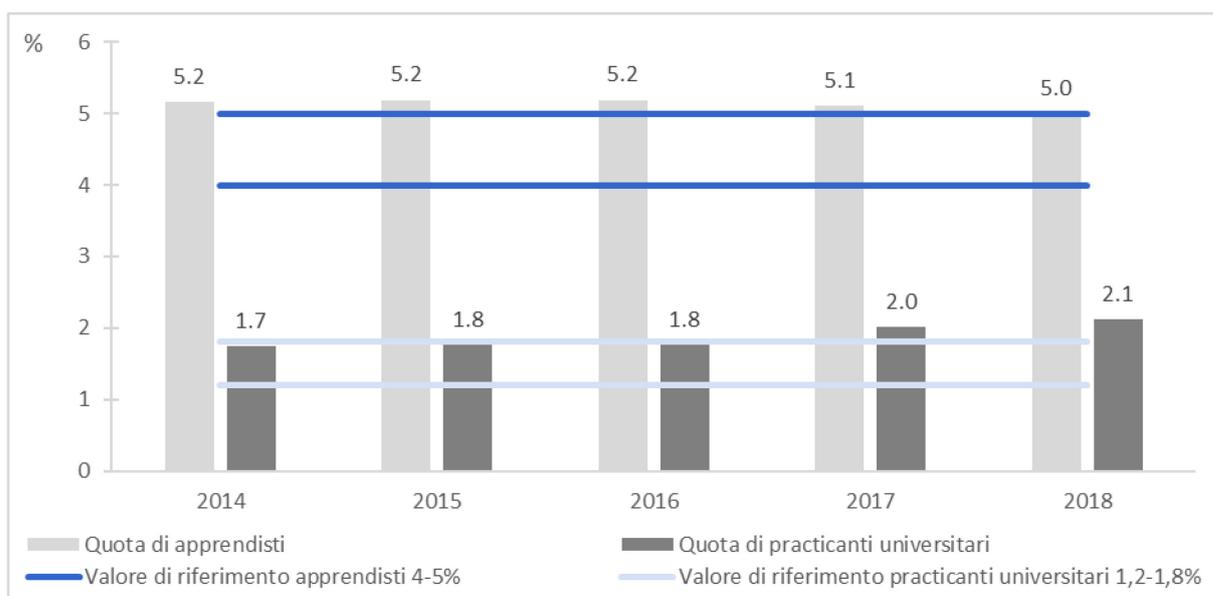
3.4 Apprendisti e praticanti universitari

Nel 2018 la quota di apprendisti ha raggiunto il valore di riferimento. Il 5,0 per cento corrisponde a 1180,6 (1206,1)⁴ posti di formazione. Il 63,4 per cento (62,2 %) di questi posti è occupato da apprendisti di sesso maschile e il 36,6 per cento (37,8 %) da apprendisti di sesso femminile. Il totale dei posti di formazione è ripartito tra 1088,7 (1110,1) apprendisti con contratto di tirocinio e 91,9 (95,6) praticanti che seguono una formazione professionale di base.

La quota di praticanti universitari è leggermente aumentata, superando nuovamente il valore di riferimento. I 518,3 (493,2) posti di praticantato sono stati occupati per il 57,5 per cento da donne e per il 42,5 per cento da uomini (59,6 %; 40,4 %).

⁴ FTE, esclusi i settori amministrativi con carattere di monopolio che offrono formazioni proprie: servizio civile e CGCF, Difesa, servizio diplomatico e consolare nonché, solo per apprendisti, le rappresentanze all'estero del DFAE. Sono esclusi anche i partecipanti al progetto Ponte.

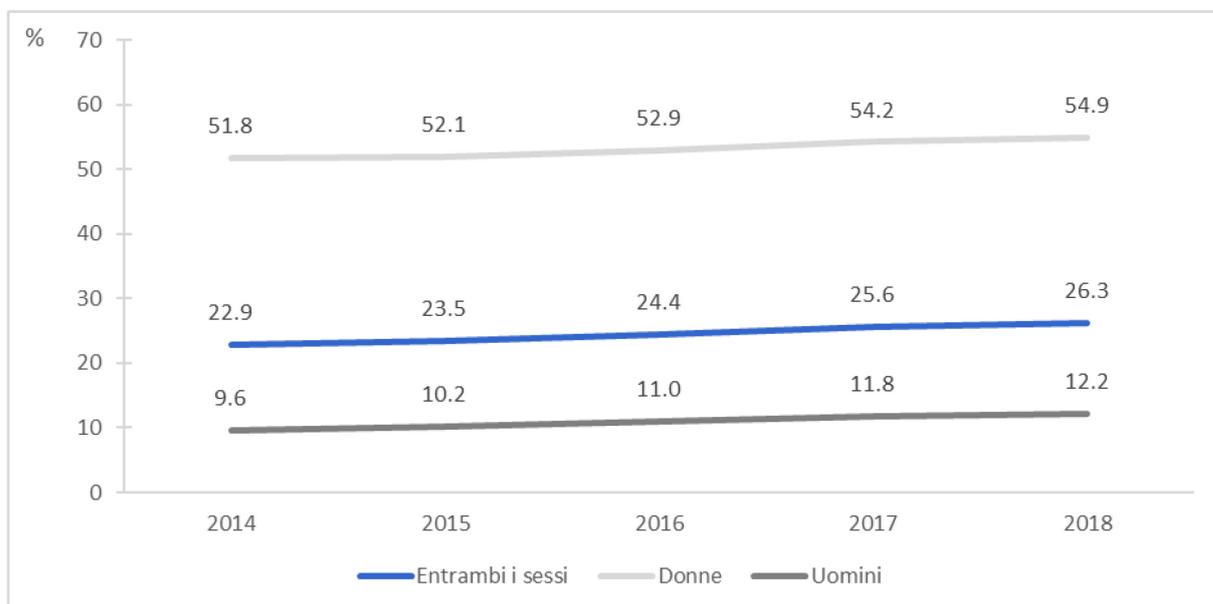
Figura 8: Quota di apprendisti e praticanti universitari



3.5 Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale è inteso un tasso di occupazione inferiore al 90 per cento. Rispetto all'anno precedente vi è stato un aumento sia tra gli uomini e che tra le donne.

Figura 9: Lavoro a tempo parziale (tasso di occupazione < 90 %)



Riduzione del tasso di occupazione secondo l'articolo 60a OPers

La nascita o l'adozione di un figlio possono essere l'occasione per chiedere una riduzione del tasso di occupazione. Secondo l'articolo 60a OPers, i genitori hanno diritto a una riduzione massima del 20 per cento, se il nuovo tasso di occupazione non è inferiore al 60 per cento. Nel 2018 154 (194) collaboratori hanno ridotto il loro tasso di

occupazione in virtù dell'articolo 60a OPers. Di questi, il 68 per cento (70 %) sono donne e il 32 per cento (30 %) uomini.

Forme di lavoro mobile

I collaboratori dell'Amministrazione federale hanno la possibilità di svolgere il loro lavoro integralmente o parzialmente lontani dalla consueta postazione di lavoro. Possibili forme di lavoro mobile sono il telelavoro mobile svolto in funzione delle esigenze di mobilità dettate dalla funzione del collaboratore e il telelavoro da casa. L'articolo 33 O-OPers disciplina le modalità di queste forme di lavoro. Con i collaboratori che lavorano spesso da casa si stipula un accordo scritto: nel 2018 ne sono stati conclusi 390. Sommati ai 2661 accordi già in vigore, danno un totale di 3051.

3.6 Occupazioni accessorie

Secondo l'articolo 91 OPers, gli impiegati comunicano ai propri superiori tutte le cariche pubbliche esercitate e tutte le attività svolte dietro pagamento al di fuori del rapporto di lavoro. Le attività svolte gratuitamente devono essere comunicate se non possono essere esclusi conflitti di interesse. L'autorizzazione è necessaria se l'attività può diminuire le prestazioni dell'impiegato nell'ambito del rapporto di lavoro o rischia di generare un conflitto con gli interessi del servizio. Le occupazioni accessorie autorizzate sono registrate nel sistema d'informazione concernente il personale dell'Amministrazione federale SIGDP. Nell'anno in esame sono state autorizzate 1197 attività accessorie⁵ (1170).

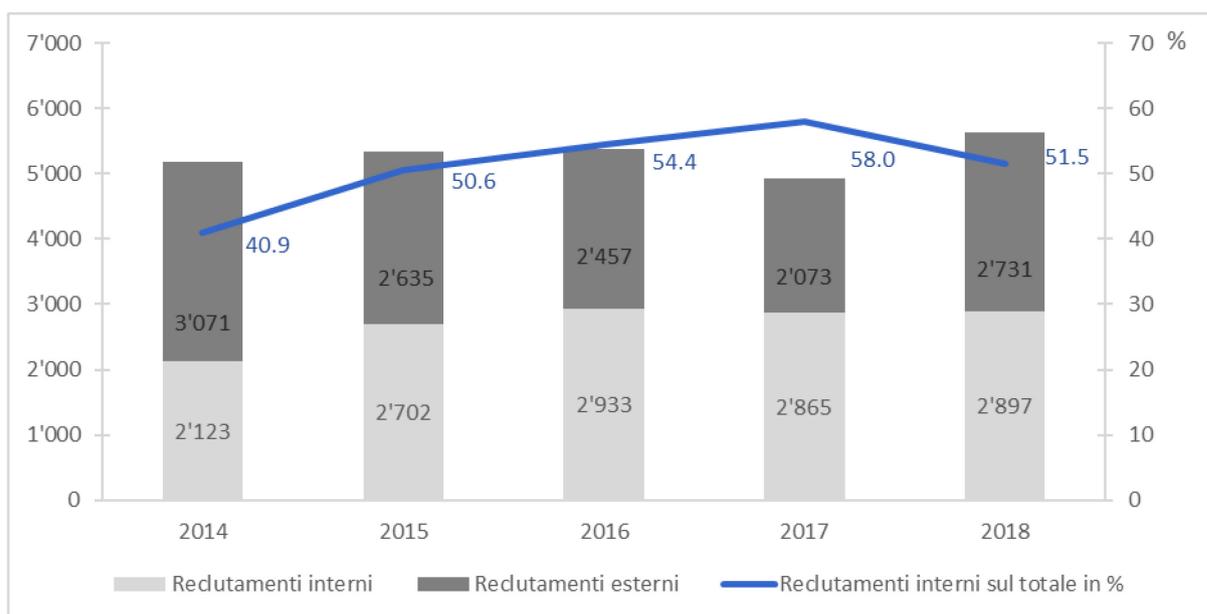
4 Reclutamento e fluttuazione

4.1 Reclutamento

Rispetto all'anno precedente vi sono stati 690 reclutamenti in più. I reclutamenti interni ed esterni sono praticamente allo stesso livello. I reclutamenti interni includono le assunzioni di collaboratori di un altro dipartimento e le assunzioni per una nuova funzione all'interno dello stesso ufficio.

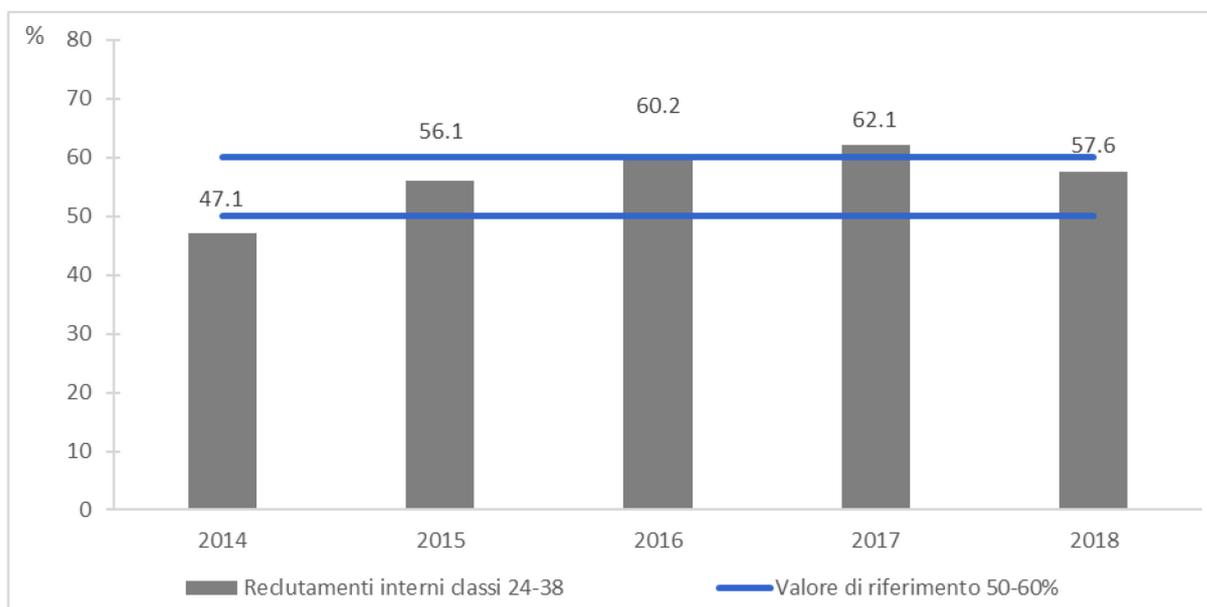
⁵ Nei rapporti 2016 e 2017 sono state recensite soltanto le attività accessorie autorizzate ed esercitate per una durata indeterminata. Per ragioni di completezza, dal 2018 sono considerate le attività autorizzate esercitate per una durata determinata e quelle esercitate per una durata indeterminata. Al fine di garantire la comparabilità delle cifre, i dati del 2017 sono stati ricalcolati di conseguenza.

Figura 10: Reclutamenti



La statistica sui reclutamenti interni di quadri (fig. 11) comprende tutte le assunzioni nelle classi di stipendio 24–38 a partire da una classe inferiore. Il reclutamento interno di quadri è leggermente diminuito ed è ora all'interno della fascia degli obiettivi.

Figura 11: Reclutamento interno di quadri



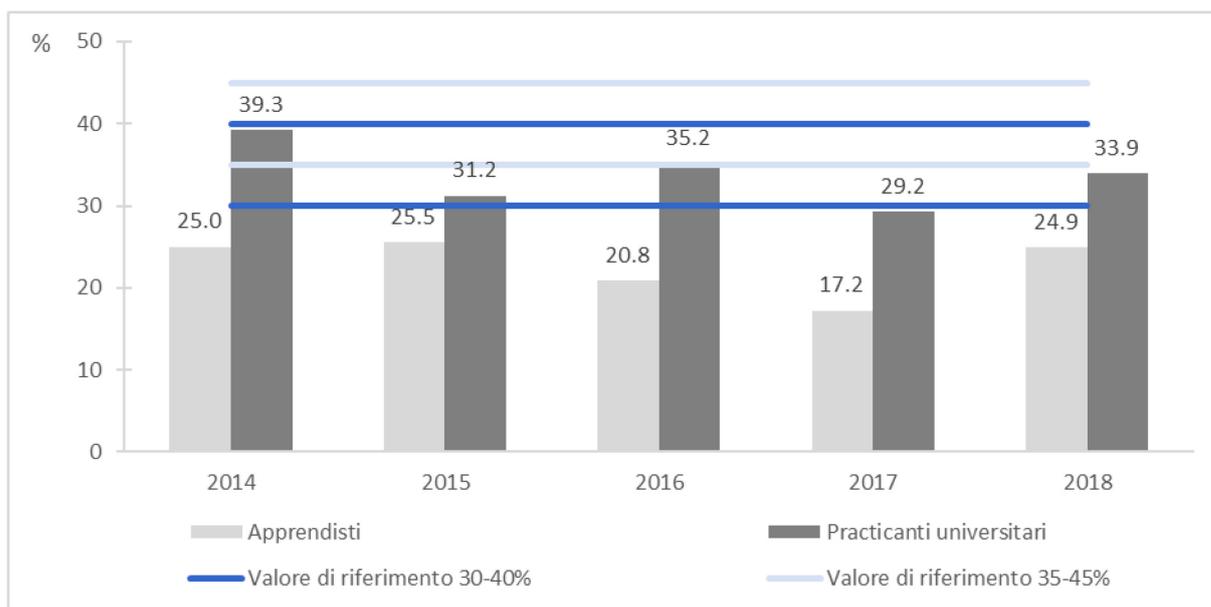
4.2 Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari

Rientrano nel calcolo della quota di permanenza le persone che vengono assunte per occupare un posto vacante presso l'Amministrazione federale entro sei mesi dalla conclusione della loro formazione o del loro praticantato.

Dopo il calo dei due anni precedenti, la quota di permanenza degli apprendisti è tornata ad aumentare, sebbene il valore di riferimento non sia stato raggiunto. Dal sondaggio condotto presso i neodiplomati è emerso che buona parte degli apprendisti in possesso di un contratto di tirocinio non cerca un impiego immediatamente dopo la conclusione dell'apprendistato, ma desidera seguire una formazione supplementare o maturare esperienze altrove.

La quota di permanenza dei praticanti universitari è aumentata e si situa nella media a lungo termine. Questa cifra deve essere considerata alla luce delle fluttuazioni in seno alle unità amministrative e del margine di manovra di cui queste ultime dispongono per occupare posti con ex praticanti.

Figura 12: Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari



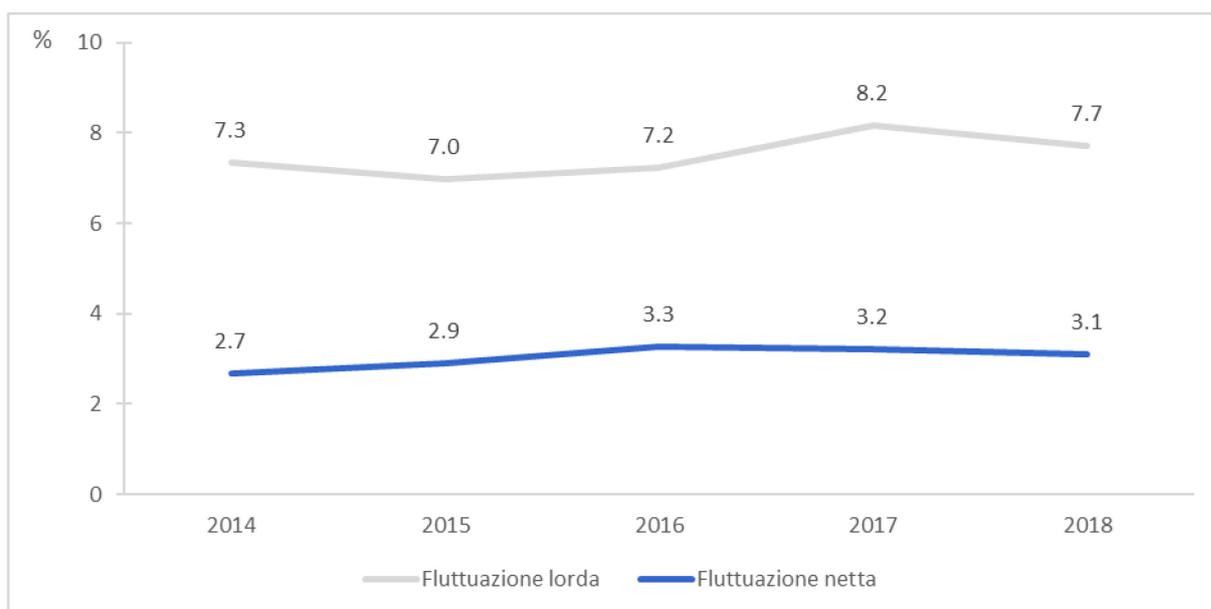
4.3 Fluttuazione

La fluttuazione lorda esprime la quota di posti di lavoro vacanti. Comprende la totalità delle uscite, che riguardano il cambiamento del datore di lavoro, il licenziamento, il pensionamento, la cessazione dell'attività lucrativa, il trasferimento all'estero e il decesso.

La fluttuazione netta è una componente della fluttuazione lorda e include solo il cambiamento volontario del datore di lavoro. La fluttuazione netta fornisce indicazioni sul mercato del lavoro e sul legame tra collaboratori e Amministrazione federale.

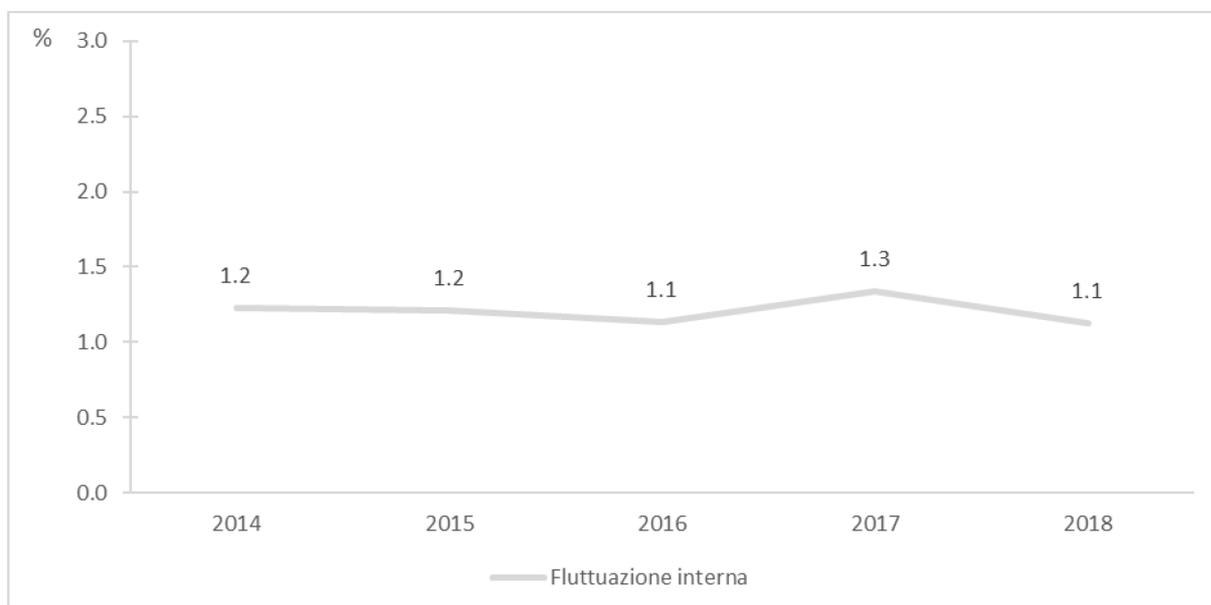
Rispetto all'anno precedente la fluttuazione lorda è diminuita di 0,5 punti percentuali ed è in leggero calo anche la fluttuazione netta.

Figura 13: Fluttuazione lorda e netta



La fluttuazione interna (fig. 14) si basa sul numero di uscite da un'unità amministrativa seguite dal passaggio immediato a un'altra unità organizzativa dell'Amministrazione federale. Nel 2018 è lievemente diminuita, ma rispetto alla media pluriennale rimane relativamente stabile.

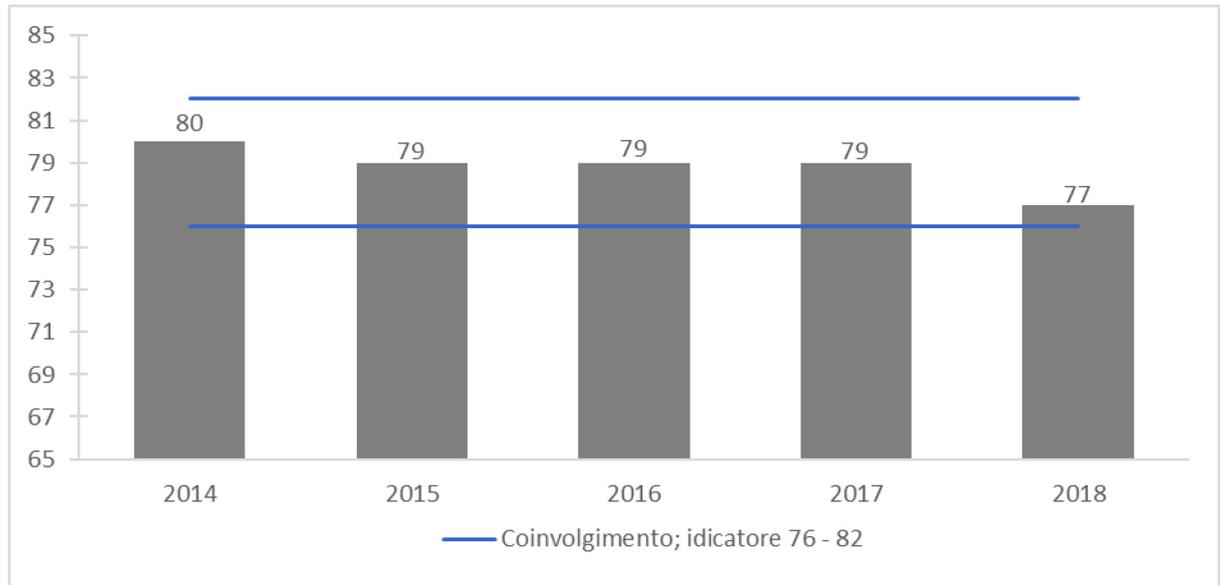
Figura 14: Fluttuazione interna



4.4 Coinvolgimento, legame nel lungo periodo

L'inchiesta concernente il personale contiene domande sull'intenzione di lavorare anche in futuro nell'Amministrazione federale e pertanto rileva il legame tra collaboratori e datore di lavoro (coinvolgimento). Il coinvolgimento è ritenuto un importante barometro dell'efficienza di un'organizzazione⁶.

Figura 15: Coinvolgimento, legame nel lungo periodo



5 Costi per il personale

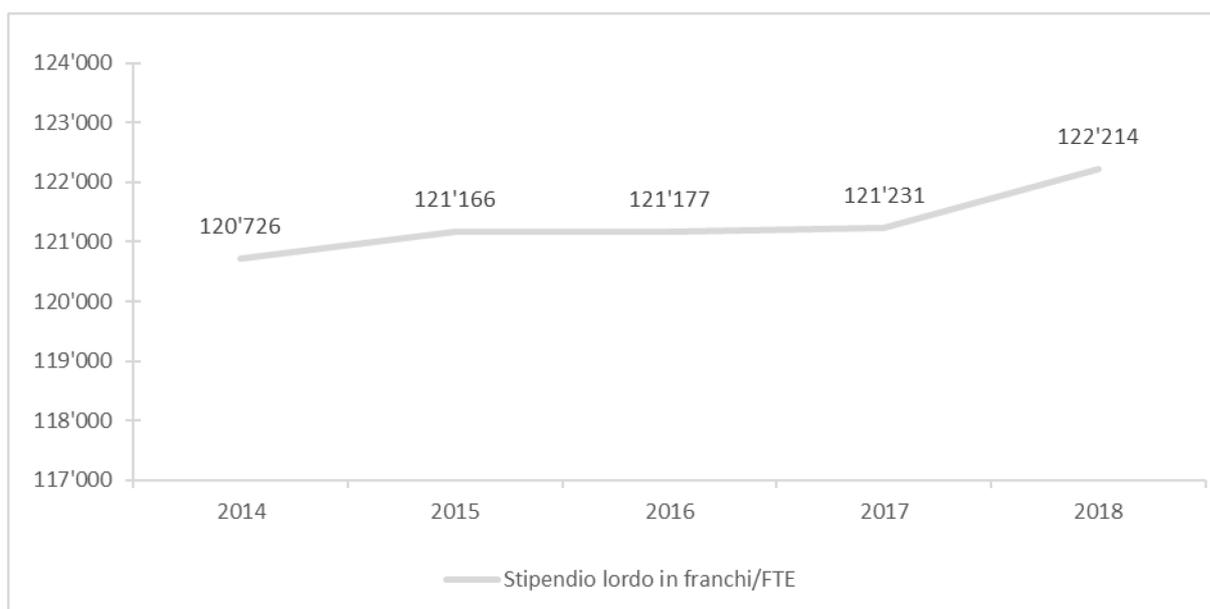
5.1 Retribuzione

Lo stipendio lordo indicato nella figura 16 è composto dallo stipendio di base e dall'indennità di residenza. Lo stipendio lordo include anche gli stipendi dei quadri superiori. L'evoluzione è influenzata da fattori come la compensazione del rincaro e gli aumenti reali dello stipendio, l'evoluzione dello stipendio differenziata in funzione delle prestazioni, l'importo degli stipendi iniziali e la modifica dei requisiti. Gli elementi individuali dello stipendio, in parte variabili, come i premi di prestazione e le indennità, non sono compresi nello stipendio lordo.

In occasione dei dibattiti sul preventivo 2018, il Parlamento si è espresso a favore di misure salariali e ha autorizzato i mezzi finanziari necessari. Al personale federale è stata concessa una compensazione del rincaro dello 0,6 per cento e lo stipendio lordo è aumentato di conseguenza.

⁶ La scala è compresa fra 0 e 100 punti. Un valore di 85 o più punti corrisponde a una valutazione molto positiva, mentre un valore inferiore a 50 punti indica una valutazione da leggermente a fortemente negativa.

Figura 16: Stipendio lordo



5.2 Premi e indennità

L'OPers prevede diverse disposizioni che consentono una retribuzione del collaboratore in funzione della sua situazione, a complemento dell'evoluzione dello stipendio in funzione delle prestazioni. Esse completano il sistema salariale con elementi flessibili.

Tabella 2: Premi e indennità

Categoria	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione (art. 49 OPers)	11 907 (10 771)	27 138 355 (25 273 123)	2 279 (2 346)
Indennità di funzione (art. 46 OPers)	755 (685)	3 253 740 (3 392 377)	4 310 (4 952)
Indennità speciali (art. 48 OPers)	99 (104)	1 790 374 (1 828 254)	18 085 (17 579)
Indennità in funzione del mercato del lavoro (art. 50 OPers)	391 (370)	654 936 (646 447)	1 675 (1 747)

I premi di prestazione servono per ricompensare le prestazioni straordinarie e quelle che richiedono particolare impegno. Le unità amministrative li usano spesso per remunerare compiti particolari. Non è consentito versare premi di prestazione agli impiegati le cui prestazioni corrispondono ai livelli di valutazione 1 e 2. Nel 2018 il 33,9 per cento dei collaboratori ha ricevuto un premio di prestazione (30,4 %).

Con l'indennità di funzione gli impiegati vengono ricompensati per essersi assunti provvisoriamente mansioni di una classe di stipendio superiore. Le indennità speciali coprono i rischi insiti nella funzione esercitata e onorano condizioni particolari di lavoro. Nel 2018 la maggior parte delle indennità in funzione del mercato del lavoro è stata percepita dal personale del CGCF della regione di Ginevra. A causa del difficile reclutamento, le guardie di questa regione hanno nuovamente ricevuto un'indennità in funzione del mercato del lavoro di circa 1500 franchi.

5.3 Indennità di partenza

Nell'eventualità di una risoluzione del rapporto di lavoro, a determinate condizioni può essere riconosciuta un'indennità di partenza. Secondo l'articolo 79 OPers l'indennità non può superare l'importo dello stipendio annuo. In particolare occorre tenere conto dell'età, della situazione professionale e personale, della durata dell'impiego e del termine di disdetta. Nell'anno in esame sono state versate 29 (51) indennità per un importo complessivo di 2 127 354 franchi (fr. 3 366 722), corrispondente a una media di 73 357 franchi (fr. 66 014).

5.4 Grado di copertura di PUBBLICA e ampiezza della fascia contributiva

Il grado di copertura esprime il rapporto tra il patrimonio della cassa pensioni e il capitale di copertura necessario per il finanziamento delle prestazioni. Se è inferiore al 100 per cento, il patrimonio della cassa pensioni non copre tutte le prestazioni future e dunque la copertura è insufficiente. Il 31 dicembre 2018 il grado di copertura della cassa pensioni PUBBLICA (Cassa di previdenza della Confederazione) era del 99,9 per cento (106 %).

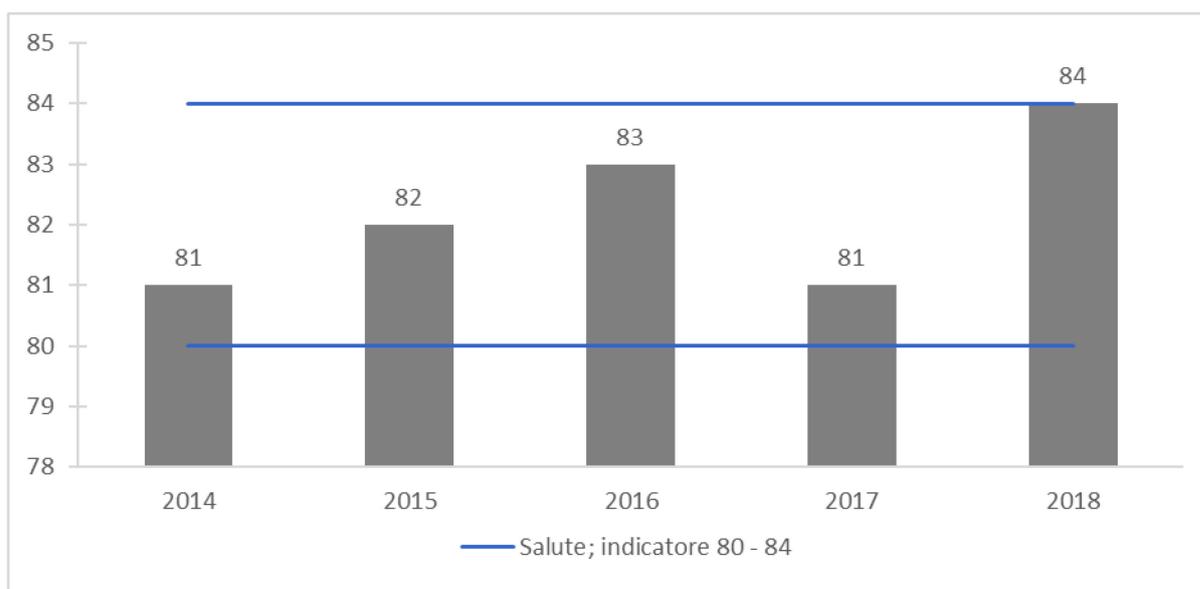
Il livello delle uscite per la previdenza professionale è influenzato, tra l'altro, dalla struttura dei rischi e delle età degli assicurati. Perciò l'articolo 32g LPers indica i limiti della fascia dei contributi dei datori di lavoro. I contributi dei datori di lavoro alla previdenza per la vecchiaia, all'assicurazione contro i rischi e alle rendite transitorie devono situarsi tra l'11,0 e il 13,5 per cento della massa salariale soggetta ai contributi dell'AVS. Nel 2018 i contributi del datore di lavoro nell'Amministrazione federale sono ammontati al 13,1 per cento (12,9 %).

6 Salute

6.1 Percezione della salute

L'inchiesta concernente il personale verte anche sulla salute fisica e psichica. L'indicatore si riferisce alla media dei due valori. Come dimostra il punteggio di 84 su 100, esso registra un aumento significativo e i collaboratori giudicano la loro salute buona o ottima.

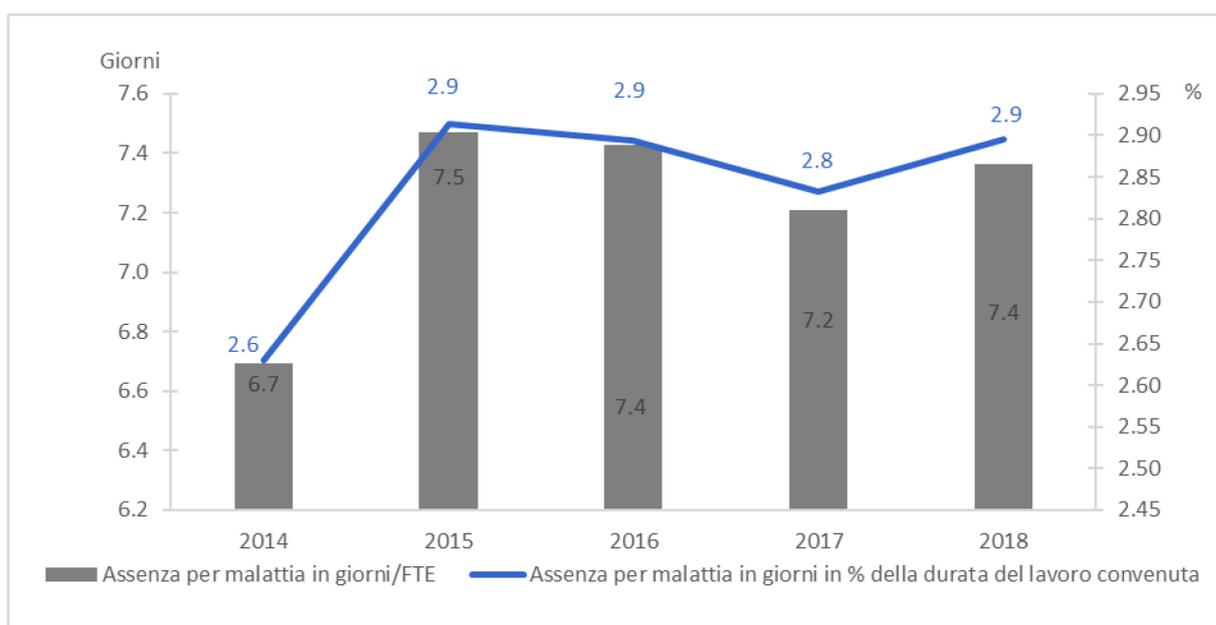
Figura 17: Salute



6.2 Giorni di assenza per malattia

Le assenze per malattia ammontano in media, per posto di lavoro a tempo pieno, a 7,4 giorni ossia al 2,9 per cento della durata del lavoro convenuta. I valori rimangono relativamente stabili.

Figura 18: Giorni di assenza per malattia

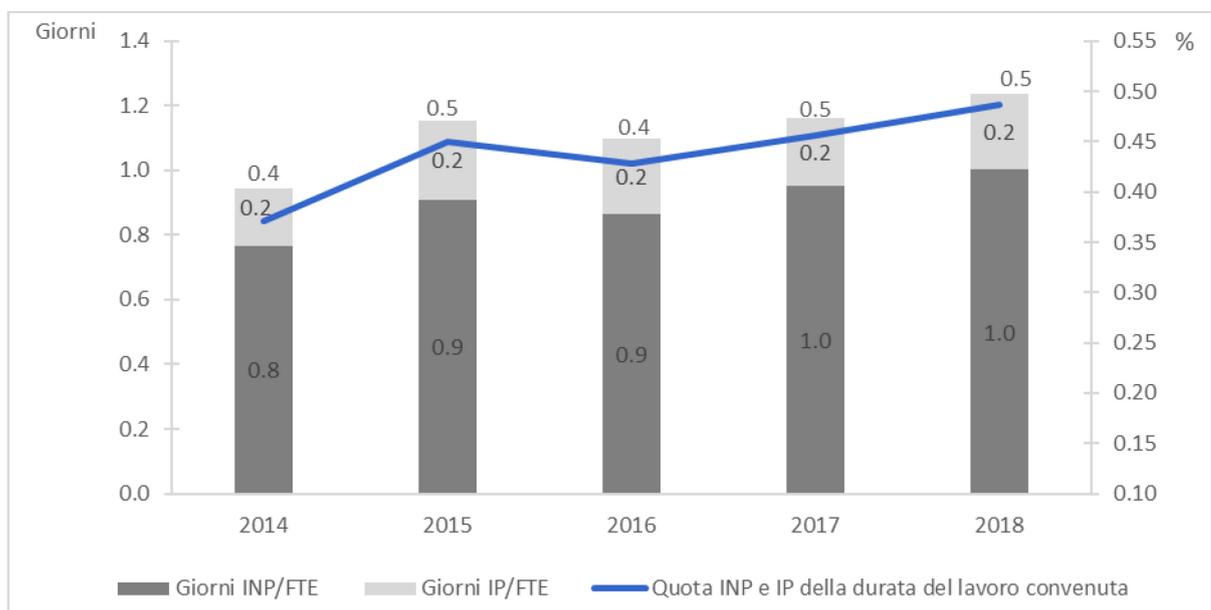


6.3 Infortuni

Le assenze a seguito di infortuni ammontano complessivamente a 1,2 giorni per posto di lavoro a tempo pieno. Di questi, 1 giorno è dovuto a infortuni non professionali (INP) e

0,2 giorni a infortuni professionali (IP). La durata totale delle assenze per entrambi i motivi è pari allo 0,5 per cento della durata del lavoro convenuta.

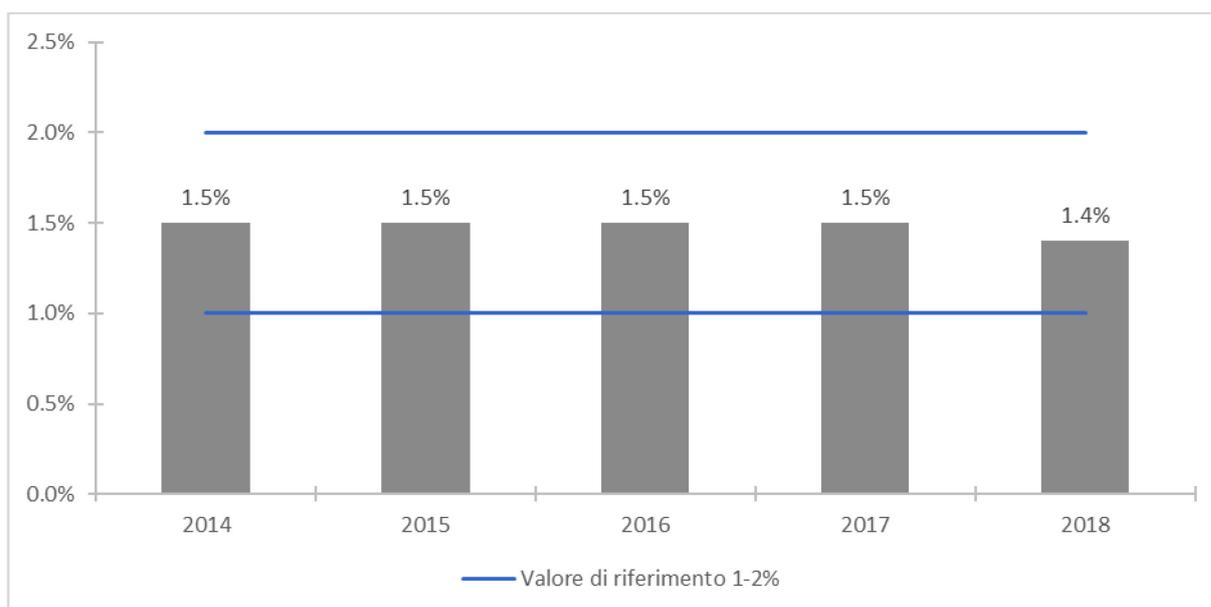
Figura 19: Assenze per infortunio



6.4 Integrazione professionale delle persone disabili

Ai sensi delle istruzioni dell'UFPER del 31 gennaio 2013, alle unità amministrative possono essere destinati premi e forfait assistenziali per l'integrazione professionale delle persone disabili. Queste misure incentivano la reintegrazione dei collaboratori ammalati o infortunati. Allo stesso tempo viene promossa l'integrazione delle persone disabili, in particolare attraverso la formazione e lo svolgimento di tentativi di ripresa dell'attività lavorativa.

Figura 20: Quota di persone disabili



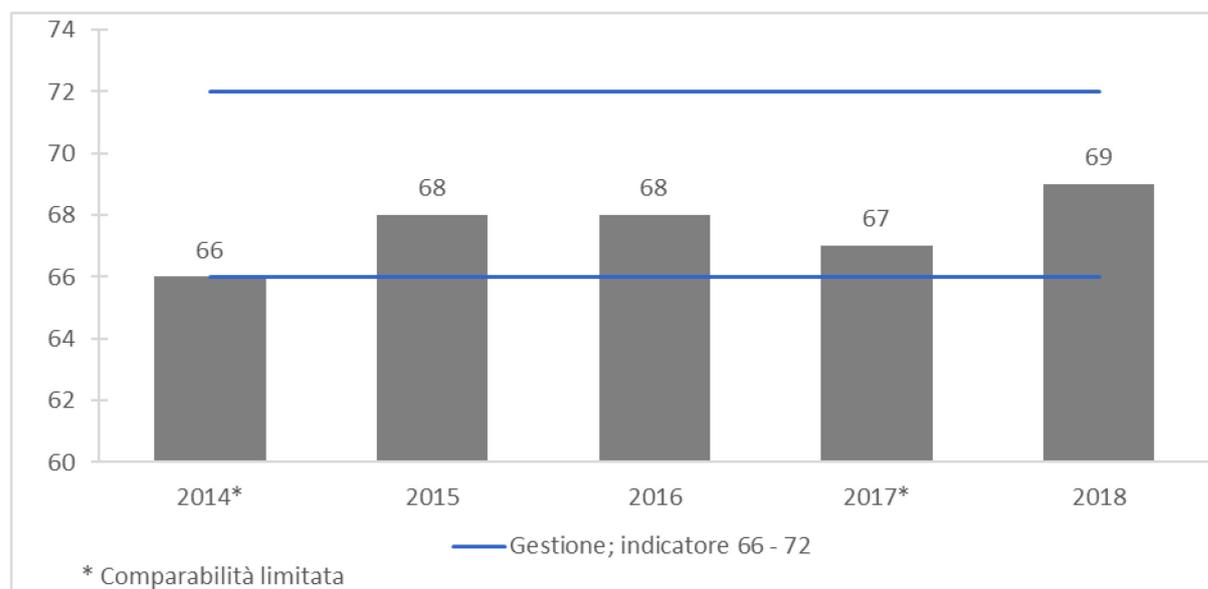
Le unità amministrative hanno presentato richieste di sostegno per 316 (334) persone con disabilità, che hanno integrato nel loro ambiente lavorativo precedente o in uno nuovo. Le cifre comprendono tutti i settori dell'Amministrazione federale eccetto il compito statale Difesa e il CGCF, perché in questi casi le possibilità d'impiego sono scarse o nulle.

7 Gestione e situazione lavorativa

7.1 Gestione del personale

Rispondendo alle domande concernenti la gestione del personale, i collaboratori valutano il comportamento gestionale al livello gerarchico superiore (organismo direttivo di un'unità amministrativa, ad es. direzione) e del superiore diretto. Entrambi gli aspetti sono stati valutati meglio rispetto all'anno precedente. L'indicatore relativo alla gestione si riferisce alla media di entrambi i valori.

Figura 21: Gestione



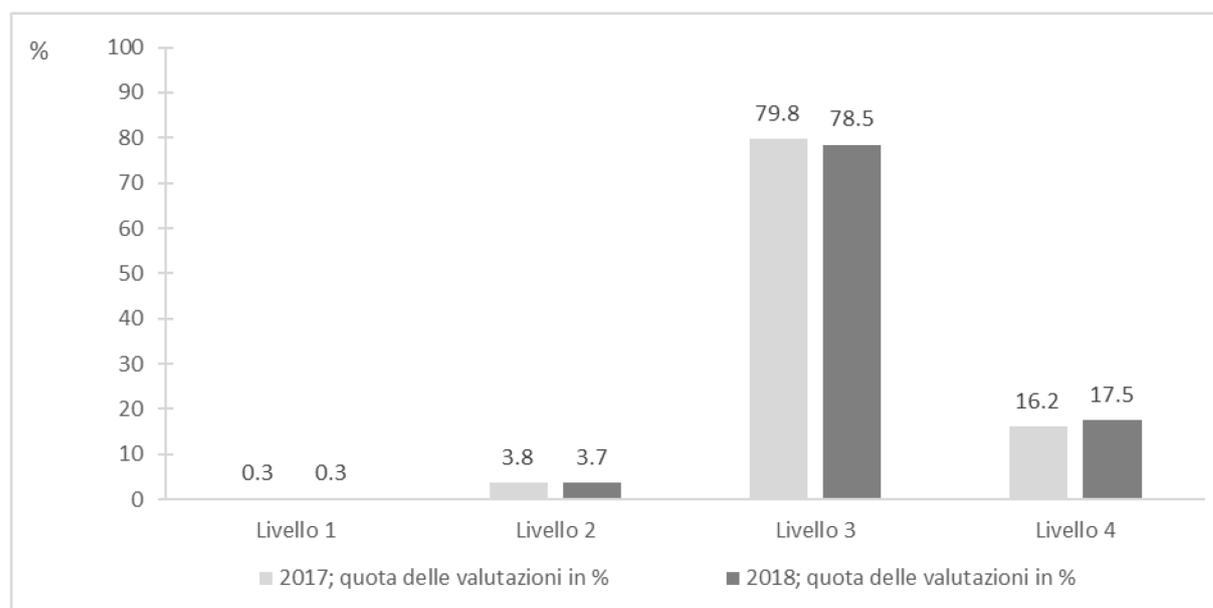
7.2 Valutazioni del personale

Le valutazioni svolte alla fine del 2018 costituiscono la base per gli adeguamenti salariali dal 1° gennaio 2019. I collaboratori sono valutati su una scala di quattro livelli⁷ e il loro stipendio è modificato di conseguenza.

Livelli di valutazione (art. 17 OPers)	Evoluzione dello stipendio in % (art. 39 OPers)
4: molto buono	da +3,0 a +4,0 (da +2,5 a +3,0)
3: buono	da +1,5 a +2,5 (da +1,0 a +2,0)
2: sufficiente	da +0,0 a +1,0 (da +0 a +0,5)
1: insufficiente	da -0,4 a -0,0 (da -0 a -2,0)

Le valutazioni del personale⁸ del 2018 sono ripartite come segue.

Figura 22: Valutazioni del personale



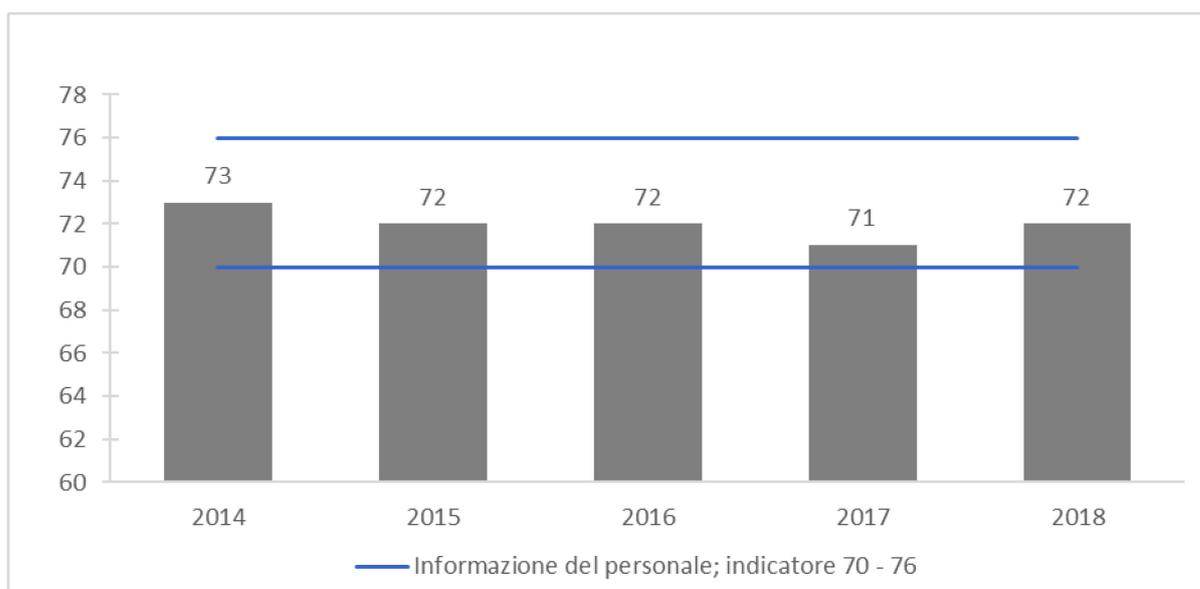
7.3 Informazione del personale

Le risposte inerenti all'informazione del personale indicano se i collaboratori ritengono di essere informati in modo chiaro e tempestivo su temi attuali che concernono il personale dell'intera Amministrazione federale.

⁷ Il Consiglio federale ha ritoccato le percentuali relative all'evoluzione dello stipendio; l'adeguamento è entrato in vigore il 1° gennaio 2018. I valori dell'anno precedente sono esposti tra parentesi.

⁸ Sono esclusi il personale addetto alle pulizie e quello con rapporti d'impiego particolari (personale ausiliario).

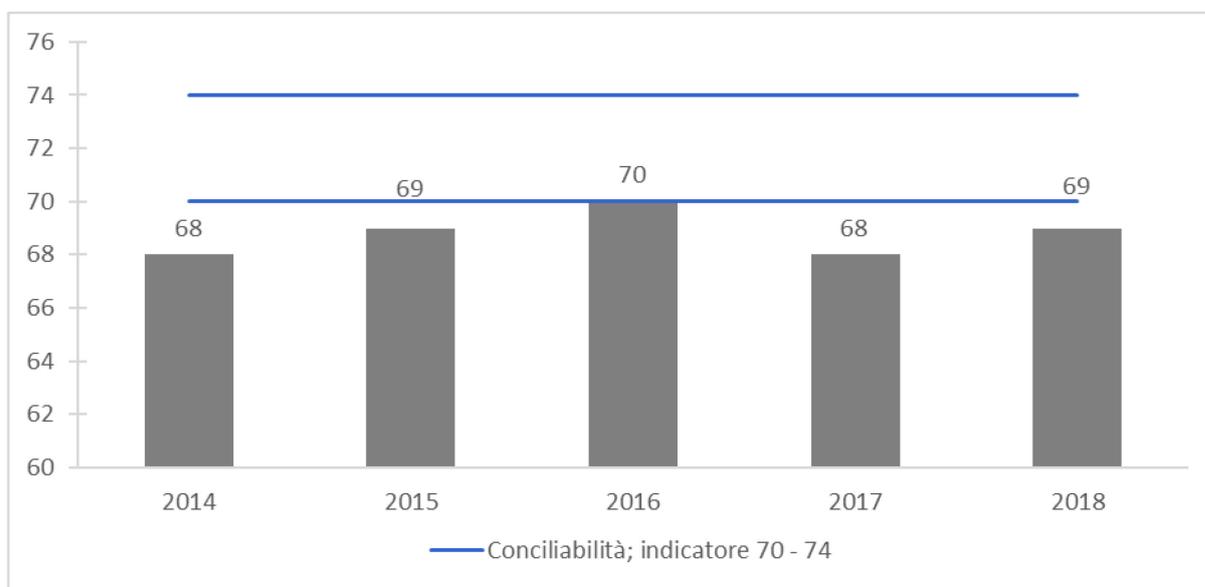
Figura 23: Informazione del personale



7.4 Conciliabilità tra lavoro e vita privata

Le risposte ottenute nel quadro dell'inchiesta concernente il personale permettono di capire come i collaboratori valutano la possibilità di conciliare vita professionale e vita privata. Un'elevata conciliabilità aumenta l'attrattiva del datore di lavoro e migliora il legame dei collaboratori nei suoi confronti. Nel 2018 il valore è aumentato leggermente, ma non ha ancora raggiunto la fascia degli obiettivi.

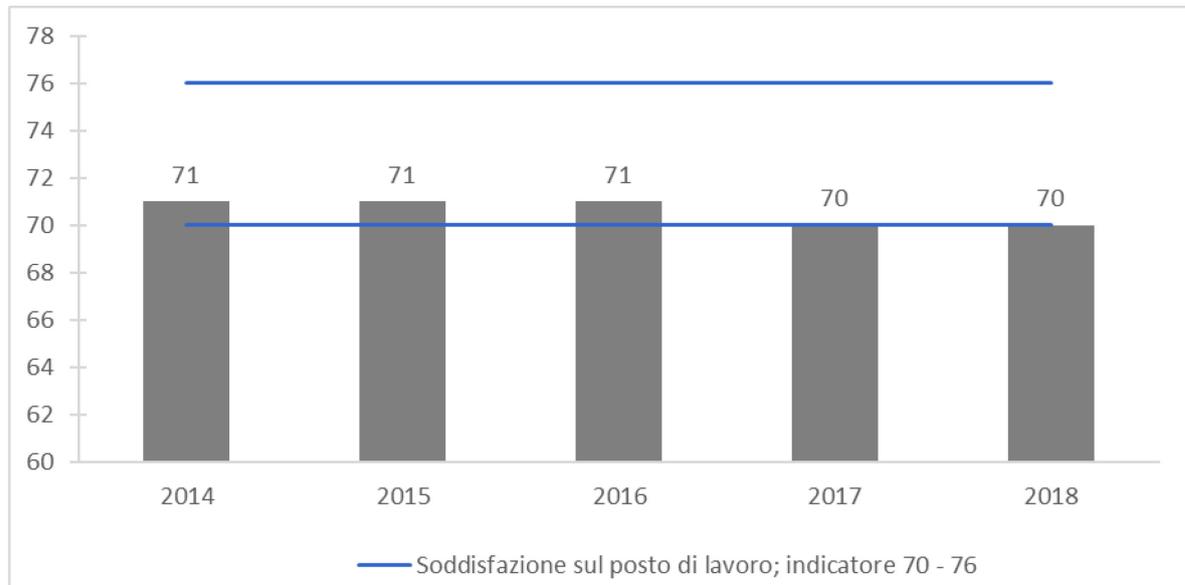
Figura 24: Conciliabilità tra lavoro e vita privata



7.5 Soddisfazione sul posto di lavoro

Il grado di soddisfazione sul posto lavoro esprime la percezione soggettiva della situazione lavorativa. L'aumento della soddisfazione sul lavoro riflette anche un'identificazione, un impegno e un legame dei collaboratori più forti nei confronti del datore di lavoro.

Figura 25: Soddisfazione sul posto di lavoro



8 Prospettive in materia di politica del personale

Sono previsti i seguenti lavori:

- elaborazione della nuova Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023 in collaborazione con le varie parti interessate e con l'approvazione del Consiglio federale;
- adeguamento della formazione alle esigenze della digitalizzazione in seno alla Confederazione;
- esame delle sinergie fra i centri di formazione dell'Istruzione superiore dei quadri dell'esercito e dell'Amministrazione federale (CFAF);
- revisione della presenza dell'Amministrazione federale sul mercato della formazione professionale;
- applicazione di misure di sensibilizzazione per i quadri superiori e i dirigenti al fine di creare una cultura d'impresa in cui la conciliabilità tra lavoro e vita privata sia promossa;
- definizione e attuazione della nuova strategia ERP 2023 (progetto SUPERB23).

Allegato 1: Servizi del Parlamento

Sulla base dell'articolo 4 capoverso 6 dell'ordinanza quadro LPers e dell'accordo concernente il rapporto sulla gestione del personale, il Consiglio federale integra nel proprio rapporto anche i dati concernenti i settori del personale dei Servizi del Parlamento (SP).

Per i SP, ai sensi dell'articolo 3 capoverso 1 lettera b LPers, il datore di lavoro è l'Assemblea federale. Pertanto per essi non valgono i valori di riferimento del Consiglio federale. Dove è possibile e ragionevole, i numeri indice sono tuttavia confrontati con gli obiettivi validi per l'Amministrazione federale. In alcuni casi, la quantità dei dati è troppo esigua perché i numeri indice possano fornire indicazioni sensate o perché sia garantita la protezione dei dati. Pertanto queste informazioni non figurano nel presente rapporto.

1. Stipendio lordo

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Stipendio medio fr.	135 474	134 733	137 302	138 345	139 130

2. Valutazioni del personale

Livelli di valutazione	1	2	3	4
Risultati in %	0,4 (0,4)	1,9 (2,0)	87,0 (89,0)	10,7 (8,6)

3. Premi e indennità

Categoria / pagamenti ⁹	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione	56 (42)	134 319 (88 079)	2 399 (2 097)
Indennità di funzione	24 (24)	42 813 (37 070)	1 784 (1 545)

4. Età

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Età media	45,1	45,2	45,9	46,3	46,3

5. Ripartizione in base al sesso

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Donne in %	53,3	54,1	54,5	54,3	54,5	44,0–48,0
Uomini in %	46,7	45,9	45,5	45,7	45,5	52,0–56,0

⁹ L'assenza di dati significa che non sono stati effettuati pagamenti o che la loro quantità è troppo esigua (protezione dei dati).

Quota donne / anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Classi 24–29 in %	36,9	38,0	40,2	40,1	42,1	33,0–40,0
Classi 30–38 in %	22,2	29,5	27,3	27,3	27,5	20,0–25,0

6. Ripartizione delle lingue (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Tedesco	67,7	67,7	68,3	69,2	71,1	68,5–70,5
Francese	25,6	25,8	25,0	24,7	24,7	21,5–23,5
Italiano	6,0	5,8	6,1	5,4	3,5	6,5–8,5
Romancio	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,5–1,0

7. Lavoro a tempo parziale (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Donne	74,9	73,2	75,8	76,1	76,6
Uomini	40,1	39,2	42,7	42,8	45,3
Ø donne e uomini	58,7	57,6	60,8	60,9	62,4

8. Apprendisti e praticanti universitari (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Apprendisti	3,8	3,6	3,5	3,2	2,4	4,0–5,0
Praticanti universitari	4,5	4,4	3,7	3,9	3,7	1,2–1,8

9. Fluttuazione (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Fluttuazione lorda	6,9	5,0	7,8	7,6	10,1
Fluttuazione netta	2,9	2,5	2,1	2,9	5,4

Allegato 2: Tribunali federali e Ministero pubblico della Confederazione

Sulla base dell'articolo 4 capoverso 6 dell'ordinanza quadro LPers e dell'accordo concernente il rapporto sulla gestione del personale, il Consiglio federale integra nel proprio rapporto anche i dati concernenti i settori del personale dei tribunali federali.

Ai tribunali federali sono attribuiti i seguenti datori di lavoro: il Tribunale federale (art. 3 cpv. 1 lett. e LPers) e, secondo l'articolo 3 capoverso 2 LPers e delle pertinenti leggi, il Tribunale penale federale, il Tribunale amministrativo federale e il Tribunale federale dei brevetti (TFB). I numeri indice includono anche i dati sul Ministero pubblico della Confederazione e delle relative autorità di vigilanza (AV-MPC, art. 3 cpv. 1 lett. f e g LPers). I dati concernenti i datori di lavoro citati sono stati riassunti e indicati come media. Le cifre non comprendono i giudici federali.

In veste di datori di lavoro, i tribunali federali e il Ministero pubblico della Confederazione non sono soggetti ai valori di riferimento e agli indicatori del Consiglio federale. Dove è possibile e ragionevole, i loro dati sono tuttavia confrontati con gli obiettivi validi per l'Amministrazione federale. In alcuni casi, la quantità dei dati è troppo esigua perché i numeri indice possano fornire indicazioni sensate o perché sia garantita la protezione dei dati. Pertanto queste informazioni non figurano nel presente rapporto.

1. Stipendio lordo

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Stipendio medio fr.	144 909 755	146 020	145 663	144 840	144 631

2. Valutazioni del personale

La maggior parte dei datori di lavoro utilizzano un sistema di valutazione basato su quattro livelli, analogamente all'articolo 17 OPers.

Il Tribunale federale (TF) designa i quattro livelli mediante lettere e formula i requisiti in modo leggermente diverso. Perciò i risultati che lo riguardano sono indicati separatamente.

Livelli valutazione TF	C insufficiente	B sufficiente	A buono	A+ molto buono
Risultati in %	0,0 (0,3)	4,8 (4,1)	72,8 (72,1)	22,4 (23,5)

Il sistema di valutazione del Ministero pubblico della Confederazione (MPC) si articola in tre livelli.

Livelli di valutazione MPC	1 insufficiente	2 buono	3 eccellente
Risultati in %	2,0 (2,0)	90,0 (91,6)	8,0 (6,4)

Le cifre relative agli altri tribunali indicano la media dei risultati concernenti il Tribunale penale federale, il Tribunale amministrativo federale e il Tribunale federale dei brevetti.

Livelli di valutazione altri tribunali	1	2	3	4
Risultati in %	0,5 (0,5)	4,5 (6,8)	68,4 (70,8)	26,5 (21,8)

3. Premi e indennità

Categoria / pagamenti¹⁰	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione	202 (237)	572 708 (606 416)	2 835 (2 559)
Indennità di funzione	32 (34)	129 434 (116 250)	4 045 (3 419)
Indennità speciali	6 (6)	19 688 (22 950)	3 281 (3 825)
Indennità in funzione del mercato del lavoro	4 (5)	27 765 (19 903)	6 941 (3 981)

4. Età

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Età media	43,6	43,8	44,2	44,1	44,0

5. Ripartizione in base al sesso (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Donne	56,5	55,7	56,2	56,5	56,8	44,0–48,0
Uomini	43,5	44,3	43,8	43,5	43,2	52,0–56,0

Quota donne / anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Classi 24–29	54,5	52,9	51,4	51,2	51,8	33,0–40,0
Classi 30–38	28,0	29,1	30,0	32,0	32,9	20,0–25,0

6. Ripartizione delle lingue (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Tedesco	60,3	60,1	59,8	60,4	60,2	68,5–70,5
Francese	29,7	29,8	30,1	30,0	30,5	21,5–23,5
Italiano	9,8	10,0	10,0	9,5	9,1	6,5–8,5
Romancio	0,2	0,1	0,1	0,1	0,3	0,5–1,0

7. Lavoro a tempo parziale (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Donne	49,7	50,5	52,0	51,1	49,4
Uomini	23,0	23,0	23,4	24,4	26,3
Ø donne e uomini	38,1	38,3	39,5	39,4	39,4

¹⁰ L'assenza di dati significa che non sono stati effettuati pagamenti o che la loro quantità è troppo esigua (protezione dei dati).

8. Apprendisti e praticanti universitari (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	Val. rif. AF in %
Apprendisti	1,2	1,1	1,0	0,7	0,6	4,0–5,0
Praticanti universitari	2,4	1,7	2,1	2,6	2,4	1,2–1,8

9. Fluttuazione (in %)

Anno	2014	2015	2016	2017	2018
Fluttuazione lorda	10,4	9,3	11,5	10,1	11,2
Fluttuazione netta	6,1	5,2	6,6	6,2	6,1



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER