

Rapporto sulla gestione del personale 2022

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 2022

Marzo 2023



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFFER

Indice

Amministrazione federale	4
1. Situazione iniziale	4
2. Valutazione generale della politica del personale	4
2.1 Bilancio generale.....	4
2.2 Priorità in materia di politica del personale	5
2.3 Adeguamenti nel diritto del personale.....	6
3. Dati di base	7
3.1 Età.....	8
3.2 Sesso	8
3.3 Lingue	11
3.4 Apprendisti e praticanti universitari.....	13
3.5 Lavoro a tempo parziale.....	14
3.6 Occupazioni accessorie	14
4. Reclutamento e fluttuazione	15
4.1 Reclutamento	16
4.2 Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari	17
4.3 Fluttuazione.....	17
5. Costi per il personale	19
5.1 Retribuzione	20
5.2 Premi e indennità.....	20
5.3 Indennità di partenza.....	21
5.4 Grado di copertura di PUBBLICA e ampiezza della fascia contributiva.....	21
6. Salute	22
6.1 Giorni di assenza per malattia	23
6.2 Infortuni	23
6.3 Integrazione professionale delle persone disabili	24
7. Gestione e situazione lavorativa	25
7.1 Gestione del personale	26
7.2 Valutazioni del personale	26
7.3 Soddisfazione sul posto di lavoro.....	27
8. Prospettive in materia di politica del personale	28
Allegato 1: Ripartizione delle lingue per unità amministrativa	30
Allegato 2: Servizi del Parlamento	40
Allegato 3: Tribunali federali e Ministero pubblico della Confederazione	42

Amministrazione federale

1. Situazione iniziale

Il rapporto si basa sull'articolo 5 della legge sul personale federale (LPers; RS 172.220.1) sull'accordo del 18 marzo 2022 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. Gli indicatori 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).

Affinché sia possibile valutare i progressi compiuti nell'attuazione della politica del personale dell'Amministrazione federale, per ogni legislatura il Consiglio federale definisce una serie di obiettivi strategici sotto forma di valori di riferimento. Il 25 settembre 2020 il Consiglio federale ha deciso di concentrarsi durante l'attuale legislatura sui valori di riferimento relativi a cinque ambiti importanti per la politica del personale: la ripartizione dei sessi, la rappresentanza linguistica, la quota di persone disabili e la quota di apprendisti e praticanti universitari. I valori di riferimento sono presentati sotto forma di fasce degli obiettivi e definiscono lo stato da raggiungere entro la fine del 2023. 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 in tutta l'Amministrazione federale.

2. Valutazione generale della politica del personale

2.1 Bilancio generale

Fine dei provvedimenti in relazione alla pandemia di COVID-19

L'Ufficio federale del personale (UFPER) ha seguito lo sviluppo della pandemia di COVID-19 nell'ottica dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro e anche nell'ultima fase dell'inverno 2021/2022 ne ha analizzato costantemente le implicazioni concrete per la gestione del personale e per i suoi collaboratori. Ha inoltre allestito l'elenco delle domande frequenti (FAQ) in merito alle questioni più urgenti concernenti il diritto del personale nella situazione pandemica e redatto dei documenti di base. In stretta collaborazione con la CaF e i dipartimenti, l'UFPER ha chiarito diverse questioni sollevate dai collaboratori (ad es. raccomandazioni sul telelavoro, ritorno in ufficio, viaggi di servizio). Grazie a una costante informazione dei collaboratori e dei servizi delle risorse umane è stato possibile garantire un'attuazione uniforme della politica del personale anche durante l'ultima fase della crisi.

Con l'abolizione dell'obbligo generale della mascherina sul posto di lavoro e della raccomandazione sul telelavoro (obbligo del telelavoro tra il 10 dicembre 2021 e il 2 febbraio 2022) è stato possibile porre fine alla fase acuta della pandemia. A partire dal 17 febbraio 2022 sono stati sospesi anche i test COVID-19 aziendali presso l'Amministrazione federale. Dopo la revoca dei provvedimenti della Confederazione, le unità amministrative hanno potuto stabilire le misure da adottare per proteggere la salute dei collaboratori. Nell'ambito del loro obbligo di assistenza, le direzioni degli uffici hanno deciso in base alla propria situazione (mantenimento della continuità operativa, attività, spazi ecc.) quali provvedimenti di protezione (ad es. mascherina) erano ancora indicati.

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 Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) non rientrano negli indicatori. Questi collaboratori non soggiacciono alla LPers e lavorano unicamente all'estero.

Inchiesta concernente il personale

Nel breve sondaggio online dell'autunno 2022 sono stati invitati a partecipare circa 1500 collaboratori. La partecipazione, che è stata ancora una volta elevata, si è attestata sul 70 per cento (2021: 71 %, 2020: 72 %). I risultati mostrano un quadro complessivamente positivo. Da sottolineare è, anche nell'anno in esame, il grande impegno dimostrato dai collaboratori. Rispetto all'anno precedente, hanno ricevuto una valutazione lievemente migliore in particolare il coinvolgimento (legame, identificazione e impegno), la gestione da parte dei superiori diretti e il lavoro mobile. I risultati riguardanti la conciliabilità tra lavoro e vita privata, le prospettive professionali e la digitalizzazione sono rimasti invariati. I valori riguardanti lo stato di salute mentale e fisica sono leggermente diminuiti, pur rimanendo a un buon livello. I risultati mostrano in modo chiaro che complessivamente le misure formulate nel quadro della politica del personale, in particolare nell'ambito delle forme di lavoro flessibili, sono efficaci e che la loro attuazione va quindi perseguita.

Rinnovo dell'accordo 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

Su richiesta del Consiglio federale, l'UFPER assieme alle commissioni di vigilanza delle Camere federali ha rinegoziato l'accordo del 27 gennaio 2010 concernente il rapporto sulla gestione del personale e verificato la semplificazione dei rapporti. Nel presente rapporto non figurano le seguenti informazioni: la fluttuazione interna e diversi temi dell'inchiesta concernente il personale (coinvolgimento/legame, salute e conciliabilità tra lavoro e vita privata).

2.2 Priorità in materia di politica del personale

SUPERB, Team Personale (IT RU)

Da molti anni l'Amministrazione federale utilizza il software SAP per i propri processi di supporto (finanze, personale e logistica). Nel 2027 la manutenzione della generazione dei sistemi attualmente in uso verrà sospesa, motivo per cui l'Amministrazione federale dovrà introdurre una nuova tecnologia a supporto dei propri processi (programma federale SUPERB). Nell'anno in rassegna sono stati introdotti in tutta l'Amministrazione federale i nuovi moduli relativi alla gestione delle candidature e alla formazione. La gestione del tempo di lavoro modernizzata è stata inserita all'interno di un progetto pilota e sarà attuata in modo generalizzato nel primo trimestre del 2023. Le prossime fasi introduttive saranno avviate nel 2023.

Iniziativa «Mondo del lavoro in evoluzione» – Campagna per l'Amministrazione federale

Nel giugno del 2022 l'UFPER, d'intesa con i dipartimenti e la Cancelleria federale, ha dato avvio a una campagna di sensibilizzazione per i collaboratori dell'Amministrazione federale, finalizzata a promuovere un confronto attivo con le tematiche riguardanti i cambiamenti sul posto di lavoro (competenze, formazione continua, nuovi profili professionali, forme di lavoro flessibili). L'UFPER impiega diversi strumenti per affrontare i cambiamenti sul posto di lavoro. In un hub informativo su Intranet i collaboratori possono accedere a numerose informazioni pratiche relative al mondo del lavoro in evoluzione e ai progetti attuali dell'UFPER e di altri uffici trasversali, nonché trovare esempi concreti di progetti di digitalizzazione e trasformazione dell'intera Amministrazione federale.

Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023

Il Consiglio federale ha incaricato il DFF (UFPER) di definire i nuovi principi dirigenziali e valori per l'Amministrazione federale, che sono stati sviluppati dai dipartimenti d'intesa con la Cancelleria federale e adottati dall'Esecutivo all'inizio del 2022. Per ottenere l'effetto desiderato nel lavoro quotidiano, nel quadro della campagna «Mondo del lavoro in evoluzione» sono stati realizzati diversi podcast e riportate varie testimonianze. Inoltre sono a disposizione dei dipartimenti e della Cancelleria federale diversi formati di workshop volti a implementare i valori e i principi per la collaborazione nel lavoro quotidiano.

Ulteriore sviluppo del Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAF)

Dopo la sospensione delle limitazioni dovute alla pandemia, la partecipazione ai corsi del CFAF si è stabilizzata, rimanendo a un livello elevato. In generale, i corsi che prevedevano la partecipazione in presenza a una parte delle lezioni sono stati preferiti ai corsi interamente online, probabilmente in risposta alle privazioni causate dalla pandemia. Un importante passo verso la modernizzazione dell'infrastruttura del CFAF è stato la sostituzione della piattaforma didattica LMS, finora utilizzata, con il modulo di formazione basato su un prodotto di SAP SuccessFactors. Numerosi moduli di apprendimento digitale si sono affermati nella prassi didattica. Alcuni di essi fanno parte del programma d'introduzione per i nuovi collaboratori. Tra questi rientra il modulo «Protezione dei dati», che tutti i collaboratori devono svolgere. Inoltre sono stati attuati nuovi approcci alla digitalizzazione della cultura dell'apprendimento presso l'Amministrazione federale.

Analisi della parità salariale presso l'Amministrazione federale

L'Amministrazione federale ha analizzato i salari dei collaboratori per accertare eventuali differenze ingiustificate tra donne e uomini. Dall'analisi, verificata da un organo indipendente, è emerso che nell'Amministrazione federale la parità salariale è garantita. Sono stati presi in esame i salari delle unità amministrative che impiegano almeno 50 collaboratori. In una piccola unità del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) è stata superata la soglia di tolleranza per motivi strutturali e di sistema. Le misure opportune sono state adottate. La prossima analisi della parità salariale è prevista per il 2024.

Modello delle competenze dell'Amministrazione federale

Il modello delle competenze dell'Amministrazione federale è stato rielaborato, anche nell'ottica dell'avanzamento della digitalizzazione. È stato inoltre applicato per la definizione dei ruoli più importanti nella gestione delle crisi.

2.3 Adeguamenti nel diritto del personale

Nel nuovo articolo 18a dell'ordinanza sul personale federale (OPers; RS 172.220.111.3) il Consiglio federale ha creato la base giuridica necessaria affinché nell'Amministrazione federale possano essere eseguiti progetti pilota. Con quest'ulteriore flessibilità s'intende promuovere la trasformazione digitale dell'Amministrazione federale. Il nuovo articolo è entrato in vigore il 1° agosto 2022. La Cancelleria federale e i dipartimenti possono sottoporre all'UPPER i piani dei progetti pilota. Nell'ambito di questi progetti, solitamente limitati a un anno, le unità amministrative possono derogare a determinate disposizioni dell'OPers (ad es. modalità diverse per la valutazione del personale per quanto riguarda le forme di lavoro agile). Non è tuttavia consentito derogare alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro individuali (ad es. luogo di lavoro, tasso di occupazione) senza previa approvazione dei collaboratori interessati. Le decisioni in merito all'esecuzione di progetti pilota competono al DFF. Prima di una decisione, i dipartimenti e la Cancelleria federale sono consultati e successivamente le associazioni del personale vengono debitamente informate.

Il 19 ottobre 2022 sono state adottate ulteriori modifiche dell'OPers e dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza del personale federale (O-OPers; RS 172.220.111.31) nonché dell'ordinanza sulla protezione dei dati personali del personale federale (OPDPers; RS 172.220.111.4), entrate in vigore per la maggior parte il 1° gennaio 2023. Il Consiglio federale ha deciso che il lavoro mobile all'estero in linea di principio non è consentito ed è autorizzato solamente in casi eccezionali motivati. Tale decisione spetta ai responsabili delle unità amministrative. Quale caso eccezionale motivato l'ordinanza cita la situazione relativa ai lavoratori frontalieri.

Un altro punto della revisione riguarda l'indennità di partenza. Finora l'obbligo di restituire l'indennità di partenza valeva solamente nei casi in cui le persone interessate iniziavano un nuovo rapporto di lavoro presso l'Amministrazione federale. Ora tale obbligo è esteso ai rapporti di mandato con il datore di lavoro Amministrazione federale. Inoltre nell'O-OPers è stata creata una base legale per cui è possibile ricorrere a interviste video in diretta e in differita, in alternativa al colloquio di candidatura di persona, che verranno poi integrate nel pertinente dossier.

3. Dati di base



45.8 anni

Età media



44.6 % donne

55.4 % uomini

Ripartizione dei sessi



36.3 % classi 24–29

26.0 % classi 30–38

Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri



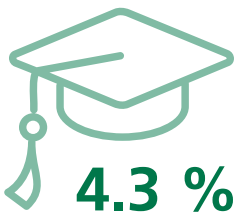
69.7 % tedesco

23.0 % francese

6.9 % italiano

0.5 % romancio

Ripartizione delle lingue



4.3 % apprendisti

2.2 % praticanti universitari

Quota di apprendisti e praticanti universitari



28.1 %

Lavoro a tempo parziale

3.1 Età

Negli ultimi anni l'età media per entrambi i sessi è aumentata costantemente ed è ora di 45,8 anni.

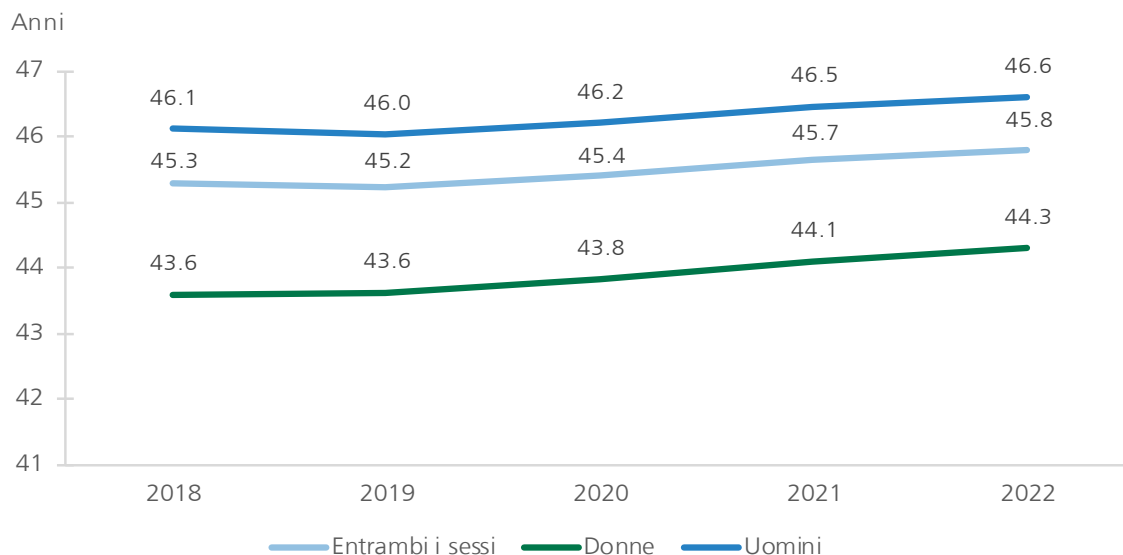


Figura 1: Età media

3.2 Sesso

Rispetto all'anno precedente la quota di donne è aumentata leggermente. Le quote di donne e di uomini non hanno ancora raggiunto i valori di riferimento. Per raggiungere il valore di riferimento inferiore del 46 per cento di donne alla fine del 2023, ogni donna che lascia l'Amministrazione federale dovrà essere sostituita da una donna. Inoltre, in caso di uscita, un posto su quattro finora occupato da un uomo dovrà essere rioccupato da una donna.

Questi valori di riferimento non prendono in considerazione 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 solo ai cittadini di sesso maschile e la difesa nazionale è centralizzata presso la Confederazione, alla Difesa si applicano valori di riferimento propri. Lo stesso vale per il Corpo delle guardie di confine (CGCF), composto da personale armato e in uniforme, anch'esso centralizzato in seno all'Amministrazione federale (cfr. tab. 1).

² Definizione del compito statale «Difesa» secondo la classificazione COFOG dell'ONU; le unità amministrative accorpate sono l'Aggruppamento Difesa e armasuisse Acquisti.

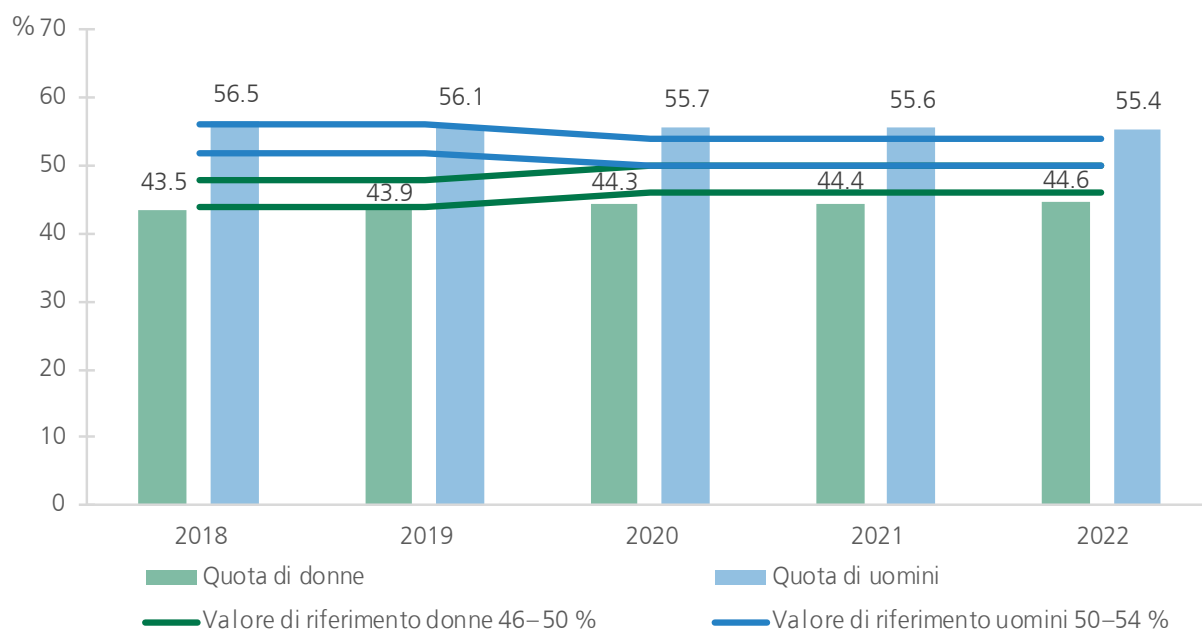


Figura 2: Ripartizione dei sessi

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

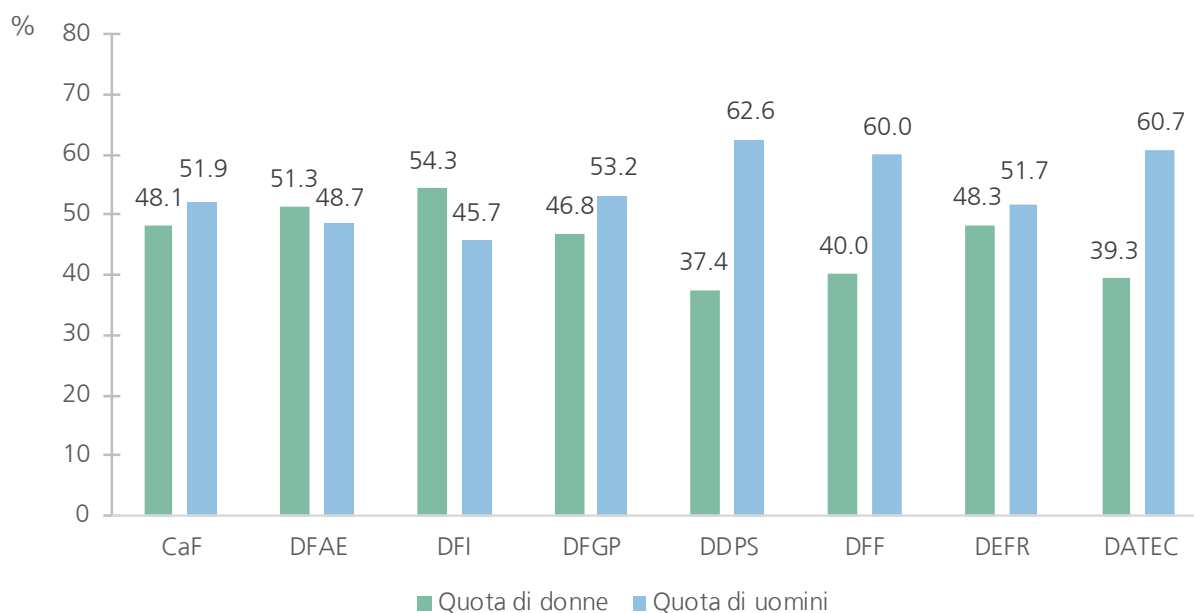


Figura 3: Ripartizione dei sessi nei dipartimenti

Presso la CaF, il DFAE, il DFI nonché il DEFR la quota di donne ha superato il valore di riferimento definito per l'Amministrazione federale. Presso il DDPS e il Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC) si ravvisano ancora le quote di donne più basse, sebbene anche in questo caso la tendenza sia al rialzo. Tali dipartimenti contano molti posti nella tecnologia difensiva e nelle scienze ingegneristiche, settori in cui gli uomini continuano a essere la maggioranza.

Settore parziale	Quote dei sessi in %	Valori di riferimento in %
Difesa/militari	Donne: 13,5 (13,3) Uomini: 86,5 (86,7)	Donne: 16,0–18,0 Uomini: 82,0–84,0
CGCF	Donne: 15,8 (15,1) Uomini: 84,2 (84,9)	

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

Rispetto all'anno precedente, la quota di donne nel settore Difesa è leggermente aumentata, mentre nel CGCF è stato registrato un incremento più significativo. Tuttavia, in entrambe le unità la quota di donne non raggiunge ancora la fascia degli obiettivi definita, anche se nel caso del CGCF tale quota è solo leggermente al di sotto del valore auspicato.

La quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri ha raggiunto un nuovo massimo storico. Per la prima volta, nelle classi di stipendio 24–29 è stato possibile raggiungere il valore di riferimento definito. Anche nell'anno in rassegna, con un aumento di 1,4 punti percentuali, la quota ha registrato nuovamente un incremento significativo nella classe di stipendio dei quadri superiori. In base a questa tendenza, il valore di riferimento definito dovrebbe essere raggiunto entro la fine del 2023.

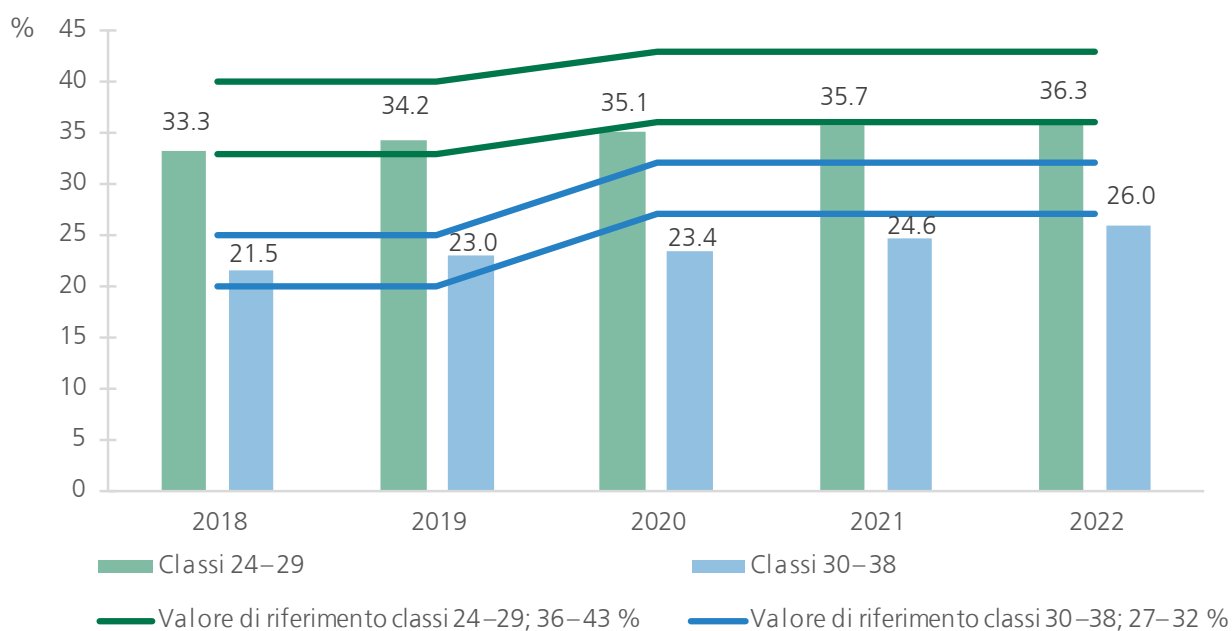


Figura 4: Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri

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

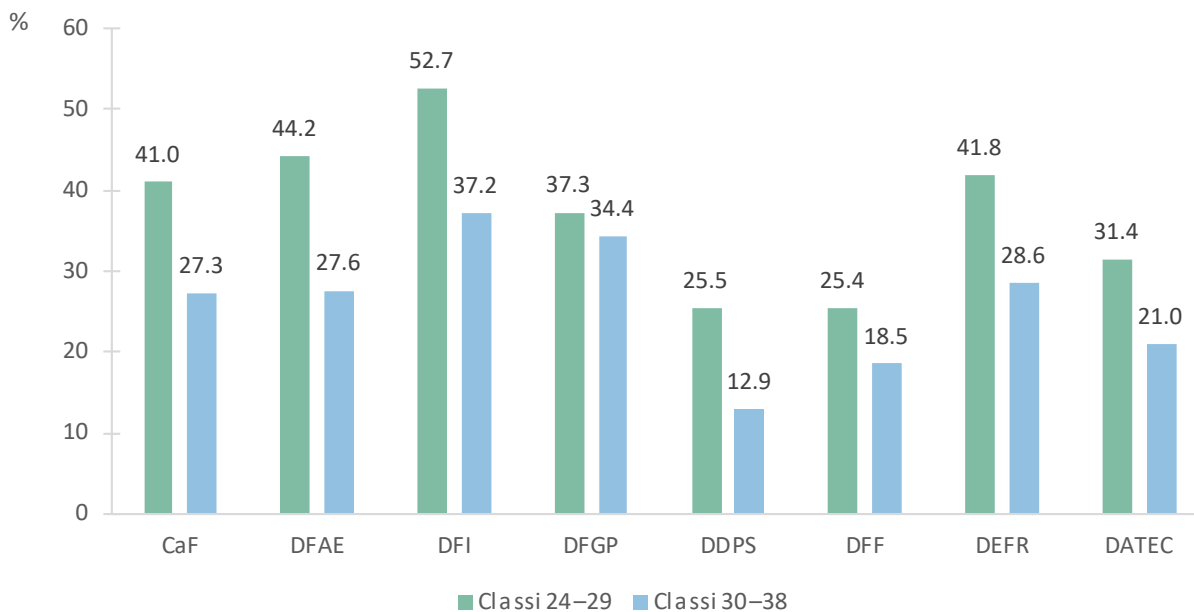


Figura 5: Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri per dipartimento

Quattro dipartimenti (DFAE, DFI, DFGP, DEFR) e la CaF hanno raggiunto o superato in entrambe le classi di stipendio i valori di riferimento definiti, validi per la media dell'Amministrazione federale.

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).

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

Le quote relative alle quattro lingue nazionali rientrano nei valori di riferimento. Nell'anno in rassegna, per la prima volta la quota della lingua tedesca si colloca al di sotto del 70 per cento.

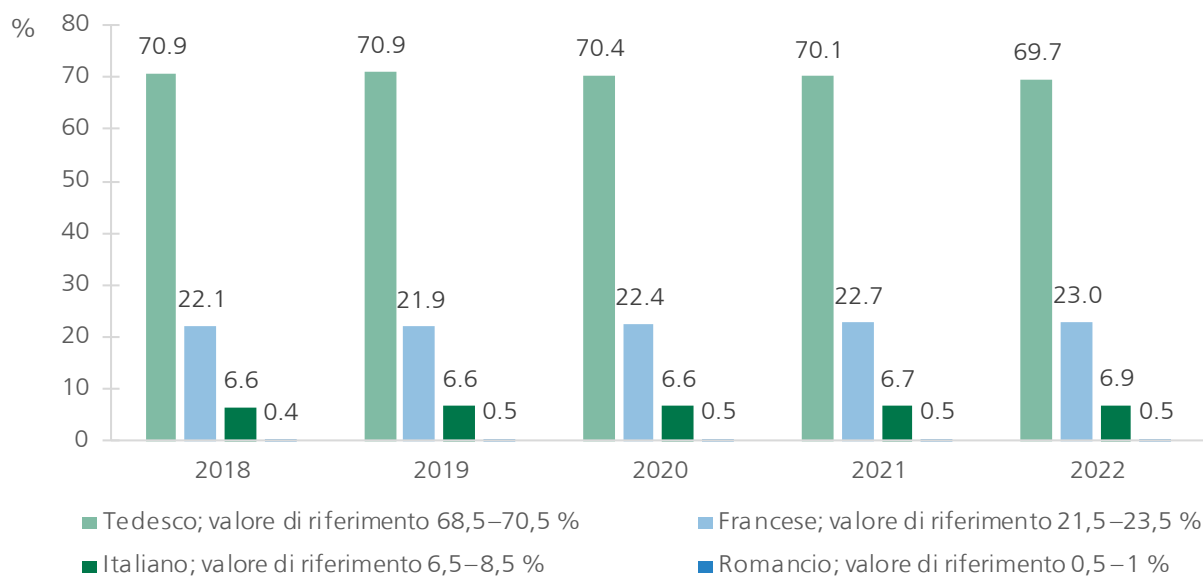


Figura 6: Quote linguistiche

La figura 7 indica le quote linguistiche nei dipartimenti e nella CaF. La CaF costituisce un caso particolare poiché i servizi linguistici centrali presentano un'alta percentuale di italofoeni. Anche all'interno del DFF si conta un elevato numero di italofoeni. In questo caso, la quota è influenzata dall'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini (UDSC).

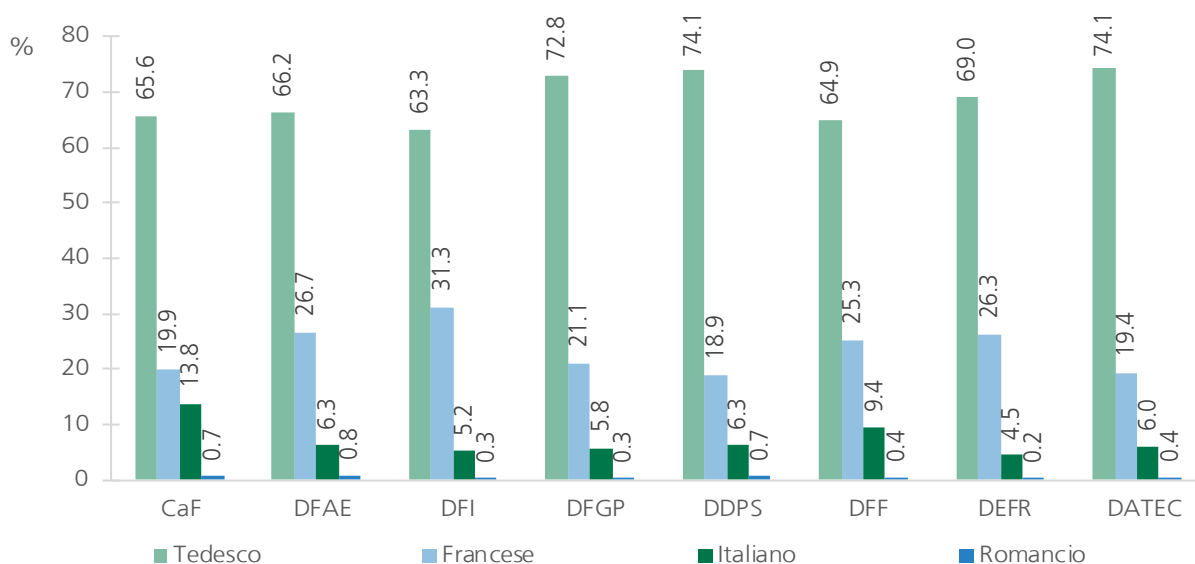


Figura 7: Quote linguistiche per dipartimento

L'allegato 1 contiene una presentazione dettagliata per dipartimento, unità amministrativa e livello dei quadri.

3.4 Apprendisti e praticanti universitari

Focalizzando maggiormente l'attenzione su determinati ambiti professionali MINT³, si è rilevato un nuovo leggero decremento della quota di apprendisti, pur rimanendo nella fascia degli obiettivi. Il 4,3 per cento corrisponde a 1102,2 posti di formazione (1125,3).⁴ Il 64,0 per cento (64,6 %) di questi posti è occupato da apprendisti di sesso maschile e il 36,0 per cento (35,4 %) da apprendisti di sesso femminile. Il totale dei posti di formazione è ripartito tra 1026,5 (1046,1) apprendisti con contratto di tirocinio e 75,7 (79,2) praticanti che seguono una formazione professionale di base.

La quota di praticanti universitari corrisponde al valore dell'anno precedente e raggiunge nuovamente il valore di riferimento. I 593,5 (572,3) posti di praticantato sono stati occupati per il 56,6 per cento da donne e per il 43,4 per cento da uomini (56,7 %; 43,3 %).

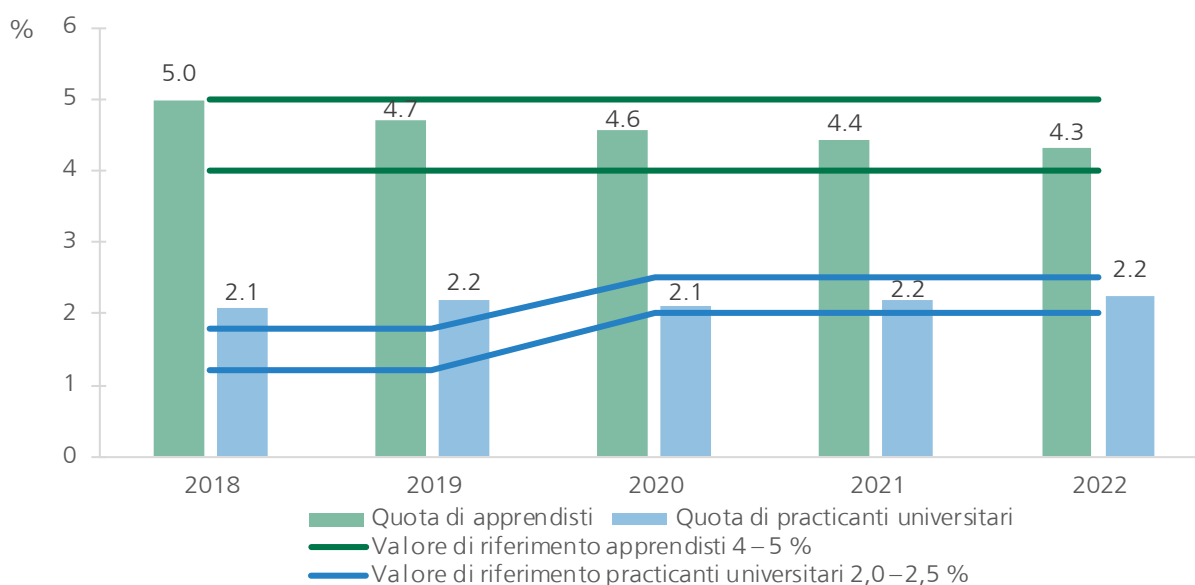


Figura 8: Quota di apprendisti e praticanti universitari

³ MINT= matematica, informatica, scienze naturali e tecnica.

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

3.5 Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale è inteso un tasso di occupazione inferiore al 90 per cento. Nel complesso il lavoro a tempo parziale è in continua crescita. Rispetto all'anno precedente, è aumentato per entrambi i sessi. Tuttavia, la quota delle donne impiegate a tempo parziale continua a essere notevolmente più alta di quella degli uomini.

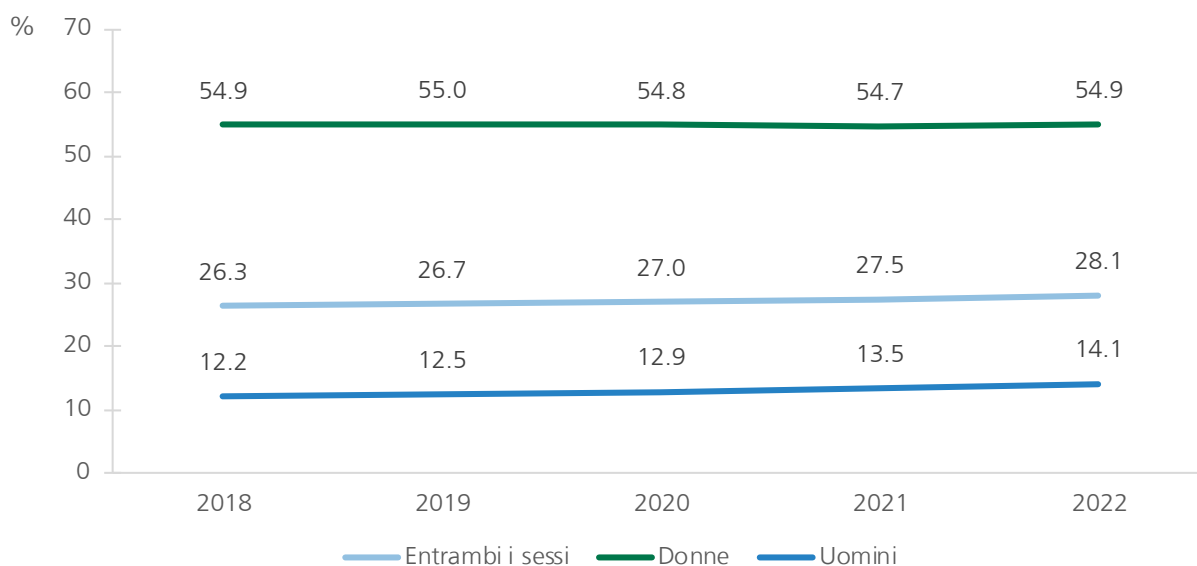


Figura 9: Lavoro a tempo parziale (tasso di occupazione < 90 %)

3.6 Occupazioni accessorie

Secondo l'articolo 91 OPers, i collaboratori sono tenuti a comunicare 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 1778 (1580) attività accessorie.

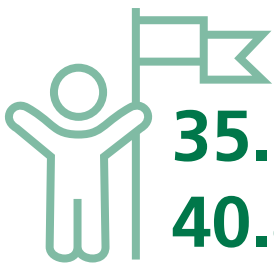
4. Reclutamento e fluttuazione



3073 interni

2963 esterni

Reclutamenti



35.9 % apprendisti

40.8 % praticanti universitari

Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari



8.0 % lorda

3.5 % netta

Fluttuazione

4.1 Reclutamento

Rispetto all'anno precedente vi sono stati 674 reclutamenti in più. Soprattutto i reclutamenti esterni registrano un forte aumento rispetto all'anno precedente. L'incremento dei reclutamenti è probabilmente legato anche alla crescente fluttuazione (cfr. n. 4.3): un maggior numero di uscite comporta infatti un maggior numero di reclutamenti. I reclutamenti interni includono le assunzioni di collaboratori di un altro dipartimento e le assunzioni per una nuova funzione all'interno dello stesso ufficio. I reclutamenti esterni riguardano i neoassunti, i collaboratori riassunti come pure gli apprendisti e i praticanti universitari assunti al termine rispettivamente del tirocinio o del praticantato.

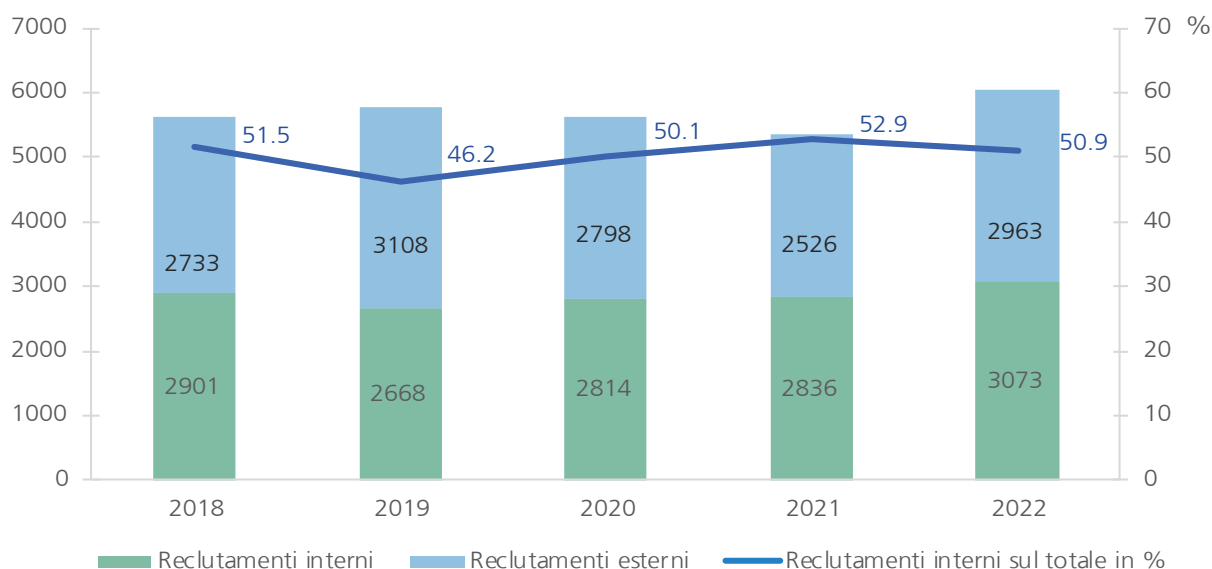


Figura 10: Reclutamenti

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. Nell'anno in esame i reclutamenti interni di quadri sono nuovamente aumentati.

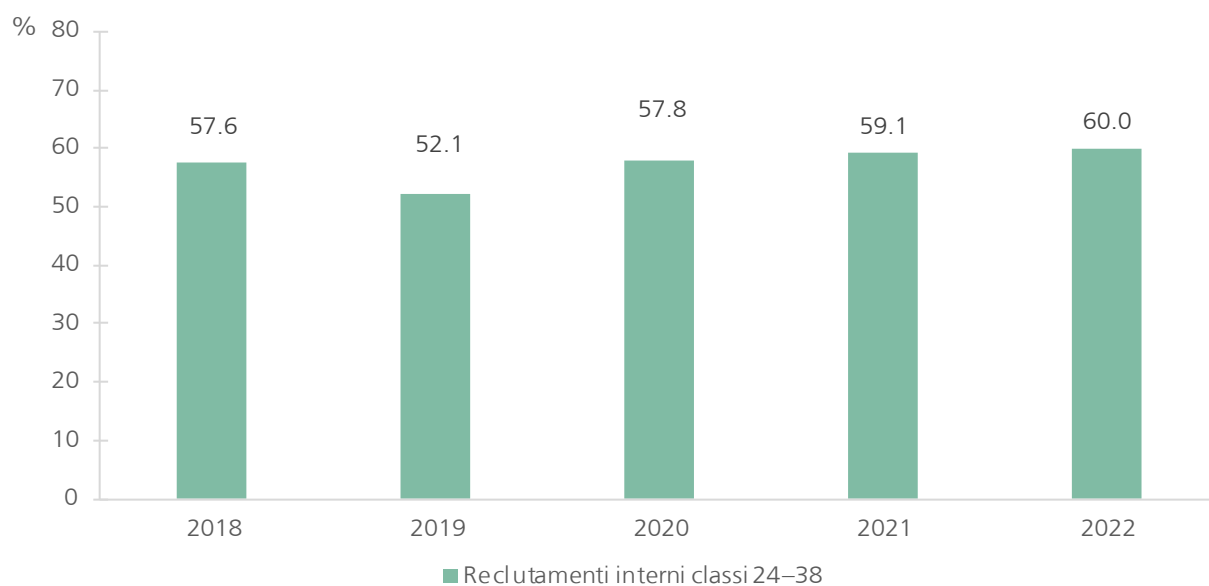


Figura 11: Reclutamento interno di quadri

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.

Sia la quota di permanenza degli apprendisti che quella dei praticanti universitari sono aumentate nuovamente dopo il calo registrato l'anno precedente. Il motivo dell'aumento della quota di permanenza risiede probabilmente in gran parte nella carenza significativa di personale qualificato e nell'evoluzione demografica. Entrambi i fattori accrescono il bisogno di nuove leve, anche fra i quadri.

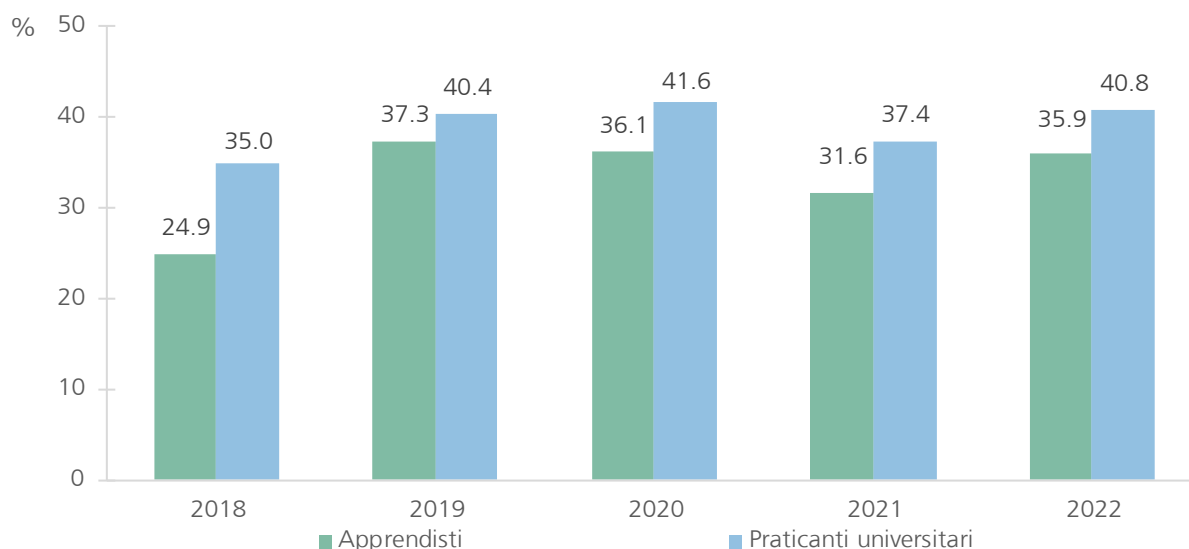


Figura 12: Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari

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.

La fluttuazione lorda è cresciuta di 1,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il motivo dell'incremento risiede in particolare in un aumento delle disdette dei rapporti di lavoro da parte dei dipendenti (fluttuazione netta) nonché dei pensionamenti. La crescita della fluttuazione netta è probabilmente dovuta all'andamento positivo del mercato del lavoro.

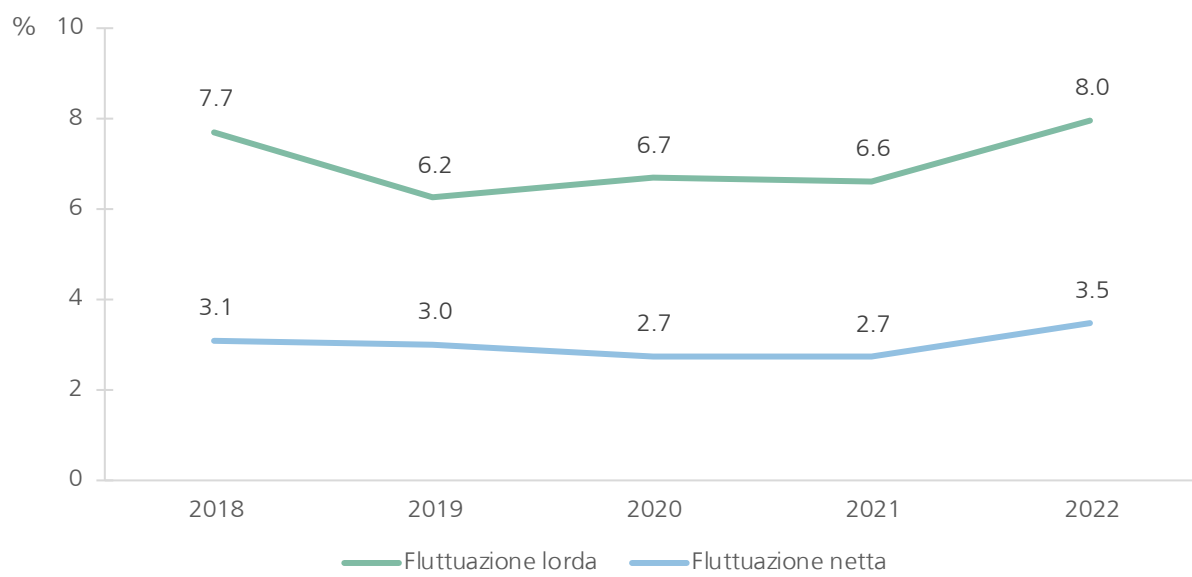


Figura 13: Fluttuazione lorda e netta

5. Costi per il personale



126 554.-

Stipendio lordo medio



2089.- premi di prestazione

4108.- indennità di funzione

11 932.- indennità speciali

15 783.- indennità in funzione del mercato del lavoro

Premi e indennità (media in fr.)

5.1 Retribuzione

Lo stipendio lordo indicato nella figura 14 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.

Lo stipendio lordo medio è aumentato dello 0,9 per cento. Ciò è dovuto principalmente alle misure salariali per il 2022. Al personale federale è stata concessa una compensazione del rincaro dello 0,5 per cento per il 2022. Inoltre, nell'anno in rassegna anche i cambiamenti nei requisiti della descrizione del posto, dovuti soprattutto a maggiori esigenze nel settore della sicurezza, hanno inciso sullo stipendio lordo.

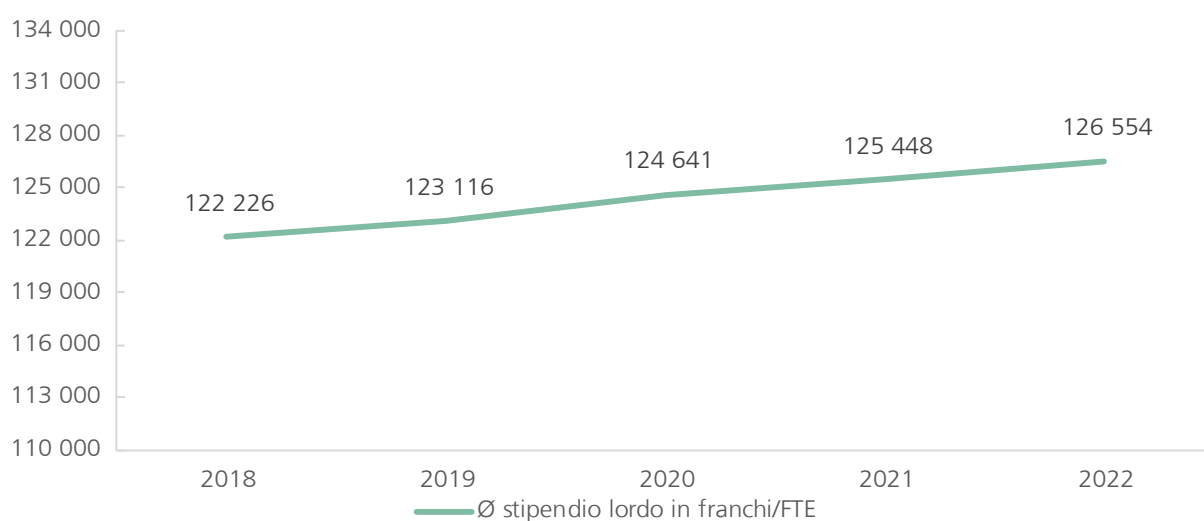


Figura 14: Stipendio lordo

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.

Categoria	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione (art. 49 OPers)	9780 (9787)	20 431 945 (20 200 798)	2089 (2064)
Indennità di funzione (art. 46 OPers)	762 (857)	3 130 218 (2 951 667)	4108 (3444)
Indennità speciali (art. 48 OPers)	161 (155)	1 921 071 (1 864 160)	11 932 (12 027)
Indennità in funzione del mercato del lavoro (art. 50 OPers)	7 (386)	110 478 (359 584)	15 783 (932)

Tabella 2: Premi e indennità

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 ai collaboratori le cui prestazioni corrispondono ai livelli di valutazione 1 e 2. Nell'anno in esame il 26,6 per cento dei collaboratori ha ricevuto un premio di prestazione (26,7 %).

Con l'indennità di funzione i collaboratori 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.

A causa delle difficoltà di reclutamento riscontrate nella regione di Ginevra, negli scorsi anni la maggior parte delle indennità in funzione del mercato del lavoro è stata destinata alle guardie di confine di questa regione. Tuttavia, la situazione relativa al reclutamento e il tasso di avvicendamento si sono normalizzati, motivo per cui l'indennità è stata soppressa a fine giugno 2021. Questa circostanza influisce sul numero esiguo di indennità concesse e sul conseguente aumento dell'importo medio in 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. Per fissare l'indennità di partenza occorre tenere conto soprattutto dell'età, della situazione professionale e personale, della durata dell'impiego e del termine di disdetta. Nell'anno in esame sono state versate 14 (33) indennità per un importo complessivo di 790 306 franchi (fr. 2 919 181), corrispondente a una media di 56 450 franchi (fr. 88 460).

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 2022 il grado di copertura della cassa pensioni PUBBLICA (Cassa di previdenza della Confederazione) era del 95,5 per cento (107,3 %).

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 2022 i contributi del datore di lavoro nell'Amministrazione federale sono ammontati al 13,5 per cento (13,47 %).

6. Salute



8.5 giorni

Giorni di malattia all'anno (media per FTE)



0.9 giorni INP

0.2 giorni IP

Giorni di infortuni all'anno (media per FTE)



1.4 %

Quota di persone disabili

6.1 Giorni di assenza per malattia

Rispetto all'anno precedente le assenze per malattia sono aumentate sensibilmente e ammontano in media a 8,5 giorni per posto di lavoro a tempo pieno, ovvero il 3,3 per cento della durata del lavoro convenuta. Tale evoluzione si riscontra in modo pressoché identico anche in altre imprese e amministrazioni svizzere.

L'aumento dei giorni di assenza per malattia si registra in tutti i dipartimenti. La concomitanza di ondate d'influenza, contagi da COVID-19 e mancanza di misure di protezione specifiche (obbligo di indossare la mascherina, telelavoro ecc.) nonché l'incremento di malattie psichiche hanno probabilmente influito su tale aumento.

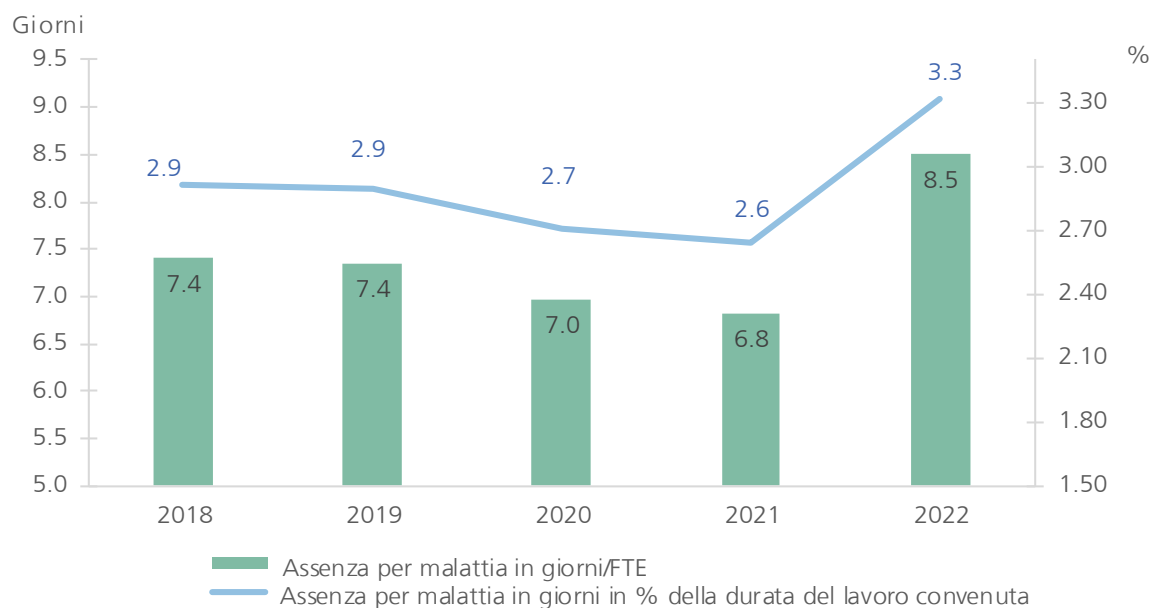


Figura 15: Giorni di assenza per malattia

6.2 Infortuni

Le assenze a seguito di infortuni sono rimaste stabili e sono ammontate nuovamente a 1,1 giorni per posto di lavoro a tempo pieno. Di questi, 0,9 giorni sono dovuti 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 0,4 per cento della durata del lavoro convenuta.

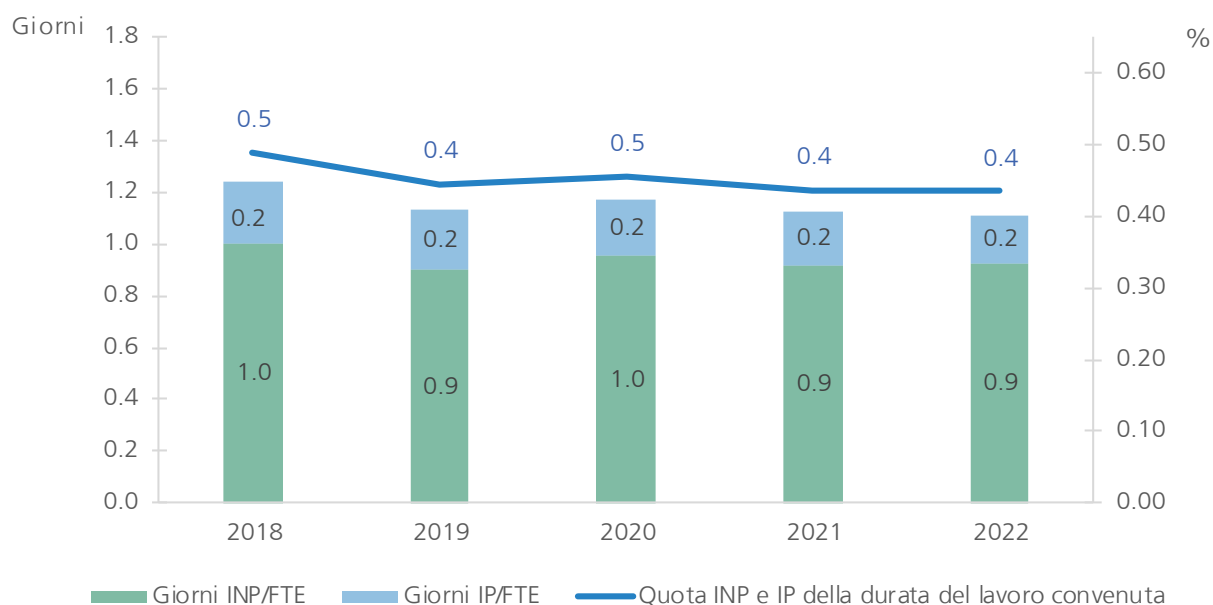


Figura 16: Assenze per infortunio

6.3 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.

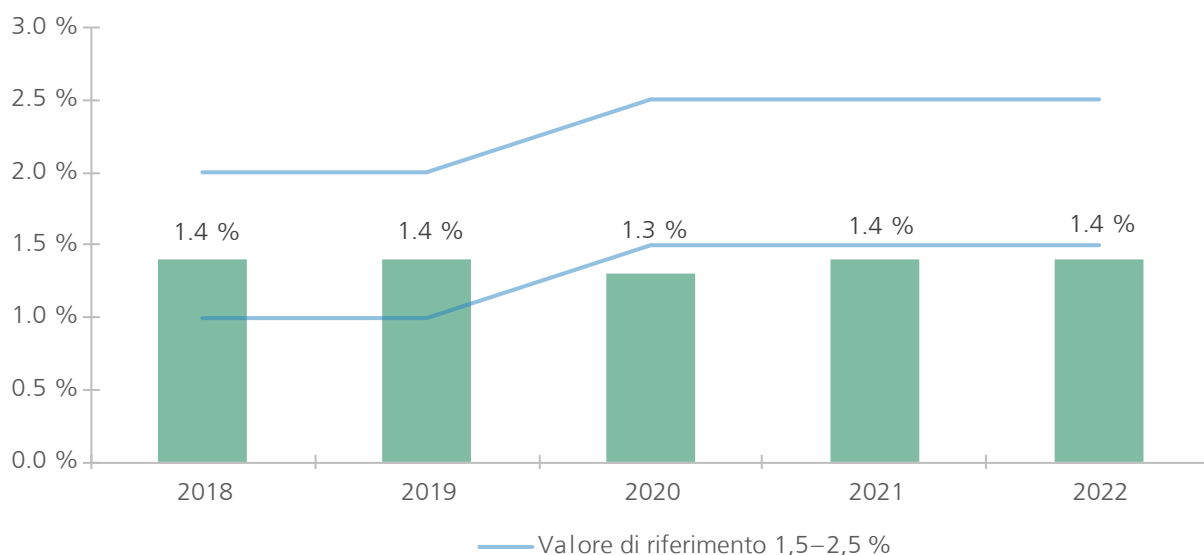
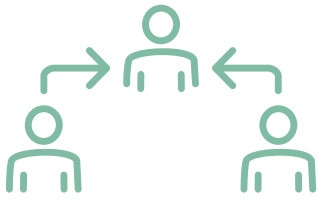


Figura 17: Quota di persone disabili (in base alle richieste di fondi assistenziali)

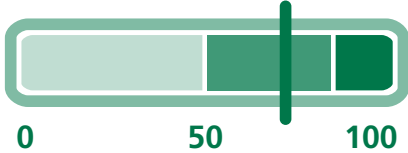
Le unità amministrative hanno presentato richieste di fondi assistenziali per 337 (340) persone con disabilità, che hanno integrato nel loro ambiente lavorativo precedente o in uno nuovo. Le cifre comprendono tutti i settori dell'Amministrazione federale eccetto il compito statale Difesa e il CGCF, perché in questi casi le possibilità d'impiego sono scarse o addirittura nulle. Nelle cifre non è incluso nemmeno il personale locale del DFAE. La quota di persone disabili, calcolata sulla base delle richieste di fondi assistenziali ricevute, corrisponde a quella dell'anno precedente e non ha ancora raggiunto la fascia degli obiettivi definita.

7. Gestione e situazione lavorativa

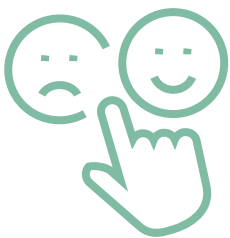


71/100 punti

Valutazione della gestione del personale

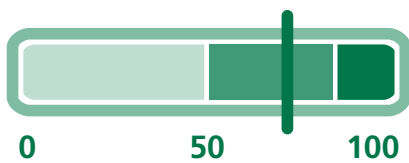


Valutazioni del personale



72/100 punti

Soddisfazione sul posto di lavoro



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. L'indicatore relativo alla gestione si riferisce alla media di entrambi i valori. Poiché i superiori diretti hanno ricevuto una valutazione migliore, il valore è leggermente aumentato⁵.

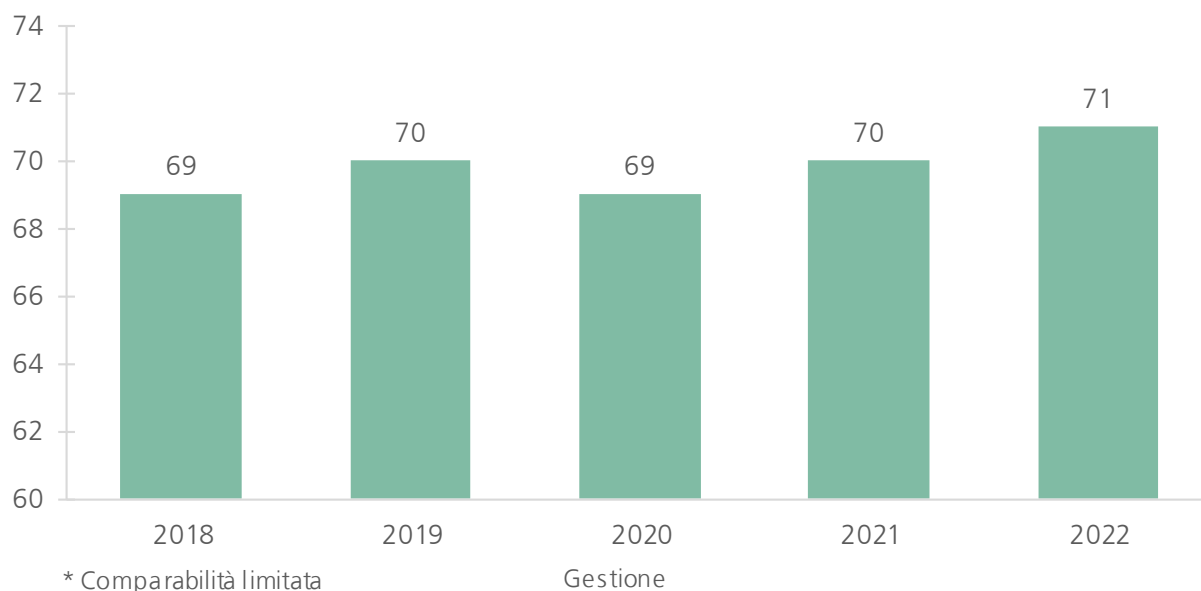


Figura 18: Gestione

7.2 Valutazioni del personale

Le valutazioni svolte alla fine del 2022 costituiscono la base per gli adeguamenti salariali dal 1° gennaio 2023. I collaboratori sono valutati su una scala di quattro livelli e il loro stipendio è modificato di conseguenza, purché non abbiano raggiunto l'importo massimo previsto per la loro classe di stipendio.

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

Tabella 3: Valutazioni del personale

⁵ La scala di valutazione va da 0 a 100 punti. 85 punti e oltre esprimono una valutazione molto positiva, mentre un valore inferiore a 50 punti indica una valutazione da leggermente a fortemente negativa.

Nell'anno in rassegna, le valutazioni del personale⁶ sono ripartite come segue:

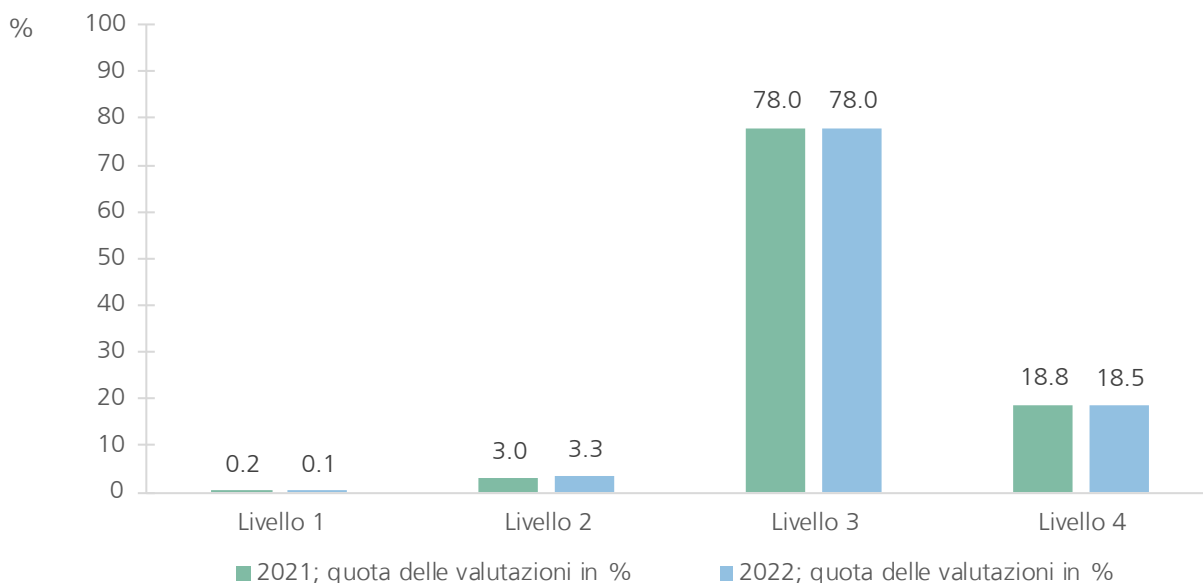


Figura 19: Valutazioni del personale

7.3 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. La soddisfazione sul posto di lavoro è rimasta stabile, rimanendo a un livello elevato.

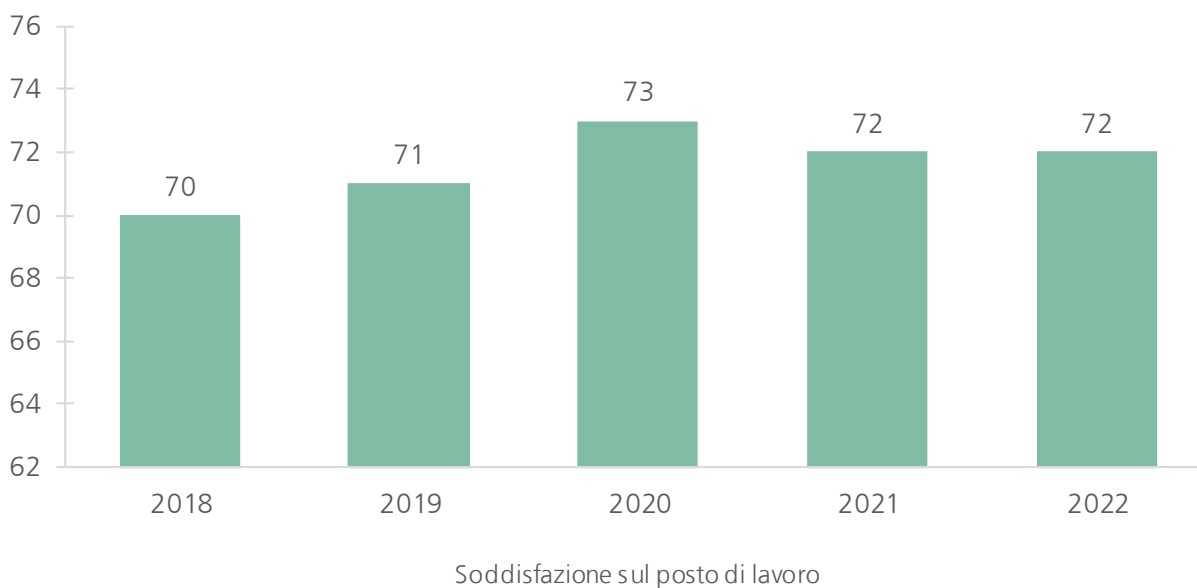


Figura 20: Soddisfazione sul posto di lavoro

⁶ Sono esclusi il personale addetto alle pulizie e quello con rapporti d'impiego particolari (personale ausiliario).

8. Prospettive in materia di politica del personale

Sono previsti i seguenti lavori.

- Svolgimento dell'inchiesta 2023 concernente il personale sotto forma di rilevazione totale con valutazioni a livello di Confederazione, dipartimenti e unità amministrative.
- Elaborazione della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2024–2027 con il coinvolgimento dei dipartimenti e della Cancelleria federale.
- Rafforzamento della comunicazione nei confronti dei superiori gerarchici. L'Amministrazione federale quale datore di lavoro rafforza tramite diverse misure la comunicazione specifica nei confronti dei superiori gerarchici. Questi ultimi rappresentano un importante gruppo di destinatari per l'attuazione della politica del personale nell'Amministrazione federale. Oltre a un servizio di newsletter a cadenza regolare e ad apposite pagine Intranet, tra queste misure rientra anche una nuova serie di eventi.
- Iniziativa «Mondo del lavoro in evoluzione» – Campagna per l'Amministrazione federale. Dopo la sensibilizzazione generale all'inizio della campagna nel giugno 2022 e all'esame della tematica concernente la cultura aziendale nell'autunno 2022, a gennaio 2023 seguirà una nuova fase della campagna in cui si affronteranno le competenze e la formazione e formazione continua dei collaboratori. Nella primavera del 2023 è inoltre prevista l'ultima fase della campagna riguardante lo spazio di lavoro moderno.
- Elaborazione delle misure volte al contenimento del cambiamento demografico. Nei prossimi dieci anni il 30 per cento dei collaboratori dell'Amministrazione federale raggiungerà l'età di pensionamento ordinaria. Tra 15 anni si tratterà già quasi della metà dei collaboratori (45 %). Al contempo, in ragione della digitalizzazione, i compiti e i profili professionali degli impiegati dell'Amministrazione federale cambieranno profondamente. Ciò rappresenta una grande sfida per l'Amministrazione federale, in quanto le conoscenze e l'esperienza dei collaboratori sono la sua risorsa principale. Per questo motivo, in collaborazione con i dipartimenti e la Cancelleria federale, l'UFPER sta elaborando delle misure nei settori quali la pianificazione strategica del personale, l'immagine della Confederazione in quanto datore di lavoro, il reclutamento, il trasferimento delle conoscenze ecc. al fine di limitare le conseguenze del cambiamento demografico e della digitalizzazione.
- Attuazione delle misure approvate dal Consiglio federale nel quadro della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020–2023. I rimanenti lavori concernenti l'attuazione della strategia per la preparazione delle risorse umane alla digitalizzazione verranno conclusi e le misure necessarie attuate. Ciò avverrà con il coinvolgimento dei dipartimenti e della CaF.
- Ammodernamento e progettazione maggiormente orientata all'utente dei sistemi informatici delle risorse umane dell'Amministrazione federale nel quadro del programma SUPERB. Si persegue così un'ampia standardizzazione dei processi delle risorse umane. Nel 2023 saranno introdotti altri moduli nel nuovo sistema informatico delle risorse umane, come la gestione del tempo di lavoro modernizzata e il nuovo processo spese.
- Ottimizzazione del sistema salariale. Sulla base del rapporto in adempimento del *postulato 19.3974 della Commissione delle finanze del Consiglio nazionale del 6 settembre 2019 «Dissociare l'evoluzione dello stipendio dalla valutazione delle prestazioni»*, le decisioni riguardanti lo stipendio devono essere oggettivate integrando curve salariali interne ed esterne e il sistema deve essere reso più moderno inserendo l'indennità di residenza nelle classi di stipendio. Un pertinente progetto sarà sottoposto al Consiglio federale per decisione alla fine di dicembre del 2023.
- Rinnovo dei valori di riferimento strategici per la gestione del personale dell'Amministrazione federale. L'attuazione della politica e della strategia concernenti il personale viene verificata nuovamente tramite diversi parametri. A tal fine, entro la fine del 2023 verranno presentati al Consiglio federale nuovi valori di riferimento per gli anni 2024–2027.

- Revisione delle basi legali concernenti la previdenza professionale della Confederazione. Il Consiglio federale ha incaricato il DFF (UFPER) di elaborare una modifica di legge per eliminare i presunti conflitti di norme con la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP). Concretamente, occorre chiarire quali modifiche deve approvare il Consiglio federale nei regolamenti di previdenza delle unità amministrative decentralizzate. Occorre inoltre verificare la necessità di un'ulteriore riforma della LPers e della legge federale sulla Cassa pensioni della Confederazione (legge su PUBBLICA). Tale verifica riguarda, tra l'altro, tematiche quali l'unione o la concentrazione delle casse di previdenza, i valori di contribuzione e l'introduzione del primato combinato.

Allegato 1: Ripartizione delle lingue per unità amministrativa

Secondo l'articolo 7 capoverso 1 dell'ordinanza sulle lingue (OLing; RS 441.1), i valori di riferimento relativi alla rappresentanza delle comunità linguistiche sono i seguenti:

- a. tedesco: 68,5–70,5 %;
- b. francese: 21,5–23,5 %;
- c. italiano: 6,5–8,5 %;
- d. romancio: 0,5–1,0 %.

Le unità amministrative devono adoperarsi affinché queste fasce degli obiettivi siano rispettate anche nelle funzioni quadro. Secondo il commento del Consiglio federale all'OLing, per «funzioni quadro» si intendono le classi di stipendio 24–38. La tabella seguente illustra una panoramica dell'evoluzione in tutte le classi di stipendio (CS).

Se negli ultimi cinque anni i dipartimenti hanno attuato riorganizzazioni e per questa ragione le unità amministrative sono state raggruppate diversamente, trasferite o costituite ex novo, ciò può influire sulla rappresentazione dei dati. In tal caso le colonne degli anni interessati non contengono alcun valore. Se sono vuoti solo i campi di certe lingue, significa che queste non erano rappresentate nell'ufficio.

Dipartimento / Ufficio	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Totale CaF															
Tedesco	59.5%	59.7%	59.1%	66.9%	65.6%	52.9%	52.9%	52.7%	63.4%	63.3%	50.9%	49.5%	50.0%	61.3%	63.6%
Francese	20.2%	20.9%	22.3%	18.6%	19.9%	21.1%	22.1%	23.0%	19.0%	19.4%	26.9%	25.8%	25.0%	19.4%	18.2%
Italiano	19.5%	18.6%	17.8%	13.9%	13.8%	25.4%	24.0%	23.1%	16.7%	16.4%	22.2%	24.7%	25.0%	19.4%	18.2%
Romancio	0.8%	0.8%	0.8%	0.6%	0.7%	0.7%	1.0%	1.3%	0.9%	0.9%					
CaF															
Tedesco	57.3%	57.5%	57.0%	58.5%	57.5%	49.4%	48.9%	48.8%	48.8%	49.3%	51.2%	42.9%	42.9%	42.9%	42.9%
Francese	19.9%	20.8%	22.2%	21.5%	22.7%	20.0%	21.6%	22.6%	23.4%	23.4%	20.2%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%
Italiano	21.9%	20.8%	19.9%	19.1%	18.9%	29.8%	28.3%	27.1%	26.3%	25.9%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%
Romancio	0.9%	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	0.8%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%					
IFPDT															
Tedesco	74.5%	75.5%	73.9%	75.4%	72.9%	69.4%	71.9%	71.1%	73.8%	71.6%	50.0%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	22.3%	21.2%	23.0%	21.8%	24.4%	26.8%	24.3%	25.2%	22.9%	25.3%	50.0%	7.7%			
Italiano	3.2%	3.3%	3.2%	2.9%	2.7%	3.8%	3.8%	3.6%	3.3%	3.1%					
Romancio															
Settore TDT															
Tedesco				94.9%	94.9%				94.5%	94.6%				100.0%	100.0%
Francese				5.1%	5.1%				5.5%	5.4%					
Italiano															
Romancio															
Totale DFAE															
Tedesco	66.9%	67.1%	66.3%	66.1%	66.2%	62.2%	62.9%	62.0%	62.1%	62.4%	62.2%	58.0%	56.1%	56.4%	57.8%
Francese	26.6%	26.1%	26.9%	27.0%	26.7%	30.7%	29.7%	30.4%	30.2%	29.7%	29.8%	31.7%	33.4%	32.9%	31.8%
Italiano	5.9%	6.1%	6.0%	6.1%	6.3%	6.4%	6.5%	6.6%	6.6%	6.9%	6.3%	7.6%	7.5%	7.7%	8.2%
Romancio	0.6%	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%	1.0%	1.1%	1.0%	1.8%	2.7%	3.0%	3.1%	2.3%

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
DAE															
Tedesco	66.7%	67.8%	65.1%			63.2%	65.1%	61.2%			35.4%	25.0%	24.5%		
Francese	25.5%	24.6%	26.3%			27.0%	24.9%	27.8%			31.3%	25.0%	28.6%		
Italiano	7.7%	7.6%	8.6%			9.8%	10.1%	11.1%			33.3%	50.0%	46.9%		
Romancio															
DC															
Tedesco	70.5%	71.5%	73.9%	71.6%	73.5%	73.9%	88.1%	83.3%	75.7%	70.2%	74.5%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Francese	18.7%	18.0%	18.1%	17.8%	17.9%	24.5%	11.9%	16.7%	24.3%	29.8%	25.5%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Italiano	9.2%	10.5%	8.0%	10.6%	8.6%	1.7%									
Romancio	1.6%														
DDIP															
Tedesco	64.6%	65.7%	61.6%	64.2%	66.1%	54.8%	55.1%	51.6%	55.8%	57.4%	63.2%	67.8%	50.0%	50.0%	47.8%
Francese	31.2%	30.1%	35.1%	34.2%	31.5%	39.6%	38.6%	43.7%	41.9%	39.3%	35.3%	32.2%	50.0%	50.0%	52.2%
Italiano	4.3%	4.2%	3.4%	1.7%	2.5%	5.6%	6.3%	4.6%	2.2%	3.3%	1.5%				
Romancio															
DR															
Tedesco	77.3%	76.9%	77.5%	78.1%	77.4%	65.3%	66.8%	67.0%	70.4%	68.7%	43.4%	51.9%	43.1%	45.6%	37.5%
Francese	17.1%	18.2%	17.3%	16.9%	18.0%	27.4%	27.9%	27.9%	24.5%	27.6%	40.3%	41.3%	40.2%	35.1%	45.8%
Italiano	4.8%	4.2%	4.2%	4.1%	3.7%	5.9%	4.7%	3.7%	4.1%	2.6%	10.9%		1.0%	8.8%	4.2%
Romancio	0.8%	0.7%	1.0%	0.9%	1.0%	1.5%	0.6%	1.3%	1.0%	1.0%	5.4%	6.7%	15.7%	10.5%	12.5%
DSC															
Tedesco	68.1%	69.7%	69.3%	70.2%	70.9%	61.5%	61.5%	60.9%	61.2%	62.5%	56.7%	55.7%	47.2%	48.8%	56.9%
Francese	27.5%	25.4%	24.8%	23.8%	22.2%	34.0%	32.7%	31.8%	31.3%	28.3%	39.3%	37.9%	37.4%	33.7%	30.9%
Italiano	3.6%	3.6%	4.7%	4.8%	5.9%	4.0%	4.2%	5.8%	6.2%	7.9%	4.0%	6.4%	15.3%	17.6%	12.3%
Romancio	0.9%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	0.6%	1.5%	1.5%	1.3%	1.4%					
Rete esterna															
Tedesco	64.8%	64.8%	64.1%	63.6%	62.9%	63.3%	64.7%	64.1%	63.7%	62.9%	62.6%	59.1%	58.2%	58.4%	56.7%
Francese	26.7%	25.9%	27.2%	27.8%	28.3%	28.5%	26.6%	27.9%	28.2%	28.9%	29.3%	29.8%	31.9%	31.5%	31.8%
Italiano	7.9%	8.5%	7.9%	7.8%	8.0%	7.4%	7.6%	6.9%	7.0%	7.1%	6.5%	8.2%	7.0%	7.5%	9.2%
Romancio	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	1.2%	1.1%	1.1%	1.1%	1.7%	3.0%	2.9%	2.6%	2.3%
SES / DP															
Tedesco	56.7%	54.4%	52.4%	52.8%	55.3%	58.8%	57.4%	57.1%	57.1%	59.7%	72.8%	51.6%	54.5%	50.3%	67.6%
Francese	38.6%	40.7%	41.7%	40.2%	38.1%	34.1%	36.6%	35.5%	34.6%	32.6%	22.2%	39.0%	39.0%	36.6%	24.8%
Italiano	4.3%	4.2%	5.0%	6.0%	5.9%	6.3%	5.5%	6.5%	7.2%	6.9%	2.8%	4.5%	1.7%	6.6%	5.8%
Romancio	0.4%	0.7%	0.9%	1.0%	0.8%	0.8%	0.5%	0.9%	1.2%	0.8%	2.1%	4.9%	4.8%	6.6%	1.8%
SG / DFAE															
Tedesco	68.6%	71.2%	69.3%	68.5%	67.4%	57.7%	58.8%	59.4%	59.9%	60.3%	67.6%	76.5%	71.2%	73.7%	76.0%
Francese	26.2%	23.4%	25.2%	25.8%	26.5%	33.2%	31.1%	29.9%	29.4%	28.6%	24.3%	20.9%	19.2%	24.2%	24.0%
Italiano	5.0%	5.4%	5.6%	5.7%	6.1%	8.7%	10.2%	10.7%	10.7%	11.1%	6.1%	2.6%	9.6%	2.0%	
Romancio	0.2%					0.4%					2.0%				
Totale DFI															
Tedesco	63.9%	64.0%	63.6%	63.4%	63.3%	70.2%	69.1%	68.9%	68.9%	69.6%	73.5%	69.3%	69.5%	68.4%	75.2%
Francese	30.4%	30.6%	30.9%	31.1%	31.3%	25.7%	26.5%	26.7%	26.4%	26.1%	24.7%	29.0%	28.7%	28.0%	22.4%
Italiano	5.4%	5.2%	5.3%	5.2%	5.2%	3.7%	4.1%	4.0%	4.2%	3.8%	0.1%		0.1%	1.8%	1.7%
Romancio	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%	0.5%	0.4%	1.6%	1.7%	1.7%	1.8%	0.7%

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
SG / DFI															
Tedesco	65.5%	65.9%	68.3%	71.5%	71.2%	66.8%	67.3%	68.7%	71.3%	72.5%	59.2%	55.1%	68.5%	76.4%	76.5%
Francese	27.6%	28.0%	25.9%	23.2%	23.8%	26.5%	27.2%	24.8%	22.5%	23.2%	40.0%	44.9%	31.5%	23.6%	23.5%
Italiano	6.2%	6.1%	5.8%	5.3%	5.1%	5.5%	5.5%	6.5%	6.2%	4.3%	0.8%				
Romancio	0.7%					1.3%									
UFU															
Tedesco	77.2%	73.5%	66.9%	63.9%	71.1%	77.7%	75.2%	75.0%	69.7%	79.8%					
Francese	22.0%	24.6%	28.2%	31.4%	24.4%	22.3%	24.8%	25.0%	23.2%	12.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Italiano	0.9%														
Romancio		1.9%	4.9%	4.7%	4.4%				7.1%	7.4%					
AFS															
Tedesco	71.3%	73.6%	72.4%	74.4%	73.0%	78.4%	78.0%	80.1%	81.8%	77.5%	100.0%	57.1%	50.0%	50.0%	50.0%
Francese	22.9%	22.0%	22.4%	20.5%	23.3%	21.6%	22.0%	19.9%	18.2%	22.5%		42.9%	50.0%	50.0%	50.0%
Italiano	5.8%	4.4%	5.2%	5.1%	3.6%										
Romancio															
UFC															
Tedesco	67.5%	66.7%	67.3%	67.4%	67.9%	60.4%	57.3%	57.7%	61.2%	65.3%	50.0%	50.0%	50.0%	61.0%	100.0%
Francese	22.6%	22.3%	22.2%	22.2%	21.2%	30.8%	34.2%	33.2%	30.9%	26.6%	50.0%	50.0%	50.0%	39.0%	
Italiano	9.5%	10.6%	10.1%	9.9%	10.3%	7.7%	8.5%	9.1%	7.9%	8.1%					
Romancio	0.5%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	1.1%									
MeteoSvizzera															
Tedesco	66.8%	66.9%	67.1%	68.3%	68.7%	66.7%	67.9%	66.7%	66.7%	68.5%	75.0%	73.9%	73.3%	75.0%	80.0%
Francese	24.8%	25.1%	24.5%	23.8%	23.4%	22.7%	21.7%	22.8%	21.9%	20.5%	25.0%	26.1%	26.7%	25.0%	20.0%
Italiano	8.4%	8.0%	8.4%	7.9%	8.0%	10.5%	10.4%	10.5%	11.4%	11.0%					
Romancio															
UFSP															
Tedesco	77.0%	78.3%	77.1%	76.5%	76.3%	76.8%	76.6%	76.2%	75.8%	75.6%	80.0%	79.4%	80.1%	75.5%	86.0%
Francese	19.0%	18.4%	19.3%	19.9%	20.3%	20.2%	20.3%	20.5%	20.8%	21.4%	20.0%	20.6%	19.9%	24.5%	14.0%
Italiano	3.5%	2.9%	3.1%	3.1%	3.0%	2.5%	2.7%	2.6%	2.7%	2.3%					
Romancio	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.6%	0.7%	0.6%					
UST															
Tedesco	42.6%	42.4%	41.5%	40.8%	40.1%	49.0%	46.0%	44.9%	43.9%	46.0%	71.4%	66.7%	65.3%	50.0%	50.0%
Francese	52.6%	53.4%	54.2%	54.8%	55.5%	47.5%	50.5%	52.3%	52.2%	50.7%	28.6%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
Italiano	4.7%	4.0%	4.1%	4.3%	4.3%	3.5%	3.5%	2.8%	3.9%	3.3%			1.4%	16.7%	16.7%
Romancio	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%										
UFAS															
Tedesco	70.0%	70.7%	69.9%	69.5%	69.5%	69.1%	68.7%	68.8%	68.8%	69.1%	88.6%	79.3%	70.0%	69.2%	69.5%
Francese	25.5%	25.2%	25.7%	25.9%	26.0%	28.6%	29.2%	29.1%	28.1%	27.8%	11.4%	20.7%	30.0%	30.8%	30.5%
Italiano	4.6%	4.1%	4.3%	4.6%	4.5%	2.3%	2.1%	2.2%	3.1%	3.0%					
Romancio															
USAV															
Tedesco	76.5%	74.2%	73.4%	72.3%	72.3%	74.6%	72.7%	71.7%	71.1%	71.6%	73.6%	70.7%	71.4%	71.4%	79.8%
Francese	18.6%	19.5%	20.2%	21.2%	21.3%	20.3%	20.6%	21.6%	22.1%	21.9%	13.2%	14.6%	14.3%	14.3%	14.3%
Italiano	4.5%	5.6%	5.6%	5.7%	5.9%	4.4%	5.7%	5.5%	5.7%	5.6%					
Romancio	0.4%	0.7%	0.8%	0.8%	0.6%	0.6%	1.0%	1.2%	1.1%	0.9%	13.2%	14.6%	14.3%	14.3%	6.0%

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
IVI															
Tedesco	87.9%	86.1%	84.4%	85.2%	82.7%	78.4%	70.2%	68.8%	75.6%	73.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	9.2%	11.1%	12.7%	13.3%	15.9%	16.2%	23.7%	25.0%	24.4%	24.8%					
Italiano	2.8%	2.8%	2.8%	1.5%	1.4%	5.4%	6.1%	6.3%		2.1%					
Romancio															
Totale DFGP															
Tedesco	74.2%	74.1%	73.1%	72.6%	72.8%	71.8%	71.1%	71.3%	71.0%	71.2%	83.7%	82.7%	82.1%	78.2%	80.2%
Francese	20.0%	19.8%	20.6%	21.1%	21.1%	21.9%	21.7%	21.8%	22.2%	22.2%	16.3%	15.4%	15.6%	19.7%	16.8%
Italiano	5.6%	5.8%	5.9%	5.9%	5.8%	5.8%	6.7%	6.4%	6.2%	6.1%		1.9%	2.2%	2.1%	3.0%
Romancio	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
SG / DFGP															
Tedesco	83.0%	82.6%	82.4%	81.7%	82.1%	82.0%	81.2%	81.0%	77.1%	76.8%	80.0%	100.0%	100.0%	81.3%	80.0%
Francese	9.5%	9.9%	10.1%	11.0%	10.9%	16.0%	16.7%	16.9%	20.8%	21.3%	20.0%			18.8%	20.0%
Italiano	7.5%	7.5%	7.6%	7.2%	7.0%	2.0%	2.1%	2.1%	2.1%	1.9%					
Romancio															
UFG															
Tedesco	71.8%	72.7%	72.7%	72.3%	72.1%	66.7%	68.0%	67.8%	67.9%	66.7%	81.3%	74.6%	72.7%	72.3%	73.5%
Francese	23.5%	22.8%	22.9%	23.1%	23.7%	28.1%	26.7%	27.2%	27.1%	28.3%	18.7%	25.4%	27.3%	27.7%	26.5%
Italiano	4.4%	4.2%	4.0%	4.2%	3.9%	4.6%	4.7%	4.4%	4.5%	4.5%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%					
fedpol															
Tedesco	74.3%	74.6%	74.5%	74.0%	74.0%	69.8%	69.1%	70.7%	70.0%	70.5%	75.9%	77.9%	71.8%	59.1%	68.4%
Francese	18.8%	18.5%	18.5%	19.1%	19.4%	21.3%	21.8%	21.0%	21.8%	21.7%	24.1%	22.1%	28.2%	40.9%	31.6%
Italiano	6.6%	6.6%	6.7%	6.5%	6.3%	8.4%	8.7%	7.8%	7.7%	7.3%					
Romancio	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%					
ISDC															
Tedesco	20.5%	23.2%	25.1%	25.0%	20.4%	31.6%	33.8%	39.4%	48.8%	39.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	72.9%	70.4%	68.2%	67.5%	72.8%	60.5%	58.6%	51.8%	41.5%	52.3%					
Italiano	6.6%	6.4%	6.7%	7.5%	6.8%	7.9%	7.6%	8.8%	9.8%	7.9%					
Romancio															
CFCG															
Tedesco	67.4%	65.2%	62.5%	63.6%	66.6%	66.4%	63.1%	60.4%	62.2%	66.0%	71.4%	75.0%	68.4%	57.1%	73.3%
Francese	29.7%	31.9%	34.9%	33.8%	31.1%	30.0%	33.5%	36.4%	34.6%	31.3%	28.6%	25.0%	31.6%	42.9%	26.7%
Italiano	2.9%	2.8%	2.6%	2.6%	2.3%	3.7%	3.4%	3.2%	3.1%	2.7%					
Romancio															
SEM															
Tedesco	73.1%	72.5%	70.6%	69.7%	70.1%	74.8%	73.2%	71.7%	71.5%	72.5%	89.9%	87.5%	88.6%	89.0%	88.9%
Francese	21.4%	21.1%	22.7%	23.7%	23.1%	20.8%	19.6%	21.0%	21.5%	20.5%	10.1%	6.8%	5.7%	5.5%	2.8%
Italiano	5.3%	6.1%	6.4%	6.4%	6.5%	4.2%	6.7%	6.8%	6.5%	6.6%		5.7%	5.7%	5.5%	8.3%
Romancio	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%					
CSI-DFGP															
Tedesco	83.9%	84.0%	83.3%	83.7%	82.8%	84.8%	86.2%	85.8%	86.9%	85.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	12.1%	12.8%	12.8%	12.5%	13.6%	11.6%	10.8%	11.3%	10.3%	11.3%					
Italiano	3.3%	2.4%	2.7%	2.7%	2.9%	2.1%	1.5%	1.4%	1.4%	2.1%					
Romancio	0.8%	0.8%	1.2%	1.0%	0.7%	1.5%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%					

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Totale DDPS															
Tedesco	75.5%	75.6%	74.9%	74.5%	74.1%	78.4%	79.0%	78.3%	78.0%	78.2%	80.0%	79.6%	79.9%	78.5%	76.7%
Francese	18.1%	17.6%	18.3%	18.7%	18.9%	16.6%	15.7%	16.8%	16.9%	16.8%	16.6%	16.0%	15.8%	16.9%	18.5%
Italiano	5.8%	6.1%	6.1%	6.1%	6.3%	4.4%	4.7%	4.6%	4.6%	4.6%	2.3%	3.2%	3.6%	4.0%	4.3%
Romancio	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	1.1%	1.3%	0.8%	0.6%	0.6%
SG / DDPS															
Tedesco	73.4%	74.4%	73.9%	72.9%	73.6%	76.7%	78.4%	77.9%	78.1%	79.3%	68.6%	70.1%	69.5%	68.5%	69.5%
Francese	19.7%	18.6%	19.3%	20.6%	19.9%	18.0%	16.3%	17.3%	17.5%	16.4%	25.9%	23.9%	22.9%	26.1%	25.0%
Italiano	6.3%	6.2%	6.4%	6.2%	6.2%	4.0%	4.0%	4.5%	4.4%	4.3%			5.7%	5.4%	5.5%
Romancio	0.6%	0.8%	0.4%	0.3%	0.3%	1.3%	1.3%	0.2%			5.5%	6.1%	1.9%		
AVI-AIN															
Tedesco	70.9%	66.7%	67.3%	67.3%	80.4%	83.6%	75.0%	75.8%	75.8%	77.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	29.1%	33.3%	32.7%	32.7%	19.6%	16.4%	25.0%	24.2%	24.2%	22.2%					
Italiano															
Romancio															
SIC															
Tedesco	74.9%	47.6%	75.6%	74.4%	73.8%	68.1%	37.8%	69.7%	68.8%	68.2%	72.7%		80.0%	72.7%	74.1%
Francese	20.5%	41.7%	21.2%	22.0%	22.8%	25.8%	52.4%	27.2%	28.0%	29.3%	27.3%	100.0%	20.0%	27.3%	25.9%
Italiano	3.8%	7.6%	2.6%	2.6%	2.7%	5.1%	4.9%	2.7%	2.4%	2.1%					
Romancio	0.7%	3.1%	0.6%	1.0%	0.7%	1.0%	4.9%	0.4%	0.8%	0.4%					
UFSP0															
Tedesco	66.3%	65.4%	66.3%	66.5%	66.1%	89.0%	87.9%	87.7%	88.1%	88.0%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%
Francese	16.2%	16.2%	16.0%	16.0%	16.0%	6.4%	6.7%	7.3%	7.0%	6.7%					
Italiano	17.1%	17.9%	17.2%	17.1%	17.5%	3.2%	4.0%	3.7%	3.7%	4.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
Romancio	0.4%	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%					
UFPP															
Tedesco	82.7%	82.7%	82.6%	82.2%	82.7%	81.0%	82.3%	82.1%	81.3%	81.7%	85.9%	87.5%	87.5%	77.8%	77.1%
Francese	12.1%	12.5%	12.9%	13.1%	12.3%	14.4%	13.5%	13.8%	14.2%	13.5%	14.1%	12.5%	12.5%	22.2%	22.9%
Italiano	4.4%	3.8%	3.6%	3.7%	4.1%	3.7%	3.3%	3.2%	3.7%	4.0%					
Romancio	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%					
BAC															
Tedesco	86.0%	85.8%	85.7%	85.0%	84.3%	85.0%	85.7%	84.8%	84.2%	85.3%	100.0%	100.0%	100.0%	88.5%	90.2%
Francese	10.6%	10.4%	10.2%	10.9%	11.1%	12.4%	11.8%	12.6%	12.8%	11.8%					
Italiano	1.7%	1.8%	2.1%	2.1%	2.4%	2.6%	2.5%	2.6%	3.0%	2.8%				11.5%	9.8%
Romancio	1.7%	2.0%	2.0%	2.0%	2.2%										
BLEs															
Tedesco	74.4%	73.4%	73.0%	73.2%	72.7%	81.4%	82.3%	80.7%	82.2%	83.7%	79.1%	77.8%	75.7%	73.3%	78.3%
Francese	18.3%	19.0%	19.1%	19.1%	19.5%	12.9%	11.9%	13.5%	11.7%	10.0%	10.4%	11.1%	13.5%	17.8%	18.3%
Italiano	6.6%	6.7%	6.9%	6.9%	7.0%	4.9%	4.9%	4.9%	5.3%	5.5%	10.4%	11.1%	10.8%	8.9%	3.3%
Romancio	0.7%	0.9%	1.0%	0.9%	0.8%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%					
Cdo Istr															
Tedesco	73.9%	73.9%	73.9%	73.5%	72.7%	75.2%	75.4%	75.7%	75.2%	73.8%	91.0%	93.8%	90.8%	90.2%	85.5%
Francese	18.5%	18.2%	18.3%	18.6%	19.3%	15.5%	15.5%	15.0%	16.2%	17.1%	6.0%	3.1%	5.9%	6.5%	6.8%
Italiano	7.0%	7.2%	7.2%	7.2%	7.3%	8.5%	8.4%	8.6%	7.9%	7.9%	3.0%	3.1%	3.2%	3.3%	7.7%
Romancio	0.6%	0.7%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	1.1%					

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Cdo Op															
Tedesco	67.6%	69.3%	67.2%	67.3%	67.1%	73.7%	74.8%	74.9%	75.9%	76.5%	68.8%	60.3%	65.5%	68.4%	65.7%
Francese	25.6%	23.3%	25.3%	25.2%	25.2%	21.2%	19.1%	19.1%	18.0%	17.6%	25.8%	29.7%	26.2%	23.7%	26.6%
Italiano	6.4%	6.9%	7.1%	7.1%	7.2%	4.8%	5.6%	5.4%	5.6%	5.5%	2.7%	6.7%	5.6%	5.3%	5.2%
Romancio	0.4%	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.3%	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	2.7%	3.3%	2.8%	2.6%	2.6%
SM Es															
Tedesco	87.2%	86.0%	85.3%	82.2%	82.7%	85.8%	83.5%	83.3%	82.0%	81.6%	73.4%	77.2%	81.4%	82.0%	75.5%
Francese	11.0%	12.0%	12.4%	14.5%	13.9%	12.4%	14.3%	13.8%	13.9%	14.1%	26.6%	22.8%	18.6%	18.0%	24.5%
Italiano	1.8%	2.0%	2.4%	3.3%	3.4%	1.8%	2.2%	2.9%	4.2%	4.1%					
Romancio					0.1%					0.2%					
armasuisse Acquisti															
Tedesco	91.7%	91.5%	91.0%	90.8%	90.7%	89.6%	88.5%	88.2%	86.1%	85.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	7.0%	7.1%	7.8%	7.9%	7.7%	8.3%	9.0%	9.4%	11.4%	11.2%					
Italiano	1.1%	1.2%	1.0%	1.0%	1.2%	2.0%	2.4%	2.4%	2.5%	2.4%					
Romancio	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%					0.6%					
armasuisse S+T															
Tedesco	83.0%	78.8%	75.1%	75.4%	75.3%	70.4%	65.5%	60.8%	63.2%	63.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	16.0%	17.2%	20.5%	20.7%	21.3%	27.7%	28.0%	32.3%	30.9%	31.7%					
Italiano	1.0%	4.0%	4.4%	3.9%	3.4%	1.8%	6.5%	7.0%	5.9%	5.1%					
Romancio															
armasuisse Immo															
Tedesco	83.1%	83.2%	82.5%	81.3%	80.9%	87.4%	87.1%	86.9%	86.8%	87.2%	100.0%	100.0%	79.6%	75.0%	75.0%
Francese	11.3%	11.0%	11.8%	13.1%	13.9%	10.9%	11.3%	11.6%	11.8%	11.4%			20.4%	25.0%	25.0%
Italiano	4.9%	5.3%	5.2%	5.2%	4.9%	1.6%	1.6%	1.5%	1.4%	1.4%					
Romancio	0.7%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%										
swisstopo															
Tedesco	78.8%	78.6%	78.5%	77.7%	77.2%	75.0%	74.3%	73.4%	72.4%	71.7%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	52.2%
Francese	18.4%	18.3%	18.8%	19.1%	19.4%	21.4%	21.7%	23.8%	24.8%	24.5%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	47.8%
Italiano	2.9%	3.1%	2.7%	3.3%	3.4%	3.6%	4.0%	2.8%	2.8%	3.5%					
Romancio					0.1%					0.2%					
Totale DFF															
Tedesco	66.0%	65.9%	65.8%	65.5%	64.9%	78.4%	77.8%	77.4%	76.1%	76.0%	75.8%	75.6%	73.5%	74.7%	75.3%
Francese	24.5%	24.7%	24.8%	25.0%	25.3%	18.0%	18.4%	18.6%	19.5%	19.8%	21.2%	21.2%	22.2%	20.7%	19.9%
Italiano	9.2%	9.1%	9.0%	9.1%	9.4%	3.4%	3.6%	3.9%	4.2%	4.0%	3.0%	3.2%	4.3%	4.6%	4.8%
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%					
SG / DFF															
Tedesco	60.0%	59.8%	61.7%	64.6%	64.0%	80.0%	79.3%	79.7%	79.5%	78.9%	89.5%	87.9%	89.5%	90.2%	90.2%
Francese	23.5%	23.7%	22.7%	21.1%	22.8%	12.6%	13.3%	14.1%	14.5%	15.9%					
Italiano	15.6%	15.7%	14.8%	13.6%	12.2%	7.5%	7.5%	6.2%	5.9%	4.6%	10.5%	12.1%	10.5%	9.8%	9.8%
Romancio	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%					0.6%					
AFF															
Tedesco	89.4%	89.7%	89.6%	89.4%	87.7%	88.1%	88.4%	88.4%	88.1%	86.4%	90.9%	89.6%	82.0%	81.8%	81.8%
Francese	10.2%	9.6%	9.4%	9.6%	10.9%	11.9%	11.2%	10.8%	10.9%	12.0%	9.1%	10.4%	18.0%	18.2%	18.2%
Italiano	0.5%	0.7%	1.0%	1.1%	1.4%		0.4%	0.8%	1.0%	1.5%					
Romancio															

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
UCC															
Tedesco	25.8%	26.0%	26.0%	25.9%	25.3%	20.2%	20.8%	21.3%	21.6%	20.8%	14.3%	15.0%	18.2%	29.4%	33.3%
Francese	66.7%	66.9%	67.1%	67.6%	68.2%	71.7%	70.6%	70.6%	69.3%	70.6%	85.7%	85.0%	81.8%	70.6%	66.7%
Italiano	7.4%	6.9%	6.8%	6.4%	6.4%	6.7%	7.1%	6.8%	7.8%	7.4%					
Romancio	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	1.3%	1.4%	1.4%	1.3%	1.2%					
SMINT															
Tedesco	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%					
Francese															
Italiano															
Romancio															
SFI															
Tedesco	75.4%	76.6%	76.4%	77.9%	77.1%	73.8%	73.4%	73.8%	75.4%	74.5%	90.8%	90.2%	94.3%	100.0%	100.0%
Francese	19.2%	18.0%	19.2%	18.0%	19.1%	19.7%	20.0%	20.8%	19.5%	20.9%	9.2%	9.8%	5.7%		
Italiano	5.5%	5.4%	4.3%	3.3%	3.8%	6.6%	6.6%	5.4%	4.1%	4.7%					
Romancio				0.8%					1.0%						
AFC															
Tedesco	73.0%	73.0%	72.3%	71.6%	71.3%	71.7%	70.6%	70.2%	70.4%	70.6%	63.2%	62.2%	55.6%	60.1%	63.2%
Francese	22.0%	22.1%	22.6%	23.2%	23.1%	24.0%	24.6%	24.7%	24.5%	24.3%	31.6%	32.4%	33.3%	29.1%	26.3%
Italiano	4.9%	4.8%	4.9%	5.0%	5.3%	4.3%	4.8%	5.1%	5.1%	5.1%	5.3%	5.4%	11.1%	10.8%	10.5%
Romancio	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%										
UDSC															
Tedesco	59.0%	59.3%	59.2%	59.0%	58.7%	72.0%	71.7%	71.7%	69.6%	70.0%	86.5%	88.2%	74.4%	75.8%	75.0%
Francese	26.4%	26.0%	26.0%	26.0%	26.0%	20.2%	20.4%	20.5%	22.3%	22.4%	6.7%	4.3%	18.6%	16.1%	16.7%
Italiano	13.9%	14.0%	14.1%	14.3%	14.7%	7.1%	7.2%	7.4%	7.8%	7.2%	6.7%	7.5%	7.0%	8.1%	8.3%
Romancio	0.7%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.4%	0.3%	0.3%					
ODIC															
Tedesco	93.9%	95.6%	96.5%			95.9%	95.8%	96.0%			100.0%	100.0%	100.0%		
Francese	6.1%	4.4%	3.5%			4.1%	4.2%	4.0%							
Italiano															
Romancio															
UFIT															
Tedesco	90.8%	91.0%	90.9%	90.7%	90.6%	92.2%	91.7%	91.6%	91.1%	91.2%	75.0%	76.7%	85.7%	92.9%	100.0%
Francese	7.7%	7.6%	7.6%	7.8%	7.8%	6.8%	7.0%	6.7%	6.9%	7.2%	25.0%	23.3%	14.3%	7.1%	
Italiano	1.5%	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.0%	1.3%	1.7%	2.1%	1.5%					
Romancio															
CDF															
Tedesco	77.6%	75.2%	77.0%	77.4%	75.7%	77.9%	76.0%	77.8%	77.2%	76.4%	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	66.7%
Francese	21.5%	23.9%	22.2%	21.8%	23.0%	22.1%	24.0%	22.2%	22.8%	23.6%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	33.3%
Italiano	0.9%	0.9%	0.9%	0.8%	1.3%										
Romancio															
UUPER															
Tedesco	85.9%	86.0%	84.9%	84.8%	84.8%	86.6%	87.2%	85.6%	85.4%	86.7%	73.9%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%
Francese	10.1%	9.7%	9.7%	9.6%	9.9%	9.3%	9.1%	9.0%	7.8%	7.2%	26.1%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
Italiano	4.0%	4.3%	5.4%	5.6%	5.4%	4.0%	3.7%	5.4%	6.8%	6.1%					
Romancio															

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
UFCL															
Tedesco	90.7%	93.6%	93.0%	92.5%	92.2%	92.3%	89.8%	86.8%	86.1%	87.3%	85.7%	85.5%	85.7%	85.7%	80.0%
Francese	4.3%	4.5%	5.1%	5.5%	5.5%	7.6%	10.2%	13.0%	13.9%	12.7%	14.3%	14.5%	14.3%	14.3%	20.0%
Italiano	4.7%	1.7%	1.6%	1.6%	2.0%	0.1%		0.2%							
Romancio	0.3%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%										
Totale DEFR															
Tedesco	71.8%	72.4%	71.0%	70.3%	69.0%	73.4%	73.4%	72.6%	72.0%	71.4%	79.3%	82.5%	80.7%	81.8%	78.3%
Francese	24.2%	23.6%	24.8%	25.5%	26.3%	22.3%	22.2%	23.0%	23.5%	23.5%	15.8%	13.8%	15.8%	14.7%	18.9%
Italiano	3.8%	3.8%	3.9%	4.0%	4.5%	4.2%	4.2%	4.2%	4.3%	4.8%	4.9%	3.7%	3.5%	3.4%	2.8%
Romancio	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%					
SG / DEFR															
Tedesco	67.7%	66.8%	64.9%	63.7%	64.4%	69.6%	69.0%	70.9%	69.0%	68.8%	87.4%	100.0%	90.9%	90.9%	83.6%
Francese	19.0%	20.1%	22.1%	24.1%	23.2%	22.2%	22.5%	22.4%	24.5%	24.5%	12.6%		9.1%	9.1%	16.4%
Italiano	13.3%	13.1%	13.1%	12.2%	12.3%	8.2%	8.5%	6.7%	6.6%	6.7%					
Romancio					0.1%										
SECO															
Tedesco	76.5%	76.5%	75.9%	73.8%	73.7%	73.5%	73.8%	73.1%	71.6%	71.5%	83.1%	80.0%	79.2%	75.9%	75.9%
Francese	20.2%	20.0%	20.7%	22.2%	21.8%	22.8%	22.1%	23.1%	24.5%	23.9%	11.7%	15.0%	15.6%	19.3%	21.1%
Italiano	3.1%	3.1%	3.0%	3.7%	3.9%	3.4%	3.6%	3.3%	3.4%	3.8%	5.2%	5.0%	5.2%	4.8%	3.1%
Romancio	0.2%	0.4%	0.4%	0.4%	0.6%	0.2%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%					
UFAG															
Tedesco	76.6%	76.7%	75.4%	74.9%	73.3%	72.7%	72.2%	71.9%	72.0%	72.0%	48.5%	55.2%	66.7%	66.2%	57.1%
Francese	18.9%	19.5%	20.6%	20.7%	21.8%	22.7%	23.8%	24.3%	24.0%	23.4%	51.5%	44.8%	33.3%	33.8%	42.9%
Italiano	4.5%	3.8%	4.0%	4.4%	4.9%	4.6%	3.9%	3.8%	4.0%	4.6%					
Romancio															
Agroscope															
Tedesco	62.8%	64.9%	62.5%	61.3%	58.7%	71.6%	73.7%	70.1%	69.1%	66.8%	85.7%	100.0%	50.0%	63.2%	54.5%
Francese	34.8%	32.7%	34.9%	36.2%	37.9%	24.5%	22.6%	25.9%	26.5%	27.9%	14.3%		50.0%	36.8%	45.5%
Italiano	2.4%	2.4%	2.5%	2.5%	3.4%	3.9%	3.7%	4.0%	4.4%	5.3%					
Romancio															
UFAE															
Tedesco	93.5%	92.4%	93.8%	91.8%	87.7%	98.4%	100.0%	98.7%	94.7%	93.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	3.9%	4.9%	3.4%	5.6%	9.8%	1.6%		1.3%	5.3%	6.7%					
Italiano	2.6%	2.7%	2.7%	2.7%	2.5%										
Romancio															
UFAB															
Tedesco	80.3%	80.7%	80.0%	80.1%	80.9%	86.7%	86.7%	86.4%	86.0%	91.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	19.7%	19.3%	20.0%	19.9%	19.1%	13.3%	13.3%	13.6%	14.0%	8.2%					
Italiano															
Romancio															
COMCO															
Tedesco	81.4%	79.1%	79.5%	79.4%	79.1%	80.6%	78.7%	78.5%	78.0%	77.4%	79.3%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%
Francese	14.0%	16.3%	16.2%	16.4%	15.9%	13.6%	15.5%	15.8%	16.4%	15.9%	20.7%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
Italiano	4.7%	4.6%	4.3%	4.2%	5.0%	5.8%	5.8%	5.7%	5.7%	6.7%					
Romancio															

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
CIVI															
Tedesco	77.5%	77.3%	75.9%	77.5%	77.2%	87.2%	87.4%	86.4%	86.7%	92.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	16.7%	16.4%	16.9%	15.8%	15.3%	12.8%	12.6%	13.6%	13.3%	8.0%					
Italiano	4.4%	4.9%	5.7%	5.2%	6.0%										
Romancio	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%										
SAS															
Tedesco	67.2%	65.3%	66.2%	68.7%	68.7%	70.6%	66.9%	66.8%	67.7%	68.8%					
Francese	30.3%	32.2%	29.4%	26.6%	26.8%	29.4%	33.1%	30.2%	29.1%	28.1%					
Italiano	2.5%	2.5%	4.4%	4.6%	4.5%			3.1%	3.2%	3.1%					
Romancio															
SEFRI															
Tedesco	72.8%	71.2%	71.8%	73.3%	72.1%	69.8%	67.6%	69.5%	71.6%	70.7%	67.8%	75.0%	77.8%	87.5%	79.4%
Francese	21.8%	23.5%	22.4%	20.8%	21.8%	23.2%	25.1%	22.9%	20.9%	22.0%	13.2%	12.5%	11.1%		8.8%
Italiano	5.4%	5.3%	5.9%	5.9%	6.0%	7.0%	7.2%	7.5%	7.5%	7.3%	19.0%	12.5%	11.1%	12.5%	11.8%
Romancio															
ISCeco															
Tedesco	90.3%	89.7%	89.9%	90.8%	91.1%	81.1%	78.7%	79.9%	78.6%	79.1%					
Francese	6.9%	7.1%	7.1%	6.1%	5.9%	18.9%	21.3%	20.1%	21.4%	20.9%					
Italiano	2.8%	3.3%	3.0%	3.1%	3.0%										
Romancio															
Totale DATEC															
Tedesco	75.7%	75.6%	74.9%	74.6%	74.1%	74.8%	74.8%	74.0%	73.5%	73.4%	78.3%	79.2%	81.2%	78.5%	79.0%
Francese	18.4%	18.6%	19.1%	19.3%	19.4%	19.9%	19.9%	20.6%	20.8%	20.6%	17.1%	16.4%	13.2%	14.2%	13.3%
Italiano	5.4%	5.3%	5.5%	5.7%	6.0%	4.6%	4.7%	4.8%	5.2%	5.5%	3.7%	2.9%	2.9%	4.4%	4.9%
Romancio	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.6%	0.7%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%	1.5%	2.7%	2.9%	2.9%
SG / DATEC															
Tedesco	74.8%	78.8%	78.2%	77.7%	79.2%	76.1%	81.8%	82.9%	80.1%	80.4%	75.8%	80.0%	84.6%	82.0%	80.2%
Francese	13.8%	9.7%	10.1%	10.8%	9.9%	15.9%	9.4%	9.4%	12.3%	12.6%	24.2%	20.0%	9.0%	9.0%	9.9%
Italiano	10.2%	10.3%	10.6%	10.4%	10.0%	6.0%	6.6%	5.8%	5.7%	5.3%					
Romancio	1.1%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	2.0%	2.2%	1.9%	1.9%	1.8%			6.4%	9.0%	9.9%
UFT															
Tedesco	74.0%	74.4%	74.2%	74.5%	74.3%	71.7%	71.8%	71.5%	72.4%	72.6%	75.0%	76.5%	77.8%	77.8%	77.8%
Francese	22.3%	22.5%	22.0%	21.8%	21.7%	24.5%	24.8%	24.2%	23.5%	23.1%	25.0%	23.5%	22.2%	22.2%	22.2%
Italiano	2.5%	2.0%	2.7%	2.6%	3.0%	2.3%	2.1%	3.0%	2.9%	3.1%					
Romancio	1.2%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.5%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%					
UFAC															
Tedesco	85.4%	84.2%	83.2%	82.8%	82.7%	84.0%	83.6%	82.0%	81.1%	81.8%	72.2%	83.3%	83.1%	79.3%	86.4%
Francese	11.4%	12.5%	13.3%	13.6%	14.1%	12.0%	12.8%	14.0%	14.8%	14.7%	16.7%	16.7%	16.9%	20.7%	13.6%
Italiano	2.8%	2.6%	2.9%	3.1%	2.9%	3.7%	3.1%	3.4%	3.7%	3.4%	11.1%				
Romancio	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	0.3%	0.2%	0.6%	0.6%	0.4%						
UFE															
Tedesco	80.8%	79.9%	78.7%	77.7%	76.2%	77.9%	77.2%	74.4%	72.9%	71.5%	83.3%	83.3%	82.9%	83.3%	83.3%
Francese	15.0%	15.7%	17.3%	18.0%	19.0%	17.0%	17.0%	20.1%	21.1%	22.1%	16.7%	16.7%	17.1%	16.7%	16.7%
Italiano	3.8%	4.0%	3.6%	4.0%	4.5%	4.6%	5.3%	5.0%	5.5%	6.0%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
USTRA															
Tedesco	72.2%	72.7%	72.3%	70.9%	70.2%	72.1%	71.9%	71.4%	69.3%	69.7%	63.6%	62.8%	60.2%	51.2%	61.0%
Francese	17.7%	17.7%	18.0%	18.8%	18.9%	19.6%	19.5%	19.9%	20.8%	20.1%	18.2%	17.4%	18.6%	20.9%	11.0%
Italiano	10.1%	9.6%	9.8%	10.3%	11.0%	8.4%	8.5%	8.7%	9.9%	10.3%	18.2%	19.8%	21.2%	27.9%	28.1%
Romancio															
UFCOM															
Tedesco	63.8%	62.5%	61.7%	62.5%	62.0%	65.1%	63.6%	63.1%	63.4%	63.0%	70.6%	66.7%	61.9%	63.8%	50.0%
Francese	31.0%	31.9%	33.0%	32.0%	32.6%	31.3%	32.4%	33.5%	33.0%	33.1%	17.6%	16.7%	19.0%	18.8%	33.3%
Italiano	5.0%	5.2%	4.9%	5.1%	5.1%	3.2%	3.3%	2.7%	2.9%	3.2%					
Romancio	0.2%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	11.8%	16.7%	19.0%	17.4%	16.7%
UFAM															
Tedesco	78.0%	77.9%	76.5%	76.4%	76.2%	76.6%	76.7%	75.7%	75.6%	76.1%	87.7%	86.8%	93.2%	93.4%	93.8%
Francese	17.4%	17.4%	18.5%	18.7%	18.9%	19.2%	19.1%	20.1%	20.2%	19.7%	12.3%	13.2%	6.8%	6.6%	6.2%
Italiano	4.2%	4.4%	4.7%	4.6%	4.7%	3.8%	3.7%	4.0%	4.0%	4.0%					
Romancio	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.5%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%					
ARE															
Tedesco	72.5%	72.1%	73.9%	75.3%	74.7%	70.0%	70.5%	71.6%	72.6%	71.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	17.5%	18.3%	16.4%	15.5%	15.9%	18.7%	18.7%	17.8%	17.5%	18.6%					
Italiano	6.5%	6.0%	6.9%	6.8%	6.0%	8.2%	7.7%	8.6%	8.3%	7.6%					
Romancio	3.6%	3.6%	2.8%	2.4%	3.4%	3.1%	3.1%	2.1%	1.5%	2.8%					
SISI															
Tedesco	79.2%	79.5%	78.8%	76.4%	76.5%	82.5%	82.9%	83.3%	84.6%	84.6%					
Francese	20.8%	20.5%	21.2%	21.2%	17.6%	17.5%	17.1%	16.7%	12.2%	7.7%					
Italiano				2.5%	5.9%				3.2%	7.7%					
Romancio															
RegInfra															
Tedesco	80.0%	80.9%	79.0%	80.5%	79.0%	80.6%	82.5%	81.4%	82.8%	79.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	14.9%	14.2%	16.3%	14.7%	13.1%	15.1%	13.3%	14.6%	13.2%	12.6%					
Italiano	5.0%	5.0%	4.7%	4.8%	8.0%	4.4%	4.2%	4.0%	4.1%	8.1%					
Romancio															
Amministrazione federale															
Tedesco	70.9%	70.9%	70.4%	70.1%	69.7%	73.5%	73.5%	72.9%	72.6%	72.7%	72.2%	71.6%	70.6%	70.4%	71.1%
Francese	22.1%	21.9%	22.4%	22.7%	23.0%	21.2%	20.9%	21.5%	21.7%	21.6%	22.7%	22.6%	23.1%	23.0%	22.4%
Italiano	6.6%	6.6%	6.6%	6.7%	6.9%	4.9%	5.1%	5.1%	5.2%	5.2%	4.1%	4.4%	4.7%	5.1%	5.4%
Romancio	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	1.1%	1.4%	1.5%	1.5%	1.2%

Allegato 2: 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, gli indicatori sono tuttavia confrontati con gli obiettivi validi per l'Amministrazione federale. In alcuni casi, la quantità dei dati è troppo esigua perché gli indicatori possano fornire indicazioni sensate o perché sia garantita la protezione dei dati. Pertanto queste informazioni non figurano nel presente rapporto.

1. Stipendio lordo

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Stipendio medio fr.	139 130	139 059	140 847	140 129	140 042

2. Valutazioni del personale

Livelli di valutazione	1	2	3	4
Risultati in %	0,4 (0,4)	2,3 (1,5)	83,8 (85,7)	13,6 (12,5)

3. Premi e indennità

Categoria / pagamenti ⁷	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione	59 (45)	174 226 (150 364)	2953 (3341)
Indennità di funzione	24 (22)	38 758 (37 699)	1615 (1714)

4. Età

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Età media	46,3	46,2	46,7	46,8	46,7

5. Ripartizione in base al sesso

Anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Donne in %	54,5	53,6	53,9	54,7	54,9	46,0–50,0
Uomini in %	45,5	46,4	46,1	45,3	45,1	50,0–54,0

⁷ 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	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Classi 24–29 in %	42,1	43,5	43,9	47,6	47,4	36,0–43,0
Classi 30–38 in %	27,5	30,8	30,8	30,0	29,8	27,0–32,0

6. Ripartizione delle lingue

Anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Tedesco in %	71,1	71,5	70,6	70,5	69,9	68,5–70,5
Francese in %	24,7	24,4	25,6	25,9	26,2	21,5–23,5
Italiano in %	3,5	3,3	3,0	2,9	3,2	6,5–8,5
Romancio in %	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,5–1,0

7. Lavoro a tempo parziale

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Donne in %	76,6	75,1	74,8	73,0	72,2
Uomini in %	45,3	44,9	46,0	46,2	47,0
Ø donne e uomini in %	62,4	61,1	61,6	60,9	60,8

8. Apprendisti e praticanti universitari

Anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Apprendisti in %	2,4	2,2	1,7	1,8	2,3	4,0–5,0
Praticanti universitari in %	3,7	4,0	3,4	3,3	3,6	2,0–2,5

9. Fluttuazione

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Fluttuazione lorda in %	10,1	6,5	7,1	7,3	10,4
Fluttuazione netta in %	5,4	3,3	3,5	4,2	4,8

Allegato 3: 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 (TF, art. 3 cpv. 1 lett. e LPers) e, secondo l'articolo 3 capoverso 2 LPers e delle pertinenti leggi, il Tribunale penale federale (TPF), il Tribunale amministrativo federale (TAF) e il Tribunale federale dei brevetti (TFB). Gli indicatori includono anche i dati sul Ministero pubblico della Confederazione e sulle 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 gli indicatori possano fornire indicazioni sensate o perché sia garantita la protezione dei dati. Pertanto queste informazioni non figurano nel presente rapporto.

1. Stipendio lordo

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Stipendio medio fr.	144 654	146 063	147 477	146 386	147 099

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. Poiché la quantità dei dati è esigua, non si indicano i risultati relativi all'AV-MPC.

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 %	1,2 (0,0)	2,6 (4,2)	74,5 (77,1)	21,7 (18,7)

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 %	0,4 (0,0)	93,5 (92,1)	6,1 (7,9)

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 di altri tribunali	1	2	3	4
Risultati in %	0,2 (0,2)	6,7 (7,0)	64,2 (63,0)	28,9 (29,8)

3. Premi e indennità

Categoria / pagamenti ⁸	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione	279 (289)	574 423 (589 023)	2059 (2038)
Indennità di funzione	45 (42)	193 808 (187 708)	4307 (4469)
Indennità speciali	10 (7)	31 318 (28 627)	3132 (4090)
Indennità in funzione del mercato del lavoro	3 (3)	13 811 (14 732)	4604 (4911)

4. Età

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Età media	44,0	44,1	44,3	44,1	44,2

5. Ripartizione in base al sesso

Anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Donne in %	56,8	57,8	58,0	58,2	57,7	46,0–50,0
Uomini in %	43,2	42,2	42,0	41,8	42,3	50,0–54,0

Quota donne / anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Classi 24–29 in %	51,8	51,8	50,8	50,9	51,1	36,0–43,0
Classi 30–38 in %	32,9	35,3	37,5	39,0	39,6	27,0–32,0

6. Ripartizione delle lingue

Anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Tedesco in %	60,2	60,0	60,5	58,4	57,1	68,5–70,5
Francese in %	30,5	27,8	27,1	28,8	30,4	21,5–23,5
Italiano in %	9,1	11,8	11,9	12,2	11,7	6,5–8,5
Romancio in %	0,3	0,4	0,4	0,6	0,7	0,5–1,0

7. Lavoro a tempo parziale

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Donne in %	49,4	50,2	51,5	51,8	52,5
Uomini in %	26,3	29,6	30,0	29,1	30,3
Ø donne e uomini in %	39,4	41,5	42,5	42,3	43,1

⁸ 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

Anno	2018	2019	2020	2021	2022	Val. rif. AF in %
Apprendisti in %	0,6	0,5	0,7	0,7	0,8	4,0-5,0
Praticanti universitari in %	2,5	2,8	2,9	2,8	2,5	2,0-2,5

9. Fluttuazione

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Fluttuazione lorda in %	11,2	9,6	9,3	10,3	12,2
Fluttuazione netta in %	6,1	5,4	6,1	6,8	8,4



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER