

Rapporto sulla gestione del personale 2023

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 2023

Marzo 2024



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.....	7
3. Dati di base	7
3.1 Età.....	9
3.2 Sesso	9
3.3 Lingue	12
3.4 Apprendisti e praticanti universitari.....	14
3.5 Integrazione professionale delle persone disabili	15
3.6 Lavoro a tempo parziale.....	16
3.7 Occupazioni accessorie	16
4. Reclutamento e fluttuazione	17
4.1 Reclutamento	18
4.2 Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari	19
4.3 Fluttuazione.....	20
5. Costi per il personale	21
5.1 Retribuzione	22
5.2 Premi e indennità.....	22
5.3 Indennità di partenza.....	23
5.4 Grado di copertura di PUBBLICA e ampiezza della fascia contributiva.....	23
6. Salute	24
6.1 Giorni di assenza per malattia	25
6.2 Infortuni	26
7. Gestione e situazione lavorativa	27
7.1 Gestione del personale	28
7.2 Valutazioni del personale	28
7.3 Soddisfazione sul posto di lavoro.....	29
8. Prospettive in materia di politica del personale	30
Allegato 1: Ripartizione delle lingue per unità amministrativa	31
Allegato 2: Servizi del Parlamento	41
Allegato 3: Tribunali federali e Ministero pubblico della Confederazione	43

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 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).

Al fine di misurare i progressi compiuti nell'attuazione della politica del personale dell'Amministrazione federale, l'Esecutivo fissa per ogni legislatura una serie di obiettivi strategici sotto forma di valori di riferimento. Il 25 settembre 2020 il Consiglio federale ha deciso di concentrarsi durante la legislatura 2020–2023 sui valori di riferimento relativi a cinque ambiti importanti per la politica del personale: la ripartizione dei sessi, le quote linguistiche, 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 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. Dato che con l'esercizio 2023 si conclude il periodo di riferimento 2020–2023, nel quadro del presente rapporto il Consiglio federale si pronuncia in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel 2020. I valori strategici di riferimento relativi alla legislatura 2024–2027 verranno presentati al Consiglio federale nel primo semestre del 2024 e posti in vigore con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2024.

2. Valutazione generale della politica del personale

2.1 Bilancio generale

Valori di riferimento strategici – Raggiungimento degli obiettivi alla fine del 2023

Dai risultati emerge un quadro soddisfacente. Dei nove valori strategici di riferimento, alla fine del 2023 ne sono stati raggiunti sette:

Valore di riferimento	Raggiungimento dell'obiettivo
Ripartizione dei sessi in generale	
Ripartizione dei sessi settore Difesa	
Ripartizione dei sessi Corpo delle guardie di confine	
Quota donne CS 24–29	
Quota donne CS 30–38	
Quote linguistiche	
Quota persone disabili	
Quota apprendisti	
Quota praticanti universitari	

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.

I valori di riferimento relativi alla ripartizione dei sessi in generale e alla quota di donne nel settore Difesa non sono stati raggiunti rispettivamente per 1,1 e 2,0 punti percentuali.

Lavori correlati a un'eventuale penuria di energia elettrica durante l'inverno 2022/2023

L'Ufficio federale del personale (UFPER) ha seguito gli sviluppi della situazione della penuria di energia elettrica nell'ottica dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro e ne ha analizzato le implicazioni concrete per la gestione del personale e per i suoi collaboratori. In collaborazione con l'Amministrazione federale delle finanze (AFF, Business Continuity Management) e l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica (UFCL, esercizio delle sedi), sono stati elaborati alcuni piani e basi concernenti questioni di attuazione e di diritto del personale per far fronte alla penuria di energia elettrica nell'eventualità di una crisi.

Inchiesta concernente il personale

Mentre i sondaggi degli ultimi due anni sono stati condotti nel quadro di un'inchiesta parziale, nell'autunno del 2023 si è svolta nuovamente un'inchiesta completa concernente l'intero personale. L'ultima inchiesta completa del 2020 era stata effettuata nel quadro della situazione straordinaria data dalla pandemia. I risultati dell'inchiesta del 2023 sul personale evidenziano un lieve calo rispetto al 2020. Ciononostante, i collaboratori dell'Amministrazione federale continuano a essere soddisfatti nel complesso della loro situazione lavorativa. I risultati ottenuti sono incoraggianti: i valori riguardanti l'identificazione con il datore di lavoro e l'impegno rimangono infatti alti e, in particolare per quanto riguarda il lavoro mobile e la conciliabilità tra lavoro e vita privata, sono stati conseguiti ancora una volta miglioramenti. I temi dei processi operativi e decisionali, della gestione da parte dei quadri superiori e della capacità di adattamento dell'organizzazione sono stati nuovamente valutati come suscettibili al miglioramento. Nel complesso, i risultati mostrano che le misure stabilite nel quadro della politica e della strategia del personale sono efficaci. Devono pertanto continuare ad essere attuate e in alcuni casi ulteriormente potenziate.

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 state introdotte in tutta l'Amministrazione federale le applicazioni della gestione del tempo di lavoro e della gestione delle spese. I centri dati sono inoltre stati trasferiti dall'area dell'UE sul territorio nazionale. Le prossime fasi introduttive saranno avviate nel 2024.

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

Nel 2023 l'UFPER ha portato avanti la campagna di sensibilizzazione per i collaboratori dell'Amministrazione federale avviata nel giugno del 2022 d'intesa con i dipartimenti e la CaF. La campagna è finalizzata a promuovere un confronto attivo con 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. Su una piattaforma informativa disponibile 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. Nell'anno in rassegna i collaboratori hanno effettuato – durante un'altra fase della campagna – un test di autovalutazione online per scoprire in modo divertente il loro livello di preparazione al mondo del lavoro di domani. A inizio 2024 la campagna si è conclusa con un tour virtuale delle nuove postazioni di lavoro allestite in base allo standard multispace dell'Amministrazione federale.

Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2024–2027

L'8 dicembre 2023 il Consiglio federale ha adottato la Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2024–2027, incentrata sulle conseguenze dell'evoluzione demografica nell'ambiente lavorativo digitale. Le priorità della Strategia per il personale 2024–2027 «Attrarre collaboratrici e collaboratori, nonché trattenerli all'interno dell'organizzazione», «Garantire il ricambio generazionale e offrire prospettive di carriera e sviluppo», «Conservare e trasferire le conoscenze» e «Promuovere l'innovazione e sfruttare le opportunità della digitalizzazione» si basano sulla politica del personale vigente e permettono di concentrare l'attenzione su contenuti mirati in vista della legislatura 2024–2027.

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

La partecipazione ai corsi del CFAF è rimasta invariata rispetto all'anno precedente. In risposta alle privazioni causate dal periodo della pandemia, in cui le formazioni si svolgevano obbligatoriamente a distanza, anche nel 2023 si è continuato a registrare un aumento dei corsi in presenza rispetto a quelli effettuati completamente online. Accanto ai formati tradizionali con la partecipazione in presenza, nella prassi didattica si sono affermati sempre più moduli di apprendimento digitale, ragion per cui il CFAF si è focalizzato in modo particolare sull'ulteriore sviluppo dei moduli di autoapprendimento digitale. La nuova biblioteca didattica digitale per i collaboratori dell'Amministrazione federale, di recente introduzione, suscita grande interesse.

Modello delle competenze dell'Amministrazione federale

Il modello delle competenze dell'Amministrazione federale ulteriormente sviluppato nel 2021, che descrive ora in maniera esplicita anche quelle digitali, è stato reso accessibile a tutti i collaboratori e integrato negli strumenti esistenti PROFILO basati sulle competenze (redazione delle descrizioni dei posti di lavoro) nonché in eCertificato. Il modello è inoltre utilizzato quale elemento per la definizione di ruoli chiave nella gestione delle crisi.

Introduzione della nuova riforma della formazione commerciale di base

Nel mese di agosto del 2023, circa 80 apprendisti del ramo di formazione e d'esame dell'Amministrazione federale hanno iniziato il loro tirocinio secondo la nuova ordinanza sulla formazione. Con la riforma gli apprendisti riceveranno una formazione orientata alle competenze operative. Per il ramo dell'Amministrazione federale sono state elaborate le basi e sono stati adattati gli strumenti per l'attuazione della riforma, i corsi interaziendali e la relativa documentazione. I formatori sono stati costantemente informati sui cambiamenti e hanno avuto la possibilità di frequentare corsi di aggiornamento specifici per poter accompagnare gli apprendisti nel lavoro quotidiano in modo competente e sicuro.

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», si intende oggettivare le decisioni riguardanti lo stipendio integrando curve salariali interne ed esterne e rendere il sistema più moderno inserendo l'indennità di residenza nelle classi di stipendio.

Il 25 ottobre 2023 il Consiglio federale ha approvato i principi di base del rapporto e ha deciso di sospendere l'elaborazione del piano dettagliato finché non saranno disponibili i risultati dello studio comparativo chiesto dagli autori dei postulati Bauer (23.3087) e Nantermod (23.3070) sulle condizioni di assunzione nel settore pubblico, parastatale e privato.

2.3 Adeguamenti nel diritto del personale

Nel quadro della revisione dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza del personale federale (O-OPers; RS 172.220.111.31), il DFF ha adeguato in funzione del rincaro l'ammontare delle indennità per il rimborso delle spese dei pasti e pernottamenti. Le aliquote delle indennità per i pasti erano state fissate l'ultima volta al 1° gennaio 2009, mentre quelle per i pernottamenti al 1° gennaio 2017. Nell'O-OPers è stato inoltre stabilito esplicitamente che per la formazione di monitore «Gioventù e Sport» e la formazione di quadri può essere concesso un congedo pagato di massimo sei giorni lavorativi all'anno. Tali modifiche sono entrate in vigore il 1° gennaio 2024.

Il 30 novembre 2023 l'UFPER ha sottoposto alla consultazione degli uffici una modifica della LPers. Con questa modifica si intende creare una base legale per la profilazione e la profilazione a rischio elevato. I datori di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers necessitano una base legale per poter continuare a trattare dati che permettono di risalire a un profilo della personalità (ad es. nel quadro del reclutamento di personale). La base legale per il trattamento dei profili della personalità finora vigente nella LPers è stata abrogata con l'entrata in vigore il 1° settembre 2023 della nuova legge sulla protezione dei dati. Con il progetto di revisione si intende inoltre attuare due mandati del Consiglio federale: da un lato si tratta di elaborare una modifica di legge per eliminare i presunti conflitti di norme con la legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP; RS 831.40). Occorre inoltre verificare la necessità di rivedere la LPers e la legge del 20 dicembre 2006 su PUBBLICA in ulteriori ambiti, ad esempio l'unione o la concentrazione delle casse di previdenza, i valori di contribuzione e l'introduzione del primato combinato. Dall'altro lato si intendono abrogare le misure disciplinari come la riduzione dello stipendio e la multa, in vista alla rinuncia dell'inchiesta disciplinare. Con la revisione vengono infine proposte alcune modifiche specifiche per promuovere la digitalizzazione e aumentare l'efficienza dei datori di lavoro conformemente all'articolo 3 LPers. Il messaggio concernente la modifica della LPers verrà sottoposto all'attenzione del Consiglio federale entro la metà del 2024.

3. Dati di base



45,8 anni →

Età media



44,9 % donne ↑

55,1 % uomini ↓

Ripartizione dei sessi



37,2 % classi 24–29 ↑

27,2 % classi 30–38 ↑

Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri



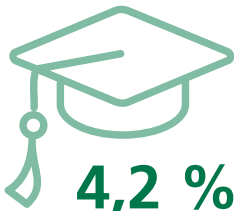
69,3 % tedesco ↓

23,2 % francese ↑

7,0 % italiano ↑

0,5 % romancio →

Ripartizione delle lingue



4,2 % apprendisti ↓

2,3 % praticanti universitari ↑

Quota di apprendisti e praticanti universitari



1,5 % ↑

Quota di persone disabili



28,8 % ↑

Lavoro a tempo parziale

3.1 Età

Dopo un aumento costante negli ultimi anni, l'età media per entrambi i sessi è ferma a 45,8 anni come nell'anno precedente. Nell'anno in rassegna l'età media delle persone di sesso maschile è calata leggermente per la prima volta dopo anni.

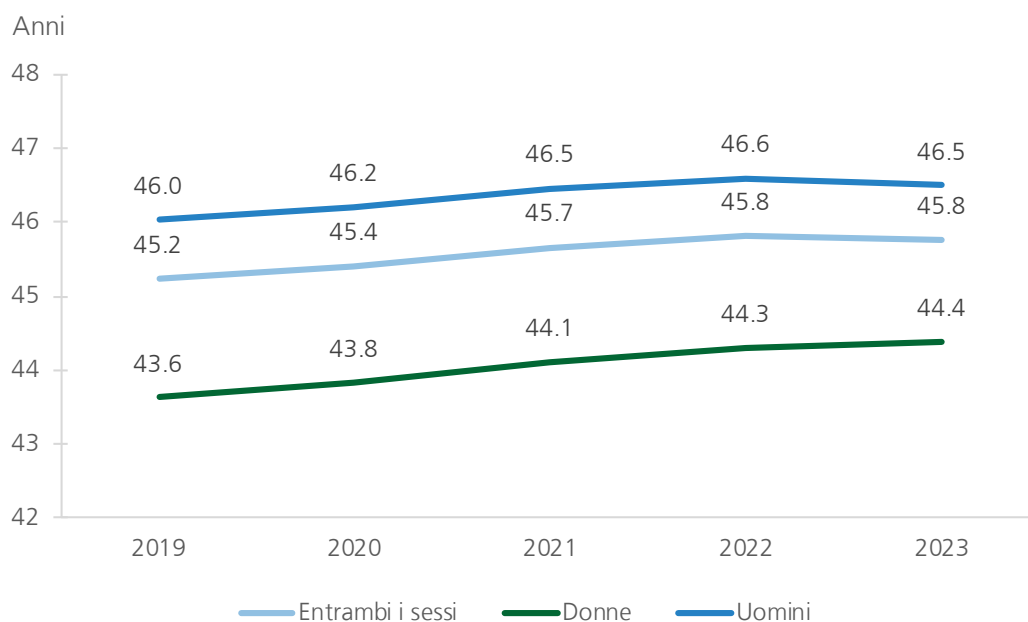


Figura 1: Età media

3.2 Sesso

Rispetto all'anno precedente la quota di donne ha registrato un ulteriore leggero incremento ed è aumentata in totale di 1,0 punti percentuali dal 2019. Tuttavia, le quote di donne e uomini non hanno raggiunto i valori di riferimento per 1,1 punti percentuali.

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 (v. 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.

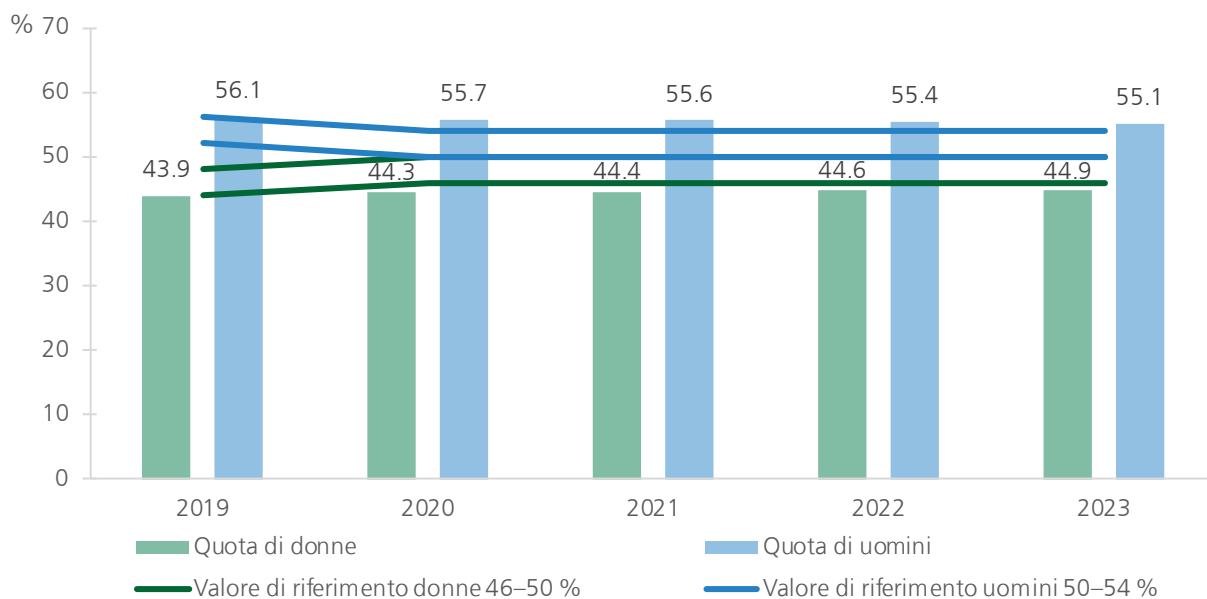


Figura 2: Ripartizione dei sessi

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

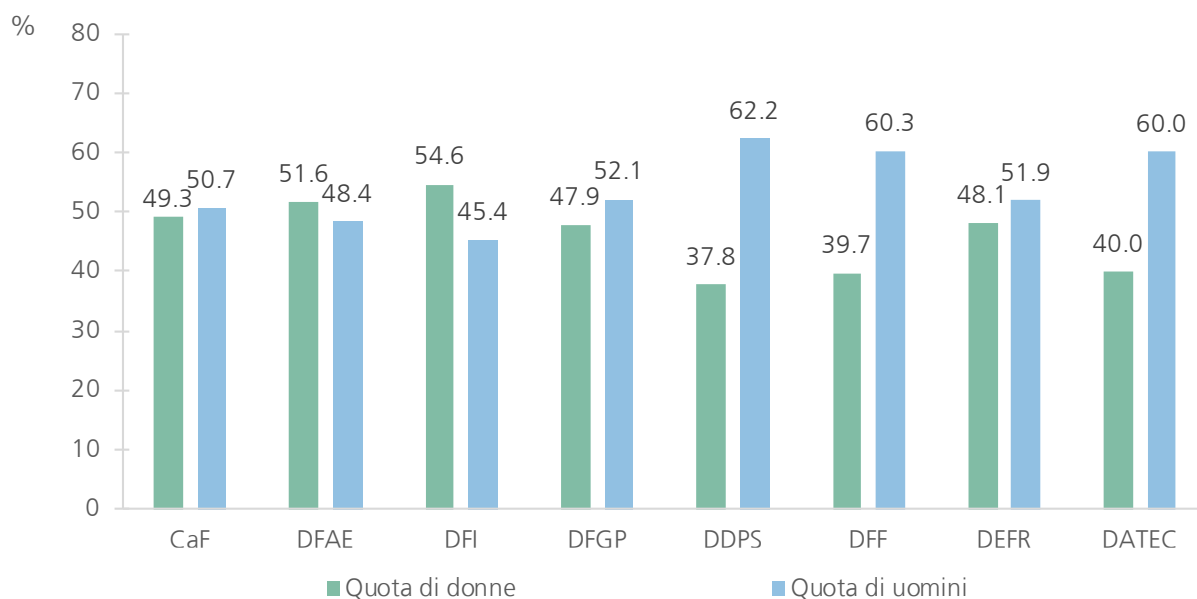


Figura 3: Ripartizione dei sessi nei dipartimenti

Presso la CaF, il DFAE, il DFI, il DFGP nonché il DEFR la quota di donne si colloca al di sopra del valore di riferimento inferiore. Presso il DFAE e il DFI la quota di donne ha persino superato il valore di riferimento superiore, stabilito al 50 per cento. Presso il DDPS si ravvisano le quote di donne più basse, sebbene anche in questo caso la tendenza sia al rialzo. Questo Dipartimento conta molti posti nella tecnologia difensiva, settore in cui gli uomini rimangono in maggioranza.

Settore parziale	Quote dei sessi in %	Valori di riferimento in %
Difesa/militari	Donne: 14,0 (13,5) Uomini: 86,0 (86,5)	Donne: 16,0–18,0 Uomini: 82,0–84,0
CGCF	Donne: 16,2 (15,8) Uomini: 83,8 (84,2)	

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

Rispetto all'anno precedente, la quota di donne è leggermente aumentata sia nel settore Difesa e che nel CGCF. La quota di donne nel CGCF ha raggiunto il valore di riferimento inferiore alla fine della legislatura. Nel settore Difesa tale quota non ha raggiunto il valore auspicato per 2,0 punti percentuali.

Nell'anno in rassegna, le quote di donne nelle classi di stipendio dei quadri hanno registrato un netto aumento. Nelle classi di stipendio 24–29 la quota di donne all'interno della fascia degli obiettivi è continuata a crescere e ha raggiunto, con 37,2 per cento, un nuovo massimo storico. Con un aumento di 1,2 punti percentuali, anche nella classe di stipendio dei quadri superiori è stata raggiunta la fascia degli obiettivi definita.

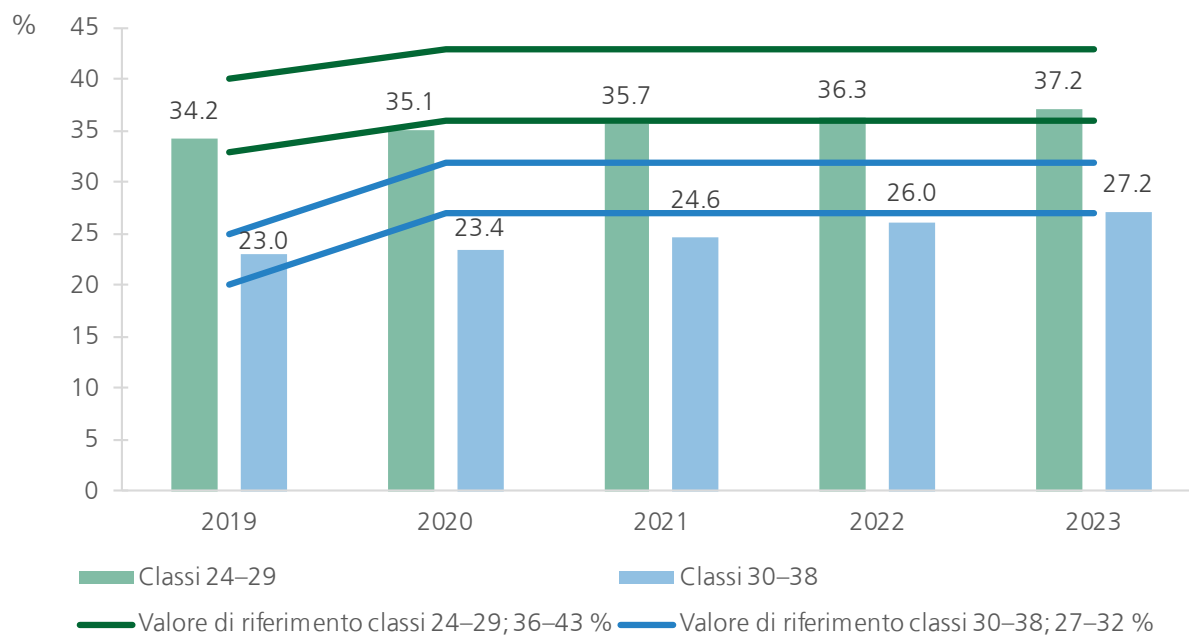


Figura 4: Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri

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

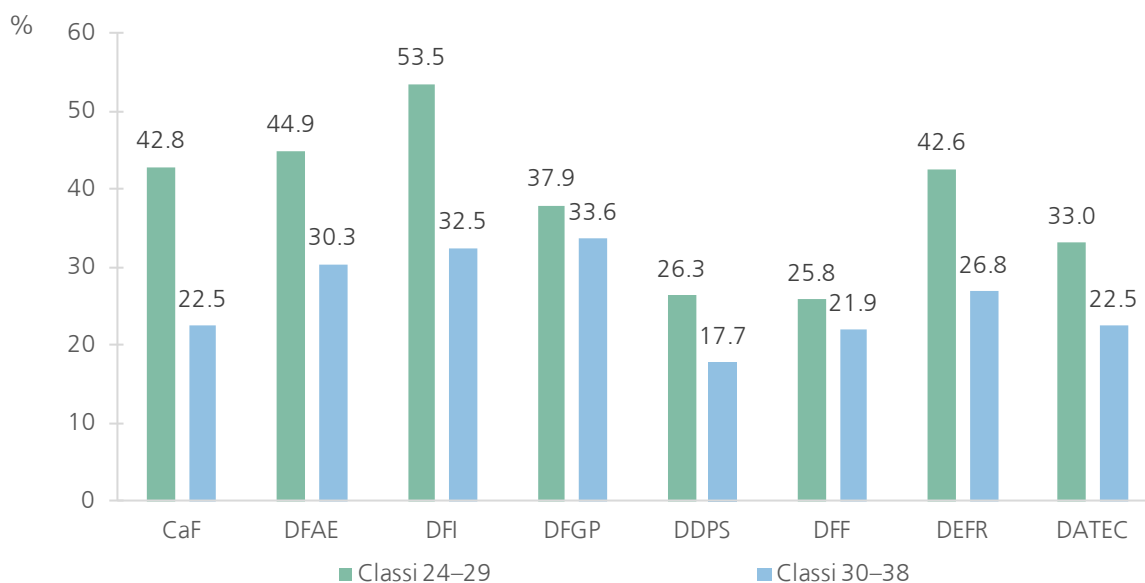


Figura 5: Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri per dipartimento

Tre dipartimenti (DFAE, DFI e DFGP) hanno raggiunto o superato in entrambe le classi di stipendio i valori di riferimento definiti per la media dell'Amministrazione federale. Per quanto riguarda le classi di stipendio intermedie dei quadri, la CaF e il DEFR rientrano nella fascia degli obiettivi.

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, la quota della lingua italiana raggiunge per la prima volta il 7 per cento.

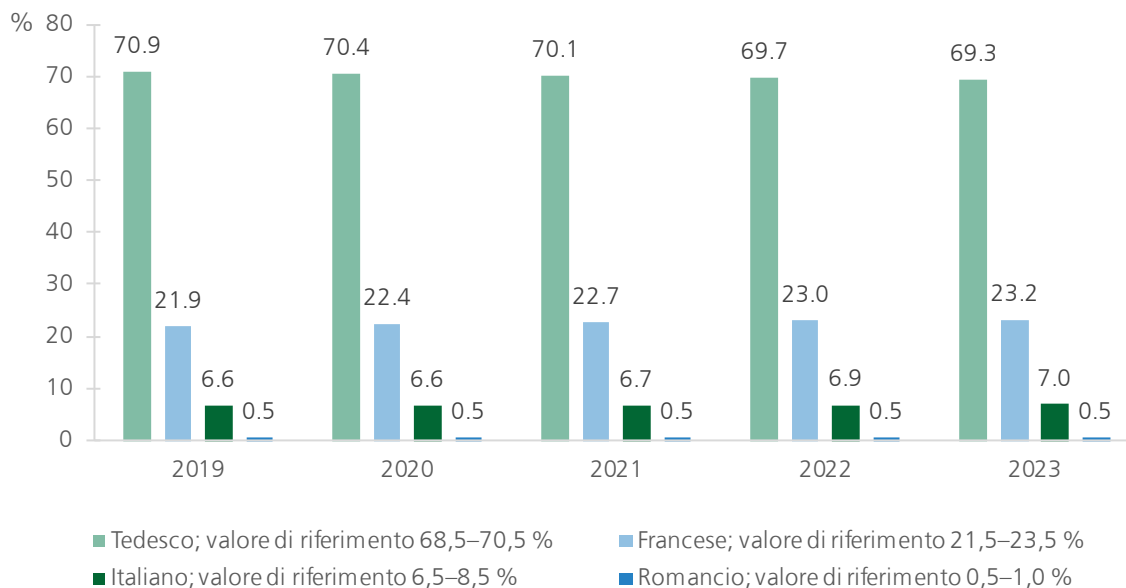


Figura 6: Quote linguistiche

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). L'elevata quota di francofoeni nel DFI è dovuta all'Ufficio federale di statistica (UST) che ha sede a Neuchâtel.

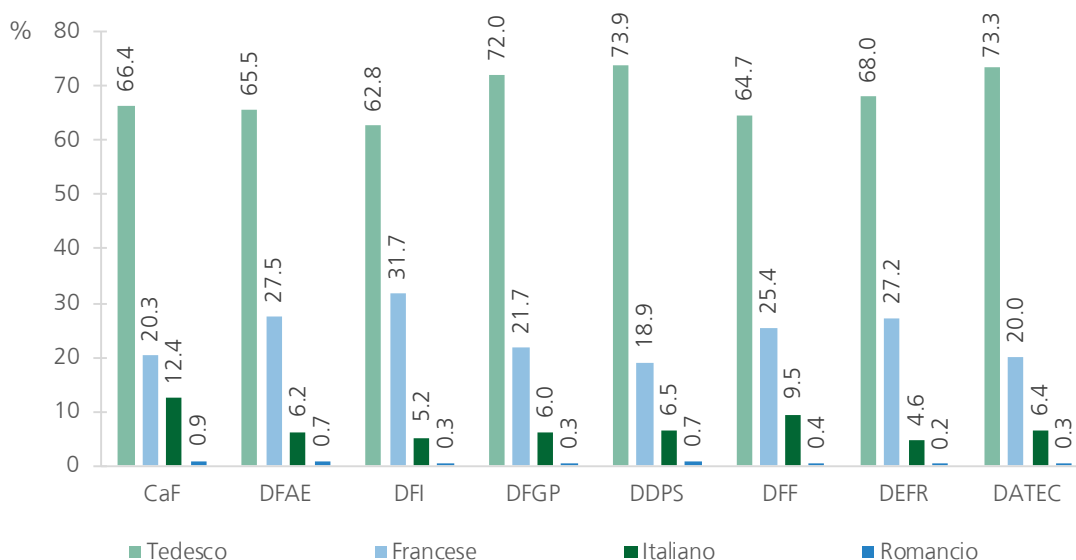


Figura 7: Quote linguistiche per dipartimento

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

3.4 Apprendisti e praticanti universitari

A seguito dell'aumento della concorrenza nel reclutamento di apprendisti risulta sempre più arduo occupare i posti di formazione offerti. Questa situazione si traduce in un leggero e continuo decremento della quota di apprendisti, il cui valore di riferimento continua tuttavia a essere raggiunto. Il 4,2 per cento corrisponde a 1084,3 posti di formazione (1102,2).³ Il 63,7 per cento (64,1 %) di questi posti è occupato da apprendisti di sesso maschile e il 36,3 per cento (35,9 %) da apprendisti di sesso femminile. Il totale dei posti di formazione è ripartito tra 1013,2 (1026,5) apprendisti con contratto di tirocinio e 71,1 (75,7) praticanti che seguono una formazione professionale di base.

La quota di praticanti universitari è leggermente aumentata rispetto al valore dell'anno precedente e si colloca nuovamente all'interno della fascia degli obiettivi. I 625,5 (592,4) posti di praticantato sono stati occupati per il 57,9 per cento da donne e per il 42,1 per cento da uomini (56,5 %; 43,5 %).

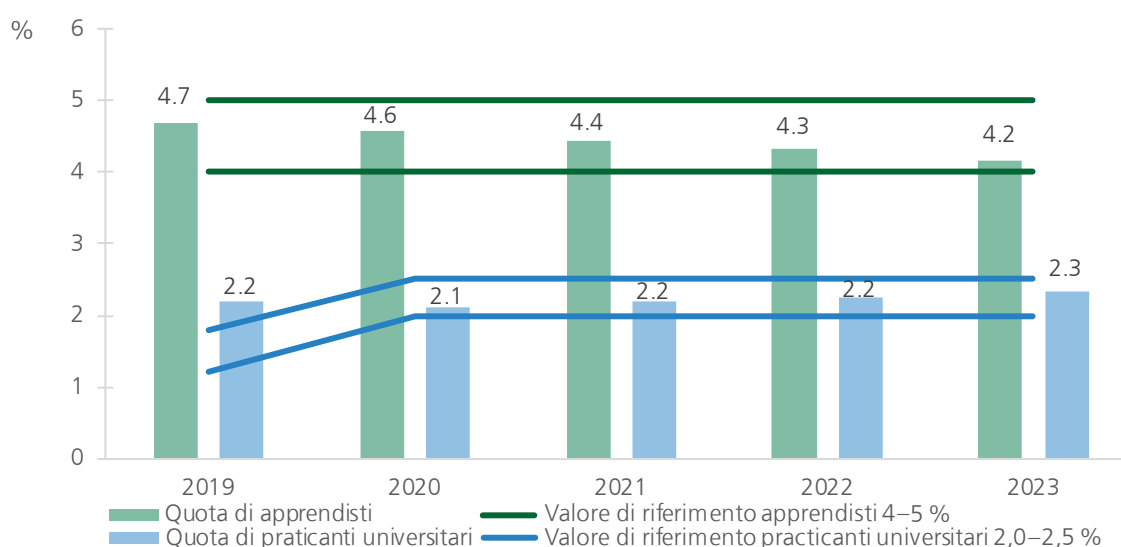


Figura 8: Quota di apprendisti e praticanti universitari

³ 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 Integrazione professionale delle persone disabili

Ai sensi delle istruzioni dell'UUPER 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.

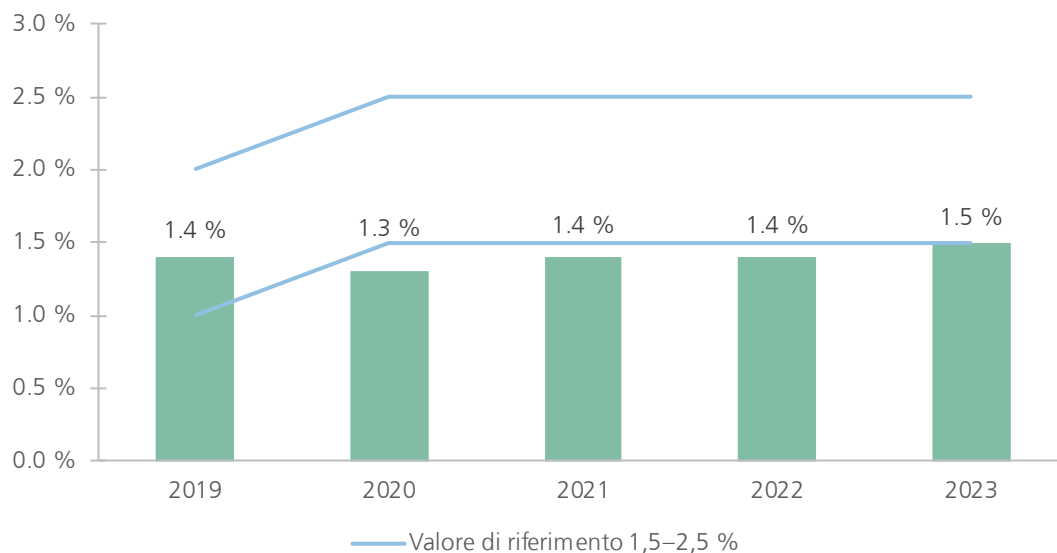


Figura 9: Quota di persone disabili (in base alle richieste di fondi assistenziali)

Le unità amministrative hanno presentato richieste di fondi assistenziali per 368 (337) 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 fortemente limitate o addirittura inesistenti. Le cifre indicate non sono comprensive del personale locale del DFAE. La quota di persone disabili, calcolata sulla base delle richieste di fondi assistenziali ricevute, è leggermente aumentata rispetto a quella dell'anno precedente e ha raggiunto la fascia degli obiettivi definita.

3.6 Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale è inteso un tasso di occupazione inferiore al 90 per cento. Nel complesso è possibile osservare una crescita costante della quota relativa a questo tipo di lavoro. Nell'anno in rassegna è stato registrato l'incremento più elevato degli ultimi quattro anni. Ciò è dovuto all'aumento della quota degli uomini impiegati a tempo parziale.

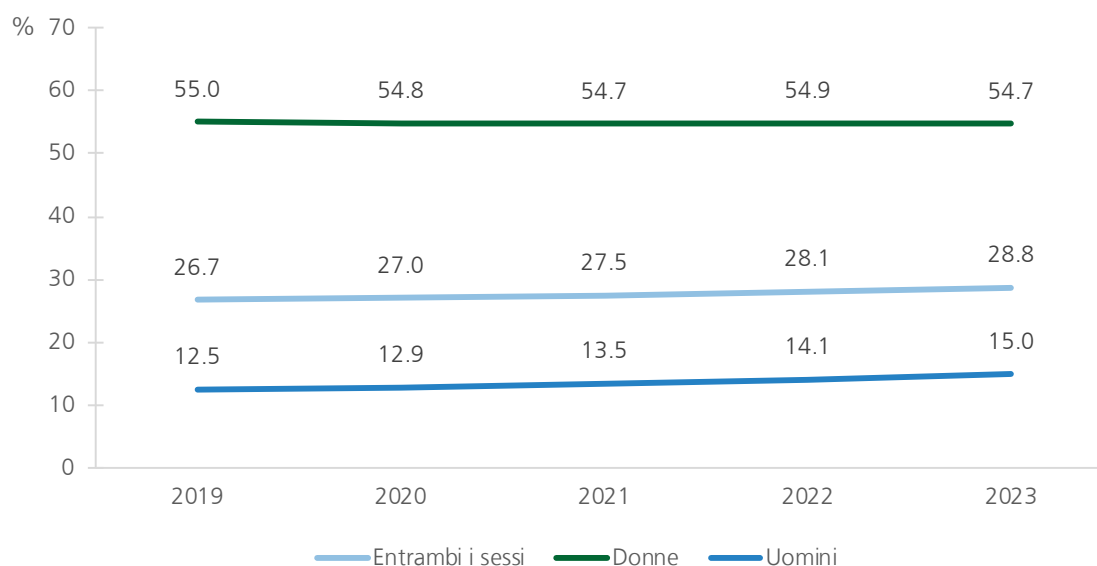


Figura 10: Lavoro a tempo parziale (tasso di occupazione < 90 %)

3.7 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 2043 (1778) attività accessorie.

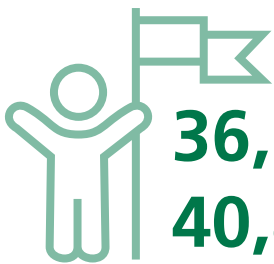
4. Reclutamento e fluttuazione



3677 interni ↑

3514 esterni ↑

Reclutamenti



36,3 % apprendisti ↑

40,8 % praticanti universitari ↓

Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari



8,1 % lorda ↑

3,5 % netta →

Fluttuazione

4.1 Reclutamento

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.

Rispetto all'anno precedente vi sono stati 1147 reclutamenti in più. Dei 597 reclutamenti interni aggiuntivi rispetto al 2022, due terzi sono attribuibili all'UDSC. L'ulteriore sviluppo di questo ufficio comporta infatti cambiamenti, dovuti al personale, sia al livello di funzioni che di contratti (ad es. candidatura per il proprio posto precedente) e ha quindi portato a un aumento dei reclutamenti interni. L'aumento dei reclutamenti è probabilmente legato anche alla crescente fluttuazione (v. capitolo 4.3): un maggior numero di uscite comporta infatti un maggior numero di reclutamenti.

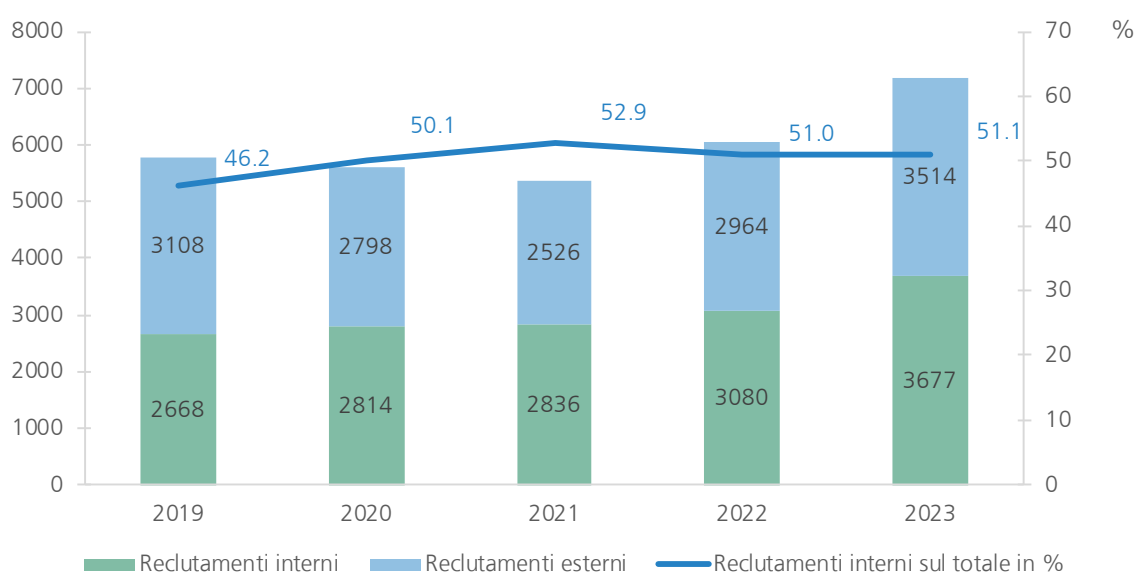


Figura 11: Reclutamenti

La statistica dei reclutamenti interni di quadri (fig. 12) comprende tutte le assunzioni nelle classi di stipendio 24–38. Vengono anche considerate le assunzioni in una classe di stipendio dei quadri a partire da una classe inferiore. Nell'anno in esame i reclutamenti interni di quadri sono diminuiti per la prima volta dopo quattro anni.

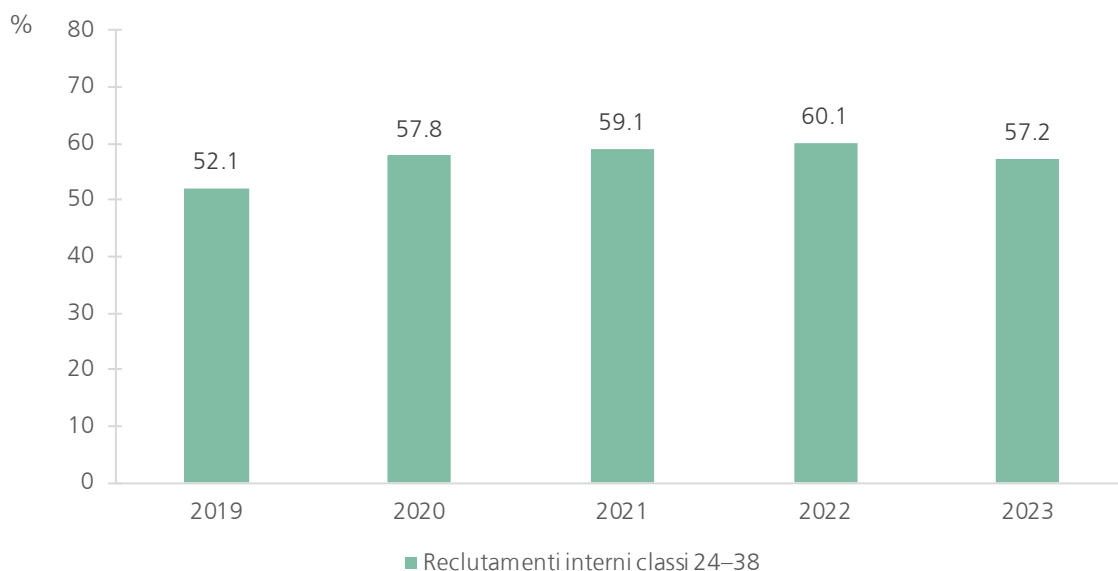


Figura 12: Reclutamento interno di quadri

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.

La quota di permanenza degli apprendisti è leggermente aumentata ancora una volta rispetto all'anno precedente, mentre quella dei praticanti universitari ha registrato un leggero calo. Prendendo in esame gli ultimi anni, le quote di permanenza hanno mantenuto un livello relativamente stabile. Per contrastare le conseguenze della carenza di personale specializzato e dello sviluppo demografico, e per mantenere nell'Amministrazione federale nuove leve qualificate, le quote di permanenza verranno incrementate negli anni a venire.

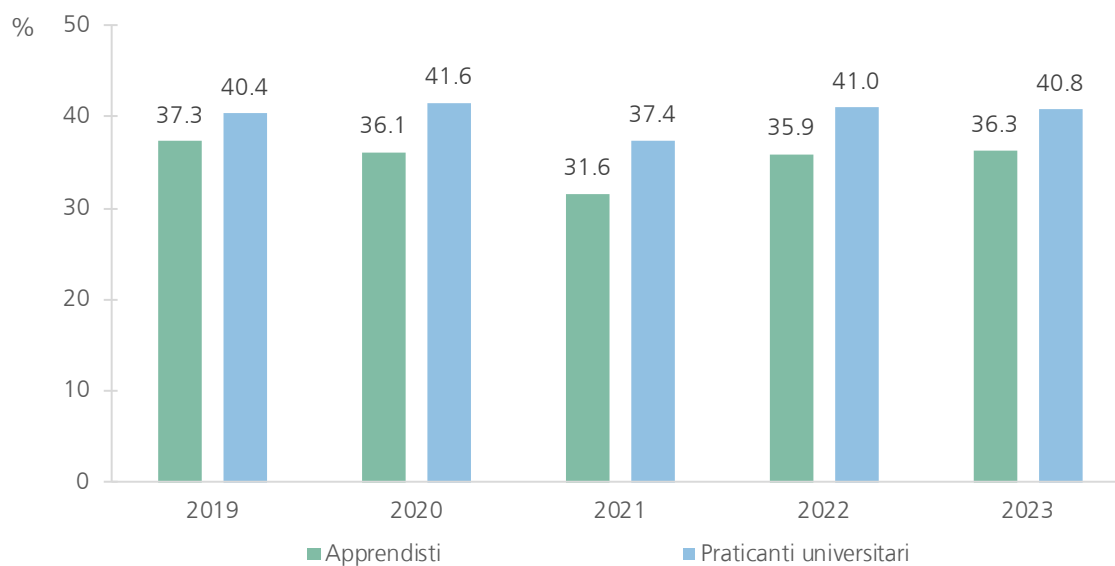


Figura 13: Quota di permanenza degli apprendisti e dei praticanti universitari

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 0,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il motivo dell'incremento risiede in particolare nei pensionamenti. Il valore della fluttuazione netta corrisponde a quello dell'anno precedente e riflette l'andamento del mercato del lavoro che continua a restare positivo.

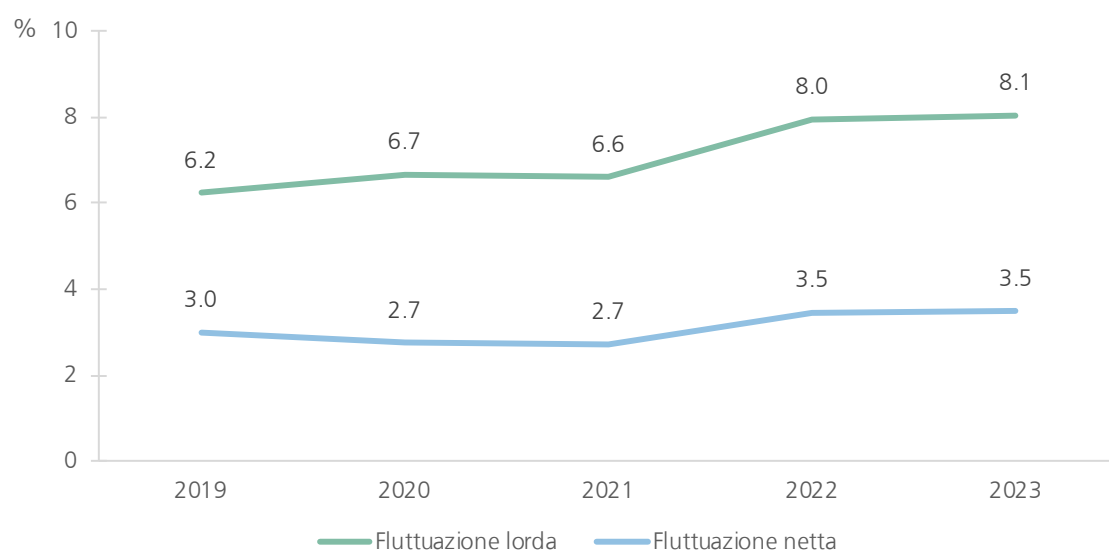


Figura 14: Fluttuazione lorda e netta

5. Costi per il personale



129 583.- ↑

Stipendio lordo medio



2111.- premi di prestazione ↑

4233.- indennità di funzione ↑

11 822.- indennità speciali ↓

12 816.- indennità in funzione del mercato del lavoro ↓

Premi e indennità (media in fr.)

5.1 Retribuzione

Lo stipendio lordo indicato nella figura 15 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 del 2,4 per cento. Ciò è dovuto probabilmente alle misure salariali per il 2023. Al personale federale è stata concessa una compensazione del rincaro del 2,5 per cento per il 2023.

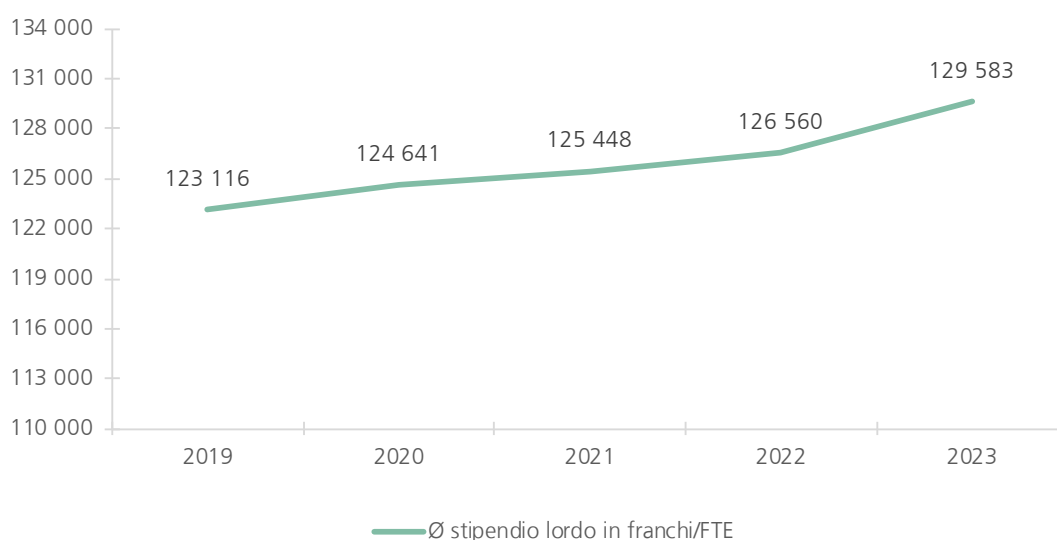


Figura 15: Stipendio lordo

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)	9892 (9781)	20 886 768 (20 433 945)	2111 (2089)
Indennità di funzione (art. 46 OPers)	812 (771)	3 436 924 (3 147 460)	4233 (4082)
Indennità speciali (art. 48 OPers)	160 (161)	1 891 551 (1 921 192)	11 822 (11 933)
Indennità in funzione del mercato del lavoro (art. 50 OPers)	4 (7)	51 262 (110 478)	12 816 (15 783)

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 26,4 per cento dei collaboratori ha ricevuto un premio di prestazione (26,6 %).

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. Le indennità concesse in funzione del mercato del lavoro hanno come scopo quello di acquisire personale particolarmente qualificato e indurlo a rimanere.

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 21 (15) indennità per un importo complessivo di 1 998 005 franchi (fr. 839 479), corrispondente a una media di 95 143 franchi (fr. 55 965).

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 2023 il grado di copertura della cassa pensioni PUBBLICA (Cassa di previdenza della Confederazione) era del 97,5 per cento (95,5 %).

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 2023 i contributi del datore di lavoro nell'Amministrazione federale sono ammontati al 13,5 per cento, attestandosi alla stessa quota dell'anno precedente.

6. Salute



0,9 giorni INP →

0,2 giorni IP →

Giorni di infortuni all'anno (media per FTE)

6.1 Giorni di assenza per malattia

Rispetto all'anno precedente le assenze per malattia sono diminuite di 1,0 giorni e ammontano in media a 7,6 giorni per posto di lavoro a tempo pieno, ovvero il 3,0 per cento della durata del lavoro convenuta. La concomitanza di ondate d'influenza e contagi da COVID-19 hanno probabilmente continuato a influire sulle assenze per malattia, il cui numero si è attestato – soprattutto tra gennaio e marzo 2023 – al di sotto dei valori dell'anno precedente raggiungendo nuovamente quasi il livello del 2019.

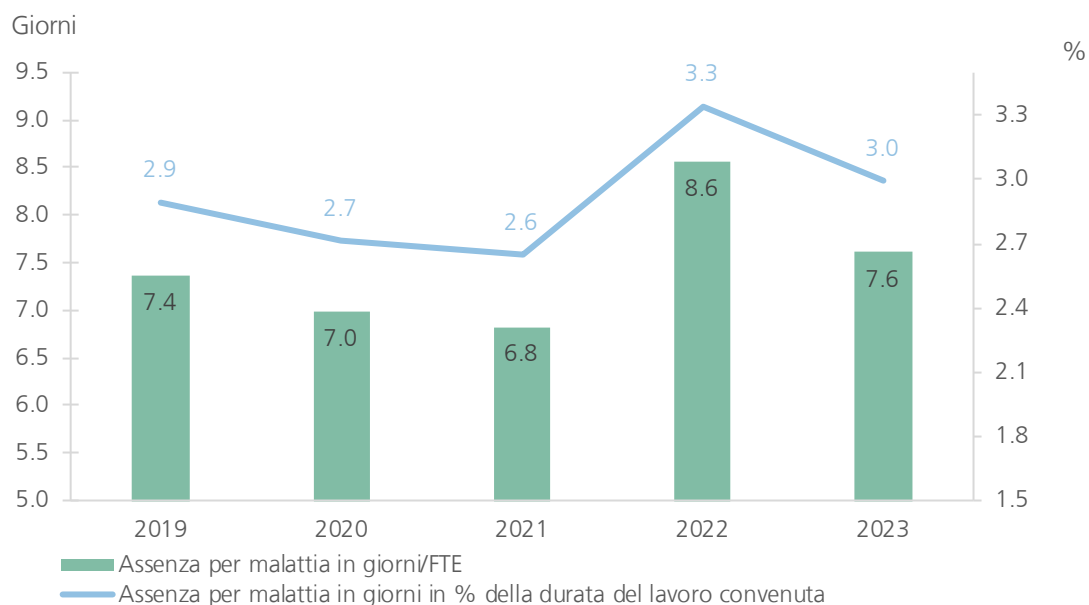


Figura 16: Giorni di assenza per malattia

6.2 Infortuni

Le assenze a seguito di infortuni sono rimaste stabili negli ultimi tre anni consecutivi e ammontano a 1,1 giorni per FTE. 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.

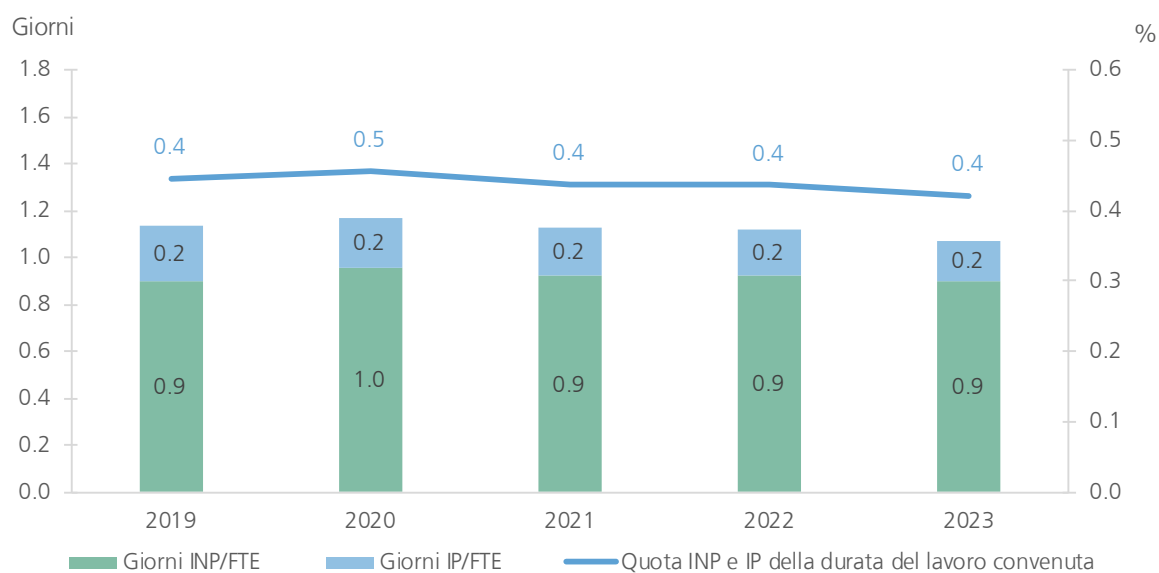
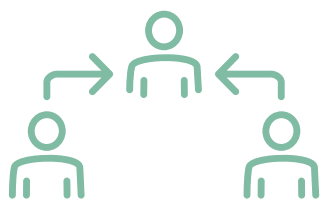


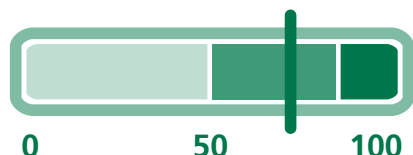
Figura 17: Assenze per infortunio

7. Gestione e situazione lavorativa



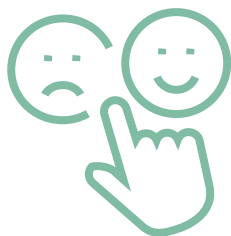
68/100 punti ↓

Valutazione della gestione del personale



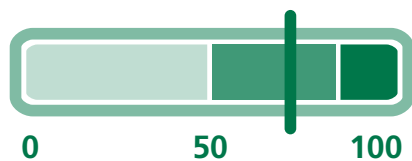
☆☆☆☆	Livello 1: 0,2 %	↑
☆☆☆☆	Livello 2: 3,0 %	↓
☆☆☆☆	Livello 3: 78,0 %	→
☆☆☆☆	Livello 4: 18,8 %	↑

Valutazioni del personale



71/100 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 più scarsa, il valore è diminuito⁴.

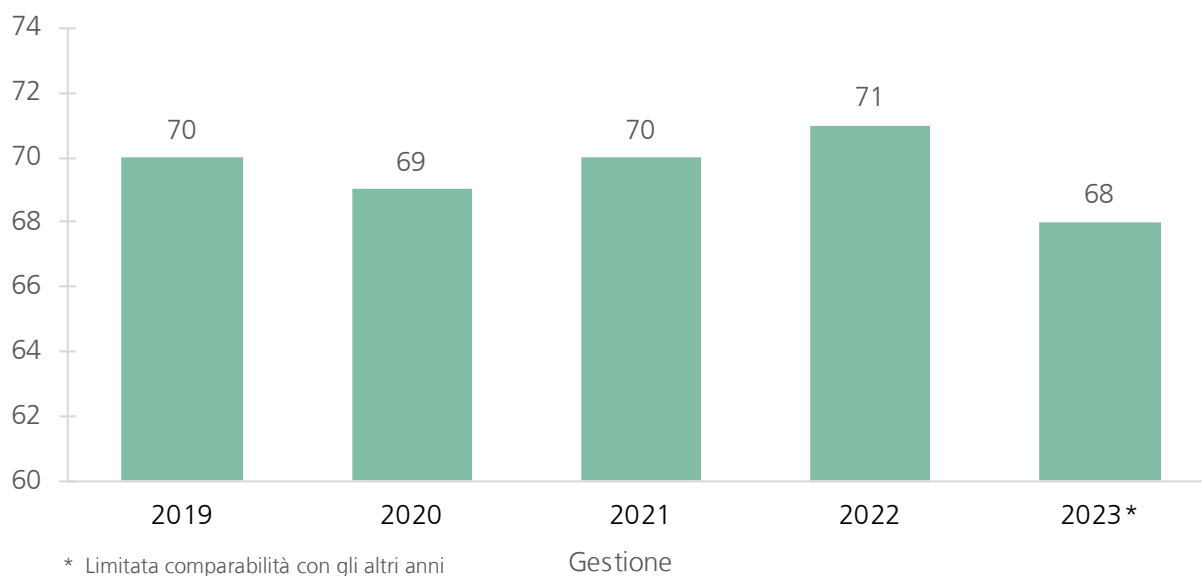


Figura 18: Gestione

7.2 Valutazioni del personale

Le valutazioni svolte alla fine del 2023 costituiscono la base per gli adeguamenti salariali dal 1° gennaio 2024. 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

⁴ 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 personale⁵ sono ripartite come segue:

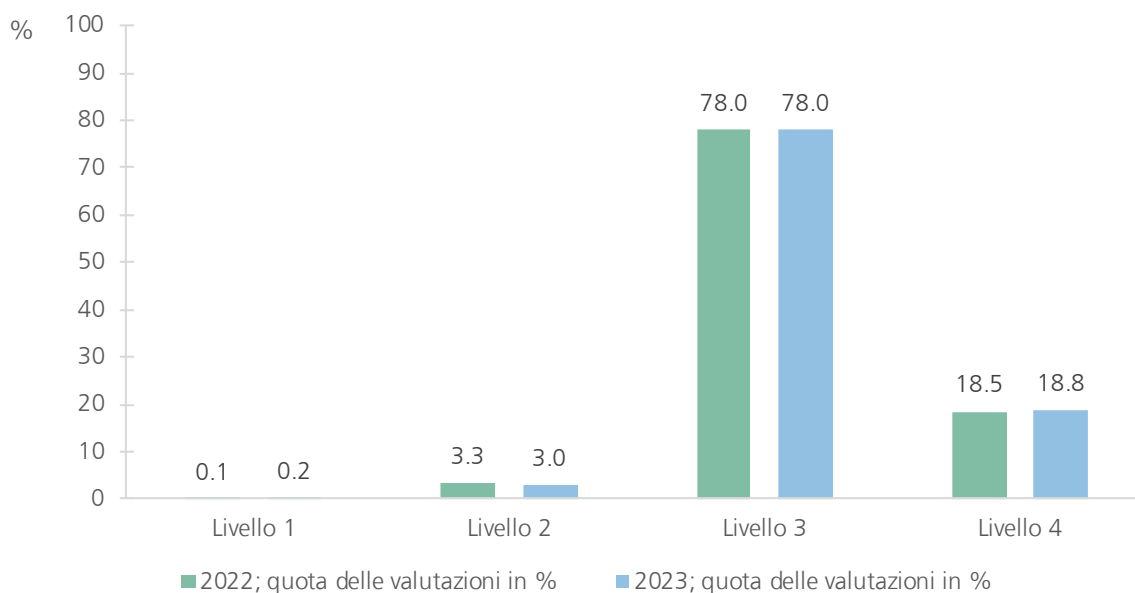


Figura 19: Valutazioni del personale

7.3 Soddisfazione sul posto di lavoro

Il grado di soddisfazione sul posto di 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 leggermente calata, pur rimanendo a un livello elevato.

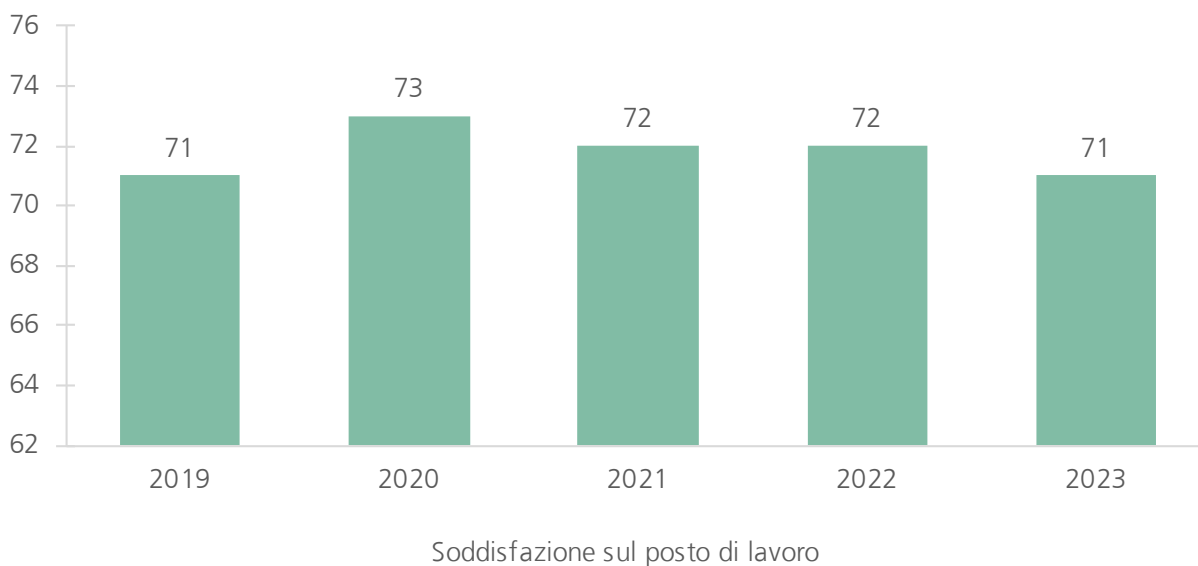


Figura 20: Soddisfazione sul posto di lavoro

⁵ 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 2024 concernente il personale sotto forma di sondaggio parziale con valutazioni a livello di Confederazione.
- 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 di formazione necessarie per gli specialisti RU attuate. Ciò avverrà con il coinvolgimento dei dipartimenti e della CaF.
- Attuazione delle misure stabilite nel quadro della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2024–2027 con il coinvolgimento dei dipartimenti e della CaF. Elaborazione e attuazione delle misure volte a limitare le conseguenze dell'evoluzione demografica e della digitalizzazione. Tra queste si annoverano ad esempio: le misure per conservare e trasferire le conoscenze; l'attuazione di strategie di reclutamento del personale, pensate per determinati gruppi target, per sfruttare il potenziale dei canali digitali e dei social media in particolare; il rafforzamento del mercato del lavoro interno e della fidelizzazione del personale, il miglioramento delle prospettive di carriera nonché la promozione della mobilità professionale interna dei collaboratori.
- Attuazione della nuova formazione per tutti i superiori gerarchici dell'Amministrazione federale. All'avvio del programma dei corsi 2024, la formazione per i superiori si presenterà con alcuni seminari pensati in una nuova ottica. La durata dei seminari sarà ridotta e i contenuti si concentreranno ancora di più sul ruolo dirigenziale in un ambiente segnato da nuove forme di lavoro e dalla crescente digitalizzazione. Ai dirigenti esperti verrà inoltre data la possibilità di frequentare moduli di aggiornamento.
- 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 2024 verrà predisposto sotto il profilo tecnico il nuovo sistema informatico del personale e verranno elaborate le basi relative al processo di on-boarding, cross-boarding e off-boarding.
- Studio comparativo delle condizioni di assunzione offerte dal settore pubblico, parastatale e privato. Nel mese di marzo del 2023 i parlamentari Bauer (23.3087) e Nantermod (23.3070) hanno depositato due postulati di tenore identico che richiedevano la realizzazione di uno studio comparativo di ampio respiro sulle condizioni di assunzione offerte dal settore pubblico, parastatale e privato. Il Consiglio federale ha accolto entrambi i postulati. I risultati dello studio, effettuato in collaborazione con un'impresa specializzata in analisi comparative dei salari, saranno messi a disposizione del Consiglio federale a metà 2024.
- Revisione delle basi legali concernenti la previdenza professionale della Confederazione. Il messaggio concernente la modifica della LPers sarà sottoposto per decisione al Consiglio federale entro la metà del 2024.
- Rielaborazione del codice di comportamento per i collaboratori dell'Amministrazione federale. La versione rielaborata del codice sarà presentata al Consiglio federale entro fine giugno 2024.

Allegato 1: Ripartizione delle lingue per unità amministrativa

Secondo l'articolo 7 capoverso 1 dell'ordinanza sulle lingue (OLing; RS 441.11), 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				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Totale CaF															
Tedesco	59.7%	59.1%	66.9%	65.7%	66.4%	52.9%	52.7%	63.4%	63.5%	64.7%	49.5%	50.0%	61.3%	63.6%	65.2%
Francese	20.9%	22.3%	18.6%	19.8%	20.3%	22.1%	23.0%	19.0%	19.3%	19.5%	25.8%	25.0%	19.4%	18.2%	17.4%
Italiano	18.6%	17.8%	13.9%	13.8%	12.4%	24.0%	23.1%	16.7%	16.4%	14.9%	24.7%	25.0%	19.4%	18.2%	17.4%
Romancio	0.8%	0.8%	0.6%	0.7%	0.9%	1.0%	1.3%	0.9%	0.9%	0.8%					
Settore TDT															
Tedesco			94.9%	95.0%				94.5%	94.7%				100.0%	100.0%	
Francese			5.1%	5.0%				5.5%	5.3%						
Italiano															
Romancio															
CaF															
Tedesco	57.5%	57.0%	58.5%	57.5%	65.5%	48.9%	48.8%	48.8%	49.3%	63.3%	42.9%	42.9%	42.9%	42.9%	61.9%
Francese	20.8%	22.2%	21.5%	22.7%	19.7%	21.6%	22.6%	23.4%	23.4%	18.5%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	19.0%
Italiano	20.8%	19.9%	19.1%	18.9%	13.8%	28.3%	27.1%	26.3%	25.9%	17.2%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	19.0%
Romancio	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	1.0%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%	1.0%					
IFPDT															
Tedesco	75.5%	73.9%	75.4%	72.9%	72.9%	71.9%	71.1%	73.8%	71.6%	72.2%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	21.2%	23.0%	21.8%	24.4%	24.6%	24.3%	25.2%	22.9%	25.3%	25.1%	7.7%				
Italiano	3.3%	3.2%	2.9%	2.7%	2.4%	3.8%	3.6%	3.3%	3.1%	2.7%					
Romancio															
Totale DFAE															
Tedesco	67.1%	66.3%	66.1%	66.2%	65.5%	62.9%	62.0%	62.1%	62.4%	61.5%	58.0%	56.1%	56.4%	57.8%	59.5%
Francese	26.1%	26.9%	27.0%	26.7%	27.5%	29.7%	30.4%	30.2%	29.7%	30.8%	31.7%	33.4%	32.9%	31.8%	31.7%
Italiano	6.1%	6.0%	6.1%	6.3%	6.2%	6.5%	6.6%	6.6%	6.9%	6.9%	7.6%	7.5%	7.7%	8.2%	7.4%
Romancio	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%	1.0%	1.1%	1.0%	0.8%	2.7%	3.0%	3.1%	2.3%	1.4%

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Rete esterna															
Tedesco	64.8%	64.1%	63.6%	62.9%	61.9%	64.7%	64.1%	63.7%	62.9%	61.3%	59.1%	58.2%	58.4%	56.7%	57.6%
Francese	25.9%	27.2%	27.8%	28.3%	29.4%	26.6%	27.9%	28.2%	28.9%	30.7%	29.8%	31.9%	31.5%	31.8%	32.0%
Italiano	8.5%	7.9%	7.8%	8.0%	8.2%	7.6%	6.9%	7.0%	7.1%	7.2%	8.2%	7.0%	7.5%	9.2%	9.1%
Romancio	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.6%	1.2%	1.1%	1.1%	1.1%	0.8%	3.0%	2.9%	2.6%	2.3%	1.3%
DAE															
Tedesco	67.8%	65.1%				65.1%	61.2%				25.0%	24.5%			
Francese	24.6%	26.3%				24.9%	27.8%				25.0%	28.6%			
Italiano	7.6%	8.6%				10.1%	11.1%				50.0%	46.9%			
Romancio															
DSC															
Tedesco	69.7%	69.3%	70.2%	71.0%	69.4%	61.5%	60.9%	61.2%	62.5%	61.3%	55.7%	47.2%	48.8%	56.9%	60.2%
Francese	25.4%	24.8%	23.8%	22.0%	24.0%	32.7%	31.8%	31.3%	28.3%	29.7%	37.9%	37.4%	33.7%	30.9%	32.3%
Italiano	3.6%	4.7%	4.8%	5.9%	5.5%	4.2%	5.8%	6.2%	7.9%	7.4%	6.4%	15.3%	17.6%	12.3%	7.5%
Romancio	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	1.2%	1.5%	1.5%	1.3%	1.4%	1.5%					
DR															
Tedesco	76.9%	77.5%	78.1%	77.4%	76.2%	66.8%	67.0%	70.4%	68.7%	69.5%	51.9%	43.1%	45.6%	37.5%	44.2%
Francese	18.2%	17.3%	16.9%	18.0%	19.3%	27.9%	27.9%	24.5%	27.6%	26.5%	41.3%	40.2%	35.1%	45.8%	43.2%
Italiano	4.2%	4.2%	4.1%	3.7%	3.3%	4.7%	3.7%	4.1%	2.6%	2.9%		1.0%	8.8%	4.2%	
Romancio	0.7%	1.0%	0.9%	1.0%	1.1%	0.6%	1.3%	1.0%	1.0%	1.0%	6.7%	15.7%	10.5%	12.5%	12.6%
DDIP															
Tedesco	65.7%	61.6%	64.2%	66.1%	67.9%	55.1%	51.6%	55.8%	57.4%	58.9%	67.8%	50.0%	50.0%	47.8%	62.5%
Francese	30.1%	35.1%	34.2%	31.5%	29.5%	38.6%	43.7%	41.9%	39.3%	37.6%	32.2%	50.0%	50.0%	52.2%	37.5%
Italiano	4.2%	3.4%	1.7%	2.5%	2.5%	6.3%	4.6%	2.2%	3.3%	3.4%					
Romancio															
SG / DFAE															
Tedesco	71.2%	69.3%	68.5%	67.4%	66.4%	58.8%	59.4%	59.9%	60.3%	60.4%	76.5%	71.2%	73.7%	76.0%	76.9%
Francese	23.4%	25.2%	25.8%	26.5%	26.9%	31.1%	29.9%	29.4%	28.6%	28.6%	20.9%	19.2%	24.2%	24.0%	23.1%
Italiano	5.4%	5.6%	5.7%	6.1%	6.6%	10.2%	10.7%	10.7%	11.1%	11.0%	2.6%	9.6%	2.0%		
Romancio															
DC															
Tedesco	71.5%	73.9%	71.6%	73.5%	69.6%	88.1%	83.3%	75.7%	70.2%	65.8%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	8.7%
Francese	18.0%	18.1%	17.8%	17.9%	22.3%	11.9%	16.7%	24.3%	29.8%	34.2%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	91.3%
Italiano	10.5%	8.0%	10.6%	8.6%	8.1%										
Romancio															
SES / DP															
Tedesco	54.4%	52.4%	52.8%	55.3%	57.4%	57.4%	57.1%	57.1%	59.8%	59.5%	51.6%	54.5%	50.3%	67.6%	72.5%
Francese	40.7%	41.7%	40.2%	38.0%	36.5%	36.6%	35.5%	34.6%	32.6%	32.9%	39.0%	39.0%	36.6%	24.8%	23.5%
Italiano	4.2%	5.0%	6.0%	5.9%	5.6%	5.5%	6.5%	7.2%	6.9%	7.0%	4.5%	1.7%	6.6%	5.8%	3.9%
Romancio	0.7%	0.9%	1.0%	0.8%	0.5%	0.5%	0.9%	1.2%	0.8%	0.7%	4.9%	4.8%	6.6%	1.8%	
Totale DFI															
Tedesco	64.0%	63.6%	63.4%	63.3%	62.8%	69.1%	68.9%	68.9%	69.6%	69.7%	69.3%	69.5%	68.4%	75.2%	75.9%
Francese	30.6%	30.9%	31.1%	31.3%	31.7%	26.5%	26.7%	26.4%	26.2%	25.9%	29.0%	28.7%	28.0%	22.4%	21.7%
Italiano	5.2%	5.3%	5.2%	5.1%	5.2%	4.1%	4.0%	4.2%	3.8%	4.0%		0.1%	1.8%	1.7%	2.4%
Romancio	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.4%	0.5%	1.7%	1.7%	1.8%	0.7%	

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
SG / DFI															
Tedesco	65.9%	68.3%	71.5%	71.2%	72.1%	67.3%	68.7%	71.3%	72.5%	70.8%	55.1%	68.5%	76.4%	76.5%	79.5%
Francese	28.0%	25.9%	23.2%	23.8%	23.7%	27.2%	24.8%	22.5%	23.2%	24.8%	44.9%	31.5%	23.6%	23.5%	20.5%
Italiano	6.1%	5.8%	5.3%	5.1%	4.2%	5.5%	6.5%	6.2%	4.3%	4.4%					
Romancio															
UFU															
Tedesco	73.5%	66.9%	63.9%	71.1%	76.3%	75.2%	75.0%	69.7%	79.8%	78.8%					
Francese	24.6%	28.2%	31.4%	24.4%	19.6%	24.8%	25.0%	23.2%	12.9%	14.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Italiano															
Romancio	1.9%	4.9%	4.7%	4.4%	4.1%			7.1%	7.4%	7.1%					
AFS															
Tedesco	73.6%	72.4%	74.4%	73.0%	74.5%	78.0%	80.1%	81.8%	77.5%	71.2%	57.1%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Francese	22.0%	22.4%	20.5%	23.3%	23.1%	22.0%	19.9%	18.2%	22.5%	28.8%	42.9%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Italiano	4.4%	5.2%	5.1%	3.6%	2.4%										
Romancio															
UFC															
Tedesco	66.7%	67.3%	67.4%	67.9%	67.1%	57.3%	57.7%	61.2%	65.3%	62.3%	50.0%	50.0%	61.0%	100.0%	75.0%
Francese	22.3%	22.2%	22.2%	21.2%	21.4%	34.2%	33.2%	30.9%	26.6%	29.4%	50.0%	50.0%	39.0%		25.0%
Italiano	10.6%	10.1%	9.9%	10.3%	10.9%	8.5%	9.1%	7.9%	8.1%	8.3%					
Romancio	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.6%										
MeteoSvizzera															
Tedesco	66.9%	67.1%	68.3%	68.7%	68.8%	67.9%	66.7%	66.7%	68.5%	74.7%	73.9%	73.3%	75.0%	80.0%	70.0%
Francese	25.1%	24.5%	23.8%	23.4%	23.6%	21.7%	22.8%	21.9%	20.5%	15.8%	26.1%	26.7%	25.0%	20.0%	20.0%
Italiano	8.0%	8.4%	7.9%	8.0%	7.6%	10.4%	10.5%	11.4%	11.0%	9.5%					10.0%
Romancio															
UFSP															
Tedesco	78.3%	77.1%	76.5%	76.3%	76.1%	76.6%	76.2%	75.8%	75.6%	76.1%	79.4%	80.1%	75.5%	86.0%	88.6%
Francese	18.4%	19.3%	19.9%	20.3%	19.8%	20.3%	20.5%	20.8%	21.4%	20.5%	20.6%	19.9%	24.5%	14.0%	11.4%
Italiano	2.9%	3.1%	3.1%	3.0%	3.6%	2.7%	2.6%	2.7%	2.3%	2.8%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.6%	0.4%	0.6%	0.7%	0.6%	0.6%					
UST															
Tedesco	42.4%	41.5%	40.8%	40.2%	39.0%	46.0%	44.9%	43.9%	46.0%	46.1%	66.7%	65.3%	50.0%	50.0%	50.0%
Francese	53.4%	54.2%	54.8%	55.4%	56.5%	50.5%	52.3%	52.2%	50.7%	50.1%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
Italiano	4.0%	4.1%	4.3%	4.3%	4.4%	3.5%	2.8%	3.9%	3.3%	3.8%		1.4%	16.7%	16.7%	16.7%
Romancio	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%										
UFAS															
Tedesco	70.7%	69.9%	69.5%	69.5%	68.4%	68.7%	68.8%	68.8%	69.1%	69.0%	79.3%	70.0%	69.2%	69.5%	67.6%
Francese	25.2%	25.7%	25.9%	26.0%	27.3%	29.2%	29.1%	28.1%	27.8%	28.1%	20.7%	30.0%	30.8%	30.5%	32.4%
Italiano	4.1%	4.3%	4.6%	4.5%	4.3%	2.1%	2.2%	3.1%	3.0%	3.0%					
Romancio															
USAV															
Tedesco	74.2%	73.4%	72.3%	72.6%	71.3%	72.7%	71.7%	71.1%	72.0%	70.1%	70.7%	71.4%	71.4%	79.8%	93.5%
Francese	19.5%	20.2%	21.2%	21.3%	21.9%	20.6%	21.6%	22.1%	22.0%	22.9%	14.6%	14.3%	14.3%	14.3%	6.5%
Italiano	5.6%	5.6%	5.7%	5.5%	6.0%	5.7%	5.5%	5.7%	5.1%	5.8%					
Romancio	0.7%	0.8%	0.8%	0.6%	0.8%	1.0%	1.2%	1.1%	0.9%	1.2%	14.6%	14.3%	14.3%	6.0%	

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
IVI															
Tedesco	86.1%	84.4%	85.2%	82.7%	80.6%	70.2%	68.8%	75.6%	73.1%	74.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	11.1%	12.7%	13.3%	15.9%	18.9%	23.7%	25.0%	24.4%	24.8%	23.1%					
Italiano	2.8%	2.8%	1.5%	1.4%	0.5%	6.1%	6.3%		2.1%	2.6%					
Romancio															
Totale DFGP															
Tedesco	74.1%	73.1%	72.6%	72.8%	72.0%	71.1%	71.3%	71.0%	71.2%	70.9%	82.7%	82.1%	78.2%	80.2%	77.9%
Francese	19.8%	20.6%	21.1%	21.1%	21.7%	21.7%	21.8%	22.2%	22.2%	22.9%	15.4%	15.6%	19.7%	16.8%	18.1%
Italiano	5.8%	5.9%	5.9%	5.8%	6.0%	6.7%	6.4%	6.2%	6.0%	5.7%	1.9%	2.2%	2.1%	3.0%	3.9%
Romancio	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
SG / DFGP															
Tedesco	82.6%	82.4%	81.7%	82.1%	81.5%	81.2%	81.0%	77.1%	76.8%	76.8%	100.0%	100.0%	81.3%	80.0%	60.4%
Francese	9.9%	10.1%	11.0%	10.9%	11.8%	16.7%	16.9%	20.8%	21.3%	21.4%			18.8%	20.0%	39.6%
Italiano	7.5%	7.6%	7.2%	7.0%	6.8%	2.1%	2.1%	2.1%	1.9%	1.8%					
Romancio															
UFG															
Tedesco	72.7%	72.7%	72.3%	72.1%	71.6%	68.0%	67.8%	67.9%	66.7%	66.2%	74.6%	72.7%	72.3%	73.5%	71.9%
Francese	22.8%	22.9%	23.1%	23.7%	24.4%	26.7%	27.2%	27.1%	28.3%	29.3%	25.4%	27.3%	27.7%	26.5%	28.1%
Italiano	4.2%	4.0%	4.2%	3.9%	3.6%	4.7%	4.4%	4.5%	4.5%	4.0%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%	0.5%					
fedpol															
Tedesco	74.6%	74.5%	74.0%	74.0%	73.6%	69.1%	70.7%	70.0%	70.4%	70.8%	77.9%	71.8%	59.1%	68.4%	72.7%
Francese	18.5%	18.5%	19.1%	19.4%	19.9%	21.8%	21.0%	21.8%	21.7%	21.7%	22.1%	28.2%	40.9%	31.6%	27.3%
Italiano	6.6%	6.7%	6.5%	6.4%	6.2%	8.7%	7.8%	7.7%	7.3%	7.0%					
Romancio	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
ISDC															
Tedesco	23.2%	25.1%	25.0%	20.4%	18.1%	33.8%	39.4%	48.8%	39.7%	38.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	70.4%	68.2%	67.5%	72.8%	75.1%	58.6%	51.8%	41.5%	52.3%	52.9%					
Italiano	6.4%	6.7%	7.5%	6.8%	6.8%	7.6%	8.8%	9.8%	7.9%	8.8%					
Romancio															
CFCG															
Tedesco	65.2%	62.5%	63.6%	66.6%	65.4%	63.1%	60.4%	62.2%	66.0%	65.6%	75.0%	68.4%	57.1%	73.3%	76.5%
Francese	31.9%	34.9%	33.8%	31.1%	32.4%	33.5%	36.4%	34.6%	31.3%	31.9%	25.0%	31.6%	42.9%	26.7%	23.5%
Italiano	2.8%	2.6%	2.6%	2.3%	2.2%	3.4%	3.2%	3.1%	2.7%	2.5%					
Romancio															
SEM															
Tedesco	72.5%	70.6%	69.7%	70.1%	68.8%	73.2%	71.7%	71.5%	72.6%	71.5%	87.5%	88.6%	89.0%	88.9%	85.9%
Francese	21.1%	22.7%	23.7%	23.1%	23.7%	19.6%	21.0%	21.5%	20.6%	22.0%	6.8%	5.7%	5.5%	2.8%	2.8%
Italiano	6.1%	6.4%	6.4%	6.5%	7.2%	6.7%	6.8%	6.5%	6.4%	6.1%	5.7%	5.7%	5.5%	8.3%	11.3%
Romancio	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%					
CSI-DFGP															
Tedesco	84.0%	83.3%	83.7%	82.8%	83.4%	86.2%	85.8%	86.9%	85.1%	83.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	12.8%	12.8%	12.5%	13.6%	13.6%	10.8%	11.3%	10.3%	11.3%	12.4%					
Italiano	2.4%	2.7%	2.7%	2.9%	2.3%	1.5%	1.4%	1.4%	2.1%	2.6%					
Romancio	0.8%	1.2%	1.0%	0.7%	0.7%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%	1.3%					

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Totale DDPS															
Tedesco	75.6%	74.9%	74.5%	74.1%	73.9%	79.0%	78.3%	78.0%	78.2%	77.6%	79.6%	79.9%	78.5%	76.7%	78.4%
Francese	17.6%	18.3%	18.7%	18.9%	18.9%	15.7%	16.8%	16.9%	16.8%	17.1%	16.0%	15.8%	16.9%	18.5%	16.9%
Italiano	6.1%	6.1%	6.1%	6.3%	6.5%	4.7%	4.6%	4.6%	4.6%	4.7%	3.2%	3.6%	4.0%	4.3%	4.4%
Romancio	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%	1.3%	0.8%	0.6%	0.6%	0.3%
SG / DDPS															
Tedesco	74.4%	73.9%	72.9%	73.7%	74.9%	78.4%	77.9%	78.1%	79.3%	81.4%	70.1%	69.5%	68.5%	69.5%	79.2%
Francese	18.6%	19.3%	20.6%	19.8%	18.4%	16.3%	17.3%	17.5%	16.4%	14.1%	23.9%	22.9%	26.1%	25.0%	15.1%
Italiano	6.2%	6.4%	6.2%	6.2%	6.4%	4.0%	4.5%	4.4%	4.3%	4.5%		5.7%	5.4%	5.5%	5.7%
Romancio	0.8%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	1.3%	0.2%				6.1%	1.9%			
AVI-AIN															
Tedesco	66.7%	67.3%	67.3%	80.4%	75.5%	75.0%	75.8%	75.8%	77.8%	72.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Francese	33.3%	32.7%	32.7%	19.6%	24.5%	25.0%	24.2%	24.2%	22.2%	28.0%					
Italiano															
Romancio															
SIC															
Tedesco	47.6%	75.6%	74.4%	73.8%	72.7%	37.8%	69.7%	68.8%	68.2%	67.6%		80.0%	72.7%	74.1%	71.4%
Francese	41.7%	21.2%	22.0%	22.8%	24.5%	52.4%	27.2%	28.0%	29.3%	30.2%	100.0%	20.0%	27.3%	25.9%	28.6%
Italiano	7.6%	2.6%	2.6%	2.7%	2.3%	4.9%	2.7%	2.4%	2.1%	1.9%					
Romancio	3.1%	0.6%	1.0%	0.7%	0.5%	4.9%	0.4%	0.8%	0.4%	0.4%					
UFSP0															
Tedesco	65.4%	66.3%	66.5%	66.1%	65.3%	87.9%	87.7%	88.1%	88.0%	87.0%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%
Francese	16.2%	16.0%	16.0%	16.0%	15.4%	6.7%	7.3%	7.0%	6.7%	8.6%					
Italiano	17.9%	17.2%	17.1%	17.5%	18.9%	4.0%	3.7%	3.7%	4.3%	3.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
Romancio	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%					
UFPP															
Tedesco	82.7%	82.6%	82.2%	82.7%	82.5%	82.3%	82.1%	81.3%	81.7%	79.5%	87.5%	87.5%	77.8%	77.1%	70.6%
Francese	12.5%	12.9%	13.1%	12.3%	12.1%	13.5%	13.8%	14.2%	13.5%	14.4%	12.5%	12.5%	22.2%	22.9%	29.4%
Italiano	3.8%	3.6%	3.7%	4.1%	4.4%	3.3%	3.2%	3.7%	4.0%	5.2%					
Romancio	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%					
SM Es															
Tedesco	86.0%	85.3%	82.2%	82.7%	85.9%	83.5%	83.3%	82.0%	81.6%	83.3%	77.2%	81.4%	82.0%	75.5%	74.6%
Francese	12.0%	12.4%	14.5%	13.9%	12.6%	14.3%	13.8%	13.9%	14.1%	15.2%	22.8%	18.6%	18.0%	24.5%	25.4%
Italiano	2.0%	2.4%	3.3%	3.4%	1.2%	2.2%	2.9%	4.2%	4.1%	1.1%					
Romancio				0.1%	0.2%				0.2%	0.4%					
BAC															
Tedesco	85.8%	85.7%	85.0%	84.3%	83.9%	85.7%	84.8%	84.2%	85.3%	84.5%	100.0%	100.0%	88.5%	90.2%	100.0%
Francese	10.4%	10.2%	10.9%	11.1%	11.1%	11.8%	12.6%	12.8%	11.8%	11.8%					
Italiano	1.8%	2.1%	2.1%	2.4%	2.9%	2.5%	2.6%	3.0%	2.8%	3.6%			11.5%	9.8%	
Romancio	2.0%	2.0%	2.0%	2.2%	2.0%										
Cdo Istr															
Tedesco	73.9%	73.9%	73.5%	72.7%	71.4%	75.4%	75.7%	75.2%	73.8%	72.1%	93.8%	90.8%	90.2%	85.5%	88.9%
Francese	18.2%	18.3%	18.6%	19.3%	20.3%	15.5%	15.0%	16.2%	17.1%	17.5%	3.1%	5.9%	6.5%	6.8%	3.4%
Italiano	7.2%	7.2%	7.2%	7.3%	7.6%	8.4%	8.6%	7.9%	7.9%	8.9%	3.1%	3.2%	3.3%	7.7%	7.8%
Romancio	0.7%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	1.1%	1.5%					

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Cdo Op															
Tedesco	69.3%	67.2%	67.3%	67.1%	66.7%	74.8%	74.9%	75.9%	76.5%	75.9%	60.3%	65.5%	68.4%	65.7%	65.3%
Francese	23.3%	25.3%	25.2%	25.2%	25.5%	19.1%	19.1%	18.0%	17.6%	18.5%	29.7%	26.2%	23.7%	26.6%	26.5%
Italiano	6.9%	7.1%	7.1%	7.2%	7.4%	5.6%	5.4%	5.6%	5.5%	5.1%	6.7%	5.6%	5.3%	5.2%	6.7%
Romancio	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	0.4%	3.3%	2.8%	2.6%	2.6%	1.6%
BLEs															
Tedesco	73.4%	73.0%	73.2%	72.7%	72.9%	82.3%	80.7%	82.2%	83.7%	79.5%	77.8%	75.7%	73.3%	78.3%	83.7%
Francese	19.0%	19.1%	19.1%	19.5%	19.2%	11.9%	13.5%	11.7%	10.0%	11.4%	11.1%	13.5%	17.8%	18.3%	8.2%
Italiano	6.7%	6.9%	6.9%	7.0%	7.3%	4.9%	4.9%	5.3%	5.5%	8.6%	11.1%	10.8%	8.9%	3.3%	8.2%
Romancio	0.9%	1.0%	0.9%	0.8%	0.7%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%	0.6%					
armasuisse Acquisti															
Tedesco	91.5%	91.0%	90.8%	90.7%	90.8%	88.5%	88.2%	86.1%	85.8%	86.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	7.1%	7.8%	7.9%	7.7%	7.4%	9.0%	9.4%	11.4%	11.2%	10.6%					
Italiano	1.2%	1.0%	1.0%	1.2%	1.5%	2.4%	2.4%	2.5%	2.4%	2.4%					
Romancio	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%				0.6%	0.6%					
armasuisse S+T															
Tedesco	78.8%	75.1%	75.4%	75.1%	76.5%	65.5%	60.8%	63.2%	62.8%	66.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	17.2%	20.5%	20.7%	21.5%	20.9%	28.0%	32.3%	30.9%	32.1%	29.4%					
Italiano	4.0%	4.4%	3.9%	3.4%	2.6%	6.5%	7.0%	5.9%	5.1%	3.7%					
Romancio															
armasuisse Immo															
Tedesco	83.2%	82.5%	81.3%	80.9%	82.4%	87.1%	86.9%	86.8%	87.2%	86.0%	100.0%	79.6%	75.0%	75.0%	75.0%
Francese	11.0%	11.8%	13.1%	13.9%	13.4%	11.3%	11.6%	11.8%	11.4%	11.6%		20.4%	25.0%	25.0%	25.0%
Italiano	5.3%	5.2%	5.2%	4.9%	3.9%	1.6%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%					1.0%					
swisstopo															
Tedesco	78.6%	78.5%	77.7%	77.1%	76.7%	74.3%	73.4%	72.4%	71.7%	71.2%	50.0%	50.0%	50.0%	52.2%	50.0%
Francese	18.3%	18.8%	19.1%	19.4%	19.1%	21.7%	23.8%	24.8%	24.5%	24.2%	50.0%	50.0%	50.0%	47.8%	50.0%
Italiano	3.1%	2.7%	3.3%	3.4%	3.9%	4.0%	2.8%	2.8%	3.5%	3.9%					
Romancio				0.1%	0.3%				0.2%	0.8%					
Totale DFF															
Tedesco	65.9%	65.8%	65.5%	64.9%	64.7%	77.8%	77.4%	76.1%	76.0%	76.1%	75.6%	73.5%	74.7%	75.3%	74.7%
Francese	24.7%	24.8%	25.0%	25.3%	25.4%	18.4%	18.6%	19.5%	19.8%	19.7%	21.2%	22.2%	20.7%	19.9%	20.4%
Italiano	9.1%	9.0%	9.1%	9.4%	9.5%	3.6%	3.9%	4.2%	4.0%	4.1%	3.2%	4.3%	4.6%	4.8%	4.8%
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%					
SG / DFF															
Tedesco	59.8%	61.7%	64.6%	64.0%	65.5%	79.3%	79.7%	79.5%	78.4%	78.6%	87.9%	89.5%	90.2%	90.2%	88.8%
Francese	23.7%	22.7%	21.1%	22.8%	23.4%	13.3%	14.1%	14.5%	16.5%	17.5%					3.8%
Italiano	15.7%	14.8%	13.6%	12.2%	10.6%	7.5%	6.2%	5.9%	4.5%	3.9%	12.1%	10.5%	9.8%	9.8%	7.5%
Romancio	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%	0.6%				0.6%						

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
AFF															
Tedesco	89.7%	89.6%	89.4%	87.7%	88.0%	88.4%	88.4%	88.1%	86.4%	86.5%	89.6%	82.0%	81.8%	81.8%	81.8%
Francese	9.6%	9.4%	9.6%	10.9%	10.6%	11.2%	10.8%	10.9%	12.0%	11.9%	10.4%	18.0%	18.2%	18.2%	18.2%
Italiano	0.7%	1.0%	1.1%	1.4%	1.4%	0.4%	0.8%	1.0%	1.5%	1.5%					
Romancio															
UCC															
Tedesco	26.0%	26.0%	25.9%	25.3%	24.8%	20.8%	21.3%	21.6%	20.8%	19.2%	15.0%	18.2%	29.4%	33.3%	18.2%
Francese	66.9%	67.1%	67.6%	68.2%	68.7%	70.6%	70.6%	69.3%	70.6%	72.9%	85.0%	81.8%	70.6%	66.7%	81.8%
Italiano	6.9%	6.8%	6.4%	6.4%	6.4%	7.1%	6.8%	7.8%	7.4%	7.0%					
Romancio	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	1.4%	1.4%	1.3%	1.2%	0.9%					
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	76.6%	76.4%	77.9%	77.1%	76.3%	73.4%	73.8%	75.4%	74.5%	73.9%	90.2%	94.3%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	18.0%	19.2%	18.0%	19.1%	18.8%	20.0%	20.8%	19.5%	20.9%	20.2%	9.8%	5.7%			
Italiano	5.4%	4.3%	3.3%	3.8%	4.9%	6.6%	5.4%	4.1%	4.7%	6.0%					
Romancio			0.8%					1.0%							
AFC															
Tedesco	73.0%	72.3%	71.6%	71.3%	71.4%	70.6%	70.2%	70.4%	70.6%	70.3%	62.2%	55.6%	60.1%	63.2%	61.3%
Francese	22.1%	22.6%	23.2%	23.2%	22.9%	24.6%	24.7%	24.5%	24.3%	24.1%	32.4%	33.3%	29.1%	26.3%	27.6%
Italiano	4.8%	4.9%	5.0%	5.3%	5.5%	4.8%	5.1%	5.1%	5.1%	5.5%	5.4%	11.1%	10.8%	10.5%	11.1%
Romancio	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%					0.0%					
UDSC															
Tedesco	59.3%	59.2%	59.0%	58.7%	58.9%	71.7%	71.7%	69.6%	70.4%	71.2%	88.2%	74.4%	75.8%	75.0%	73.3%
Francese	26.0%	26.0%	26.0%	26.0%	25.9%	20.4%	20.5%	22.3%	22.2%	21.4%	4.3%	18.6%	16.1%	16.7%	17.8%
Italiano	14.0%	14.1%	14.3%	14.7%	14.6%	7.2%	7.4%	7.8%	7.1%	6.8%	7.5%	7.0%	8.1%	8.3%	8.9%
Romancio	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.7%	0.4%	0.3%	0.3%	0.5%					
ODIC															
Tedesco	95.6%	96.5%				95.8%	96.0%				100.0%	100.0%			
Francese	4.4%	3.5%				4.2%	4.0%								
Italiano															
Romancio															
UFIT															
Tedesco	91.0%	90.9%	90.7%	90.6%	90.5%	91.7%	91.6%	91.1%	91.2%	91.0%	76.7%	85.7%	92.9%	100.0%	100.0%
Francese	7.6%	7.6%	7.8%	7.8%	7.6%	7.0%	6.7%	6.9%	7.2%	7.3%	23.3%	14.3%	7.1%		
Italiano	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.8%	1.3%	1.7%	2.1%	1.5%	1.7%					
Romancio															
CDF															
Tedesco	75.2%	77.0%	77.4%	75.7%	77.6%	76.0%	77.8%	77.2%	76.4%	78.6%	60.0%	60.0%	60.0%	66.7%	80.0%
Francese	23.9%	22.2%	21.8%	23.0%	20.9%	24.0%	22.2%	22.8%	23.6%	21.4%	40.0%	40.0%	40.0%	33.3%	20.0%
Italiano	0.9%	0.9%	0.8%	1.3%	1.5%										
Romancio															

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
UPPER															
Tedesco	86.0%	84.9%	84.8%	84.1%	84.8%	87.2%	85.6%	85.4%	84.9%	85.5%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%
Francese	9.7%	9.7%	9.6%	9.9%	9.3%	9.1%	9.0%	7.8%	7.2%	7.3%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
Italiano	4.3%	5.4%	5.6%	6.0%	5.9%	3.7%	5.4%	6.8%	7.9%	7.3%					
Romancio															
UFCL															
Tedesco	93.6%	93.0%	92.5%	92.2%	91.1%	89.8%	86.8%	86.1%	87.3%	85.8%	85.5%	85.7%	85.7%	80.0%	76.5%
Francese	4.5%	5.1%	5.5%	5.5%	6.0%	10.2%	13.0%	13.9%	12.7%	13.4%	14.5%	14.3%	14.3%	20.0%	23.5%
Italiano	1.7%	1.6%	1.6%	2.0%	2.3%		0.2%								
Romancio	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%	0.5%					0.8%					
Totale DEFR															
Tedesco	72.4%	71.0%	70.3%	68.8%	68.0%	73.4%	72.6%	72.0%	71.4%	70.9%	82.5%	80.7%	81.8%	78.3%	77.5%
Francese	23.6%	24.8%	25.5%	26.5%	27.2%	22.2%	23.0%	23.5%	23.5%	24.0%	13.8%	15.8%	14.7%	18.9%	21.9%
Italiano	3.8%	3.9%	4.0%	4.5%	4.6%	4.2%	4.2%	4.3%	4.8%	4.9%	3.7%	3.5%	3.4%	2.8%	0.6%
Romancio	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%					
SG / DEFR															
Tedesco	66.8%	64.9%	63.7%	64.4%	64.4%	69.0%	70.9%	69.0%	68.8%	69.8%	100.0%	90.9%	90.9%	83.6%	77.2%
Francese	20.1%	22.1%	24.1%	23.2%	22.7%	22.5%	22.4%	24.5%	24.5%	23.7%		9.1%	9.1%	16.4%	22.8%
Italiano	13.1%	13.1%	12.2%	12.3%	12.2%	8.5%	6.7%	6.6%	6.7%	6.5%					
Romancio				0.1%	0.7%										
SECO															
Tedesco	76.5%	75.9%	73.8%	73.7%	72.4%	73.8%	73.1%	71.6%	71.5%	70.8%	80.0%	79.2%	75.9%	75.9%	81.6%
Francese	20.0%	20.7%	22.2%	21.8%	23.2%	22.1%	23.1%	24.5%	23.9%	24.7%	15.0%	15.6%	19.3%	21.1%	18.4%
Italiano	3.1%	3.0%	3.7%	3.9%	3.9%	3.6%	3.3%	3.4%	3.8%	3.9%	5.0%	5.2%	4.8%	3.1%	
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.6%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%	0.7%					
UFAG															
Tedesco	76.7%	75.4%	74.9%	73.3%	74.0%	72.2%	71.9%	72.0%	72.0%	72.6%	55.2%	66.7%	66.2%	57.1%	50.0%
Francese	19.5%	20.6%	20.7%	21.8%	20.7%	23.8%	24.3%	24.0%	23.4%	21.8%	44.8%	33.3%	33.8%	42.9%	50.0%
Italiano	3.8%	4.0%	4.4%	4.9%	5.3%	3.9%	3.8%	4.0%	4.6%	5.6%					
Romancio															
Agroscope															
Tedesco	64.9%	62.5%	61.3%	58.5%	56.7%	73.7%	70.1%	69.1%	66.8%	66.2%	100.0%	50.0%	63.2%	54.5%	50.0%
Francese	32.7%	34.9%	36.2%	38.2%	39.8%	22.6%	25.9%	26.5%	27.9%	28.4%		50.0%	36.8%	45.5%	50.0%
Italiano	2.4%	2.5%	2.5%	3.3%	3.5%	3.7%	4.0%	4.4%	5.3%	5.3%					
Romancio															
UFAE															
Tedesco	92.4%	93.8%	91.8%	87.7%	87.2%	100.0%	98.7%	94.7%	93.3%	97.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	4.9%	3.4%	5.6%	9.8%	11.6%		1.3%	5.3%	6.7%	2.7%					
Italiano	2.7%	2.7%	2.7%	2.5%	1.2%										
Romancio															
UFAB															
Tedesco	80.7%	80.0%	80.1%	80.9%	80.4%	86.7%	86.4%	86.0%	91.8%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	19.3%	20.0%	19.9%	19.1%	19.6%	13.3%	13.6%	14.0%	8.2%	7.7%					
Italiano															
Romancio															

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
COMCO															
Tedesco	79.1%	79.5%	79.4%	79.1%	78.5%	78.7%	78.5%	78.0%	77.4%	77.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%
Francese	16.3%	16.2%	16.4%	15.9%	15.5%	15.5%	15.8%	16.4%	15.9%	15.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
Italiano	4.6%	4.3%	4.2%	5.0%	6.1%	5.8%	5.7%	5.7%	6.7%	8.0%					
Romancio															
CIVI															
Tedesco	77.3%	75.9%	77.5%	77.2%	77.5%	87.4%	86.4%	86.7%	92.0%	91.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	16.4%	16.9%	15.8%	15.3%	14.2%	12.6%	13.6%	13.3%	8.0%	8.2%					
Italiano	4.9%	5.7%	5.2%	6.0%	6.8%										
Romancio	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%	1.5%										
SAS															
Tedesco	65.3%	66.2%	68.7%	68.7%	70.1%	66.9%	66.8%	67.7%	68.8%	69.5%					
Francese	32.2%	29.4%	26.6%	26.8%	23.9%	33.1%	30.2%	29.1%	28.1%	24.9%					
Italiano	2.5%	4.4%	4.6%	4.5%	6.1%		3.1%	3.2%	3.1%	5.6%					
Romancio															
SEFRI															
Tedesco	71.2%	71.8%	73.3%	72.1%	70.0%	67.6%	69.5%	71.6%	70.7%	68.4%	75.0%	77.8%	87.5%	79.4%	80.0%
Francese	23.5%	22.4%	20.8%	21.8%	24.8%	25.1%	22.9%	20.9%	22.0%	25.4%	12.5%	11.1%		8.8%	15.8%
Italiano	5.3%	5.9%	5.9%	6.0%	5.1%	7.2%	7.5%	7.5%	7.3%	6.2%	12.5%	11.1%	12.5%	11.8%	4.2%
Romancio															
ISCeco															
Tedesco	89.7%	89.9%	90.8%	91.1%	91.6%	78.7%	79.9%	78.6%	79.1%	82.2%					
Francese	7.1%	7.1%	6.1%	5.9%	5.1%	21.3%	20.1%	21.4%	20.9%	17.8%					
Italiano	3.3%	3.0%	3.1%	3.0%	3.2%										
Romancio															
Totale DATEC															
Tedesco	75.6%	74.9%	74.6%	74.1%	73.3%	74.8%	74.0%	73.5%	73.4%	72.7%	79.2%	81.2%	78.5%	79.0%	82.0%
Francese	18.6%	19.1%	19.3%	19.4%	20.0%	19.9%	20.6%	20.8%	20.6%	21.0%	16.4%	13.2%	14.2%	13.3%	10.7%
Italiano	5.3%	5.5%	5.7%	6.0%	6.4%	4.7%	4.8%	5.2%	5.5%	5.9%	2.9%	2.9%	4.4%	4.9%	5.7%
Romancio	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.3%	0.7%	0.6%	0.5%	0.5%	0.4%	1.5%	2.7%	2.9%	2.9%	1.7%
SG / DATEC															
Tedesco	78.8%	78.2%	77.7%	79.2%	77.6%	81.8%	82.9%	80.1%	80.4%	80.4%	80.0%	84.6%	82.0%	80.2%	95.9%
Francese	9.7%	10.1%	10.8%	9.9%	12.5%	9.4%	9.4%	12.3%	12.6%	14.3%	20.0%	9.0%	9.0%	9.9%	2.5%
Italiano	10.3%	10.6%	10.4%	10.0%	9.7%	6.6%	5.8%	5.7%	5.3%	5.0%					
Romancio	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.1%	2.2%	1.9%	1.9%	1.8%	0.3%		6.4%	9.0%	9.9%	1.7%
UFT															
Tedesco	74.4%	74.2%	74.5%	74.3%	73.4%	71.8%	71.5%	72.4%	72.6%	71.7%	76.5%	77.8%	77.8%	77.8%	85.0%
Francese	22.5%	22.0%	21.8%	21.7%	22.2%	24.8%	24.2%	23.5%	23.1%	23.2%	23.5%	22.2%	22.2%	22.2%	15.0%
Italiano	2.0%	2.7%	2.6%	3.0%	3.5%	2.1%	3.0%	2.9%	3.1%	3.9%					
Romancio	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.2%					
UFAC															
Tedesco	84.2%	83.2%	82.8%	82.7%	81.8%	83.6%	82.0%	81.1%	81.8%	80.8%	83.3%	83.1%	79.3%	86.4%	87.5%
Francese	12.5%	13.3%	13.6%	14.1%	14.9%	12.8%	14.0%	14.8%	14.7%	15.7%	16.7%	16.9%	20.7%	13.6%	12.5%
Italiano	2.6%	2.9%	3.1%	2.9%	3.0%	3.1%	3.4%	3.7%	3.4%	3.4%					
Romancio	0.6%	0.6%	0.5%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.4%							

Dipartimento / Ufficio	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
UFE															
Tedesco	79.9%	78.7%	77.7%	76.1%	73.7%	77.2%	74.4%	72.9%	71.5%	69.6%	83.3%	82.9%	83.3%	83.3%	83.3%
Francese	15.7%	17.3%	18.0%	19.0%	20.6%	17.0%	20.1%	21.1%	22.1%	23.2%	16.7%	17.1%	16.7%	16.7%	16.7%
Italiano	4.0%	3.6%	4.0%	4.5%	5.4%	5.3%	5.0%	5.5%	6.0%	6.7%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%					
USTRA															
Tedesco	72.7%	72.3%	70.9%	70.2%	69.5%	71.9%	71.4%	69.3%	69.7%	69.0%	62.8%	60.2%	51.2%	61.0%	61.5%
Francese	17.7%	18.0%	18.8%	18.9%	19.1%	19.5%	19.9%	20.8%	20.1%	20.0%	17.4%	18.6%	20.9%	11.0%	7.7%
Italiano	9.6%	9.8%	10.3%	11.0%	11.4%	8.5%	8.7%	9.9%	10.3%	11.1%	19.8%	21.2%	27.9%	28.1%	30.8%
Romancio															
UFCOM															
Tedesco	62.5%	61.7%	62.5%	62.0%	62.0%	63.6%	63.1%	63.4%	63.0%	63.8%	66.7%	61.9%	63.8%	50.0%	50.0%
Francese	31.9%	33.0%	32.0%	32.6%	32.9%	32.4%	33.5%	33.0%	33.1%	32.9%	16.7%	19.0%	18.8%	33.3%	33.3%
Italiano	5.2%	4.9%	5.1%	5.1%	4.7%	3.3%	2.7%	2.9%	3.2%	2.6%					
Romancio	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	16.7%	19.0%	17.4%	16.7%	16.7%
UFAM															
Tedesco	77.9%	76.5%	76.4%	76.2%	75.9%	76.7%	75.7%	75.6%	76.1%	75.8%	86.8%	93.2%	93.4%	93.8%	93.3%
Francese	17.4%	18.5%	18.7%	18.9%	19.2%	19.1%	20.1%	20.2%	19.7%	20.1%	13.2%	6.8%	6.6%	6.2%	6.7%
Italiano	4.4%	4.7%	4.6%	4.7%	4.6%	3.7%	4.0%	4.0%	4.0%	3.9%					
Romancio	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%					
ARE															
Tedesco	72.1%	73.9%	75.3%	74.7%	76.2%	70.5%	71.6%	72.6%	71.0%	73.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	18.3%	16.4%	15.5%	15.9%	13.7%	18.7%	17.8%	17.5%	18.6%	15.5%					
Italiano	6.0%	6.9%	6.8%	6.0%	8.6%	7.7%	8.6%	8.3%	7.6%	10.7%					
Romancio	3.6%	2.8%	2.4%	3.4%	1.5%	3.1%	2.1%	1.5%	2.8%	0.5%					
SISI															
Tedesco	79.5%	78.8%	76.4%	76.5%	79.6%	82.9%	83.3%	84.6%	84.6%	83.8%					
Francese	20.5%	21.2%	21.2%	17.6%	14.0%	17.1%	16.7%	12.2%	7.7%	8.1%					
Italiano			2.5%	5.9%	6.5%			3.2%	7.7%	8.1%					
Romancio															
RegInfra															
Tedesco	80.9%	79.0%	80.5%	79.0%	73.6%	82.5%	81.4%	82.8%	79.2%	74.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Francese	14.2%	16.3%	14.7%	13.1%	18.7%	13.3%	14.6%	13.2%	12.6%	17.9%					
Italiano	5.0%	4.7%	4.8%	8.0%	7.7%	4.2%	4.0%	4.1%	8.1%	8.0%					
Romancio															
Amministrazione federale															
Tedesco	70.9%	70.4%	70.1%	69.7%	69.3%	73.5%	72.9%	72.6%	72.7%	72.3%	71.6%	70.6%	70.4%	71.1%	72.2%
Francese	21.9%	22.4%	22.7%	23.0%	23.2%	20.9%	21.5%	21.7%	21.6%	21.9%	22.6%	23.1%	23.0%	22.4%	22.0%
Italiano	6.6%	6.6%	6.7%	6.9%	7.0%	5.1%	5.1%	5.2%	5.2%	5.3%	4.4%	4.7%	5.1%	5.4%	5.2%
Romancio	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	1.4%	1.5%	1.5%	1.2%	0.6%

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.

1. Stipendio lordo

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Stipendio medio fr.	139 059	140 847	140 129	140 042	142 369

2. Valutazioni del personale

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

3. Premi e indennità

Categoria / pagamenti ⁶	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione	73 (59)	218 555 (174 226)	2994 (2953)
Indennità di funzione	26 (24)	40 433 (38 758)	1555 (1615)

4. Età

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Età media	46,2	46,7	46,8	46,7	46,3

5. Ripartizione in base al sesso

Anno	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Donne in %	53,6	53,9	54,7	54,9	54,8	46,0–50,0
Uomini in %	46,4	46,1	45,3	45,1	45,2	50,0–54,0

⁶ 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	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Classi 24–29 in %	43,5	43,9	47,6	47,4	47,0	36,0–43,0
Classi 30–38 in %	30,8	30,8	30,0	29,8	30,0	27,0–32,0

6. Ripartizione delle lingue

Anno	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Tedesco in %	71,5	70,6	70,5	69,9	69,2	68,5–70,5
Francese in %	24,4	25,6	25,9	26,2	26,0	21,5–23,5
Italiano in %	3,3	3,0	2,9	3,2	3,7	6,5–8,5
Romancio in %	0,8	0,7	0,7	0,7	1,1	0,5–1,0

7. Lavoro a tempo parziale

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Donne in %	75,1	74,8	73,0	72,2	75,4
Uomini in %	44,9	46,0	46,2	47,0	46,5
Ø donne e uomini in %	61,1	61,6	60,9	60,8	62,3

8. Apprendisti e praticanti universitari

Anno	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Apprendisti in %	2,2	1,7	1,8	2,3	1,8	4,0–5,0
Praticanti universitari in %	4,0	3,4	3,3	3,6	3,2	2,0–2,5

9. Fluttuazione

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Fluttuazione lorda in %	6,5	7,1	7,3	10,4	9,2
Fluttuazione netta in %	3,3	3,5	4,2	4,8	4,6

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 (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). 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.

1. Stipendio lordo

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Stipendio medio fr.	146 063	147 477	146 386	147 127	150 429

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 %	0,3 (1,2)	2,4 (2,6)	76,7 (74,5)	20,6 (21,7)

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 (0,4)	90,5 (93,5)	9,2 (6,1)

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 %	0,5 (0,2)	5,0 (6,7)	62,9 (64,2)	31,6 (28,9)

3. Premi e indennità

Categoria / pagamenti ⁷	Numero	Totale fr.	Media fr.
Premi di prestazione	310 (279)	615 154 (574 423)	1984 (2059)
Indennità di funzione	38 (47)	225 960 (249 234)	5946 (5303)
Indennità speciali	12 (10)	41 311 (31 318)	3443 (3132)
Indennità in funzione del mercato del lavoro	2 (3)	12 796 (13 811)	6398 (4604)

4. Età

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Età media	44,1	44,3	44,1	44,2	44,3

5. Ripartizione in base al sesso

Anno	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Donne in %	57,8	58,0	58,2	57,7	57,3	46,0–50,0
Uomini in %	42,2	42,0	41,8	42,3	42,7	50,0–54,0

Quota donne / anno	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Classi 24–29 in %	51,8	50,8	50,9	51,1	51,1	36,0–43,0
Classi 30–38 in %	35,3	37,5	39,0	39,6	38,8	27,0–32,0

6. Ripartizione delle lingue

Anno	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Tedesco in %	60,0	60,5	58,4	57,1	53,8	68,5–70,5
Francese in %	27,8	27,1	28,8	30,4	33,8	21,5–23,5
Italiano in %	11,8	11,9	12,2	11,7	11,6	6,5–8,5
Romancio in %	0,4	0,4	0,6	0,7	0,8	0,5–1,0

7. Lavoro a tempo parziale

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Donne in %	50,2	51,5	51,8	52,5	53,0
Uomini in %	29,6	30,0	29,1	30,3	29,2
Ø donne e uomini in %	41,5	42,5	42,3	43,1	42,8

⁷ 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	2019	2020	2021	2022	2023	Val. rif. AF in %
Apprendisti in %	0,5	0,7	0,7	0,8	0,8	4,0-5,0
Praticanti universitari in %	2,8	2,9	2,8	2,5	2,4	2,0-2,5

9. Fluttuazione

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Fluttuazione lorda in %	9,6	9,3	10,3	12,2	9,8
Fluttuazione netta in %	5,4	6,1	6,8	8,4	6,2



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFPER