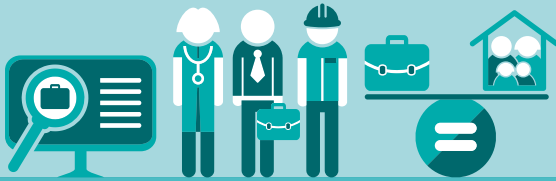


2008–
2018



03

Lavoro e reddito

Neuchâtel 2020

Qualità dell'impiego in Svizzera dal 2008 al 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale di statistica UST

Editore:	Ufficio federale di statistica (UST)
Informazioni:	Silvia Perrenoud, UST, tel. 058 463 66 32
Redazione:	Silvia Perrenoud, UST
Serie:	Statistica della Svizzera
Settore:	03 Lavoro e reddito
Testo originale:	tedesco
Traduzione:	Servizi linguistici dell'UST
Grafica e impaginazione:	sezione DIAM, Prepress/Print
Grafici:	sezione DIAM, Prepress/Print
Versione digitale:	www.statistica.admin.ch
Versione cartacea:	www.statistica.admin.ch Ufficio federale di statistica, CH-2010 Neuchâtel, order@bfs.admin.ch , tel. 058 463 60 60 stampato in Svizzera
Copyright:	UST, Neuchâtel 2020 Riproduzione autorizzata, eccetto per scopi commerciali, con citazione della fonte.
Numero UST:	1226-1800

Indice

1	Introduzione	4
2	Sicurezza sul lavoro	5
3	Reddito e altre prestazioni	7
4	Durata del lavoro e conciliabilità tra vita professionale e privata	9
5	Sicurezza del posto di lavoro e sicurezza sociale	17
6	Dialogo sociale	22
7	Qualifiche e formazione professionale continua	24
8	Rapporti sul posto di lavoro e motivazione al lavoro	26
9	Pari opportunità sul posto di lavoro	30
10	Riferimenti e altre informazioni	34

1 Introduzione

La maggior parte delle persone considera la professione che esercita un elemento importante della propria esistenza. Il lavoro incide infatti notevolmente sulla qualità di vita, non solo in termini finanziari, ma anche di relazioni sociali, di tensioni e appagamento personale, o di rischi ai quali si può essere esposti.

La presente pubblicazione valuta, con l'aiuto di una serie di indicatori, la qualità dell'impiego in Svizzera e la sua evoluzione negli ultimi dieci anni. L'Ufficio federale di statistica si è basato, nelle sue conclusioni, sul manuale redatto dal gruppo di esperti della misurazione della qualità dell'impiego, pubblicato nel 2015 dall'UNECE (United Nations Economic Commission for Europe)¹. La presenza di un numero consistente di fonti statistiche pubbliche ha consentito di estendere l'analisi anche a livello internazionale, dove il tema è ampiamente monitorato.

L'evoluzione della qualità dell'occupazione in Svizzera offre, stando agli indicatori selezionati per gli ultimi dieci anni, un quadro contrastante. A risaltare sono la diminuzione degli infortuni professionali e la tendenza a ricercare lavori più qualificati e meglio retribuiti. Da notare inoltre l'incremento degli orari di lavoro flessibili e il calo degli orari di lavoro atipici (di sera, di notte o nei fine settimana). Sul piano della sicurezza sociale si registra un leggero aumento degli occupati che pagano contributi al pilastro 3a al quale fa riscontro, negli ultimi dieci anni, un tendenziale incremento dei contratti di lavoro a tempo determinato e della sottoccupazione.

Gli indicatori di questa pubblicazione possono costituire un vantaggio per taluni e uno svantaggio per altri. Sulla base di quanto segue ogni lettore potrà farsi una propria opinione sull'evoluzione della qualità dell'impiego.

Non ci resta che augurarvi buona lettura.

¹ https://www.unece.org/stats/publications/stat_qua_emp.html

2 Sicurezza sul lavoro

Infortuni e malattie professionali

Fonte: Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni (SSAINF)

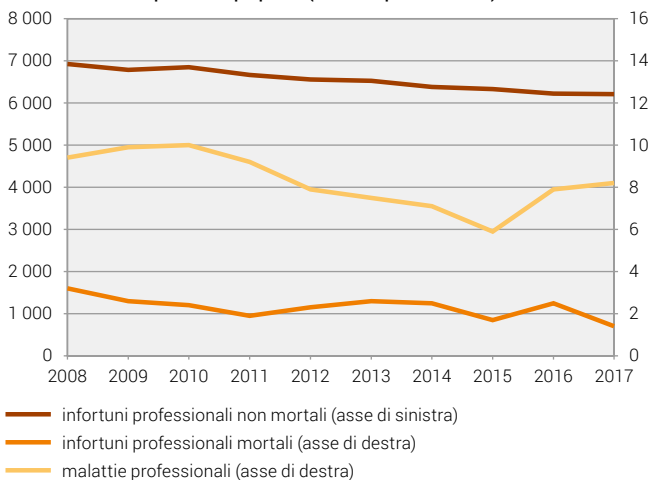
Tra il 2008 e il 2017 in Svizzera i posti di lavoro sono divenuti più sicuri e la frequenza degli infortuni professionali non mortali è diminuita del 10,3%, passando a 6211 casi per 100 000 occupati a tempo pieno. In calo, con tuttavia leggere oscillazioni, anche la frequenza degli infortuni professionali mortali (2008: 3,2 ogni 100 000 occupati a tempo pieno; 2017: 1,4).

Tra il 2008 e il 2015, anche la tendenza delle malattie professionali è stata in netta diminuzione (da 9,4 ogni 10 000 occupati a tempo pieno a 5,9) per poi aumentare di nuovo a 8,2 ogni 10 000 occupati a tempo pieno nel 2017).

Numero degli infortuni e delle malattie professionali G1

Per 100 000 di occupati a tempo pieno (infortuni professionali)

Per 10 000 di occupati a tempo pieno (malattie professionali)



Fonte: Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni (SSAINF)

© UST 2020

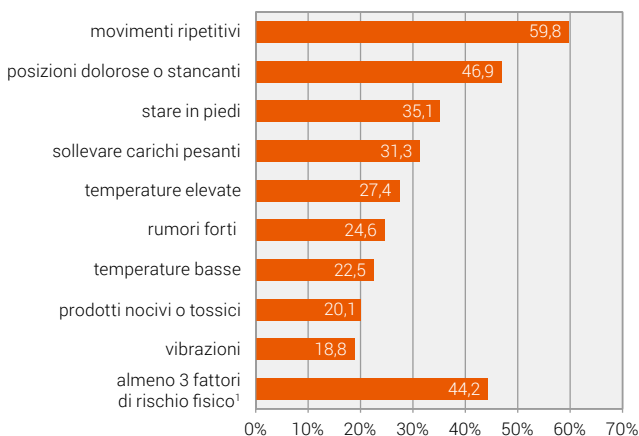
Rischi fisici sul lavoro

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

Nel 2017, l'81,6% degli occupati ha dichiarato di essere esposto sul lavoro ad almeno un fattore di rischio per la salute fisica¹. I più frequentemente citati concernono la «ripetizione degli stessi movimenti» (59,8%), le «posizioni dolorose o stancanti» (46,9%), lo «stare in piedi» (35,1%) e il «sollevamento di carichi pesanti» (31,3%). Il 44,2% degli occupati è esposto a tre o più rischi sul posto di lavoro.

Rischi fisici¹ sul lavoro, 2017, in % di occupati

G2



¹ almeno per un quarto della durata del lavoro (eccezione: fattore di rischio «Stare in piedi» per almeno $\frac{3}{4}$ della durata del lavoro)

¹ almeno per un quarto della durata del lavoro (eccezione: fattore di rischio «Stare in piedi» per almeno tre quarti della durata del lavoro)

3 Reddito e altre prestazioni

Salari

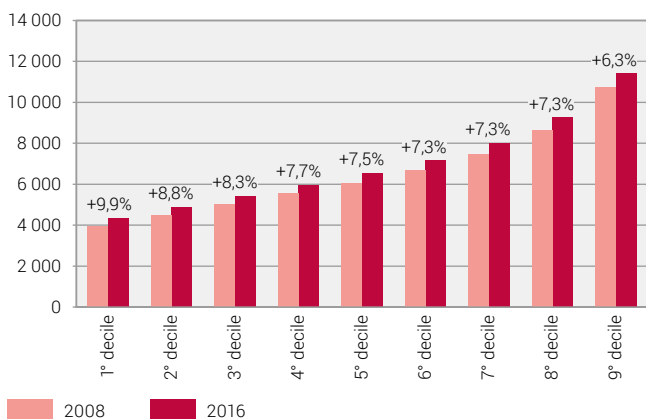
Fonti: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), Indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC)

Nel 2016 il salario medio lordo mensile standardizzato ammontava a 6502 franchi¹, pari a un aumento del 7,5% rispetto al 2008. Nello stesso periodo, l'indice nazionale dei prezzi al consumo ha segnato un decremento del 2,0%. A beneficiare maggiormente dell'aumento salariale sono state le classi di stipendio inferiori: nel 1° decile² il salario lordo medio mensile standardizzato è aumentato del 9,9% passando a 4313 franchi e nel 2° decile dell'8,8% arrivando a 4881 franchi. Il salario nel 9° decile, invece, è cresciuto del 6,3% raggiungendo gli 11 406 franchi. Nel 2016, il salario lordo medio mensile standardizzato del 9° decile era 2,6 volte superiore a quello del 1° decile. Otto anni prima il fattore era di 2,7.

Per salari bassi si intendono gli stipendi inferiori a due terzi del salario svizzero mediano. Nel 2016 il 12,0% dei lavoratori ha percepito un salario basso, il che rappresenta un leggero calo di -0,8 punti percentuali rispetto al 2008.

Salario lordo mensile standardizzato, suddiviso in decili, in franchi

G3



Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

© UST 2020

¹ Equivalente a tempo pieno, basato su $4\frac{1}{3}$ settimane di 40 ore lavorative.

² I decili corrispondono ai nove valori che suddividono una popolazione in dieci gruppi uguali in senso crescente di reddito. Il 5° decile equivale al valore centrale (mediana).

Vacanze

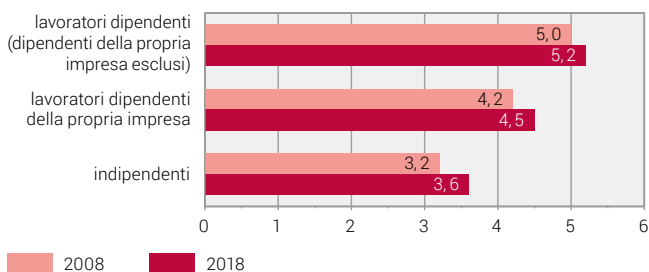
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Secondo il Codice delle obbligazioni³ i lavoratori dipendenti hanno diritto, ogni anno di lavoro, ad almeno quattro settimane di vacanza; per i lavoratori sino ai 20 anni compiuti le settimane sono cinque. Inoltre molti contratti collettivi prevedono cinque o più settimane di vacanza per i lavoratori dai 50 anni in su.

Tra il 2008 e il 2018, il numero di settimane di vacanza all'anno per gli occupati a tempo pieno⁴ è aumentato. I lavoratori indipendenti e dipendenti della propria impresa hanno beneficiato di un aumento maggiore (risp. 2,0 e 1,8 giorni supplementari di vacanza all'anno) rispetto agli altri dipendenti (0,9 giorni supplementari di vacanza). Il credito vacanze di questi ultimi è tuttavia superiore di una settimana e mezzo all'anno a quello di cui hanno usufruito i lavoratori indipendenti (2008: 5,0 settimane contro 3,2; 2018: 5,2 contro 3,6).

Numero di settimane di vacanza all'anno (occupati a tempo pieno)

G4



Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2020

³ art. 329a, cpv. 1

⁴ Dai 15 ai 64 anni

Lavoratori dipendenti: numero di settimane di vacanza previste dal contratto. Vengono presi in considerazione solo i lavoratori a tempo pieno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o con un contratto di durata superiore a un anno. Unicamente lavoratori a tempo pieno (90–100%), impiegati nella stessa impresa da almeno un anno.

Lavoratori dipendenti della propria impresa: numero medio di settimane di vacanza godute all'anno. Lavoratori a tempo pieno (90–100%) in un'azienda di loro proprietà, che esercitano l'attività da più di un anno.

Lavoratori indipendenti: numero medio di settimane di vacanza godute all'anno. Lavoratori indipendenti a tempo pieno che esercitano l'attività da più di un anno.

4 Durata del lavoro e conciliabilità tra vita professionale e privata

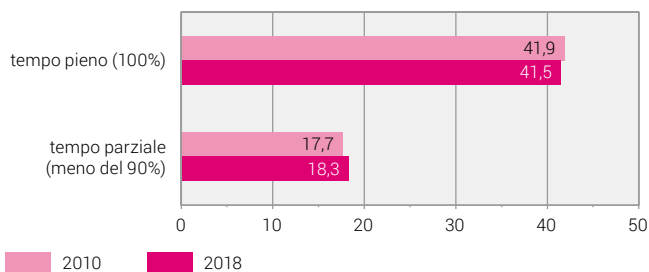
Ore di lavoro

Fonte: UST – Statistica del volume di lavoro (SVOL)

Tra il 2010 e il 2018 la durata effettiva del lavoro settimanale di un occupato a tempo pieno con un grado di occupazione del 100% è calata di 28 minuti arrivando a 41,5 ore. Con una media di 18,3 ore a settimana, i lavoratori a tempo parziale lavorano nettamente meno, tuttavia, tra il 2010 e il 2018 il loro tempo di lavoro è aumentato di 35 minuti.

Durata effettiva della settimana lavorativa secondo il grado di occupazione, in ore

G5



Fonte: UST – Statistica del volume di lavoro (SVOL)

© UST 2020

Lavoro a tempo parziale e sottoccupazione

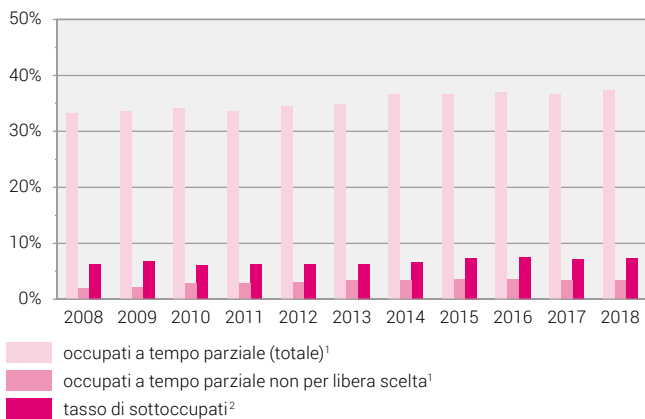
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Nel 2° trimestre 2018, il 37,4% degli occupati lavorava a tempo parziale¹. La percentuale degli occupati a tempo parziale è aumentata di 4,2 punti percentuali rispetto al 2° trimestre del 2008. Tuttavia l'occupazione a tempo parziale non è sempre volontaria. Nel 2018, il 9,0% degli occupati a tempo parziale e il 3,4% degli occupati lavoravano a tempo parziale contro la loro volontà.

La sottoccupazione rappresenta un indicatore complementare per misurare la carenza di lavoro. Il tasso di sottoccupazione esprime la quota di persone attive che, pur avendo un impiego a tempo parziale, vorrebbero lavorare di più e sarebbero disposti entro tre mesi ad accettare un grado di occupazione più alto. Negli ultimi dieci anni, il tasso di sottoccupazione è aumentato di 0,9 punti percentuali, raggiungendo il 7,3%. Tale quota, però, non ha subito un aumento costante, bensì è stata soggetta ad alcune fluttuazioni. Il valore più basso è stato rilevato nel 2° trimestre del 2010 (6,0%), mentre quello più alto è stato quello del 2° trimestre 2016 (7,5%). Il 53,4% dei sottoccupati desidera aumentare il grado d'occupazione pur continuando a lavorare a tempo parziale, mentre il restante 46,6% preferirebbe lavorare a tempo pieno.

Quota di occupati a tempo parziale (totale e non per libera scelta) e tasso di sottoccupati, nel 2° trimestre, in %

G6



¹ 100% = occupati

² 100% = persone attive

¹ grado di occupazione inferiore al 90%

Plurioccupazione

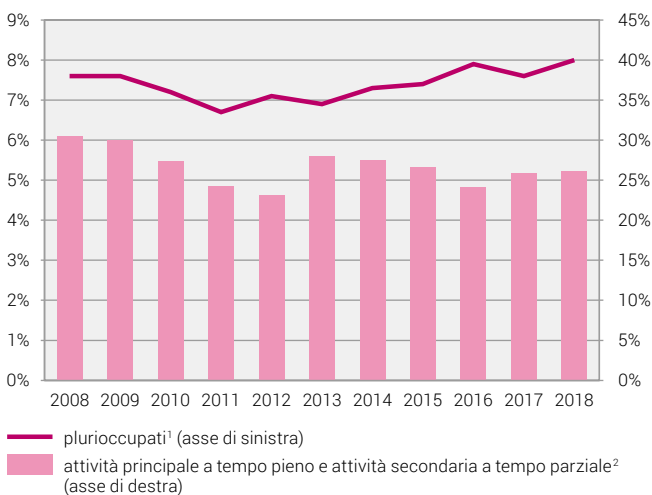
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

La plurioccupazione è un fenomeno riconducibile a varie ragioni, come l'impossibilità di trovare un posto con il grado di occupazione auspicato, necessità finanziarie o un interesse personale. Nel 2° trimestre del 2018, l'8,0% degli occupati ha svolto più di una professione (358 000 persone). Dieci anni prima tale quota era del 7,6%. Nel periodo in esame, il valore più basso è stato rilevato nel 2° trimestre 2011 (6,7%) dopo il quale si è assistito a un'inversione di tendenza.

Il 26,2% delle persone con più di un lavoro abbina un'attività principale a tempo pieno con una secondaria a tempo parziale. Il grado di occupazione medio complessivo di questi occupati è del 117%.

Quota di plurioccupati e quota con attività principale a tempo pieno e attività secondaria a tempo parziale, nel 2° trimestre, in %

G7



¹ 100% = occupati senza apprendisti

² 100% = plurioccupati

Orari di lavoro atipici

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

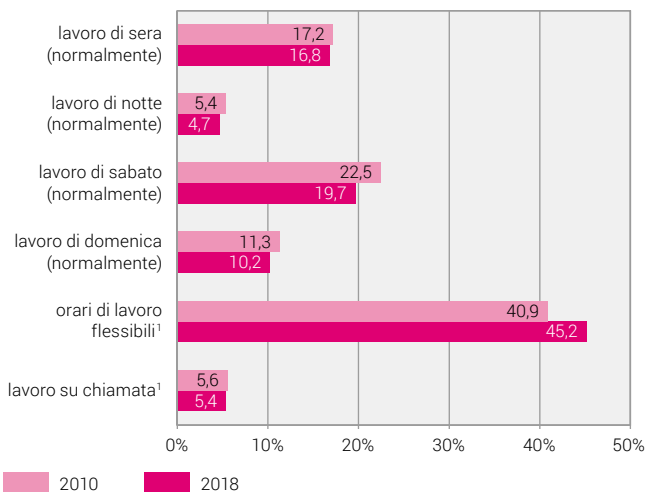
Tra il 2010 e il 2018, la percentuale di occupati con orari di lavoro atipici è diminuita²: Nonostante il maggior calo sia stato rilevato per il lavoro di sabato (–2,8 punti percentuali), un occupato su cinque lavora ancora in tale giorno (19,7%). Con il 16,8%, anche il lavoro di sera³ è molto diffuso (–0,4 punti percentuali rispetto al 2010), seguito dal lavoro di domenica (10,2%; 2010: 11,3%). Il 4,7% degli occupati lavora regolarmente di notte⁴ (–0,6 punti percentuali rispetto al 2010).

Dal 2010 al 2018 il lavoro su chiamata è leggermente diminuito (–0,2 punti percentuali, passando al 5,4%). Il 39,1% di questi lavoratori dipendenti ha un minimo di ore di lavoro garantite.

Tra il 2010 e il 2018 gli orari di lavoro flessibili hanno acquisito importanza. La percentuale di lavoratori dipendenti con orari di lavoro flessibili è infatti aumentata, passando dal 40,9 al 45,2%.

Orari di lavoro atipici e flessibili, lavoro su chiamata, in % di occupati

G8



¹ lavoratori dipendenti

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2020

² occupati senza apprendisti

³ lavoro di sera = dalle ore 19 alle 24

⁴ lavoro di notte = dalle ore 24 alle 6

Partecipazione alla vita lavorativa delle madri

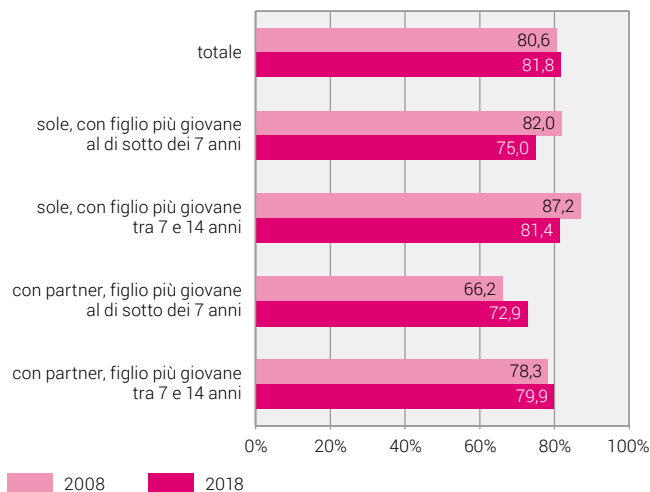
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Delle madri di età compresa tra i 25 e i 54 anni⁵ quelle che più spesso esercitano un'attività lavorativa sono le madri che vivono da sole e il cui figlio più giovane ha tra i 7 e i 14 anni (2018: 81,4%). Tuttavia, in dieci anni il loro tasso di occupazione è sceso di 5,8 punti percentuali, avvicinandosi così a quello delle madri con partner e figlio più giovane tra i 7 e i 14 anni (79,9%; +1,6 punti percentuali rispetto al 2008). Al contrario, si osserva un netto aumento di +6,7 punti percentuali tra le madri con partner e con il figlio più giovane di età inferiore ai 7 anni (2018: 72,9%). Rispetto a tali tassi, quello di tutte le donne occupate di età compresa tra i 25 e i 54 anni era dell'81,8%, il che corrisponde ad un aumento di 1,2 punti percentuali rispetto al 2008.

Nel 2008 la differenza tra il tasso di occupazione delle madri con figlio più giovane al di sotto dei 7 anni e quella dei padri con lo stesso profilo era di 29,5 punti percentuali (madri: 67,1%; padri: 96,5%). mentre dieci anni dopo si attestava a 22,1 punti percentuali (madri: 73,0%; padri: 95,2%).

Tasso di occupati tra le donne dai 25 ai 54 anni in base alla situazione familiare¹, in %

G9



¹ 2008: media 2° trimestre, 2018: valore medio annuo

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2020

⁵ con figlio più giovane al di sotto dei 15 anni

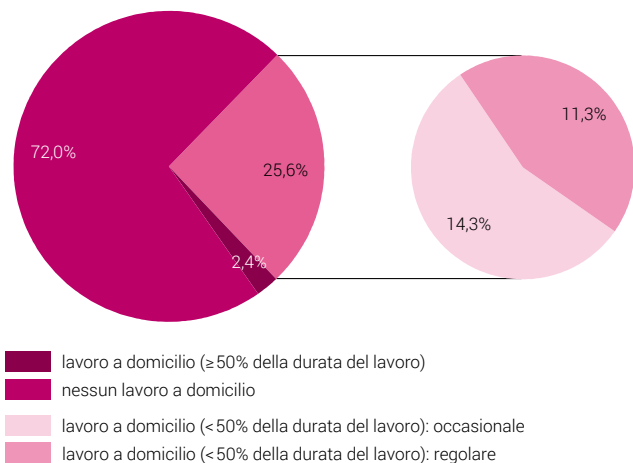
Lavoro a domicilio

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Nel 2018 il 28,0% dei lavoratori dipendenti ha svolto un lavoro a domicilio⁶. Il 2,4% dei dipendenti ha esercitato la propria attività da casa, vale a dire almeno il 50% delle ore di lavoro, e un altro 25,6% lo ha fatto per meno del 50% delle ore di lavoro: l'11,3% lavora regolarmente da casa, e il 14,3% lo fa occasionalmente. Il 20,8% dei lavoratori indipendenti lavora nella propria abitazione, almeno per la metà delle ore di lavoro.

Lavoro a domicilio, secondo la frequenza, 2018, in % di lavoratori dipendenti

G 10



Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2020

⁶ senza apprendisti

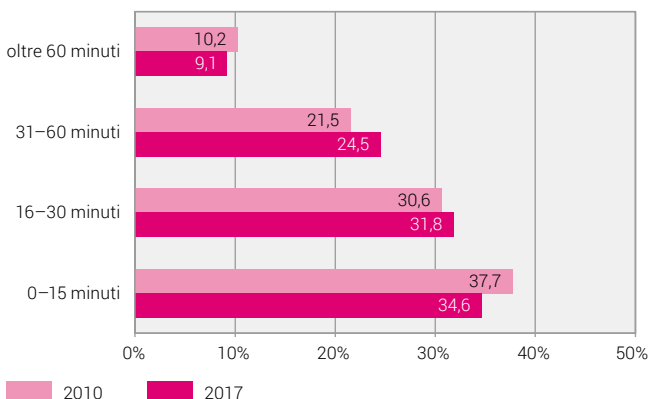
Tempo di percorrenza per il tragitto casa-lavoro

Fonte: UST – Rilevazione strutturale (RS)

Nel 2017 i due terzi degli occupati hanno fatto i pendolari per al massimo 30 minuti (da 0 a 15 minuti: 34,6%; da 16 a 30 minuti: 31,8%). Quasi una persona su dieci ha impiegato oltre 60 minuti per il tragitto casa-lavoro. Rispetto al 2010, i tempi impiegati per i tragitti casa-lavoro di media lunghezza sono aumentati (da 16 a 30 minuti: +1,2 punti percentuali; da 31 a 60 minuti: +2,9 punti percentuali). La quota di occupati che ha impiegato da 0 a 15 minuti per il tragitto casa-lavoro è invece diminuita di 3,1 punti percentuali.

Occupati pendolari in base al tempo impiegato per recarsi al lavoro, in %

G11



Fonte: UST – Rilevazione strutturale (RS)

© UST 2020

Indennità di perdita di guadagno in caso di maternità

In Svizzera l'indennità di maternità è sancita nella «Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità»,⁷ entrata in vigore il 1° luglio 2005. Viene versata sotto forma di indennità giornaliera pari all'80% del reddito da lavoro medio. Il congedo maternità definito per legge è di 14 settimane.

Flessibilità sul lavoro per motivi familiari

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), modulo «Conciliazione tra vita professionale e familiare»

La possibilità di adeguare in caso di necessità gli orari di lavoro a responsabilità familiari contribuisce a una maggiore conciliabilità tra vita professionale e privata. Nel 2018 il 68,5% dei lavoratori dipendenti che accudiva regolarmente dei figli o altri familiari adulti ha avuto la possibilità di spostare di almeno un'ora l'inizio e la fine del lavoro per motivi familiari⁸. Circa la metà di loro è riuscita a organizzare il proprio orario di lavoro in modo tale da assentarsi giornate intere per motivi familiari senza attingere dalle vacanze (51,2%)⁹.

Condizionamento della vita privata da parte del lavoro

Fonte: UST – Indagine sui redditi e sulle condizioni di vita (SILC)

Nel 2017 una piccola parte degli occupati sentiva che la propria vita privata era fortemente condizionata dal lavoro che svolgeva. Su una scala da 0 (nessun condizionamento) a 10 (condizionamento della vita privata molto forte) il 12,0% degli occupati ha risposto con un valore da 8 a 10¹⁰. Nel 2007 la stessa quota si attestava al 13,4%, il che corrisponde ad un calo di 1,5 punti percentuali in dieci anni.

⁷ Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), RS numero 834.1

⁸ dai 18 ai 64 anni

Domanda: «Ha la possibilità di spostare di almeno un'ora l'inizio e/o la fine dell'orario di lavoro?».

⁹ dai 18 ai 64 anni

Domanda: «Può organizzare l'orario di lavoro in modo da assentarsi giornate intere per motivi familiari senza attingere dalle vacanze?»

¹⁰ Domanda: «In quale misura le Sue attività professionali la allontanano, più di quanto desidera, dalle Sue attività private e dai Suoi obblighi familiari, se 0 significa «per niente» e 10 «moltissimo»?»

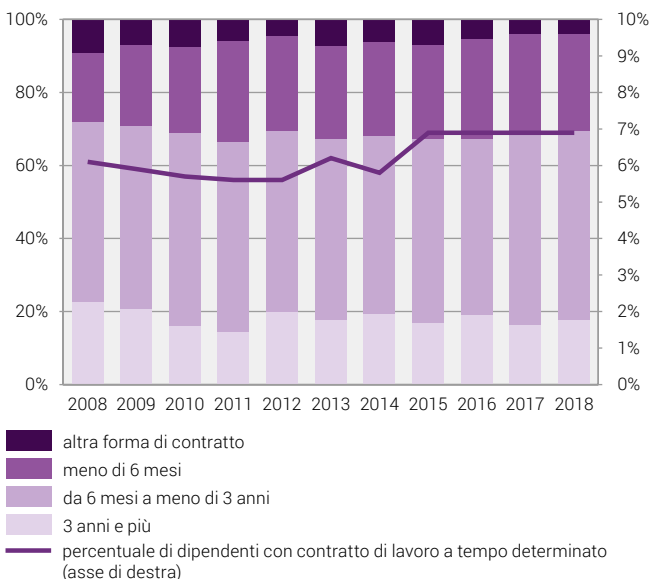
5 Sicurezza del posto di lavoro e sicurezza sociale

Impiego a tempo determinato

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Nel 2° trimestre 2018, la percentuale di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato era del 6,9%, pari a un aumento di 0,8 punti percentuali rispetto al 2° trimestre 2008¹. Nel 2018, il 26,4% dei 236 000 lavoratori a tempo determinato era in possesso di un contratto di cinque mesi, e il 52,0% di loro ne aveva uno di durata compresa tra i 6 e i 35 mesi (meno di 3 anni). Parte di questi lavoratori a tempo determinato aveva ottenuto il posto tramite un'agenzia di collocamento privata che versava loro anche il salario. Nel 2018 si trovava in questa situazione l'1,2% dei lavoratori dipendenti con domicilio permanente in Svizzera.

Numero di lavoratori dipendenti¹ con contratto di lavoro a tempo determinato e ripartizione in base alla durata del contratto, nel 2° trimestre, in % G12



¹ senza apprendisti; 25 anni e più

¹ 25 anni e più

Senso di appartenenza all'impresa

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

La maggioranza degli occupati² dimostra una lunga fedeltà alla propria azienda: nel 2018, il 58,1% era impiegato da 5 anni o più nella stessa impresa (2008: 61,1%), il 28,4% da 1 a meno di 5 anni (2008: 27,6%) e soltanto il 13,4% da al massimo un anno (2008: 11,2%).

Lavoratori indipendenti senza collaboratori

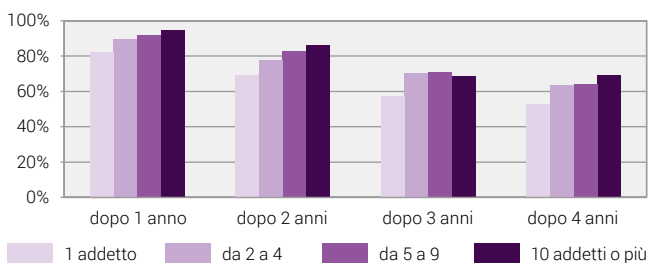
Fonti: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Statistica demografica delle imprese (UDEMO)

Nella fase iniziale della propria attività, i lavoratori indipendenti senza collaboratori sono più spesso esposti a un elevato rischio finanziario e a condizioni di lavoro precarie, come si evince dal tasso di sopravvivenza delle nuove imprese: il 52,7% delle nuove imprese fondate nel 2013 con una persona occupata era ancora attivo quattro anni più tardi (2017). Nel 2017 il tasso di sopravvivenza delle imprese con dieci occupati o più, invece, si attestava al 69,0%.

Nel 2° trimestre 2018, il 16,5% degli occupati lavorava come indipendente (2° trimestre 2008: 17,5%), mentre l'8,1% come indipendente senza collaboratori (2° trimestre 2008: 8,6%). Di conseguenza circa un lavoratore indipendente su due poteva contare solo sulle proprie forze (49,2%).

Tasso di sopravvivenza delle imprese create nel 2013 (stato: 2017), per classe di grandezza, in %

G 13



Fonte: UST – Statistica demografica delle imprese (UDEMO)

© UST 2020

² 25 anni e più

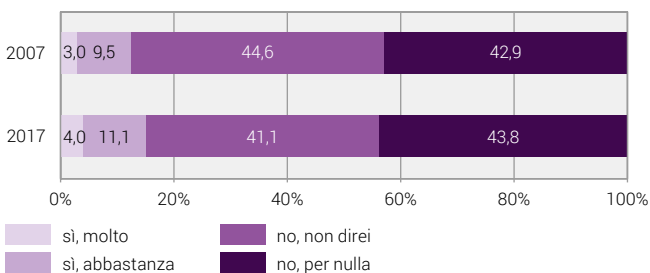
Sicurezza percepita del posto di lavoro

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

La stragrande maggioranza degli occupati ritiene di avere un posto di lavoro sicuro. Nel 2017 il 43,8% non aveva nessun timore e il 41,1% quasi nessun timore di perderlo (2007: risp. 42,9 e 44,6%). Una scarsa metà degli intervistati (45,4%) ha dichiarato, qualora perdesse il posto di lavoro, di poter trovare molto facilmente o piuttosto facilmente un posto di lavoro equivalente (2007: 40,0%).³

Timore di perdere il posto di lavoro, in % di occupati

G 14

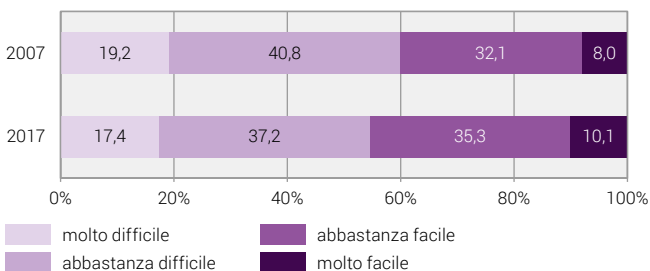


Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

© UST 2020

Difficoltà, in caso di perdita del posto di lavoro, a trovarne uno equivalente, in % di occupati

G 15



Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

© UST 2020

³ Domande: «Ha paura di perdere il posto di lavoro?» e «Se dovesse perdere il posto di lavoro / di tirocinio ne troverebbe facilmente/difficilmente uno equivalente?».

Prestazioni sociali: disoccupazione

In Svizzera tutte le lavoratrici dipendenti dai 18 ai 63 anni inclusi e i lavoratori dipendenti dai 18 ai 64 anni inclusi sono assicurati a titolo obbligatorio contro la disoccupazione. Se una persona occupata perde il posto di lavoro ha diritto a ricevere, a determinate condizioni, indennità giornaliera. I lavoratori indipendenti, invece, in linea di massima non beneficiano dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Prestazioni sociali: previdenza per la vecchiaia

Fonte: UST – Indagine sul budget delle economie domestiche (IBED)

In Svizzera, la previdenza per la vecchiaia si basa sul sistema detto dei tre pilastri. Il **1° pilastro** comprende, tra le altre, l'assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS), obbligatoria per tutti gli occupati di età compresa tra i 18 e i 63/64 anni e che serve a coprire il fabbisogno esistenziale durante la vecchiaia.

La previdenza professionale viene definita **2° pilastro** ed è considerata come un'integrazione al 1° pilastro per la vecchiaia, l'invalidità o in caso di decesso. In linea di massima è obbligatoria per i lavoratori dipendenti a partire da un determinato reddito annuo minimo (dal 2019: 21 330 franchi) e facoltativa per i lavoratori indipendenti. Scopo della previdenza professionale è poter mantenere lo stile di vita abituale anche durante la vecchiaia o in caso di invalidità o decesso.

Il 90,6% dei lavoratori dipendenti e il 16,4% dei lavoratori indipendenti⁴ nel 2017 hanno pagato contributi al 2° pilastro.⁵ Nel 2007 queste percentuali erano dell'87,8 e del 21,3%.

La previdenza professionale (2° pilastro) può essere completata facoltativamente con il **3° pilastro** (previdenza privata). Esistono due tipologie di previdenza individuale: vincolata (3a) e libera (3b). La previdenza vincolata è normalmente bloccata fino all'inizio del pensionamento⁶. L'ammontare dei contributi da versare può essere definito dal beneficiario fino a un importo massimo. In caso di previdenza individuale libera, invece, la persona assicurata può disporre in qualsiasi momento di ciò che ha risparmiato, in quanto il pilastro 3b non è vincolato a una decorrenza specifica.

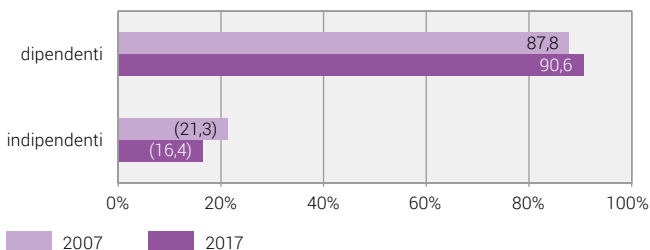
⁴ Estrapolazione basata su meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza (e questo vale sia per i risultati del 2007 che per quelli del 2017).

⁵ occupati tra 25 anni ed età di pensionamento normale secondo l'AVS

⁶ principali eccezioni: avvio di un'attività indipendente, acquisto di proprietà immobiliari, partenza definitiva per l'estero

Nel 2017 il 56,9% dei lavoratori indipendenti e il 55,8% di quelli dipendenti hanno pagato contributi al pilastro 3a⁷; vale a dire 14,4 e 10,2 punti percentuali in più rispetto al 2007.

Occupati che pagano contributi al 2° pilastro, in % G16

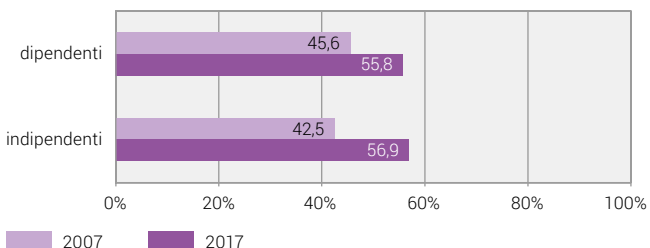


(Cifra): estrapolazione basata su meno di 50 osservazioni.
I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

Fonte: UST – Indagine sul budget delle economie domestiche (IBED)

© UST 2020

Occupati che pagano contributi al pilastro 3a, in % G17



Fonte: UST – Indagine sul budget delle economie domestiche (IBED)

© UST 2020

⁷ occupati tra 25 anni ed età di pensionamento normale secondo l'AVS

6 Dialogo sociale

Contratti collettivi di lavoro e salari minimi

Fonte: UST – Rilevazione sui contratti collettivi di lavoro in Svizzera (RCL)

Nel 2016 sono stati rilevati in Svizzera un totale di 575 contratti collettivi di lavoro con disposizioni normative (CCL)¹. 1 877 900 lavoratori dipendenti erano soggetti a CCL, di cui il 95,3% a un CCL con salario minimo. Rispetto al 2007, il totale dei lavoratori soggetti a un CCL è aumentato del 28,1%.

Sindacati

Fonte: Unione sindacale svizzera

Nel 2017, 718 378 persone erano organizzate in sindacati. Riferito a occupati con un grado di occupazione del 50% o più, il tasso di sindacalizzazione equivale al 17,9%. Dieci anni prima la quota corrispondente era del 22,8%.

¹ CCL con disposizioni normative: disposizioni su stipula, contenuto e conclusione dei singoli rapporti di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori. Un lavoratore soggetto a più CCL è conteggiato più volte. Riguarda in particolare i lavoratori temporanei (personale a prestito). Dal 2012 in poi sono compresi i lavoratori assoggettati ai CCL del ramo economico del lavoro temporaneo (personale a prestito).

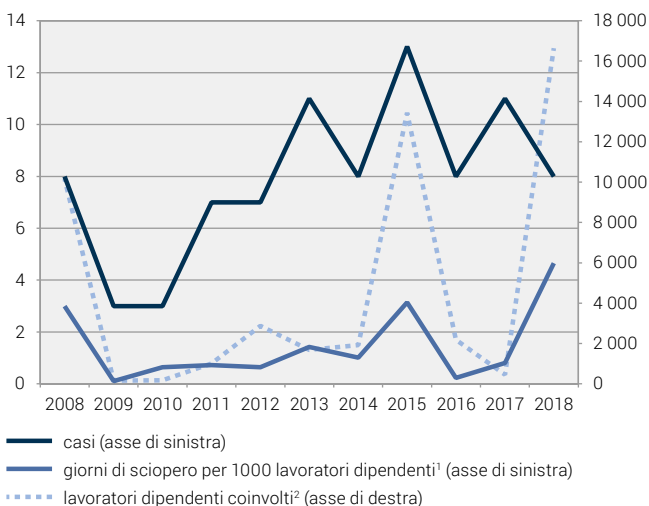
Scioperi e serrate

Fonte: UST – Indagine sui conflitti collettivi di lavoro (KASE)

In Svizzera gli scioperi e le serrate sono riconosciuti per legge². Questo diritto viene tuttavia fatto valere molto meno rispetto agli altri Paesi. Inoltre, gli scioperi aziendali sono assai più frequenti degli scioperi di categoria.

In Svizzera, nel 2018 sono state organizzate otto proteste collettive di lavoro. In proporzione, questi scioperi hanno riguardato molti giorni (4,6 ogni 1000 lavoratori dipendenti); al contempo hanno anche coinvolto un alto numero di lavoratori (16 647 persone).

Scioperi e serrate

G18


¹ lavoratori: fino al 2009 in base alla Statistica delle persone occupate (SPO). Dal 2010, stima in base alla SPO e alla Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), senza indipendenti, lavoratori di un'impresa di loro proprietà e lavoratori membri della famiglia.
² numero massimo

² Costituzione federale, articolo 28 sulla libertà sindacale

7 Qualifiche e formazione professionale continua

Qualifiche

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Negli ultimi dieci anni le professioni altamente qualificate (dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche, professioni tecniche ed equivalenti non tecniche) hanno acquisito sempre più importanza: mentre nel 2° trimestre 2008 gli occupati in professioni altamente qualificate erano il 45,9%, nello stesso periodo di dieci anni dopo erano il 50,5%¹.

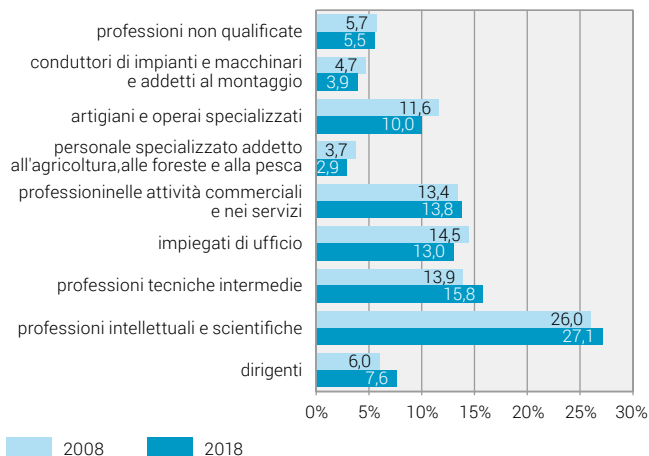
Sovraqualificazione per il posto di lavoro

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Nel 2018, secondo le stime, il 14,5% dei lavoratori dipendenti² con una formazione nel terziario era sovraqualificato rispetto al suo posto di lavoro, esercitava cioè una professione per la quale la sua formazione non era necessaria. Tra il 2010 e il 2018 questa percentuale è rimasta proporzionalmente stabile (2010: 13,6%).

Occupati per categorie professionali principali¹, nel 2° trimestre, in %

G 19



¹ nomenclatura svizzera delle professioni (CH-ISCO-19)

¹ senza apprendisti

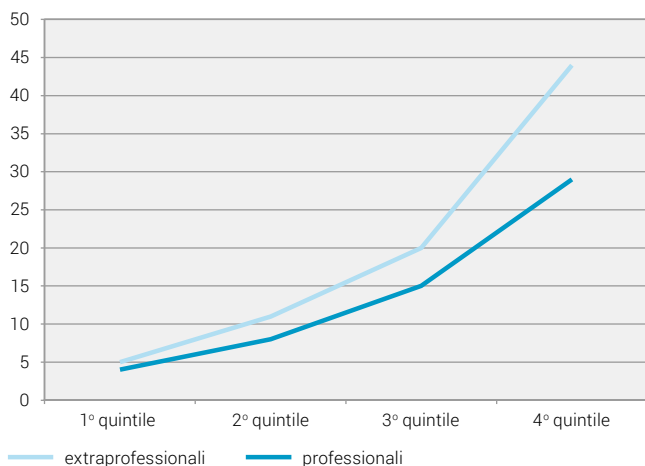
² dai 15 ai 64 anni, apprendisti esclusi

Formazione continua

Fonte: UST – Microcensimento formazione di base e formazione continua (MCF)

Nel 2016, il 65,0% degli occupati³ aveva seguito un'attività di formazione professionale continua non formale nell'arco dei dodici mesi precedenti (extraprofessionale: 27,8%). Gli occupati a tempo pieno con un grado di occupazione del 90–100% partecipano a una formazione più spesso rispetto agli occupati a tempo parziale con un grado di occupazione di meno del 50% (il 68,1 contro il 47,7%). La durata mediana delle attività di formazione professionale continua è stata di 9 ore, contro le 15 di quella extraprofessionale.

Durata delle attività formative non formali in base all'obiettivo della partecipazione, 2016¹, in ore G20



¹ attività formative nel corso degli ultimi 12 mesi

Fonte: UST – Microcensimento formazione di base e formazione continua (MCF) © UST 2020

³ Dai 25 ai 64 anni. La formazione non formale comprende attività didattiche non contemplate dal sistema di formazione professionale formale (corsi, conferenze, seminari, lezioni private, formazioni sul posto di lavoro).

8 Rapporti sul posto di lavoro e motivazione al lavoro

Rapporto con colleghi e superiori

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

Sul posto di lavoro, la netta maggioranza degli occupati può contare sull'aiuto e il sostegno dei propri colleghi: nel 2017, infatti, il 71,2% degli occupati ha dichiarato di poter contare «il più delle volte» o «sempre» (2012: 70,2%). Inoltre, i due terzi degli occupati ha dichiarato di poter contare «il più delle volte» o «sempre» sull'aiuto e sul sostegno del/della proprio/a superiore (66,5%; 2012: 66,4%)¹.

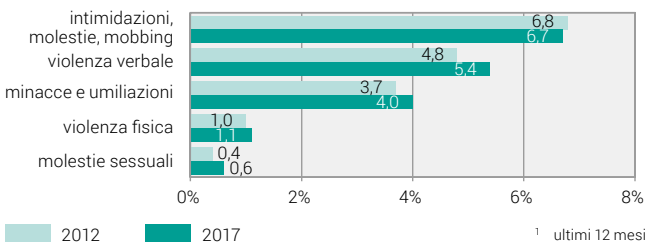
Violenza sul posto di lavoro

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

Nel 2017, l'11,5% degli occupati ha subito una delle seguenti forme di violenza sul posto di lavoro: violenza fisica o verbale, minacce e umiliazioni, intimidazioni, mobbing o molestie sessuali (durante gli ultimi 12 mesi). Nel 2012 tale quota si aggirava intorno al 10,9%. Nel 2017, l'1,5% degli occupati ha subito tre o più forme di violenza (2012: 1,7%). Con il 6,7%, la forma di violenza più frequentemente citata è stata «intimidazioni, molestie, mobbing» (-0,1 punti percentuali rispetto al 2012). Con il 5,4%, la violenza verbale occupa il secondo posto (+0,6 punti percentuali), seguita da «minacce e umiliazioni» (2012: 3,7%; 2017: 4,0%).

Violenza sul posto di lavoro¹, in % di occupati

G21



Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

© UST 2020

¹ Domanda: «Per ogni frase indichi quella che corrisponde maggiormente alla Sua situazione lavorativa:»

- I miei colleghi mi aiutano e sostengono (il più delle volte, sempre)
- Il/La mio/a superiore mi aiuta e sostiene (il più delle volte, sempre)

Margine di manovra

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

Nel 2017, il 32,9% degli occupati riteneva di avere un ridotto margine di manovra² sul posto di lavoro. Tali persone hanno dichiarato di non aver mai vissuto o di averla vissuta raramente una delle seguenti situazioni: voce in capitolo riguardo al lavoro da svolgere, libertà nella ripartizione delle pause, pieno utilizzo delle proprie capacità, costante apprendimento di cose nuove. Questo valore è rimasto stabile rispetto al 2012.

Scopo del lavoro

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

La motivazione e il benessere soggettivo sul posto di lavoro vengono influenzati, tra l'altro, dalla sensazione di svolgere un lavoro appagante. Nel 2017 in Svizzera, l'84,8% degli occupati ha dichiarato di svolgere il più delle volte (50,1%) o sempre (34,7%) un lavoro appagante. Rispetto al 2012, si nota quindi un calo di 1,2 punti percentuali per quelli che svolgono il più delle volte un lavoro utile («sempre»: +0,1 punti percentuali).

² Affermazioni sul margine di manovra:

- nell'ambito dello svolgimento di un compito ho pochissima voce in capitolo per decidere come devo procedere (spesso, sempre)
- posso scegliere liberamente quando andare in pausa (raramente, mai)
- nel mio lavoro imparo sempre qualcosa di nuovo (raramente, mai)
- posso utilizzare a pieno le mie capacità (raramente, mai)

Intensità del lavoro

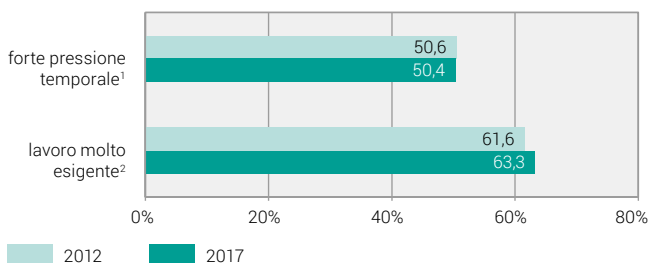
Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

Nel 2017, la metà degli occupati era sottoposta a una forte pressione temporale: ha dichiarato infatti che per almeno i tre quarti delle ore di lavoro doveva svolgere i propri compiti a un ritmo di lavoro elevato oppure era oppresso dalla pressione delle scadenze (o entrambi contemporaneamente). Il ritmo di lavoro elevato è più diffuso della pressione per le scadenze (lo ha indicato il 43,8% degli occupati contro il 34,8%; 2012: risp. 44,3 contro 34,2%).

Il 63,3% degli occupati svolge un lavoro molto esigente³ dovendo per esempio pensare a troppe cose contemporaneamente oppure interrompere spesso un lavoro che sta effettuando per passare ad un non previsto. Nel 2012 la percentuale di occupati con un lavoro molto esigente era leggermente inferiore (61,6%).

Intensità del lavoro, in % di occupati

G22



¹ ritmo di lavoro elevato (per tre quarti della durata del lavoro o più) o lavoro con la pressione delle scadenze (per tre quarti della durata del lavoro o più) o entrambi

² almeno una delle situazioni seguenti: pensare a troppe cose contemporaneamente (il più delle volte, sempre); doversi sbrigare (il più delle volte, sempre); fastidiose interruzioni (spesso o molto spesso); indicazioni o ordini contraddittori (il più delle volte, sempre); difficoltà a conciliare lavoro e impegni famigliari (il più delle volte, sempre)

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

© UST 2020

³ pensare a troppe cose contemporaneamente (il più delle volte, sempre); doversi sbrigare (il più delle volte, sempre); fastidiose interruzioni (spesso o molto spesso); indicazioni o ordini contraddittori (il più delle volte, sempre); difficoltà a conciliare lavoro e impegni famigliari (il più delle volte, sempre)

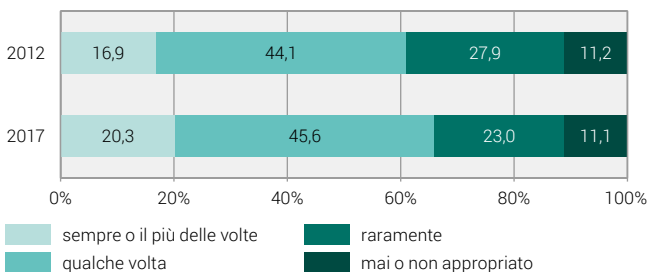
Stress sul lavoro

Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

Nel 2017, una persona su cinque ha dichiarato di lavorare sotto stress «sempre o il più delle volte» (20,3%), mentre il 45,6% ha dichiarato di farlo «qualche volta». Rispetto al 2012 tali quote sono aumentate rispettivamente di 3,4 e di 1,6 punti percentuali. Al contempo, la quota delle persone che sono costrette «raramente» a lavorare sotto stress è diminuita di 4,8 punti percentuali, arrivando al 23,0%.

Stress sul lavoro, in % di occupati

G23



Fonte: UST – Indagine sulla salute in Svizzera (ISS)

© UST 2020

9 Pari opportunità sul posto di lavoro

Uguaglianza fra uomo e donna

Fonti: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), Indagine sulla salute in Svizzera (ISS), Indagine sul budget delle economie domestiche (IBED)

Nel presente capitolo sarà commentata una selezione di indicatori concernenti la parità di trattamento tra uomo e donna. Una tabella dettagliata con indicatori di altre caratteristiche (nazionalità, età) può essere scaricata andando su: www.statistica.admin.ch → Trovare statistiche → 03 – Lavoro e reddito → Attività professionale e orario di lavoro → Persone occupate → Condizioni di lavoro → Qualità dell'impiego.

Salari: nel 2016, il salario mensile lordo mediano standardizzato degli uomini era di 6830 franchi, quello delle donne di 6011. Secondo un'analisi svolta su mandato dell'Ufficio federale di statistica e che si basa sulla media aritmetica, il 55,9% della differenza dei salari medi è fondato su fattori oggettivi¹. Il salario lordo mediano delle donne ha registrato tra il 2008 e il 2016 un incremento maggiore di quello degli uomini (+11,7% contro +5,9%). Il problema dei salari bassi interessa una percentuale di donne doppia rispetto a quella degli uomini (17,0% contro 7,6%), pur calando di 2,6 punti percentuali tra le lavoratrici e aumentando leggermente tra i lavoratori (+0,4 punti percentuali).

Grado di occupazione: le donne lavorano tre volte più spesso a tempo parziale rispetto agli uomini e faticano di più a trovare un grado di occupazione che le soddisfi. Il loro tasso di sottoccupazione è dell'11,5% contro il 3,6% di quello degli uomini (risp. +0,5 e +1,3 punti percentuali rispetto al 2008). Il 10,6% delle donne sono plurioccupate (uomini: 5,8%).

¹ www.statistica.admin.ch → Trovare statistiche → 03 – Lavoro e reddito → Salari, reddito da lavoro e costo del lavoro → Livello dei salari – Svizzera → Scarto salariale
Fattori oggettivi: formazione, anni di servizio, età, posizione professionale, livello dei requisiti, professione, ramo ecc.

Impiego atipico: gli uomini lavorano più spesso di notte, le donne più sovente la sera, il sabato e la domenica. Inoltre, le donne lavorano più frequentemente su chiamata (6,2 contro 4,6%) e sono assunte più spesso a tempo determinato (7,3 contro 6,5%).

Flessibilità sul lavoro: la metà degli uomini beneficia di orari di lavoro flessibili (donne: 39,9%); gli uomini hanno inoltre più spesso la possibilità di spostare l'inizio e la fine del lavoro di almeno un'ora in base agli impegni di accudimento familiare. Per lo stesso motivo le donne possono più frequentemente assentarsi una giornata intera dal lavoro.

Prestazioni sociali: la quota di occupati che pagano contributi al 2° pilastro è nettamente più alta per gli uomini rispetto a quella delle donne (dipendenti: 96,9 contro 83,8%; indipendenti²: 22,2 contro 8,0%). Anche per quanto riguarda i contributi al pilastro 3a si rilevano differenze rilevanti tra uomini e donne (dipendenti: 61,1 contro 50,2%; indipendenti: 58,2 contro 54,9%).

Rischi sul posto di lavoro: l'82,1% delle donne e l'81,1% degli uomini dichiarano di essere esposti a rischi fisici sul posto di lavoro. Inoltre, le donne sono più spesso confrontate con la violenza sul posto di lavoro (12,3 contro 10,7%).

Qualifiche: negli ultimi dieci anni la percentuale di donne con professioni qualificate è aumentata di 5,4 punti percentuali, passando al 48,5% (uomini: +3,8 punti percentuali, 52,2%). Il numero delle donne sovraqualificate rimane invece superiore rispetto ai colleghi di sesso maschile (16,0 contro 13,1%).

² Estrapolazione basata su meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con grande cautela.

Pari opportunità sul posto di lavoro

Indicatore	Anno	Donne	Uomini
Fattori di rischio fisici al lavoro ¹	2017	82,1%	81,1%
Salario mediano lordo mensile standardizzato	2016	6011	6830
Salari bassi: sotto i $\frac{2}{3}$ del salario mediano	2016	17,0%	7,6%
Tasso di sottoccupati	2018	11,5%	3,6%
Lavoro di sera ²	2018	17,6%	16,1%
Lavoro di notte ²	2018	3,7%	5,7%
Lavoro di sabato ²	2018	21,8%	17,9%
Lavoro di domenica ²	2018	10,8%	9,6%
Orari di lavoro flessibili ³	2018	39,9%	50,2%
Lavoro su chiamata	2018	6,2%	4,6%
Flessibilità sul lavoro per motivi familiari:			
Spostare l'inizio e la fine del lavoro di almeno 1 ora	2018	63,5%	72,8%
Prendere giornate intere di congedo	2018	55,1%	47,9%
Occupazione a tempo determinato	2018	7,3%	6,5%
Contributi al 2° pilastro			
Dipendenti	2017	83,8%	96,9%
Indipendenti	2017	(8,0%)	(22,2%)
Contributi al pilastro 3a			
Dipendenti	2017	50,2%	61,1%
Indipendenti	2017	54,9%	58,2%
Altamente qualificati ⁴	2018	48,5%	52,2%
Sovraqualificati ⁵	2018	16,0%	13,1%
Aver subito violenza sul lavoro negli ultimi 12 mesi			
Poco margine di manovra ⁶	2017	12,3%	10,7%
	2017	37,0%	29,3%

¹ Occupati, esposti ad almeno un rischio fisico (almeno per un quarto della durata del lavoro).

² Occupati che lavorano «normalmente» la sera, la notte, il sabato e la domenica.

³ Durata del lavoro settimanale/mensile con o senza orari di blocco, durata del lavoro annuale, nessuna indicazione formale, altro modello.

⁴ Occupati appartenenti alle seguenti categorie professionali principali: dirigenti; professioni intellettuali e scientifiche; tecniche intermedie ed equivalenti non tecniche.

⁵ Occupati con formazione terziaria che esercitano un'attività per la quale la loro formazione non è necessaria.

⁶ Pausa quando si desidera (raramente, mai); molto poca codicisione riguardo al modo di svolgere il lavoro (il più delle volte, sempre); apprendimento di qualcosa di nuovo al lavoro (raramente, mai); pieno utilizzo delle proprie capacità (raramente, mai).

(Cifra): estrapolazione basata su meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

Pari opportunità sul posto di lavoro (fine)

Indicatore	Modifica in punti percentuali		
		Donne	Uomini
Fattori di rischio fisici al lavoro ¹	2007–2017	6,7	5,7
Salario mediano lordo mensile standardizzato	2008–2016	11,7%	5,9%
Salari bassi: sotto i $\frac{2}{3}$ del salario mediano	2008–2016	-2,6	0,4
Tasso di sottoccupati	2008–2018	0,5	1,3
Lavoro di sera ²	2010–2018	-0,2	-0,6
Lavoro di notte ²	2010–2018	-0,8	-0,5
Lavoro di sabato ²	2010–2018	-2,7	-3,0
Lavoro di domenica ²	2010–2018	-1,2	-1,2
Orari di lavoro flessibili ³	2010–2018	5,2	3,7
Lavoro su chiamata	2010–2018	-0,7	0,3
Flessibilità sul lavoro per motivi familiari:			
Spostare l'inizio e la fine del lavoro di almeno 1 ora	-	-	-
Prendere giornate intere di congedo	-	-	-
Occupazione a tempo determinato	2008–2018	0,9	0,7
Contributi al 2° pilastro			
Dipendenti	2007–2017	4,0	1,7
Indipendenti	2007–2017	(-9,1)	(-1,5)
Contributi al pilastro 3a			
Dipendenti	2007–2017	11,2	9,4
Indipendenti	2007–2017	26,3	8,1
Altamente qualificati ⁴	2008–2018	5,4	3,8
Sovraqualificati ⁵	2010–2018	0,2	1,1
Aver subito violenza sul lavoro negli ultimi 12 mesi			
12 mesi	2012–2017	0,6	0,5
Poco margine di manovra ⁶	2012–2017	-0,3	0,1

¹ Occupati, esposti ad almeno un rischio fisico (almeno per un quarto della durata del lavoro).

² Occupati che lavorano «normalmente» la sera, la notte, il sabato e la domenica.

³ Durata del lavoro settimanale/mensile con o senza orari di blocco, durata del lavoro annuale, nessuna indicazione formale, altro modello.

⁴ Occupati appartenenti alle seguenti categorie professionali principali: dirigenti; professioni intellettuali e scientifiche; tecniche intermedie ed equivalenti non tecniche.

⁵ Occupati con formazione terziaria che esercitano un'attività per la quale la loro formazione non è necessaria.

⁶ Pausa quando si desidera (raramente, mai); molto poca codicisione riguardo al modo di svolgere il lavoro (il più delle volte, sempre); apprendimento di qualcosa di nuovo al lavoro (raramente, mai); pieno utilizzo delle proprie capacità (raramente, mai).

(Cifra): estrapolazione basata su meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

10 Riferimenti e altre informazioni

Informazioni sul tema «Lavoro e reddito» (UST):

www.statistica.admin.ch → Trovare statistiche → 03 – Lavoro e reddito

Definizioni sul tema «Lavoro e reddito» (UST)

www.statistica.admin.ch → Trovare statistiche → 03 – Lavoro e reddito → Basi statistiche e rilevazioni → Definizioni

Ufficio federale di statistica (2019): *Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016*, Neuchâtel (disponibile in tedesco e francese).

Ufficio federale di statistica (2019): *Arbeitsmarktindikatoren 2019*, Neuchâtel (disponibile in tedesco e francese).

Ufficio federale di statistica (2019): *Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2017*, Neuchâtel (disponibile in tedesco e francese).

Preisser, M. (2018), *Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)*, Dossier Nr. 132, Dezember 2018 (disponibile in tedesco e francese).

United Nations Economic Commission for Europe (2015), *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework, Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment*.

https://www.unece.org/stats/publications/stat_qua_emp.html

Versione digitale

www.statistica.admin.ch

Versione cartacea

www.statistica.admin.ch

Ufficio federale di statistica

CH-2010 Neuchâtel

order@bfs.admin.ch

tel. 058 463 60 60

Numero UST

1226-1800

**La statistica
conta per voi.**

www.la-statistica-conta.ch