



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF  
**Delegata federale al plurilinguismo**

---

## **Allegato 2**

### **Misure della Cancelleria federale e dei dipartimenti**

#### **Evoluzione 2012–2014**

---

## Cancelleria federale

### *Orientamento e risorse umane*

- La Cancelleria federale (CaF) dà molta importanza alla questione delle lingue. L'attenzione consacrata a questo aspetto fa parte della sua strategia 2011–2015 e si concretizza regolarmente sotto forma di obiettivi annui, qualitativi e quantitativi in questo ambito;
- rappresentanza qualitativa e quantitativa delle comunità linguistiche. Consolidamento e ottimizzazione dei valori da raggiungere internamente entro la fine del 2015: francese +2 %; italiano +1 %; romancio +0,5 %.

Misure specifiche 2012–2014:

- ✓ bilancio preliminare e completo, aggiornamento degli elenchi degli obblighi dei collaboratori per quanto riguarda le esigenze linguistiche, verifica delle competenze effettive e del fabbisogno in ambito formativo, definizione di obiettivi linguistici individuali e valutazione,
- ✓ ottimizzazione delle procedure di reclutamento (modalità di pubblicazione del bando di concorso) e delle procedure di selezione (colloquio di assunzione, verifica delle competenze linguistiche, criteri di selezione) in base ai nuovi standard;
- continuità: nel 2015 la CaF si prefigge di analizzare le nuove disposizioni dell'OLing e di attuare le opportune misure (CaF: obiettivi 2015, n. 3).

### *Plurilinguismo istituzionale*

Una parte importante delle attività della CaF è indissociabile dalle prestazioni linguistiche plurilingui, caratterizza la sua cultura d'impresa e contribuisce essa stessa a promuovere il plurilinguismo:

- continuità sul fronte del plurilinguismo istituzionale (comunicazione, pubblicazioni ufficiali, coordinamento dei servizi linguistici dell'Amministrazione federale). (Basi legali: vedi n. 1.1 e nota 2 del presente rapporto);
- elaborazione di misure intese a migliorare la rappresentanza dei sessi e delle diverse comunità linguistiche nelle commissioni extraparlamentari (art. 8c<sup>bis</sup> e 8h OLOGA; RS 172.010.1);
- elaborazione e aggiornamento delle basi legali applicabili al settore delle lingue: nuova ordinanza sui servizi linguistici dell'Amministrazione federale (OSLing; RS 172.081); nuove istruzioni della CaF sulle prestazioni linguistiche (FF 2013 1392);
- attività trasversali in ambito linguistico (direttive, norme redazionali e giurilinguistiche, seminari di formazione) (OSLing, art. 5 e *passim*);
- attività del consulente per la politica linguistica (in funzione dal 1° marzo 2011) volte ad affiancare la direzione nell'adempimento dei propri compiti e nell'applicazione della legislazione in materia di lingue, in collaborazione con il delegato al plurilinguismo, l'UFPER, l'UFC e l'Institut du plurilinguisme dell'Università di Friburgo;
- monitoraggio della comunicazione e delle pubblicazioni in romancio nonché del coordinamento interno all'Amministrazione federale e della collaborazione con la Cancelleria di Stato del Cantone dei Grigioni; coordinamento anche delle traduzioni in lingua inglese (art. 13 e 14 OSLing).

### *Plurilinguismo individuale*

- Corsi interni di formazione linguistica (italiano) rivolti ai collaboratori della CaF e dei Servizi del Parlamento;
- continuità: nel 2015 la CaF si prefigge di analizzare le nuove disposizioni dell'OLing e di attuare le opportune misure (CaF: obiettivi 2015, n. 3).

## Dipartimento federale degli affari esteri

Con il «2° Programma quadriennale sul plurilinguismo nel DFAE (2008–2011)» il Dipartimento si era fissato tre obiettivi strategici, che attualmente sono ulteriormente perseguiti:

- **obiettivo strategico I:** la composizione del personale del DFAE rispecchia la molteplicità delle lingue nazionali in Svizzera a tutti i livelli di responsabilità, in tutte le unità organizzative e in tutti gli organi;
- **obiettivo strategico II:** il plurilinguismo individuale e il plurilinguismo istituzionale sono migliorati;
- **obiettivo strategico III:** il plurilinguismo e il multiculturalismo sono parti integranti della cultura dirigenziale e organizzativa del DFAE.

Dal 2008 il Dipartimento sostiene le attività e i progetti seguenti:

- ogni anno la sezione Pari opportunità della SG-DFAE conduce un monitoraggio approfondito dei vari gruppi linguistici: in tale ambito rileva le quote dei gruppi linguistici con riferimento alle classi di stipendio, alle funzioni dirigenziali, al tasso di occupazione, alle categorie di personale, alla valutazione delle prestazioni e ai premi assegnati;
- la sezione propone ai collaboratori corsi di conversazione gratuiti in lingua tedesca, francese e italiana;
- la sezione organizza manifestazioni plurilingui che evidenziano la ricchezza culturale del Dipartimento, rendendola attrattiva.

In seguito all'adozione della politica per le pari opportunità in seno al DFAE per gli anni 2010–2020, vengono fissati obiettivi biennali concreti con ciascuna Direzione sulla base del monitoraggio. Gli obiettivi definiti fanno riferimento agli obiettivi strategici dell'Amministrazione federale.

- **Misure relative all'obiettivo strategico I: composizione equilibrata dell'organico del personale**

La **politica di reclutamento** praticata dal DFAE segue i principi definiti all'art. 3 n. 31–34 delle Istruzioni del 27 agosto 2014 concernenti la promozione del plurilinguismo in seno all'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti il plurilinguismo). Nel marzo 2014 la sezione Pari opportunità SG-DFAE ha elaborato a questo scopo un documento contenente una serie di raccomandazioni sui bandi di concorso.

In occasione della **pubblicazione di un bando**, ci si preoccupa di verificare la composizione linguistica del team. I bandi di concorso vengono pubblicati nelle tre lingue ufficiali e in tutte le regioni linguistiche del Paese e non devono essere discriminanti in particolare nei confronti della comunità linguistica italoфона (Istruzioni concernenti il plurilinguismo, n. 42). Nel bando può essere precisato che le candidature di persone appartenenti alle comunità linguistiche sottorappresentate sono particolarmente gradite. Durante i colloqui di assunzione ci si rivolge ai candidati nella lingua ufficiale (vedi Istruzioni concernenti il plurilinguismo, n. 34).

Per interessare i giovani sin dalla scuola secondaria alle professioni della politica estera nell'ambito della cooperazione internazionale, a partire dalla primavera 2015 la responsabile per il plurilinguismo del DFAE terrà una **manifestazione informativa nei licei ticinesi** insieme a uno specialista del reclutamento del personale. Questa iniziativa è intesa a favorire il reclutamento di persone di lingua italiana nelle carriere offerte dal DFAE.

Nell'ambito della selezione del personale, nei **concorsi per le carriere consolari e diplomatiche** e nel **programma della DSC per giovani leve** si accenna esplicitamente alle pari opportunità riferite ai gruppi linguistici.

- **Misure relative all'obiettivo strategico II: plurilinguismo individuale e istituzionale**

Per soddisfare i futuri requisiti, le **conoscenze delle lingue ufficiali** dovranno essere verificate in particolare nell'ambito dell'assunzione di personale con funzione di quadro (Istruzioni concernenti il plurilinguismo, n. 43). Se i requisiti linguistici non sono adempiuti, il datore di lavoro adotta le misure previste all'art. 8 cpv. 3 OLing.

In virtù dell'art. 8 cpv. 2 OLing, il DFAE offre ai propri collaboratori la possibilità di partecipare a **corsi di conversazione** in lingua tedesca, francese e italiana. Nel mese di settembre 2014 la sezione Pari opportunità DFAE ha organizzato un corso di introduzione al romancio di quattro ore che ha suscitato un grande interesse e sarà pertanto proposto anche in futuro. Per soddisfare le esigenze dell'OLing (art. 8 cpv. 1 lett. a–c e cpv. 2), la sezione Pari opportunità SG-DFAE in seno alla Segreteria generale

del Dipartimento organizza già da due anni **corsi di introduzione alla lingua italiana**. La sezione Pari opportunità segnala inoltre ai collaboratori interessati il programma linguistico del CFAF – aggregato all'UFPER – e Speexx, la piattaforma online per l'apprendimento delle lingue.

Tutti i corsi di italiano sono stati pubblicati in un bando di iscrizione separato a fine 2014 **con raccomandazione ai superiori di considerare la partecipazione a questi corsi come tempo di lavoro** (art. 8 cpv. 4 OLing).

**I siti Internet** sono a disposizione in tutte le lingue ufficiali e, nella maggior parte dei casi, anche in inglese (art. 4 OLing). I testi pubblicati in Intranet che riguardano il diritto del personale o di carattere normativo sono pubblicati in Svizzera e all'estero almeno nelle tre lingue ufficiali.

**Le traduzioni** non devono più essere effettuate individualmente ma devono essere assegnate a traduttori professionisti. Il Servizio linguistico del DFAE ha creato posti supplementari per far fronte agli aumenti del carico di lavoro e permettere ai collaboratori delle comunità linguistiche di minoranza, in particolare di quella italiana, di lavorare nella loro lingua madre.

- **Misure relative all'obiettivo strategico III (cultura del plurilinguismo in seno al Dipartimento)**

La sezione Pari opportunità SG-DFAE organizza annualmente varie **campagne di sensibilizzazione** nelle lingue nazionali, tra cui ad esempio laboratori di sensibilizzazione per gli apprendisti al primo anno di tirocinio, il progetto Lunchkino, parte dei corsi di conversazione, e, a margine di questi corsi, i tandem linguistici in collaborazione con il Forum du Bilinguisme di Bienne.

La sezione Pari opportunità SG-DFAE incontra e consiglia ogni anno sia le proprie persone di riferimento sia i superiori diretti e i quadri. Gli **obiettivi** fissati per la Segreteria generale, la Segreteria di Stato e le Direzioni vengono verificati a **scadenza biennale**.

Il monitoraggio annuale sul plurilinguismo funge da **strumento di controlling** in questo contesto.

Lo **strumento del DFAE per le pari opportunità** fornito ai quadri contiene le corrette prassi volte a garantire il plurilinguismo nell'ambito del reclutamento e della gestione del personale.

La conferenza degli ambasciatori organizzata dal DFAE in Ticino nello scorso mese di agosto è una dimostrazione di stima nei confronti della Svizzera italiana.

## Dipartimento federale dell'interno

Nel 2011 sono state convenute con i direttori degli Uffici le seguenti misure:

### *Conoscenze linguistiche*

Gli impiegati del DFI dispongono delle conoscenze orali e scritte di una seconda lingua ufficiale necessarie all'esercizio della loro funzione; ogni quadro del DFI, a partire dal livello di quadro intermedio, possiede se possibile buone conoscenze attive di almeno una seconda lingua ufficiale e di conoscenze passive di una terza lingua ufficiale.

### *Nuove assunzioni*

Nell'ambito del reclutamento di nuovo personale, tutti i candidati saranno sottoposti al test linguistico dell'Amministrazione federale. Il test sarà introdotto non appena sarà disponibile e saranno indicate le tappe successive da perseguire. Questa misura sarà attuata gradualmente nell'ambito dell'assunzione dei quadri di livello intermedio e superiore.

Nell'ambito del punto della situazione effettuato annualmente in occasione del colloquio per lo sviluppo del personale, saranno discusse anche le esigenze linguistiche e definite le necessarie misure.

I posti per le funzioni di quadro superiore dovranno essere pubblicati nei quotidiani/giornali domenicali delle quattro regioni linguistiche.

### *Commissioni federali*

Nel DFI si aspira a una composizione linguistica adeguata delle commissioni extraparlamentari federali. Il compito di garantire questo equilibrio spetta ai presidenti e alle segreterie delle commissioni.

### *Pubblicazioni e informazioni*

Le informazioni per il personale vengono tradotte per quanto possibile nelle tre lingue. Le direzioni degli Uffici vegliano affinché almeno un riassunto delle principali informazioni sia tradotto nelle tre lingue ufficiali.

### *Varianti di testo per le conoscenze linguistiche nei bandi di concorso del DFI*

In virtù dell'ordinanza del 4 giugno 2010 sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche (OLing) e delle Istruzioni del Consiglio federale del 22 gennaio 2003 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale, il DFI ha elaborato e pubblicato alcune possibili varianti per la formulazione del requisito relativo alle conoscenze linguistiche nei bandi di concorso, e segnatamente per:

- i quadri (dalla classe di stipendio 24 con funzione dirigenziale)
- i quadri (dalla classe di stipendio 24 senza funzione dirigenziale)
- i collaboratori fino alla classe di stipendio 23
- le formulazioni relative a funzioni o team
- i praticanti con formazione accademica o maturità professionale.

Anche alla fine del 2015 il DFI, insieme ai direttori degli Uffici, definirà di nuovo alcuni temi prioritari e misure per la nuova legislatura.

Oltre alle misure a livello di Dipartimento, gli Uffici attuano regolarmente anche misure loro specifiche.

<b>GS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La SG-DFI tiene una statistica delle candidature in cui sono compresi anche i dati relativi alla lingua;</li><li>• test linguistici nei processi di selezione;</li><li>• estensione dell'offerta di corsi di lingua: oltre al programma del CFAF (Scuola Club Migros e Speexx/E-Learning), verranno proposti e promossi anche corsi tandem;</li><li>• conferenza all'ora di pranzo sulla Giornata delle lingue, tema: «Le ragioni che hanno fatto del romancio la quarta lingua nazionale»;</li><li>• giornata introduttiva per nuovi collaboratori: il plurilinguismo è tra i temi affrontati; informazioni sui corsi di lingua;</li><li>• le informazioni interne per il personale vengono tradotte in tre lingue, il sito Intranet è trilingue.</li></ul>
<b>AFS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assegnazione di un posto in seno alla direzione a una persona di lingua francese (eseguito);</li><li>• ogni collaboratore di lingua francese o italiana viene possibilmente sostituito da una persona di lingua francese o italiana; fino al raggiungimento delle quote</li></ul>

	<p>prefissate, a pari idoneità viene in genere data preferenza alle candidature di persone di lingua francese;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• incoraggiamento della partecipazione a corsi di lingua (Speexx è utilizzato da 7 collaboratori).</li> </ul>
<b>UFC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alla luce dello stato attuale della rappresentanza delle comunità linguistiche in seno all'UFC (stato: 31.12.2011), in virtù dell'OLing (art. 7) l'Ufficio incrementerà la presenza delle comunità linguistiche minoritarie a tutti i livelli gerarchici;</li> <li>• elaborazione di un catalogo di misure a favore del plurilinguismo, con obiettivi specifici in diversi ambiti:</li> <li>• conoscenze linguistiche, formazione e perfezionamento: esigenze linguistiche corrette nei bandi di concorso per l'assunzione di personale, valutazione delle conoscenze linguistiche durante i colloqui di assunzione, offerta di corsi di lingua ai collaboratori,</li> <li>• misure di sensibilizzazione, in particolare organizzazione di una giornata annuale del plurilinguismo in sede;</li> <li>• per il 2015 l'UFC prevede di attuare queste misure in modo ancor più dettagliato.</li> </ul>
<b>UFAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione del programma AKAD per i corsi di lingua; è stata effettuata un'inchiesta per sondare le esigenze dei collaboratori;</li> <li>• organizzazione di corsi di lingua interni e corsi tandem a complemento dei corsi di lingua tradizionali offerti dal CFAF</li> <li>• Giornata Europea delle Lingue (in settembre): azioni sul tema del plurilinguismo come la relazione di Rico Valär «Wie das Rätoromanische Nationalsprache wurde»;</li> <li>• Intranet è tradotto in tre lingue;</li> <li>• realizzazione di un corso di lingua sull'inglese giuridico («legal english»);</li> <li>• realizzazione di un corso di svizzero tedesco;</li> <li>• Direct Plus, rivista interna: ogni redattore scrive nella propria lingua materna;</li> <li>• sensibilizzazione dei nuovi collaboratori nel corso della giornata introduttiva.</li> </ul>
<b>UFSP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La strategia in materia di personale 2011–2015 dell'UFSP prevede tra le varie misure la promozione e il potenziamento delle competenze linguistiche e della presenza delle lingue latine;</li> <li>• dal 2014 l'UFSP organizza per proprio conto corsi di lingua interni presso l'istituto AKAD. I corsi sono aperti anche ai collaboratori dell'USAV. Nel 2014 si sono tenuti complessivamente 7 corsi di francese, 4 di inglese, 3 di italiano, 2 di tedesco e uno di svizzero tedesco. Ai corsi semestrali ha partecipato un totale di 220 collaboratori. Corso di italiano organizzato internamente per il servizio di traduzione;</li> <li>• rapporto: valutazione e rilevamento del fabbisogno di corsi di lingua nel giugno 2014, con informazione a tutti i collaboratori;</li> <li>• comunicazione a tutti i collaboratori: accenno al test linguistico online gratuito dell'UFPER per l'autovalutazione delle competenze linguistiche;</li> <li>• 4 seminari per i responsabili dei servizi del personale sul tema del plurilinguismo nel processo di gestione del personale;</li> <li>• dall'autunno 2013, rilevamento delle competenze linguistiche di tutti i quadri neoassunti con funzioni dirigenziali tramite il test online <b>testpodium professional</b>©. Obiettivo: definire misure vincolanti adeguate nel caso in cui venga riscontrata una necessità di sviluppo;</li> <li>• adeguamento e armonizzazione della formulazione delle competenze linguistiche riguardanti le lingue ufficiali nei bandi di concorso per l'assunzione di personale;</li> <li>• giornata introduttiva per i nuovi collaboratori: il plurilinguismo fa parte dei temi affrontati; accenno alla formazione linguistica e alle direttive sulle lingue.</li> </ul>



## **Dipartimento federale di giustizia e polizia**

Per promuovere il plurilinguismo, garantire un'adeguata rappresentanza delle comunità linguistiche e la loro reciproca comprensione, il DFGP ha varato un programma quadriennale per il periodo 2012–2015. Le misure concrete elencate qui di seguito si fondano su questo documento di base e forniscono una panoramica di quanto è stato intrapreso a livello di Dipartimento o di singoli Uffici:

- corsi di lingua interni agli Uffici (francese e italiano), in particolare presso il CFAF, sostegno finanziario e in termini di tempo per le formazioni offerte da operatori esterni;
- formazione linguistica (conversazione) secondo il modello del tandem;
- formazione linguistica con Speex;
- pranzo in italiano; una volta alla settimana nella caffetteria delle unità amministrative si parla soltanto italiano;
- costante sensibilizzazione dei superiori nell'ambito dei bandi di concorso/delle riassegnazioni dei posti. Avviso quando una comunità linguistica è sottorappresentata. I candidati idonei appartenenti a una comunità linguistica sottorappresentata devono essere obbligatoriamente convocati al colloquio di assunzione;
- se non viene assunta una persona appartenente a una comunità linguistica sottorappresentata, la decisione deve essere motivata all'attenzione delle risorse umane;
- controlli di qualità sulla formulazione dei requisiti nei bandi di concorso (testi non discriminanti);
- lo svolgimento di test linguistici è raccomandato;
- i programmi introduttivi (per i nuovi collaboratori) comprendono un modulo sul plurilinguismo;
- negli organigrammi è indicata la comunità linguistica di appartenenza;
- la direzione riceve a scadenza regolare informazioni attuali in merito alle quote in ambito linguistico e si discutono e attuano le possibili misure;
- organizzazione di un incontro annuale con i collaboratori appartenenti alle minoranze linguistiche per presentare loro le misure adottate nel corso dell'anno, fare il punto della situazione in materia di plurilinguismo e discutere delle misure da adottare per l'anno successivo;
- i collaboratori ricevono regolarmente informazioni su temi attinenti al plurilinguismo; informazioni in Intranet e rivista interna trilingui;
- nell'ambito della valutazione del personale vengono definiti obiettivi volti a migliorare le conoscenze delle lingue.

<b>Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport</b>		
<b>Processo / parola chiave</b>	<b>Misura</b>	<b>Articoli dell'OLing o delle Istruzioni</b>
<i>Reclutamento / profilo linguistico nelle descrizioni dei posti</i>	<p>Definizione di un profilo linguistico nelle varie descrizioni dei posti o nei bandi di concorso (decisione della direzione dipartimentale del DDPS del 2.12.2011).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requisiti minimi per tutti i collaboratori: conoscenze passive di una seconda lingua ufficiale (livello A2–B1 del Portfolio europeo delle lingue).</li> <li>• Requisiti minimi per i quadri a partire dalla CS 24: conoscenze attive di una seconda lingua ufficiale.</li> </ul>	<p>Istruzioni n. 41 Istruzioni n. 42</p>
<i>Reclutamento / convocazione dei candidati</i>	<p>Convocazione di candidati appartenenti a minoranze linguistiche e controlling mirato nell'ambito dell'attuazione di e-Recruiting (decisione della direzione dipartimentale del DDPS del 2.12.2011).</p>	<p>Art. 7 cpv. 3 OLing Istruzioni n. 34 Commento, art. 7</p>
<i>Reclutamento / redazione delle inserzioni</i>	<p>Bandi di concorso: menzione della considerazione delle minoranze linguistiche nell'ambito del reclutamento del personale, in special modo nelle inserzioni sui posti vacanti. Copertura delle lacune esistenti mediante elaborazione ed emanazione di nuove direttive in seno al Dipartimento nella primavera 2014.</p>	<p>Istruzioni n. 31, 32, 42 e 53</p>
<i>Reclutamento / pubblicazione in tutte le lingue ufficiali</i>	<p>Pubblicazione di tutti i posti vacanti nel portale online della Confederazione in tutte le lingue ufficiali.</p>	<p>Istruzioni n. 32, 42</p>
<i>Reclutamento / colloqui di assunzione</i>	<p>Possibilità di condurre il colloquio di assunzione nella lingua del candidato.</p>	<p>Istruzioni n. 34</p>
<i>Assunzione</i>	<p>Scelta di candidati appartenenti alle minoranze linguistiche in caso di profili equivalenti (decisione della direzione dipartimentale del DDPS del 2.12.2011).</p>	<p>Art. 7 cpv. 3 OLing</p>
<i>Sviluppo</i>	<p>Formazione e perfezionamento volti a migliorare le competenze linguistiche dei collaboratori e dei quadri nelle lingue ufficiali (francese, italiano e tedesco).</p> <p>Regolamentazione generosa del finanziamento e del computo del tempo di lavoro per le formazioni (decisione della direzione dipartimentale del DDPS del 2.12.2011). Largo uso del programma di corsi di lingua del CFAF e degli offerenti primari di moduli e-learning per lo sviluppo delle competenze linguistiche.</p>	<p>Art. 6 cpv. 2 lett. c OLing Art. 8 cpv. 1, 2, 3 e 4 OLing Istruzioni n. 24, 25 e 26</p>
<i>Informazione / comunicazione</i>	<p>Offerta di tutte le informazioni e documenti sulle prescrizioni nelle lingue ufficiali.</p> <p>Applicazione delle direttive generali emanate dalla Cancelleria federale (ad es. corrispondenza nella lingua dell'interlocutore).</p>	

## Dipartimento federale delle finanze

Nel periodo tra il 2012 e il 2014, le attività a livello di Dipartimento si sono concentrate sulla sensibilizzazione dei responsabili delle risorse umane circa l'attuazione degli art. 6, 7, 8, 8c e 8d OLing.

Nel secondo trimestre del 2012 è stato elaborato a livello dipartimentale un catalogo di misure fondato sugli ambiti di intervento definiti dal delegato al plurilinguismo (reclutamento dei quadri, processo di reclutamento, valutazione delle competenze linguistiche); il catalogo è stato distribuito ai responsabili delle risorse umane nel giugno 2012. Dopodiché le unità amministrative hanno avviato l'attuazione delle misure corrispondenti alle proprie necessità e caratteristiche operative. Nell'ambito del rapporto sullo stato di attuazione delle misure al 31 dicembre 2013 sono state riassunte tutte le misure già attuate e programmate per la promozione del plurilinguismo in seno al DFF. Il catalogo contiene numerose misure la cui attuazione costituisce o ha costituito un carico di lavoro variabile. Qui di seguito sono illustrate alcune misure già attuate.

- La sottorappresentanza delle comunità linguistiche è evidenziata attraverso organigrammi per settore che presentano l'appartenenza linguistica.
- I bandi di concorso sottostanno a un controllo della qualità permanente e sono adattati, se necessario, ai gruppi linguistici interessati.
- Il margine di manovra offerto dalle condizioni di assunzione è sfruttato, in particolare per quanto concerne il lavoro a domicilio.
- L'aspetto linguistico è considerato nel processo di reclutamento.
- Corsi di lingua interni (francese e italiano).
- Inventario delle lingue per determinare le necessità di formazione.
- Test linguistici per i quadri.
- L'aspetto linguistico è considerato nel processo di concertazione degli obiettivi.
- Soggiorni linguistici in tutte le regioni della Svizzera (AFD).

La delegata federale al plurilinguismo dispone di un elenco dettagliato per unità amministrativa delle misure adottate.

Inoltre, in tutte le unità amministrative del DFF sono state designate persone di riferimento per le questioni di parità.

Dal mese di aprile 2014 il DFF ha introdotto uno standard minimo per i bandi di concorso, che ricopre in particolare anche i requisiti linguistici definiti all'art. 8 OLing. Il Centro prestazioni di servizi Personale DFF o le Risorse umane DFF garantiscono in modo capillare il rispetto dello standard minimo in tutti i bandi di concorso.

## Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) considera importante che il proprio organico rispecchi la presenza delle comunità linguistiche ed esorta soprattutto i superiori e i servizi del personale a dar prova della necessaria sensibilità adottando le misure che si impongono.

Già da anni il DEFR si impegna assiduamente per favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Il conseguente spirito liberale che si esprime nella flessibilità degli orari di lavoro comporta anche il frequente ricorso al telelavoro, il quale è ormai considerato un fatto naturale.

I servizi di traduzione sono responsabili dei controlli di qualità dei bandi di concorso per l'assegnazione dei posti. Verificano che in tutte le inserzioni da pubblicare i requisiti relativi alle competenze linguistiche siano formulati correttamente. Se una comunità linguistica è sottorappresentata, si provvede a pubblicare inserzioni in modo specifico sulla stampa nella lingua corrispondente.

Le opportunità di sviluppo del personale e di formazione linguistica vengono attivamente pubblicizzate e i collaboratori vengono incoraggiati ad arricchire il loro bagaglio di competenze in tutti gli ambiti. I rappresentanti dei nostri servizi del personale partecipano alle giornate di orientamento organizzate dagli istituti accademici in Ticino e nella Svizzera romanda per presentare il nostro Dipartimento e stimolare i neodiplomati a candidarsi per un impiego nell'Amministrazione federale. Oltre ai programmi di mentoring realizzati nel DEFR, che offrono la possibilità di costituire tandem interlinguistici e di migliorare la reciproca comprensione, si formano occasionalmente anche tandem spontanei creati per esercitare e quindi approfondire le competenze linguistiche. Persegue la stessa finalità anche il programma di corsi bilingui offerti ai collaboratori con funzione di quadro.

Il gruppo di lavoro dipartimentale «Diversity Management» si occupa del coordinamento tra gli Uffici, promuove il discorso sulle possibili misure di promozione del plurilinguismo e diffonde i dati statistici. Per garantire un'attenzione capillare al tema del plurilinguismo, il gruppo di lavoro è composto da un rappresentante di ciascuna unità amministrativa.

Misure specifiche degli uffici in base a tre processi / concetti chiave: processo di reclutamento, promozione delle competenze linguistiche, formazione linguistica.

<b>SG</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• I bandi di concorso vengono pubblicati in modo specifico sulla stampa di lingua italiana e francese;</li><li>• i servizi di traduzione controllano la correttezza formale dei testi di tutte i posti messi a concorso;</li><li>• tutti i collaboratori vengono incoraggiati a frequentare corsi di lingua nelle lingue ufficiali. I costi vengono integralmente assunti dal Dipartimento. Non vi sono ostacoli burocratici e tutte le richieste vengono accettate;</li><li>• la SG ha acquistato a livello centrale una serie di licenze per SPEEXX che sono a disposizione di tutti gli Uffici. Se le risorse di un Ufficio scarseggiano, si può procedere a una redistribuzione all'interno del Dipartimento. Sinora nessuna richiesta è stata respinta per insufficienza di mezzi.</li></ul>
<b>Agroscope</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• I bandi di concorso vengono pubblicati nelle tre lingue ufficiali;</li><li>• se una funzione implica conoscenze plurilingui come criterio necessario, il possesso di queste conoscenze viene adeguatamente verificato nell'ambito del colloquio di assunzione;</li><li>• i collaboratori possono frequentare <b>corsi di lingua</b> nelle lingue nazionali. In caso di bisogno vengono organizzati corsi di gruppo interni continuati. L'Ufficio promuove anche le conoscenze di altre lingue eventualmente necessarie per l'adempimento dei compiti;</li><li>• la formazione linguistica deve possibilmente essere collocata nel tempo libero;</li><li>• in seno ad Agroscope le riunioni si tengono sempre in tedesco e francese, ogni partecipante si esprime nella propria lingua.</li></ul>
<b>UFAB</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• I bandi di concorso vengono pubblicati conformemente alle raccomandazioni del DEFR del 18 settembre 2012 sulla formulazione dei bandi;</li><li>• al colloquio di assunzione vengono convocati candidati di tutte le regioni linguistiche, purché possiedano adeguate qualifiche e soddisfino il profilo dei requisiti;</li><li>• le conoscenze linguistiche vengono approfonditamente verificate durante il colloquio;</li><li>• se necessario il colloquio di assunzione si svolge in 2 lingue;</li><li>• l'offerta di corsi di lingua a disposizione (Speexx o Scuola Club Migros) viene sfruttata;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'offerta di corsi di lingua viene pubblicizzata e i collaboratori vengono incoraggiati a partecipare;</li> <li>• entro fine 2011 siamo riusciti a organizzare un corso interno di italiano per principianti;</li> <li>• entro l'estate 2013 abbiamo introdotto un corso interno AKAD di italiano per avanzati.</li> </ul>
<b>SFRI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A parità di qualifiche, è stata data la preferenza a persone della comunità linguistica sottorappresentata (francofoni);</li> <li>• sulla base delle esigenze dei collaboratori, evidenziate da un sondaggio condotto, abbiamo offerto corsi di lingua in particolare per il tedesco, il francese e l'italiano. I corsi sono stati organizzati internamente (a partire da un minimo di 7 partecipanti) o esternamente ed erano aperti a tutti i collaboratori senza necessità di una proposta da parte del superiore. La SFRI si è assunta integralmente i costi. Il corso non era considerato tempo di lavoro.</li> </ul>
<b>ZIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicazione dei bandi di concorso per i posti vacanti in tutte le regioni linguistiche;</li> <li>• convocazione di candidati provenienti da diverse regioni linguistiche (purché soddisfino il profilo dei requisiti);</li> <li>• tutto l'anno: conversazioni tandem (tedesco/francese);</li> <li>• pubblicazione di riviste/periodici plurilingui;</li> <li>• istruzioni/regolamento dello ZIVI a disposizione in tedesco e in francese;</li> <li>• Intranet in tedesco e in francese;</li> <li>• Termolino (formazione linguistica).</li> </ul>
<b>COMCO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel redigere i bandi di concorso per i posti vacanti ci si preoccupa sistematicamente di specificare che si esige una determinata lingua di lavoro che non deve essere necessariamente la lingua materna. I bandi vengono inoltre pubblicati sui giornali di tutte le regioni linguistiche;</li> <li>• ai colloqui di assunzione, i candidati hanno il diritto di utilizzare la lingua ufficiale di loro scelta;</li> <li>• se viene assunta una persona che non soddisfa i requisiti linguistici del posto, questa è obbligata a frequentare un corso di lingua;</li> <li>• nelle comunicazioni interne all'Ufficio (riunioni, messaggi e-mail interni ecc.) ogni collaboratore ha il diritto di esprimersi nella lingua ufficiale di sua scelta;</li> <li>• nel rapporto semestrale della Segreteria, sono state rammentate ai collaboratori le possibilità di formazione linguistica e tutti sono stati esortati a colmare le proprie eventuali lacune in ambito linguistico. Questo appello ha avuto una risonanza positiva.</li> </ul>
<b>SECO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per quasi tutte le funzioni si richiedono conoscenze attive di 2 lingue ufficiali e conoscenze passive di una terza lingua ufficiale;</li> <li>• redigiamo tutti i bandi in tre lingue e li pubblichiamo in modo specifico anche sui media della Svizzera romanda e della Svizzera italiana;</li> <li>• i colloqui di assunzione si svolgono in almeno 2 lingue ufficiali o addirittura nelle tre lingue (il servizio del personale e/o i superiori gerarchici possiedono le necessarie competenze linguistiche);</li> <li>• a parità di qualifiche viene deliberatamente data la preferenza a candidati francofoni o italofoni (la direzione della SECO si è impegnata in tal senso);</li> <li>• attiva propaganda a favore dei corsi di lingua tramite Speex (online);</li> <li>• pubblicazione di contributi in tutte le 3 lingue ufficiali nella rivista interna Inseco;</li> <li>• al corso introduttivo per neoassunti, al Forum SECO, ai brownbag-lunch e alla festa della SECO si tengono discorsi/conferenze in tutte le 3 lingue ufficiali;</li> <li>• le comunicazioni destinate a tutti i servizi della SECO vengono trasmesse in diverse lingue ufficiali (talvolta ad es. soltanto in tedesco o soltanto in francese);</li> <li>• offerta di corsi di lingua gratuiti interni durante la pausa di mezzogiorno per l'italiano, il francese, il tedesco, l'inglese e il russo;</li> <li>• assunzione dei costi per i corsi di lingua esterni nelle lingue ufficiali;</li> <li>• presenza alla giornata di orientamento accademico a Lugano.</li> </ul>

<b>UFAG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se un posto si presta, e a parità di competenze, viene data la preferenza ai candidati italofoeni e francofoeni (raccomandazione formulata negli «Obiettivi dell'UFAG 2014–2017 in materia di pari opportunità e misure di accompagnamento consigliate»).</li> </ul> <p>→ Il fattore determinante è rappresentato dalla competenza specialistica e dalle possibilità di integrazione della persona interessata in seno al team;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'UFAG pubblica annualmente 2 o 3 bandi di concorso sulla stampa ticinese. La scelta delle inserzioni da pubblicare sulla stampa spetta congiuntamente al settore specialistico Personale e alla persona responsabile dell'assegnazione del posto (misura prevista negli «Obiettivi dell'UFAG 2014–2017 in materia di pari opportunità e misure di accompagnamento consigliate»);</li> <li>• tutti i collaboratori dell'UFAG hanno la possibilità di frequentare corsi di italiano per migliorare le proprie conoscenze passive;</li> </ul> <p>→ corsi interni di italiano gratuiti nella pausa di mezzogiorno (tempo libero);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le informazioni della Direzione dell'UFAG su argomenti strategici e organizzativi vengono trasmesse ai collaboratori nelle tre lingue ufficiali (tedesco, francese e italiano).</li> </ul> <p>→ in parte attuato; ci si impegna in tal senso anche per le comunicazioni riguardanti l'informatica;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tandem linguistici: = 2 persone che conoscono lingue complementari possono approfittare l'una delle conoscenze dell'altra (es.: il signor A conosce il francese ma ha scarse conoscenze del tedesco, il signor B conosce il tedesco ma ha scarse conoscenze di francese; i due si trovano regolarmente per conversare in francese o in tedesco).</li> </ul> <p>→ Computo di questi incontri sul tempo di lavoro: 50 % come formazione e perfezionamento, 50 % come tempo libero.</p>
<b>UFAE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corretta pubblicazione dei bandi di concorso per i posti vacanti, rinvio al plurilinguismo;</li> <li>• informazione dei collaboratori sulla possibilità di frequentare corsi di lingua pagati;</li> <li>• offerta di corsi di perfezionamento individuali impartiti dalla traduttrice dell'UFAE (per il francese).</li> </ul>
<b>ISCeco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Come fornitore di servizi informatici, per noi è molto difficile trovare collaboratori specialisti del settore. Ai collaboratori francofoeni e italofoeni è stato accordato/dovrebbe essere accordato più tempo in termini di formazione (linguistica o specialistica);</li> <li>• nell'ambito di un incontro informativo, abbiamo presentato ai collaboratori il nuovo programma di corsi di lingua della Confederazione e li abbiamo esortati ad approfittarne. In vista degli imminenti colloqui con i collaboratori si evocerà la tematica delle competenze linguistiche. Gli specialisti di informatica sono inevitabilmente confrontati alla necessità di assolvere corsi tecnico-specialistici (spesso in inglese) per garantire i requisiti nell'attuale contesto professionale e sul mercato del lavoro;</li> <li>• secondo la prassi della Confederazione, ogni collaboratore può comunicare nella propria lingua materna (tedesco o francese). Questa pratica funziona senza problemi e si è ormai affermata;</li> <li>• nessuna misura supplementare. Nel settore dell'informatica la lingua dominante è l'inglese (corsi di formazione, documentazione specializzata, congressi ecc.), che non è una lingua nazionale. In caso di bisogno, si utilizza l'inglese come lingua di comunicazione. In ultima analisi, ciò che conta è che la comunicazione reciproca funzioni nel quotidiano.</li> </ul>
<b>CTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per quasi tutte le funzioni si richiedono conoscenze attive di 2 lingue ufficiali e conoscenze passive di una terza lingua ufficiale;</li> <li>• pubblichiamo tutti i bandi di concorso per i posti vacanti in 3 lingue, con inserzioni che escono in modo specifico sui media della Svizzera romanda e della Svizzera italiana;</li> <li>• pubblicizzazione attiva e conforme alle necessità dei corsi di lingua nelle lingue nazionali, nei limiti del budget a disposizione della CTI per la formazione;</li> <li>• partecipazione attiva ai corsi e seminari di lingua offerti dalla SEFRI;</li> <li>• corsi di lingua intensivi individuali dell'UFPER in caso di bisogno, corsi esterni solo in via eccezionale.</li> </ul>

## • Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni

### • Attuazione a breve termine sul piano operativo

- In tutto il Dipartimento si è provveduto ad assicurare che nei bandi di concorso i requisiti linguistici vengano formulati in modo non discriminante e si rivolgano dunque a tutte le comunità linguistiche. Di conseguenza, il DATEC è stato praticamente risparmiato dagli echi a questo riguardo provenienti dagli ambienti politici;
- alla luce del mercato del lavoro difficile, i posti vacanti, e in particolare nei settori MINT (matematica, informatica, scienze naturali e tecnica), sono stati pubblicati in modo specifico e determinato nelle regioni linguistiche interessate, ma purtroppo con scarsi risultati;
- tutti i posti a tempo pieno sono stati messi a concorso come posti all'80–100 % e le informazioni riguardanti le varie forme di lavoro (in particolare il telelavoro e il lavoro a tempo parziale) sono state rese accessibili a tutti i collaboratori. Sotto questo aspetto, il Dipartimento assicura la parità di trattamento a tutte le persone, a prescindere dalla regione in cui risiedono;
- nell'ambito del processo di reclutamento si attira regolarmente l'attenzione dei quadri sulla questione del plurilinguismo, ma non sempre può essere assunta una persona delle regioni latine;
- negli ultimi anni il credito destinato a finanziare gli stage per universitari è raddoppiato grazie a un aumento complessivo di un milione di franchi, proveniente per metà da un pool costituito a livello di Dipartimento. Il 21 per cento dei praticanti assunti nel 2014 era di lingua francese o italiana;
- il DATEC ha rafforzato la propria presenza alle giornate di orientamento organizzate dalle università, in particolare a quelle che si tengono nella Svizzera romanda. Nel 2014 il 27 per cento dei rappresentanti inviati a queste giornate di orientamento era di lingua francese;
- per favorire il plurilinguismo in tutti i collaboratori e la comprensione interculturale, si è inoltre puntato sulla promozione dei corsi di lingua. Conformemente al principio della rispondenza ai bisogni del servizio, sancito dall'art. 8 cpv. 4 OLing, le unità amministrative del DATEC offrono dunque in tutte le sedi una cinquantina di corsi interni nelle lingue ufficiali (tedesco, francese e italiano), in particolare corsi che sfociano nel conseguimento di un diploma. L'offerta ha avuto un grande successo. Un rilevamento periodico del fabbisogno di corsi di lingua consente di realizzare risparmi garantendo un'offerta estesa a più uffici o per sedi come l'aeroporto di Zurigo addirittura a livello di Dipartimento. Per l'introduzione dei corsi e-learning Speexx è stata costituita una centrale d'acquisto DATEC e l'offerta è attualmente utilizzata da 34 persone. Con i quadri superiori che non hanno reali possibilità di partecipare regolarmente a corsi di lingua sono stati organizzati coaching linguistici. Esistono anche tandem linguistici;
- per realizzare una campagna di sensibilizzazione a vasto raggio, la settimana 44/2013 è stata organizzata una settimana del plurilinguismo alla quale sono stati tutti invitati con una lettera firmata dal capo del Dipartimento. La settimana è stata inaugurata dalla segretaria generale supplente e dalla delegata al plurilinguismo dell'Amministrazione federale. In questa cornice si sono tenuti diversi seminari ed eventi. Le informazioni sul plurilinguismo sono state rese accessibili a una cerchia più ampia di interessati. L'esperimento pilota ha avuto una risonanza positiva e ha migliorato il consenso. Visto il numero di partecipanti, si è però anche evidenziato che nelle prossime settimane consacrate alla Diversity si dovrà ulteriormente intensificare la sensibilizzazione verso questo tema e i vantaggi dovranno essere illustrati in modo più concreto.

### • Attuazione a medio e lungo termine sul piano strategico

Sul piano strategico, il raggiungimento dei valori obiettivo è parte integrante degli accordi sugli obiettivi conclusi con le direzioni degli Uffici e il reporting è stato discusso nell'ambito del rapporto dei direttori degli Uffici. Nelle unità amministrative le discussioni nelle riunioni delle direzioni degli uffici e/o nelle occasioni di incontro per i quadri e l'informazione diretta rivolta ai dirigenti hanno contribuito alla sensibilizzazione.

Nell'ambito del rapporto dei direttori degli Uffici dell'11 dicembre 2013 è stato approvato il piano di attuazione della strategia del Dipartimento in materia di politica del personale. Per quanto attiene al plurilinguismo e alla rappresentanza delle lingue il piano prevede le seguenti misure:

- **genere/lingue (misura 9):** orientamento dei processi del personale, in particolare nell'ambito del reclutamento, della conduzione e dello sviluppo del personale, in base alle specifiche esigenze di donne, minoranze linguistiche ecc., specialmente a livello di quadri intermedi. Analisi del fabbisogno formativo da parte delle risorse umane e delle forze dirigenti;
- **plurilinguismo (misura 10):** rafforzamento del plurilinguismo e della ricchezza culturale mediante la sistematica attuazione dei dettami dell'OLing (p. es. anche rotazione tra sedi in diverse regioni linguistiche);
- **settimana della Diversity (misura 11):** organizzazione di una settimana annuale per tutto il DATEC dedicata alla sensibilizzazione sui temi della Diversity, durante la quale ci si preoccupa anche di sottolinearne i vantaggi.