



08.12.2023

Promozione del plurilinguismo

Rapporto di valutazione 2019–2023 sulla politica del plurilinguismo e obiettivi strategici 2024–2027 del Consiglio federale

Evoluzione dal 2019 al 2023 e prospettive dal 2024 al 2027

INDICE

Sintesi	2
1 Politica del plurilinguismo all'interno dell'Amministrazione federale: contesto e obiettivi	4
1.1 Quadro di riferimento e definizione degli obiettivi strategici 2020–2023	4
1.2 Interventi parlamentari.....	4
1.3 Linee guida e contenuti del rapporto di valutazione 2019–2023.....	7
2 Attuazione degli obiettivi 2020–2023 del Consiglio federale	9
2.1 Priorità 1a: Consolidamento del Coordinamento interdipartimentale per il plurilinguismo.....	9
2.2 Priorità 1b: promozione del plurilinguismo. Obiettivi strategici 2020–2023 del Consiglio federale e strategia di attuazione	9
2.3 Priorità 2: promozione del plurilinguismo con nuove misure di incentivazione.....	9
2.4 Priorità 3: promozione del plurilinguismo tramite nuove iniziative di sensibilizzazione come «Le lingue, che piacere!»	9
2.5 Priorità 4: consolidamento della collaborazione esterna	10
2.6 Priorità 5: linee guida del rapporto quadriennale 2020–2023 e definizione degli indicatori	11
2.7 Conclusioni e raccomandazioni	11
3 Rappresentanza delle comunità linguistiche	12
3.1 Rappresentanza globale presso l'Amministrazione federale secondo la prima lingua e la classe di stipendio.....	12
3.2 Rappresentanza per dipartimento, CaF compresa, secondo la comunità linguistica e la classe di stipendio.....	14
3.3 Rappresentanza per unità amministrativa secondo la comunità linguistica e la classe di stipendio	16
3.4 Misure di ribilanciamento adottate dai dipartimenti	18
3.5 Margini di manovra aggiuntivi per un'azione di riequilibrio	19
3.6 Conclusioni e raccomandazioni	19
4 Conoscenze linguistiche del personale federale	21
4.1 Dalla strategia all'attuazione: gli indicatori ECL	21
4.2 Situazione attuale («IST-Zustand»)	21
4.3 Osservanza dell'OLing (requisiti minimi secondo l'art. 8 cpv. 1 OLing – «SOLL-Zustand»).....	26
4.4 Misure di ribilanciamento adottate dai dipartimenti	28
4.5 Conoscenze linguistiche: lacune da colmare e formazione	29
4.6 Margini di manovra aggiuntivi per un'azione di riequilibrio	31
4.7 Conclusioni e raccomandazioni	31
5 Attuazione di misure secondo gli interventi parlamentari	33
5.1 Organizzazione, coordinamento e monitoraggio.....	33
5.2 Misure dei dipartimenti e della CaF volte alla promozione del plurilinguismo	33
5.3 Esame di aspetti specifici	35
5.3.1 ECL: monitoraggio e continuità	35
5.3.2 Risorse per la promozione del plurilinguismo	35
5.3.3 Precisazione nel bando di concorso relativa a comunità linguistiche sottorappresentate (n. 31 delle istruzioni).....	36
5.3.4 Messa a concorso di posti vacanti (n. 32 delle istruzioni).....	36
5.3.5 Equa rappresentanza nei gruppi di lavoro e in altri organi, come pure in occasione dell'assegnazione di mandati (n. 35 delle istruzioni)	37
5.3.6 Conoscenze linguistiche nella valutazione annuale delle prestazioni (n. 44 delle istruzioni).....	37
5.3.7 Monitoraggio delle candidature ai posti vacanti sotto il profilo della comunità linguistica e del cantone di origine del candidato.....	38
5.4 Conclusioni e raccomandazioni	39
6 Obiettivi strategici 2024–2027 del Consiglio federale	40
6.1 Riflessioni sull'elaborazione 2019–2023	40
6.2 Prospettive 2024–2027	40
6.3 Definizione delle priorità degli obiettivi strategici e del piano d'azione 2024–2027	41
Allegati	44
Elenco delle figure	45
Elenco delle abbreviazioni	46

Sintesi

Per la politica di promozione del plurilinguismo, il periodo 2019-2023 è iniziato in un quadro normativo consolidato, precisato da obiettivi strategici definiti dal Consiglio federale e arricchito dall'accettazione di due interventi parlamentari. Su questo sfondo si è tuttavia imposto un fattore imprevisto: la pandemia COVID-19, con tutti i suoi vincoli e cambiamenti. Come nella maggior parte dei settori, le attività 'in presenza' sono state compromesse o modificate, a volte in modo duraturo. Questo spiega in parte l'azione svolta nel periodo qui in rassegna, il suo ritmo e i suoi limiti. Ciò nonostante, il telelavoro, le videoconferenze e gli strumenti di gestione sviluppati nel periodo precedente hanno rafforzato la resilienza organizzativa.

Il progetto «*Valutazione delle competenze linguistiche (ECL)*» aveva permesso di sviluppare e mettere online uno strumento di autovalutazione delle competenze linguistiche individuali. Questo strumento è operativo dal 2018 e può quindi essere considerato una prassi consolidata che consente un monitoraggio continuo, sia annuale che quadriennale. Il suo formato digitale lo trasforma in uno strumento di controllo strategico centralizzato e di controllo operativo decentrato, in linea con il nuovo concetto di coordinamento.

Inoltre, le linee guida e gli indicatori scelti per il «*modello d'impatto*» sono stati integrati da nuovi indicatori derivanti dagli interventi parlamentari della Commissione delle istituzioni politiche (CIP). Per semplificare e automatizzare la raccolta dei dati, è stata sviluppata un'applicazione digitale che ha facilitato tanto il lavoro dei dipartimenti quanto l'analisi e la valorizzazione dei risultati. In tal modo, tutti i dati dell'Amministrazione federale sono qui presentati per la prima volta con base uniforme, rispondendo così alle raccomandazioni del 2019.

Questi nuovi strumenti di governance hanno rafforzato il carattere trasversale e comparabile delle azioni di attuazione, strutturato il monitoraggio e affinato la sintesi.

Le priorità strategiche stabilite dal Consiglio federale hanno dato un'impronta particolare al periodo in esame. È stato rafforzato il coordinamento interdipartimentale (chiara ripartizione delle competenze, flusso di informazioni, gestione efficiente delle risorse), è stata analizzata l'opzione delle misure di incentivazione, sono state differenziate e introdotte su nuove basi le misure di sensibilizzazione, sono state ampliate la collaborazione e la rete con i partner esterni e, infine, è stata stabilita di comune accordo con tutti gli attori coinvolti la base per il presente rapporto di valutazione.

La visione d'insieme diventa più chiara, l'evoluzione si precisa, la previsione e l'azione futura diventano più facili e plausibili. Questo vale per tutti gli ambiti principali della promozione.

Per quanto riguarda la **rappresentanza delle comunità linguistiche**, la messa in atto di un processo virtuoso ha permesso di raggiungere un certo equilibrio: l'Amministrazione federale nel suo complesso rispetta i valori soglia di riferimento. Tuttavia, è necessario proseguire gli sforzi per ridurre le differenze esistenti tra dipartimenti e unità amministrative, sfruttando tra l'altro le opportunità offerte dai pensionamenti previsti da qui al 2030.

Per quanto riguarda le **competenze linguistiche** individuali, abbiamo una visione d'insieme uniforme, grazie agli sforzi di standardizzazione delle procedure. L'analisi dettagliata della situazione e dei bisogni, che risponde ai postulati Romano (12.4050) e Cassis (12.4265), ci mostra l'ampiezza e la ricchezza del capitale linguistico a cui l'Amministrazione federale può attingere. La maggior parte del personale federale possiede un alto livello di competenze linguistiche in altre lingue ufficiali. Queste competenze sono più elevate per i quadri. I risultati del 2022 sono relativamente costanti rispetto al 2018: non si registrano progressi decisivi nelle competenze linguistiche di francese e italiano, soprattutto tra i germanofoni. Allo stesso tempo, le competenze linguistiche delle comunità di lingua romancia, italiana e francese sono costantemente superiori a quelle dei germanofoni. In questo contesto, si tratta di discutere, definire e adottare una strategia comune all'interno dei dipartimenti, delle loro unità amministrative e della Cancelleria federale per ridurre il divario tra i requisiti indicati nella base legale e le competenze effettive.

L'**offerta di formazione** è il modo più efficace per migliorare le competenze linguistiche del personale, in particolare dei quadri, e per promuovere le nuove leve. Le risorse finanziarie residue disponibili e il trasferimento di queste risorse alla formazione linguistica forniscono i mezzi necessari per tornare almeno ai livelli di attività precedenti alla pandemia.

Le **misure adottate e realizzate** dai dipartimenti e dalla Cancelleria federale sono molteplici e variate. Una misura importante riguarda le condizioni quadro per le attività da svolgere, ossia le risorse finanziarie e umane che le unità amministrative devono mettere a disposizione per promuovere il plurilinguismo all'interno della propria unità. Su questo punto, i risultati rimangono stabili: la maggior parte delle unità indica tra lo 0% e il 10% di posto. Un rafforzamento delle risorse umane dedicate a questo settore rimane dunque necessario.

Il rapporto risponde al **postulato CIP-N 20.3921** ed esamina in dettaglio le misure adottate dai dipartimenti per attuare le istruzioni del Consiglio federale sul plurilinguismo, in particolare quelle che possono facilitare l'assunzione di candidati provenienti da regioni minoritarie. Similmente, vi si analizzano le procedure di pubblicazione delle offerte di lavoro e l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche nei gruppi di lavoro e in altri organi, nonché nell'assegnazione di mandati. Su questi punti, la situazione è relativamente soddisfacente, ma occorre fare di più per garantire la piena osservanza delle istruzioni. Per quanto riguarda l'inclusione delle competenze linguistiche nella valutazione annuale delle prestazioni, la situazione è meno rosea e occorre fare di più per generalizzare la pratica.

La risposta alla **mozione CIP-N 20.3920** fornisce informazioni inedite e interessanti sulla comunità linguistica e sul cantone di origine delle candidature e dei nuovi assunti. Il rilevamento condotto dall'Ufficio federale del personale copre un periodo di sei mesi (tra il 2022 e il 2023) e proseguirà durante la prossima legislatura. I dati mostrano che i germanofoni provenienti dal Cantone di Berna rappresentano di gran lunga il gruppo più numeroso di candidati; anche il numero di persone assunte da questo gruppo è nettamente superiore alla media. Il secondo gruppo più numeroso è composto da candidati che indicano il Ticino come cantone di origine, ma il numero di assunzioni è significativamente inferiore alla percentuale di candidati. In proporzione, la percentuale di assunzione di persone germanofone del Cantone di Berna è molto superiore rispetto a quella di altri Cantoni, mentre per gli altri gruppi è vero il contrario. L'esame delle candidature in base alla comunità linguistica mostra inoltre che viene assunta una percentuale maggiore di candidati di lingua tedesca, mentre una percentuale minore viene assunta dalle comunità di lingua francese e italiana.

L'ultimo capitolo passa in rassegna gli **obiettivi strategici 2024-2027 del Consiglio federale**, nonché le priorità e il piano d'azione per lo stesso periodo, e presenta le tappe essenziali per la promozione del plurilinguismo nella prossima legislatura.

Una scelta di 5 allegati riassume i dati dettagliati su cui si basa il presente rapporto.

1 Politica del plurilinguismo all'interno dell'Amministrazione federale: contesto e obiettivi

1.1 Quadro di riferimento e definizione degli obiettivi strategici 2020–2023

La legge del 5 ottobre 2007 sulle lingue (LLing; RS 411.1) e la relativa ordinanza di applicazione (OLing; RS 441.11), nonché la legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers; RS 172.220.1) e le istruzioni del Consiglio federale concernenti il plurilinguismo¹ costituiscono il quadro legislativo e normativo di riferimento per le attività di promozione del plurilinguismo.

Dal 1° ottobre 2014, l'essenziale di questa normativa non ha subito modifiche; la revisione parziale dell'OLing, adottata il 27 agosto 2022 ed entrata in vigore il 15 settembre 2022², riguardava le disposizioni relative agli aiuti finanziari erogati dall'Ufficio federale della cultura (UFC) (sezioni da 2 a 6). La sezione 1 "Lingue ufficiali della Confederazione", di competenza della delegata federale al plurilinguismo, non è stata toccata.

Il 20 dicembre 2019 il Consiglio federale ha approvato il «Rapporto di valutazione 2019»³, cui ha attribuito un valore di riferimento per la politica linguistica della legislatura successiva⁴; sei mesi dopo, ha fissato gli obiettivi strategici 2020–2023 della sua politica di promozione del plurilinguismo – in quanto politica pubblica, trasversale e di ribilanciamento. In tale ambito, il Consiglio federale ha inoltre definito cinque priorità, che precisano il campo d'azione dei dipartimenti, della Cancelleria federale (CaF) e della delegata federale al plurilinguismo.

Oltre agli obiettivi di fondo, ossia un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche (a livello delle unità amministrative e dei relativi quadri), il rafforzamento delle competenze linguistiche del personale e lo sviluppo della formazione linguistica, l'accento è stato posto sul coordinamento interdipartimentale e sulla promozione del plurilinguismo con nuovi incentivi e misure di sensibilizzazione.

La procedura di elaborazione del presente rapporto di valutazione per il quadriennio 2019–2023 all'attenzione del Consiglio federale è stata definita congiuntamente dai dipartimenti, dalla CaF e dall'UFPER (v. capitolo 2.6).

1.2 Interventi parlamentari

La prima parte del periodo qui in rassegna è stata caratterizzata dalla pandemia COVID-19. Già percepibile alla fine del 2019, la crisi è esplosa nei primi mesi del 2020, con un impatto considerevole su tutti gli ambiti della vita quotidiana, sia pubblici che privati, non solo nel settore sanitario, ma anche nelle condizioni di lavoro e nel modo di operare delle istituzioni. Telelavoro, videoconferenze, ecc. sono diventati rapidamente la norma nella maggior parte dei luoghi di lavoro e presso l'Amministrazione federale. Le attività in presenza non indispensabili sono state sospese e la comunicazione ha acquisito una grande importanza in tutte le sue forme: scritta, orale, digitale ... e plurilingue.

Il Parlamento ha vissuto le stesse vicissitudini, le sue attività hanno subito rallentamenti e ha dovuto ridefinire le proprie priorità. Gli interventi parlamentari nell'ambito delle lingue sono diminuiti rispetto al periodo precedente e si sono concentrati sugli argomenti essenziali⁵: la coesione tra le comunità linguistiche, basata in particolare sulle conoscenze linguistiche individuali; la conoscenza delle lingue d'origine o di altre lingue nella formazione professionale; la promozione del plurilinguismo e un'equa rappresentanza in seno

¹ Istruzioni del Consiglio federale del 27 agosto 2014 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti il plurilinguismo), (FF 2014 5681).

² RU 2022 488

³ Rapporto di valutazione all'attenzione del Consiglio federale e raccomandazioni sulla politica del plurilinguismo (art. 8d cpv. 4 OLing) – Evoluzione 2015–2019 e prospettive 2020–2023.

⁴ Messaggio sul programma di legislatura 2019–2023, del 29 gennaio 2020, FF 2020 1565 (capitolo 4.2.1, obiettivo 7).

⁵ L'elenco degli interventi parlamentari 2014–2023 è disponibile in allegato (allegato 1).

all'Amministrazione federale nonché il volume di traduzioni, per poter garantire una comunicazione ottimale da parte della Confederazione nelle diverse lingue ufficiali.

Coesione: il «piano d'azione» nazionale per la promozione del plurilinguismo e dei corsi di lingua e cultura d'origine

Sotto l'influsso della crisi sanitaria, un tema ha suscitato l'attenzione del Parlamento nell'ambito delle discussioni sul *Programma di legislatura 2019-2023* (19.078)⁶: la necessità di agire nel settore del plurilinguismo per favorire la coesione nazionale, la comprensione reciproca, la prosperità e la solidarietà. Il provvedimento è stato adottato da entrambe le Camere, richiedendo un piano d'azione per la promozione del plurilinguismo e di corsi di lingua e cultura d'origine, in collaborazione con i Cantoni, per raggiungere l'obiettivo 7: «La Svizzera rafforza la coesione delle regioni e promuove la comprensione tra le differenti culture e i gruppi linguistici»⁷. La realizzazione di questo obiettivo è stata affidata al Dipartimento federale dell'interno (DFI). L'ufficio federale della cultura (UFC), responsabile di questo dossier, in collaborazione con il Centro scientifico di competenza per il plurilinguismo (CSP)⁸ di Friburgo, ha assegnato un mandato esterno all'agenzia *Interface*, per la stesura di un rapporto preliminare che valuterà le misure attuali della Confederazione. I risultati di questo bilancio e le possibili vie da percorrere (strategia / piano d'azione) saranno verificati con i Cantoni, e il Consiglio federale deciderà i passi successivi.

Rappresentanza equa: due interventi della CIP-N

Il 3 luglio 2020, dopo aver analizzato i risultati presentati nel rapporto 2019 sul plurilinguismo e aver constatato un potenziale di miglioramento, la Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale (CIP-N) ha adottato un postulato e una mozione volti a migliorare l'equilibrio tra le comunità linguistiche all'interno dell'Amministrazione federale (postulato) e a conoscere meglio la qualità e l'origine delle candidature (mozione). Il 19 agosto 2020, il Consiglio federale ha proposto di accettare i due interventi. In seguito, il 2 febbraio 2021, la stessa commissione è tornata sull'argomento, formulando in modo più dettagliato le sue domande in merito al profilo delle candidature e al loro monitoraggio.

Postulato CIP-N 20.3921 «Rapporto sull'osservanza delle direttive in materia di promozione del plurilinguismo»

Il postulato poggia sulla constatazione che tra i collaboratori che andranno in pensione entro il 2026 (ca. 3000), il personale germanofono è sovra rappresentato. Tale situazione offre l'opportunità di migliorare l'equilibrio tra le comunità linguistiche. Secondo la commissione, l'Amministrazione federale deve prendere coscienza di questa sfida e rispettare meglio le cifre 31, 32, 35 e 44 delle istruzioni. A tal fine, la Commissione ha incaricato il Consiglio federale di redigere un rapporto in merito ai punti citati nonché di chiarire l'eventuale necessità di adeguamento, poiché le misure che possono contribuire a migliorare la situazione devono essere costantemente attualizzate e sviluppate.

Proponendo di accettare il postulato, il Consiglio federale si è impegnato ad esaminare questi aspetti nel contesto del presente rapporto; i risultati al riguardo sono presentati nel capitolo 5.

⁶ *Decreto federale sul programma di legislatura 2019–2023*, sezione 3, art. 8, obiettivo 7, n. 38; FF 2020 7365: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2020/2128/it>

⁷ Bollettino ufficiale, seduta del 15 giugno 2020, pag. 527–528 (intervento di C. Juillard):

<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=49240>

⁸ Precisazioni del consigliere federale Alain Berset in risposta alle domande della consigliera nazionale Sandra Locher del 14 dicembre 2020 (20.5975) nonché del consigliere nazionale Marco Romano del 9 marzo 2022 (22.7277).

Mozione CIP-N 20.3920 «Monitoraggio delle candidature ai posti vacanti sotto il profilo della comunità linguistica e del cantone di provenienza del candidato»

Per raggiungere gli obiettivi del postulato precedente, è necessaria un'analisi più dettagliata del profilo dei candidati ai posti offerti dall'Amministrazione federale. La mozione propone di introdurre un monitoraggio delle candidature per un periodo adeguato (ad esempio due anni), al fine di determinare la comunità linguistica e il cantone di origine dei candidati. Secondo la commissione, la mancanza di candidati è regolarmente citata per giustificare la sottorappresentanza delle minoranze linguistiche nell'Amministrazione federale. Tuttavia, non è possibile verificare la pertinenza di questa argomentazione a causa della mancanza di dati disponibili. Un'indagine e un'analisi degli indicatori pertinenti dovrebbero consentire di adottare misure mirate per promuovere una rappresentanza più equilibrata delle diverse comunità linguistiche.

Il Consiglio federale ha proposto di accogliere la mozione, specificando che gli indicatori desiderati sarebbero stati inclusi nell'attuale rapporto quadriennale, e ha aggiunto che l'indicatore "cantone di provenienza o di origine" dovrebbe essere inteso come "cantone di domicilio", poiché questa è l'unica informazione che compare nei dossier di candidatura. Successivamente, su richiesta della commissione, questo criterio è stato perfezionato ed esteso per includere informazioni sul cantone in cui il candidato è cresciuto o ha svolto la maggior parte della sua scolarità, ossia il cantone d'origine. Questi elementi supplementari, raccolti dall'UFPER, sono analizzati e presentati nel capitolo 5.3.7.

Plurilinguismo istituzionale

Mozione 22.4464 «Rafforzare la pluralità linguistica della Svizzera. Anche in seno al Consiglio nazionale»

Il Consiglio nazionale ha respinto la mozione Reimann (22.4464), che mirava a modificare il regime linguistico del Parlamento e ad autorizzare l'uso di dialetti svizzero tedeschi durante i dibattiti.

Interpellanza 22.4284 «L'inglese, nuova lingua nazionale? Risorse traduttive dei servizi linguistici della Confederazione»

Per quanto riguarda le lingue ufficiali e le traduzioni, l'interpellanza de la Reussille (22.4284) ha sollevato questioni sul 'peso' delle lingue all'interno dell'Amministrazione federale: la posizione dell'inglese, la predominanza del tedesco nei documenti di lavoro e il suo impatto sulla composizione delle commissioni e dei gruppi interni, nonché le risorse disponibili per la traduzione in francese e italiano.

Nella sua risposta, il Consiglio federale ha chiarito che l'Amministrazione federale traduce in inglese solo i testi di ampia portata o di interesse internazionale, in particolare gli atti normativi di riferimento (come previsto dall'Ordinanza sui servizi linguistici; OS Ling; RS 172.081), testi importanti per la promozione economica della Svizzera, testi che, da un punto di vista politico, sono di rilevanza internazionale (ad esempio, l'opuscolo del DFAE/DPS sulla neutralità) e testi importanti per la salute pubblica (ad esempio, informazioni sulla lotta contro la pandemia COVID-19).

Per quanto riguarda le risorse, dal 2010, con l'Ordinanza sulle lingue (OLang; RS 441.11) e l'Ordinanza sui servizi linguistici (OS Ling; RS 172.081), il Consiglio federale ha rafforzato i servizi linguistici centrali della Cancelleria federale e i servizi linguistici dei dipartimenti, al fine di garantire un volume adeguato di traduzioni e fare in modo che i rappresentanti delle varie comunità linguistiche minoritarie possano utilizzare la loro lingua ufficiale. Il Centro delle pubblicazioni ufficiali (CPU), annesso alla Cancelleria federale, completa il processo ed è responsabile della pubblicazione del Foglio federale (FF), della Raccolta ufficiale (RO) e

della Raccolta sistematica (RS). Questi due settori di attività svolgono un ruolo essenziale nell'attuazione e nella promozione del plurilinguismo istituzionale⁹.

Il numero di specialisti linguistici con una moderna infrastruttura di lavoro all'interno dell'Amministrazione federale è passato da 325,2 equivalenti a tempo pieno (ETP) nel 2019 a 346,8 ETP nel 2022 (+ 6,2%). Le risorse finanziarie destinate ai mandati esterni sono aumentate di 1,7 milioni (+ 19%), passando da 8,6 milioni nel 2019 a 10,3 milioni nel 2022. L'85% dei mandati è stato svolto in Svizzera. Nello stesso periodo, la produttività dei servizi linguistici della Confederazione è aumentata di circa il 20%. Tutti questi fattori hanno permesso di far fronte al forte aumento del volume di lavoro da tradurre nel periodo in esame, nonché alle fluttuazioni registrate in particolare durante la pandemia¹⁰.

1.3 Linee guida e contenuti del rapporto di valutazione 2019–2023

Il quadro legislativo e le linee stabilite dal Parlamento e dal Consiglio federale hanno determinato l'orientamento del rapporto di valutazione 2019-2023 e i suoi contenuti essenziali; i progetti in corso e i vincoli dell'attualità hanno contribuito a consolidarne la struttura e a definirne le caratteristiche specifiche.

Questo rapporto è il risultato di un lavoro di sintesi e di redazione, ma è anche il frutto di un processo che ha coinvolto i principali organi di coordinamento interni - in particolare il nuovo «Gruppo di coordinamento interdipartimentale per il plurilinguismo» (CIP), la Conferenza delle risorse umane (CRU) e la Conferenza dei segretari generali (CSG) - e diversi attori esterni o parlamentari, in uno sforzo costante di informazione reciproca, scambio di idee e sensibilizzazione. Il sito web www.plurilingua.admin.ch ha permesso di informare regolarmente il pubblico e ha dato visibilità alla promozione del plurilinguismo.

Metodi di rilevamento per il periodo quadriennale

Per quanto riguarda il metodo utilizzato, la valutazione della politica del multilinguismo nelle sue molteplici sfaccettature è stata realizzata grazie agli strumenti di governance messi in atto nel periodo precedente e a un maggiore coordinamento interdipartimentale. L'applicazione «Valutazione delle competenze linguistiche (ECL)», disponibile online dal 2018, offre uno strumento di autovalutazione delle competenze linguistiche individuali che permette di salvare automaticamente i dati nel sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale (IGDP). Grazie a questo strumento, conosciamo meglio il profilo linguistico del personale (capitolo 4). In secondo luogo, la griglia di indicatori permette di seguire le azioni avviate in base alle disposizioni vigenti (gli otto indicatori scelti si riferiscono alle disposizioni della LLing, dell'OLang e delle istruzioni del Consiglio federale sul plurilinguismo) e di avere dati di monitoraggio strutturati secondo gli stessi criteri per l'intera Amministrazione federale (capitoli 3, 4 e 5).

Questi due strumenti di governance hanno rafforzato l'approccio trasversale e la comparabilità delle misure attuate e facilitato il lavoro di sintesi. La raccolta dei dati per una serie prestabilita di indicatori ha potuto essere realizzata con una rapidità e un'efficienza senza precedenti. Per semplificare e automatizzare la raccolta dei dati, è stata sviluppata un'applicazione digitale, facilitando sia il lavoro dei dipartimenti sia il lavoro d'analisi e di valorizzazione dei risultati.

Da questo punto di vista, è stato raggiunto uno dei principali obiettivi del quadriennio: la gestione e il monitoraggio hanno raggiunto la velocità di crociera e sono diventati operazioni di routine, il che dovrebbe consentire in futuro di concentrare ancora meglio gli sforzi sulle misure di promozione e sull'attuazione della politica del plurilinguismo.

⁹ Per una presentazione dettagliata dell'ambito di intervento si consulti il capitolo 6.2.5 del rapporto di valutazione 2019.

¹⁰ Il consuntivo 2022, volume I – A, cap. 53 *Attività di pubbliche relazioni per campo d'attività e unità organizzativa*, pag. 52–55, fornisce una panoramica dettagliata sul quadro finanziario.

Struttura del rapporto quadriennale

La valutazione della politica del plurilinguismo (art. 8d cpv. 4 OLing) poggia sul monitoraggio metodico descritto in precedenza; la struttura del rapporto riflette questo processo.

Dopo aver evocato il quadro di riferimento e i suoi vincoli (capitolo 1), il rapporto presenta gli obiettivi strategici 2020-2023 del Consiglio federale e passa in rassegna l'attuazione delle sue priorità: il consolidamento del gruppo «*Coordinamento interdipartimentale plurilinguismo CIP*», l'adozione di nuove iniziative di sensibilizzazione e una più stretta collaborazione con le istituzioni e le amministrazioni cantonali e con le istituzioni attive nella promozione del plurilinguismo, anche a livello internazionale.

I capitoli successivi analizzano e riassumono gli sviluppi avvenuti nel periodo in esame sulla base dei vari indicatori: l'evoluzione della rappresentanza delle comunità linguistiche (capitolo 3); la situazione delle competenze linguistiche del personale dell'Amministrazione federale (capitolo 4); le misure di promozione del plurilinguismo adottate e attuate dai dipartimenti e dalla Cancelleria federale, nonché le misure adottate in conformità alle istruzioni e in risposta agli interventi CIP-N 20.3920 e 20.3921 (capitolo 5).

Il capitolo finale (capitolo 6) offre considerazioni sullo sviluppo 2019-2023, presenta le prospettive e gli obiettivi strategici del Consiglio federale per il 2024-2027 con le relative priorità, formula raccomandazioni e delinea un piano d'azione per i prossimi anni.

2 Attuazione degli obiettivi 2020–2023 del Consiglio federale

2.1 Priorità 1a: Consolidamento del Coordinamento interdipartimentale per il plurilinguismo

Il nuovo concetto di coordinamento interdipartimentale per la promozione del plurilinguismo è stato elaborato nell'ambito di due workshop dai responsabili RU dei dipartimenti e della CaF. La promozione del plurilinguismo segue una chiara regolamentazione dei compiti e delle competenze, riassunta nella seguente tabella.

In modo centralizzato / coordinato Delegata federale al plurilinguismo	In modo decentrato Dipartimenti, CaF	UFPER
<p>Elaborazione della strategia unita a una pianificazione coordinata.</p> <p>Scambio / buone pratiche: scambio regolare di opinioni, informazioni, sostegno in accordo con i dipartimenti e la CaF.</p> <p>Controlling strategico: rapporto quadriennale all'attenzione del Consiglio federale con indicatori del modello d'impatto.</p>	<p>Attuazione: elaborazione specifica per dipartimento delle singole misure; adeguamento delle misure secondo le singole esigenze.</p> <p>Contributi al controlling strategico: contributi per l'elaborazione del rapporto quadriennale.</p> <p>Controlling a livello di dipartimento: gestione del controlling del personale d'intesa con il controlling strategico all'attenzione del Consiglio federale.</p>	<p>Rilevamento dei dati sulla valutazione delle competenze linguistiche e analisi statistiche per l'Amministrazione federale, i dipartimenti e le UA, in linea con la priorità 5 del Consiglio federale; rapporto consolidato all'attenzione della delegata federale al plurilinguismo.</p>

Nel corso degli ultimi quattro anni il processo di ridefinizione e chiarimento delle competenze ha portato a diverse attività di coordinamento che hanno coinvolto più livelli.

Tra il 2020 e il 2023 si è affermata la validità del nuovo concetto di coordinamento che, con le attività che ne derivano, può proseguire su questa base solida anche nella prossima legislatura.

2.2 Priorità 1b: promozione del plurilinguismo. Obiettivi strategici 2020–2023 del Consiglio federale e strategia di attuazione

Il programma di legislatura 2020–2023 per la promozione del plurilinguismo riflette l'attuazione degli obiettivi strategici 2020–2023 del Consiglio federale, in particolare per quanto riguarda i piani di azione, le priorità e le stime delle risorse. In tale contesto, le risorse aggiuntive delle priorità 2 e 3 sono state determinate dai progetti previsti.

2.3 Priorità 2: promozione del plurilinguismo con nuove misure di incentivazione

Lo studio condotto dal professore Michele Gazzola della School of Applied Social and Policy Sciences della Ulster University (Irlanda del Nord) sui sistemi di incentivazione per la promozione del plurilinguismo nell'amministrazione pubblica è stato presentato ai dipartimenti, alla CaF e all'UFPER per le loro osservazioni in merito. Sulla base dei riscontri ricevuti, il CIP è giunto alla conclusione che tale approccio non va perseguito.

Le motivazioni principali sono elencate di seguito.

- Requisiti specifici relativi alla funzione: i requisiti linguistici appropriati per le relative funzioni sono attualmente già definiti in seno all'Amministrazione federale. Nelle descrizioni dei posti tali requisiti sono una delle condizioni formali per l'assunzione e la promozione.
- Incentivi finanziari disponibili: in linea di principio gli incentivi monetari sono legati alla prestazione dei collaboratori. Tuttavia, l'Amministrazione federale applica un sistema di valutazione comune per la classificazione dei posti di lavoro che tiene conto delle conoscenze linguistiche necessarie. Inoltre, esistono già incentivi finanziari indiretti quali la formazione durante il tempo di lavoro, il finanziamento di corsi ed esami di lingua.

2.4 Priorità 3: promozione del plurilinguismo tramite nuove iniziative di sensibilizzazione come «Le lingue, che piacere!»

I progetti relativi alla priorità 3 riscuotono un grande interesse presso i dipartimenti e la CaF e, grazie alla collaborazione tra questi ultimi e la delegata federale al plurilinguismo, possono

essere pianificati e attuati accuratamente. Essi vanno a integrare le misure già adottate dai dipartimenti e dalla CaF.

La tabella seguente offre una panoramica dei progetti ideati e realizzati per sensibilizzare in merito alla lingua e alla cultura delle regioni linguistiche minoritarie.

	2020	2021	2022	2023
Giornate del plurilinguismo	Nessun dato disponibile	Nessun dato disponibile	> 6000 partecipanti	> 6000 partecipanti
Sensibilizzazione sulla lingua e la cultura della Svizzera romancia per tutti i collaboratori		3 eventi / ciascuno di 75 min. 130 persone	3 eventi / ciascuno di 75 min. 170 persone	3 eventi / ciascuno di 75 min. 250 persone
Sensibilizzazione sulla lingua e la cultura della Svizzera italiana; prioritaria per i quadri	2 moduli / 20 lezioni 28 persone – annullamento in seguito alla pandemia	2 moduli / 20 lezioni 28 persone	5 moduli / 50 lezioni 55 persone	2 moduli / 20 lezioni 20 persone
Offerta di esperienza immersiva per gli apprendisti	L'evento non ha avuto luogo	Bellinzona, 40 apprendisti provenienti da diversi dipartimenti	Bellinzona, 40 apprendisti del DFAE Delémont, 45 apprendisti provenienti da diversi dipartimenti	Bellinzona, 120 apprendisti del DFGP
Mensis Fœderatis Lingua, cultura, cucina, pari opportunità delle minoranze			Progetto pilota presso l'UFCL 120 persone	Evento di coordinamento con le UA, i dipartimenti e la CaF presso il Bernerhof 80 persone

A causa della pandemia, nel 2020 e nel primo semestre del 2021 i progetti sono stati annullati o sospesi. Di conseguenza, nel 2021 le iniziative di sensibilizzazione «*Più di allegra, capuns e Uorsin. Rumantsch. Langue nationale et semi-officielle de la Confédération. Eine Einführung besonderer Art*» e «*Capito? Comprendere l'italiano in Svizzera*» nonché le *Giornate del plurilinguismo* nel 2022 si sono svolte online. In questo modo è stato possibile rivolgersi ai collaboratori di tutte le regioni. Nel complesso, le esperienze sono state positive e solo la mancanza di scambio personale è stata percepita come negativa.

Grazie all'elevata soddisfazione dei partecipanti, sulla scia di tali iniziative, sarà possibile offrire attività simili anche nel corso della prossima legislatura (capitolo 6).

Nel frattempo, nell'ambito della CIP del 13 giugno 2023, è stato convalidato e prioritizzato un nuovo concetto sulle offerte di sensibilizzazione per i quadri. In conformità con il mandato del Consiglio federale di giugno 2020, l'obiettivo principale delle offerte è quello di sensibilizzare i quadri di tutte le comunità linguistiche nonché di motivarli per garantire che il plurilinguismo sia una realtà consolidata nell'attività dirigenziale quotidiana. In tale contesto, l'attenzione è posta sulla leadership e sulle esperienze di immersione. Questo approccio ha suscitato reazioni positive e consenso riguardo ai temi da privilegiare. Si è deciso di dare la priorità alle offerte incentrate sulla leadership nonché di approfondire e chiarire il tema dell'immersione.

Il progetto dettagliato con attenzione ai punti aperti citati, nonché la pianificazione dell'attuazione (compresa la valutazione intermedia) si svolgeranno a partire dal 2024 in seguito all'approvazione del piano d'azione (v. capitolo 6).

La CIP ha approvato tale procedimento e verrà coinvolta nel successivo processo di elaborazione.

2.5 Priorità 4: consolidamento della collaborazione esterna

La priorità 4 riguarda la collaborazione della delegata federale al plurilinguismo con i servizi cantonali e altre amministrazione pubbliche, nonché i rapporti con le istituzioni esterne che si occupano della promozione del plurilinguismo (art. 8b cpv. 2 lett. d Oling).

Nonostante le difficoltà dovute alla pandemia, la cooperazione è proseguita grazie al lavoro a distanza, in particolare con la scuola universitaria professionale di Berna, le università di Ginevra e Ulster e l'amministrazione federale del Canada.

Allo stesso tempo è stato possibile assicurare lo svolgimento di alcune iniziative importanti quali la collaborazione con il Forum Helveticum in occasione delle giornate del plurilinguismo e la collaborazione con il Cantone Ticino e il Cantone del Giura nell'organizzazione delle settimane immersive per gli apprendisti nella lingua e cultura di entrambe le regioni linguistiche.

I contributi dati a pubblicazioni specialistiche come il volume *Italianità plurale nella Svizzera odierna. Analisi e prospettive*, in corso di pubblicazione, o sotto forma di interviste nelle diverse regioni linguistiche (in particolare nella newsletter del Tribunale amministrativo federale [San Gallo], nella rivista settimanale *Azione* [Ticino] e in *Courrier de Berne* [Berna]) hanno permesso di informare e sensibilizzare il pubblico.

Non appena le attività in presenza sono tornate ad essere possibili, si è ripreso ad accettare gli inviti a livello internazionale. Nell'ottobre del 2023 nel Québec si è svolto l'incontro annuale delle organizzazioni che compongono la rete OPALE («Organismes francophones de politique et d'aménagement linguistique»), di cui fa parte anche la delegazione svizzera per la lingua francese (DLF). L'accento è stato posto sulle questioni riguardanti la lingua francese nel mondo del lavoro. Nel novembre del 2023 si è tenuta a Parigi una conferenza sul plurilinguismo in Svizzera, in collaborazione con l'Ambasciata svizzera e Presenza Svizzera.

Nonostante le difficoltà dovute alla pandemia, le cooperazioni esterne alla Confederazione si sono rivelate utili sia per le misure adottate all'interno dell'Amministrazione federale sia per la sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

Nel corso della prossima legislatura si prevede di continuare a rafforzare tale collaborazione (v. capitolo 6).

2.6 Priorità 5: linee guida del rapporto quadriennale 2020–2023 e definizione degli indicatori

I dipartimenti, la CaF e l'UFPER hanno approvato all'unanimità la pianificazione e i contenuti per l'elaborazione del rapporto di valutazione quadriennale 2023 all'attenzione del Consiglio federale.

2.7 Conclusioni e raccomandazioni

I lavori sono stati svolti secondo la pianificazione indicata nelle priorità 2020–2023.

Il processo di coordinamento ha consentito di coinvolgere gli attori interessati durante tutte le tappe dei lavori. I vari livelli dei dipartimenti e della CaF hanno potuto seguire il procedimento in modo trasparente e questa stretta collaborazione ha favorito un approccio basato ancora più sul consenso.

In sintesi, l'esperienza dimostra che gli obiettivi 2020–2023 del Consiglio federale sono stati attuati con successo e, allo stesso tempo, nuovi progetti e nuove iniziative sono già stati preparati per la prossima legislatura (v. capitolo 6).

3 Rappresentanza delle comunità linguistiche

L'obiettivo di una rappresentanza equa delle comunità linguistiche riguarda tutti i dipartimenti e la CaF nonché le diverse unità amministrative (UA).

A tal proposito si richiama l'articolo 7 capoverso 1 OLing (rispetto dei valori di riferimento), entrato in vigore il 1° ottobre 2014:

La rappresentanza delle comunità linguistiche nelle unità dell'Amministrazione federale di cui all'articolo 1 capoverso 1 lettere a e b OPers, escluso il settore dei Politecnici federali, deve perseguire le fasce percentuali seguenti, anche a livello di quadri:

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

In virtù dell'articolo suesposto, il Consiglio federale intende migliorare la rappresentanza delle comunità linguistiche in tutti i settori di attività e in tutti i livelli gerarchici dell'Amministrazione federale.

3.1 Rappresentanza globale presso l'Amministrazione federale secondo la prima lingua e la classe di stipendio

Secondo i dati ufficiali dell'UFPER (v. allegato 2) gli sforzi intrapresi in tale ambito hanno permesso di migliorare la situazione e di raggiungere un certo equilibrio.

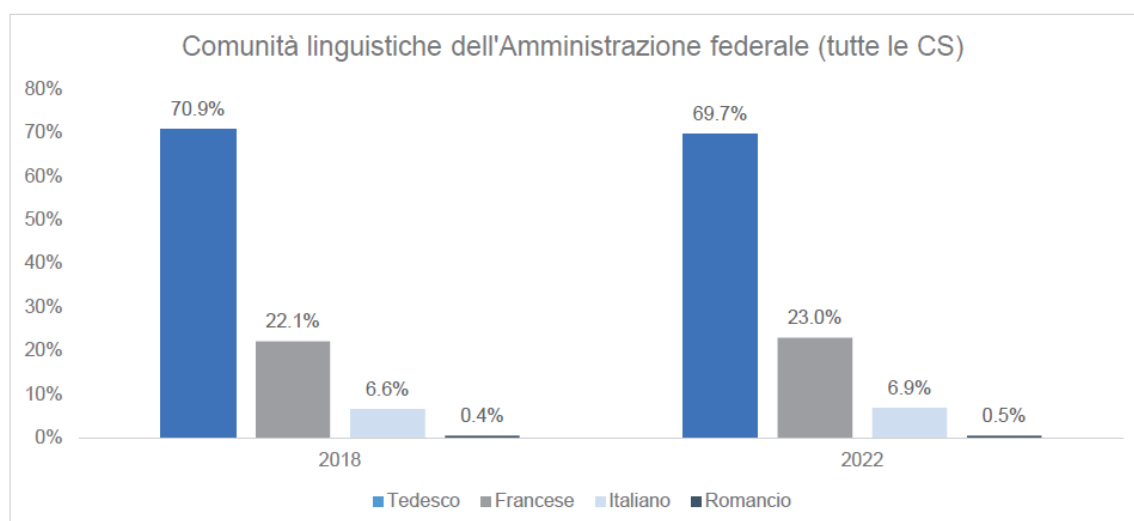


Figura 1: Comunità linguistiche dell'Amministrazione federale (fonte: UFPER)

Sviluppo generale

La valutazione dei dati relativi al periodo 2018–2022 permette di trarre le seguenti conclusioni:

- **in generale:** l'Amministrazione federale ha raggiunto i valori di riferimento per tutte le comunità linguistiche, compiendo di conseguenza un importante passo avanti per quanto concerne la rappresentanza delle minoranze linguistiche;

- **tedesco:** con la riduzione della quota di collaboratori germanofoni di 1,2 punti percentuali (differenza assoluta tra due percentuali, abbreviata in pp) al 69,7 %, è raggiunta la fascia dei valori di riferimento (68,5 %–70,5 %);
- **francese:** per i collaboratori francofoni il valore è aumentato di 0,9 pp, raggiungendo il 23 % e continuando così a crescere all'interno del margine di riferimento;
- **italiano:** la quota dei collaboratori italofofoni ha registrato un lieve aumento pari a 0,3 pp, raggiungendo il 6,9 % e rimanendo nel margine inferiore di riferimento del 6,5 %–8,5 %;
- **romancio:** la quota dei collaboratori romanci ha raggiunto il valore inferiore di riferimento dello 0,5 %.

Sviluppo a livello di quadri

Lo sviluppo secondo la comunità linguistica, a livello dei quadri intermedi (24–29), dei quadri superiori (30–38) e del relativo sottogruppo dei quadri dirigenti (34–38), risulta più differenziato. Nella tabella seguente, i valori di riferimento raggiunti sono evidenziati in verde, mentre quelli non raggiunti sono rappresentati in arancione. Siccome i valori di riferimento delle minoranze linguistiche possono essere superati (cfr. art. 7 cpv. 2 OLing), tali valori sono indicati in giallo.

Comunità linguistica	Quota 2022 in % totale	Differenza rispetto al 2018 in pp	Quota 2022 in % CS 24–29	Differenza rispetto al 2018 in pp	Quota 2022 in % CS 30–38	Differenza rispetto al 2018 in pp	Quota 2022 in % CS 34–38	Differenza rispetto al 2018 in pp
DE	69,7	-1,2	72,8	-0,8	71,0	-1,3	73,3	2,2
FR	23,0	0,9	21,5	0,5	22,4	-0,2	20,6	-3,6
IT	6,9	0,3	5,2	0,2	5,4	1,3	4,4	-1,3
RM	0,5	0,1	0,4	0,0	1,2	0,1	1,7	1,7

Figura 2: Comunità linguistiche secondo le classi di stipendio (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

La valutazione dei dati relativi al periodo 2018–2022 permette di trarre le seguenti conclusioni:

- **in generale:** anche se sono stati compiuti leggeri progressi per quanto concerne i valori di riferimento, sia a livello dei quadri che per il totale dei collaboratori, i risultati non sono ancora soddisfacenti;
- **tedesco:** la quota di persone germanofone nei quadri intermedi (0,8 pp) e in quelli superiori (1,3 pp) è diminuita, rispettivamente al 72,8 % e al 71 %. I valori reali si avvicinano quindi ai valori di riferimento, senza però raggiungerli. Al contempo, la quota nei quadri dirigenti è aumentata ulteriormente, ossia del 2,2 pp raggiungendo un totale pari a 73,3 %;
- **francese:** il valore relativo ai collaboratori francofoni è aumentato nei quadri intermedi di 0,5 pp, registrando il 21,5 %, raggiungendo quindi il valore di riferimento inferiore. Nonostante un lieve calo di 0,2 pp, la quota dei quadri superiori francofoni rimane all'interno del margine di riferimento. Nei quadri dirigenti tale valore non è stato invece raggiunto a causa di una diminuzione di 3,6 pp, scendendo quindi al 20,6 %, rispetto invece al 2018 in cui il valore era stato superato;
- **italiano:** la quota di collaboratori italofofoni è leggermente aumentata nei quadri intermedi (di 0,2 pp) e nei quadri superiori (di 1,3 pp). I valori pari rispettivamente a 5,2 % e 5,4 % non hanno permesso di raggiungere il valore di riferimento, essendo inferiore di oltre 1 pp. Nei quadri dirigenti l'evoluzione presenta una tendenza opposta con una diminuzione di 1,3 pp, raggiungendo il 4,4 %;
- **romancio:** l'evoluzione della quota di collaboratori romanci è rimasta praticamente invariata nei quadri intermedi, mentre nei quadri superiori (1,2 %) e nei quadri dirigenti

(1,7 %) i valori di riferimento sono stati superati, il che non soltanto è autorizzato per le minoranze linguistiche bensì anche auspicato.

3.2 Rappresentanza per dipartimento, CaF compresa, secondo la comunità linguistica e la classe di stipendio

Se si osserva l'andamento della situazione secondo le comunità linguistiche nei singoli dipartimenti, CaF compresa, emerge un quadro ancora più differenziato. Nella tabella seguente, i valori di riferimento raggiunti sono evidenziati in verde, mentre quelli non raggiunti sono rappresentati in arancione. Siccome i valori di riferimento per le minoranze linguistiche possono essere superati (cfr. art. 7 cpv. 2 O Ling), questi valori nonché quelli (spesso associati) al di sotto dei valori di riferimento per i germanofoni sono evidenziati in giallo.

Dipartimenti / CaF	Comunità linguistica	Totale tutte le CS		Quadri intermedi (CS 24-29)		Quadri superiori (CS 30-38)		Quadri dirigenti (CS 34-38)	
		Quota 2022 in %	Differenza rispetto al 2018 in pp	Quota 2022 in %	Differenza rispetto al 2018 in pp	Quota 2022 in %	Differenza rispetto al 2018 in pp	Quota 2022 in %	Differenza rispetto al 2018 in pp
CaF	DE	64,7	7,4	62,0	12,7	60,0	8,8	66,7	66,7
	FR	19,3	-0,6	18,3	-1,6	20,0	0,2	33,3	-16,7
	IT	15,2	-6,7	18,6	-11,3	20,0	-8,6	0,0	-50,0
	RM	0,8	-0,1	1,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
DFAE	DE	66,2	-0,7	63,4	1,2	57,8	-4,4	65,1	3,1
	FR	26,7	0,1	29,3	-1,6	31,8	2,0	22,8	-6,2
	IT	6,3	0,4	6,6	0,1	8,2	1,9	9,9	0,9
	RM	0,8	0,2	0,7	0,3	2,3	0,5	2,2	2,2
DFI	DE	63,3	-0,6	69,3	-0,7	75,2	1,7	86,7	8,9
	FR	31,3	0,9	26,4	0,6	22,4	-2,3	13,3	-8,9
	IT	5,1	-0,3	3,9	0,0	1,7	1,6	0,0	0,0
	RM	0,3	0,0	0,3	0,1	0,7	-0,9	0,0	0,0
DFGP	DE	72,8	-1,4	70,9	-0,4	80,2	-3,5	100,0	0,0
	FR	21,1	1,1	22,4	0,2	16,8	0,5	0,0	0,0
	IT	5,8	0,2	6,2	0,1	3,0	3,0	0,0	0,0
	RM	0,3	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DDPS	DE	74,1	-1,4	78,3	0,0	76,7	-3,3	79,9	1,1
	FR	18,9	0,8	16,6	-0,1	18,5	1,9	20,1	-1,1
	IT	6,3	0,5	4,6	0,0	4,3	2,0	0,0	0,0
	RM	0,7	0,	0,	0,	0,	-0,	0,0	0,0
DFF	DE	64,9	-1,1	76,0	-2,5	75,3	-0,5	72,5	-0,4
	FR	25,3	0,8	19,9	2,1	19,9	-1,3	27,5	0,4
	IT	9,4	0,2	4,0	0,6	4,8	1,8	0,0	0,0
	RM	0,4	0,0	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
DEFR	DE	69,0	-2,8	71,1	-2,0	78,3	-1,0	81,6	5,1
	FR	26,3	2,1	23,7	1,1	18,9	3,1	14,5	2,5
	IT	4,5	0,7	4,9	0,7	2,8	-2,1	3,9	-7,6
	RM	0,2	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
DATEC	DE	74,1	-1,6	73,2	-1,4	79,0	0,7	62,5	-4,2
	FR	19,4	1,0	20,9	0,9	13,3	-3,8	25,0	-8,3
	IT	6,0	0,6	5,5	0,8	4,9	1,2	0,0	0,0
	RM	0,4	-0,1	0,4	-0,2	2,9	2,0	12,5	12,5

Figura 3: Comunità linguistiche per dipartimento / CaF e classe di stipendio (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

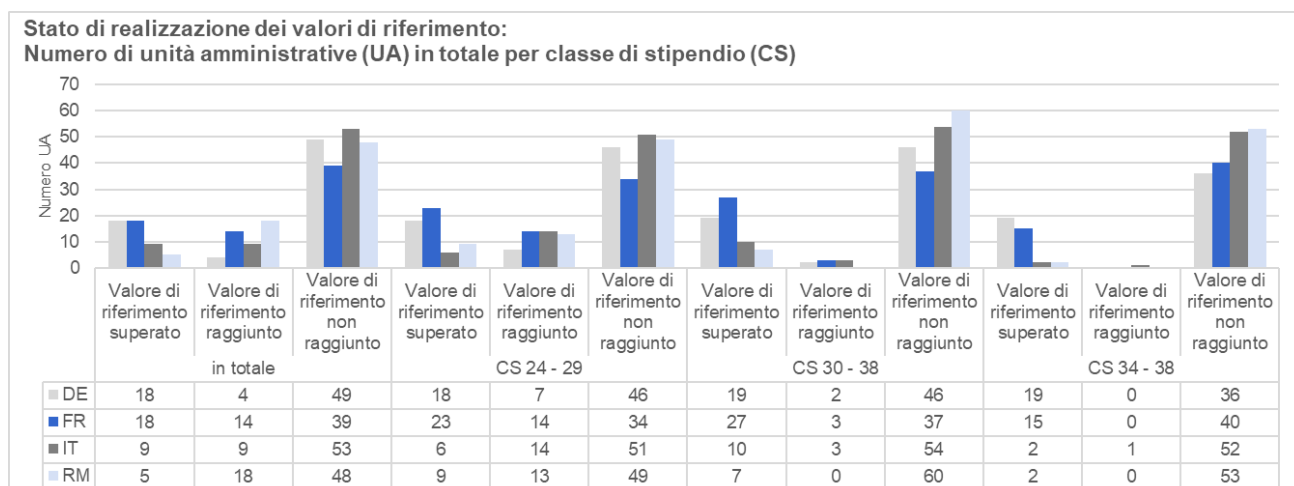
La valutazione dei dati relativi al periodo 2018–2022 permette di trarre le seguenti conclusioni:

- **in generale:** su un totale di 128 combinazioni (7 dipartimenti e la CaF, 4 classi di stipendio, 4 comunità linguistiche), i valori di riferimento vengono raggiunti solo in 15 casi. In 31 casi, i valori di riferimento non sono raggiunti per la comunità linguistica germanofona, maggioritaria, o sono superati per le minoranze linguistiche (il che non è solo autorizzato, ma pure auspicato). Nelle restanti combinazioni (circa due terzi), i valori di riferimento non vengono raggiunti. Le evoluzioni e le tendenze variano a seconda del dipartimento / CaF;
- **tedesco:** la quota relativa alla maggioranza germanofona è inferiore presso la CaF e il DFAE in tutte le classi di stipendio, presso il DFI e il DFF nell'insieme dei collaboratori, mentre negli altri dipartimenti è per lo più superata, in particolare presso il DFGP e il DDPS in tutte le classi di stipendio. Presso il DEFR i valori di riferimento sono stati raggiunti nel complesso, mentre per il DFI nel caso dei quadri intermedi. Al contempo, è stata raggiunta in generale una riduzione della quota presso i collaboratori di tutti i dipartimenti. Sebbene tale sviluppo positivo verso una diminuzione delle quote elevate sia riscontrabile soprattutto nei quadri intermedi e superiori, ulteriori aumenti sono stati registrati principalmente nei quadri dirigenti. Il DFGP continua a registrare un valore pari al 100 % di germanofoni a livello di quadri dirigenti (7 persone nelle classi di stipendio 34–38);
- **francese:** la quota dei collaboratori francofoni nel DFAE è in linea con i valori di riferimento o li supera in ogni classe di stipendio. Presso il DFI, DFF e il DEFR il margine è superato nel complesso, presso il DFI e il DEFR nei quadri intermedi, mentre presso il DFGP la quota è raggiunta nei quadri intermedi. Nei dipartimenti, gli aumenti sono stati raggiunti nella maggior parte delle classi di stipendio ad eccezione dei quadri dirigenti. A parte il DFAE, nei quadri intermedi il valore di riferimento è raggiunto solamente presso il DFI, nei quadri dirigenti soltanto presso la CaF e il DATEC. Il DFGP non dispone di quadri dirigenti di lingua francese;
- **italiano:** la quota della comunità linguistica italoфона registra il suo valore massimo presso la CaF, dove il valore di riferimento è chiaramente superato anche nelle classi di stipendio dei quadri intermedi e superiori. Il DFAE raggiunge e supera il valore di riferimento nelle classi relative ai quadri mentre il DFF lo supera nel complesso. Negli altri 25 casi, su 32, si nota una chiara tendenza all'aumento, ma i valori di riferimento non sono ancora stati raggiunti. Solo presso il DFAE e il DEFR si riscontra una presenza italoфона nei quadri dirigenti, mentre negli altri dipartimenti i valori sono pressoché invariati aggirandosi intorno allo zero o sono scesi sotto il valore di riferimento;
- **romancio:** presso il DFAE la quota di romanci raggiunge i valori di riferimento in tutte le classi di stipendio e li supera nei quadri superiori. Anche nella CaF il valore è stato raggiunto nel complesso presso i collaboratori e superato nei quadri intermedi. Il DDPS ha raggiunto il valore di riferimento in tutti i gruppi ad eccezione del quadro dirigente, il DFGP nei quadri intermedi e il DFI nei quadri superiori, il DATEC ha superato il valore di riferimento nei quadri superiori nonché nel quadro dirigente. Nei 19 casi rimanenti, su 32, il valore di riferimento non è stato raggiunto. Presso la CaF, il DFGP, il DFF e il DEFR non vi è alcuna rappresentanza romancia né nei quadri intermedi né in quelli dirigenti, come già nel 2018.

3.3 Rappresentanza per unità amministrativa secondo la comunità linguistica e la classe di stipendio

Poiché i valori di riferimento in materia di plurilinguismo devono essere raggiunti per ogni unità amministrativa e in tutti livelli dei quadri, la seconda fase dell'analisi riguarda l'evoluzione nelle 71 unità amministrative (UA).

Il grafico seguente mostra una panoramica dei valori di riferimento delle UA (raggiunti / non raggiunti) in base alle classi di stipendio:



Legenda: valore di riferimento superato = valore di riferimento relativo alle minoranze linguistiche superato o relativo alla maggioranza linguistica inferiore; valore di riferimento non raggiunto = valore di riferimento relativo alle minoranze linguistiche inferiore o relativo alla maggioranza linguistica superato.

Figura 4: Stato raggiungimento valori di riferimento: numero totale di UA e per CS (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

La valutazione dei dati relativi al periodo 2018–2022 permette di trarre le seguenti conclusioni:

- **in generale:** presso l'Amministrazione federale vi sono 3 UA che per tutte le comunità linguistiche minoritarie soddisfano o superano i valori di riferimento (rete esterna, Cdo Op e UDSC). Nel complesso, dal 2018 16 UA hanno raggiunto un nuovo valore di riferimento, mentre 39 per il francese e 50 UA per l'italiano continuano a non raggiungere i corrispondenti valori di riferimento. Un esempio di sviluppo positivo è la SEM, che ha raggiunto i valori di riferimento per i germanofoni (con una relativa diminuzione di 3 pp) i francofoni e gli italofoeni;
- **tedesco:** 18 UA hanno registrato valori inferiori a quelli di riferimento, a favore delle minoranze linguistiche, 4 UA¹¹ rientrano nel margine dei valori di riferimento, mentre con 49 UA, il 69 % delle UA supera il valore di riferimento, 3 delle quali sono nuove¹². Swissmint (11 collaboratori) continua a essere composta al 100 % da collaboratori di lingua tedesca, come già nel 2018;
- **francese:** nel complesso, 18 UA superano il valore di riferimento, 14 UA rientrano nel margine, mentre 39 UA (corrispondente al 55 %) non superano più o non superano ancora il valore inferiore. In 8 UA¹³ la quota di francofoni è inferiore al 10,8 %, ossia la metà del valore di riferimento inferiore richiesto (21,5 %);
- **italiano:** nel complesso, 9 UA¹⁴ superano il valore di riferimento superiore, il caso più significativo è rappresentato dall'UFSPPO con una quota pari al 17,5 %. Altre 9 UA¹⁵

¹¹ MeteoSvizzera, UFAS, SEM, USTRA

¹² DSC, DC, SG-DFI

¹³ UFPER, SG-DATEC, UFAE, UFIT, armasuisse, ISCeco, UFCL, SMINT

¹⁴ CaF, DC, UFC, UFSPPO, SG-DFI, UDSC, SG-DEF, SG-DATEC, USTRA

¹⁵ Rete esterna, MeteoSvizzera, SG-DFGP, ISDC, SEM, Cdo Istr, Cdo Op, BLEs, RegInfra

rientrano nel margine di riferimento e 53 UA non raggiungono il valore auspicato (di cui due non lo hanno raggiunto rispetto alla prima volta). Ciò corrisponde al 75 % delle UA. In 18 UA¹⁶ la quota di italofoni è al di sotto del 3,3 %, ossia la metà del valore di riferimento (6,5 %);

- **romancio:** nel complesso, 5 UA¹⁷ hanno superato il valore auspicato superiore, 18 UA rientrano nel margine di riferimento e 48 UA, ossia il 68 % di tutte le UA, non raggiunge il valore di riferimento. In 29 UA non vi sono collaboratori romanci.

L'analisi delle classi di stipendio permette di trarre le seguenti conclusioni. Al riguardo va rilevato che nel 2022, delle 71 UA, solamente 68 presentano quadri superiori e soltanto 55 quadri dirigenti e che dato il numero ridotto di persone per UA (in particolare di quadri dirigenti), singoli cambiamenti possono portare a grandi variazioni nelle percentuali di rappresentanza.

- **In generale:** anche nelle classi di quadri si trovano esempi positivi. Tra i **quadri intermedi**, 4 UA raggiungono o superano in tutte le prime lingue i valori auspicati (DSC, SES / DP, fedpol, UCC); la rete esterna del DFAE ottiene tale risultato nei **quadri superiori**. 10 UA raggiungono o superano i valori di riferimento nei **quadri intermedi** in tre delle quattro prime lingue (CaF, rete esterna, SG-DFAE, CaF, UFG; ISDC, UDSC, SG-DEFR, SEFRI, ARE) e 7 UA **nei quadri superiori** (DSC, Direzione delle risorse, SES / DP, UST, Cdo Op, AFC, UFCOM); la rete esterna nei **quadri dirigenti**;
- **tedesco:** nei **quadri intermedi**, 18 UA hanno registrato valori inferiori a quelli di riferimento a favore delle minoranze linguistiche, 7 UA¹⁸ rientrano nel margine di riferimento, mentre 46 UA (corrispondente al 64 %) hanno superato il valore auspicato superiore. Nei **quadri superiori**, 19 UA hanno registrato valori inferiori, 2 UA¹⁹ rientrano nel margine di riferimento e 46 UA (corrispondente al 69 %) superano ancora una volta il valore di riferimento superiore per la quota di germanofoni. Nei **quadri dirigenti**, nessuna UA rientra nel margine di riferimento, 19 UA registrano un valore inferiore rispetto a quello auspicato e 36 UA superano di due terzi il valore di riferimento superiore. 34 UA, corrispondenti al 62 % del totale, presentano un quadro dirigente esclusivamente germanofono; 26 di queste UA sono costituite da una sola persona;
- **francese:** nei **quadri intermedi**, 23 UA superano il valore di riferimento superiore; presso il DFAE, ad esempio, ciò è il caso di tutte le UA. 13 UA rientrano nel margine di riferimento, di cui 9²⁰ raggiungono nuovamente il valore di riferimento grazie a un aumento. L'UFE ha registrato la crescita più significativa con 5,2 pp su una quota di 22,2 % per un totale di 202 collaboratori nei quadri intermedi. La metà delle UA, ossia 34 su 68 UA, non ha ancora raggiunto il valore di riferimento. Nei **quadri superiori** 27 UA hanno superato il valore di riferimento superiore, 3 UA²¹ rientrano nel margine di riferimento, mentre, nel complesso, con il 55 %, più della metà non raggiunge ancora il valore inferiore auspicato. Nei **quadri dirigenti** 15 UA hanno superato il valore di riferimento, mentre 35 continuano a non raggiungerlo, cui si aggiungono per la prima volta 5 UA, corrispondente in totale al 72 %, ossia circa tre quarti di tutte le UA;

¹⁶ UFSP, ISCeco, CSI-DFGP, SIC, UFAE, DDIP, BAC, CFCG, UFCL, UFIT, IVI, AFF, CDF, UFU, AVI-AIn, SMINT, UFAB, armasuisse Acquisti, UFU, AVI-AIn, SMINT, UFAB

¹⁷ DSC, UFU, BAC, CIVI, ARE

¹⁸ UFAS, fedpol, UDSC, SAS, SEFRI, USTRA, ARE

¹⁹ SG-DDPS e UFAS

²⁰ UFSP, USAV, fedpol, AVI-AIn, swisstopo, SFI, UDSC, CDF, UFE

²¹ SG-DFI, UFT, UFPP

- **italiano:** nei **quadri intermedi**, 6 UA²² superano il valore superiore auspicato. 14 UA rientrano nel margine di riferimento (di cui la metà per la prima volta²³). Il valore di riferimento non è stato raggiunto da 47 UA e 4 UA²⁴ non lo hanno più raggiunto. Pertanto, il valore di riferimento è stato raggiunto solo dal 29 % delle UA. In 11 UA²⁵ non vi sono collaboratori nei quadri intermedi che hanno l'italiano come prima lingua. Nei **quadri superiori**, 10 UA²⁶ superano il valore superiore auspicato, mentre 2 UA²⁷ rientrano nel margine di riferimento. Come nel 2018, in 54 UA il valore di riferimento non è soddisfatto per quanto riguarda la lingua italiana, corrispondente all'81 % delle UA. In 49 UA non vi sono collaboratori nei quadri superiori che hanno l'italiano come prima lingua, il che corrisponde al 73 % delle UA. Nei **quadri dirigenti**, il valore di riferimento è superato nell'unità del DFAE Rete esterna e presso il SES / DP, con la SECO, un'UA rientra nel margine di riferimento. In 51 UA, ovvero nel 95 % di tutte le UA con un quadro dirigente, non vi sono rappresentanti italofoni;
- **romancio:** nei **quadri intermedi**, 9 UA²⁸ superano il valore superiore auspicato e 13 UA rientrano nel margine di riferimento. Allo stesso tempo, in 49 UA il valore si situa al di sotto del valore di riferimento inferiore. In 43 UA non vi sono romanci nei quadri intermedi, il che corrisponde al 60 % delle UA. Nei **quadri superiori**, 7 UA²⁹ superano il valore di riferimento superiore, mentre le restanti 60 (90%) non presentano alcun collaboratore romancio nei quadri superiori. Nei **quadri dirigenti**, sia la Rete esterna sia l'UFCOM superano il valore superiore auspicato, mentre nelle rimanenti 53 UA (96%) non vi è alcun rappresentante di lingua romancia.

3.4 Misure di ribilanciamento adottate dai dipartimenti

Le UA hanno indicato fino a due misure di ribilanciamento, adottate nel 2018 e nel 2022, al fine di ridurre la differenza tra la rappresentanza effettiva delle comunità linguistiche e quella auspicata secondo l'articolo 7 O.Ling. Nel concreto, le unità hanno dovuto scegliere tra le cinque misure sotto riportate:

1. buone conoscenze linguistiche dei colleghi che permettono ai collaboratori di comunicare nella loro prima lingua;
2. buone conoscenze linguistiche dei superiori che permettono ai collaboratori di comunicare nella loro prima lingua;
3. documenti amministrativi, comunicazioni interne e regolamenti disponibili in tutte le lingue;
4. possibilità di effettuare il lavoro mobile in regioni periferiche;
5. iniziative mirate per la promozione delle comunità linguistiche sottorappresentate (tramite eventi o la partecipazione del personale).

I risultati ottenuti dal rilevamento condotto per mezzo dell'applicazione web sono riportati nell'allegato 4; essi mostrano chiaramente che le misure maggiormente adottate nel 2018 dai dipartimenti e dalle relative UA sono state quelle relative alle conoscenze linguistiche del personale nonché la messa a disposizione della documentazione nelle tre lingue ufficiali. La combinazione dei primi due provvedimenti è quella più frequente, rispetto invece alla SECO che nel 2018 è stata l'unica UA ad aver adottato le misure 4 e 5, ossia le meno frequenti. Le

²² CaF, SG-DFAE, UFC, MeteoSvizzera, ISDC, USTRA

²³ DSC, SEM, UFFER, COMCO, SEFRI, SISI e RegInfra

²⁴ Rete esterna, SG-DFF, SFI, SG-DATEC

²⁵ DC, UFU, AFS, AVI-AIn, SMINT, CDF, UFCL, UFAE, UFAB, CIVI, ISCeco

²⁶ CaF, rete esterna, DSC, UST, UFSPPO, BAC, SG-DFF, AFC, SEFRI, USTRA

²⁷ SEM, Cdo Istr

²⁸ CaF, DSC, UFU, CSI-DFGP, UFSPPO, Cdo Istr, UCC, UFT, ARE

²⁹ Rete esterna, Direzione delle risorse, SES / DP, USAV, Cdo Op, SG-DATEC, UFCOM

risposte per il 2022 hanno dato risultato simili, anche se si osserva un lieve aumento nell'adozione delle misure 4 e 5 rispetto al 2018.

Alle UA è stato chiesto di rispondere anche in merito a un'ulteriore misura volta a migliorare la rappresentanza, ossia il lavoro mobile. Nello specifico, il lavoro mobile può essere introdotto al fine di:

1. aumentare la quota di persone che vivono in regioni linguistiche periferiche; oppure
2. aumentare la quota di persone appartenenti alle comunità linguistiche sottorappresentate.

Quasi tutte le UA si sono espresse a favore o contro il lavoro mobile, senza concentrarsi esplicitamente sui due obiettivi. Si osserva che:

1. in quasi tutti i dipartimenti vi è almeno un'UA che non sostiene il lavoro mobile con lo scopo di aumentare la quota di persone che vivono in una regione linguistica periferica;
2. ad eccezione del DATEC, in tutti i dipartimenti vi è almeno un'UA che non sostiene il lavoro mobile per aumentare la percentuale di persone appartenenti alle comunità linguistiche sottorappresentate. Tutte le UA del DATEC sono favorevoli al lavoro mobile per tale scopo.

3.5 Margini di manovra aggiuntivi per un'azione di riequilibrio

Le tendenze presentate nel capitolo 3.4 mostrano gli sforzi compiuti dai dipartimenti e della CaF per raggiungere una rappresentanza equa delle diverse comunità linguistiche.

A tale proposito, nell'ambito della fluttuazione del personale vi sono ancora margini di manovra supplementari.

	Pensionamenti per comunità linguistica (n. persone all'anno)							
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
DE	422	516	627	675	711	813	847	820
FR	86	128	147	157	177	258	229	253
IT	27	51	36	52	57	86	88	95
RM	2		1	6	7	3	7	4
Totale	537	695	811	890	952	1160	1171	1172

Figura 5: Pensionamenti per comunità linguistica (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

Entro il 2030 è previsto il pensionamento di un numero consistente di collaboratori germanofoni (v. tabella sopra). Ciò crea un margine di manovra supplementare di compensazione a favore delle comunità linguistiche italofone, francofone e romance.

Quindi, la fluttuazione annuale del personale potrebbe offrire ulteriori possibilità di ridurre i divari esistenti tra i valori auspicati nell'articolo 7 OLing e quelli effettivi in materia di rappresentanza delle comunità linguistiche, tenuto conto che a medio termine l'assunzione del personale qualificato rappresenterà una sfida.

3.6 Conclusioni e raccomandazioni

Le analisi illustrate nel presente capitolo mostrano che l'Amministrazione federale ha avviato un processo virtuoso volto a raggiungere in tutti i livelli gerarchici gli obiettivi contenuti nell'articolo 7 OLing.

La valutazione dei dati tra il 2018 e il 2022 permette di trarre un bilancio positivo, in quanto l'Amministrazione federale ha raggiunto i valori di riferimento per tutte le comunità linguistiche. Tale risultato è un importante passo avanti per la rappresentanza delle minoranze linguistiche.

La riduzione della quota di collaboratori germanofoni di 1,2 pp, scendendo al 69,7 %, ha permesso di raggiungere la fascia degli obiettivi definiti (68,5 %–70,5 %). La quota di collaboratori francofoni è aumentata di 0,9 pp, salendo al 23 %, continuando quindi ad aumentare all'interno del margine di riferimento. La quota dei collaboratori italofoeni è cresciuta lievemente di 0,3 pp e si situa al 6,9 %, rimanendo così all'interno della fascia inferiore del valore auspicato tra il 6,5 % e l'8,5 %. La quota di collaboratori romanci raggiunge il valore di riferimento inferiore pari a 0,5 %.

Anche dall'evoluzione a livello dei quadri emergono esempi positivi: nei quadri intermedi 4 UA raggiungono o superano i valori di riferimento per tutte le comunità linguistiche e 10 UA li raggiungono o superano per tre delle quattro comunità linguistiche. Allo stesso tempo è necessario proseguire con gli sforzi per ridurre le differenze presenti nei dipartimenti, nella CaF e nelle UA, sfruttando tra l'altro i pensionamenti, in particolare a livello dei quadri.

Ciò dovrebbe ridurre il rischio che il livello salariale e quello gerarchico si trasformino in un fattore decrescente della rappresentanza delle minoranze linguistiche (più la classe di stipendio o il livello gerarchico sono alti, più debole è la rappresentanza delle minoranze).

4 Conoscenze linguistiche del personale federale

4.1 Dalla strategia all'attuazione: gli indicatori ECL

La strategia decisa nel 2015 indicava che: «le misure da adottare – e, successivamente, da valutare – per garantire una situazione effettiva di comprensione reciproca saranno basate sull'analisi degli scarti tra lo stato attuale delle competenze (IST-Zustand), i requisiti minimi dell'OLing e i requisiti linguistici di ogni funzione (SOLL-Zustand). Questi scarti permetteranno di identificare i bisogni effettivi in materia di formazione linguistica nonché gli investimenti prioritari necessari per colmare le lacune constatate».

Grazie ai dati raccolti dal personale federale e alla standardizzazione dei processi si dispone ora di una panoramica generale uniforme. Il consolidamento dell'approccio di valutazione globale è in linea con le raccomandazioni del rapporto del 2019.

Il bilancio complessivo 2019 si fondava difatti sui rapporti redatti dai dipartimenti e della CaF secondo un metodo di analisi proprio. Siccome le modalità impiegate non erano identiche e non sempre permettevano un confronto, la presentazione dei risultati complessivi si riferiva sia al campione rappresentativo sia a un determinato dipartimento. Per contro, il nuovo bilancio si basa su un singolo metodo uniforme per l'intera Amministrazione federale (v. allegato 2) e si regge su risultati paragonabili, relativi a tutte le UA.

La valorizzazione dei dati si basa quindi su un approccio uniforme per la raccolta, l'analisi e la presentazione dei risultati.

4.2 Situazione attuale («IST-Zustand»)

L'indicatore «Ist-Zustand» misura il risultato dell'autovalutazione delle conoscenze linguistiche individuali delle lingue ufficiali, oltre la prima lingua (L1) dichiarata. Questa «fotografia» costituisce la base per valutare il raggiungimento degli obiettivi dell'OLing.

In base a tale indicatore si osserva che la maggior parte del personale federale dispone di un livello di conoscenze linguistiche elevato in altre lingue ufficiali. Queste sono più elevate nelle classi di stipendio relative ai quadri rispetto alla media di tutte le altre classi, nonché alle classi 1–23. I risultati del 2022 rispetto a quelli del 2018 sono pressoché invariati (v. grafici allegato 2, capitolo 3). Le conoscenze linguistiche variano talvolta in modo considerevole a seconda della L1 e della classe di stipendio.

Risultati dei collaboratori con L1 = tedesco

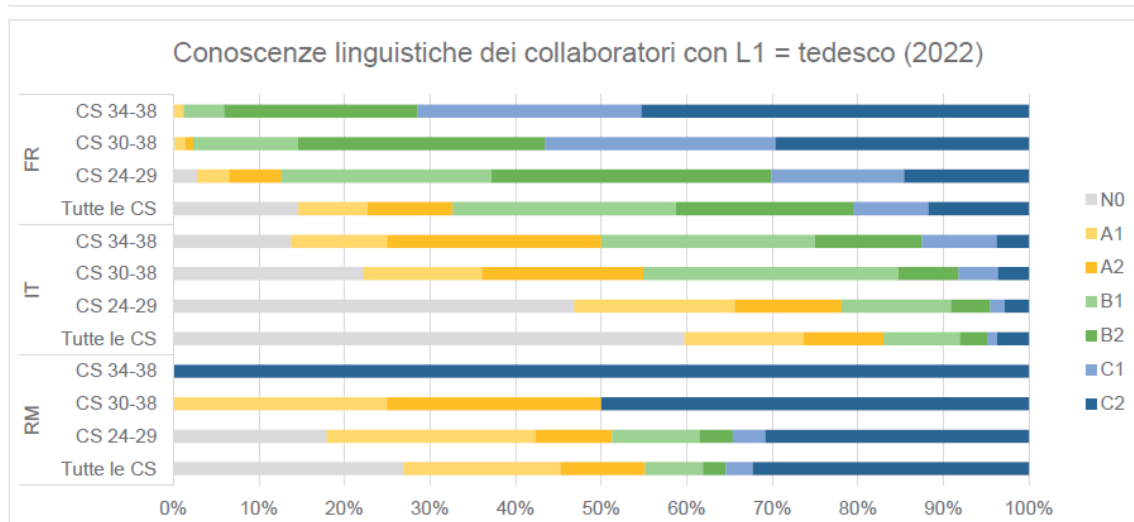


Figura 6: Conoscenze linguistiche dei collaboratori germanofoni in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFPER)

La valutazione dei dati relativi al 2018 e al 2022 permette di trarre le seguenti conclusioni per quanto concerne i collaboratori **germanofoni**:

- **conoscenze del francese:** per la maggior parte dei germanofoni, il francese è la «seconda lingua ufficiale». In totale, più del 20 % dei collaboratori con L1 = tedesco ha indicato di avere un livello C1/C2 in francese, un ulteriore 20 % ha indicato il livello B2, corrispondente al livello atteso per la conoscenza attiva in un'altra lingua ufficiale. Nei quadri intermedi oltre il 60 % e nei quadri superiori più dell'80 % hanno almeno un livello B2. Nei quadri dirigenti la quota aumenta raggiungendo quasi il 95 %;
- **conoscenze dell'italiano:** a differenza del francese, le conoscenze dell'italiano si riducono notevolmente. In tutte le classi di stipendio e nei quadri intermedi, poco meno del 10 % raggiunge un livello attivo pari al B2 o superiore. Nei quadri intermedi un buon 20 % dispone di un livello B1 o superiore di conoscenze linguistiche passive, mentre nei quadri superiori quasi il 50 % e nei quadri dirigenti il 50 %. Più dell'80 % dei quadri superiori e il 75 % dei quadri dirigenti non dispone di conoscenze attive pari al livello B2. Rispetto al 2018, tali conoscenze della lingua francese e italiana, ad eccezione di un lieve aumento delle conoscenze di base nei quadri superiori e nei quadri dirigenti, non hanno registrato notevoli cambiamenti (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 1). La conoscenza di altre lingue ufficiali rimane complessivamente la più bassa tra i germanofoni del DDPS e del DFF (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 2);
- **conoscenze del romancio:** rispetto al 2018, è particolarmente evidente una percentuale più elevata di persone che presenta un livello C2 nelle classi di stipendio relative ai quadri. Sembra che per il gruppo di persone in questione sia stato possibile migliorare la qualità del rilevamento dei dati. Poiché soltanto una persona del quadro dirigente indica di conoscere il romancio a un livello pari al C2, nel grafico figura come 100 % C2 (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 1). Gli sviluppi vanno quindi interpretati con prudenza, tenendo conto del numero ridotto di informazioni concernenti le conoscenze del romancio.

Risultati dei collaboratori con L1 = francese

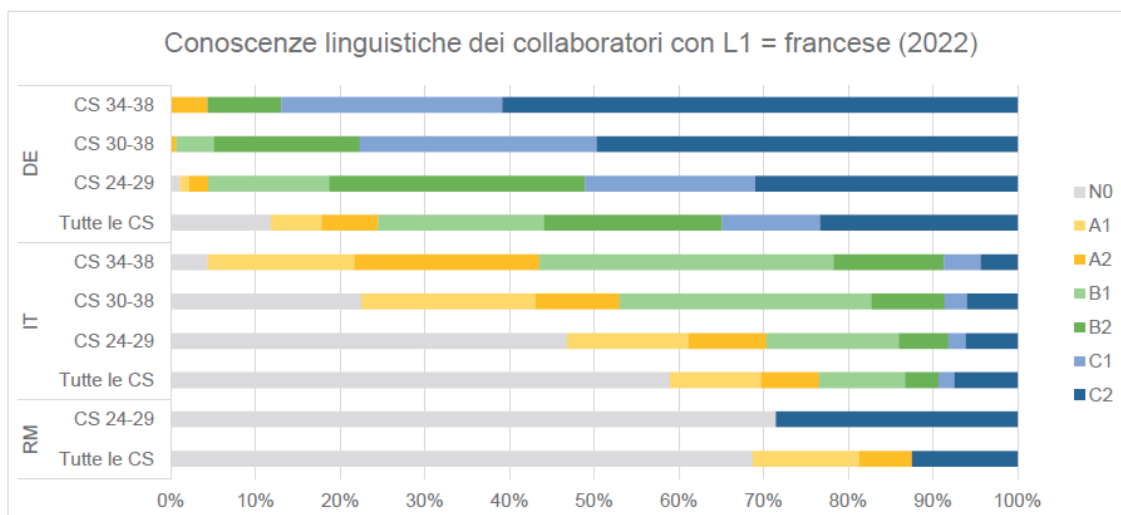


Figura 7: Conoscenze linguistiche dei collaboratori francofoni in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFPER)

La valutazione dei dati relativi al 2018 e al 2022 permette di trarre le seguenti conclusioni per quanto concerne i collaboratori **francofoni**:

- **conoscenze del tedesco:** per la maggior parte dei francofoni, il tedesco è la «seconda lingua ufficiale». La situazione è simile a quella delle conoscenze del francese da parte dei germanofoni, ma a un livello lievemente superiore. In particolare, presso il DDPS e il DFF la quota di francofoni che non dispone di conoscenze del tedesco è sensibilmente inferiore rispetto a quella dei germanofoni che non dispone di conoscenze del francese (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 4). Più della metà dei francofoni presenta nel complesso un livello B2 o superiore, nei quadri intermedi la quota supera l'80 % e nei quadri superiori e nei quadri dirigenti la quota si aggira intorno al 95 %. Anche il numero di persone che dispone di un livello C2 di tedesco è maggiore e ammonta al 60 % nei quadri dirigenti, anche se nel 2018 questa cifra era ancora più alta, raggiungendo quasi l'80 % (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 3);
- **conoscenze dell'italiano:** nel complesso e in tutte le classi di stipendio mai più del 10 % dei francofoni raggiunge il livello C1 / C2. Quasi la metà dei collaboratori nei quadri intermedi e circa il 60 % dei collaboratori del totale non dispongono di «alcuna conoscenza» (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 4). Tuttavia, un numero maggiore di francofoni rispetto ai germanofoni dimostra di possedere almeno conoscenze passive pari al B1;
- **conoscenze del romancio:** il livello è significativamente inferiore tra i francofoni rispetto ai germanofoni (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 3). Nei quadri superiori e nei quadri dirigenti nessun francofono dispone di conoscenze del romancio.

Risultati dei collaboratori con L1 = italiano

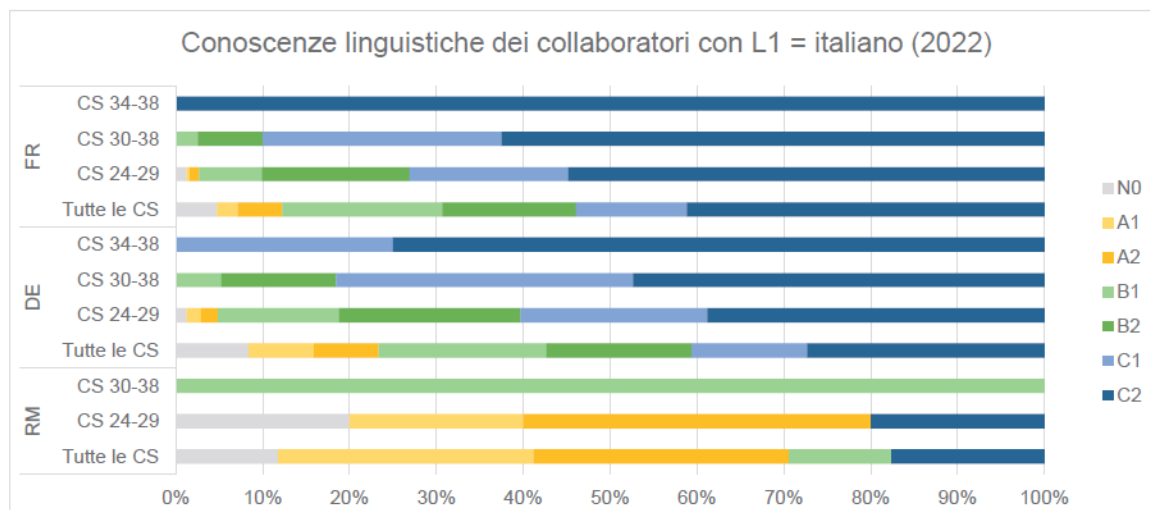


Figura 8: Conoscenze linguistiche dei collaboratori italofofoni in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFFPER)

La valutazione dei dati relativi al 2018 e al 2022 permette di trarre le seguenti conclusioni per quanto concerne i collaboratori **italofoni**:

- conoscenze del tedesco e del francese:** come già nel 2018, anche nel 2022 gli italofofoni mostrano un livello di conoscenze delle altre lingue ufficiali superiore rispetto a quello dei germanofoni e dei francofofoni (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 5). Complessivamente, quasi il 90 % dei collaboratori indica di conoscere il francese e quasi l'80 % ha almeno un livello B1 di tedesco. I quattro quadri dirigenti italofofoni dispongono di conoscenze del francese pari a un livello C2; tre di loro le confermano inoltre anche per la lingua tedesca. Nei quadri superiori soltanto circa il 5 % di tutti gli italofofoni dispone di conoscenze passive (B1) del tedesco e ancor meno per quanto riguarda la lingua francese. Circa il 95 % dei quadri superiori dispone almeno di conoscenze attive delle lingue ufficiali (tedesco e/o francese), mentre il 90 % dei quadri intermedi dichiara di avere conoscenze attive del francese e oltre l'80 % almeno un B2 di tedesco;
- conoscenze del romancio:** rispetto al 2018, le conoscenze del romancio sono diminuite. Di tutti i collaboratori italofofoni, il 30 % attesta un livello B1, il 20 % dei quadri intermedi un livello C2 e il 100 % dei quadri superiori un livello B1.

Risultati dei collaboratori con L1 = romancio

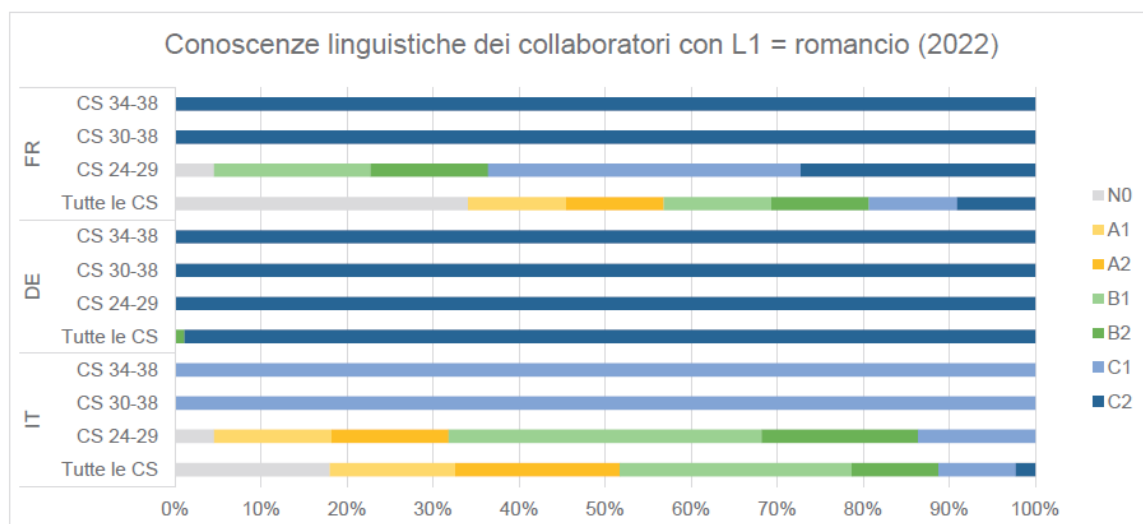


Figura 9: Conoscenze linguistiche dei collaboratori romanci in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFFPER)

La valutazione dei dati relativi al 2018 e al 2022 permette di trarre le seguenti conclusioni per quanto concerne i collaboratori **romanci**:

- **in generale:** le conoscenze linguistiche dei collaboratori con L1 = romancio superano quelle degli italofoeni. In tutte le classi di stipendio, un buon 30 % dei romanci dispone di almeno un livello di francese pari al B2 e circa il 20 % di un livello equivalente per l'italiano. È inoltre notevole l'elevata percentuale di persone bilingui romancio–tedesco. In contrasto con l'ottima conoscenza del tedesco, i collaboratori dei quadri intermedi e i collaboratori in generale hanno un livello inferiore di conoscenze del francese e dell'italiano. Tuttavia, nei quadri intermedi circa il 95 % presenta un livello di francese pari almeno al B1 e quasi il 70 % ha lo stesso livello in italiano (v. allegato 2, capitolo 3, tabella 7).

Sintesi della valutazione

In sintesi, il confronto delle conoscenze linguistiche sulla base della prima lingua dei collaboratori mostra che sono rimaste pressoché invariate rispetto al 2018; nello specifico non si registra alcun passo avanti rilevante da parte dei germanofoni per quanto concerne le conoscenze del francese e dell'italiano. Al contempo, le conoscenze linguistiche delle altre comunità linguistiche si sono rivelate ancora una volta superiori rispetto a quelle dei germanofoni. Emerge inoltre che il livello di conoscenze linguistiche dei quadri francofoni, italofoeni e romanci è particolarmente elevato.

4.3 Osservanza dell'OLing (requisiti minimi secondo l'art. 8 cpv. 1 OLing – «SOLL-Zustand»)

Lo strumento ECL fornisce i dati necessari per valutare l'applicazione dell'articolo 8 capoverso 1 OLing e il rispetto dei requisiti minimi in materia di competenze linguistiche richieste al personale federale, così come riassunto nella tabella sottostante.

Requisiti secondo la CS e la funzione	CS	Numero di lingue ufficiali, conoscenze attive (requisiti minimi, livello B2, art. 8 OLing, conoscenze attive)	Numero di lingue ufficiali, conoscenze passive (requisiti minimi, livello B1, art. 8 OLing, conoscenze passive)
Impiegati	1-23	1	0
Quadri intermedi senza funzioni dirigenziali	24-29	2	0
Quadri intermedi con funzioni dirigenziali		2	1
Quadri superiori	30-38	2	1
Capi del personale e loro sostituti	variabili	2	1

Come mostra il grafico (v. anche allegato 2, capitolo 4, tabella 1), oltre l'80 % del personale federale soddisfa tali requisiti. Sia presso i collaboratori in generale sia presso le classi di stipendio relative ai quadri, tale valore è lievemente aumentato rispetto al 2018. La percentuale di dati non registrati (nessuna attribuzione) è diminuita, aumentando di conseguenza la trasparenza.

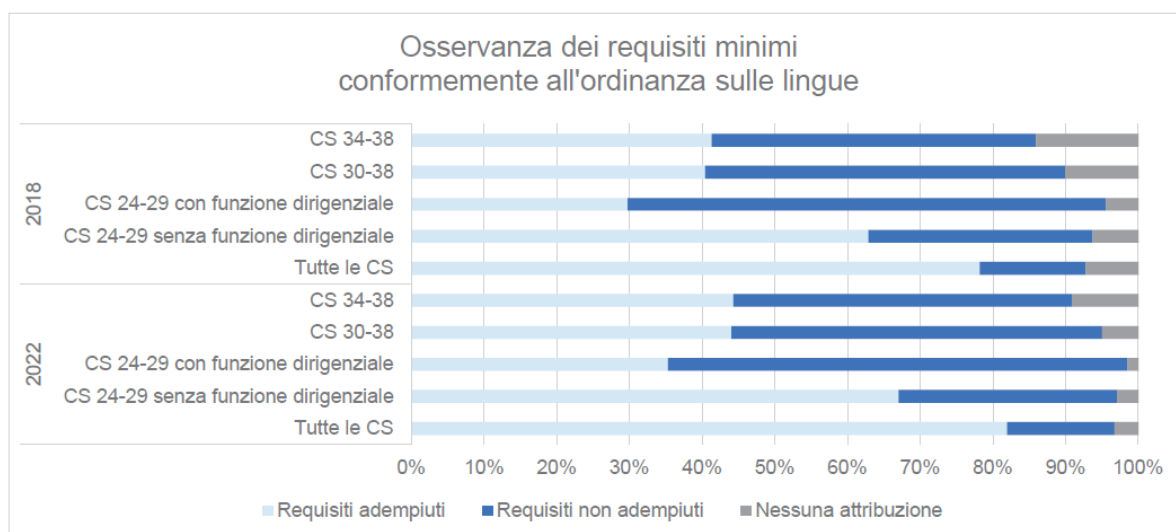


Figura 10: Conoscenze linguistiche – Osservanza dei requisiti minimi secondo l'OLing (fonte: UFPER)

Si osserva che nei quadri intermedi con funzioni dirigenziali la percentuale delle persone che non soddisfano i requisiti è ancora elevata, registrando una cifra superiore al 60 %. Per queste funzioni i requisiti minimi sono più elevati. Meno del 50 % dei quadri superiori e di quelli dirigenti raggiunge i requisiti legati alla loro funzione.

Il divario tra le conoscenze linguistiche individuali effettive dei collaboratori e il profilo di riferimento auspicato - e di conseguenza l'**osservanza dei requisiti minimi** - varia a seconda del dipartimento / della CaF (v. allegato 2, capitolo 4, tabella 2). La seguente tabella

fornisce una panoramica in cui sono riportate le quote percentuali necessarie per soddisfare i requisiti dei singoli dipartimenti e della CaF.

Dip. / CaF	Quota «Requisiti minimi soddisfatti» in % 2022				Quota «Requisiti minimi soddisfatti» in % 2018			
	Tutte le CS	CS 24–29 senza funzione dirigenziale	CS 24–29 con funzione dirigenziale	CS 30–38	Tutte le CS	CS 24–29 senza funzione dirigenziale	CS 24–29 con funzione dirigenziale	CS 30–38
CaF	79,9	79,7	38,7	50,0	87,7	93,0	59,1	42,9
DFAE	78,1	81,8	44,9	51,9	68,4	66,2	38,2	44,4
DFI	80,5	68,0	44,9	40,6	79,9	65,1	38,9	38,3
DFGP	83,5	76,8	40,5	50,0	79,6	68,0	39,3	45,5
DDPS	83,8	63,8	26,5	31,9	77,6	53,4	20,2	28,1
DFF	84,8	49,1	32,4	34,5	82,7	53,6	26,1	38,1
DEFR	76,9	73,1	32,9	55,2	75,6	73,6	31,0	45,6
DATEC	72,6	66,2	41,5	48,7	71,6	66,0	34,8	50,0

Figura 11: Conoscenze linguistiche – Osservanza dei requisiti minimi secondo dipartimento / CaF e classe di stipendio (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

L'analisi dei dati relativi al 2018 e al 2022 permette di trarre le seguenti conclusioni:

- **collaboratori in generale:** si osserva che i requisiti dei collaboratori in generale in tutti i dipartimenti e nella CaF sono per la maggior parte soddisfatti, registrando percentuali tra l'84,8 % (DFF) e il 72,6 % (DATEC) con conseguenti passi avanti;
- **quadri intermedi senza funzione dirigenziale:** i valori presentano una percentuale simile a quella evidenziata presso i collaboratori in generale. Il valore è nettamente inferiore alla media presso il DFF, attestando un valore pari al 49,1 % dopo un calo rispetto al 2018. Invece, oltre il 75 % presso la CaF, il DFAE e il DFGP soddisfa i requisiti minimi dell'OLing;
- **quadri intermedi con funzione dirigenziale:** il grado di adempimento è nettamente inferiore ed è da ricondurre ai requisiti più elevati (conoscenze attive di due lingue ufficiali e conoscenze passive di una terza). I valori si aggirano tra il 26,5 % presso il DDPS e il 44,9 % presso il DFAE e il DFI. Con eccezione della CaF, in tutti i dipartimenti sono stati compiuti passi avanti.
- **quadri superiori:** per tale funzione si applicano gli stessi requisiti dei quadri intermedi con funzione dirigenziale. I valori si situano tra il 31,9 % (DDPS) e il 55,2 % (DEFR). Ad eccezione del DFF e del DATEC, in questa classe di stipendio sono stati compiuti progressi.

I risultati mostrano che i requisiti minimi secondo l'OLing non sono ancora soddisfatti da tutti i collaboratori. In particolare, le conoscenze linguistiche di una parte consistente dei funzionari dirigenti non permettono ancora a tutti i collaboratori di esprimersi nella loro prima lingua ed essere quindi meglio compresi dai superiori.

Oltre a questi requisiti minimi, è possibile valutare e registrare anche eventuali requisiti aggiuntivi relativi alle conoscenze linguistiche in base alla descrizione del posto. La valutazione della situazione mostra che, come già nel 2018, tali requisiti linguistici aggiuntivi sono stati registrati nel sistema soltanto per l'8 % dei posti in organico. In tal senso esiste un potenziale di miglioramento.

4.4 Misure di ribilanciamento adottate dai dipartimenti

In merito a possibili misure di ribilanciamento, le UA hanno indicato le misure che hanno attuato al fine di migliorare la situazione nonché ridurre le differenze tra le conoscenze linguistiche effettive del personale e quelle auspiccate secondo l'articolo 8 OLing.

Sia nel 2018 sia nel 2022 l'attenzione si è concentrata sull'introduzione di procedure comuni condivise e sul tipo di coordinamento organizzato. Le UA hanno potuto scegliere tra le seguenti opzioni:

1. nessun coordinamento delle misure;
2. coordinamento all'interno delle UA (divisione, sezione ecc.);
3. coordinamento a livello dell'UA;
4. coordinamento a livello dipartimentale.

Secondo i dati raccolti tramite l'applicazione web (v. allegato 4), nel 2018 solo una piccola parte delle UA ha affermato di non avere «nessun coordinamento» delle misure volte all'introduzione di una procedura comune condivisa. Nel 2022 un numero ancora più esiguo di UA ha fornito questa risposta. Occorre sottolineare che non vi è alcuna correlazione tra le risposte delle UA all'interno dello stesso dipartimento, in quanto queste ultime hanno indicato diversi livelli di coordinamento. L'unica eccezione è rappresentata dal DFAE, le cui UA hanno affermato che il coordinamento è garantito a livello dipartimentale.

Come nel caso della rappresentanza delle comunità linguistiche, anche per questo capitolo le UA hanno dovuto indicare le misure più efficaci per ridurre al minimo le differenze tra la situazione effettiva e quella auspicata in termini di conoscenze linguistiche. A tal fine, è stato chiesto loro di scegliere non più di due tra i sette punti seguenti:

1. buone conoscenze linguistiche dei superiori che permettono ai collaboratori di comunicare nella loro prima lingua;
2. corsi di lingua finanziati dal datore di lavoro;
3. tempo concesso dal datore di lavoro per partecipare ai corsi di lingua;
4. iniziative interne come tandem linguistici o incontri fissi in cui si parlano più lingue;
5. manifestazioni organizzate in una lingua diversa dalla prima lingua dei collaboratori;
6. praticantati svolti in altre sedi o altri uffici al fine di migliorare le conoscenze linguistiche;
7. formazione linguistica secondo le richieste del personale.

Le risposte delle UA mostrano che la maggior parte delle misure di miglioramento delle conoscenze linguistiche consiste in corsi finanziati dal datore di lavoro, nel tempo concesso per partecipare a tali corsi e nella soddisfazione delle richieste dei collaboratori.

Al contempo, le UA hanno indicato se hanno attuato iniziative interne con lo stesso obiettivo. A tal fine erano disponibili le seguenti opzioni:

1. passalibro multilingue;
2. introduzione di incontri fissi o pause caffè in cui si parlano più lingue;
3. tandem linguistici;
4. praticantati svolti in altre sedi o altri uffici al fine di migliorare le conoscenze linguistiche;
5. corsi di lingua specialistici.

Nel 2018, la maggior parte delle UA ha introdotto corsi di lingua come sola misura oppure in combinazione con altre iniziative quali tandem linguistici o incontri fissi in cui si parlano più lingue. Anche nel 2022 sono state adottati soprattutto questi ultimi due provvedimenti.

Infine, le UA hanno dovuto indicare per ogni classe di stipendio le misure adottate per ridurre le differenze tra le conoscenze linguistiche effettive e quelle auspiccate. A tal fine erano disponibili le seguenti opzioni:

1. collaboratori invitati a partecipare a diversi corsi linguistici;
2. corsi nella lingua più utilizzata al lavoro;
3. collaboratori con una lacuna linguistica di due o più livelli QCER;

4. tutti i collaboratori con una lacuna linguistica;
5. collaboratori prossimi al pensionamento;
6. nuovi collaboratori che presentano una lacuna linguistica.

Le risposte presentate nell'allegato 4 mostrano che le misure adottate più frequentemente riguardano i nuovi collaboratori con lacune tra le conoscenze linguistiche effettive e quelle auspiccate. È stata data priorità a questi ultimi affinché frequentassero corsi di lingua (misura 6 dell'elenco sopra riportato). Ciò è avvenuto in particolare nel 2018.

Le misure non hanno mai interessato i collaboratori prossimi al pensionamento (misura 5), ad eccezione di Agroscope, che ha indicato essere il caso sia nel 2018 sia nel 2022 per le classi di stipendio 34–38.

In generale si osserva che le misure riguardano principalmente le lingue più utilizzate sul lavoro. Le differenze in merito ai livelli QCER non svolgono un ruolo particolarmente rilevante.

4.5 Conoscenze linguistiche: lacune da colmare e formazione

Secondo quanto stabilito nelle istruzioni concernenti il plurilinguismo, le UA promuovono il perfezionamento linguistico dei loro collaboratori nonché la comunicazione interculturale. Il Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAF) e le UA provvedono affinché gli impiegati abbiano accesso a corsi di formazione continua in tedesco, francese e italiano, segnatamente per la formazione dei quadri e la promozione delle nuove leve. Nella tabella sottostante è rappresentato lo sviluppo generale, sia in merito ai partecipanti alle diverse offerte di formazione continua, sia in merito alle risorse impiegate per lo svolgimento di tali corsi.

	N. partecipanti 2018	Costi 2018*	N. partecipanti 2022	Costi 2022*
Iscrizione ai corsi in presenza della Scuola Club Migros (Miduca AG)	4 068	2 011 951	2798	1 283 462
Programmi di autoapprendimento Speeex Digital Publishing AG	566	177 660	1125	375 769
Corsi online Supercomm e Scuola Club Migros (Miduca AG)	-	-	327	101 639
Corsi di lingua in generale	4 634	2 189 611	4250	1 760 870

* Le cifre indicate riguardano tutte le lingue ufficiali oggetto del presente rapporto.

Figura 12: Formazione linguistica: utilizzo dell'offerta secondo gli accordi quadro dell'UFPER (fonte: UFPER)

Dal 2018 al 2022 le formazioni linguistiche relative al contratto quadro gestito dall'UFPER hanno registrato un calo sia in termini di partecipanti sia in termini di risorse destinate a tali offerte. Uno dei motivi è legato alla pandemia, in quanto da essa è dipeso il regolare svolgimento delle attività previste.

I numeri evidenziano anche che dal 2018 al 2022 il personale federale ha dimostrato un maggiore interesse per le formazioni individuali e digitali offerte da Speeex. Sia il numero di partecipanti sia le risorse concesse per tali offerte sono quasi raddoppiati. La pandemia ha sicuramente favorito la scelta di offerte individuali.

In generale, l'offerta di formazione continua ad essere lo strumento più efficace per migliorare le conoscenze linguistiche del personale. In considerazione dei margini di manovra a disposizione (v. capitolo 4.6), tale offerta formativa potrebbe essere ampliata al fine di raggiungere il livello minimo del 2018.

Per avere una panoramica più dettagliata sull'evoluzione della formazione linguistica, il grafico sotto riportato presenta i costi pro capite dei dipartimenti e della CaF per la formazione linguistica, ossia i dati raccolti tramite l'applicazione web e calcolati sulla base del rispettivo numero di impiegati per ogni singolo dipartimento (v. allegato 4).

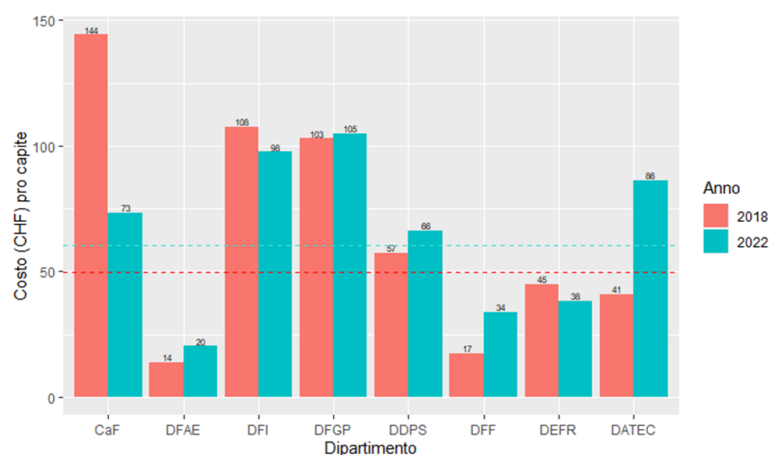


Figura 13: Formazione linguistica, contratti quadro dell'UFPER: costi pro capite dei corsi nelle lingue ufficiali per dipartimento / CaF (fonte: élf sulla base dei dati per dip. / CaF)

Nel complesso, le uscite medie pro capite sono aumentate di 10 franchi tra il 2018 e il 2022 (linea tratteggiata)³⁰; per contro, presso il DFI, il DEFR e la CaF si registra un calo. Sebbene questa diminuzione sia considerevole presso la CaF, i costi medi per la formazione linguistica presso quest'ultima rimangono superiori alle uscite medie totali. Inoltre, il DFAE e il DFF hanno evidenziato un aumento delle loro uscite, nonostante, tra tutti i dipartimenti, presentino l'investimento pro capite più basso per la formazione linguistica organizzata a livello centrale dall'UFPER. Per contro, il DFI e il DFGP sono i due dipartimenti che hanno impiegato maggiori risorse. Infine, va inoltre menzionato che i costi medi presso l'UFAM, che nel 2018 si situava sotto al valore medio, nel 2022 sono saliti nettamente al di sopra della media.

Poiché i corsi di lingua offerti nell'ambito del contratto quadro coprono tutte le loro esigenze formative, la CaF, il DFF e il DATEC possono rinunciare a corsi aggiuntivi interni al dipartimento. In aggiunta ai corsi di lingua offerti dal contratto quadro dell'UFPER, gli altri dipartimenti offrono corsi interni, organizzati con altre istituzioni esterne o interne (v. allegato 4).

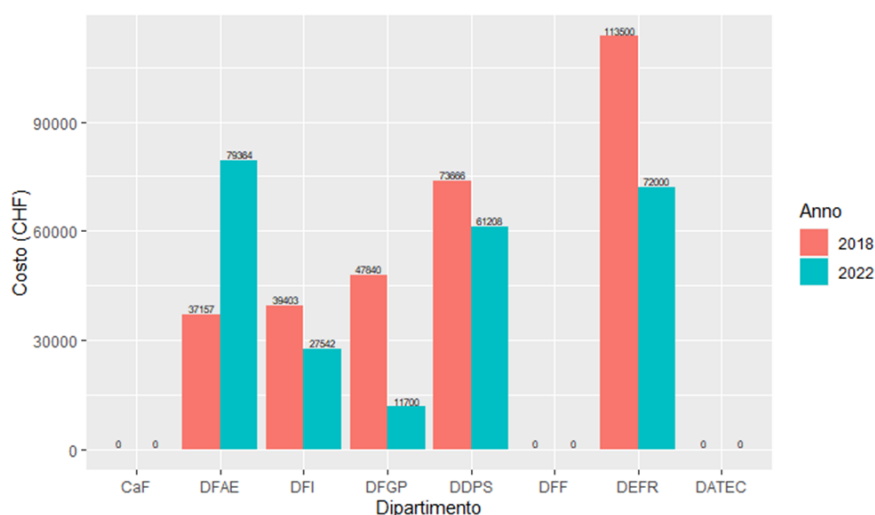


Figura 14: Formazione linguistica, offerta interna: costi dei corsi nelle lingue ufficiali per dipartimento / CaF (fonte: élf sulla base dei dati per dip. / CaF)

³⁰ La media è calcolata come segue: i costi totali di tutti i dipartimenti e della CaF per la formazione linguistica vengono divisi per il numero totale di impiegati della Confederazione.

Le lacune constatate grazie alla nuova raccolta dati sulle competenze linguistiche potranno essere colmate proseguendo questo lavoro sul lungo termine e rafforzando ulteriormente tutte le misure di sostegno e promozione.

4.6 Margini di manovra aggiuntivi per un'azione di riequilibrio

In termini finanziari, l'evoluzione delle risorse impiegate per la formazione linguistica può essere monitorata separatamente da quella relativa alle risorse per la formazione continua del personale federale.

Importi in mio. fr.	2018		2022	
	Preventivati	Effettivi	Preventivati	Effettivi
Formazione e formazione continua (decentralizzata)	29.6	24.6	30.6	23.1
Formazione linguistica (decentralizzata)	4.4	3.1	4.2	2.8
Formazione del personale centralizzata (CFAF)	6.8	5.8	5.9	5.4
Totale	40.8	33.5	40.7	31.4

Figura 15: Formazione linguistica: importi preventivati ed effettivi secondo il consuntivo (fonte: UPPER)

Il consuntivo 2022 mostra che il 12,1 % dei costi relativi alla formazione continua è destinato alla formazione linguistica. Tale percentuale è paragonabile a quella del 2018, pari al 12,6 %. Sia nel 2018 che nel 2022 le risorse non sono state impiegate completamente.

Un miglior utilizzo delle risorse finanziarie residue come pure il trasferimento di risorse dalla formazione continua alla formazione linguistica permetterebbero di aumentare le possibilità di intervento, al fine di ridurre le differenze tra le conoscenze linguistiche effettive e quelle auspiccate secondo l'articolo 8 OLing.

4.7 Conclusioni e raccomandazioni

- **Basi coerenti:** ad oggi la valorizzazione dei dati non si basa soltanto su un rilevamento tramite l'impiego di medesimi strumenti, bensì anche su un approccio uniforme per l'analisi e la presentazione dei risultati (v. allegato 2). Di conseguenza, la presente valutazione si fonda su risultati che consentono un confronto tra l'insieme delle UA, i dipartimenti e la CaF, rispondendo quindi alle raccomandazioni del rapporto 2019. Tuttavia continua ad esserci un potenziale di miglioramento per quanto concerne la raccolta dei dati e la loro qualità.
- **Capitale linguistico:** l'analisi evidenzia anche la dimensione e la ricchezza del capitale linguistico su cui l'Amministrazione federale si fonda, al di là delle prime lingue. Al contempo, la valutazione mostra che le conoscenze linguistiche sulla base della prima lingua sono rimaste pressoché invariate rispetto al 2018; nello specifico non si registra alcun passo avanti rilevante da parte dei germanofoni per quanto concerne le conoscenze del francese e dell'italiano.
- **Misure attuate:** in linea di massima, l'offerta formativa continua ad essere lo strumento più efficace per migliorare le conoscenze linguistiche del personale. In considerazione dei margini di manovra a disposizione (v. capitolo 4.6), tale offerta potrebbe essere ampliata al fine di raggiungere il livello minimo del 2018. Le analisi del 2018 e del 2022 confermano inoltre che, in generale, occorre intervenire maggiormente presso i quadri intermedi (CS 24–29) con una funzione dirigenziale. Vi è il rischio che le pari opportunità e la parità di trattamento non possano essere garantite a tutti i gruppi linguistici in egual misura. Le analisi indicano il percorso da

seguire per i prossimi anni: discutere, stabilire e infine attuare procedure comuni all'interno dei dipartimenti e delle relative UA.

- **Risposta ai postulati 12.4050 e 12.4265:** sulla base delle analisi è possibile stimare in quale misura è possibile soddisfare i requisiti dell'articolo 8 capoverso 1 OLing. Esse permettono inoltre di pianificare le azioni prioritarie al fine di colmare le lacune sul medio termine, contribuendo così a rispondere al postulato Marco Romano (12.4050) «*Analisi dettagliata del plurilinguismo nei vertici dell'Amministrazione federale*» e al postulato Ignazio Cassis (12.4265) «*Analisi dettagliata dei bisogni di plurilinguismo nell'Amministrazione federale*».

5 Attuazione di misure secondo gli interventi parlamentari

5.1 Organizzazione, coordinamento e monitoraggio

Secondo l'articolo 8c OLing, spetta ai dipartimenti e alla CaF stabilire un catalogo di misure destinate all'attuazione degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio federale (art. 8a), come pure monitorare l'applicazione delle istruzioni concernenti la promozione del plurilinguismo, designando i responsabili della promozione del plurilinguismo (Istruzioni concernenti il plurilinguismo, n. 54 e 55).

La nuova griglia comune del 2019 ha consentito di strutturare le misure, di raggrupparle, di assegnarle a categorie di priorità definite e di metterle in relazione con gli indicatori e la base legale pertinente. Sulla base di tali cataloghi, le misure più frequenti e significative sono state integrate nella nuova applicazione web (v. allegati 3 e 4).

L'attuazione nelle UA, nei dipartimenti e nella CaF nonché le loro priorità vengono valutate sulla base di un elenco esaustivo di misure selezionate che consente di effettuare un confronto.

La struttura che scaturisce da questo nuovo approccio porta a una maggiore chiarezza nella procedura, inoltre facilita il monitoraggio e la visione d'insieme, offrendo al contempo la possibilità di una lettura uniforme dei processi interni all'Amministrazione federale.

5.2 Misure dei dipartimenti e della CaF volte alla promozione del plurilinguismo

I dipartimenti e la CaF hanno effettuato una valutazione complessiva delle attività e delle misure volte alla promozione del plurilinguismo 2019–2023.

La **CaF** constata che l'attuale ripartizione delle comunità linguistiche corrisponde al fabbisogno aziendale nonché, a parte qualche eccezione, anche ai valori di riferimento fissati dalla legge.

Il **DFAE** apprezza il fatto che tutte le direzioni contribuiscano alla promozione attiva del plurilinguismo e che le comunità linguistiche siano ben rappresentate anche se con qualche fluttuazione. Soprattutto il reclutamento mirato di personale di lingua italiana porta i suoi frutti. Le conoscenze linguistiche dei collaboratori del DFAE sono considerate buone, ma vi è ancora necessità di intervento per quanto concerne le competenze in italiano del personale di lingua tedesca e francese, in particolare nelle classi di stipendio 24–29 con funzioni dirigenziali.

Il **DFI** riassume che l'80 % dei collaboratori adempie i requisiti in termini di competenze linguistiche e che queste ultime, come pure le esigenze formative, sono esaminate e le misure definite in tutte le UA all'inizio del rapporto di lavoro. La misura più efficace per adempiere le direttive del Consiglio federale sono le buone conoscenze linguistiche dei superiori. Sono inoltre fondamentali le competenze linguistiche dei team e la garanzia di una comunicazione trilingue (principi, regolamenti, comunicazioni interne). Le misure prioritarie interne più frequenti sono i corsi di linguaggio tecnico nonché la promozione dei tandem linguistici e delle pause caffè o incontri fissi in cui si parlano più lingue.

Il **DFGP** mostra che tra il 2019 e il 2023 le attività volte alla promozione del plurilinguismo sono state molto variate a dipendenza della dimensione, della posizione geografica e delle risorse delle sue UA. Al contempo, la pandemia di COVID-19 e il telelavoro hanno avuto un forte impatto sulla natura delle attività organizzate e hanno impedito la realizzazione di campagne più ampie. In tutti gli uffici vi è stata una promozione attiva di corsi di lingua e i collaboratori sono stati incoraggiati a migliorare le proprie conoscenze linguistiche nelle lingue ufficiali. Tra le particolarità: le attività dell'UFG per ottenere il certificato esterno per il plurilinguismo (label), nonché la settimana di immersione in Ticino, obbligatoria per tutti gli apprendisti del DFGP, che si svolge ogni tre anni nel quadro dell'offerta della delegata federale al plurilinguismo.

Rispetto al periodo 2018–2022, il **DDPS** constata un'evoluzione tendenzialmente positiva in tutte le UA. Secondo il DDPS, tra il 2020–2022 l'obiettivo annuale ricorrente («I dati ECL sono rilevati in modo coerente e costante. Le priorità della formazione linguistica sono definite durante i colloqui sulla concertazione degli obiettivi con i collaboratori. I superiori vengono informati di conseguenza») è stato in gran parte raggiunto, ovvero sono stati soddisfatti in modo relativamente completo i requisiti in termini di competenze linguistiche, la formazione linguistica in base al contratto quadro è stata assolta più spesso e monitorata più da vicino, inoltre sono stati rilevati più dati ECL. La promozione del plurilinguismo rimane un compito continuo. Nel summenzionato periodo sono stati pubblicati in Intranet complessivamente 13 contributi volti a sensibilizzare i collaboratori e i quadri. Inoltre, a seguito dei risultati emersi dall'inchiesta 2020 concernente il personale dell'Amministrazione federale, è stato formato un *focus group* con collaboratori di lingua francese e sono state proposte e, dove possibile, attuate misure per migliorare la loro soddisfazione. Nell'ambito del marketing sono stati intrapresi ulteriori sforzi (pubblicazione in tre lingue dei posti di lavoro su LinkedIn, pagina Internet dedicata alla carriera disponibile in tre lingue, dichiarazione sul plurilinguismo nell'opuscolo dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro (2020). È stato inoltre allestito un piano per lo scambio linguistico per gli apprendisti.

Nella valutazione complessiva, il **DFF** rileva che le istruzioni contenute ai numeri 31–34 sono state attuate all'interno del DFF e che in tutte le UA vengono investite risorse finanziarie e di personale in proporzione alle rispettive circostanze / condizioni quadro per la promozione del plurilinguismo. Nell'impiego di gruppi di lavoro e comitati (n. 35), la priorità all'interno del DFF viene data alle competenze professionali (qualifiche professionali) e non a quelle linguistiche. Tuttavia, in una fase successiva, se possibile, si intende garantire una rappresentanza di tutti i gruppi linguistici. Presso il DFF, l'obiettivo di un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche è quasi sempre stato raggiunto e in tutto il dipartimento sono offerti corsi di lingua nelle lingue ufficiali. Inoltre, la maggior parte delle UA del DFF ritiene che il tempo concesso dal datore di lavoro per partecipare ai corsi di lingua, come pure i corsi da esso finanziati siano le misure più efficaci per migliorare le conoscenze linguistiche.

Il **DEFR** svolge le sue attività all'insegna del motto «Quali condizioni di lavoro rendono il DEFR un datore di lavoro attrattivo per i collaboratori delle regioni linguistiche francese e italiana?». Grazie a un gruppo di lavoro misto con rappresentanti di ogni UA, è stato possibile elaborare delle linee guida per il plurilinguismo, messe in vigore su decisione della segretaria generale. Le linee guida contengono la seguente visione: «Il DEFR riconosce la molteplice utilità del plurilinguismo e si impegna a promuoverlo. Sostiene tutte le parti coinvolte e incoraggia tutti i collaboratori a contribuire al plurilinguismo». L'attuazione è stata sostenuta tramite varie misure, ad esempio bandi di concorso, procedure di presentazione eque, condizioni di lavoro flessibili con tutte le possibilità della carta *Smart Work*, promozione della formazione linguistica.

Il **DATEC** ha definito un piano di attuazione per il catalogo delle misure a favore del plurilinguismo per il periodo 2019–2022. Tra l'altro, sono state decise misure volte alla sensibilizzazione dei superiori gerarchici, in particolare per quanto concerne il processo di reclutamento, la registrazione delle competenze linguistiche, la presa in considerazione dei colloqui con i collaboratori e la formazione linguistica. Nel quadro del rapporto annuale sul personale e di ulteriori rilevamenti sul reclutamento, il plurilinguismo è stato tematizzato in vari organi direttivi. Dall'inchiesta 2020 concernente il personale è emerso un livello di rassegnazione relativamente elevato dei collaboratori della comunità francofona, motivo per cui sono stati formati dei *focus group* e sono state definite misure opportune sulla base dei risultati. Quale nuovo strumento è stato elaborato e distribuito in modo generalizzato un promemoria su come gestire il plurilinguismo nella quotidianità al fine di fare conoscere, in particolare ai nuovi collaboratori, la prassi e la cultura auspicate. I collaboratori attuali sono stati informati mediante una comunicazione pubblicata in Intranet. Dal 2023, nella SG-DATEC sono state stanziati risorse finanziarie supplementari per il settore della diversità e quindi anche per il settore del plurilinguismo.

Conclusioni

Il riepilogo qui presentato mostra che nei dipartimenti e nella CaF sono state realizzate molte attività volte alla promozione del plurilinguismo e che, con grande competenza e impegno, sono stati elaborati anche nuovi strumenti. L'attenzione è stata posta in particolare sui settori relativi al reclutamento e allo sviluppo del personale, al rafforzamento della diversità nonché al marketing. I quadri superiori sono stati identificati quale principale gruppo target per la sensibilizzazione. La formazione linguistica è considerata e impiegata come strumento centrale per aumentare le conoscenze linguistiche. Al contempo un'attuazione ancora più sistematica e coerente delle direttive nei processi concernenti il personale pare difficile: le attività si limitano soprattutto a misure di sensibilizzazione mirate. Una collaborazione ancora più stretta all'interno del Coordinamento interdipartimentale plurilinguismo CIP potrebbe semplificare ulteriormente lo scambio relativo alle buone pratiche tra tutti gli attori coinvolti.

I dipartimenti e la CaF non hanno ancora definito completamente le loro future attività e misure. In linea di massima, dai rilevamenti di dati conclusi con la valutazione quadriennale, emergono le future priorità sia a livello di dipartimenti / CaF sia di UA. Nel complesso, tutti i dipartimenti e la CaF affermano di volersi impegnare a favore di un consolidamento nonché di un miglior raggiungimento degli obiettivi, proseguendo con l'attuazione. Gli elementi menzionati dai dipartimenti e dalla CaF consentono di perfezionare le linee guida delle prospettive 2024–2027 del Consiglio federale.

5.3 Esame di aspetti specifici

5.3.1 ECL: monitoraggio e continuità

La «valutazione delle competenze linguistiche (ECL)» (capitoli 1.2.2, 2 e 5, del rapporto di valutazione 2019) consente di rilevare le conoscenze linguistiche individuali (auto-valutazione).

L'ECL è applicata dal 2018 e può essere considerata una prassi consolidata che consente un monitoraggio continuo sia di anno in anno, sia ogni quattro anni. Il suo formato digitale la rende tanto uno strumento centralizzato per il controllo di gestione strategico quanto uno strumento per il controllo operativo decentrato, conformemente al nuovo concetto di coordinamento (v. capitolo 2.1).

La percentuale di dati non registrati (non attribuibili) è diminuita tra il 2018 e il 2022. Ciò ha aumentato la trasparenza, come auspicato all'inizio del processo di sviluppo nel 2013. In tal senso, l'obiettivo è stato raggiunto.

Vi è tuttavia potenziale di miglioramento per quanto concerne questo strumento, sia in termini di tasso di risposta del personale (che migliorerebbe la qualità dei dati) sia in termini di gestione dei requisiti linguistici aggiuntivi per le funzioni in cui le esigenze relative al plurilinguismo superano quelle minime.

5.3.2 Risorse per la promozione del plurilinguismo

Per quanto concerne le condizioni quadro per l'attuazione, le UA hanno indicato le risorse finanziarie e personali interne previste per la promozione del plurilinguismo, in particolare:

- 1) le spese effettive per la promozione del plurilinguismo (tutte le spese della formazione linguistica [interna ed esterna] incluse le spese per altre misure adottate);
- 2) le percentuali di occupazione per il plurilinguismo.

Per quanto concerne le risorse finanziarie, tra il 2018 e il 2022 non si è registrata una chiara tendenza generale: le spese di alcuni dipartimenti / CaF sono rimaste invariate, mentre altri le hanno ridotte e altri ancora le hanno aumentate (v. allegato 4).

Per quanto concerne le percentuali di occupazione per il plurilinguismo, la maggior parte delle UA ha indicato tra lo 0 e il 10 %, il che corrisponde a un leggero aumento nel 2022 rispetto al 2018. La sola UA ad aver indicato il 100 % in entrambi gli anni è stata la

Segreteria generale del DFAE. Va inoltre menzionato, che tra il 2018 e il 2022, le percentuali d'impiego presso l'UFCOM sono aumentate dal 30 all'80 %, presso fedpol dal 25 al 50 % e presso l'AFC dal 15 al 35 %.

Affinché la promozione del plurilinguismo entri a pieno titolo nelle priorità delle UA, dei dipartimenti e della CaF, sembra giustificato rafforzare le risorse di personale per questo ambito.

5.3.3 Precisazione nel bando di concorso relativa a comunità linguistiche sottorappresentate (n. 31 delle istruzioni)

Laddove una comunità linguistica è sottorappresentata, le UA dovevano specificare nel bando di concorso che le candidature di questa comunità linguistica sono particolarmente ricercate. Per verificare se questa prassi è stata seguita, le quattro possibili risposte erano:

- 1) misura applicata per tutti i bandi che lo richiedevano (100 %);
- 2) misura applicata nella maggior parte dei bandi che lo richiedevano (75–99 %);
- 3) misura applicata solo in parte (< 75 %);
- 4) la misura non è mai stata applicata.

La grande maggioranza delle UA ha indicato di precisarlo sempre o quasi sempre nei propri bandi di concorso. Alcune UA non attuano tale misura, in quanto per loro è prioritaria la tematica della parità di trattamento tra donna e uomo.

Nel 2022, la situazione è sostanzialmente la stessa del 2018 e per quanto riguarda il rispetto del numero 31 delle istruzioni, quest'ultimo è stato adempiuto in maniera relativamente soddisfacente. Sono tuttavia necessari ulteriori sforzi, affinché le istruzioni siano completamente applicate. In particolare, occorre tener conto delle motivazioni principali che hanno impedito un'applicazione nel 100 % dei casi. Oltre alle difficoltà di procedere a un controllo e a una valutazione sistematica dell'attuazione, come contro argomenti sono stati indicati in particolare l'insicurezza nell'applicazione in organizzazioni decentralizzate nonché il timore di un effetto dissuasivo di una restrizione a una minoranza linguistica in caso di carenza di personale qualificato, oppure il fatto di considerare più importanti altri temi sulla diversità. Questi ultimi aspetti dovranno quindi essere discussi in futuro con i dipartimenti.

5.3.4 Messa a concorso di posti vacanti (n. 32 delle istruzioni)

I posti vacanti sono messi a concorso in tedesco, francese e italiano. Se il bando di concorso è pubblicato sulla stampa scritta, la pubblicazione deve avvenire nella stampa scritta di tutte le regioni linguistiche. Se il bando di concorso riguarda l'assunzione di un membro di una minoranza linguistica specifica, può essere pubblicato anche soltanto nella relativa regione. In questo punto, le UA hanno indicato se attuano tale istruzione e, in caso affermativo, con quale frequenza. Le quattro possibili risposte erano le stesse come nella domanda precedente.

Ad eccezione di alcuni casi singoli come il CSI del DFPG, il CDF, la SEFRI, l'ISCeco e armasuisse, la maggior parte delle UA ha adottato sempre o quasi sempre tale misura. Tutte le UA del DFAE applicano sistematicamente tale misura. È degno di nota anche il fatto, che il valore dell'UFAS, passando da < 75 % al 75–99 % tra il 2018 e il 2022, è ora in linea con le altre UA del DFI.

Nel 2022 la situazione è rimasta sostanzialmente invariata in confronto al 2018 e per quanto concerne il rispetto del numero 32 delle istruzioni, quest'ultimo è stato adempiuto in maniera soddisfacente. Sono tuttavia necessari ulteriori sforzi affinché le istruzioni siano completamente applicate. In particolare, occorre tener conto delle motivazioni principali che hanno impedito un'applicazione nel 100 % dei casi. Tra queste figurano le argomentazioni sul rapporto costi-benefici nonché la segnalazione che, in generale, vengono pubblicati meno posti nella stampa scritta, che l'attenzione è posta maggiormente sul reclutamento mediante i media sociali e che tale cifra sarebbe eventualmente da verificare.

5.3.5 Equa rappresentanza nei gruppi di lavoro e in altri organi, come pure in occasione dell'assegnazione di mandati (n. 35 delle istruzioni)

Le UA provvedono a un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche nei gruppi di lavoro e in altri organi, come pure in occasione dell'assegnazione di mandati. Anche su questo punto le UA hanno dovuto fornire indicazioni. Le quattro possibili risposte erano:

- 1) un'equa rappresentanza è sempre stata raggiunta (100 %);
- 2) un'equa rappresentanza è stata raggiunta nella maggior parte dei casi (75–99 %);
- 3) un'equa rappresentanza è stata raggiunta solo in parte (< 75 %);
- 4) un'equa rappresentanza non è mai stata raggiunta.

Ad eccezione di alcune UA che hanno indicato «0 %» o «100 %», la maggior parte di esse ha risposto «< 75 %» o «75–99 %». L'unica UA che ha indicato di non avere una rappresentanza equa è stata l'UFIT. Ha infatti indicato che la definizione di «gruppi di lavoro», «organi» e «mandati» o «commissioni extraparlamentari» è poco chiara e che, per quanto si possa valutare, non viene applicata.

Dal 2018 al 2022 si constata un leggero miglioramento, ma nel corso del prossimo periodo legislativo sarà necessario un approfondimento affinché tutte le UA raggiungano almeno un «75–99 %». I motivi principali menzionati dalle UA, tra cui l'equilibrio con altre esigenze concernenti la diversità nonché la necessità di personale specializzato e la mancanza di personale con prima lingua italiana, aiutano a definire meglio il quadro di riferimento.

5.3.6 Conoscenze linguistiche nella valutazione annuale delle prestazioni (n. 44 delle istruzioni)

Le UA hanno indicato se la valutazione delle prestazioni verte sulle conoscenze linguistiche dei collaboratori a tutti i livelli gerarchici. Le quattro possibili risposte erano:

- 1) in tutti i casi (100 %);
- 2) nella maggior parte dei casi (75–99 %);
- 3) solo in parte (< 75 %);
- 4) in nessun caso (0 %).

L'unica UA ad aver indicato sia nel 2018 che nel 2022 di non aver mai tenuto conto delle conoscenze linguistiche nelle lingue ufficiali a nessun livello gerarchico nella valutazione annuale delle prestazioni è stata l'UFIT. Ha indicato che nell'ambito dell'informatica l'attenzione linguistica è posta sull'inglese, ma che tuttavia sono offerti corsi di lingua nelle lingue ufficiali e per l'inglese.

In generale, le UA dei vari dipartimenti si distribuiscono uniformemente tra i valori < 75 % e 100 %, con alcune unità che hanno indicato il valore massimo per tutte le classi di stipendio. Tra il 2018 e il 2022 questa tendenza si è consolidata in considerazione della maggiore concentrazione di UA nel valore 100 % (v. figura 38 nell'allegato 4). In quasi tutte le UA del DFGP, le conoscenze linguistiche fanno sempre o quasi sempre parte della valutazione annuale delle prestazioni. L'ISDC rappresenta invece un'eccezione, in quanto le risorse umane sono del parere che l'ordinanza sulle lingue non possa essere applicata alla maggior parte delle sue funzioni causa del loro orientamento internazionale.

In considerazione dei motivi indicati dalle UA, come in particolare la definizione delle priorità per quanto concerne le competenze specialistiche e dirigenziali, la responsabilità individuale dei superiori gerarchici incaricati della valutazione nonché la difficoltà di un accompagnamento sistematico del processo, nei prossimi anni è importante dedicarsi al miglioramento dei risultati per quanto concerne l'osservanza del numero 44 delle istruzioni.

5.3.7 Monitoraggio delle candidature ai posti vacanti sotto il profilo della comunità linguistica e del cantone di origine del candidato

Il raggiungimento degli obiettivi indicati nei punti precedenti richiede un'analisi più approfondita del profilo dei candidati ai posti dell'Amministrazione federale. Questo è quanto propone la mozione 20.3920 (cfr. capitolo 1.2).

Di conseguenza, l'UFPER è stato incaricato di effettuare un rilevamento dei dati necessari per analizzare la situazione attuale. Modalità e dati sono spiegati in maniera dettagliata nell'allegato 5. La novità del rilevamento e dell'analisi è, in particolare, il cantone di origine dei candidati.

Siccome si è dovuto sviluppare un nuovo sistema, il periodo in rassegna è stato limitato dal quarto trimestre del 2022 al primo trimestre del 2023. Si tratta pertanto di dati di un periodo di tempo limitato, che devono essere completati nel corso della legislatura successiva. Poiché a livello delle UA non erano disponibili dati sufficienti, l'analisi è stata limitata a due livelli di osservazione, ovvero a quello dell'intera Amministrazione federale e quello dei dipartimenti.

Candidature e assunzioni per cantone di origine

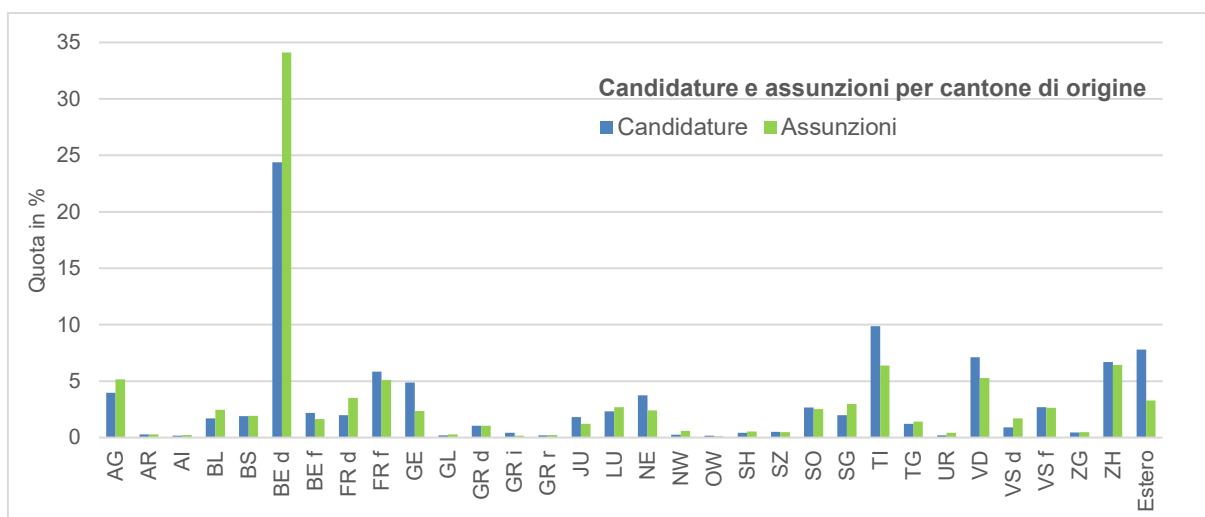


Figura 16: Candidature e assunzioni per cantone di origine (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

La presentazione in ordine alfabetico dei Cantoni (v. allegato 5, tabella 1) offre una prima panoramica e mostra che la percentuale più consistente in assoluto dei candidati è costituita da persone germanofone del Cantone di Berna. In proporzione, la percentuale di assunzione di persone germanofone del Cantone di Berna è molto superiore rispetto a quella di altri Cantoni. Il secondo gruppo più numeroso è quello dei candidati che hanno indicato il Ticino come cantone di origine. In questo caso, però, la quota delle persone assunte è nettamente inferiore rispetto a quella dei candidati.

Si constata una tendenza ad assumere più persone del gruppo più numeroso, ovvero quello dei Cantoni di lingua tedesca, rispetto agli altri gruppi.

Candidature in base alla prima lingua / comunità linguistica

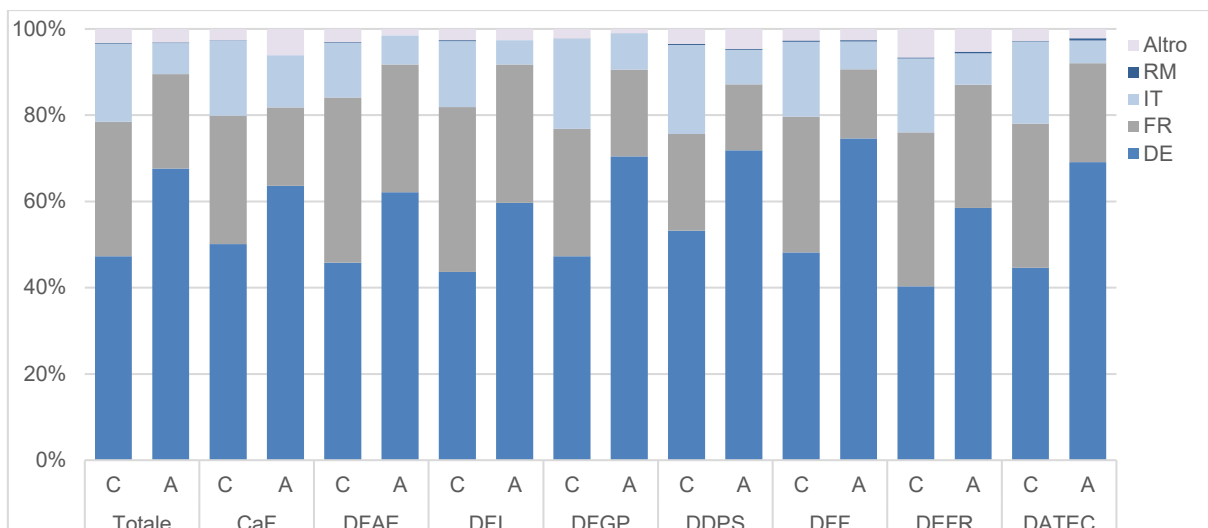


Figura 17: Candidature (C) e assunzioni (A) in base alla prima lingua / comunità linguistica e per dipartimento / CaF (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)

È evidente che nell'Amministrazione federale i candidati germanofoni, ovvero il gruppo più numeroso, in proporzione sono assunti più frequentemente rispetto ai candidati provenienti dalle comunità francofone e italofone (v. anche allegato 5, tabella 4). Ciononostante, la percentuale delle persone assunte appartenenti alle comunità linguistiche di lingua francese e italiana rispecchia i valori di riferimento, ovvero 21,5–23,5 % per i francofoni e 6,5–8,5 % per gli italofoeni.

Inoltre, in tutti i dipartimenti / CaF vengono assunte più persone germanofone in proporzione al numero di candidature. Presso il DFF (74,6 %) e il DDPS (71,9 %) tale quota si attesta al di sopra del valore di riferimento pari al 70,5 %. Al contrario, presso i DFAE, il DFI e il DEFR vengono assunti in proporzione molti più francofoni, mentre presso la CaF molti più italofoeni.

5.4 Conclusioni e raccomandazioni

La risposta alla mozione 20.3920 mostra in maniera dettagliata la provenienza delle candidature (cantone di origine e comunità linguistica) ed evidenzia in modo particolare le differenze che emergono nel corso del processo di candidatura, tra candidature e assunzioni.

Questo quadro fornisce una prima base di riflessione per riequilibrare la situazione, tenendo anche conto delle misure e del margine di manovra menzionati nei capitoli 3 e 4. Ciononostante, un'analisi più strutturata necessita di un periodo di rilevamento e di analisi più lungo.

Le risposte al postulato 20.3921 mostrano che l'attuazione delle istruzioni è soddisfacente, ma ancora parziale. Affinché la promozione del plurilinguismo sia considerata una vera e propria priorità, sono necessari ulteriori sforzi.

Un coordinamento più strutturato e continuo dei processi e delle procedure, nonché il rafforzamento delle competenze operative per la gestione del plurilinguismo, possono contribuire in maniera ancora più efficace alla promozione del plurilinguismo all'interno dell'Amministrazione federale.

Infine, i motivi principali che i dipartimenti, la CaF e le UA hanno indicato per non aver tenuto conto delle istruzioni in maniera completa, indicano il percorso e le priorità di lavoro per i prossimi anni.

6 Obiettivi strategici 2024–2027 del Consiglio federale

6.1 Riflessioni sull'elaborazione 2019–2023

Nel complesso il bilancio della legislatura volta al termine è risultato positivo sotto molteplici aspetti.

La valutazione della politica del plurilinguismo è stata condotta con l'utilizzo dei **nuovi strumenti di governance**, contribuendo a un'elevata affidabilità, coerenza ed efficienza. In quest'ottica, si può affermare che la fase di elaborazione avviata nel 2013 si è conclusa con successo. Ciò permetterà in futuro di concentrarsi maggiormente sulle misure di promozione e sull'attuazione della politica del plurilinguismo.

Il rafforzamento del **coordinamento interdipartimentale** sta dando buoni risultati. Il processo di coordinamento ha permesso di coinvolgere tutti i partecipanti. I vari livelli dei dipartimenti e della CaF hanno potuto seguire il procedimento in modo trasparente. Il risultato della collaborazione rafforzata ha portato a un approccio maggiormente basato sul consenso. I lavori sono stati svolti secondo la pianificazione indicata nelle priorità 2020–2023 e gli obiettivi 2020–2023 del Consiglio federale sono stati attuati con successo. Il rafforzamento di tale processo andrà di pari passo con i lavori della prossima legislatura.

La **rappresentanza delle comunità linguistiche** risulta ora più equa. Tuttavia, occorrono ancora grandi sforzi da parte dei superiori gerarchici e a livello dei quadri intermedi e superiori. A tal fine, è necessario porre l'accento su un miglior impiego dei margini di manovra disponibili e di quello supplementare. In quest'ottica occorre rafforzare e, se possibile, coordinare le competenze dei dipartimenti e della CaF in merito al monitoraggio interno.

Ciò vale anche per le **conoscenze linguistiche del personale** nonché per la gestione del team plurilingue. Anche in questo caso occorre porre l'accento sul margine di manovra già disponibile e su quello supplementare nonché rivolgere l'attenzione alla discussione, alla definizione e al coordinamento di un processo congiunto. L'obiettivo è ridurre le differenze tra le conoscenze effettive e quelle auspiccate nell'OLing.

Dall'analisi dei dati concernenti i primi sei mesi di rilevamento delle candidature e delle assunzioni effettive, in base al cantone di origine e alla comunità linguistica, emerge chiaramente una tendenza a considerare maggiormente i candidati provenienti dai cantoni germanofoni o la cui prima lingua è il tedesco. Ciò indica che l'offerta di candidature francofone e italofone può essere sfruttata ulteriormente durante il processo di reclutamento.

Per quanto riguarda l'osservanza ancora lacunosa delle istruzioni concernenti il plurilinguismo, i motivi principali addotti dai dipartimenti, dalla CaF e dalle UA indicano il percorso da intraprendere e le priorità dei lavori per i prossimi anni.

6.2 Prospettive 2024–2027

Le pari opportunità per tutte le comunità linguistiche, un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche (a livello delle unità amministrative e in particolare dei loro quadri) nonché il miglioramento delle conoscenze linguistiche del personale sono le priorità perseguite dalla revisione delle basi legali di ottobre 2014.

In virtù di queste priorità, ogni quattro anni il Consiglio federale definisce l'orientamento della politica del plurilinguismo dell'Amministrazione federale nell'ambito del programma di legislatura.

A tale scopo, il Consiglio federale stabilisce per ogni legislatura gli obiettivi strategici per la promozione del plurilinguismo (art. 8a OLing). Il/la delegato/a federale al plurilinguismo elabora il piano d'azione, coordina e valuta l'attuazione (art. 8b e 8d OLing).

La definizione delle priorità degli obiettivi strategici e del piano d'azione per il periodo di legislatura 2024–2027 si basa sull'evoluzione del periodo 2019–2023 (v. capitolo 6.3).

Con l'obiettivo di implementare efficacemente la politica del plurilinguismo, l'accento è posto sul valore economico del plurilinguismo e sul rafforzamento della leadership.

6.3 Definizione delle priorità degli obiettivi strategici e del piano d'azione 2024–2027

La definizione delle priorità degli obiettivi strategici e del piano d'azione si basa sia sulle esperienze relative al periodo 2019–2023 sia sulle attività future.

Priorità 1

Obiettivo strategico: consolidamento del coordinamento interdipartimentale per il plurilinguismo

Risultato: il processo è concluso.

Attuazione secondo il processo di pianificazione annuale:

Attività	Partner	Pianificazione annuale / risultati
T1–T2: concezione e pianificazione dei progetti dell'anno	Delegata federale al plurilinguismo	Finalizzazione della strategia di attuazione
T1: prima seduta a livello operativo / finalizzazione della strategia di attuazione	CIP	Discussione del programma di legislatura / risorse
T2: seconda seduta a livello operativo	CIP	Attuazione dei progetti e delle attività dettagliate relative alle priorità 2–4 / preparazione dell'evento di coordinamento
T2: Evento di coordinamento	Responsabili al plurilinguismo delle UA	Scambio di opinioni sulle buone prassi / iniziative specifiche e progetti
T3–T4: concezione e pianificazione dei progetti dell'anno successivo	Delegata federale al plurilinguismo	Finalizzazione della strategia di attuazione
T3: terza seduta a livello operativo	CIP	Prosecuzione dell'attuazione / progetti e attività dettagliate / priorità 2–4
T4: quarta seduta a livello operativo	CIP	Prosecuzione dell'attuazione / progetti e attività dettagliate / priorità 2–4
T4: scambi con la CRU	Membri CRU	Informazione reciproca; presentazione dei piani d'azione

Priorità 2

Obiettivo strategico: promozione del plurilinguismo tramite le iniziative di sensibilizzazione «Le lingue, che piacere!».

Risultato: le offerte specifiche per i gruppi target volte a promuovere il plurilinguismo sono state attuate attraverso iniziative di sensibilizzazione consolidate e nuove.

Attuazione: secondo la tabella seguente.

Progetti	Partner	Programma di legislatura
Offerta consolidata sulla lingua e cultura della Svizzera italiana – Esperienza immersiva nell'italiano per gli apprendisti della Confederazione	Cantone Ticino, G+S	Un gruppo all'anno
Offerta consolidata sulla lingua e cultura della Svizzera francofona – Esperienza immersiva in francese per gli apprendisti della Confederazione	Cantone del Giura	Un gruppo all'anno
Nuove offerte di sensibilizzazione sulla lingua e cultura per i quadri della Confederazione	Da definire	<p>2024–2025 Focus sulla leadership: progetto dettagliato, progetto pilota, valutazione, offerta consolidata</p> <p>2026–2027 Focus sulla leadership: attuazione dell'offerta consolidata</p> <p>2024–2025 Focus sull'esperienza immersiva: approfondimento / chiarimento, fattibilità, progetto dettagliato, piano di attuazione</p> <p>2026–2027 Focus sull'esperienza immersiva: progetto pilota, valutazione, offerta consolidata</p>
Nuovo progetto sulla lingua e cultura – Esperienza immersiva nell'italiano per i quadri della Confederazione	Da definire	<p>Un gruppo misto all'anno</p> <p>2024: approfondimento / chiarimento, fattibilità, progetto dettagliato, piano di attuazione</p> <p>2025: progetto pilota, valutazione, offerta consolidata</p>
Nuova offerta per la promozione dell'italiano presso l'Amministrazione federale (offerta online)	P. Felder / S. Hitz	4 moduli all'anno
Progetto consolidato per la promozione del romancio presso l'Amministrazione federale (offerta online)	Lia Rumantscha / Da definire	3 eventi all'anno
Progetto consolidato: « <i>Coesione Svizzera–Cohésion Suisse–Kohäsior Schweiz–Connex Svizra MENSIS FOEDERATIS</i> »	Fondazione Diamante-TI, mediatore culturale, istituto svizzero di dialettologia	Un evento all'anno
Giornate del plurilinguismo	Diversi partner	Una settimana all'anno

Priorità 3

Obiettivo strategico: consolidamento della collaborazione con i servizi cantonali e altre amministrazioni pubbliche.

Risultato: lo scambio di opinioni sulle buone pratiche è stato rafforzato.

Attuazione:

- La rete esterna offre a quella interna un supporto indispensabile. L'obiettivo è consolidare la collaborazione già esistente (cfr. rapporto di valutazione del 20 dicembre 2019), in particolare il trasferimento delle conoscenze e la cooperazione esterna per lo scambio di opinioni sulle *buone pratiche* tra le amministrazioni pubbliche e simili funzioni.
- Nello specifico: consolidare la collaborazione con i Cantoni plurilingui e le amministrazioni pubbliche che presentano una normativa linguistica simile a quella dell'Amministrazione federale; integrazione delle attività puntuali in collaborazione con il settore della formazione (università e ricerca), fonte di idee innovative, arricchimento in materia di *buone pratiche* sul plurilinguismo e di rafforzamento del «modello svizzero».

Priorità 4

Obiettivo strategico: elaborazione delle linee guida sul rapporto di valutazione quadriennale 2024–2027.

Risultato: gli obiettivi strategici 2028–2031 del Consiglio federale per la promozione del plurilinguismo sono stati definiti. Gli obiettivi strategici 2024–2027 del Consiglio federale per la promozione del plurilinguismo sono stati attuati e valutati.

Attuazione: secondo la tabella seguente.

Attività	Partner	Programma di legislatura
Debriefing del rapporto di valutazione 2019–2023	Delegata federale al plurilinguismo / CIP	2024
Discussione delle raccomandazioni 2024–2027, approfondimento in merito alle domande ancora aperte	Delegata federale al plurilinguismo / CIP	2024
Analisi delle misure previste, individuazione delle misure prioritarie che richiedono un sostegno per la relativa realizzazione uniforme e coordinata	Delegata federale al plurilinguismo / CIP	2024/2025
Definizione dei contenuti e della struttura del rapporto di valutazione 2024–2027	Delegata federale al plurilinguismo / CIP	2025
Prosecuzione dell'attuazione secondo il rapporto 2023, inclusi gli indicatori, gli allegati e le analisi. Eventuali aggiornamenti secondo gli interventi.	CIP Consulenti esterni / interni	v. processo di pianificazione del coordinamento (priorità 1)

Priorità 5

Obiettivo strategico: monitoraggio della strategia trasversale / bilancio intermedio all'attenzione del Consiglio federale.

Risultato: un bilancio intermedio permette di individuare le sfide future.

Attuazione:

- Bilancio intermedio 2024–2025 (dicembre 2025: nota al Consiglio federale) e pianificazione dell'attuazione 2026–2027 (delegata federale al plurilinguismo / CIP).

Allegati

Allegato 1

Elenco degli interventi parlamentari 2014–2023

Allegato 2

Rilevamento dei dati e analisi statistiche delle comunità e delle conoscenze linguistiche del personale federale (fonte: UFPER): elaborazione 2018–2023

Allegato 3

Applicazione web: griglia per la raccolta dei dati

Allegato 4

Analisi dei risultati del rilevamento effettuato con l'applicazione web

Allegato 5

Monitoraggio delle candidature ai posti vacanti sotto il profilo del cantone di provenienza e della prima lingua / comunità linguistica del candidato

Elenco delle figure

Figura 1: Comunità linguistiche dell'Amministrazione federale (fonte: UFPER)	12
Figura 2: Comunità linguistiche secondo le classi di stipendio (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	13
Figura 3: Comunità linguistiche per dipartimento / CaF e classe di stipendio (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	14
Figura 4: Stato raggiungimento valori di riferimento: numero totale di UA e per CS (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	16
Figura 5: Pensionamenti per comunità linguistica (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	19
Figura 6: Conoscenze linguistiche dei collaboratori germanofoni in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFPER).....	22
Figura 7: Conoscenze linguistiche dei collaboratori francofoni in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFPER).....	23
Figura 8: Conoscenze linguistiche dei collaboratori italo-foni in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFPER).....	24
Figura 9: Conoscenze linguistiche dei collaboratori romanci in base alla lingua e alla classe di stipendio (fonte: UFPER)	25
Figura 10: Conoscenze linguistiche – Osservanza dei requisiti minimi secondo l'OLing (fonte: UFPER)	26
Figura 11: Conoscenze linguistiche – Osservanza dei requisiti minimi secondo dipartimento / CaF e classe di stipendio (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	27
Figura 12: Formazione linguistica: utilizzo dell'offerta secondo gli accordi quadro dell'UFPER (fonte: UFPER).....	29
Figura 13: Formazione linguistica, contratti quadro dell'UFPER: costi pro capite dei corsi nelle lingue ufficiali per dipartimento / CaF (fonte: élf sulla base dei dati per dip. / CaF).....	30
Figura 14: Formazione linguistica, offerta interna: costi dei corsi nelle lingue ufficiali per dipartimento / CaF (fonte: élf sulla base dei dati per dip. / CaF)	30
Figura 15: Formazione linguistica: importi preventivati ed effettivi secondo il consuntivo (fonte: UFPER).....	31
Figura 16: Candidature e assunzioni per cantone di origine (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	38
Figura 17: Candidature (C) e assunzioni (A) in base alla prima lingua / comunità linguistica e per dipartimento / CaF (fonte: delegata federale al plurilinguismo sulla base dei dati dell'UFPER)	39

Elenco delle abbreviazioni

Generali	
art.	Articolo
CFAF	Centro di formazione dell'Amministrazione federale
CIP	Gruppo di coordinamento interdipartimentale per il plurilinguismo
CIP-N	Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale
CPU	Centro delle pubblicazioni ufficiali
cpv.	Capoverso
CRU	Conferenza delle risorse umane
CS	Classe di stipendio
CSG	Conferenza dei segretari generali
DE	Tedesco
DFP	Delegata federale al plurilinguismo
Dip.	Dipartimento/i
DLF	Delegazione svizzera per la lingua francese
ECL	Valutazione delle competenze linguistiche
élf	Observatoire économie langues formation (Université de Genève)
ETP	Equivalenti a tempo pieno
FF	Foglio federale
FR	Francese
IT	Italiano
KFM	Centro di competenza scientifico per la promozione del plurilinguismo di Friburgo
LLing	Legge federale sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche
Lpers	Legge sul personale federale
L1	Prima lingua
OLing	Ordinanza sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche
OPALE	Organismes francophones de politique et d'aménagement linguistique
OSLing	Ordinanza sui servizi linguistici dell'Amministrazione federale
pp	Punti percentuali
QCER	Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue
RM	Romancio
RS	Raccolta sistematica
RU	Raccolta ufficiale
RU	Risorse umane
SIGDP	Sistema d'informazione per la gestione dei dati del personale
SG	Segreteria generale
UA	Unità amministrativa
UFPER	Ufficio federale del personale
Dipartimenti, CaF, UA	
CaF	Cancelleria federale
DFAE	Dipartimento federale degli affari esteri
DAE	Direzione degli affari europei
DC	Direzione consolare
DDIP	Direzione del diritto internazionale pubblico
DR	Direzione delle risorse
DSC	Direzione del diritto internazionale pubblico
Rete esterna	Rete esterna
SES/DP	Segreteria di Stato / Direzione politica
DFI	Dipartimento federale dell'interno
AFS	Archivio federale svizzero
IVI	Istituto di virologia e di immunologia
MeteoSvizzera	Ufficio federale di meteorologia e climatologia
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali
UFC	Ufficio federale della cultura
UFSP	Ufficio federale della sanità pubblica
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
USAV	Ufficio federale della sicurezza alimentare e di veterinaria
UST	Ufficio federale di statistica

DFGP	Dipartimento federale di giustizia e polizia
CFCG	Commissione federale delle case da gioco
CSI-DFGP	Centro servizi informatici CSI-DFGP
fedpol	Ufficio federale di polizia
ISDC	Istituto svizzero di diritto comparato
SEM	Segreteria di Stato della migrazione
UFG	Ufficio federale di giustizia
DDPS	Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport
Aggruppamento Dif	Aggruppamento Difesa
ar	armasuisse
armasuisse Acquisti	armasuisse Acquisti
armasuisse Immo	armasuisse Immobili
armasuisse S+T	armasuisse Scienza e tecnologia
AV-AIn	Autorità di vigilanza indipendente sulle attività informative
BAC	Base d'aiuto alla condotta
BLEs	Base logistica dell'esercito
Cdo Istr	Comando Istruzione
Cdo Op	Comando Operazioni
SIC	Servizio delle attività informative della Confederazione
SMEs	Stato maggiore dell'esercito
swisstopo	Ufficio federale di topografia
UFPP	Ufficio federale della protezione della popolazione
UFSPo	Ufficio federale dello sport
DFF	Dipartimento federale delle finanze
AFC	Amministrazione federale delle contribuzioni
AFF	Amministrazione federale delle finanze
CDF	Controllo federale delle finanze
ODIC	Organo direzione informatica della Confederazione
SFI	Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali
Swissmint	Zecca federale Swissmint
UCC	Ufficio centrale di compensazione
UDSC	Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini
UFCL	Ufficio federale delle costruzioni e della logistica
UFIT	Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione
UFPER	Ufficio federale del personale
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
Agroscope	Gruppo delle stazioni federali di ricerche agrarie
CIVI	Ufficio federale del servizio civile
COMCO	Commissione della concorrenza
ISCeco	Information Service Center DEFR
SAS	Servizio di accreditamento svizzero
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
UFAB	Ufficio federale delle abitazioni
UFAE	Ufficio federale per l'approvvigionamento economico del Paese
UFAG	Ufficio federale dell'agricoltura
DATEC	Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni
ARE	Ufficio federale dello sviluppo territoriale
Reginfra	Autorità di regolazione delle infrastrutture
SISI	Servizio d'inchiesta svizzero sulla sicurezza
UFAC	Ufficio federale dell'aviazione civile
UFAM	Ufficio federale dell'ambiente
UFCOM	Ufficio federale delle comunicazioni
UFE	Ufficio federale dell'energia
UFT	Ufficio federale dei trasporti
USTRA	Ufficio federale delle strade