
Promozione del plurilinguismo. Rapporto di valutazione 2019-2023

Allegato 4

Analisi dei risultati del rilevamento effettuato con l'applicazione web

Plurilinguismo presso l'Amministrazione federale

Dati raccolti dall'applicazione digitale e dalla griglia di valutazione riportata nell'allegato 3 del rapporto di valutazione 2023

Rappresentazioni grafiche e analisi dei dati

Dr. Marco Civico – Osservatorio «Economia Lingue Formazione», Facoltà di traduzione e interpretazione, Università di Ginevra.

Introduzione

Nel presente documento sono riassunti i principali risultati delle analisi effettuate sui dati riguardanti il plurilinguismo presso i dipartimenti, la Cancelleria federale (CaF) e le unità amministrative (UA) della Confederazione.

Dipartimenti e Cancelleria federale

Formazione linguistica

Formazione linguistica: offerta secondo i contratti quadro dell'UFPER

I grafici seguenti riguardano i costi per la formazione linguistica dei collaboratori dei diversi dipartimenti e della CaF secondo i contratti quadro dell'UFPER conclusi rispettivamente nel 2018 e nel 2022.

Costo dei corsi di lingue ufficiali

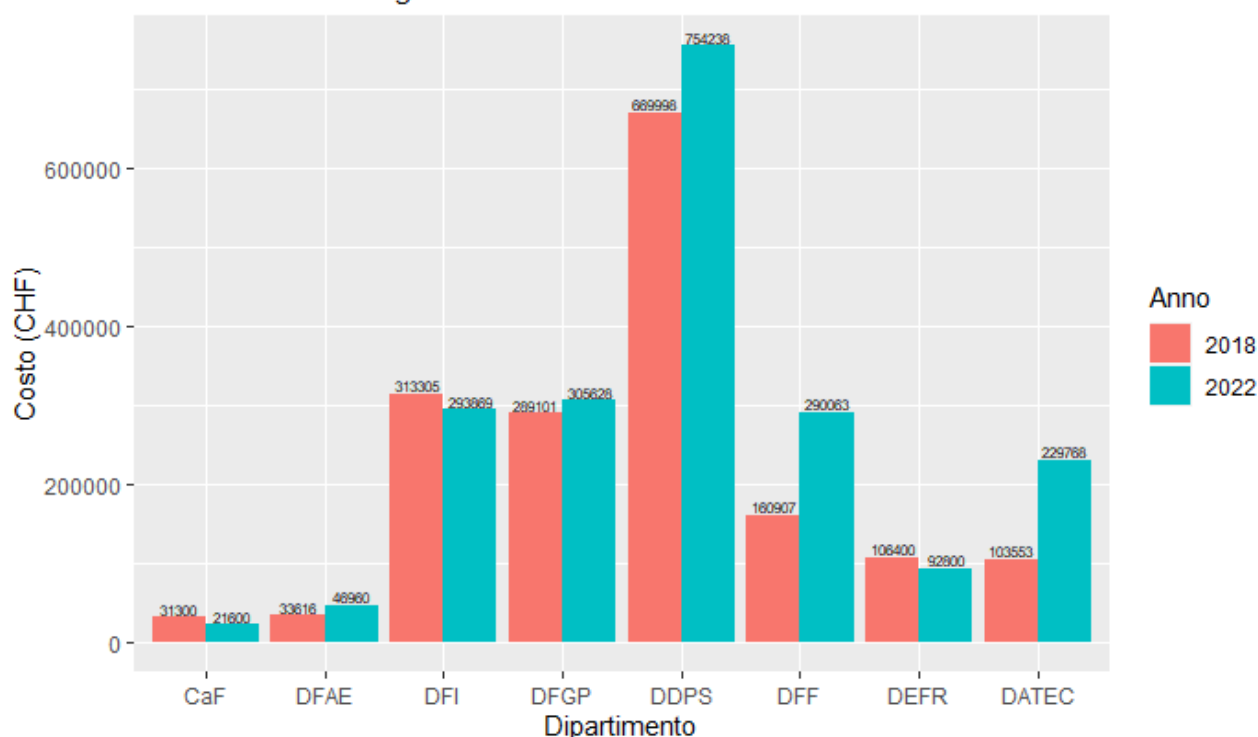


Figura 1

Come si può notare dalla figura 1, le spese per la formazione linguistica nelle lingue ufficiali sono aumentate presso la maggior parte dei dipartimenti, ad eccezione della CaF, del DFI et del DEFR, in cui si è riscontrata una diminuzione. Per una panoramica più dettagliata delle dinamiche di fondo occorre osservare i costi *medi* della formazione linguistica, ossia gli stessi dati del grafico precedente ma divisi per il numero di collaboratori di ogni dipartimento. Ciò permette di determinare se la diminuzione è dovuta a una riduzione effettiva delle spese per la formazione linguistica o a una riduzione del personale. I dati sono riportati nella figura 2.

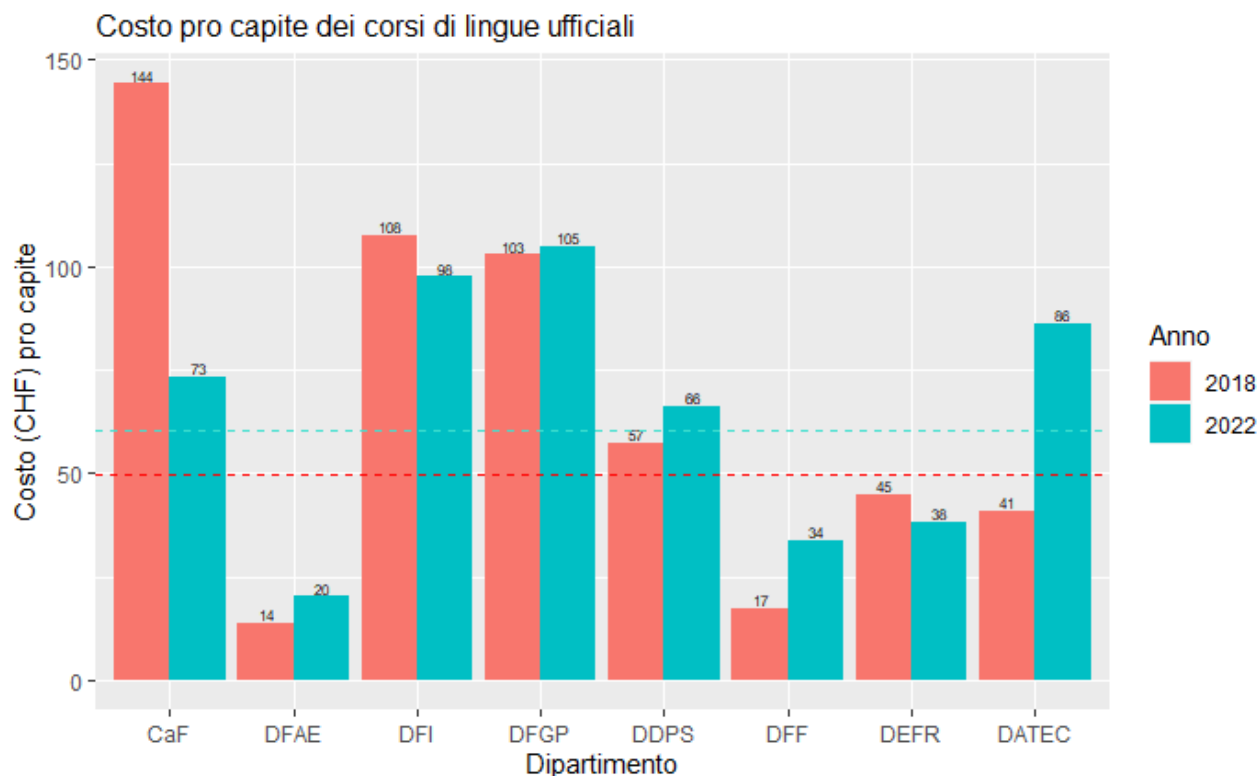


Figura 2

Nel complesso, la spesa media è aumentata di circa 10 franchi per collaboratore tra il 2018 e il 2022 (linea tratteggiata rossa e turchese)¹. Tuttavia, si registra una diminuzione analoga a quella constatata nel grafico precedente presso il DFI, il DEFR e la CaF. Anche se quest'ultima ha registrato un calo notevole, i costi medi della formazione linguistica presso la CaF rimangono al di sopra della spesa media globale. Inoltre, tra il 2018 e il 2022, il DFAE e il DFF mostrano un impegno crescente in tale ambito, nonostante i loro investimenti nella formazione linguistica organizzata dall'UFPER siano relativamente inferiori. Per contro, il DFI e il DFGP sono i due dipartimenti che hanno impiegato maggiori risorse. Infine, si sottolinea che il DATEC passa da costi inferiori alla media nel 2018 a costi medi molto più elevati nel 2022.

Per quanto concerne i contratti quadro dell'UFPER a disposizione dei diversi dipartimenti e della CaF, nella figura 3 è possibile osservare che i corsi di lingua in presenza erogati dalla Scuola Club Migros (Miduca SA) costituiscono la stragrande maggioranza dei corsi totali offerti presso i dipartimenti, sia nel 2018 sia nel 2022. I corsi online offerti da Speexx Digital Publishing AG, Supercomm e dalla Scuola Club Migros (Miduca SA) comportano costi di gran lunga inferiori, ad eccezione del DFF e del DDPS, che si affidano in parte anche ai corsi erogati da Speexx, soprattutto nel 2022.

¹ La media globale è calcolata dividendo i costi totali della formazione linguistica di tutti i dipartimenti e della CaF per il numero totale di collaboratori presso la Confederazione.

Formazione linguistica: offerta secondo i contratti quadro dell'UUPER

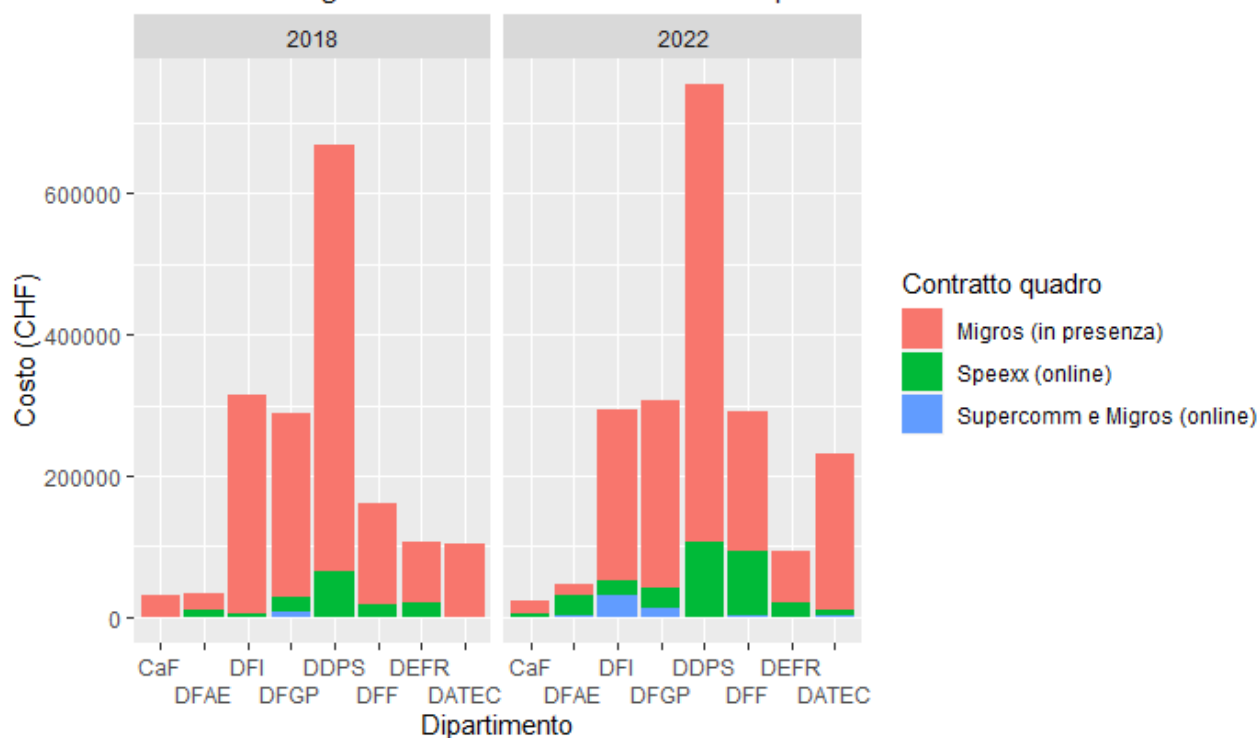


Figura 3

Formazione linguistica: offerta interna secondo i contratti interni del dipartimento

Per quanto riguarda l'offerta secondo i contratti interni, i dipartimenti e la CaF potevano indicare liberamente il tipo di offerta, il numero di partecipanti coinvolti e i costi totali per gli anni 2018 e 2022. Nelle figure qui di seguito sono riportati:

- 1) i costi totali dei corsi offerti internamente per dipartimento e CaF (figura 4);
- 2) il numero di partecipanti a ciascuno dei corsi indicati (figura 5);
- 3) i costi per partecipante ai corsi indicati, calcolati dividendo i costi totali per dipartimento per il numero di collaboratori che hanno preso parte ai corsi (figura 6)².

² Poiché la CaF, il DFF e il DATEC non hanno usufruito di corsi d'offerta interna, i valori corrispondenti riportati nei grafici sono pari a zero.

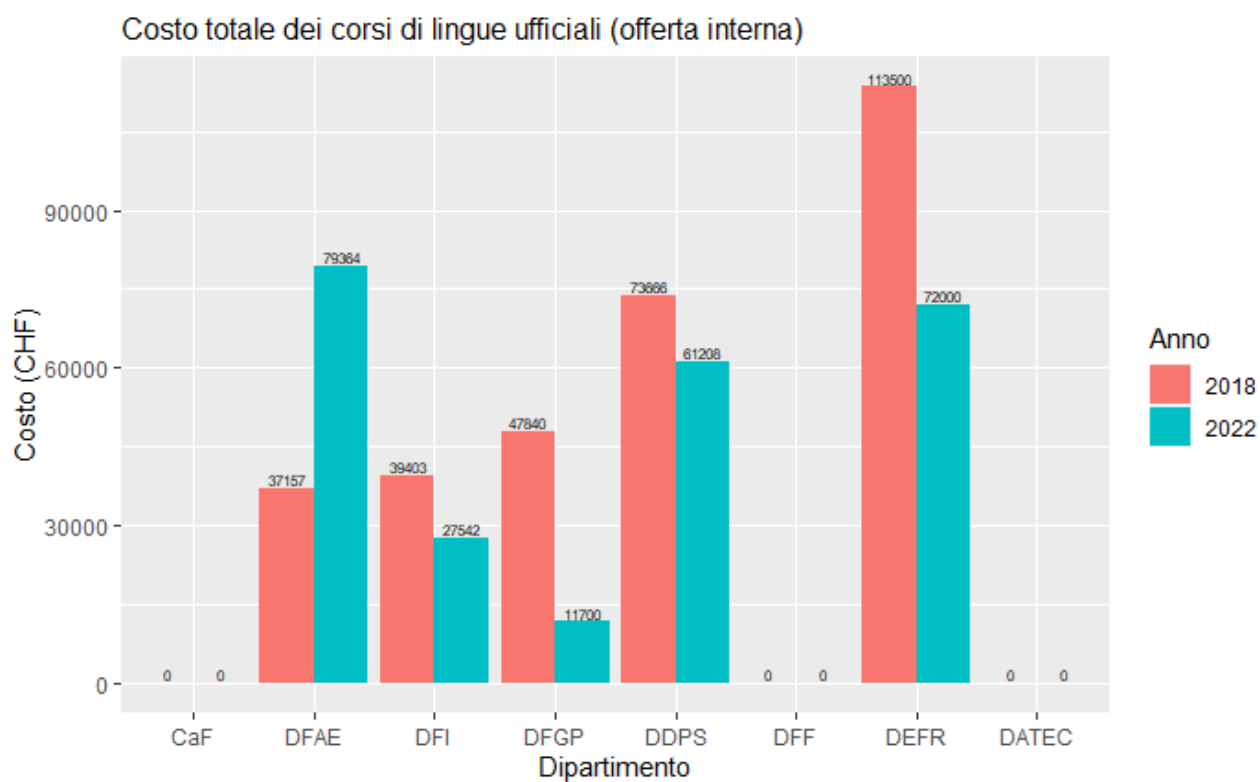


Figura 4

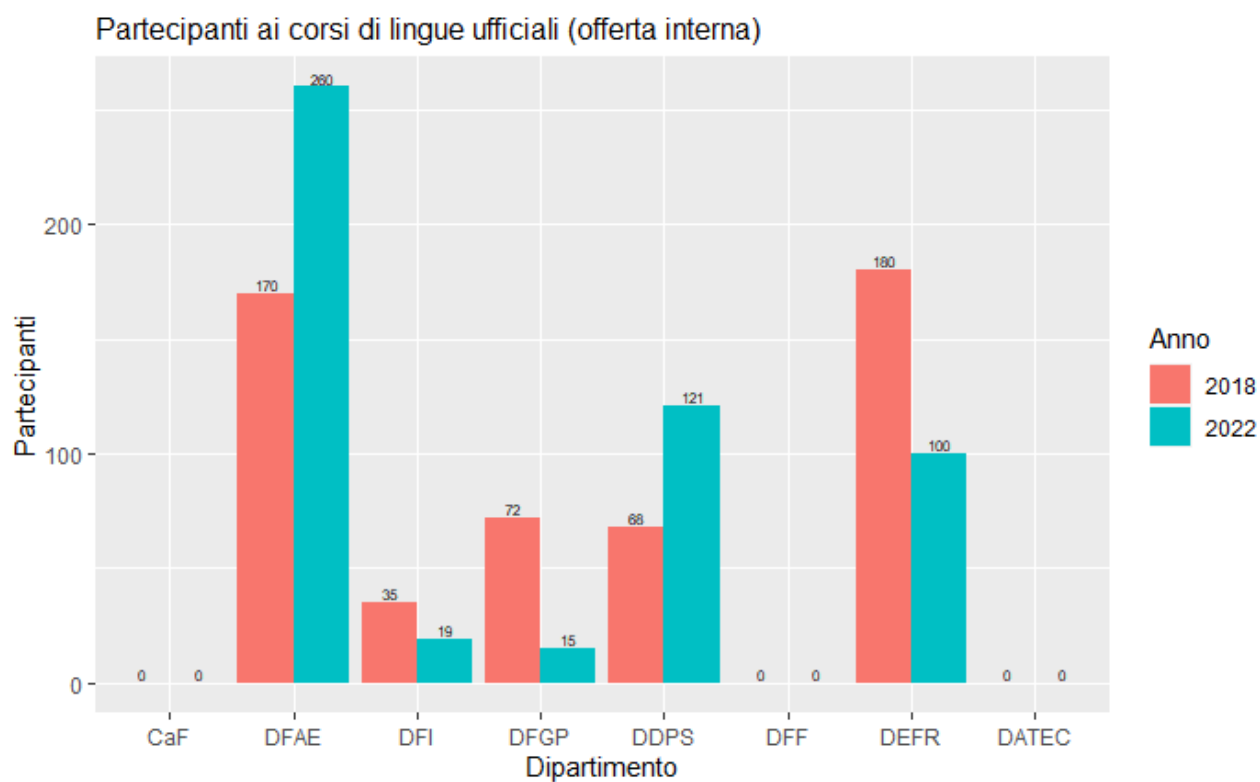


Figura 5

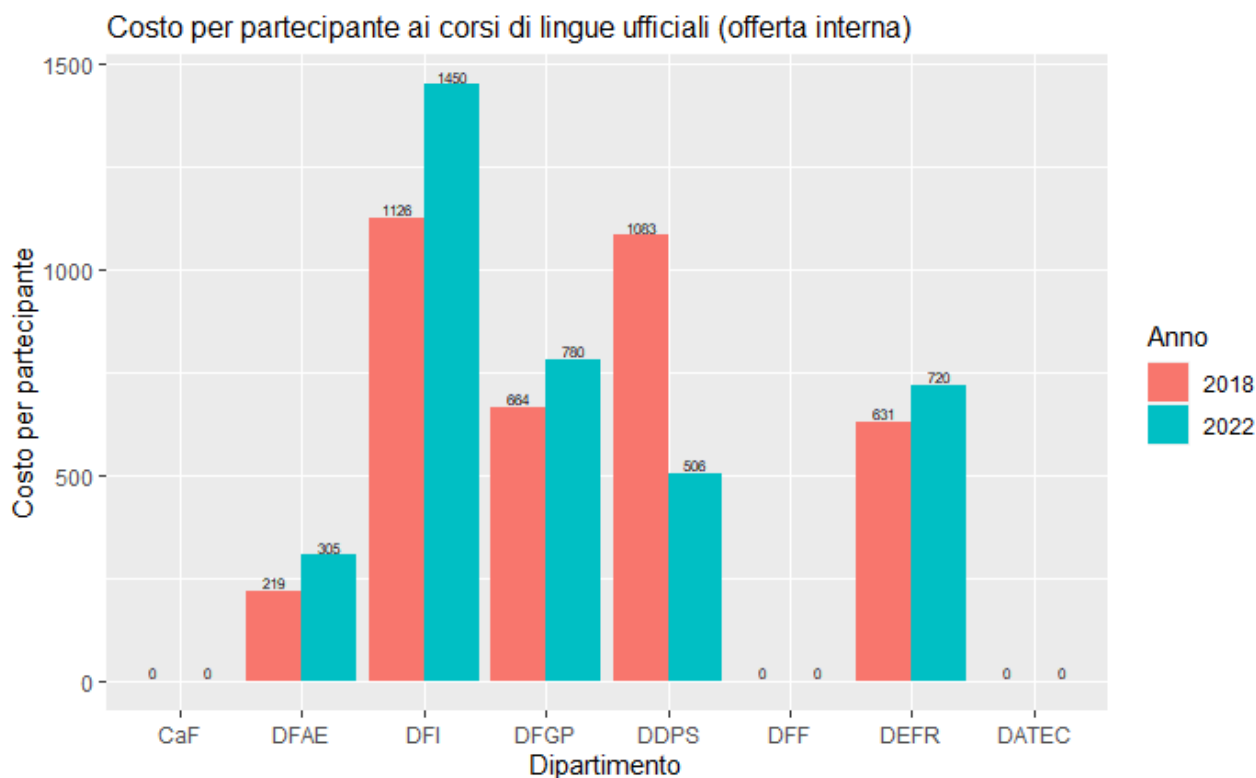


Figura 6

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 ai corsi aggiuntivi interni al dipartimento. In linea di massima, è possibile individuare una tendenza alla diminuzione delle spese per l'offerta interna tra il 2018 e il 2022, ad eccezione del DFAE, il quale ha più che raddoppiato le sue uscite (figura 4). Quest'ultimo è il dipartimento che più spesso si affida a corsi d'offerta interna, in termini di numero di partecipanti (figura 5). Allo stesso tempo, sostiene costi per partecipante (figura 6) inferiori rispetto a tutti gli altri dipartimenti (esclusi quelli che non offrono corsi interni). Trattandosi di corsi di gruppo interni, i costi sono piuttosto contenuti. Il DFI è il dipartimento con i costi per partecipante più alti.

Unità amministrative e Cancelleria federale

Condizioni quadro per l'attuazione: risorse per la promozione del plurilinguismo

Risorse finanziarie e umane per la promozione del plurilinguismo nell'UA

Il sondaggio sottoposto alle UA includeva anche delle domande riguardanti le risorse finanziarie e umane destinate a promuovere il plurilinguismo al loro interno. Le due figure sottostanti riportano rispettivamente:

- 1) le uscite effettive per la promozione del plurilinguismo (costi complessivi per la formazione linguistica (interna ed esterna), incl. costi per altre misure adottate) (figura 7)³;
- 2) percentuali di impiego per il plurilinguismo (figura 8).

³ I dati sono stati aggregati a livello dipartimentale.

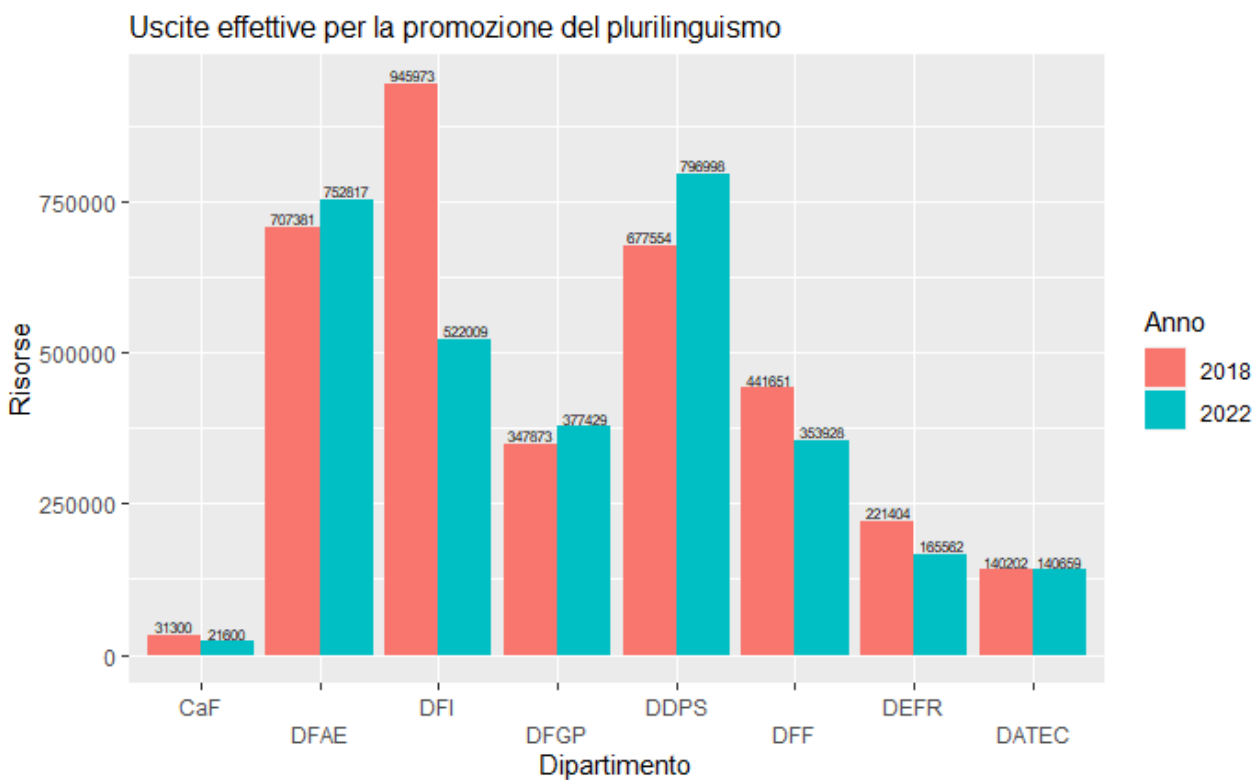


Figura 7

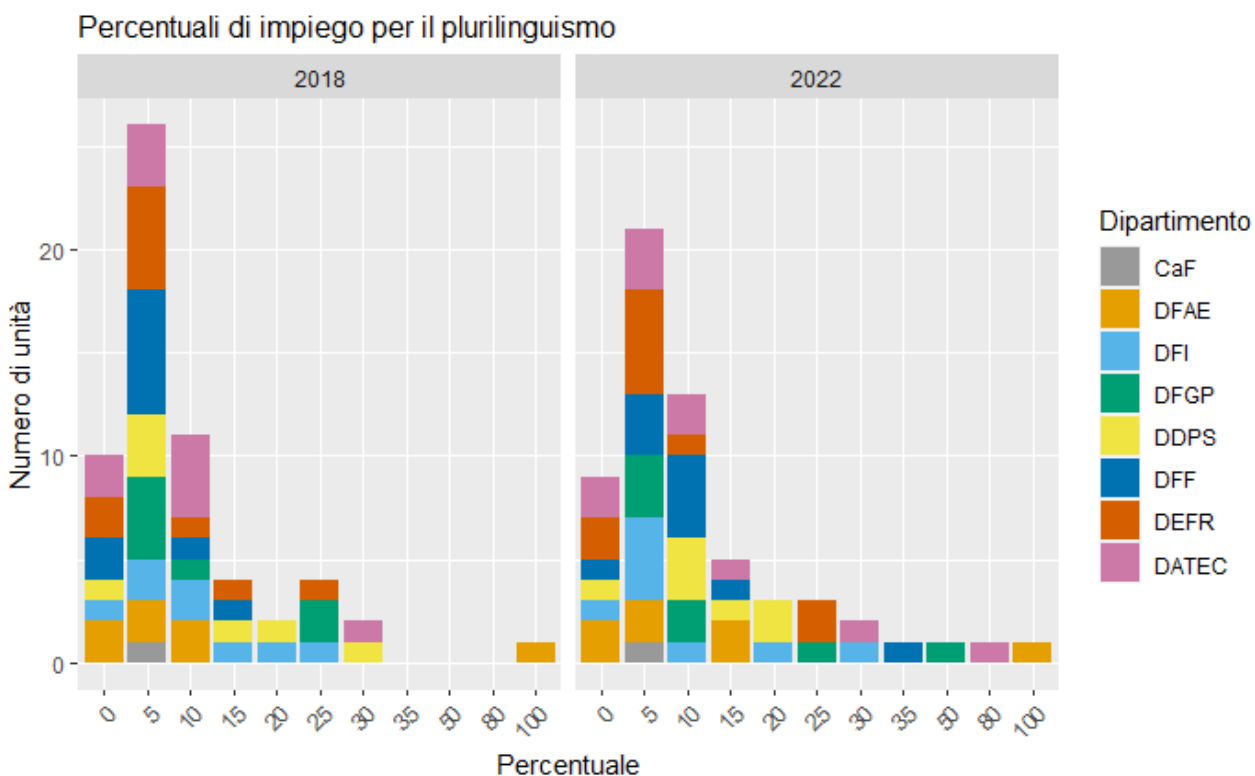


Figura 8

Osservando la figura 7, appare subito evidente che i vari dipartimenti non seguono una tendenza ben definita tra il 2018 e 2022. Alcuni hanno mantenuto all'incirca lo stesso tenore di spese, altri l'hanno ridotto e altri ancora hanno registrato un aumento. Per quanto concerne i posti per il plurilinguismo, nella figura 8 si riscontra che la maggior parte delle UA ha indicato percentuali comprese tra lo 0 e il 10 per cento, con una

lieve crescita nel 2022 rispetto al 2018. L'unica UA che ha indicato una percentuale pari al 100 per cento in entrambi gli anni è stata la SG del DFAE. Inoltre, si sottolinea che l'UFCOM è passato dal 30 per cento nel 2018 all'80 per cento nel 2022, fedpol dal 25 per cento al 50 per cento, l'UFT dal 10 per cento al 30 per cento e l'AFC dal 15 per cento al 35 per cento. Allo stesso tempo, l'Aggruppamento Difesa (Dif) del DDPS è passata dal 30 per cento al 10 per cento. Le altre UA hanno registrato cambiamenti nulli o poco rilevanti.

Osservanza delle istruzioni concernenti la promozione del plurilinguismo (interventi CIP- N 20.3920 e 20.3921)

N. 31 Precisioni nel bando di concorso riguardo a una o più comunità linguistiche sottorappresentate

Se una comunità linguistica è sottorappresentata in una determinata funzione in seno a un'UA, nel bando di concorso va precisato che le candidature di rappresentanti di questa comunità sono particolarmente gradite. Tra le quattro alternative del questionario, era possibile indicare se le disposizioni di cui al numero 31 delle istruzioni:

- 1) erano state attuate in tutti i bandi di concorso che richiedevano tale attuazione (100 %);
- 2) erano state attuate in quasi tutti i bandi di concorso che richiedevano tale attuazione (dal 75 % al 99 %);
- 3) erano state attuate solo in parte (< 75 %);
- 4) non erano ancora state attuate.

I risultati sono riportati nei grafici a dispersione nelle figure 9 e 10⁴.

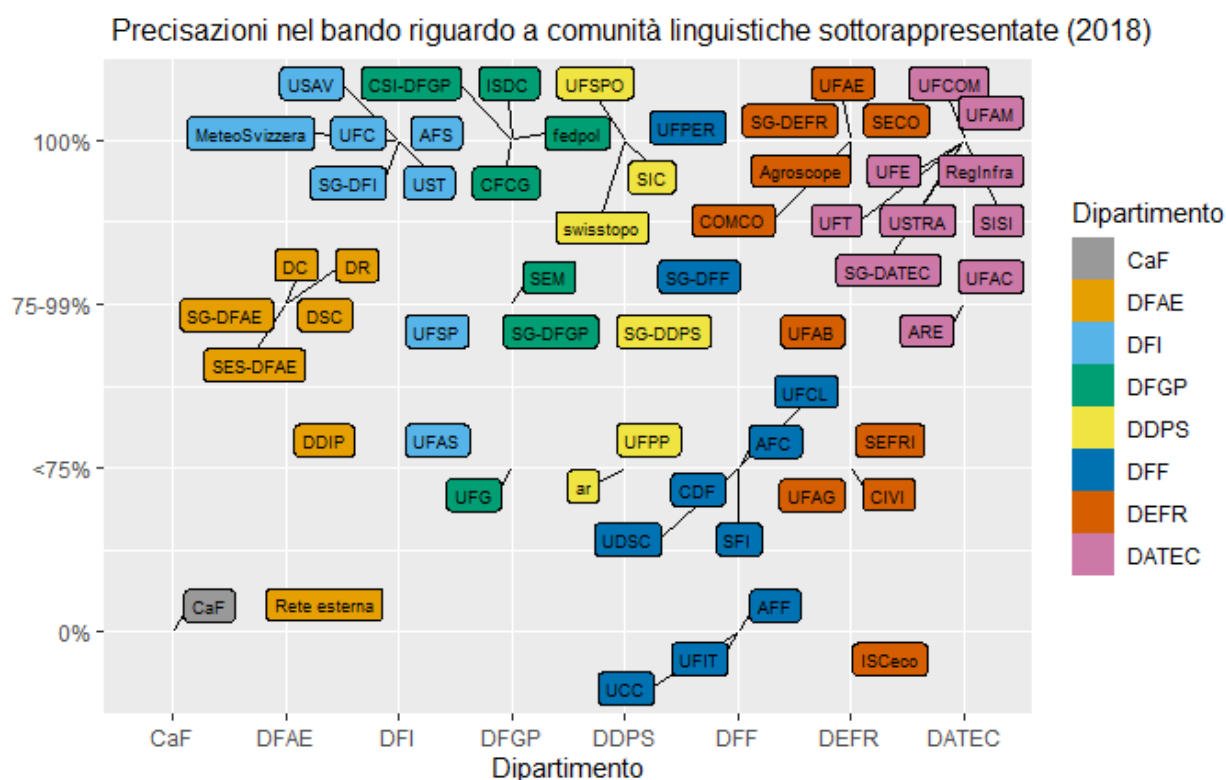


Figura 9

⁴ Per evitare sovrapposizioni, ogni etichetta è stata spostata e collegata al suo punto di riferimento tramite una linea (a meno che l'etichetta non sia abbastanza vicina al punto di riferimento). Tale considerazione vale per tutte le altre figure dello stesso tipo presenti nel resto del documento.

Precisazioni nel bando riguardo a comunità linguistiche sottorappresentate (2022)

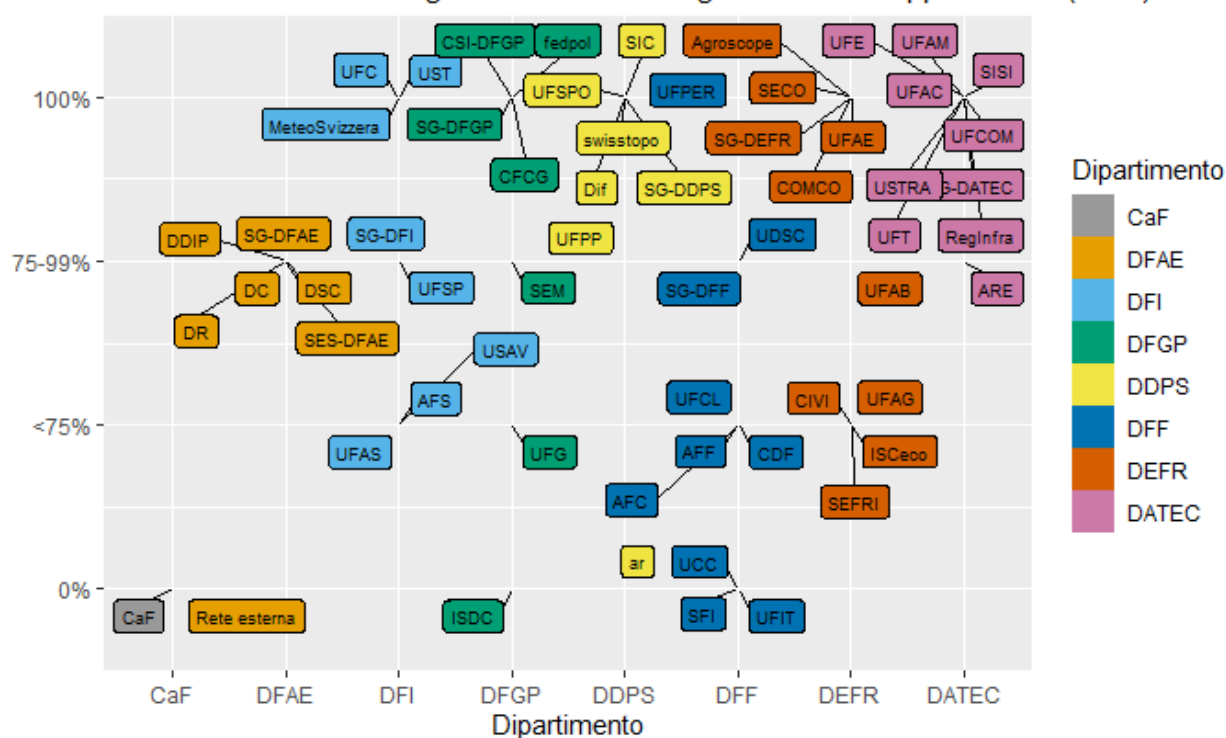


Figura 10

Ad eccezione di alcune UA che non attuano tale misura, la maggior parte delle UA precisa sempre o quasi sempre nei bandi di concorso se una o più comunità linguistiche sono sottorappresentate. La situazione è rimasta sostanzialmente immutata nel 2018 e nel 2022⁵.

⁵ Le UA che hanno indicato 0 per cento hanno lasciato i commenti di seguito elencati (ripresi in lingua originale dal sondaggio).

- Rete esterna: «Versetzbare Stellen sind nicht als klassische Stellenausschreibungen zu betrachten, sondern versetzbare Stellen werden im Rahmen der Jahresausschreibung auf Intranet-EDA publiziert (Stellenbesetzungsplan, Excel-Tabelle).»
- UFIT: «Aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt (IT-Fachkräftemangel) bei uns nicht angewendet.»
- AFF: «Bei Stellenausschreibungen wurden zu diesem Zeitpunkt keine Hinweise auf die Teamzusammensetzung (Geschlecht, Sprache, etc.) gemacht (2018).»
- UCC: «Les activités de la CdC étant orientées vers l'étranger, le plurilinguisme est primordial dans notre UA. Notre environnement de travail est plurilingue et les collaborateurs sont recrutés pour leurs compétences linguistiques (langues nationales et étrangères). Actuellement, environ 75% des collaborateurs ont le français ou l'italien comme première langue. La CdC n'a ainsi pas de difficultés de sous-représentation des communautés linguistiques, raison pour laquelle aucune mesure supplémentaire n'a été prise.»
- ISCeco: «Andere Sätze wurden bevorzugt.» (2018)
- CaF: «Die Vertretung der Sprachgemeinschaften war gesamthaft und nach dem betrieblichen Bedarf der BK ausreichend vertreten (Untervertretung der Deutschsprachigen).»
- ISDC: «L'institut suisse de droit comparé a besoin d'une représentation linguistique adaptée à sa vocation internationale. De plus, sa localisation en Suisse romande fait que la représentation linguistique est inversée (72% de francophones, 21% germanophones, 6% italophones).» (2022)
- Armasuisse: «Wir verwenden aufgrund des Auftrags zur Erhöhung unseres Frauenanteils resp. bei sämtlichen Stellenausschreibungen (ohne Ausnahme) folgenden Diversity-Zusatz: «Frauen sind in unserer Verwaltungseinheit untervertreten. Ihre Bewerbungen sind deshalb besonders willkommen.» (2022)
- SFI: «Im Grossen und Ganzen sind die Teams sprachlich ausgewogen. Grundsätzlich gilt: untervertretene Sprachgemeinschaften haben bei gleicher Qualifikation den Vorrang.» (2022)

N. 32 I posti vacanti sono messi a concorso in tedesco, francese e italiano e pubblicati sulla stampa scritta di tutte le regioni linguistiche

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.

Le UA hanno potuto indicare se sono state attuate tali disposizioni e, in caso affermativo, con quale frequenza. Le quattro risposte possibili sono le stesse della domanda precedente. I risultati del sondaggio sono presentati nelle due figure seguenti.

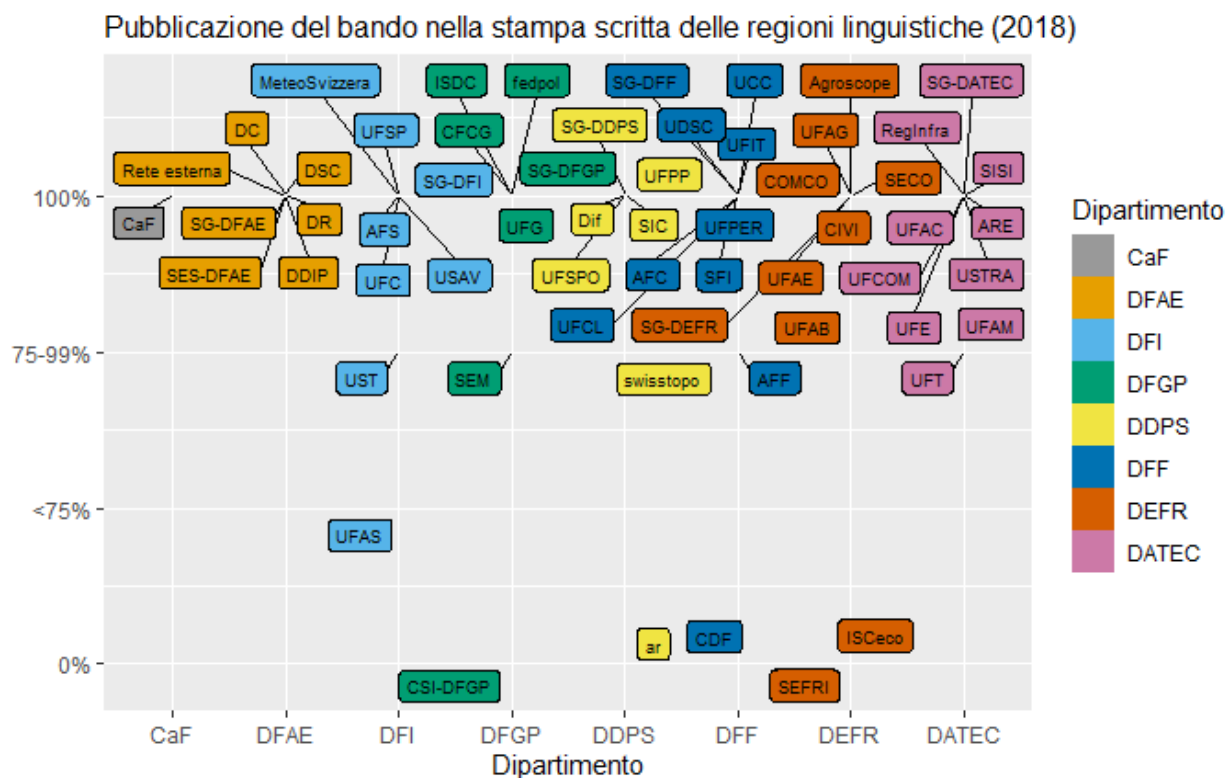


Figura 11

Pubblicazione del bando nella stampa scritta delle regioni linguistiche (2022)

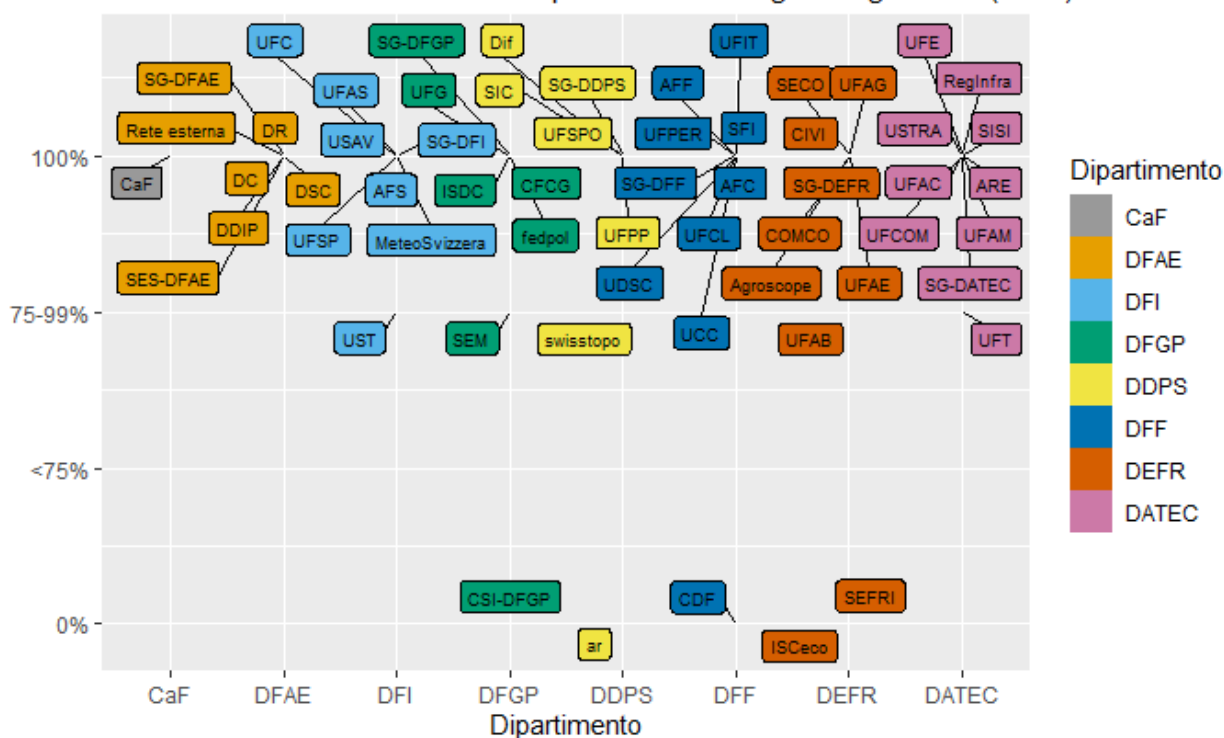


Figura 12

Ad eccezione di qualche caso isolato, la maggior parte delle UA applica le disposizioni sempre o quasi sempre. Nello specifico, tutte le UA del DFAE attuano le disposizioni in modo sistematico. Si evidenzia inoltre che l'UFAS passa da <75 per cento a 75–99 per cento tra il 2018 e il 2022, raggiungendo le altre UA del DFI. A tale proposito, il CDF, l'ISCeco e la SEFRI riferiscono che non sono stati pubblicati bandi di concorso sulla stampa scritta⁶.

N. 35 Equa rappresentanza delle comunità linguistiche

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. Alla composizione linguistica delle commissioni extraparlamentari si applica l'articolo 8c^{bis} dell'ordinanza del 25 novembre 1988 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (OLOGA). È stato chiesto alle UA di esprimersi in merito. Le quattro possibili risposte erano le seguenti:

- 1) è sempre stata raggiunta un'equa rappresentanza (100 %);
- 2) è quasi sempre stata raggiunta un'equa rappresentanza (75–99 %);
- 3) è stata raggiunta un'equa rappresentanza solamente in parte (< 75 %);
- 4) non è ancora stata raggiunta un'equa rappresentanza.

I risultati sono riportati nelle due figure⁷.

⁶ armasuisse fornisce spiegazioni più dettagliate: «Bei armasuisse werden nur in begründeten Ausnahmefällen (Einzelfälle) Printmedien verwendet. Wenn ein solcher Ausnahmefall besteht, wird meist nur in einer Sprachregion publiziert, da vorzugsweise eine entsprechende sprachliche Minderheit gesucht wird».

⁷ I dati riguardanti l'Aggruppamento Dif non sono disponibili.

Equa rappresentanza delle comunità linguistiche (2018)

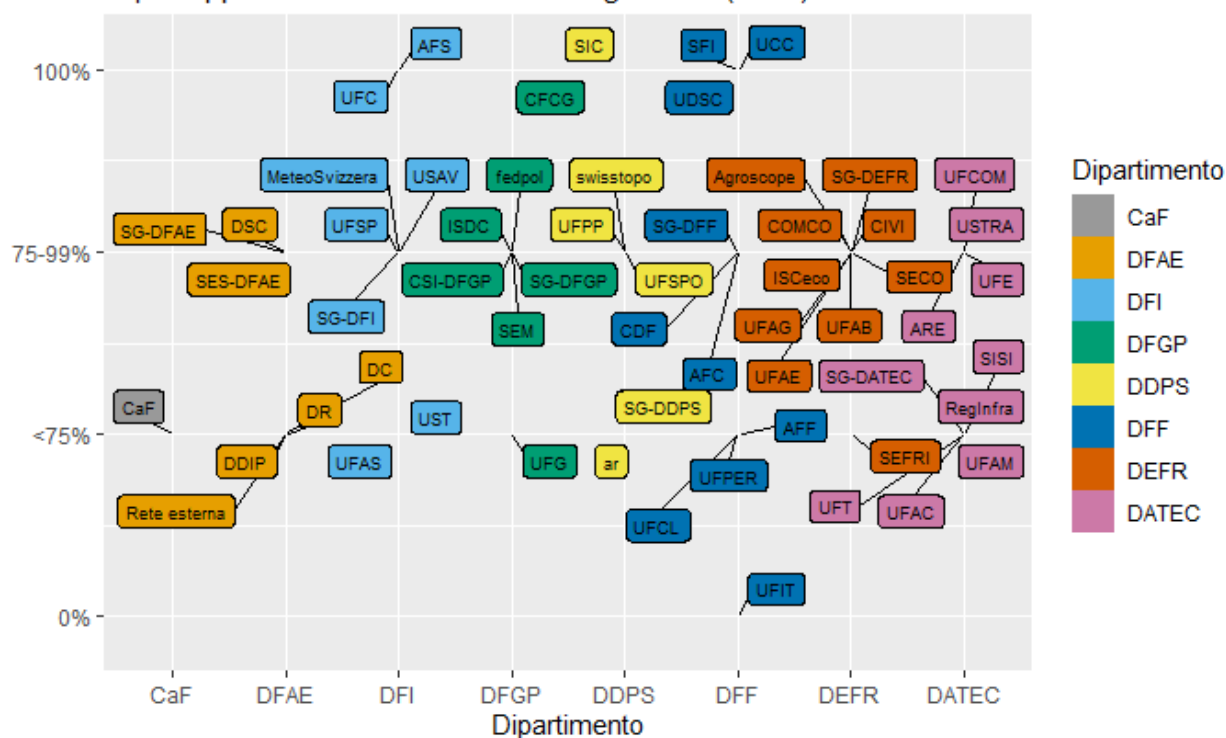


Figura 13

Equa rappresentanza delle comunità linguistiche (2022)

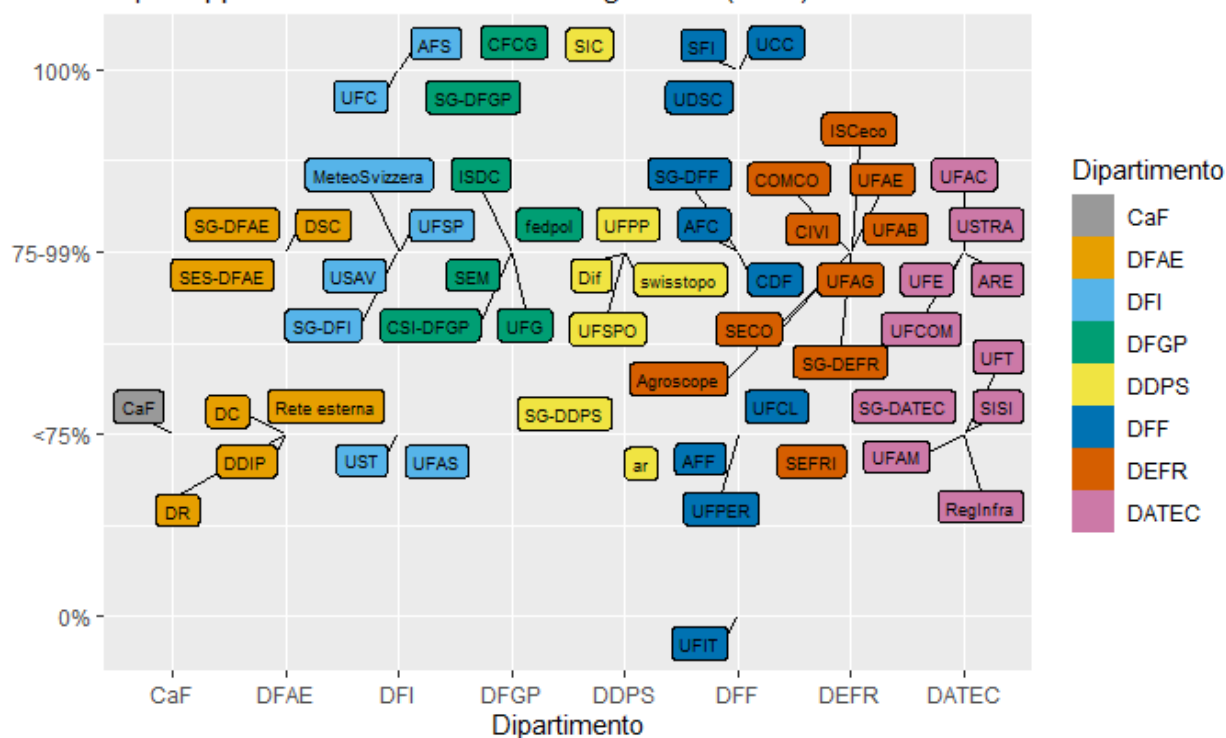


Figura 14

Rispetto alla domanda precedente, in questo caso non si delinea una polarizzazione così marcata tra le risposte fornite. Ad eccezione di qualche UA che indica «0 %» o «100 %», la maggior parte delle UA ha

indicato una risposta intermedia, tra «<75 %» e «75–99 %». L'UFIT è l'unica UA che ha affermato di non aver raggiunto un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche⁸.

Osservanza delle istruzioni concernenti la promozione del plurilinguismo (interventi CIP-N 20.3920 e 20.3921)

N. 44 La valutazione annuale delle prestazioni può vertere anche sulle conoscenze linguistiche

A tutti i livelli gerarchici, la valutazione annuale delle prestazioni può vertere anche sulle conoscenze linguistiche dei collaboratori. Le UA hanno potuto indicare in quale misura tale disposizione è stata rispettata. Le quattro risposte possibili erano le seguenti:

- 1) sempre (100 %);
- 2) quasi sempre (75–99 %);
- 3) in parte (< 75 %);
- 4) in nessun caso (0 %).

Poiché la creazione di un grafico per classe di stipendio e per anno avrebbe comportato l'aggiunta di dieci figure, la presente rappresentazione è stata semplificata sfruttando il fatto che la maggior parte delle UA non distingue tra classi di stipendio. È stata quindi calcolata una nuova variabile, la quale indica la misura in cui le conoscenze linguistiche sono prese in considerazione nella valutazione annuale delle prestazioni *in base* ai diversi livelli gerarchici. Dato che a ogni risposta viene assegnato un valore da 1 (in nessun caso) a 4 (sempre) e che si considerano cinque gruppi di classe di stipendio, tale variabile viene calcolata come la somma dei punti nei diversi gruppi per ogni UA. Ad esempio, per un'UA che tiene *sempre* conto delle conoscenze linguistiche per tutti i gruppi di classe di stipendio, la variabile avrà un valore di 20 (pari a 4 punti per 5 gruppi). Per contro, un'UA che non prende *mai* in considerazione tali conoscenze avrà un valore pari a 5 (1 punto per 5 classi). Qualsiasi altro valore nell'intervallo 5–20 indica che, in alcuni casi, le conoscenze non vengono prese in considerazione e in altri sì. I risultati, riformulati in termini di un intervallo che va da 0 a 100 %, sono mostrati nelle due figure seguenti⁹.

⁸ L'UFIT ha aggiunto un commento alla risposta: «Definition von "Arbeitsgruppen", "Gremien" und "Aufträgen" bzw. "ausserparlamentarischen Kommissionen" unklar. Soweit wir beurteilen können, kommt dies in unserer VE nicht zur Anwendung».

⁹ L'Aggruppamento Dif non ha fornito alcuna risposta per l'anno 2018, adducendo la motivazione seguente: «Keine Daten vorhanden. Sprachkenntnisse konnten optional in der Leistungsbeurteilung aufgenommen werden. Sprachkenntnisse mussten nur als Ziele aufgenommen werden, wenn die Sprachanforderungen nicht erfüllt waren». La SG-DDPS non ha indicato alcuna risposta per le classi 34–38.

Considerazione delle conoscenze linguistiche (2018)

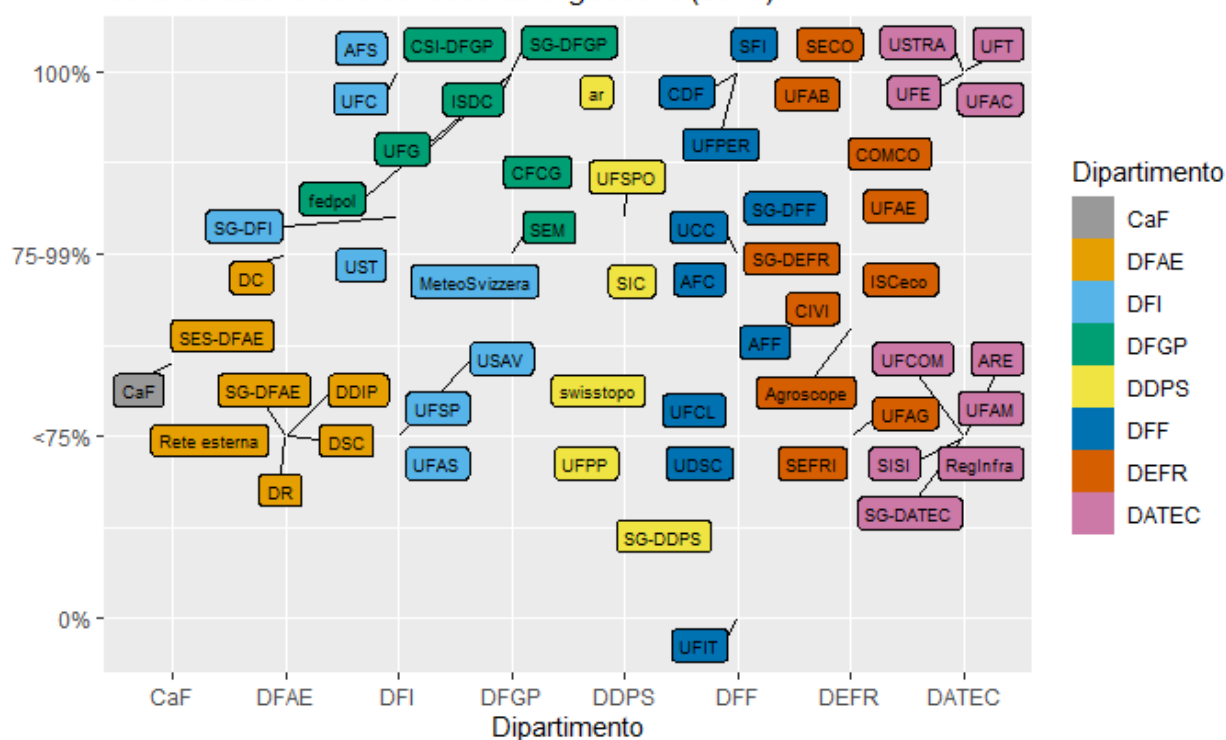


Figura 15

Considerazione delle conoscenze linguistiche (2022)

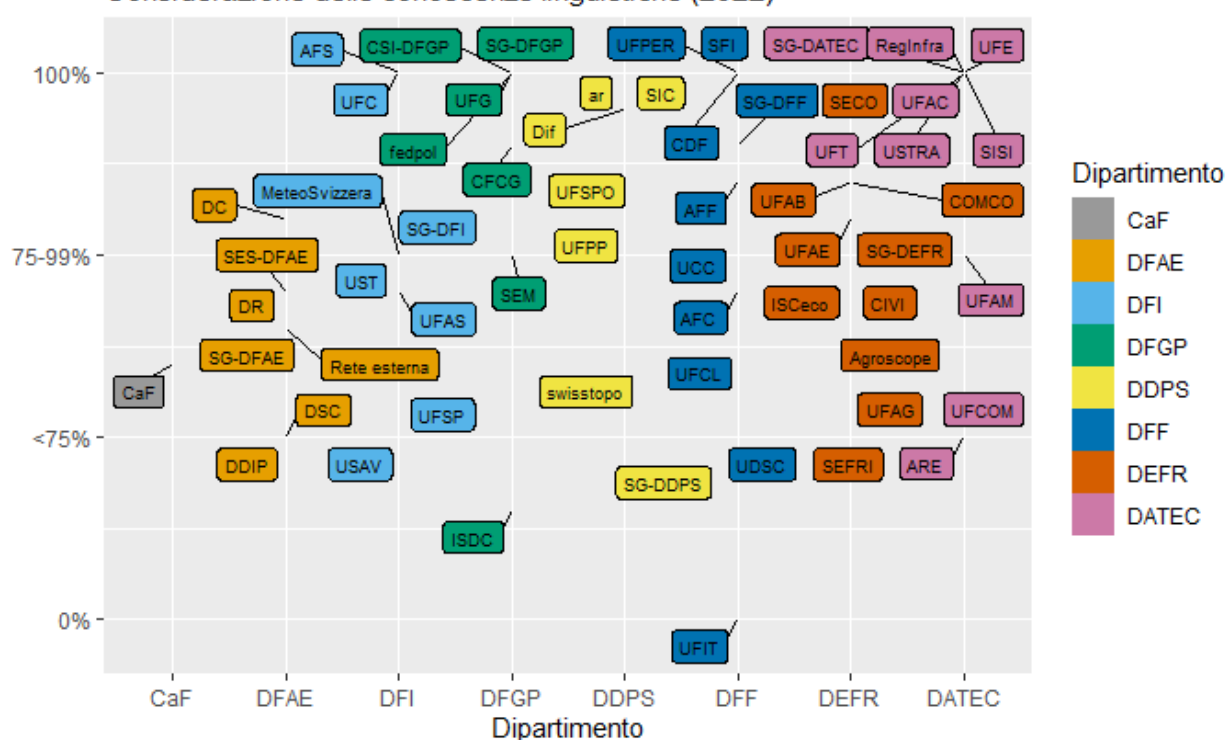


Figura 16

L'unica UA che ha indicato di non aver mai tenuto conto delle conoscenze relative alle lingue ufficiali a nessun livello gerarchico è l'UFIT¹⁰. In generale, le UA dei vari dipartimenti sono distribuite in modo relativamente uniforme sui valori < 75–100 %. Una buona parte delle UA ha indicato il valore massimo per tutte le classi di stipendio. Tale tendenza si è rafforzata tra il 2018 e il 2022, come dimostrato dalla maggiore concentrazione di UA vicine al valore 100 % nella figura 16. Quasi tutte le UA del DFGP tengono sempre o quasi sempre in considerazione le conoscenze linguistiche nella valutazione annuale delle prestazioni. Tuttavia, l'ISDC rappresenta un'eccezione, passando dal 100 % per tutte le classi di stipendio nel 2018 a < 75 % per le classi 1–29 e 0 % per le classi 30–38 nel 2022¹¹.

Rappresentanza delle comunità linguistiche nell'Amministrazione federale

Misure più efficaci per ridurre gli scarti tra la situazione effettiva e quella auspicata in merito alla rappresentanza delle comunità linguistiche

I dati riportati nelle figure 17 e 18 si riferiscono alle misure volte a ridurre gli scarti tra la situazione effettiva e quella auspicata in merito alla rappresentanza delle comunità linguistiche nel 2018 e nel 2022. Nello specifico, nel questionario veniva chiesto alle UA di indicare, tra le cinque opzioni seguenti, al massimo due misure:

1. buone conoscenze linguistiche dei colleghi, che permettono ai collaboratori di comunicare nella loro prima lingua (misura 1);
2. buone conoscenze linguistiche dei superiori, che permettono ai collaboratori di comunicare nella loro prima lingua (misura 2);
3. documenti amministrativi, comunicazioni interne e regolamenti disponibili nella prima lingua dei collaboratori (misura 3);
4. possibilità di effettuare il lavoro mobile in regioni periferiche (misura 4);
5. iniziative mirate volte a promuovere le comunità linguistiche sottorappresentate (tramite manifestazioni o il coinvolgimento del personale) (misura 5).

I grafici vanno letti come segue¹²: ogni etichetta è associata a un'UA e, per facilitare la lettura, al colore del dipartimento di appartenenza. Ad ogni etichetta corrisponde una coordinata «x» (orizzontale) e una coordinata «y» (verticale), che sono collegate all'etichetta con una linea. Per esempio, la rete esterna presenta le coordinate 1 e 2 nella figura 17, che corrispondono alle misure 1 e 2 dell'elenco; la SECO presenta le coordinate 4 e 5, che corrispondono invece alle misure 4 e 5 e così via. Se le due coordinate sono uguali, significa che l'UA in questione ha indicato una sola misura. Per esempio, MeteoSvizzera, per il 2018, ha indicato solamente la misura 2, risultando quindi nelle coordinate 2 e 2.

¹⁰ Tale UA ha indicato che nell'ambito delle tecnologie dell'informazione, ci si concentra maggiormente sull'inglese: «Im IT-Umfeld liegt der sprachliche Fokus mehr auf Englisch. Sprachkurse wurden in FR, IT, DE und EN angeboten».

¹¹ Tale UA ha fornito la spiegazione seguente: « Les RH considèrent que l'ordonnance fédérale sur les langues ne peut pas être appliquée à la plupart des postes en raison de la vocation internationale de l'institut ».

¹² Ciò si applica a tutti i grafici dello stesso tipo presenti nel resto del documento.

Misure più efficaci (2018)

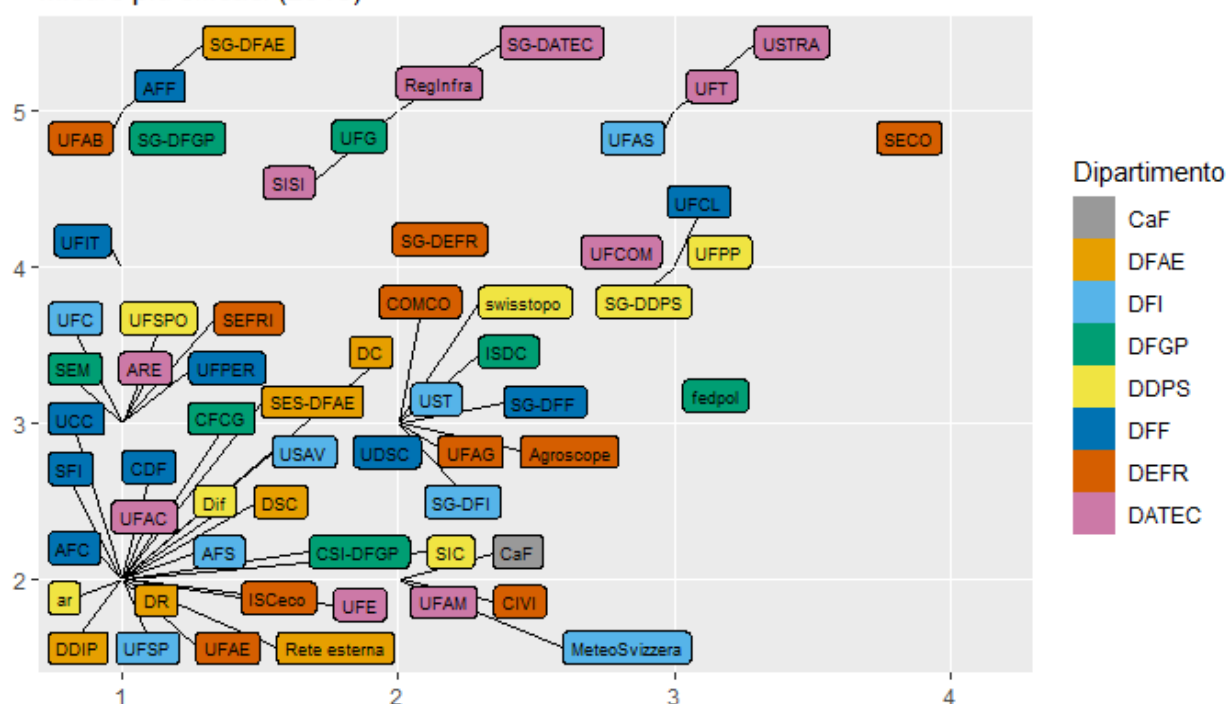


Figura 17

Misure più efficaci (2022)

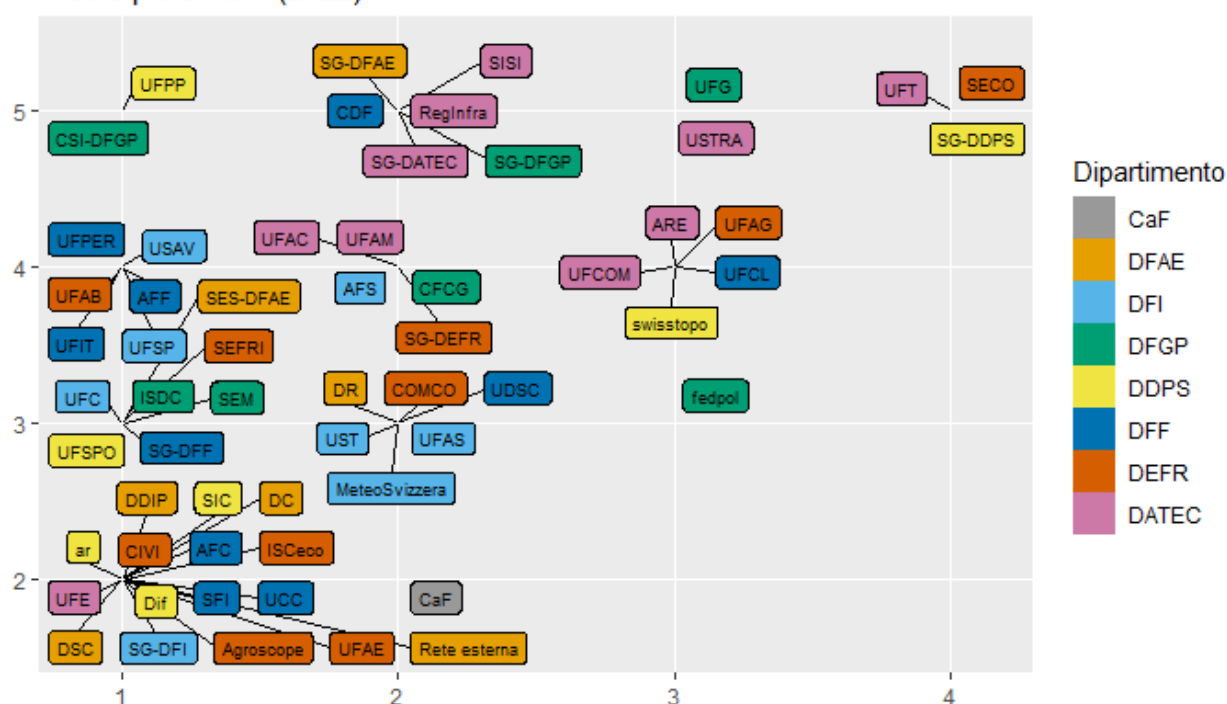


Figura 18

Si nota che le misure indicate più frequentemente nel 2018 sono le misure 1, 2 e 3 (cfr. l'elenco numerato soprariportato), in varie combinazioni. La combinazione di misure 1 e 2 è risultata essere la più ricorrente, ad eccezione unica della SECO, che ha indicato nel 2018 le misure 4 e 5, ossia le meno frequenti nella

Il lavoro mobile quale misura per ridurre gli scarti tra la situazione effettiva e quella auspicata in materia di rappresentanza delle comunità linguistiche

1. aumentare la quota di collaboratori che vivono in regioni periferiche (figura 19);
2. aumentare la quota di collaboratori appartenenti a comunità linguistiche sottorappresentate (figura 20).

Lavoro mobile (collaboratori che vivono in regioni periferiche)



Lavoro mobile (membri comunità linguistiche sottorappresentate)

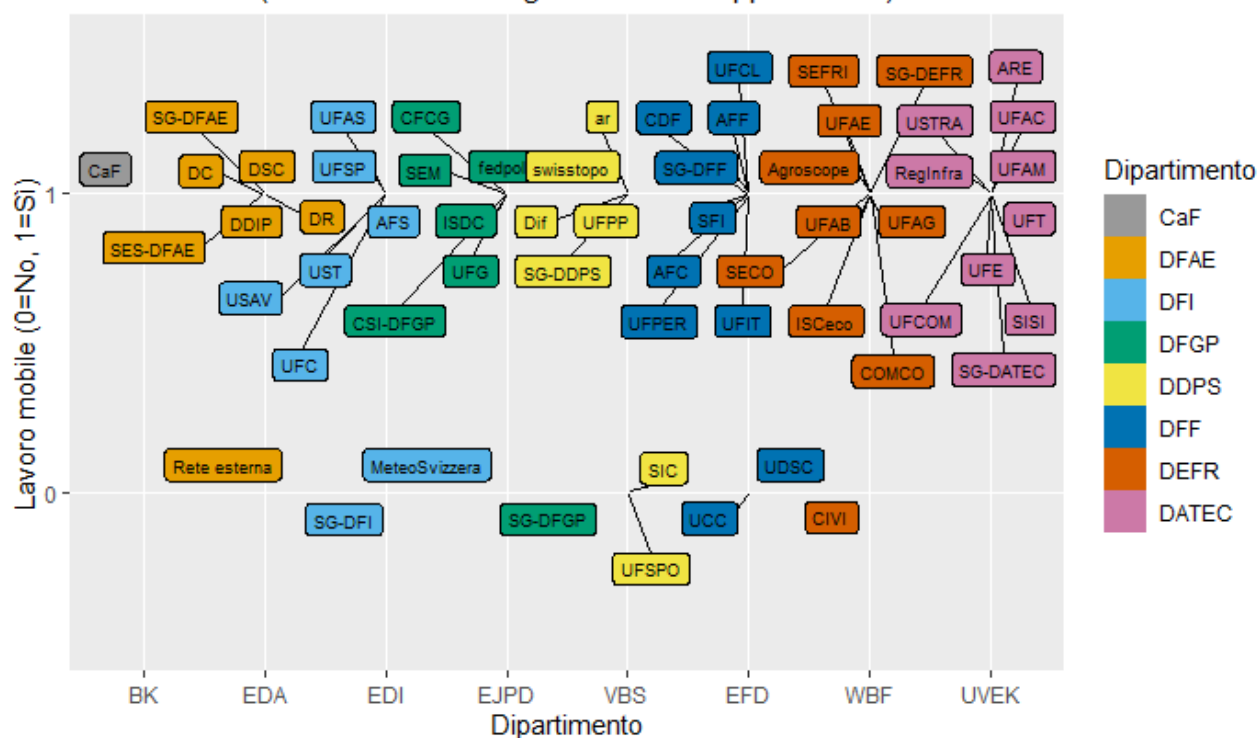


Figura 20

Le figure 21 e 22 forniscono una panoramica relativa alla percentuale di UA di ciascun dipartimento che incentivano il lavoro mobile per uno scopo o l'altro.

Lavoro mobile (regioni periferiche)

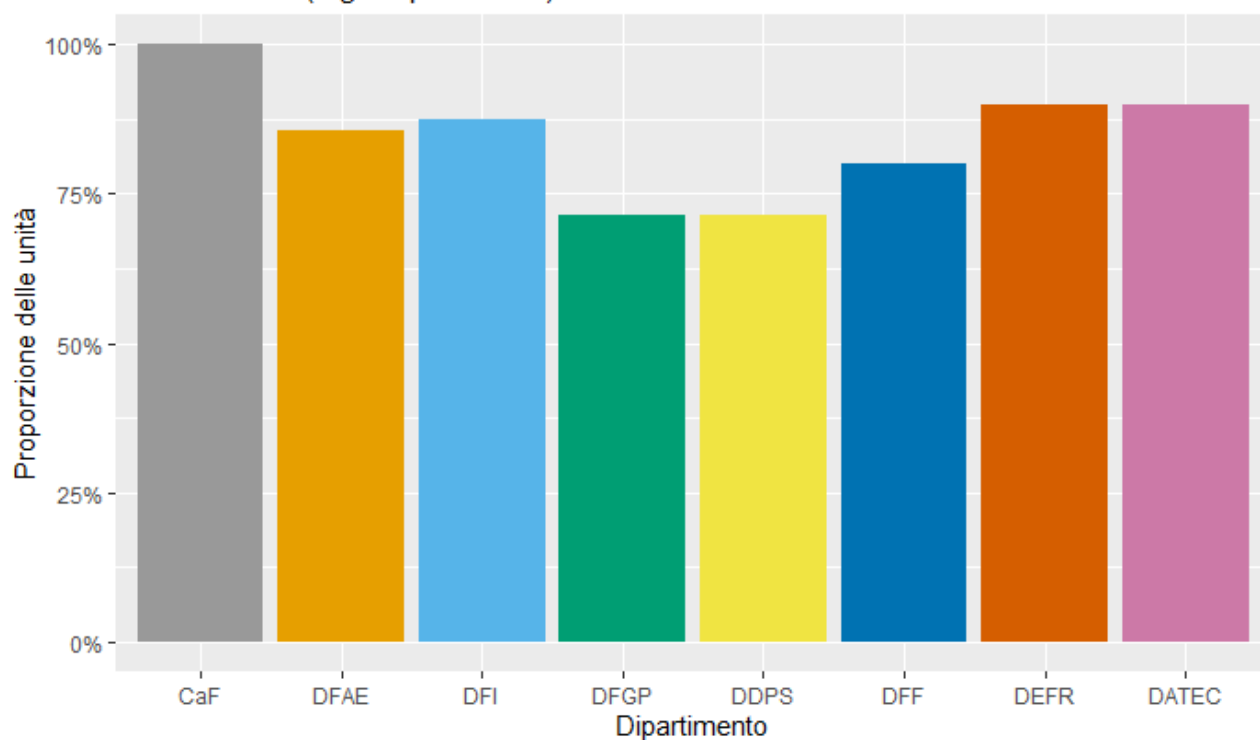


Figura 21

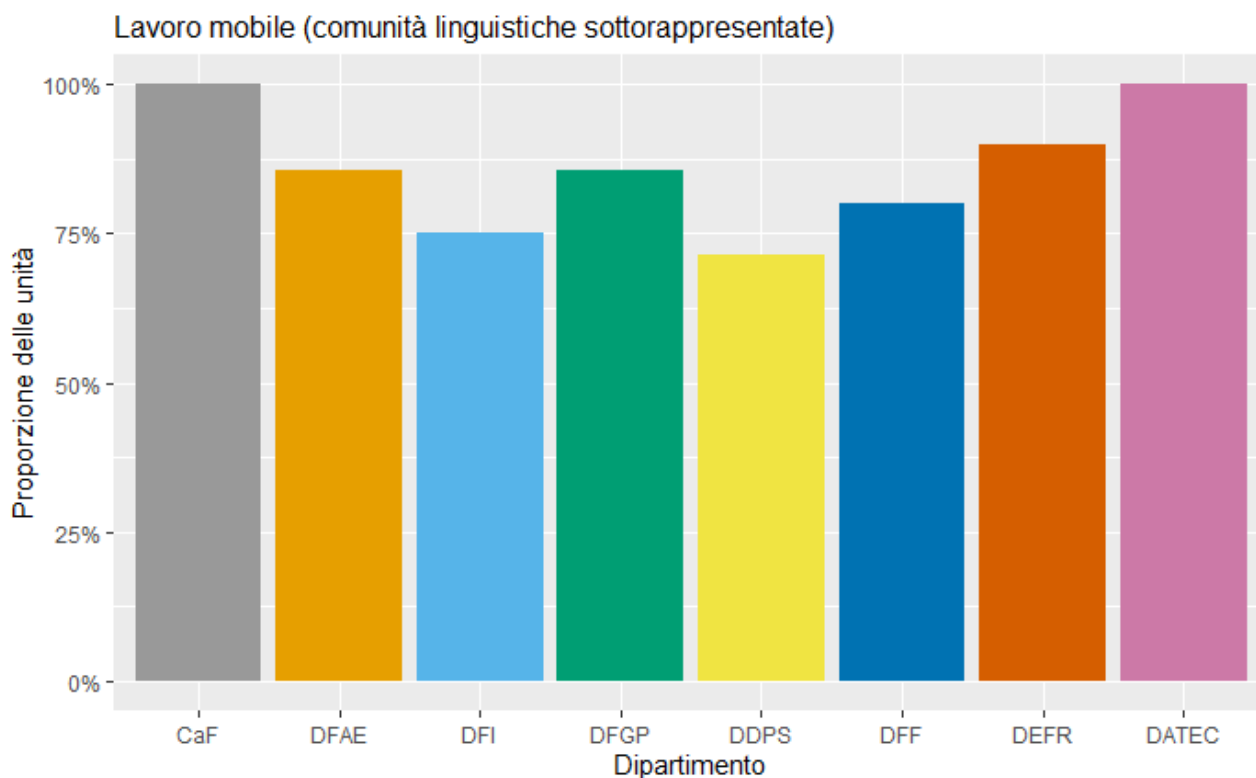


Figura 22

Ad eccezione della CaF, che non presenta UA, la maggior parte delle UA incentiva il lavoro mobile per uno o l'altro dei due scopi, o per entrambi. Quindi, riassumendo:

1. tutti i dipartimenti hanno almeno un'UA che non incentiva il lavoro mobile quale misura per aumentare la quota di collaboratori che vivono in regioni periferiche;
2. tutti i dipartimenti hanno almeno un'UA che non incentiva il lavoro mobile quale misura per aumentare la quota di collaboratori appartenenti a comunità linguistiche sottorappresentate, ad eccezione del DATEC, dove tutte le UA incentivano il lavoro mobile a questo scopo.

Conoscenze linguistiche

Procedura comune

Definizione di una procedura comune per gestire le divergenze tra le conoscenze linguistiche effettive e auspiccate: creazione di condizioni quadro comuni. Le UA hanno dovuto indicare le varie misure adottate per ridurre le divergenze tra le conoscenze linguistiche effettive del personale e quelle auspiccate nonché le misure messe in atto per migliorare tali conoscenze. Le figure 23 e 24 indicano a quale livello è stata coordinata la procedura comune per la gestione delle divergenze tra le conoscenze linguistiche effettive e quelle auspiccate nel 2018 e nel 2022¹³. Sulla base di quattro opzioni, le UA hanno potuto indicare se le misure:

1. non erano state coordinate a nessun livello;
2. erano state coordinate all'interno dell'unità amministrativa (divisione, sezione ecc.);
3. erano state coordinate a livello di UA;
4. erano state coordinate a livello dipartimentale.

¹³ I dati riguardanti l'Aggruppamento Dif non sono disponibili.

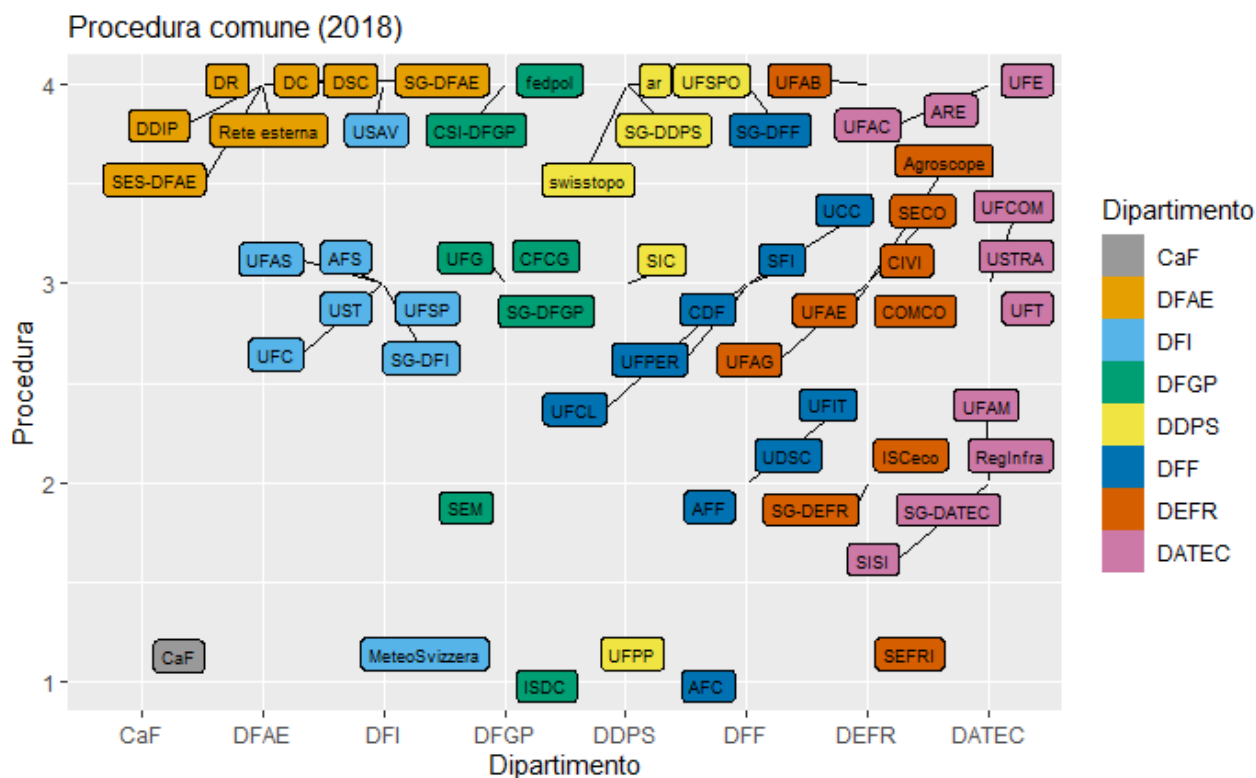


Figura 23

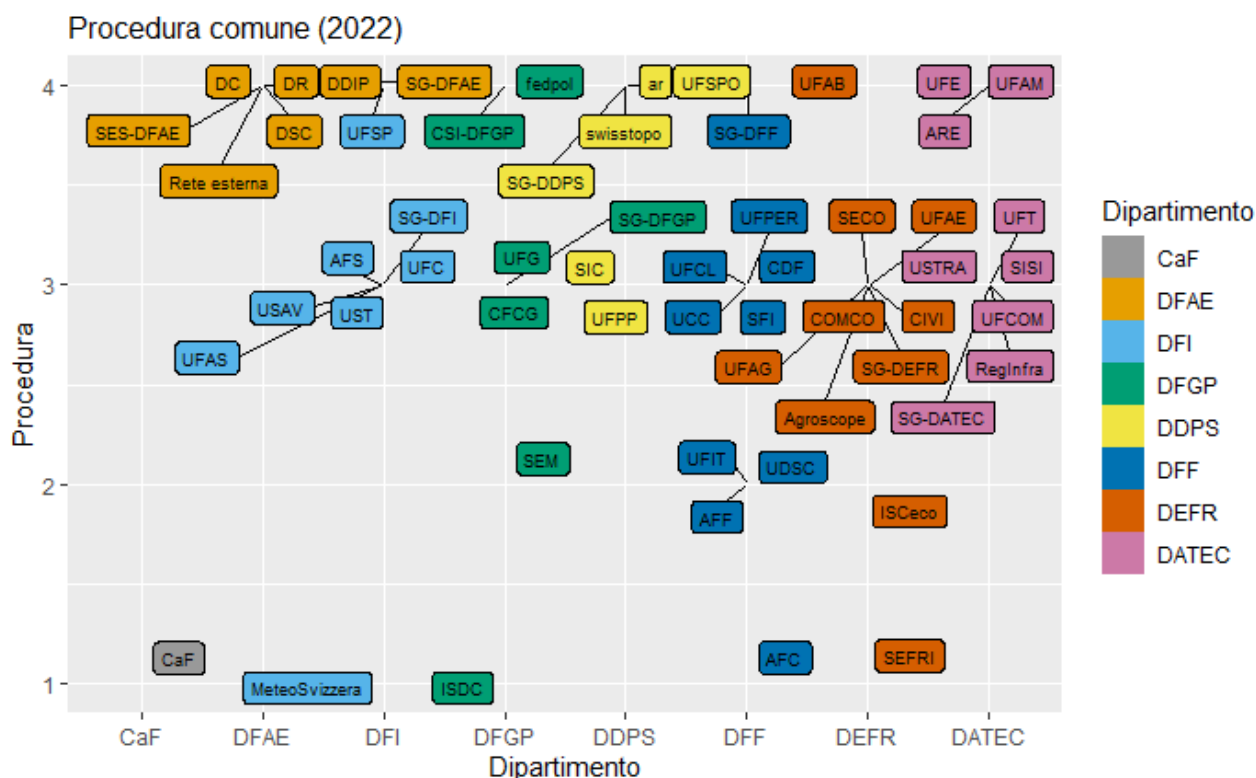


Figura 24

Emerge chiaramente che poche UA hanno indicato che nel 2018 non c'è stato alcun coordinamento nell'attuazione di una procedura comune. Ancora meno UA hanno indicato tale opzione per il 2022, ad esempio l'UFPP è passato da non coordinare le misure a nessun livello a coordinarle a livello di UA. È inoltre interessante notare che non vi è alcuna coerenza tra le risposte delle UA dei vari dipartimenti, in quanto

diverse UA all'interno dello stesso dipartimento hanno indicato livelli di coordinamento differenti. L'unica eccezione è rappresentata dal DFAE, in cui tutte le UA hanno indicato che il coordinamento delle misure avviene a livello dipartimentale (4).

Analisi ed eliminazione degli scarti tra situazione effettiva e auspicata in merito alle conoscenze linguistiche: misure adottate, per funzione

Il divario tra le conoscenze linguistiche effettive e auspicte indica le misure prioritarie che devono essere adottate in base alla funzione. Le UA hanno potuto indicare quali erano le misure volte ad appianare le divergenze tra le conoscenze linguistiche effettive e auspicte messe in atto per ogni classe di stipendio¹⁴. Le opzioni disponibili erano le seguenti:

1. i collaboratori sono stati invitati a partecipare a diversi corsi di lingua (misura 1);
2. i collaboratori sono stati invitati a partecipare a corsi relativi alla lingua maggiormente utilizzata sul luogo di lavoro (misura 2);
3. i collaboratori con una differenza di due o più livelli del QCER sono stati invitati a partecipare a un corso di lingua (misura 3);
4. tutti i collaboratori con lacune linguistiche sono stati invitati a partecipare a corsi di lingua (misura 4);
5. i collaboratori prossimi al pensionamento sono stati invitati a partecipare a corsi di lingua (misura 5);
6. i nuovi collaboratori che presentano lacune linguistiche sono stati invitati a partecipare a corsi di lingua (misura 6).

I risultati sono riportati nelle figure a seguire.

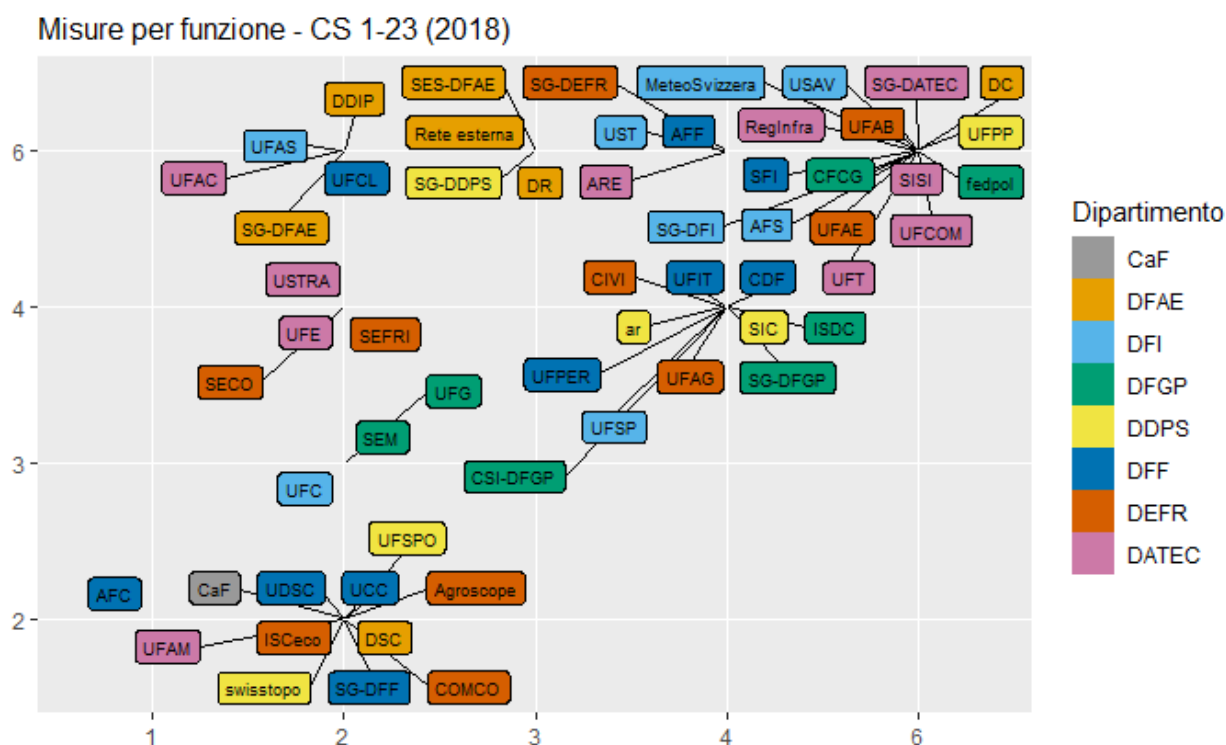


Figura 25

¹⁴ Le informazioni dell' Aggruppamento Dif non sono disponibili per il 2018. Analogamente, le informazioni per le classi di stipendio 34–38 dell'UA UFSPPO e della SG-DDPS non sono disponibili per gli anni 2018 e 2022.

Misure per funzione - CS 24-29 senza funzione di condotta (2018)

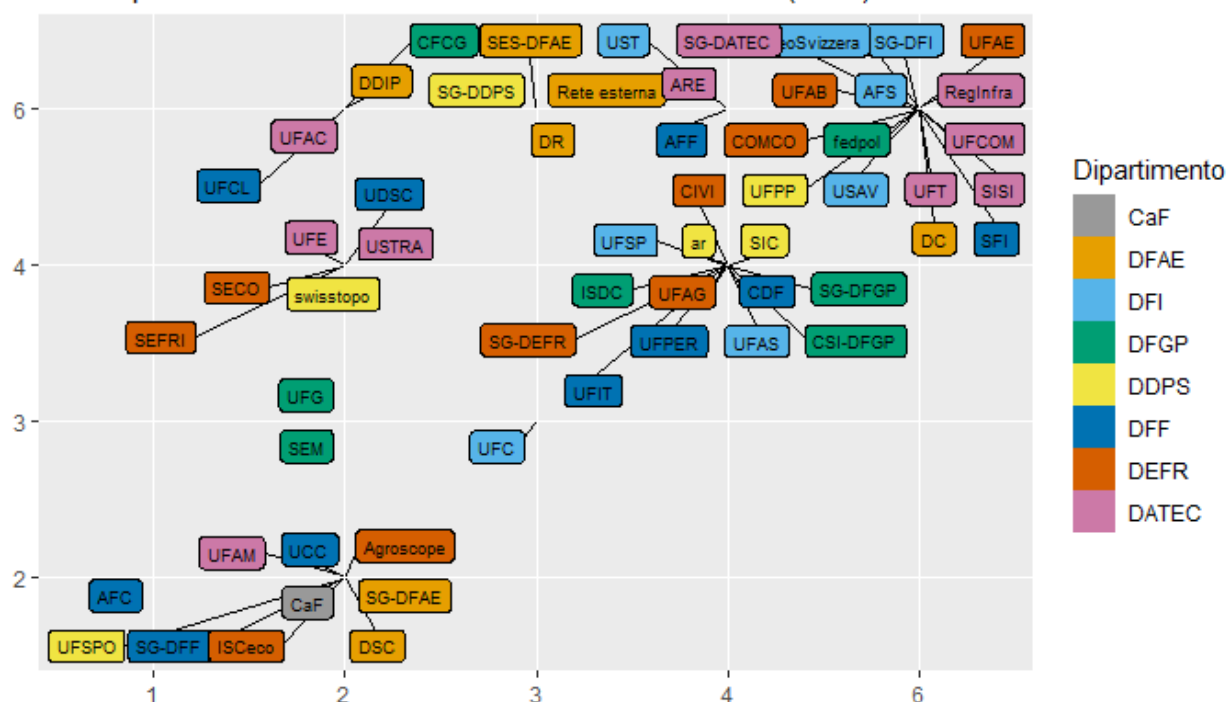


Figura 26

Misure per funzione - CS 24-29 con funzione di condotta (2018)

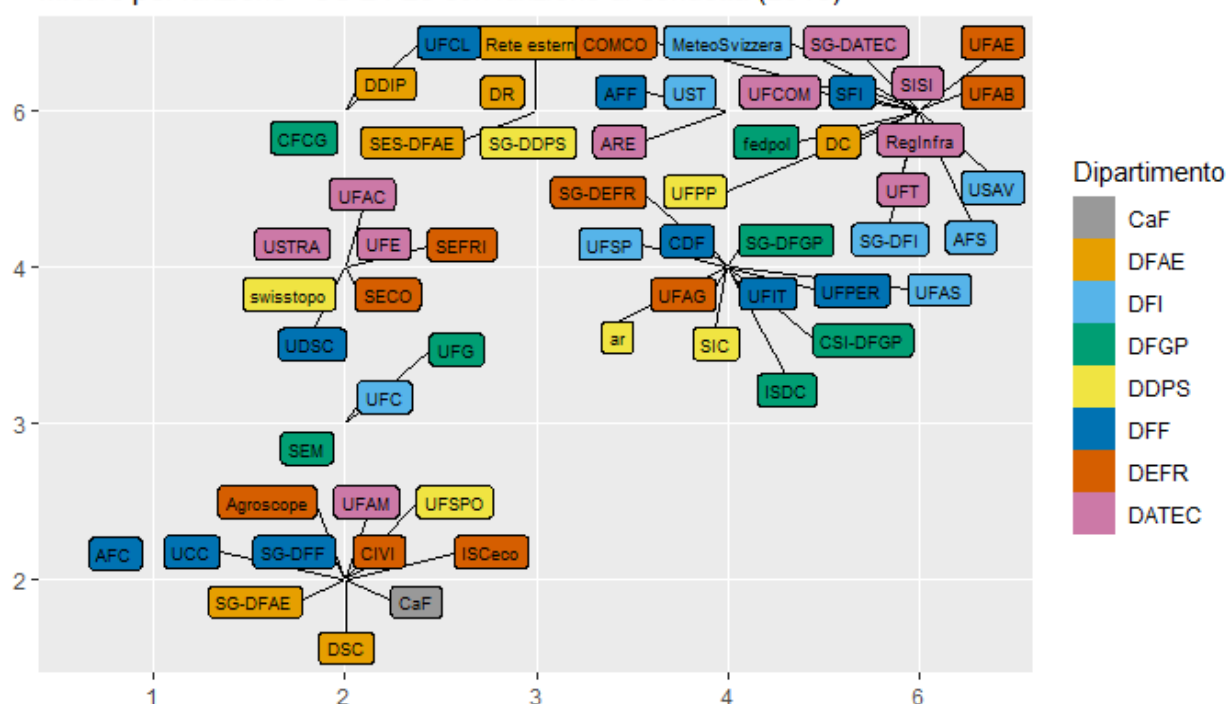


Figura 27

[illegible]

Misure per funzione - CS 34-38 (2018)

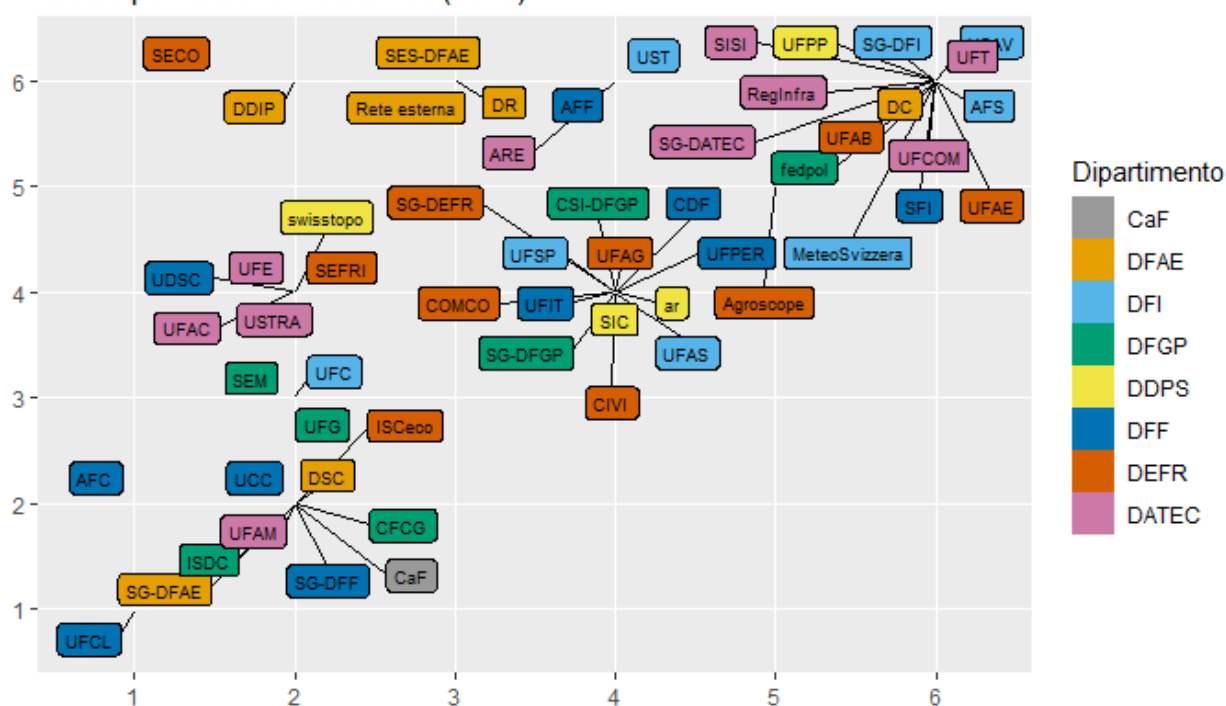


Figura 29

Misure per funzione - CS 1-23 (2022)

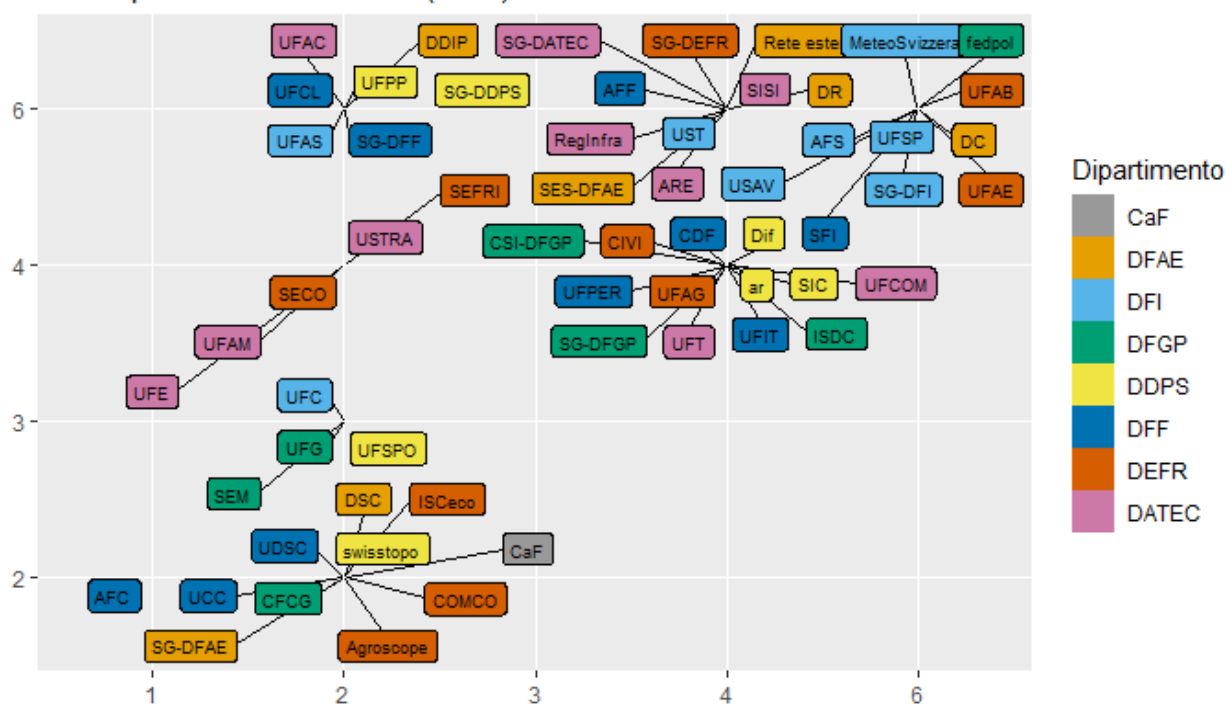


Figura 30

Misure per funzione - CS 24-29 senza funzione di condotta (2022)

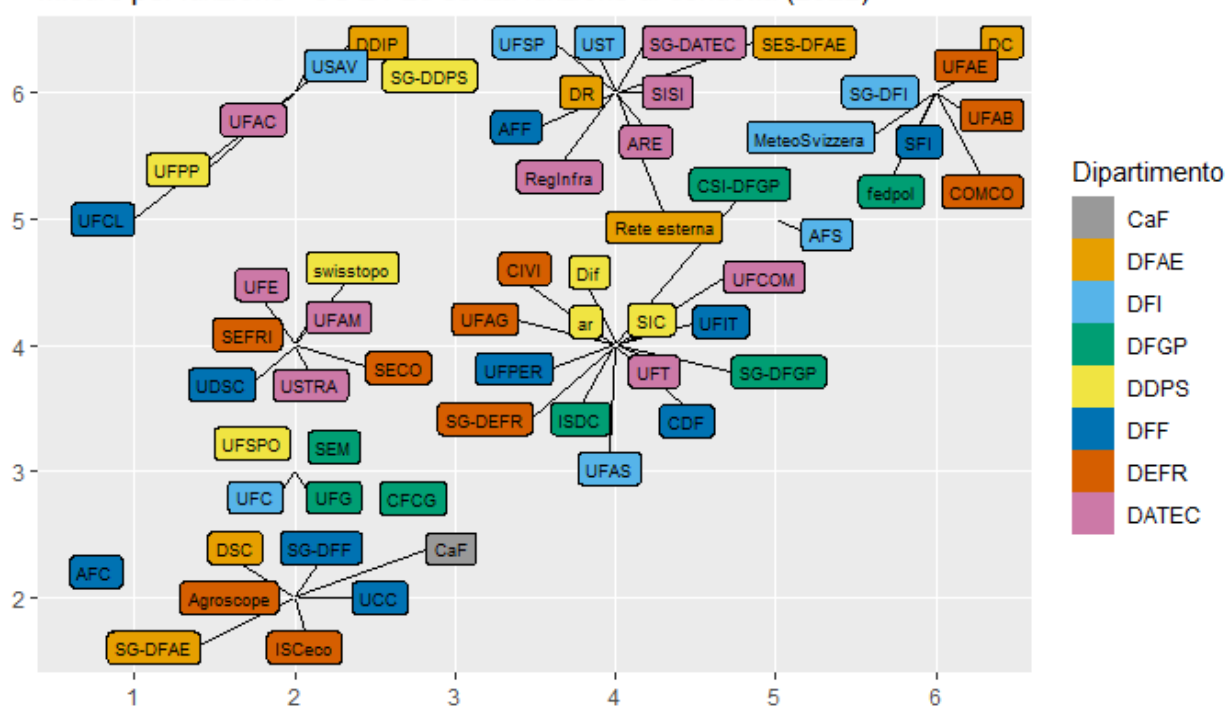


Figura 31

Misure per funzione - CS 24-29 con funzione di condotta (2022)

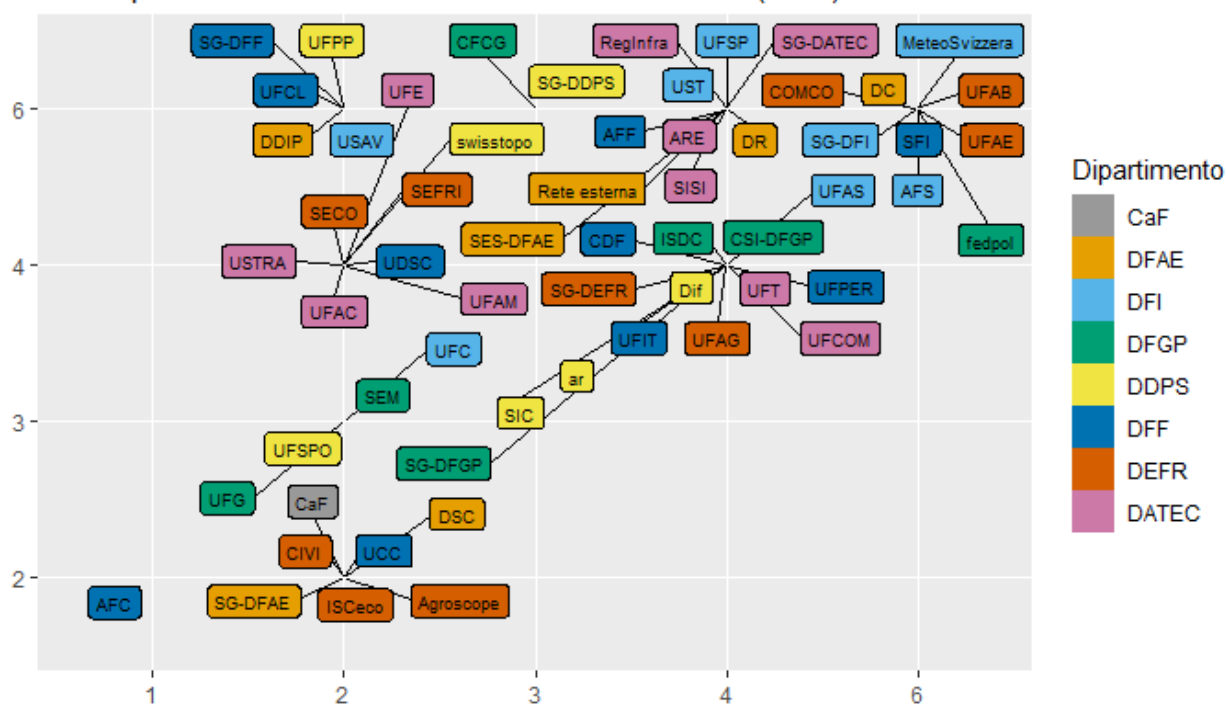


Figura 32

Misure per funzione - CS 30-33 (2022)

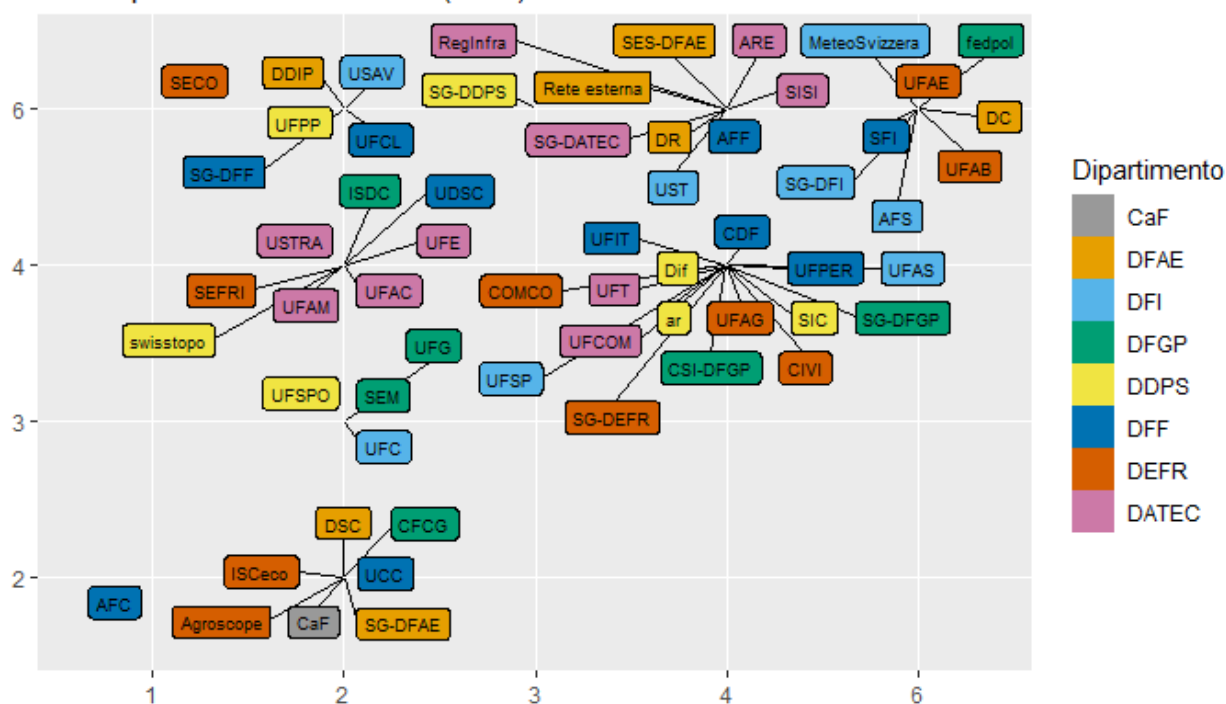


Figura 33

Misure per funzione - CS 34-38 (2022)

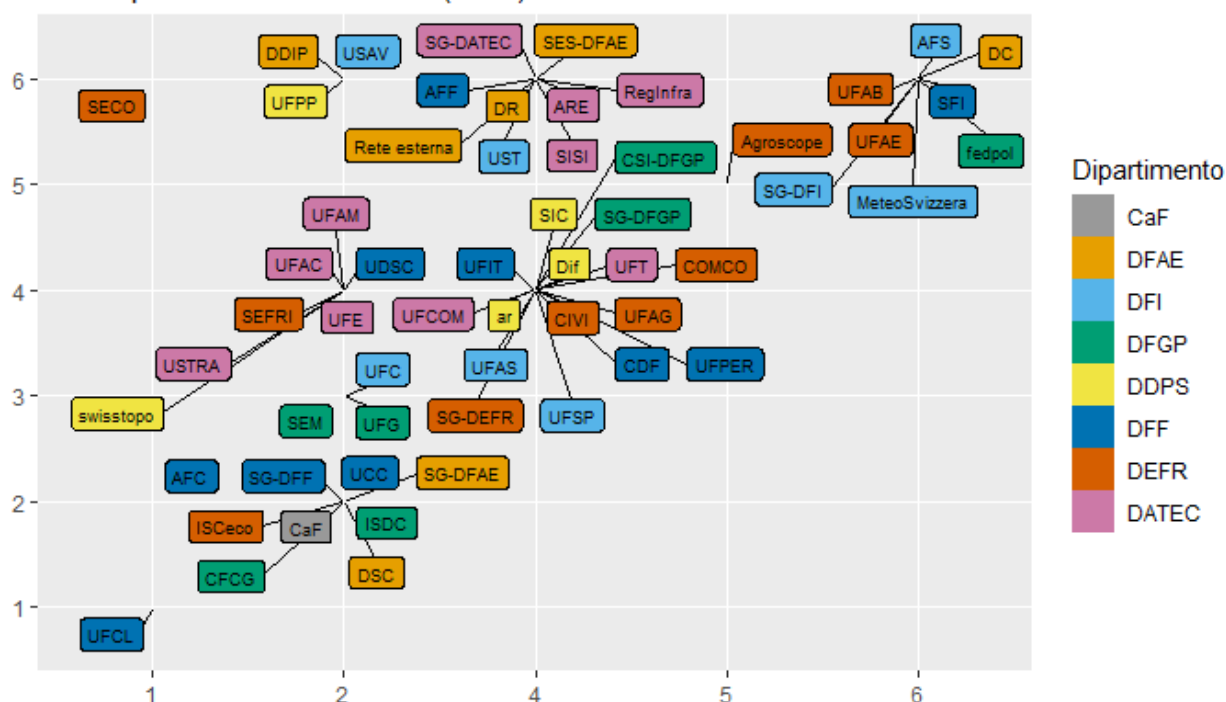


Figura 34

Visto il numero elevato di grafici a disposizione, si effettuano considerazioni a livello globale. In primo luogo, si nota che la misura adottata più frequentemente riguarda i nuovi collaboratori che presentano una divergenza tra le conoscenze linguistiche effettive e quelle auspiccate e che sono pertanto invitati in via prioritaria a frequentare corsi di lingua (misura 6 dell'elenco). Tale opzione si riscontra in particolare nel 2018. Le misure non riguardano mai i collaboratori prossimi al pensionamento (misura 5), ad eccezione dell'UA Agroscope, che ha indicato che ciò è avvenuto per le classi di stipendio 34–38 nel 2018 e nel 2022¹⁵. In generale, si osserva che la misura volta a migliorare le conoscenze della lingua maggiormente utilizzata sul luogo di lavoro e quella adottata per colmare le lacune dei livelli del QCER non giocano un ruolo particolarmente rilevante.

Misure più efficaci per migliorare le conoscenze linguistiche

La successiva serie di dati riguarda le misure più efficaci volte a migliorare le conoscenze linguistiche¹⁶. Tra le seguenti opzioni, le UA hanno potuto indicare fino a un massimo di due misure per il 2018 e il 2022:

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

¹⁵ Anche l'UA AFS ha selezionato, per il 2022, la misura 5 per le classi di stipendio 24–28 senza funzioni dirigenziali. Tuttavia, occorre verificare se si tratta di un errore, in quanto l'UA in questione ha indicato la misura 6 in tutti gli altri casi e per entrambi gli anni oggetto d'esame.

¹⁶ I dati riguardanti l'Aggruppamento Dif non sono disponibili per l'anno 2018.

Misure più efficaci per migliorare le conoscenze linguistiche (2018)

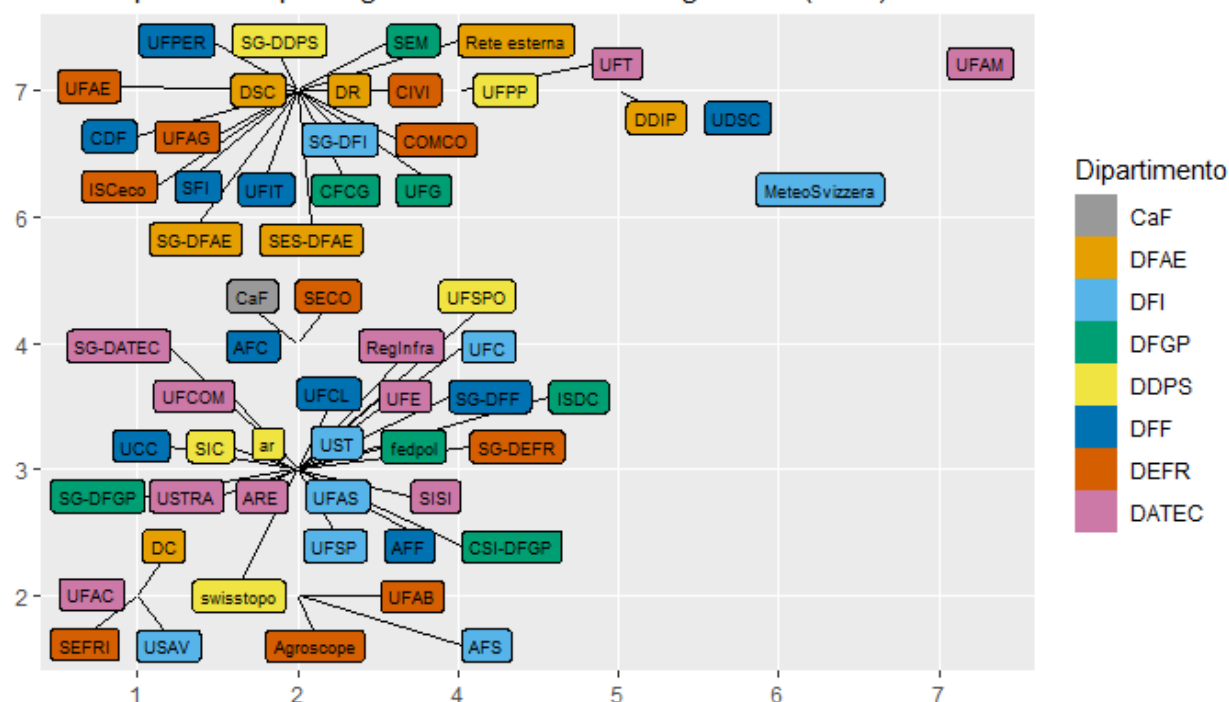


Figura 35

Misure più efficaci per migliorare le conoscenze linguistiche (2022)

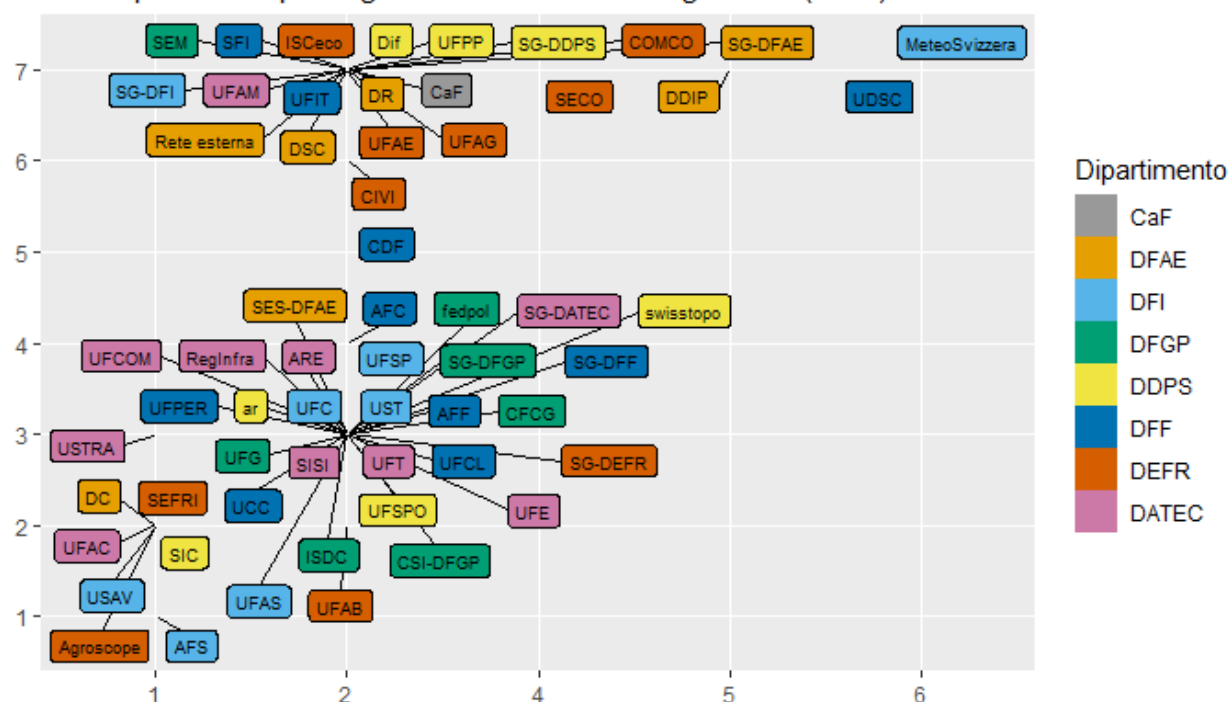


Figura 36

Salvo rare eccezioni, le combinazioni più frequenti sono «2+3» e «2+7» (cfr. elenco). Ciò significa che la maggior parte delle misure volte a migliorare le conoscenze linguistiche consiste nel finanziamento di corsi da parte del datore di lavoro, nella messa a disposizione di tempo di lavoro per poterli frequentare e nell'avere un certo riguardo nei confronti delle richieste dei collaboratori.

Inoltre, le UA hanno potuto indicare se hanno avviato iniziative interne che perseguono lo stesso obiettivo¹⁷. Le opzioni a disposizione erano le seguenti:

- ### Iniziative interne volte a migliorare le conoscenze linguistiche (2018)



27

Iniziative interne volte a migliorare le conoscenze linguistiche (2022)

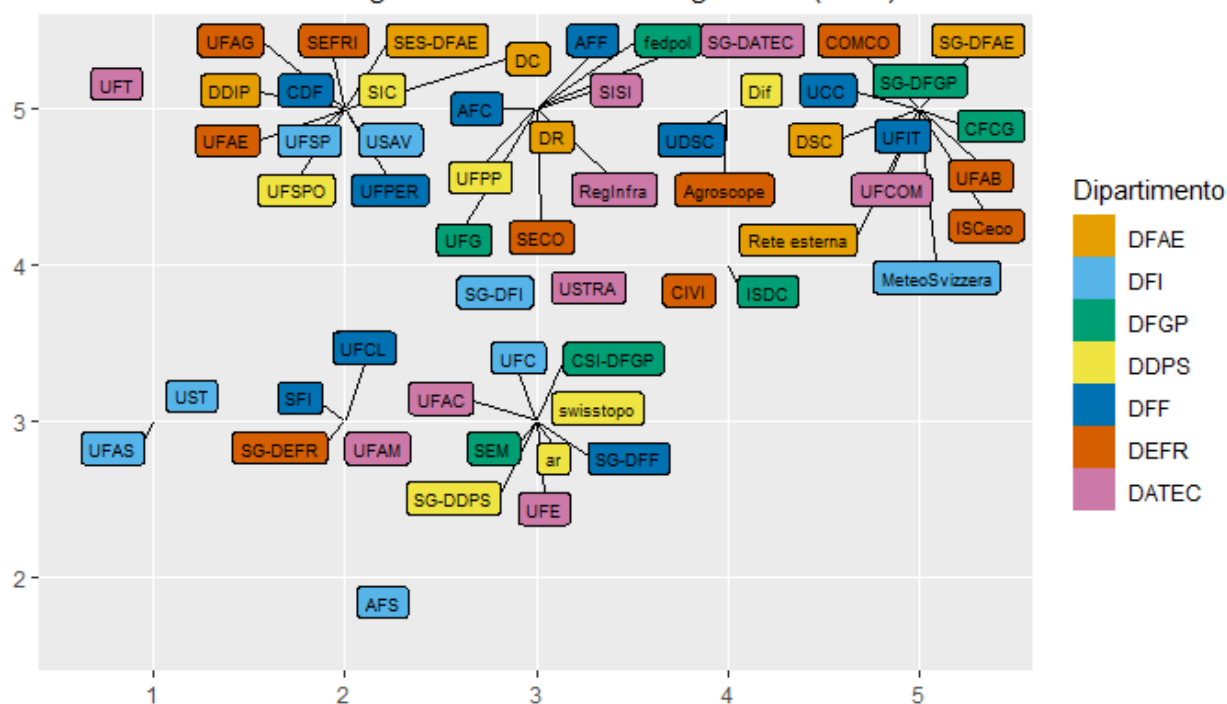


Figura 38

Nel 2018, la stragrande maggioranza delle UA ha usufruito di corsi di lingua specializzati, ricorrendo eventualmente anche ad altre iniziative, quali tandem linguistici e incontri in cui si parlano più lingue; nel 2022 quest'ultima opzione ha riscontrato maggiore successo.