



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF

**Delegata federale al plurilinguismo**

---

## **Allegato 3**

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

---

### **Cancelleria federale (CaF)**

La CaF garantisce la continuità nell'ambito del plurilinguismo istituzionale, segnatamente nel quadro della comunicazione, delle pubblicazioni ufficiali e del coordinamento dei servizi linguistici dell'Amministrazione federale.

Lo stesso vale per il plurilinguismo individuale: per il 2015 la CaF si è imposta come obiettivo l'analisi delle nuove disposizioni dell'ordinanza sulle lingue e l'implementazione delle misure necessarie (CaF: obiettivi 2015, n. 3).

Rappresentanza qualitativa e quantitativa delle comunità linguistiche. Consolidamento e ottimizzazione dei valori obiettivo interni entro la fine del 2015; francese +2 %; italiano +1 %; romancio +0,5 %.

### **Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE)**

Dall'analisi nell'arco di parecchi anni emerge che presso il DFAE le quote dei gruppi linguistici sono molto costanti, grazie a un tasso di fluttuazione moderato e a un'equilibrata selezione degli appartenenti ai vari gruppi linguistici. Si riscontra una forte rappresentanza della comunità di lingua tedesca e francese in tutti i comparti del DFAE. Nell'ambito della selezione del personale i criteri del plurilinguismo vengono osservati in modo mirato. In base ai requisiti delle direttive rielaborate sul plurilinguismo, il DFAE, nell'ambito della sua politica di reclutamento del personale, ha un particolare riguardo per le candidature di persone di madrelingua italiana e romancia.

Affinché si possa ottenere un quadro realistico della composizione linguistica presso il Dipartimento, è importante che i collaboratori di madrelingua italiana e romancia indichino la loro lingua madre in fase di assunzione, anche se si esprimono fluentemente in tedesco. Sarebbe auspicabile poter presentare i collaboratori bilingui come tali nel sistema BV PLUS, in modo che possa emergere un quadro realistico dell'effettivo plurilinguismo. Presso il DFAE, che opera a livello internazionale, le competenze linguistiche e la conoscenza di lingue straniere dei collaboratori sono sostanzialmente solide e molte persone parlano più lingue.

La nuova ordinanza sulle lingue, entrata in vigore il 1° ottobre 2014, prevede, ai sensi dell'articolo 8 capoverso 1 lettere a-c, che i quadri di livello medio dell'Amministrazione federale possiedano buone conoscenze attive in almeno una seconda lingua ufficiale e, se possibile, conoscenze passive in una terza lingua ufficiale. I quadri superiori e i quadri di livello medio con funzioni dirigenziali devono invece disporre di buone conoscenze attive in almeno una seconda lingua ufficiale e di conoscenze passive in una terza lingua ufficiale. A tal fine l'offerta linguistica interna già sfruttata attivamente presso il DFAE viene estesa dal 2015 anche alla lingua italiana. Inoltre la sezione organizza eventi per la promozione delle lingue parlate dalle minoranze e per la molteplicità culturale. In questo modo tutti i collaboratori del DFAE possono ampliare il loro orizzonte linguistico. La sezione pari opportunità fornisce una consulenza a squadre, superiori e collaboratori in tutte le questioni che hanno una relazione diretta con la nuova ordinanza sulle lingue.

### **Dipartimento federale dell'interno (DFI)**

Il DFI riformulerà le proprie priorità tematiche alla fine del 2015 e converrà con i direttori degli Uffici le misure valide per la durata della nuova legislatura.

### **Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP)**

La ridefinizione dei requisiti linguistici dei collaboratori richiede un'avveduta pianificazione dei provvedimenti in materia di formazione. Occorre procedere in funzione delle necessità, con il coinvolgimento di tutti gli attori (datori di lavoro, collaboratori attuali e nuovi, delegata al plurilinguismo, responsabili per il plurilinguismo dei dipartimenti e degli Uffici). In questo senso non bisogna trascurare il quadro temporale delle misure d'attuazione, dato che questa operazione richiede tempo. Nella lettera del 25 settembre 2014 della delegata al plurilinguismo viene abbozzata l'attuazione delle nuove basi giuridiche, alle quali possiamo in linea di principio dare il nostro sostegno. I temi del programma quadriennale in corso (2012–2015) rivestiranno un ruolo di primo piano anche nel 2015.

Per l'applicazione del telelavoro sono determinanti le direttive sul telelavoro nell'Amministrazione federale. Nella misura in cui le condizioni quadro sono adempite, le unità amministrative possono definire liberamente l'ambito del telelavoro e ricorrere a questa forma di lavoro anche ai fini della promozione delle minoranze linguistiche. In ogni caso occorre tenere conto delle esigenze aziendali.

### **Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS)**

Le analisi approfondite che sono state effettuate hanno mostrato in modo chiaro che presso il DDPS esiste un considerevole potenziale di miglioramento per quanto riguarda la rappresentanza delle minoranze linguistiche.

Come descritto nel capitolo 4, a fine 2011 nei dipartimenti sono state decise diverse misure, che non hanno però ancora esplicitato i loro effetti ovunque e nella stessa misura. Ora che sono stati definiti i principi fondamentali per il reclutamento, l'assunzione e lo sviluppo, in futuro occorrerà attuare in modo ancora più coerente le misure decise.

Ai fini della futura promozione del plurilinguismo individuiamo, a livello dipartimentale, le seguenti possibili priorità:

- proseguimento delle misure avviate;
- rinnovato impegno dei responsabili delle decisioni d'intesa con i responsabili del plurilinguismo dei dipartimenti;
- coinvolgimento interno ed esterno di candidate e candidati delle minoranze linguistiche;
- sensibilizzazione dei superiori gerarchici e delle risorse umane sulla tematica attraverso informazioni adeguate e misure di formazione (CFAF);
- formazione e perfezionamento dei collaboratori nelle lingue ufficiali;
- eliminazione delle lacune in occasione della rilevazione dei dati in collaborazione con l'UFPER.

### **Dipartimento federale delle finanze (DFF)**

Il raggiungimento dei valori auspicati a livello di unità amministrativa è un obiettivo molto ambizioso. Come si evince dal rapporto, rivestono un ruolo importante fattori difficilmente influenzabili quali il posto, il mandato di un'unità amministrativa – nell'ottica di un efficiente adempimento dei compiti, ad es. presso le dogane o l'AFC – e i gruppi professionali, ad esempio presso l'UFIT.

Inoltre lo sviluppo dei valori sarà lento, a seguito della bassa fluttuazione lorda in generale e, in particolare, al livello dei quadri. Un approccio promettente, che con il passare del tempo si ripercuoterà positivamente anche sui valori obiettivo, è costituito dalla promozione individuale del plurilinguismo presso i quadri. La delegata al plurilinguismo ha previsto misure al riguardo e in parte le ha già attuate.

Le nuove possibilità tecniche date dall'Unified Communication and Collaboration (UCC) influenzeranno molto positivamente le condizioni quadro per il telelavoro. Così, in futuro, potrà essere promosso in modo più incisivo il lavoro indipendente dall'ubicazione. Anche in questo caso ne conseguirebbero effetti positivi sull'andamento dei valori obiettivo.

### **Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)**

Il gruppo di lavoro dipartimentale «Diversity Management» si dedica al coordinamento tra gli Uffici, cura lo scambio di possibili misure per la promozione del plurilinguismo e fornisce le cifre statistiche. Tutte le unità amministrative del DEFR vi sono rappresentate da una persona, in modo da garantire che il tema del plurilinguismo sia presente in tutto il Dipartimento.

Le diverse misure (allegato 2) vengono proseguite.

### **Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC)**

Il rapporto evidenzia che sono stati profusi sforzi sia per rafforzare la rappresentanza delle minoranze linguistiche sia per promuovere il plurilinguismo e la molteplicità culturale tra i collaboratori. È emerso che l'accettazione presso i collaboratori e i dirigenti viene promossa soprattutto mostrandone direttamente i benefici e cogliendo le loro esigenze (ad es. corsi di lingua, sostegno concreto nell'ambito del processo di reclutamento).

Emerge inoltre che i valori auspicati introdotti con la strategia per il personale 2011–2015 sollecitano oltremisura il nostro Dipartimento e le unità amministrative. Le diverse richieste nei settori diversity – gender, generazioni, lingue, persone con disabilità e multiculturalità – devono essere soddisfatte nella stessa misura; a seguito delle scarse risorse e del ruolo preminente dell'adempimento dei compiti non è sempre un'impresa facile.

Per i prossimi anni si prevedono ulteriori progressi, in quanto la misura finalizzata a un'adeguata rappresentanza dei sessi e delle lingue sarà introdotta a partire da gennaio 2015, conformemente al piano di attuazione della strategia dipartimentale in materia di politica del personale.

Per il seguito dei lavori relativi all'attuazione della nuova ordinanza sulle lingue e delle nuove Istruzioni aspettiamo che la delegata al plurilinguismo ci fornisca le basi e gli strumenti prospettati nella lettera del 25 settembre 2014 ai quadri superiori.