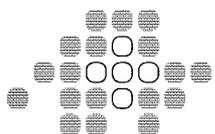


Plurilinguismo nell'Amministrazione federale

Rapporto di valutazione

11 novembre 2004



1. Situazione iniziale

Text Il promovimento del plurilinguismo nell'Amministrazione federale è un postulato che il Consiglio federale persegue da oltre 50 anni. Nell'ambito della pubblicazione, il 18 ottobre 2000, del suo ultimo rapporto sul promovimento del plurilinguismo nel periodo 1996-1999, il Consiglio federale ha affidato diversi mandati al Dipartimento federale delle finanze DFF (Ufficio federale del personale UFPER), come pure ai dipartimenti e alla Cancelleria federale. In particolare ha incaricato l'UFPER di rielaborare le istruzioni sul plurilinguismo del 1997 e di presentare regolarmente un rapporto sull'evoluzione del plurilinguismo.

2. Procedura / metodo

Ai fini dell'allestimento di un resoconto sull'attuazione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale sono stati analizzati dati quantitativi e dati qualitativi.

I dati quantitativi sono stati tratti dal sistema di informazione sul personale BV PLUS (periodo di valutazione: dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2003) e pubblicati nel quadro del resoconto periodico dell'Ufficio federale del personale UFPER (resoconto ai sensi dell'art. 5 LPers, Cockpit HRM ecc.). Rinviamo in questa sede a tali rapporti. Se del caso, i dati quantitativi saranno riportati nel presente breve resoconto.

I dati qualitativi sono stati rilevati nel quadro di una vasta inchiesta sul personale condotta nel 2004. Tutti i collaboratori dell'Amministrazione federale sono stati interpellati sulla qualità di attuazione del plurilinguismo. A titolo completo, i Servizi del personale di tutti gli Uffici sono stati interrogati in merito all'attuazione del plurilinguismo nelle loro unità organizzative. È così possibile delineare un quadro differenziato e rappresentativo dell'Amministrazione federale.

3. Compendio dei punti più importanti

3.1. Risultati dell'analisi quantitativa

Sulla scorta dei dati quantitativi attuali si constata che a livello dell'intera Amministrazione federale la ripartizione dei collaboratori per gruppi linguistici corrisponde nelle grandi linee alle quote dei gruppi linguistici in Svizzera e quindi ai valori che il Consiglio federale si è posto come obiettivo.

Da un confronto pluriennale si evincono pertanto solo fluttuazioni minime tra i diversi gruppi linguistici. Questa circostanza può tra l'altro essere spiegata con le mutazioni nelle quote di popolazione e con la mutata presenza dell'Amministrazione federale nelle regioni linguistiche.

Con riguardo al censimento della popolazione del 2000, per l'intera Amministrazione federale il Cockpit HRM 2004 indica al 1° gennaio 2004 una leggera sovrarappresentanza di collaboratori italofoni (+2,1 punti percentuali) e una leggera sottorappresentanza degli altri tre gruppi linguistici (tedesco: -0,8 punti percentuali; francese: -1,4 punti percentuali; romancio: -0,2 punti percentuali). Se non si considerano i traduttori dell'Amministrazione federale, il quadro si modifica leggermente (tedesco: -0,3 punti percentuali; francese: -1,7 punti percentuali; italiano: +1,9 punti percentuali; romancio: -0,2 punti percentuali).

Nelle classi massime di stipendio (classi 30-38) i collaboratori italofoeni sono lievemente sotto-rappresentati, mentre nelle altre classi di stipendio (classi 1-29) essi sono leggermente sovra-rappresentati. La percentuale di collaboratori francofoeni nelle classi di stipendio 1-23 è inferiore alle quote in Svizzera, mentre nelle classi superiori e massime di stipendio (classi 24-38) essi sono leggermente in sovrannumero. I collaboratori di lingua madre/ufficiale tedesca sono meno rappresentati nelle classi inferiori di stipendio (classi 1-17) e sovrarappresentati nella classi medie (classi 19-23). Nelle classi superiori e massime di stipendio la loro percentuale corrisponde nelle grandi linee alle quote in Svizzera.

In ambito di valutazione del personale non si constatano differenze tra i collaboratori germanofoeni e francofoeni. Si constata invece che i collaboratori italofoeni sono valutati meno frequentemente dei loro colleghi germanofoeni e francofoeni con A+. La maggiore percentuale di collaboratori italofoeni nelle classi inferiori di stipendio e un minore grado di occupazione ne potrebbero essere la ragione.

3.2. Risultati dell'analisi qualitativa

L'inchiesta 2004 concernente il personale mostra che i collaboratori di lingua madre/ufficiale francese e italiana indicano valori di soddisfazione minori e una più forte rassegnazione. Le origini di questo risultato non sono ancora note allo stato attuale dell'analisi.

Due terzi dei collaboratori francofoeni e italofoeni ritengono di poter comunicare nella loro lingua madre sul posto di lavoro. Un terzo lamenta invece il fatto che in presenza di collaboratori di altre lingue i collaboratori germanofoeni parlino il dialetto invece del buon tedesco. L'80 per cento dei collaboratori germanofoeni sono invece dell'avviso che parlerebbero il buono tedesco in presenza di collaboratori di altre lingue.

Il 40 per cento circa dei collaboratori di lingua francese e italiana indica che importanti documenti non sono tradotti nella loro lingua madre.

Nei tre quarti circa degli Uffici interrogati la rappresentanza adeguata dei gruppi linguistici costituisce un obiettivo generale. Solo la metà di essi indica però che le rispettive direzioni hanno ancorato il promovimento del plurilinguismo come importante compito trasversale ad esempio nelle direttive o negli obiettivi dell'Ufficio. Sempre una metà degli Uffici fissa obiettivi (annuali) concreti per il promovimento del plurilinguismo.

Nel caso dei dirigenti, il loro contributo al promovimento del plurilinguismo non viene mai o solo in singoli casi integrato nella concertazione degli obiettivi e valutato in modo corrispondente.

Due terzi delle unità organizzative dispongono di un incaricato del promovimento del plurilinguismo. Nondimeno la metà degli incaricati non ha un mandato concreto, né dispone di mezzi o competenze corrispondenti per adempiere il proprio mandato.

I Servizi del personale interpellati ritengono che i bandi di concorso sono formulati in modo che anche le persone appartenenti a gruppi linguistici sotto-rappresentati si sentano coinvolte. Essi indicano che i posti a concorso nell'Ufficio sono sempre, o perlomeno nella maggior parte dei casi, definiti in rapporto alle necessarie conoscenze linguistiche. Le conoscenze linguistiche dei candidati non sono però mai, o solo in singoli casi, verificate per il tramite di metodi di valutazione riconosciuti. Nel caso di candidature con qualifiche equivalenti, meno della metà degli Uffici oggetto dell'inchiesta attribuisce la precedenza a candidati delle lingue sotto-rappresentate nello stesso Ufficio.

4. Stato di adempimento dei mandati del 18 ottobre 2000 del Consiglio federale

Nel contesto dell'ultimo rapporto completo sullo stato del plurilinguismo nell'Amministrazione federale, il Consiglio federale ha incaricato il 18 ottobre 2000 il DFF (UFPER) di presentare un rapporto periodico sull'evoluzione dei più importanti indicatori relativi al plurilinguismo. Inoltre le istruzioni sul plurilinguismo del 19 febbraio 1997 dovevano essere adeguate a mente degli obiettivi della politica del personale con l'entrata in vigore della LPers e delle sue disposizioni di esecuzione. D'altra parte il Consiglio federale ha incaricato il DFF (UFPER) di elaborare una documentazione di base sul pluralismo culturale e di sviluppare un piano di formazione di base sul plurilinguismo e sul pluralismo culturale. Una guida dovrebbe poi illustrare le possibilità di promovimento della comunità linguistica in ambito di marketing del personale e di procedura di selezione del personale.

Nelle istruzioni rivedute, adottate dal Consiglio federale il 22 gennaio 2003 e poste in vigore il 1° marzo 2003, il controlling e il reporting del plurilinguismo sono disciplinati in modo più preciso. Attualmente l'UFPER presenta nel quadro del Cockpit HRM un rapporto annuale sugli indicatori quantitativi, segnatamente sulla ripartizione delle lingue. Sulla scorta dei risultati dell'inchiesta 2004 concernente il personale, nella quale è altresì confluita un'inchiesta condotta presso i Servizi del personale di tutti gli Uffici, nel quadro del presente rapporto è stato possibile presentare – oltre a dati quantitativi – anche dati qualitativi, rappresentativi dello stato di attuazione delle istruzioni sul plurilinguismo nell'Amministrazione federale.

L'UFPER ha elaborato nel senso di una documentazione di base una guida sul promovimento del plurilinguismo. La guida contiene tra l'altro un catalogo delle misure di promovimento e indicazioni per misure adeguate in ambito di marketing del personale. Parallelamente è stata concepita una formazione per i responsabili del plurilinguismo sul tema plurilinguismo e pluralismo culturale. La formazione è stata avviata con successo nell'estate 2004. La pubblicazione della guida seguirà nel primo semestre del 2005.

Inoltre nel corso degli ultimi anni l'UFPER ha ampliato regolarmente l'offerta di corsi in francese nel suo programma di formazione. Per i collaboratori italofofoni è stata elaborata un'offerta che non ha però potuto essere attuata a causa dell'assenza di domanda. Alcuni Uffici rappresentati nella Svizzera italiana offrono in parte corsi propri in lingua italiana.

5. Conclusioni e prospettive

Complessivamente si può constatare che oggi, come già in passato, gli obiettivi del plurilinguismo dal profilo quantitativo sono stati raggiunti nell'Amministrazione federale nel suo insieme.

Si nota invece che a livello dei singoli Uffici l'attuazione delle istruzioni sul plurilinguismo è affrontata con impegno diverso.

Le percentuali relativamente elevate del grado di insoddisfazione e di rassegnazione dei collaboratori francofoni e italofofoni devono essere oggetto di attenzione. Nel corso di ulteriori analisi la cause di questi valori dovranno essere filtrate e poi discusse e affrontate.

L'inchiesta ha evidenziato che i collaboratori considerano un importante fattore di riuscita per il successo del promovimento del plurilinguismo l'impegno riconoscibile e conseguente delle direzioni degli Uffici. I dipartimenti e gli Uffici ne devono essere resi consapevoli affinché possano

assumere attivamente questo loro importante ruolo. Occorre tener maggiormente conto non soltanto degli obiettivi quantitativi – ossia delle percentuali di gruppi linguistici nell'Amministrazione federale – ma anche degli aspetti qualitativi del promovimento del plurilinguismo.

I risultati sullo stato del plurilinguismo devono essere divulgati e discussi nell'Amministrazione federale. In modo analogo al metodo seguito nel quadro dell'inchiesta 2004 concernente il personale si delinea la seguente procedura:

Lo stato del plurilinguismo è oggetto di un orientamento nell'ambito di un workshop in ogni dipartimento (simultaneamente all'informazione in merito ai rapporti sulle pari opportunità tra donna e uomo e sul promovimento dei quadri). I risultati dell'inchiesta specifici al singolo dipartimento saranno sottoposti a un'analisi più approfondita, mentre verranno elaborate prime misure corrispondenti ai bisogni.

Il workshop sarà preparato e condotto da rappresentanti del dipartimento e dell'UFPER. Esso si rivolge ai responsabili del plurilinguismo, delle pari opportunità, del promovimento del personale e dei quadri, nonché agli specialisti del personale e ai dirigenti del dipartimento.

Ogni anno è presentato un rapporto sulle misure avviate. Per motivi di efficienza si farà capo al reporting adottato il 15 settembre 2004 dalla Conferenza delle risorse umane della Confederazione (CRU) nel contesto dell'inchiesta 2004 concernente il personale. A tale scopo l'UFPER mette a disposizione uno strumento con il quale i resoconti degli Uffici gli pervengano via dipartimenti.

I buoni esempi di promovimento del plurilinguismo, delle pari opportunità e del promovimento dei quadri saranno comunicati in forma adeguata. Questi «best practice» forniscono agli altri Uffici idee concrete e proposte di attuazione. Inoltre essi stimolano il processo reciproco di apprendimento. L'attuazione del plurilinguismo, delle pari opportunità e del promovimento dei quadri dovrà essere promossa con ulteriori misure di informazione.

Per accelerare in modo efficace l'attuazione del plurilinguismo e raggiungere gli obiettivi stabiliti, si tratterà di inserire maggiormente queste tematiche nel reclutamento, nello sviluppo e nella valutazione del personale. Questo dovrà essere realizzato mediante la definizione di obiettivi concreti e l'avvio di misure adeguate a tutti i livelli di Ufficio, dipartimento e Amministrazione federale.