

Plurilinguismo nell'Amministrazione federale. Immobilismo o addirittura declino preoccupante

Testo interpellanza Laurence Fehlmann Rielle, 9.5.2019

Dal 2007 la Svizzera si è dotata di una legge sulle lingue nazionali che contiene delle belle dichiarazioni sul plurilinguismo di cui tanto si vanta il nostro Paese. La realtà quotidiana nell'Amministrazione federale è ben diversa. Mentre numerosi Cantoni hanno affermato il loro impegno a favore delle lingue nazionali nell'insegnamento, l'amministrazione fatica a dare l'esempio.

In cinque dipartimenti su sette il tedesco è la lingua principale a livello dirigenziale. Mentre è la lingua madre per il 63 per cento degli svizzeri, il tedesco è parlato dal 70-75 per cento del personale della Confederazione. L'italiano è decisamente la lingua meno parlata.

Tenuto conto di questa situazione preoccupante, quali misure prevede il Consiglio federale

1. per favorire un reclutamento del personale che sia più rappresentativo del plurilinguismo del nostro Paese?
2. per promuovere le competenze linguistiche del proprio personale?
3. per valutare regolarmente l'applicazione della legge e dell'ordinanza sulle lingue, specialmente il rispetto delle quote (francese 21,5-23,5 per cento, italiano 6,5-8,5 per cento, romancio 0,5-1,0 per cento)?

Parere del Consiglio federale del 14.08.2019

Per quanto concerne le lingue, la valutazione dell'applicazione della legge sulle lingue e dell'ordinanza sulle lingue (OLing; RS 441.11) è eseguita ogni quattro anni (art. 8d cpv. 4 OLing), mentre l'evoluzione delle comunità linguistiche è presentata nel rapporto annuale sulla gestione del personale (art. 8d cpv. 1 OLing). Nel 2018 tale rapporto ha fornito una panoramica generale sulla rappresentanza delle comunità linguistiche. Per evitare doppioni quest'anno si è deciso di pubblicare l'analisi dettagliata insieme al rapporto di valutazione 2015-2019 "Promozione del plurilinguismo. Rapporto di valutazione a destinazione del Consiglio federale e raccomandazioni sulla politica del plurilinguismo" (art. 8d cpv. 4 OLing). Attualmente i dipartimenti stanno effettuando le relative analisi (quote e competenze linguistiche), in base alle quali potranno definire le misure da adottare per la prossima legislatura.

1. Secondo l'articolo 7 OLing la rappresentanza delle comunità linguistiche nell'Amministrazione federale è presa in considerazione al momento del reclutamento del personale. Infatti, i datori di lavoro provvedono affinché candidati di tutte le comunità linguistiche vengano preselezionati e convocati per un colloquio, sempre che soddisfino i criteri di selezione oggettivi. A parità di qualifica, vengono assunti prioritariamente i candidati provenienti da comunità linguistiche sottorappresentate nell'unità amministrativa interessata; tale preferenza è accordata in particolare per i quadri.

2. Conformemente alle Istruzioni del Consiglio federale concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale del 27 agosto 2014 le unità amministrative promuovono il perfezionamento linguistico dei loro collaboratori nonché la comunicazione interculturale. Le unità amministrative e il Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAF) 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. A tale proposito, dal 2014 al 2018 sono stati compiuti progressi importanti nella formazione linguistica gestita dall'Ufficio federale del personale (UFPER) nell'ambito di un contratto quadro. I partecipanti sono praticamente raddoppiati (da 2854 a 5603) e l'80 per cento di essi ha seguito corsi di tedesco, francese e italiano. L'offerta dei corsi è completata da altre misure di promozione.

3. Per quanto concerne la valutazione dell'applicazione della legge e la rappresentanza delle comunità linguistiche, i dati ufficiali dell'UFPER indicano che si sono compiuti sforzi per riequilibrare la situazione. Per il periodo 2014-2018 si osserva

- una tendenza al ribasso per la comunità germanofona, che continua a essere sovrarappresentata rispetto ai valori di riferimento dell'OLing (dal 71,8 al 70,8 per cento in generale per tutte le classi di stipendio, dal 73 al 72,2 per cento per le classi di stipendio 34-38 e dal 74 al 73,4 per cento per le classi di stipendio 24-29);

- una tendenza al rialzo per la comunità francofona (dal 21,1 al 22,1 per cento in generale per tutte le classi di stipendio). L'analisi mostra che la rappresentanza dei quadri di livello medio nelle classi di stipendio 24-29 e dei quadri dirigenti nelle classi di stipendio 34-38 è migliorata, passando rispettivamente dal 20,8 al 21 per cento e dal 21,4 al 22,5 per cento. Per contro, per le classi di stipendio 30-38 si registra un peggioramento (dal 22,6 al 21,7 per cento), benché i valori di riferimento dell'OLing siano comunque rispettati;

- una rappresentanza della comunità italoфона conforme ai valori di riferimento dell'OLing (2014: 6,9 per cento; 2015, 2016 e 2017: 7 per cento; 2018: 6,6 per cento in generale per

tutte le classi di stipendio e considerando l'intera Amministrazione federale; fonte: rapporto sulla gestione del personale 2018, UFPER). Per contro, l'analisi delle diverse classi di stipendio mostra che la rappresentanza dei quadri dirigenti (classi di stipendio 34-38) è migliorata, passando dal 4,8 al 5,7 per cento, ma non raggiunge ancora il valore di riferimento dell'OLing (6,5 per cento). Lo stesso vale per le classi di stipendio 30-38 e 24-29, la cui quota rimane invariata rispettivamente al 4,1 e al 5 per cento;

- nel complesso, un leggero aumento dallo 0,3 allo 0,4 per cento della quota relativa alla comunità retoromancia, che si attesta di poco al di sotto del valore di riferimento dell'OLing, e un peggioramento per i quadri dirigenti (classi di stipendio 34-38), la cui quota diminuisce dallo 0,8 allo 0 per cento.

Dal 2013 sono state adottate varie misure, che hanno dato risultati positivi in termini di collaborazione, coordinamento e sensibilizzazione all'interno dell'Amministrazione federale nonché a livello nazionale e internazionale. Occorre sottolineare anche la realizzazione del progetto ECL per la valutazione delle competenze linguistiche, il quale permette di documentare il capitale linguistico della Confederazione in base alle indicazioni fornite dai singoli collaboratori.