

# Plurilinguismo



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF  
**Ufficio federale del personale UFFER**

**Troverete maggiori informazioni e diversi documenti sul tema su:**

Internet: **[www.ufper.admin.ch](http://www.ufper.admin.ch)** > Documentazione > Fati e Cifre > Rapporti

Intranet: **[intranet.infopers.admin.ch/pubblicazioni](http://intranet.infopers.admin.ch/pubblicazioni)**

Editore:

Ufficio federale del personale UFPER  
Eigerstrasse 71, CH-3003 Berna

[infopers@epa.admin.ch](mailto:infopers@epa.admin.ch)  
[www.ufper.admin.ch](http://www.ufper.admin.ch)  
[intranet.infopers.admin.ch](http://intranet.infopers.admin.ch)

## Prefazione

Gentili signore, egregi signori,

il plurilinguismo dell'Amministrazione federale è una ricchezza culturale che contribuisce alla coesione nazionale.

Le buone relazioni tra le comunità linguistiche poggiano sulla capacità di comunicare nelle tre lingue ufficiali. Le conoscenze linguistiche rappresentano anche un vantaggio nelle relazioni con l'estero, poiché ci consentono di dialogare direttamente con i Paesi limitrofi, partner importanti a livello economico e culturale.

È pertanto fondamentale che il Consiglio federale si curi affinché l'Amministrazione federale pensi e lavori nelle tre lingue ufficiali (italiano, francese e tedesco) e i testi importanti siano disponibili anche nel quarto idioma nazionale (romancio). Un'amministrazione plurilingue necessita di un'attenzione politica particolare e costante, ragione per la quale il Consiglio federale ha pubblicato istruzioni essenziali e vincolanti all'attenzione dei Dipartimenti.

A fine 2008, l'Amministrazione federale contava tra i suoi dipendenti 25'500 germanofoni, 7300 francofoni, 2300 italofofoni, 90 romanci e 1000 alloglotti. La nuova legge sulle lingue e la sua ordinanza d'applicazione, che entreranno in vigore nel 2010, contribuiranno a vivacizzare ulteriormente il plurilinguismo in seno all'Amministrazione.

Questa guida, preparata dall'Ufficio federale del personale, è stata concepita come ausilio alla promozione concreta del plurilinguismo. Essa vi aiuterà a effettuare una rapida diagnosi del plurilinguismo nei vostri servizi, a fissare obiettivi annuali e a definire i provvedimenti necessari. Vi invito quindi a farne buon uso e a farla circolare.

Il vostro impegno difenderà efficacemente la causa del plurilinguismo. Non tenete per voi i successi conseguiti, fate in modo che anche altri possano raccogliergli i frutti!



Hans-Rudolf Merz

Presidente della Confederazione

## **La guida in breve:**

- si basa sulle Istruzioni del Consiglio federale del 22 gennaio 2003 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale;
- si rivolge in primo luogo ai direttori e alle direttrici degli Uffici federali, ai responsabili delle risorse umane e ai delegati e alle delegate al plurilinguismo;
- è suddivisa in tre parti, consultabili separatamente: la prima parte è informativa, la seconda fornisce una lista di controllo e la terza offre un ventaglio di misure, consigli e suggerimenti alle unità amministrative;
- rimanda a schede tematiche pure consultabili separatamente;
- è dinamica: l'Ufficio federale del personale informerà i Dipartimenti per posta elettronica sugli adeguamenti che saranno pubblicati sul suo sito.

## **Ringraziamenti**

L'Ufficio federale del personale (UFPER) desidera ringraziare in particolare il professor Daniel Kübler (Fachhochschule Nordwestschweiz, Basilea) e la sua assistente Stéphanie Andrey per il loro contributo, come pure i Servizi linguistici della Cancelleria federale che hanno riveduto con cura la versione originale francese. Il ringraziamento va inoltre esteso ai Dipartimenti e ai servizi di traduzione che hanno attivamente sostenuto la pubblicazione della Guida.

# Indice

<b>1</b>	<b>Contesto generale</b>	<b>6</b>
1.1	<i>Quadro legale</i>	6
1.2	<i>Considerazioni generali</i>	6
1.3	<i>Benefici individuali e istituzionali del plurilinguismo</i>	7
<b>2</b>	<b>Lista di controllo: il plurilinguismo nelle unità amministrative</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Misure di promozione del plurilinguismo</b>	<b>15</b>
3.1	<i>Politica del plurilinguismo</i>	15
3.1.1	Definire una politica	15
3.1.2	Nomina delle persone delegate	16
3.2	<i>Reclutamento e selezione del personale</i>	17
3.2.1	Concezione delle offerte d'impiego	17
3.2.2	Redazione delle offerte d'impiego	18
3.2.3	Pubblicazione delle offerte d'impiego	19
3.2.4	Selezione dei candidati	20
3.2.5	Nomina interna	20
3.3	<i>Competenze linguistiche</i>	20
3.3.1	Misure d'accompagnamento adottate dalla Direzione	21
3.3.2	Valutazione delle competenze linguistiche	21
3.3.3	Offerta di formazione linguistica	22
3.3.4	Metodi di apprendimento delle lingue	24
3.4	<i>Pratica del plurilinguismo</i>	26
3.4.1	Organizzazione del lavoro	26
3.4.2	Creazione di gruppi plurilingui	27
3.4.3	Riunioni	27
3.4.4	Mandati esterni	27
3.4.5	Produzione di testi	28
3.4.6	Gestione del personale	30
3.4.7	Presentazione verso l'esterno. Immagine	31
3.4.8	Uso del dialetto	32

## Schede tematiche

Scheda 1:	Basi legali
Scheda 2:	Storia del plurilinguismo nell'Amministrazione federale
Scheda 3:	Istruzioni del Consiglio federale concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (22 gennaio 2003)
Scheda 4:	Secondo programma quadriennale sul plurilinguismo nel DFAE (2008-2011)
Scheda 5:	Modello di descrizione dei compiti delle persone incaricate di promuovere il plurilinguismo nell'Amministrazione federale
Scheda 6:	Autovalutazione delle competenze linguistiche – Portfolio europeo delle lingue
Scheda 7:	Test linguistico DIALANG
Scheda 8:	Censimento dei certificati, dei diplomi e degli esami internazionali di lingue
Scheda 9:	Informazioni pratiche

# 1 Contesto generale

## 1.1 Quadro legale

La Svizzera, nata in parte dalla soluzione duratura delle tensioni tra le diverse comunità linguistiche e grazie al federalismo che tutela le minoranze nel processo politico, è spesso citata come esempio di Paese che è riuscito a gestire le differenze culturali. La legge prevede la rappresentanza equa delle comunità linguistiche in Governo<sup>1</sup>, nelle autorità federali e nelle commissioni extraparlamentari<sup>2</sup>, come pure nell'amministrazione pubblica<sup>3</sup>.

La Costituzione (Cost.) garantisce diritti importanti alle comunità linguistiche secondo il principio della territorialità delle lingue e della definizione delle lingue ufficiali (tedesco, francese e italiano) e delle lingue nazionali della Confederazione (tedesco, francese, italiano e romancio)<sup>4</sup>.

Nell'Amministrazione federale, le tre lingue ufficiali devono essere considerate allo stesso modo. Ogni dipendente ha il diritto di lavorare nella lingua ufficiale di sua scelta<sup>5</sup>. Non ci sono lingue "inferiori".

### ► Scheda 1: basi legali

## 1.2 Considerazioni generali

I Dipartimenti e gli Uffici federali vegliano sulla rappresentanza equa delle comunità linguistiche (secondo la loro proporzione nella popolazione residente di nazionalità svizzera) in tutti i settori di attività dell'Amministrazione e a tutti i livelli gerarchici. Sono ammesse variazioni a vantaggio delle lingue latine.

Dal profilo quantitativo, la ripartizione linguistica del personale della Confederazione appare stabile da qualche anno e vicina ai valori mirati adottati dal Consiglio federale (72,5% tedesco, 21% francese, 4,3% italiano, 0,6% romancio). Gli obiettivi quantitativi sono pertanto raggiunti.

È senz'altro utile effettuare lo stesso rilevamento al livello degli Uffici federali, dei Dipartimenti, delle Divisioni e delle Sezioni, in modo da ottenere una panoramica precisa e reale della rappresentanza dei gruppi linguistici che permetta poi di definire misure mirate.

Nondimeno, anche se gli obiettivi quantitativi di rappresentanza linguistica sono raggiunti *in tutti i settori di attività dell'Amministrazione e a tutti i livelli gerarchici*, il miglioramento degli aspetti qualitativi del plurilinguismo (competenze linguistiche del personale, pari opportunità in materia di sviluppo, conduzione dei progetti in diverse lingue ecc.) non può essere trascurato.

---

<sup>1</sup> Art. 175, cpv. 4 della Costituzione; RS 101

<sup>2</sup> Art. 20, cpv. 2 della Legge del 5 ottobre 2007 sulle lingue; FF 2007 6557

<sup>3</sup> Art. 4, cpv. 2, lett. e della Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale; RS 172.220.1 ; art. 7 dell'Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale; RS 172.220.111.3

<sup>4</sup> Art. 70 della Costituzione

<sup>5</sup> Art. 9, cpv. 1, della Legge del 5 ottobre 2007 sulle lingue; art. 7, cpv. 2, dell'Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale; cifra 51 delle Istruzioni del 22 gennaio 2003 del Consiglio federale concernenti il plurilinguismo; FF 2003 1338

### 1.3 Benefici individuali e istituzionali del plurilinguismo

Il miglioramento della rappresentanza linguistica e la promozione del plurilinguismo sono compiti di largo respiro che esigono investimenti importanti e costanti al livello della Direzione degli Uffici e sforzi considerevoli da parte del personale federale.

A livello istituzionale, la rappresentanza linguistica e il plurilinguismo influenzano le procedure di reclutamento e di promozione, la comunicazione (p.es. traduzioni), gli strumenti di lavoro (p.es. programmi informatici in diverse lingue) e la formazione.

A livello individuale, un'Amministrazione plurilingue favorisce un approccio positivo alla diversità culturale, il rispetto per l'"altro" e competenze linguistiche superiori alla media.

I benefici sono evidenti sia per le unità amministrative sia per le persone.

Diverse ricerche nel campo delle scienze amministrative hanno mostrato che in generale le unità amministrative rappresentative della popolazione sono le più efficaci<sup>6</sup>.

In concreto, una rappresentanza linguistica equa e una buona applicazione del plurilinguismo nell'unità amministrativa:

- ampliano il ventaglio di punti di vista all'interno dell'unità ed estendono il "campo del possibile" (p.es. nella ricerca di una soluzione a un problema);
- estendono la rete di conoscenze e competenze, senza contare la rete politica di cui l'unità può usufruire per svolgere i suoi compiti;
- agevolano lo scambio con gli utenti esterni in diverse regioni linguistiche (p.es. cittadini, Cantoni);
- incrementano la capacità di comunicare con gli organi d'informazione e consentono di migliorare l'immagine dell'unità amministrativa agli occhi del pubblico (p.es. in caso di crisi).

I benefici del plurilinguismo sono evidenti per il personale federale, nella misura in cui la conoscenza delle lingue ufficiali "vale" quanto diversi anni di formazione<sup>7</sup> sul mercato del lavoro elvetico. In concreto, i dipendenti:

- sono più sicuri nell'espressione orale e scritta;
- migliorano le loro capacità linguistiche e qualifiche personali;
- vedono aumentare il loro valore sul mercato del lavoro;
- sviluppano la loro comprensione della diversità culturale e le loro competenze sociali;

---

<sup>6</sup> Vedi p.es. K. Meier & D. Hawes (2006), «Le lien entre représentativité active et passive de l'administration», *Revue française d'administration publique* (118):265-280; K. Meier & J. Stewart (2003), «The impact of representative bureaucracies: educational systems and public policies»; J. Dolan & D.H. Rosenbloom (Eds.) *Representative bureaucracy. Classic readings and continuing controversies*. Armonk: M.E. Sharpe, pagg. 125-133.

<sup>7</sup> Nella Svizzera romanda, una persona con padronanza del tedesco guadagna in media il 23,2% in più di una persona con formazione ed esperienza identiche ma che non conosce il tedesco, il che equivale a quattro anni di formazione supplementari. Nella Svizzera tedesca, la conoscenza della lingua francese vale il 15% in più in termini di stipendio, ossia due anni e mezzo di formazione supplementari. Fonte: F. Grin (1999), *Compétences et récompenses : la valeur des langues en Suisse*. Friburgo, Editions universitaires de Fribourg.

- godono di un riconoscimento identitario essenziale per la motivazione sul lavoro;
  - possono intervenire in qualità di mediatori in caso di conflitto.
- 
- ▶ **Scheda 2: Storia del plurilinguismo nell'Amministrazione federale**
  - ▶ **Scheda 3: Istruzioni del Consiglio federale concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (22 gennaio 2003)**

## **2 Lista di controllo: il plurilinguismo nelle unità amministrative**

La lista di controllo consente di identificare i problemi principali e le lacune in un'unità amministrativa (Dipartimento, Ufficio, Divisione, Sezione ecc.) e di definire provvedimenti concreti.

Questa lista di controllo si basa sulle già citate Istruzioni del Consiglio federale e si rivolge in primo luogo alle Direzioni delle unità amministrative.

Per le unità di grandi dimensioni, è consigliabile procedere all'analisi della rappresentanza linguistica ai livelli inferiori (Divisione, settore di attività, Sezione).

La lista di controllo può altresì fungere da base di discussione in seno alla Direzione.

### **Attori chiave**

- Direzione dell'unità: discussione in merito ai risultati della lista di controllo e decisione delle misure opportune.
- Risorse umane, quadri o persona delegata al plurilinguismo: realizzazione delle misure.

## LISTA DI CONTROLLO

Unità amministrativa.....

Controllo effettuato da.....

Data.....

---

### Rappresentanza (cifra 2)

#### Membri della Direzione (numero e percentuale)

Conformemente all'organigramma ufficiale dell'unità amministrativa

Lingua madre	Valore mirato del CF	Numero	Percentuale	Differenza rispetto al valore mirato
Tedesco	72,5 %			
Francese	21,0 %			
Italiano	4,3 %			
Romancio	0,6%			

#### Personale dell'unità

Le statistiche sono accessibili in linea (cockpit HRM):

<http://www.egate.admin.ch> > controlling HR > collaboratori/trici Amministrazione federale secondo la lingua madre > selezionare il Dipartimento e l'Ufficio desiderati.

Si otterranno tabelle della ripartizione dei gruppi linguistici in seno all'unità paragonata alla ripartizione della popolazione residente di nazionalità svizzera, dell'evoluzione della ripartizione dei gruppi linguistici e delle lingue madri per gruppo di classi di salario.

Lingua madre	Valore mirato del CF	Numero	Percentuale	Differenza rispetto al valore mirato
Tedesco	72,5 %			
Francese	21,0 %			
Italiano	4,3 %			
Romancio	0,6 %			

**Rappresentanza linguistica per Divisione o Sezione oppure per settore di attività (unità di grandi dimensioni)**

Divisione: .....Sezione: .....Settore di attività: .....

Lingua madre	Valore mirato del CF	Numero	Percentuale	Differenza rispetto al valore mirato
Tedesco	72,5 %			
Francese	21,0 %			
Italiano	4,3 %			
Romancio	0,6 %			

La rappresentanza nell'Ufficio è conforme ai valori mirati del Consiglio federale validi a tutti i livelli gerarchici?

Sì  No  Provvedimenti previsti

La pianificazione delle esigenze in termini di personale tiene conto dell'eventuale sottorappresentanza di una comunità linguistica in una determinata funzione?

Sì  No  Provvedimenti previsti

**Competenze delle unità amministrative (cifra 3)**

L'unità può contare su una persona delegata al plurilinguismo?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Se sì, le sue competenze e responsabilità sono definite nei dettagli (p.es.: descrizione dell'impiego, percentuale di lavoro, accesso alla Direzione ecc.)?

Sì  No  Provvedimenti previsti

#### **Promozione del plurilinguismo (cifra 4)**

Viene redatto un catalogo quadriennale delle misure di promozione del plurilinguismo?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Vengono fissati obiettivi annui?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Gli obiettivi vengono comunicati a tutto il personale?

Sì  No  Provvedimenti previsti

#### **Lingua di lavoro (cifra 5)**

Gli strumenti di lavoro (programmi informatici, documenti informativi) sono disponibili nelle tre lingue?

Sì  No  Provvedimenti previsti

#### **Traduzione e redazione (cifra 6)**

Esistono criteri per determinare se tradurre o no i testi preparati o utilizzati all'interno dell'unità (importanza del documento, pubblico mirato)?

Sì  No  Provvedimenti previsti

È prevista una pianificazione delle traduzioni (calendario, bilancio)?

Sì  No  Provvedimenti previsti

#### **Esigenze linguistiche (cifre 7)**

Sono fissate esigenze linguistiche per ogni posto di lavoro?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Le competenze linguistiche vengono valutate in occasione dell'assunzione di personale?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Le competenze linguistiche vengono esaminate regolarmente nel quadro dei colloqui annuali di valutazione del personale?

Sì  No  Provvedimenti previsti

### **Misure concernenti i processi in materia di personale (cifra 8)**

I posti vacanti sono pubblicati in tutte le regioni linguistiche del Paese e nelle tre lingue ufficiali?

Sì  No  Provvedimenti previsti

La redazione delle offerte d'impiego tiene conto delle specificità culturali di ogni regione linguistica (stile, terminologia)?

Sì  No  Provvedimenti previsti

La selezione dei candidati tiene conto delle specificità culturali di ogni regione linguistica (presentazione della documentazione, percorso di formazione)?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Esistono possibilità di perfezionamento linguistico per i dipendenti?

Sì  No  Provvedimenti previsti

Le formazioni interne accessibili al personale sono offerte nelle tre lingue ufficiali?

Sì  No  Provvedimenti previsti

### **Presentazione esterna (cifra 9)**

L'unità è presentata in internet e nel materiale informativo generale (ad. es. nelle scritte ufficiali, nei moduli, nelle intestazioni, nelle pubblicazioni su Internet, nelle segreterie telefoniche) nelle quattro lingue nazionali (tedesco, francese, italiano, romancio)?

Sì  No  Provvedimenti previsti

**Analisi continua e valutazione (cifra 10)**

Gli obiettivi di promozione del plurilinguismo sono valutati alla fine dell'anno?

Sì  No  Provvedimenti previsti

All'occorrenza vengono adottati i provvedimenti del caso?

Sì  No  Provvedimenti previsti

### **3 Misure di promozione del plurilinguismo**

Questa parte della guida propone misure concrete e consigli pratici in vista dell'applicazione delle Istruzioni del Consiglio federale. Sono previsti quattro temi principali:

- la definizione di una politica del plurilinguismo nelle unità amministrative;
- il reclutamento del personale al fine di garantire una rappresentanza equa delle comunità linguistiche nelle unità amministrative;
- le competenze linguistiche dei collaboratori;
- la pratica del plurilinguismo nelle unità amministrative.

#### **3.1 Politica del plurilinguismo**

Per condurre una politica coerente in materia di promozione del plurilinguismo, ci vuole l'impegno attivo della Direzione. Senza questo coinvolgimento, le misure volte a colmare le lacune rilevate grazie alla lista di controllo avranno un impatto limitatissimo.

La promozione del plurilinguismo è dunque un progetto che coinvolge l'Ufficio nella sua globalità.

##### **Attore chiave:**

- Direzione dell'Ufficio

##### **3.1.1 Definire una politica**

La definizione di una politica di promozione del plurilinguismo comprende le tappe seguenti:

- effettuare una diagnosi dello stato del plurilinguismo e dei punti deboli dell'Ufficio (vedi lista di controllo);
- analizzare i risultati, definire gli obiettivi strategici per il quadriennio successivo e gli obiettivi annui;
- definire le misure che consentono di raggiungere gli obiettivi, assegnare le responsabilità e le competenze, determinare la disponibilità finanziaria;
- comunicare a tutto il personale la politica dell'Ufficio in materia;
- pianificare la valutazione annuale delle misure.

### **Esempio**

#### **Estratto del programma quadriennale 2008-2011 sul plurilinguismo nel DFAE<sup>8</sup>**

1. *Rappresentanza (almeno) equa delle minoranze linguistiche a tutti i livelli di responsabilità, in tutte le unità organizzative e in tutti gli organi. Sono definiti valori mirati e la rappresentanza equilibrata delle comunità linguistiche è presa in considerazione per il reclutamento e la nomina del personale. Le comunità francofona, italoфона e romancia beneficiano inoltre di una promozione mirata nei settori dello sviluppo del personale e del sostegno alle nuove leve. Le comunità linguistiche sono rappresentate in modo equilibrato negli organi e nei processi importanti.*
2. *Promozione del plurilinguismo in quanto capacità individuale dei collaboratori e pratica istituzionale dell'organizzazione. Le conoscenze linguistiche necessarie sono definite e controllate, le attività di formazione individuali incoraggiate. Il plurilinguismo è sempre considerato nelle informazioni interne, le pubblicazioni, le formazioni di base e continue.*
3. *Messa a profitto della diversità culturale e promozione della comunicazione interculturale. Diverse misure di sensibilizzazione (documentazione, corsi, seminari sulla competenza interculturale) sono proposte per integrare il principio della multiculturalità nella cultura della Direzione e dell'organizzazione del DFAE.*

#### ► **Scheda 4: Secondo programma quadriennale sul plurilinguismo nel DFAE (2008-2011)**

### **3.1.2 Nomina delle persone delegate**

Le Istruzioni del Consiglio federale concernenti il plurilinguismo suggeriscono agli Uffici di nominare persone delegate al plurilinguismo per sostenere la Direzione negli aspetti pratici legati alle lingue (cifra 3 delle Istruzioni). Questa funzione è idealmente ricoperta da una persona che occupa un posto strategico (accesso diretto alla Direzione) riconosciuta e accettata da tutto il personale.

La funzione della persona delegata ha

- una dimensione prammatica: la Direzione non deve più occuparsi delle questioni pratiche legate al plurilinguismo; la persona delegata può valutare lo stato del plurilinguismo, redigere il catalogo delle misure, bollettini informativi od opuscoli, preparare i rapporti annuali sulla situazione del plurilinguismo nell'Ufficio e il rapporto all'attenzione dell'UFPER;
- una dimensione simbolica: nominando una persona delegata al plurilinguismo, la Direzione manifesta la volontà di impegnarsi a favore del plurilinguismo.

La persona delegata al plurilinguismo deve avere il tempo necessario di esercitare la sua funzione. La sua agenda deve pertanto essere organizzata di conseguenza.

---

<sup>8</sup> Esistono beninteso altre pratiche all'interno dell'Amministrazione federale. In seno al DFI, per esempio, il Segretariato generale emana convenzioni con la Direzione degli uffici del Dipartimento. Per saperne di più, vi invitiamo a consultare le persone delegate al plurilinguismo dei Dipartimenti (scheda 9).

► **Scheda 5: Modello di descrizione dei compiti delle persone incaricate di promuovere il plurilinguismo nell'Amministrazione federale**

### 3.2 Reclutamento e selezione del personale

La rappresentanza linguistica del personale è un vantaggio indiscutibile per un Ufficio. Le misure concrete per migliorarla concernono essenzialmente il *reclutamento* e la *selezione*.

#### Attori chiave:

- Quadri
- Servizio del personale

#### 3.2.1 Concezione delle offerte d'impiego

Secondo il principio applicato in seno all'Amministrazione, ogni concorso è aperto a tutte le comunità linguistiche.

Le offerte d'impiego devono menzionare anche le competenze linguistiche.

Gli elementi seguenti sono parte integrante della preparazione di un bando di concorso ottimale:

- definire la lingua di lavoro per l'impiego e il livello di conoscenza necessario (vedi riquadro «Raccomandazioni per i profili linguistici»);
- all'occorrenza, redigere l'annuncio nella lingua di lavoro e precisare che il candidato selezionato dovrà lavorare essenzialmente in quella lingua, che quindi deve conoscere;
- se non è richiesto alcun profilo linguistico, precisare che le candidature di una comunità linguistica sottorappresentata nell'unità amministrativa sono particolarmente benvenute;
- prevedere il tempo necessario per la traduzione dell'annuncio.

#### **Raccomandazioni per i profili linguistici (Cfr. scheda 6)**

*Esigenze minime per tutti i dipendenti: conoscenza passiva di una seconda lingua ufficiale (livello A2-B1 del Portfolio europeo delle lingue).*

*Esigenze minime per gli impieghi di specialisti e amministrativi: conoscenza passiva e attiva di una seconda lingua ufficiale (livello B1-B2 del Portfolio europeo delle lingue).*

*Esigenze minime per le funzioni superiori: conoscenza attiva di due lingue ufficiali (livello B2-C1 del Portfolio europeo delle lingue) e conoscenza passiva della terza lingua ufficiale (livello A2-B1).*

*Queste esigenze minime dovrebbero essere menzionate nell'annuncio. Eventuali esigenze specifiche vanno precisate (p.es. traduttori, diplomati, gestione di pratiche in lingue non ufficiali ecc.).*

- ▶ **Scheda 6: «Autovalutazione delle competenze linguistiche – Portfolio europeo delle lingue»**

### **3.2.2 Redazione delle offerte d'impiego**

Seguire le raccomandazioni dell'UFPER (disponibili in intranet all'indirizzo seguente) per redigere *una buona offerta d'impiego*.

<http://intranet.infopers.admin.ch/gewinnung/00108/index.html?lang=fr&amtid=2>

Questo documento contiene:

- l'elenco dei principali ausili alla pubblicazione;
- formulazioni adeguate per la designazione della funzione del posto in questione; le indicazioni sulla lingua materna sono da evitare, tranne che in casi particolari (p.es. posti di traduzione);
- consigli per rendere interessante l'annuncio in relazione all'ambiente di lavoro;
- un riassunto delle tappe principali da seguire per non dimenticare elementi importanti.

### **Esempi concreti**

#### Se si cerca una determinata lingua

«Il/la candidato/a dovrà lavorare su pratiche in lingua xx»

«Il/la candidato/a sarà responsabile della comunicazione in italiano»

«Il/la candidato/a dovrà esaminare le autorizzazioni cantonali, redigere ricorsi e preavvisi in italiano all'attenzione delle autorità di ricorso cantonali e del Tribunale federale, e fornire informazioni giuridiche. (...) Abilità nell'espressione scritta, conoscenza di almeno una seconda lingua ufficiale e buone nozioni della terza». *Giurista (60%) per il servizio Acquisto di fondi da parte di persone all'estero*

«Facilità nella redazione di decisioni e di altri testi in tedesco e conoscenze eccellenti di un'altra lingua nazionale» *giurista (50%) per la Sezione Estradizione.*

#### Se non è richiesto un profilo linguistico specifico

«Il/la candidato/a si distingue per le qualità di comunicatore plurilingue. (...) Padroneggia le lingue ufficiali a livello orale e scritto. Sono particolarmente benvenute le candidature di persone di lingua madre francese o italiana». *Posto di vicecancelliere della Confederazione, 19 dicembre 2007.*

«Il/la candidato/a è dotato/a per la comunicazione, sa accettare le critiche, apprezza l'interdisciplinarietà e si distingue per le capacità redazionali e l'attitudine a negoziare in almeno due lingue ufficiali». *Posto di medico incaricato dell'auditing, 10 gennaio 2008.*

«Il/la candidato/a sa esprimersi in almeno due lingue nazionali a livello scritto e orale e possiede ottime conoscenze dell'inglese». *Posto di responsabile del progetto CTI TT, 10 gennaio 2008.*

«Il/la candidato/a dispone di ottime conoscenze di una seconda lingua ufficiale ed è in grado di redigere documenti in inglese». *Posto di collaboratore/trice specializzato/a presso la Centrale di impiego (100%), 15 novembre 2007.*

### **3.2.3 Pubblicazione delle offerte d'impiego**

Come regola di base, gli annunci per gli impieghi di ogni livello devono essere pubblicati nelle tre regioni linguistiche.

Ecco qualche punto da tenere in considerazione:

- le esigenze linguistiche precisate nell'offerta d'impiego consentono di finalizzare i canali di diffusione;
- se è richiesto un profilo linguistico preciso, pubblicare l'annuncio prioritariamente nei principali quotidiani regionali e nelle borse d'impiego specializzate;
- se le competenze linguistiche non sono determinanti per l'ottenimento dell'impiego, pubblicare l'annuncio nei quotidiani principali e nelle borse d'impiego germanofoni, francofoni e italo-foni;
- controllare la qualità dell'annuncio prima di pubblicarlo: le tre versioni linguistiche devono essere controllate da collaboratori di ogni lingua.

L'UFPER gestisce piattaforme interne (il suo sito ed E-Gate) e finanzia annunci nelle borse d'impiego regolarmente aggiornate in internet: <http://intranet.infopers.admin.ch/gewinnung>

L'UFPER amplia la sua offerta a siti della Svizzera romanda e italiana.

### **3.2.4 Selezione dei candidati**

Dall'entrata degli incarti alla selezione finale del candidato, si raccomanda alle risorse umane di applicare i criteri di qualità seguenti:

- disporre delle conoscenze passive di almeno tre lingue ufficiali e delle competenze necessarie per riconoscere i diplomi nelle tre regioni linguistiche del Paese;
- selezionare le candidature tenendo conto delle differenze culturali legate al dossier (p.es. lettera di motivazione, presentazione del curriculum vitae, sfumature e finezze nei certificati di lavoro, preferenza del contatto telefonico ecc.);
- tenere una statistica per lingua materna del numero di candidature, di persone invitate al colloquio e di persone prese in considerazione;
- esaminare le candidature per regione linguistica, contattando se necessario la persona delegata al plurilinguismo;
- nel corso del processo di selezione, comunicare nella lingua ufficiale del candidato (p.es. corrispondenza, colloquio d'assunzione);
- convocare ai colloqui d'assunzione almeno una persona proveniente da ogni regione linguistica, se il candidato soddisfa i requisiti formulati nell'offerta d'impiego;
- se necessario, in occasione del colloquio d'assunzione convocare la persona delegata al plurilinguismo per evitare di attivare inconsciamente i meccanismi di affinità linguistica tra la linea e il candidato (p.es. stessa lingua, stessa sensibilità, stessa provenienza);
- a parità di qualifiche, scegliere il candidato della comunità sottorappresentata;
- durante il colloquio, valutare le competenze linguistiche del candidato saltando da una lingua all'altra (p.es. se sono richieste conoscenze passive del francese, porre al candidato domande generali in questa lingua alle quali potrà rispondere in una lingua a scelta);
- se necessario, sottoporre il candidato a un test linguistico in relazione alle esigenze dell'impiego;
- se il candidato scelto non dispone delle competenze linguistiche richieste, proporgli un piano di formazione da seguire a partire dalla sua assunzione.

Possono essere adottate misure come il tempo parziale, l'orario libero e il telelavoro per favorire l'assunzione di collaboratori di altre regioni linguistiche.

### **3.2.5 Nomina interna**

Nominare una persona proveniente da una comunità linguistica sottorappresentata consente di migliorare la rappresentanza di un servizio. È possibile ricorrere a promozioni interne per migliorare la rappresentanza linguistica ai livelli gerarchici superiori.

## **3.3 Competenze linguistiche**

Le competenze linguistiche del personale sono il punto cardine del plurilinguismo dell'Amministrazione federale. Esse dipendono segnatamente:

- dalle misure d'accompagnamento adottate dalla Direzione;

- dall'adozione di un sistema di valutazione linguistica;
- dall'offerta di formazione linguistica in seno all'Amministrazione federale;
- dai metodi di apprendimento delle lingue.

### **Attori chiave**

- Servizi risorse umane
- Quadri

#### **3.3.1 Misure d'accompagnamento adottate dalla Direzione**

La Direzione può promuovere le conoscenze linguistiche offrendo al personale condizioni vantaggiose per una durata determinata. In particolare, può:

- prevedere una riduzione del tempo di lavoro o delle mansioni per recuperare le ore di lavoro dedicate alla formazioni linguistica;
- finanziare integralmente o parzialmente la formazione linguistica;
- organizzare corsi di lingue sul posto di lavoro.

#### **3.3.2 Valutazione delle competenze linguistiche**

Sono richieste competenze linguistiche minime per tutti i posti di lavoro in seno all'Amministrazione federale. Chiunque deve essere in grado di capire ciò che legge e sente almeno in una seconda lingua ufficiale, meglio se anche in una terza. I requisiti sono più elevati per i posti superiori o di specialisti (vedi cifra 2.1). È quindi fondamentale adottare un sistema di valutazione.

##### Metodo 1: autovalutazione

Il metodo di valutazione più semplice e rapido è la griglia di autovalutazione del Portfolio europeo delle lingue, che prevede sei livelli di conoscenze linguistiche dall'A1 (elementare) al C2 (avanzato).

- ▶ **Sceda 6: «Autovalutazione delle competenze linguistiche – Portfolio europeo delle lingue» > <http://www.coe.int/portfolio>.**

##### Metodo 2: test linguistico DIALANG

Il test DIALANG è uno strumento di valutazione linguistica in linea gratuito basato sul Portfolio europeo delle lingue.

Esso consente di valutare il livello delle conoscenze linguistiche nei cinque settori seguenti:

1. comprensione orale;
2. comprensione scritta;
3. conversazione;
4. espressione orale;
5. redazione.

Il test, riconosciuto a livello europeo, è molto affidabile e può essere svolto a casa.

Il test completo può durare più di due ore. Uno svolgimento integrale è dunque raccomandato solo per la valutazione linguistica di un quadro superiore o di una persona desiderosa di seguire una formazione linguistica conseguente. Per verificare le conoscenze passive (p.es. in occasione del reclutamento), si sceglieranno due o tre settori, per esempio la «comprensione orale» e la «comprensione scritta».

*Non è attualmente possibile scaricare il test DIALANG per l'intera Amministrazione federale. Con l'autorizzazione del servizio informatico dell'unità amministrativa, è talvolta possibile scaricare il programma su qualche computer, per esempio in un'aula di formazione. L'UFPER cercherà di trovare una soluzione valida per l'Amministrazione federale.*

► **Scheda 7: DIALANG-Sprachtest / <http://www.dialang.org>**

### **3.3.3 Offerta di formazione linguistica**

Il 5 dicembre 2008, il Consiglio federale ha deciso di creare un solo centro di formazione nell'Amministrazione federale. Tale centro sarà annesso all'UFPER ed entrerà in servizio il 1° gennaio 2010.

Il Consiglio federale ha altresì decretato che la formazione linguistica non sarà più garantita dall'Amministrazione federale, bensì da uno o più partner esterni. La Cancelleria federale si occuperà dei bandi di concorso.

In generale, la formazione linguistica sarà volta all'ottenimento di un diploma riconosciuto a livello europeo in tedesco, francese e italiano.

A partire dal 2010, la nuova offerta di formazione linguistica, alla quale avrà accesso tutto il personale dell'Amministrazione federale, sarà pubblicata nel programma annuale dei corsi del centro di formazione dell'UFPER.

Le unità amministrative potranno completare l'offerta esistente con altri corsi di lingue (altre lingue straniere, corsi vertenti su temi specifici ecc.).

**Diplomi e certificati di lingue riconosciuti a livello internazionale<sup>9</sup> :**

- *Tedesco: diplomi del Goethe Institut (<http://www.goethe.de>) o dello European Language Certificate (<http://www.telc.net>)*
- *Francese: Diplôme d'Etudes en Langue Française (DELFL), Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF) (<http://www.delfdalf.ch>)*
- *Italiano: certificazione dell'italiano generale (CELI - <http://www.cvcl.it>) o diplomi dell'«Accademia italiana di lingua» (<http://www.acad.it>)*
- *Inglese: diplomi della «University of Cambridge» (<http://www.cambridgeesol.org>)*

► **Scheda 8: Censimento dei certificati, dei diplomi e degli esami internazionali di lingue**

---

<sup>9</sup> <http://www.egate.admin.ch>: rapporti di valutazione. Informazioni dettagliate sugli esami di lingue, vedi scheda 8.  
23/32

### 3.3.4 Metodi di apprendimento delle lingue

Sono numerosi i metodi che consentono di migliorare le competenze linguistiche. La scelta sarà dettata in particolare dagli obiettivi fissati, il tempo a disposizione e la disponibilità finanziaria.

#### a) Formazione in gruppo

L'apprendimento avviene in piccoli gruppi di livello omogeneo. Si tratta della forma più conosciuta e più utilizzata per migliorare le competenze linguistiche allorché le lacune sono piuttosto generali e non viene identificata alcuna esigenza immediata.

Gli obiettivi dei corsi variano (competenze generali, conversazione, competenze specifiche come il francese commerciale ecc.).

Pubblico mirato: persone che devono preparare un esame di lingue o che desiderano migliorare le competenze linguistiche generali, che hanno il tempo di seguire una formazione regolare senza disporre delle risorse finanziarie necessarie per apprendere individualmente una lingua.

Vantaggi: i partecipanti condividono i loro punti di vista. L'attenzione dell'insegnante è importante, pur non essendo esclusiva.

Svantaggi: la definizione degli obiettivi del corso e il ritmo di apprendimento sono adeguati all'insieme dei partecipanti; chi impara più in fretta rischia di perdere tempo se il resto del gruppo avanza lentamente. È inoltre più difficile trovare orari e luoghi che vadano bene a tutti i partecipanti.

#### b) Blended learning

Si tratta di un metodo di formazione misto, che combina i corsi individuali o in gruppo, la conversazione regolare al telefono, l'*e-learning* e l'apprendimento a casa.

Di solito, questa formazione incomincia con un'introduzione in classe che illustra gli obiettivi del corso e la tecnica di apprendimento, e prosegue con il sussidio del materiale pedagogico in linea. L'insegnante è a disposizione per l'approfondimento e le correzioni.

Pubblico mirato: persone desiderose di migliorare le loro competenze in una lingua straniera, magari in vista dell'ottenimento di un diploma, ma che non hanno il tempo di seguire una formazione linguistica in gruppo.

Vantaggi: pochissimi corsi in classe, autonomia dei partecipanti che possono apprendere secondo il loro ritmo, quando e dove fa loro comodo.

Svantaggi: l'assenza di controllo comporta il rischio che l'apprendimento diventi irregolare; metodo inadeguato per i principianti.

### c) Apprendimento a coppie

Due persone di lingua madre diversa si incontrano regolarmente, secondo le scadenze che hanno pattuito. Esse definiscono gli obiettivi personali (miglioramento della comunicazione, del vocabolario ecc.) che si ripromettono di raggiungere insegnando la loro lingua al collega. La prima metà di un incontro è dedicata a una lingua, la seconda all'altra.

Questa forma meno formale di apprendimento linguistico mira soprattutto a migliorare il vocabolario e la disinvoltura nell'espressione orale.

Pubblico mirato: persone desiderose di perfezionare le loro conoscenze linguistiche in modo informale.

Vantaggi: libertà di scegliere con chi apprendere una lingua e di fissare obiettivi di apprendimento su misura. Gli incontri sono liberi e concordati dai partecipanti. Il tempo a loro disposizione per esprimersi è superiore rispetto a un corso in gruppo e il ritmo di apprendimento può essere più rapido. Si tratta di un metodo poco costoso.

Svantaggi: l'altro interlocutore non possiede le competenze pedagogiche di un insegnante. Questo metodo si limita quindi a migliorare l'espressione orale, ma richiede una certa disciplina. Per colmare queste lacune, si può ricorrere a una supervisione professionale.

### d) Coaching linguistico

Questo metodo prevede corsi privati e personalizzati in funzione delle lacune da colmare e delle esigenze identificate (vocabolario specialistico ecc.).

Pubblico mirato: quadri di alto livello con esigenze urgenti e poco tempo a disposizione.

Vantaggi: apprendimento molto rapido della lingua. L'insegnamento è individuale e adeguato alle esigenze del partecipante (ore e luogo di formazione, contenuto ecc.).

Svantaggi: costi elevati.

### e) Altre forme di apprendimento

Qualsiasi forma di apprendimento basata sull'iniziativa personale può essere promossa e sostenuta attivamente dalla Direzione dell'unità amministrativa.

Pubblico mirato: tutto il personale.

Vantaggi: potenziale enorme di sviluppo e di miglioramento delle competenze in materia di conversazione, comprensione e competenze tecniche, sociali e culturali se si scelgono corsi mirati.

Svantaggi: il carattere informale di questo tipo di formazione presenta un rischio di abbandono nel corso della formazione.

- *Organizzare giornate o settimane in cui si parla solo francese, italiano o tedesco, affinché i collaboratori delle altre lingue possano adoperare più spesso gli idiomi proposti e i colleghi di lingua madre aiutare gli altri a comprendere la loro lingua. Durante le pause, organizzare conversazioni di gruppo in una lingua e poi nelle altre. Si tratta di forme di apprendimento a coppie «allargate».*
- *Organizzare corsi di lingue con traduttori o insegnanti durante la pausa di mezzogiorno. Si tratta di una forma d'apprendimento comunemente chiamata «learn at lunch» o «lunch & learn»: ogni partecipante porta il suo pasto e conversa con gli altri su temi scelti in precedenza o secondo le istruzioni del responsabile del corso.*

### **3.4 Pratica del plurilinguismo**

La pratica del plurilinguismo nel quotidiano necessita di un certo numero di misure nei settori seguenti:

- organizzazione del lavoro;
- produzione di testi;
- gestione del personale;
- presentazione verso l'esterno. Immagine;
- uso del dialetto

#### **Attori chiave**

- Direzione
- Quadri
- Persona delegata al plurilinguismo
- Servizi di traduzione

#### **3.4.1 Organizzazione del lavoro**

Ognuno ha il diritto di esprimersi oralmente o per iscritto in una delle lingue ufficiali al suo posto di lavoro. Alcuni collaboratori, tuttavia, rinunciano a parlare la loro lingua, segnatamente perché temono di non essere capiti dai colleghi con conoscenze linguistiche insufficienti. La predominanza di un gruppo linguistico maggioritario può condurre alla pratica di una lingua unica.

*A questo proposito, la situazione degli italofoeni è emblematica. Essendo troppo poco numerosi per imporre una lingua ufficiale che francofoeni e germanofoni non hanno imparato e non capiscono, sono spesso costretti a lavorare con lingue che non sono la loro. Paradossalmente, le loro competenze linguistiche sono fonte di disagio.*

### 3.4.2 Creazione di gruppi plurilingui

Il quadro o il responsabile di un progetto deve vegliare sulla rappresentanza linguistica del suo gruppo: una squadra multiculturale costituisce un vantaggio considerevole in termini di efficacia e immagine.

Alcuni punti essenziali:

- prendere in considerazione le competenze linguistiche dei membri di un gruppo di lavoro (partner esterni compresi);
- valutare la possibilità di una Direzione bilingue (p.es. capo italofono e vice francofono o germanofono);
- assicurarsi che ogni membro possa esprimersi oralmente e per iscritto nella sua lingua;
- redigere i testi a uso interno nelle lingue ufficiali del gruppo (*patchwork*);
- dimostrare sensibilità nei confronti delle diverse pratiche culturali e conoscere le fonti d'informazione utilizzate dai membri del gruppo;
- ricorrere a esperti esterni provenienti da un'altra regione linguistica quando il gruppo di lavoro non è sufficientemente misto.

*Nell'ambito direzionale Diritto pubblico dell'UFG, si usa assegnare la stessa pratica a collaboratori di lingua diversa. In questo modo, i gruppi di lavoro sono misti, i contatti con l'esterno possibili in diverse lingue e i testi prodotti plurilingui o direttamente redatti in diverse lingue. I responsabili dell'unità e i loro supplenti sono di lingua diversa. La rappresentanza equilibrata delle comunità linguistiche in questo ambito direzionale consente di raggiungere gli obiettivi prestabiliti.*

### 3.4.3 Riunioni

In una riunione di lavoro, è fondamentale poter esprimersi nella propria lingua. Il discorso risulta meglio formulato, l'argomentazione più chiara, la sicurezza con la quale si affronta il tema maggiore. In presenza di collaboratori di altre comunità linguistiche, ognuno si esprime nella propria lingua ufficiale.

Alcuni punti essenziali:

- dirigere le riunioni all'insegna del plurilinguismo: discorsi di benvenuto e conclusivi nelle tre lingue. Se le competenze linguistiche non lo consentono, valutare la possibilità di affidare la co-presidenza a due persone di lingua diversa;
- fare in modo che i verbali delle riunioni riportino tutti gli interventi, a prescindere dalla lingua nella quale sono stati fatti.

### 3.4.4 Mandati esterni

I mandatarî esterni (consulenti, esperti, esaminatori ecc.) non dispongono necessariamente della stessa esperienza sul plurilinguismo dell'Amministrazione federale. Occorre prestare particolare attenzione alle pratiche culturali e linguistiche, segnatamente quando un progetto è elaborato fuori dall'Amministrazione federale.

Alcuni punti essenziali:

- definire chiaramente nei bandi di concorso i requisiti concernenti le competenze linguistiche del mandatario esterno;
- fare in modo che i bandi di concorso coprano tutte le regioni linguistiche;
- prendere in considerazione le offerte provenienti da differenti regioni linguistiche.

### 3.4.5 Produzione di testi

#### a) Redazione parallela e co-redazione

Idealmente, i testi dovrebbero essere redatti contemporaneamente nelle tre lingue ufficiali, così da garantire l'uguaglianza materiale delle diverse versioni e il rispetto della natura delle lingue. La qualità di questi testi è superiore.

Distinguiamo tra:

- la redazione parallela: persone di lingua diversa sono responsabili di una pratica e collaborano alla produzione di testi, che saranno redatti in più lingue;
- la co-redazione informale: le persone incaricate della gestione di una pratica si riuniscono con il servizio linguistico della loro unità e analizzano il testo dal punto di vista del contenuto e della forma per garantire la concordanza materiale e formale delle diverse versioni linguistiche;
- la co-redazione formale: la co-redazione è istituzionalizzata per i testi giuridici. La Commissione interna di redazione è incaricata della messa a punto redazionale degli atti legislativi della Confederazione. Essa si compone di giuristi dell'Ufficio federale di giustizia e di linguisti della Cancelleria federale, e fa parte dei «servizi interessati» che vanno consultati nel quadro della consultazione degli Uffici<sup>10</sup>.

#### b) Traduzione

La traduzione è uno strumento fondamentale della politica linguistica di un'Amministrazione di fatto plurilingue. Essa permette a ogni collaboratore di esercitare il diritto di lavorare per iscritto nella sua lingua e assicura la comprensione dei testi all'interno e all'esterno dell'Amministrazione.

La traduzione nell'Amministrazione federale della Confederazione è retta dall'Ordinanza del 19 giugno 1995<sup>11</sup>. La Cancelleria federale pubblica promemoria e guide per garantire la qualità della traduzione<sup>12</sup>, e ha formulato raccomandazioni su ciò che va tradotto:

«Non è necessario tradurre tutto, soprattutto se si tratta di documenti interni dell'Amministrazione. Le Istruzioni del Consiglio federale del 22 gennaio 2003 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (FF 2003 1312) precisano infatti che «tutti gli impiegati devono possedere le conoscenze passive di almeno una seconda lingua ufficiale (comprensione orale e lettura) utili all'esercizio della loro funzione». Una traduzione di un testo interno non è giustificata quando si tratta di documenti di lavoro a uso

---

<sup>10</sup> <http://intranet.bk.admin.ch/themen/lang/00935/00953/index.html?lang=fr>

<sup>11</sup> Vedi [http://www.admin.ch/ch/i/rs/c172\\_081.html](http://www.admin.ch/ch/i/rs/c172_081.html)

<sup>12</sup> Vedi <http://www.bk.admin.ch> > Pagina iniziale > Temi > Lingue > Traduzione

interno (compresi i documenti destinati solo al Consiglio federale), ma solo quando esiste un motivo legato alla portata generale del testo (testi indirizzati a tutti i dipendenti dell'Amministrazione federale) o alla sua importanza per lo statuto o le relazioni di lavoro del destinatario»<sup>13</sup>.

In concreto:

- a. i documenti destinati a un pubblico esterno (Parlamento, Cantoni, cittadini) devono essere tradotti nelle *tre* lingue ufficiali;
- b. i documenti destinati a tutto il personale federale (contratti, foglio paga, cassa pensione, informazioni generali sulle condizioni di lavoro ecc.) sono indirizzati ai collaboratori nella loro lingua e devono essere tradotti nelle *tre* lingue ufficiali;
- c. i documenti di lavoro interni non sono tradotti e circolano nella lingua originale, a maggior ragione se sono destinati ai quadri.

Una traduzione richiede tempo, è dunque indispensabile pianificarla nell'agenda dei lavori. La prima lettura attenta effettuata dal traduttore porta benefici anche all'autore. La collaborazione tra questi due attori è dunque la migliore garanzia di qualità.

I punti seguenti devono essere rispettati:

- pianificare la traduzione nell'agenda dei lavori (e nel bilancio della pratica);
- annunciare il lavoro al servizio di traduzione (informarlo dei progetti in corso e dei testi che dovranno essere tradotti);
- non fornire il testo prima della messa a punto redazionale (non inviare versioni provvisorie, anche se si tratta di una tappa intermedia nel processo di produzione del testo);
- indicare le lingue di traduzione desiderate;
- pattuire un termine;
- fornire la documentazione necessaria e utile (indicazioni sul pubblico mirato, fonti, pubblicazioni precedenti, atti giuridici, rapporti, estratti di testi precedenti, spiegazione delle abbreviazioni, dati terminologici ecc.);
- indicare un interlocutore per tutta la durata del mandato di traduzione;
- organizzare la rilettura attenta del testo tradotto da parte di uno specialista del settore.

I traduttori dell'Amministrazione federale formano una rete che raggruppa i servizi linguistici centrali della Confederazione, annessi alla Cancelleria federale, i servizi linguistici centrali dei Dipartimenti e del Parlamento, e i gruppi di traduttori degli Uffici federali.

Un annuario, consultabile al sito della Cancelleria federale<sup>14</sup>, registra i servizi linguistici e i traduttori della Confederazione. I rappresentanti delle minoranze linguistiche che non sono

---

<sup>13</sup> <http://www.bk.admin.ch> > Pagina iniziale > Documentation > Publications > Langues > La traduction: mode d'emploi: «Pourquoi traduire et que traduire?» (in francese)

<sup>14</sup> Vedi <http://www.bk.admin.ch> > Pagina iniziale > Thèmes > Langues > Traduction > Les traducteurs internes > Traducteurs de l'administration fédérale (in francese)

stati assunti espressamente come traduttori non devono essere incaricati di effettuare traduzioni, salvo circostanze eccezionali.

### **3.4.6 Gestione del personale**

#### a) Accoglienza del nuovo personale e fine dei rapporti di lavoro

Sin dal primo giorno di lavoro nell'Amministrazione, il responsabile informa il nuovo dipendente del suo diritto a lavorare nella propria lingua e della possibilità di seguire formazioni per migliorare le competenze linguistiche.

Alcuni punti essenziali:

- prevedere un colloquio con la persona delegata al plurilinguismo nel programma interno di informazione del nuovo personale;
- consegnare al personale le Istruzioni del Consiglio federale concernenti il plurilinguismo e, all'occorrenza, il catalogo delle misure dell'unità amministrativa;
- provvedere affinché i certificati di lavoro siano redatti nelle lingue ufficiali desiderate dal collaboratore.

*Il catalogo della DSC dedica una misura all'accoglienza dei nuovi collaboratori.  
Misura 3.1.1: «Tutti i collaboratori, compresi quelli nuovi, ricevono i documenti importanti sul plurilinguismo (le istruzioni, il programma quadriennale; DSC: Politica per la promozione del plurilinguismo) nella loro lingua ufficiale.»*

#### b) Colloqui annuali

Il colloquio di valutazione annuale è un momento importante poiché consente di analizzare le prestazioni del personale e di fissare gli obiettivi per l'anno successivo.

Alcuni punti essenziali:

- il colloquio annuale avviene nella lingua della persona da valutare, così come la redazione della convenzione sugli obiettivi e la valutazione delle prestazioni;
- la valutazione delle competenze linguistiche può essere parte integrante del colloquio; possono essere fissati obiettivi linguistici;
- il contributo alla promozione del plurilinguismo è preso in considerazione al momento della valutazione delle prestazioni, in particolare delle responsabilità gerarchiche.

#### c) Sviluppo del personale

Il personale delle varie comunità linguistiche deve avere le stesse opportunità di sviluppo (formazione, perfezionamento ecc.). La formazione e la documentazione devono quindi essere disponibili nelle tre lingue ufficiali. La comunicazione interculturale è inoltre un elemento centrale dello sviluppo del personale.

Alcuni punti essenziali:

- consultare l'offerta di formazione dell'UFPER (<http://www.egate.admin.ch> -> formazione);
- se l'offerta di formazione della Confederazione non permette al personale interessato di seguire una formazione nella lingua desiderata:
  - a. offrire una formazione equivalente sul mercato privato (istituti di formazione, scuole, università, SUP ecc.);
  - b. organizzare formazioni interne ricorrendo a contatti esterni; collaborare con altre unità amministrative se l'effettivo è insufficiente;
- nella misura del possibile, invitare i contatti esterni, provenienti da diverse comunità linguistiche, ai seminari, ai colloqui e ad altre manifestazioni; i quadri superiori sono invitati a esprimersi in diverse lingue quando si rivolgono al loro personale;
- fare in modo che le presentazioni possano essere proiettate in due lingue ufficiali, secondo il pubblico e la materia; se ciò non fosse possibile, tenere la presentazione in una lingua ufficiale e utilizzarne un'altra per la proiezione e i sussidi scritti;
- prestare attenzione alla qualità delle presentazioni: la proiezione di documenti mal formulati nuoce alla comprensione; i documenti devono essere tradotti da un professionista o da una persona che conosce perfettamente la lingua scritta;
- organizzare seminari di comunicazione interculturale e corsi d'introduzione ludici alle lingue; la comprensione delle differenze culturali elimina gli stereotipi e consente alle persone di interagire nonostante la mancanza di conoscenze linguistiche; una migliore conoscenza della cultura altrui permette di evitare conflitti, a tutto vantaggio dell'efficacia.

*La DSC ha organizzato attività per promuovere la diversità linguistica in occasione della Giornata europea delle lingue. Nel 2006, uno stand forniva informazioni sul Portfolio europeo delle lingue, le possibilità di apprendere un'altra lingua ecc. Nel 2007, è invece stata organizzata una manifestazione all'insegna degli incontri linguistici, culturali e culinari, durante la quale collaboratori di lingue e culture diverse hanno potuto incontrarsi e condividere diverse attività (musica, letteratura, giochi, lettura, cucina ecc.).*

### **3.4.7 Presentazione verso l'esterno. Immagine.**

Il modo nel quale l'unità amministrativa si presenta all'esterno è di capitale importanza, poiché deve permettere a persone di tutte le regioni linguistiche di accedere alle informazioni nelle tre lingue ufficiali. Ciò vale per la presentazione "fisica" (cartelli all'entrata, accoglienza, documentazione e giornali nelle tre lingue), come pure per quella virtuale (sito internet, materiale di comunicazione stampato o elettronico).

Alcuni punti essenziali:

- l'unità amministrativa deve essere presentata nelle quattro lingue nazionali sul materiale pubblicitario o informativo, le scritte, le formule, le intestazioni, le pubblicazioni in linea, le segreterie telefoniche ecc.;
- il gestore del sito dell'unità amministrativa verifica regolarmente i rimandi nelle lingue ufficiali;
- il materiale pubblicitario e informativo dell'unità amministrativa è disponibile all'ingresso o nei punti d'accoglienza nelle lingue ufficiali; il personale accoglie i visitatori nelle lingue ufficiali;

- i messaggi d'assenza sono redatti (posta elettronica) o registrati (segreteria telefonica) nella lingua ufficiale del collaboratore; non si registrano messaggi in dialetto.

#### **3.4.8 Uso del dialetto**

La comunicazione informale tra colleghi è un elemento importante della soddisfazione sul posto di lavoro. L'uso di una lingua ufficiale in presenza di una persona di un'altra comunità linguistica si impone anche nelle situazioni informali (pause, uscite, attività culturali ecc.).

Maggio 2009

---

**SCHEDE TEMATICHE**

---

## SCHEDA 1 : BASI LEGALI

---

### **Link internet : accesso agli atti normativi concernenti il plurilinguismo**

[http://www.bak.admin.ch/bak/themen/sprachen\\_und\\_kulturelle\\_minderheiten/00506/00616/index.html?lang=it](http://www.bak.admin.ch/bak/themen/sprachen_und_kulturelle_minderheiten/00506/00616/index.html?lang=it)

---

### **Diritto nazionale**

#### **Legge federale del 5 ottobre 2007 sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche (Legge sulle lingue, LLing ; FF 2007 6301)**

Dando seguito a un'iniziativa parlamentare, il 5 ottobre 2007 il Parlamento ha adottato la legge sulle lingue così come era stata messa a punto dall'Amministrazione. Nel 2004 il Consiglio federale aveva respinto il progetto, poiché riteneva che la Confederazione disponesse già degli strumenti necessari in questo campo.

Questa legge intende incoraggiare gli scambi di allievi e docenti tra le comunità linguistiche, ma anche sostenere un centro scientifico di competenza attivo a livello nazionale nella ricerca sul plurilinguismo, sui Cantoni plurilingui e sulle minoranze linguistiche.

La data di entrata in vigore sarà stabilita dal Consiglio federale.

[Legge sulle lingue \(LLing\)](#)

#### **Legge federale del 6 ottobre 1995 sugli aiuti finanziari per la salvaguardia e la promozione della lingua e cultura romancia e italiana (RS 441.3)**

#### **Ordinanza sugli aiuti finanziari per la salvaguardia e la promozione della lingua e cultura romancia e italiana (RS 441.31)**

Grazie a questa legge la Confederazione può stanziare aiuti finanziari per sostenere :

- misure generali di salvaguardia e promozione della lingua e cultura romancia e italiana nel Cantone dei Grigioni e nel Cantone Ticino le organizzazioni e istituzioni seguenti :
  - Lia Rumantscha
  - Pro Grigioni Italiano
  - Agenzia da Novitads Rumantscha;
  - l'attività editoriale nella Svizzera romancia e italiana.

[Legge federale sugli aiuti finanziari per la salvaguardia e la promozione della lingua e cultura romancia e italiana](#)

[Ordinanza sugli aiuti finanziari per la salvaguardia e la promozione della lingua e cultura romancia e italiana](#)

#### **Legge federale del 18 giugno 2004 sulle raccolte del diritto federale e sul Foglio federale (Legge sulle pubblicazioni ufficiali, LPubl; RS 170.512)**

Questa legge stabilisce che la pubblicazione avvenga contemporaneamente nelle tre lingue ufficiali, ossia in tedesco, francese e italiano (art. 14). Nel caso degli atti normativi, ciascuna delle versioni è vincolante.

Prevede inoltre che siano pubblicati in romancio, in tirature separate, atti federali normativi di particolare importanza, stabiliti dalla Cancelleria federale dopo aver consultato la Cancelleria dello Stato del Cantone dei Grigioni (art. 15).

[Legge sulle pubblicazioni ufficiali](#)

**Ordinanza del 19 giugno 1995 sulla traduzione nell'Amministrazione generale della Confederazione (RS 172.081)**

Questa ordinanza disciplina il funzionamento della traduzione all'interno dell'Amministrazione generale della Confederazione, in particolare la sua organizzazione, il suo coordinamento e la traduzione nelle lingue ufficiali. Le attività di traduzione dell'Amministrazione sono coordinate dalla Cancelleria federale.

Ordinanza sulla traduzione nell'Amministrazione generale della Confederazione

**Legge federale del 24 marzo 2006 sulla radiotelevisione (RS 784.40)**

In base a questa legge, la Società svizzera di radiotelevisione (SSR) è tenuta a fornire all'insieme della popolazione programmi radiotelevisivi nelle tre lingue ufficiali, a promuovere la comprensione tra le comunità linguistiche e a diffondere almeno un programma radiofonico in romancio (art. 24).

Legge sulla radiotelevisione

**Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers ; RS 172.220.1)**

**Ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale (OPers ; RS 172.220.111.3)**

Nell'ambito della sua politica del personale, la Confederazione prende misure di promozione del plurilinguismo che mirano a garantire un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche nell'Amministrazione generale, e la loro buona intesa reciproca (art. 4 cpv. 2 lett. e LPers e art. 7 OPers).

Legge sul personale federale

Ordinanza sul personale federale

**Istruzioni del Consiglio federale del 22 gennaio 2003 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti il plurilinguismo; FF 2003 1312)**

Con queste istruzioni il Consiglio federale intende promuovere il plurilinguismo sul posto di lavoro e mettere a profitto le peculiarità multiculturali dell'Amministrazione federale. Ha incaricato di questo dossier l'Ufficio federale del personale, che gli presenta rendiconti periodici.

Istruzioni del Consiglio federale concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale

Plurilinguismo nell'Amministrazione federale. Rapporto di valutazione

**Diritto internazionale**

Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (RS 0.103.2)

Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU, RS 0.101)

Convenzione sui diritti del fanciullo (RS 0.107)

Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (RS 0.103.1)

**Convenzione-quadro per la protezione delle minoranze nazionali (RS 0.441.1)**

Nella convenzione-quadro sono sanciti i principi che le parti contraenti si impegnano a rispettare nell'ambito della loro politica di protezione delle minoranze nazionali.

Convenzione-quadro per la protezione delle minoranze nazionali

## **SCHEDA 2 : CRONISTORIA DEL PLURILINGUISTICO NELL'AMMINISTRAZIONE FEDERALE**

---

### **Interpellanza Hirzel (1950)**

Fu soprattutto a partire dagli anni Cinquanta che il plurilinguismo dei dipendenti della Confederazione divenne un tema dibattuto dai rappresentanti alle Camere, in particolare sulla scia dell'*interpellanza Hirzel*, depositata nel corso della sessione d'ottobre 1949, che chiedeva una rappresentanza equilibrata dei latini tra i quadri superiori dell'Amministrazione federale. Ricordava inoltre che i Romandi erano sottorappresentati in queste funzioni, e praticamente assenti in determinati servizi.

Invitato a prendere contromisure concrete<sup>1</sup>, il Consiglio federale ammise che i Romandi, malgrado fossero generalmente ben presenti, lo erano meno in alcuni dipartimenti e non abbastanza tra i funzionari superiori.

Questa risposta denotò una presa di coscienza, ma mostrò che i progressi auspicati sarebbero stati possibili solo in un secondo tempo. Ad ogni modo, questo primo dibattito ebbe il merito di aprire la riflessione sull'argomento e di spingere l'Esecutivo a elaborare e promulgare nel 1950 istruzioni specifiche sul plurilinguismo nell'Amministrazione federale che, in seguito, furono riviste e adattate a diverse riprese.

### **Dal 1950 al 2003, l'evoluzione delle istruzioni promulgate dal Consiglio federale**

#### Istruzioni del Consiglio federale del 25 settembre 1950<sup>2</sup>

Dopo aver constatato che la ripartizione dei posti era globalmente abbastanza buona ma che, ciò malgrado, le minoranze erano nettamente sottorappresentate negli incarichi di alta responsabilità (ad es. quadri, membri delle direzioni, segretari generali) e che si osservavano anche differenze considerevoli tra un dipartimento e l'altro, con le sue istruzioni del 1950 il Consiglio federale invitò i capidivisione a fare sì che, proporzionalmente, il numero di collaboratori francofoni e italofofoni non differisse troppo dalla percentuale di queste lingue nella popolazione svizzera e a garantire che, se una minoranza era insufficientemente rappresentata nelle categorie superiori, al momento di nuove nomine e in caso di competenze professionali uguali, le si sarebbe data la preferenza.

#### Istruzioni del Consiglio federale del 23 novembre 1965<sup>3</sup>

Queste istruzioni completarono e sostituirono le precedenti. Accanto a questioni di rappresentatività generale e negli incarichi superiori, esse insistevano sui punti seguenti :

- i corsi per il personale federale avrebbero dovuto esistere nelle tre lingue ufficiali, così da permettere a tutti i collaboratori di seguire nella loro lingua le formazioni che portavano a una funzione superiore o a un perfezionamento professionale;
- i collaboratori delle lingue minoritarie non sarebbero stati tenuti a effettuare traduzioni, salvo occasionalmente, così da poter partecipare in eguale misura ai processi decisionali;
- i testi che andavano redatti in un solo idioma avrebbero dovuto, di norma, essere affidati ai collaboratori di madrelingua.

---

<sup>1</sup> Les minorités linguistiques dans l'administration fédérale. Documents 1950-1970, Berna, Association Romande de Berne, marzo 1973.

<sup>2</sup> ibid.

<sup>3</sup> ibid.

#### Istruzioni del Consiglio federale del 12 gennaio 1983<sup>4</sup> relative alla rappresentanza delle comunità linguistiche in seno all'amministrazione generale della Confederazione

Tra il 1982 e il 1983 il Consiglio federale portò avanti un'intensa attività di sensibilizzazione in favore del plurilinguismo in seno all'Amministrazione, esortando i dipartimenti a proporre corsi di formazione in francese e in italiano, a organizzare manifestazioni realmente plurilingui e a utilizzare il tedesco standard nei confronti dei collaboratori non germanofoni. In questo clima rese pubbliche le sue nuove istruzioni, che si concentrarono sugli elementi chiave già presenti nelle precedenti. A differenza di queste, tuttavia, il Consiglio federale si impegnò a diffonderle più largamente tra i loro nuovi destinatari diretti, ossia i dipartimenti, che furono così chiamati ad applicarle scrupolosamente a tutti i loro livelli, compresi gli uffici loro subordinati.

#### Istruzioni del Consiglio federale del 19 febbraio 1997<sup>5</sup> concernenti la promozione del plurilinguismo nell'amministrazione generale della Confederazione

Di fronte alle lacune nell'applicazione delle direttive precedenti, il Consiglio federale tenne a conferire carattere vincolante alle istruzioni del 12 gennaio 1983, aggiornando la sua politica linguistica all'interno dell'Amministrazione.

Esse si proposero di risolvere anche altri problemi, mai affrontati in precedenza, quali la lingua di lavoro (poiché ognuno ha il diritto di lavorare nella propria lingua, oralmente e per iscritto), le esigenze linguistiche (delineare profili linguistici in funzione dei posti, proporre corsi di lingue e offrire la possibilità di effettuare stage linguistici e *job-rotations* ovvero rotazioni lavorative) e la promozione linguistica (lista di provvedimenti, obiettivi annuali e così via).

#### Istruzioni del Consiglio federale del 22 gennaio 2003<sup>6</sup> concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti il plurilinguismo)

È su queste istruzioni, entrate in vigore il 1° marzo 2003, che il Consiglio federale fonda la sua attuale politica in materia. Esse ricordano la sua volontà di proseguire gli obiettivi stabiliti in precedenza e gli permettono di tenere conto delle nuove esigenze della legge sul personale federale (LPers), entrata in vigore il 1° gennaio 2002, secondo le quali il datore di lavoro deve favorire una rappresentanza equilibrata delle comunità linguistiche, assicurare la promozione del plurilinguismo e garantire l'apertura alle altre comunità linguistiche.

### **Associazione Helvetia Latina**

Nel corso degli anni la sensibilità alle questioni del plurilinguismo tra i collaboratori della Confederazione si è acuita, parallelamente alla presa di coscienza della necessità di un'Amministrazione statale realmente plurilingue, tanto nella sua rappresentatività quanto nel suo funzionamento.

Nel 1980 si costituì l'associazione HELVETIA LATINA, i cui principali obiettivi sono: «vegliare affinché l'Amministrazione federale e le regie federali garantiscano il posto che spetta alle culture, alle lingue ed allo spirito latino; operare affinché sia garantita ai servizi della Confederazione, segnatamente nei quadri, un'equa rappresentanza di romanci, italo-foni e franco-foni; promuovere l'uso della lingua tedesca standard nell'Amministrazione federale e migliorare la comprensione e le relazioni fra tutte le comunità linguistiche della Svizzera»<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> FF 1983 I 728

<sup>5</sup> FF 1997 II 435

<sup>6</sup> FF 2003 1312 oppure [www.egate.admin.ch](http://www.egate.admin.ch) → MGP → gestione del personale (anche scheda 3).

<sup>7</sup> Cfr. <http://www.helvetia-latina.ch> > obiettivi

L'associazione è molto attiva presso gli organi federali che si occupano di politica del personale, allo scopo di sensibilizzarli maggiormente a favore del plurilinguismo, e interviene con regolarità per segnalare casi non conformi alle istruzioni del Consiglio federale, ma anche per suggerire iniziative che consentano una certa presa di coscienza (proporre un altro sguardo sulle statistiche ufficiali, svelare le buone e le cattive pratiche plurilingui e così via). HELVETIA LATINA ha inoltre istituito un Osservatorio delle lingue, incaricato di analizzare, verificare e sottolineare la presenza latina a Berna.

### **Principali interventi parlamentari depositati tra il 1998 e il 2008**

Il plurilinguismo nell'Amministrazione è stato ed è discusso anche in sede parlamentare: numerosi deputati hanno infatti presentato interventi specifici in cui chiedono che la politica federale tenga sufficientemente conto di questo importante aspetto. I principali interventi depositati tra il 1998 e il 2008, elencati qui di seguito, mettono in luce i soggetti sensibili e le tematiche d'attualità. Quasi tutti sono iniziativa di parlamentari romandi e ticinesi.

*Mozione Cavadini (98.3256): Più impegno nell'inserire ticinesi nell'Amministrazione federale*, depositata il 10 giugno 1998. Invita il Consiglio federale a intervenire in modo più energico, in particolare istituendo una nuova funzione di responsabile delle lingue in seno ai vari dipartimenti e affidando all'Ufficio federale del personale un mandato di analisi e coordinamento, in cui si elabori anche una statistica in funzione delle classi di stipendio. Le misure proposte sono state riprese nelle Istruzioni emanate dal Consiglio federale nel 2003.

*Interpellanza Cavadini (99.3117): Uffici federali nuovi e in espansione*, depositata il 19 marzo 1999. Esorta il Consiglio federale a osservare la sua decisione del 2 dicembre 1999 e a esaminare la possibilità di trasferire in Ticino determinati uffici federali.

*Mozione Eymann (00.3138): Evitare di svantaggiare i consiglieri che parlano francese e italiano*, depositata il 24 marzo 2000. Chiede al Parlamento e al Consiglio federale di prendere misure in grado di tutelare i deputati francofoni o italofofoni dalle discriminazioni linguistiche in sede commissionale.

*Interpellanza Pelli (01.3059): Monopoli etnico-maschilisti nelle aziende federali?*, depositata il 12 marzo 2001. Dopo aver constatato che la direzione della Posta è composta integralmente da uomini della comunità svizzero tedesca, e che questa egemonia maschile e germanofona si ritrova, anche se meno marcata, in seno all'Amministrazione federale, invita il Consiglio federale a prendere posizione e a spiegare quali contromisure intende adottare.

*Interpellanza Galli (01.3320): Quadri superiori della Confederazione occupati da italofofoni*, depositata il 20 giugno 2001. Dopo aver constatato l'assenza di quadri superiori italofofoni in seno all'Amministrazione dello Stato, chiede al Consiglio federale di prendere le contromisure necessarie.

*Mozione Pelli (01.3723): Traduttori e statistiche del personale*, depositata l'11 dicembre 2001. Chiede al Consiglio federale di distinguere, nelle statistiche sulla rappresentanza delle comunità linguistiche tra i collaboratori della Confederazione, tra le persone che svolgono compiti di natura amministrativa e i traduttori.

*Interrogazione ordinaria Bugnon (03.1006): Le minoranze linguistiche sono davvero rispettate?*, depositata il 5 marzo 2003. Il deputato deplora la discriminazione subita dai parlamentari francofoni, che troppo sovente ricevono le traduzioni dei documenti di lavoro in ritardo (il giorno delle sedute, se non dopo). Invita il Consiglio federale a prendere posizione e a spiegare quali contromisure intende adottare.

*Interrogazione ordinaria Berberat (03.1019): Rappresentanza delle donne e della Svizzera romanda in seno alla direzione del seco*, depositata il 20 marzo 2003. Invita il Consiglio federale a esporre le ragioni per le quali la direzione del seco è composta esclusivamente di uomini germanofoni.

*Domanda Scheurer (03.5194): Il francese e l'italiano hanno ancora un posto al Museo nazionale di Zurigo?*, depositata il 22 settembre 2003. Dopo aver ricordato che il Museo Nazionale è un'istituzione particolarmente simbolica, chiede al Consiglio federale di prendere posizione sulla pubblicazione di un annuncio di lavoro per un posto di responsabilità presso l'amministrazione del Museo Nazionale a Zurigo, in cui si esigevano competenze in tedesco e in inglese ma non in francese e in italiano.

*Iniziativa parlamentare Levrat (04.429): Legge federale sulle lingue nazionali*, depositata il 7 maggio 2004. Propone di sottoporre alle Camere il progetto di legge federale sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche (LLing), posto in consultazione il 23 ottobre 2001. Il Consiglio nazionale ha deciso di trasmettere l'iniziativa, seguito poi dal Consiglio degli Stati.

*Interpellanza Rennwald (04.3293): Pace linguistica fragile*, depositata il 10 giugno 2004. Invita il Consiglio federale a prendere posizione sulla questione della coesione tra le quattro comunità linguistiche e sulla perdita di importanza, nella società elvetica, delle lingue minoritarie. Queste tendenze si manifestano anche nel calo delle ore di insegnamento delle lingue romanze nella Svizzera germanofona e nel favoritismo di certi uffici federali nei confronti dei Cantoni germanofoni, ad esempio quando si tratta di attribuire un appalto.

*Interrogazione Berberat (04.1081): Plurilinguismo nell'Amministrazione federale*, depositata il 17 giugno 2004. Invita il Consiglio federale a spiegare perché l'Ufficio federale del personale non sovvenziona più i corsi che permettevano agli impiegati dell'Amministrazione di ottenere diplomi di lingua, tanto più che questo genere di certificati, riconosciuto internazionalmente, è molto motivante per i collaboratori poiché costituisce un considerevole valore aggiunto.

*Interpellanza Abate (04.3738): Pubblicazioni in inglese, e non in lingua italiana?*, depositata il 16 dicembre 2004. Invita il Consiglio federale a spiegare per quali ragioni determinate pubblicazioni appaiono in inglese ma non in italiano.

*Interpellanza Darbellay (04.3777): I Latini a Berna. Una specie in via di estinzione?*, depositata il 17 dicembre 2004. Il Consiglio federale è invitato a spiegare per quali ragioni la rappresentanza latina all'interno dell'Amministrazione federale è in calo, così come nell'insieme del personale e nei posti ad alta responsabilità (in tutti i dipartimenti, eccezion fatta per il DFAE).

*Mozione Studer/Berberat (05.3152 e 05.3174): Rappresentanza delle minoranze linguistiche negli uffici federali*, depositata il 17 marzo 2005. Invita il Consiglio federale a vegliare su una rappresentanza equilibrata delle comunità linguistiche, tanto nei posti ad alta responsabilità quanto nell'insieme del personale, e ciò in tutti gli uffici federali.

*Mozione Simoneschi-Cortesi (05.3186): Discriminazioni linguistiche nei bandi di concorso*, depositata il 18 marzo 2005. Invita il Consiglio federale a eliminare qualsiasi discriminazione dell'italiano negli annunci per impieghi federali.

*Interpellanza Abate (05.3187): Promozione del plurilinguismo*, depositata il 18 marzo 2005. Invita il Consiglio federale a rendere più efficaci le Istruzioni concernenti il plurilinguismo emanate nel 2003.

*Iniziativa cantonale (05.305): Salvaguardia del plurilinguismo a supporto della coesione nazionale: un compito irrinunciabile*, depositata dal Cantone Ticino il 28 aprile 2005. Invita il Consiglio federale ad approvare la legge sulle lingue nazionali e a sostenere finanziariamente i Cantoni che propongono l'insegnamento di una terza lingua nazionale a livello di scuola dell'obbligo.

*Interpellanza Simoneschi-Cortesi (05.3277): Latini nell'Amministrazione federale*, depositata il 13 giugno 2005. Chiede al Consiglio federale di prendere posizione in merito a dichiarazioni ufficiali, secondo le quali l'assunzione di collaboratori italo-foni e franco-foni sarebbe più difficile.

*Interpellanza Simoneschi-Cortesi (05.3672): Discriminazioni linguistiche. Quousque tandem abutere patientia nostra?*, depositata il 7 ottobre 2005. Riferendosi alla mozione 05.3186 sulle discriminazioni negli annunci di lavoro, esprime l'impotenza di Sisifo di fronte all'immobilismo dell'Amministrazione.

*Mozione Ruey (05.3750): Padronanza delle lingue ufficiali da parte dei quadri superiori dell'Amministrazione federale*, depositata il 6 dicembre 2005. Invita il Consiglio federale ad adottare misure che garantiscano che i quadri superiori dell'Amministrazione federale padroneggino, oltre alla loro madrelingua, una seconda lingua ufficiale e comprendano passivamente la terza.

*Interpellanza Abate (06.3550): Strategia di comunicazione con l'Italia*, depositata il 5 ottobre 2006. Invita il Consiglio federale a prendere posizione sugli effetti che potrebbe avere, sulla comunicazione tra la Svizzera e l'Italia, l'assenza di quadri superiori italo-foni negli uffici che intrattengono relazioni con questo Paese.

*Domanda Robbiani (06.5231): Nuovo iter per le traduzioni?*, depositata l'11 dicembre 2006. Ricordando la decisione dell'Ufficio federale della sanità pubblica di demandare all'esterno le sue attività di traduzione, invita il Consiglio federale a precisare se si tratta di un caso isolato e se intende sospendere tale provvedimento, che mette in pericolo gli obiettivi di promozione del plurilinguismo e la qualità delle traduzioni.

*Mozione Meyer-Kaelin (06.3672): Funzionamento plurilingue dell'Amministrazione. Statistiche*, depositata il 12 dicembre 2006. Allo scopo di disporre di una reale statistica su funzionamento plurilingue dell'Amministrazione, propone di modificare la raccolta dei dati e in particolare di tener conto di altri criteri (madrelingua e lingua di lavoro in luogo di "lingua di corrispondenza", bilinguismo), di non contare i traduttori nelle statistiche e di analizzare la posizione gerarchica e la provenienza geografica.

*Interpellanza Robbiani (06.3782): Assunzioni di personale federale e plurilinguismo*, depositata il 19 dicembre 2006. Invita il Consiglio federale ad applicare, in caso di dubbi fondati al momento dell'assunzione, meccanismi di controllo e di verifica delle qualifiche dei candidati germanofoni.

*Interpellanza Roth-Bernasconi (06.3822): UFFPER. Dove sono le donne e le Romande?*, depositata il 20 dicembre 2006. Invita il Consiglio federale a spiegare perché la direzione

dell'Ufficio federale del personale è composta solo da uomini germanofoni, mentre la promozione della diversità è uno dei compiti stessi dell'Ufficio.

*Interrogazione Berberat (07.1047): Rappresentanza delle minoranze linguistiche negli uffici federali*, depositata il 6 giugno 2007. Chiede in che modo è stato dato seguito alle mozioni 05.3152 e 05.3174 sulla rappresentanza delle minoranze nell'Amministrazione, depositate due anni prima e trasmesse entrambe al Consiglio federale, e se la situazione allora denunciata sia migliorata nel frattempo.

*Interrogazione Suter (07.1061): Dirigenti monolingui*, depositata il 20 giugno 2007. Invita il Consiglio federale a spiegare per quali ragioni alcuni quadri superiori appena nominati padroneggino solo il tedesco, mentre una delle condizioni della loro assunzione era, conformemente alle istruzioni in materia, la conoscenza attiva di almeno una seconda lingua ufficiale.

*Interrogazione Stöckli (07.1112): Entrata in vigore della legge federale sulle lingue nazionali*, depositata il 13 dicembre 2007. Invita il Consiglio federale a precisare quando sarà promulgata la legge federale sulle lingue nazionali adottata dall'Assemblea federale e quando sarà elaborata la relativa ordinanza.

*Interpellanza Parmelin (08.3066): Rispetto delle minoranze linguistiche*, depositata il 12 marzo 2008. Dopo aver rammentato la problematica della presenza delle minoranze linguistiche nei gruppi di lavoro istituiti dal Consiglio federale, propone l'integrazione sistematica di rappresentanti dei Cantoni latini nei gruppi riuniti in vista di preparare progetti di legge o riforme importanti.

*Mozione Robbiani (08.3669): Funzioni superiori e conoscenze linguistiche*, depositata il 3 ottobre 2008. Invita il Consiglio federale ad adattare alle versioni francese e italiana il passo della versione tedesca delle Istruzioni concernenti il plurilinguismo in cui è questione delle esigenze linguistiche per i quadri superiori. Chiede inoltre che venga imposto ai candidati che non hanno conoscenze passive della terza lingua ufficiale di aggiornarsi in tempo debito e che questa condizione sia iscritta nel contratto di lavoro.

## **SCHEDA 3 : ISTRUZIONI DEL CONSIGLIO FEDERALE DEL 22 GENNAIO 2003 CONCERNENTI LA PROMOZIONE DEL PLURILINGUISMO NELL'AMMINISTRAZIONE FEDERALE**

---

### **Istruzioni del Consiglio federale del 22 gennaio 2003 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione federale (Istruzioni concernenti il plurilinguismo)<sup>8</sup>**

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 dell'ordinanza del 3 luglio 20011 sul personale federale (OPers),  
*emana le seguenti istruzioni:*

#### **1 Principi**

11 Le presenti istruzioni si applicano alle unità amministrative di cui all'articolo 1 OPers. Il termine «Dipartimenti» designa i dipartimenti e la Cancelleria federale.

12 L'obiettivo delle presenti istruzioni è la promozione del plurilinguismo sul posto di lavoro e la messa a profitto delle peculiarità multiculturali dell'Amministrazione. I rappresentanti delle quattro lingue nazionali devono avere le stesse opportunità di sviluppo e di carriera e poter partecipare attivamente ai processi decisionali secondo le loro qualifiche.

13 La promozione del plurilinguismo è integrata nella gestione delle risorse umane a ogni livello, in tutti i processi, segnatamente nei processi di gestione, nonché nell'insieme degli strumenti e delle misure.

14 Le unità amministrative mettono a disposizione le necessarie risorse finanziarie e di personale, affinché le misure in materia di promozione del plurilinguismo possano essere applicate a tutti i livelli.

#### **2 Rappresentanza**

21 I Dipartimenti provvedono affinché nei diversi settori di attività dell'Amministrazione e a ogni livello gerarchico sia garantita un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche secondo le rispettive proporzioni della popolazione svizzera residente. Sono ammesse deroghe a favore delle lingue latine. La situazione dei servizi decentralizzati è considerata in modo appropriato.

22 Finché non sia raggiunta un'equa rappresentanza delle comunità linguistiche, i Dipartimenti possono fissare obiettivi quantitativi.

#### **3 Competenze**

31 I Dipartimenti dirigono l'attuazione delle presenti istruzioni e provvedono affinché la molteplicità culturale sia considerata nella gestione del personale.

32 I quadri dirigenti sono responsabili che i loro collaboratori non siano svantaggiati a causa della loro appartenenza linguistica.

33 Gli specialisti del personale sostengono e consigliano i quadri dirigenti e i collaboratori in tutte le questioni relative alla promozione del plurilinguismo.

34 I Dipartimenti e le unità amministrative subordinate possono impiegare dei delegati alla promozione del plurilinguismo a sostegno dei quadri dirigenti. Per i compiti, le competenze, le deleghe e le risorse dei delegati è elaborato un profilo dei requisiti sotto forma di raccomandazione.

35 L'Ufficio federale del personale (UFPER) sostiene la promozione del plurilinguismo. Consigliava i quadri dirigenti, i delegati alla promozione del plurilinguismo e gli specialisti del personale nell'attuazione delle istruzioni del Consiglio federale. Mette a loro disposizione strumenti a sostegno di singole misure.

---

<sup>8</sup> FF 2003 1312 <http://www.admin.ch/ch/i/ff/2003/1312.pdf>

#### **4 Programmi di promozione del plurilinguismo**

41 Per attuare le presenti istruzioni, i Dipartimenti insieme alle unità amministrative subordinate elaborano, per un periodo quadriennale, un catalogo di misure basato sulle loro specifiche esigenze. Il catalogo può assumere la forma di un programma o di un accordo della durata corrispondente a quella prevista per il rapporto quadriennale a destinazione del Consiglio federale.

42 I Dipartimenti insieme alle unità amministrative subordinate stabiliscono annualmente a quali misure del loro programma attribuire la priorità. Le unità amministrative subordinate sono responsabili dell'attuazione mirata di tali misure.

#### **5 Lingua di lavoro**

51 Di regola gli impiegati lavorano nella propria lingua, a condizione che sia una delle lingue ufficiali (tedesco, francese, italiano). Essi dispongono di adeguati strumenti di lavoro (ad es. supporti informatici, dizionari e documentazione) nella loro lingua.

52 In presenza di persone che non capiscono il dialetto si parla la lingua ufficiale.

#### **6 Traduzione e redazione**

61 L'attività traduttiva è disciplinata nell'Ordinanza del 19 giugno 19952 sulla traduzione nell'Amministrazione generale della Confederazione.

62 Nel limite del possibile, i testi destinati a un vasto pubblico sono redatti sin dall'inizio in più lingue e controllati nell'ambito della procedura di coredazione.

63 Le autorità competenti di cui all'articolo 2 OPers (di seguito: «autorità competenti») provvedono affinché i lavori di traduzione siano assegnati solo eccezionalmente ai rappresentanti di una minoranza linguistica che non sono stati assunti esplicitamente come traduttori.

#### **7 Esigenze linguistiche**

71 Tutti gli impiegati devono possedere le conoscenze passive di almeno una seconda lingua ufficiale (comprensione orale e lettura) utili all'esercizio della loro funzione.

72 Nelle funzioni specialistiche e in quelle amministrative di un certo livello, sono richieste buone conoscenze di almeno una seconda lingua ufficiale. Nelle funzioni superiori sono richieste conoscenze attive (parlare) di una seconda lingua ufficiale e conoscenze passive della terza lingua ufficiale.

73 Per ogni posto il livello delle conoscenze linguistiche richieste è fissato in base a un metodo di valutazione standard riconosciuto.

#### **8 Misure concernenti i processi in materia di personale**

##### **81 Reclutamento del personale**

811 Le esigenze linguistiche di cui al numero 7 devono essere menzionate in ogni bando di concorso indipendentemente dalla forma di pubblicazione.

812 Esigenze linguistiche specifiche devono essere indicate nelle offerte d'impiego unicamente se derogano a quelle definite al numero 7 (segnatamente nei casi di lingue non ufficiali o della possibilità della suddivisione del posto tra rappresentanti di comunità linguistiche differenti).

813 Se una comunità linguistica è sottorappresentata in una funzione in seno a una grande unità amministrativa, nel bando di concorso si indica che le candidature di questa comunità sono particolarmente gradite.

814 I posti vacanti sono messi a concorso in tutte le regioni linguistiche. La pubblicazione di una selezione di posti vacanti nei quotidiani o nei settimanali romandi o ticinesi deve pure comprendere le funzioni dirigenziali.

815 Prima della pubblicazione di ogni bando di concorso le autorità competenti esaminano se il posto è idoneo alla suddivisione tra rappresentanti di due comunità linguistiche differenti. Queste disposizioni valgono segnatamente per i posti dirigenziali.

##### **82 Selezione del personale**

821 Tutte le candidature che soddisfano le condizioni oggettive devono essere esaminate con attenzione, indipendentemente dalla lingua del candidato.

822 Nel limite del possibile vengono convocati al colloquio candidati di ciascuna comunità linguistica. Essi devono potersi esprimere nella loro lingua.

823 In caso di candidature equipollenti, i responsabili dell'assunzione accordano la priorità alle candidature di persone delle comunità linguistiche sottorappresentate nell'unità amministrativa interessata. Questo vale segnatamente per i posti dirigenziali.

824 Prima dell'assunzione i responsabili valutano le conoscenze linguistiche dei candidati.

825 In occasione dell'istituzione di commissioni, gruppi di lavoro e altri organi nonché in occasione dello sviluppo dei quadri, della selezione dei responsabili della formazione e dell'assegnazione di mandati, le autorità competenti badano affinché la rappresentanza delle comunità linguistiche risulti equilibrata.

### **83 Valutazione del personale**

831 A ogni livello le esigenze linguistiche di cui al numero 7 possono pure costituire parte della valutazione annuale del personale.

832 La valutazione del personale, segnatamente quella dei quadri dirigenti, tiene conto del loro contributo alla promozione del plurilinguismo.

### **84 Sviluppo del personale**

841 Allo scopo di migliorare le capacità comunicative degli impiegati, l'Amministrazione federale offre corsi linguistici. I superiori promuovono il perfezionamento linguistico dei loro collaboratori nonché la comunicazione interculturale.

842 Il plurilinguismo nell'Amministrazione è trattato nell'ambito della formazione di base (tirocinio) e in appositi corsi dell'Amministrazione federale.

843 Nei seminari, colloqui e altre manifestazioni organizzati all'interno dell'Amministrazione occorre badare che i relatori invitati rappresentino le diverse comunità linguistiche.

844 I programmi di formazione centralizzati e decentralizzati comprendono offerte di formazione nelle tre lingue ufficiali (tedesco, francese, italiano), in particolare con riferimento alla formazione dei quadri, allo sviluppo delle capacità di comunicazione interculturale e alla promozione delle nuove leve.

## **9 Immagine**

91 Nella cura della sua immagine istituzionale (ad es. nel materiale pubblicitario e informativo, nelle scritte ufficiali, nei moduli, nelle intestazioni, nelle pubblicazioni su Internet, nelle segreterie telefoniche), l'Amministrazione federale tiene conto delle lingue nazionali (tedesco, francese, italiano, romancio).

## **10 Controlling e valutazione**

101 I progressi e il tasso di riuscita delle misure in materia di promozione del plurilinguismo sono riesaminati periodicamente. Se necessario, si adottano senza indugio misure correttive.

102 Ogni anno l'UFPER presenta un rapporto al Consiglio federale sullo sviluppo quantitativo del plurilinguismo in base a strumenti standardizzati. Vi presenta gli indicatori più importanti.

103 I Dipartimenti rilevano annualmente dati complementari necessari alla verifica dei loro indicatori. Raccolgono in particolare, per il loro settore, anche dati sulla ripartizione degli stipendi secondo le lingue, in funzione dei cinque livelli di valutazione nonché sulla determinazione di altre importanti componenti salariali.

104 Una volta all'anno in occasione di una Conferenza delle risorse umane e di una Conferenza dei segretari generali, i Dipartimenti presentano a titolo di reciproca informazione gli indicatori relativi alla promozione del plurilinguismo forniti dallo strumento di gestione standardizzato (ad es. Cockpit HRM) e completati con i dati dipartimentali. Inoltre si informano vicendevolmente sulle misure correttive previste. Essi assicurano la trasmissione di queste informazioni al Comitato di seguito delle parti sociali.

105 Ogni quattro anni, al 31 dicembre, i Dipartimenti presentano all'UFPER un rapporto conciso sui progressi quantitativi e qualitativi conseguiti nelle unità amministrative, sugli eventuali ostacoli incontrati nell'attuazione nonché sulle misure correttive adottate.

106 L'UFPER analizza i rapporti dei Dipartimenti e li riassume in un rapporto di valutazione a destinazione del Consiglio federale. Tale rapporto comprende anche raccomandazioni sulla futura direzione da seguire in materia di plurilinguismo ed evidenzia le misure esemplari di promozione adottate da singole unità amministrative.

## **11 Disposizioni finali**

111 Le istruzioni del Consiglio federale del 19 febbraio 19973 concernenti la promozione del plurilinguismo nell'Amministrazione generale della Confederazione sono abrogate.

112 Le presenti istruzioni entrano in vigore il 1° marzo 2003.

22 gennaio 2003

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Pascal Couchepin

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz



**2. VIERJAHRESPROGRAMM  
ZUR FÖRDERUNG DER MEHRSPRACHIGKEIT  
IM EDA (2008–2011)**

**2° PROGRAMMA QUADRIENNALE SUL PLURILINGUISMO NEL  
DFAE  
(2008-2011)**

**2<sup>ème</sup> PROGRAMME QUADRIENNAL DE PROMOTION DU PLURI-  
LINGUISME  
AU SEIN DU DFAE (2008-2011)**

**Indice**

Retrospectiva Programma quadriennale 2004-2007	Pagina 2
Programma quadriennale 2008-2011: 3 obiettivi strategici	Pagina 2
Allegati I: Catalogo delle misure	Pagina 5
II: Glossario sul plurilinguismo	Pagina 13

**Retrospectiva**

Il primo programma quadriennale sul plurilinguismo nel DFAE (2004-2007) è entrato in vigore con un po' di ritardo. Sono già stati compiuti i primi progressi nell'attuazione dai quali è scaturita un'indagine presso gli attori responsabili, nonché statistiche della divisione del personale. Questa prima valutazione mette anche in evidenza che non tutti gli obiettivi sono stati raggiunti e che per alcune misure si tratta di compiti permanenti. Occorrono inoltre validi strumenti di monitoraggio che consentano di misurare i progressi. Informazioni esaustive figurano nei seguenti rapporti: rapporto quadriennale per l'UFPER, rapporto annuo 2007 per l'UFPER, Retrospectiva 2006 – DSC, rapporto quadriennale DFAE (ancora in elaborazione).

## **Il programma quadriennale sul plurilinguismo nel DFAE (2008-2011)**

Il presente programma quadriennale destinato ad attuare le direttive del Consiglio federale sottolinea l'esigenza del DFAE di promuovere il plurilinguismo a livello delle lingue ufficiali e di sfruttare la molteplicità culturale connessa alle lingue nazionali mediante una rappresentanza adeguata di tutte le lingue nazionali. Oltre ai tre obiettivi strategici, esso contempla misure, competenze e le risorse necessarie all'attuazione. Si tratta di un programma valido per tutto il Dipartimento che considera le strutture specifiche della DSC. La questione del plurilinguismo al di là delle lingue nazionali, pure importante nel Dipartimento, non è oggetto del presente programma. Ogni anno, nell'ambito della promozione del plurilinguismo si dovrà fissare sulla base di questo programma un tema prioritario.

Il nuovo programma quadriennale segue nelle grandi linee il primo programma quadriennale. Esso si rifà ai tre obiettivi strategici e ai sotto-obiettivi del precedente programma:

### **Obiettivo strategico I**

**La composizione del personale del DFAE rispecchia la molteplicità delle lingue nazionali in Svizzera a tutti i livelli di responsabilità, in tutte le unità organizzative e in tutti gli organi.**

#### **Motivazione**

Il DFAE può trarre profitto dalla molteplicità culturale solo se tutte le comunità linguistiche e culturali possono apportare nella stessa misura la loro competenza specialistica nei processi creativi e decisionali e assumere nella stessa misura responsabilità. È pertanto importante che tutte le comunità linguistiche siano rappresentate a tutti i livelli e in tutte le unità organizzative. Per questa ragione si devono intraprendere sforzi già e soprattutto al momento dell'assunzione e del reclutamento del personale.

<b>Obiettivi del Consiglio federale (secondo le istruzioni sul plurilinguismo, solo popolazione residente svizzera)</b>		<b>Valori di riferimento del dipartimento</b>	
Germanofoni:	72.5%	Germanofoni:	66%
Francofoni:	21%	Francofoni:	25%
Italofofoni:	4.3%	Italofofoni:	6%
Romanci:	0.6%	Romanci:	0.6%
Altre lingue:	1.6%	Altre lingue:	2.4%

#### **Motivazione degli scostamenti dagli obiettivi del Consiglio federale:**

Il DFAE si impegna in maniera mirata a favore delle piccole comunità linguistiche e persegue a questo riguardo valori di riferimento più elevati di quelli previsti dal Consiglio federale. Solo in questo modo è possibile garantire a tutti i gruppi linguistici una partecipazione adeguata ai processi creativi e decisionali e tener conto della multiculturalità.

#### **Sotto-obiettivi**

1.1 Nell'ambito dell'assunzione di personale è promossa un'adeguata rappresentanza delle comunità linguistiche.

1.2 Nell'ambito dello sviluppo del personale e della promozione delle giovani leve i membri delle comunità linguistiche francese, italiana e retoromancia sono sostenuti in maniera mirata.

1.3 Tutte le comunità linguistiche sono adeguatamente rappresentate in importanti gremi e processi.

## **Obiettivo strategico II**

**Il plurilinguismo individuale e il plurilinguismo istituzionale sono migliorati.**

### **Motivazione**

Le stesse opportunità di carriera e di sviluppo sono date solo se l'equivalenza delle lingue ufficiali è applicata con rigore e se la comprensione reciproca è assicurata allo stesso modo ai rappresentanti di tutte le lingue ufficiali in tutti i settori e processi. Si tratta contemporaneamente di una condizione importante per utilizzare pienamente il potenziale dei membri di tutte le comunità linguistiche e, di conseguenza, le peculiarità multiculturali dell'Amministrazione federale.

A tal fine è necessario che i collaboratori del DFAE abbiano le conoscenze linguistiche corrispondenti. Tutti i collaboratori dovrebbero avere la possibilità di esprimersi nella propria lingua (ufficiale). In pari tempo informazioni importanti devono essere rese disponibili in tutte le lingue ufficiali. Occorre anche mettere in atto sforzi per evitare che i dialetti svizzero-tedeschi vengano utilizzati nella comunicazione informale in presenza di persone appartenenti ad altre comunità linguistiche.

### **Sotto-obiettivi**

2.1 In caso di nuove assunzioni, i requisiti linguistici sono definiti e verificati conformemente alle istruzioni sul plurilinguismo.

2.2 Il plurilinguismo individuale è incentivato.

2.3 Il plurilinguismo istituzionale è costantemente incentivato (informazioni interne, pubblicazioni, formazione e perfezionamento).

## **Obiettivo strategico III**

**Il plurilinguismo e il multiculturalismo sono parti integranti della cultura dirigenziale e organizzativa del DFAE.**

### **Motivazione**

Grazie alla trasferibilità e al principio di rotazione, i requisiti linguistici nel DFAE sono per tradizione elevati e la competenza interculturale rispetto ad altri dipartimenti è ben sviluppata. Da ciò non si può tuttavia dedurre automaticamente che l'importanza del plurilinguismo e del multiculturalismo svizzeri sia capita né che il programma quadriennale venga attuato con il necessario rigore. Si rendono pertanto necessarie misure atte a sensibilizzare al plurilinguismo e al multiculturalismo la cui attuazione sia dichiarata vincolante.

### **Sotto-obiettivi**

3.1 I collaboratori conoscono le basi e le esigenze della promozione del plurilinguismo e del multiculturalismo.

3.2 L'approccio al multiculturalismo fa parte dell'istruzione in materia di conduzione e della cultura organizzativa.

## Allegato I

### Catalogo delle misure

#### Spiegazioni relative al catalogo delle misure

Il catalogo contempla misure che valgono per tutto il dipartimento, come pure misure destinate a unità organizzative specifiche.

#### Abbreviazioni

**IP:** Incaricato/a della promozione del plurilinguismo; **QD:** quadri dirigenti; **UO:** unità organizzativa; **IGP:** Impiego e gestione del personale; **FAP:** Finanze e amministrazione del personale; **AMA:** Assunzioni e marketing; **SPO:** Sviluppo del personale e dell'organizzazione; **COO:** concertazione degli obiettivi; **SLC:** Servizio linguistico centrale; **SCC:** Sistemi centrali e coordinazione

#### DSC – Direzione dello sviluppo e della cooperazione

**IP:** Incaricato/a della promozione del plurilinguismo; **MDD:** membri della direzione; **DP:** Divisione del personale; **Impiego p.:** Impiego del personale; **Sviluppo p.:** Sviluppo del personale; **GP:** Gestione del personale; **MD:** Management development; **ST:** Servizio di traduzione; **CVS:** colloquio – valutazione - sviluppo

#### Obiettivo strategico I

**La composizione del personale del DFAE rispecchia la molteplicità delle lingue nazionali nella Svizzera a tutti i livelli di responsabilità, in tutte le unità organizzative e in tutti gli organi.**

Obiettivo 1.1 Nell'ambito dell'assunzione di personale è promossa un'adeguata rappresentanza delle comunità linguistiche.					
Misure	Indicatori	Competenza	Risorse (giorni lavorativi/costi) per anno	Periodo	Osservazioni
Misura 1.1.1. Se una comunità linguistica è sottorappresentata a livello di quadri o in una grande unità organizzativa, nel bando di concorso si deve indicare che le candidature di persone appartenenti a questa comunità sono particolarmente gradite.	Quantità di posti a concorso che soddisfano questo criterio.	AMA <i>Impiego p.</i>	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 1.1.2 Mettere a concorso i posti vacanti in tutte le regioni linguistiche, all'occorrenza in modo mirato in singole regioni linguistiche.	Quantità di posti messi a concorso nelle diverse regioni linguistiche.	AMA <i>Impiego p.</i>	Costi supplementari per la messa a concorso in diverse regioni linguistiche	Proseguire	

Misura 1.1.3 Convocare al colloquio di presentazione candidati idonei di ogni comunità linguistica.	Percentuale di comunità linguistiche convocate ai colloqui di presentazione	AMA <u>Organo di linea</u> Impiego p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 1.1.4 In caso di qualifiche equivalenti, accordare priorità ai candidati di comunità linguistiche sottorappresentate nell'UO interessata.	Percentuale di collaboratori nuovi ripartiti secondo l'appartenenza linguistica	<u>Organo di linea</u> AMA/IPG MDD Impiego p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 1.1.5 Assegnare posti di capo/sostituto se possibile a persone di comunità linguistiche diverse.	Organigrammi della Centrale che evidenziano l'appartenenza linguistica	IPG <u>Organo di linea</u> MDD Impiego p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 1.1.6 Nelle decisioni in materia di trasferimenti e job rotation, nonché di nomine, tenere conto del plurilinguismo nelle unità organizzative interessate.	Le decisioni prese in materia di trasferimenti e job rotation, nonché di nomine tengono conto del plurilinguismo.	MDD Organo di linea Impiego p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
<b>Obiettivo 1.2</b>					
<b>Nell'ambito dello sviluppo del personale e della promozione delle nuove leve, i membri delle comunità linguistiche francese, italiana e retoromancia sono sostenuti in maniera mirata.</b>					
Misura 1.2.1 (solo DSC) Includere nel processo di MD almeno un terzo dei membri delle comunità linguistiche francese, italiana e retoromancia.	Percentuale di membri di queste comunità linguistiche nel processo di MD.	MDD Organo di linea Sviluppo p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	Solo la DSC ha un processo di MD.
Misura 1.2.2 (solo DSC) 2 persone della comunità linguistica italiana sono integrate nel programma per le nuove leve.	Percentuale di membri della comunità linguistica italiana nel programma per le nuove leve	Organo di linea Sviluppo p.	Costi supplementari per la messa a concorso in diverse regioni linguistiche e per il relativo marketing	Proseguire	Solo la DSC ha un programma per le nuove leve.
Misura 1.2.3 Garantire ai candidati di potersi esprimere negli AC nella loro lingua ufficiale e di essere valutati da assessori della loro comunità linguistica.	Per gli assessment di gruppo: elenchi con l'attribuzione di osservatori per le persone esaminate	SPO Sviluppo p.	Onere supplementare per il personale e in parte costi supplementari	Proseguire	
<b>Obiettivo 1.3</b>					
<b>Tutte le comunità linguistiche sono adeguatamente rappresentate in importanti gremi e processi.</b>					
Misura 1.3.1 In occasione dell'istituzione di commissioni e gruppi di lavoro, nonché di progetti	Composizione di gruppi di lavoro e di gruppi di progetto	<u>Organo di linea</u>	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	

strategici e di processi di sviluppo dell'organizzazione, sfruttare il margine di manovra per garantire un equilibrio delle lingue.					
Misura 1.3.2 In occasione di manifestazioni interne, di processi di riforma e di perfezionamenti sfruttare il margine di manovra affinché nel gruppo dei relatori, consulenti e capicorso siano integrati membri delle diverse comunità linguistiche.	Percentuale riferita alle diverse comunità linguistiche.	<u>Organo di linea</u> Settore del personale <i>Sviluppo p.</i>	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	

## Obiettivo strategico II

### Il plurilinguismo individuale e il plurilinguismo istituzionale sono migliorati.

<b>Obiettivo 2.1</b> <b>In caso di nuove assunzioni, i requisiti linguistici sono definiti e verificati conformemente alle istruzioni sul plurilinguismo.</b>					
Misure	Indicatori	Competenza	Risorse (giorni lavorativi/costi) all'anno	Periodo (anno)	Osservazioni
Misura 2.1.1 Menzionare le esigenze linguistiche nei posti a concorso conformemente al n. 7 delle Istruzioni.	Posti a concorso	<u>Organo di linea</u> AMA / IPG <i>Impiego p.</i>	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 2.1.2 In occasione dei colloqui di selezione, garantire ai candidati di potersi esprimere nella loro lingua ufficiale e di essere valutati per quanto possibile da persone appartenenti alla loro comunità linguistica.	Percentuale di colloqui di selezione che adempiono questo criterio.	AMA / IPG Impiego p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 2.1.3 Al momento dell'inizio dell'attività o dei concorsi d'ammissione verificare le conoscenze delle lingue ufficiali secondo le esigenze future.	Servizio diplomatico e consolare: conoscenze linguistiche attive e passive in due lingue ufficiali (livello C1, portafoglio europeo delle lingue); conoscenze passive nella terza lingua ufficiale (livello A1) Personale rimanente: il livello è definito secondo la funzione/il compito.	AMA Impiego p.	12 settimane Corsi collettivi di 60 minuti alla settimana, ca. CHF 700.- per persona	Dal 2009	Se le conoscenze linguistiche dei candidati in una lingua ufficiale non corrispondono alle esigenze, essi si impegnano a frequentare un corso di lingue e a dimostrare le conoscenze linguistiche richieste mediante un esame durante la formazione a Berna.
<b>Obiettivo 2.2</b> <b>Il plurilinguismo individuale è incentivato.</b>					
Misure	Indicatori	Competenza	Risorse (giorni lavorativi/costi)	Periodo (anno)	Osservazioni
Misura 2.2.1 Convenire in occasione del CVS/COO, se del caso, obiettivi per il miglioramento delle conoscenze linguistiche.	CVS: concertazione degli obiettivi	<u>Organo di linea</u>	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 2.2.2 Organizzare corsi di conversazione italiana per due livelli (Ausserholligen e Palazzo federale Ovest)	Corsi eseguiti	SPO, Sviluppo p.	Costi salariali per il docente di lingue: in totale 4 corsi settimanali (CHF 16'800).	Proseguire	In caso di sufficiente domanda.

Misura 2.2.3 (solo DSC) Organizzare ad Ausserholligen corsi di conversazione in tedesco e francese.	Corsi eseguiti	IP <i>Sviluppo p.</i>	Costi salariali per il docente di lingue: in totale 4 corsi settimanali (CHF 16'800).	Dal 2008	Solo la DSC dispone di quest'offerta.
<b>Obiettivo 2.3</b> <b>Il plurilinguismo istituzionale è costantemente incentivato (informazioni interne, pubblicazioni, formazione e perfezionamento).</b>					
<b>Misure</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Competenza</b>	<b>Risorse (giorni lavorativi/costi) per anno</b>	<b>Periodo (anno)</b>	<b>Osservazioni</b>
Misura 2.3.1 Rendere accessibili in tutte le lingue ufficiali le informazioni interne che devono essere capite da tutti i collaboratori, in particolare i testi normativi e quelli in materia di diritto del personale.	Prove per campionatura in Intranet, indagine presso i collaboratori.	SG, DRE <u>Organo di linea</u> Divisione del personale	Costi supplementari per traduzioni.	Proseguire	
Misura 2.3.2 Considerare nel complesso tutte le lingue ufficiali per i testi Intranet non considerati nel punto 2.3.1	Dei testi pubblicati da ogni direzione/SG, > 20 % sono in francese; > 5 % sono in italiano.	<u>Organo di linea</u>	Nessun costo supplementare.	Proseguire	
Misura 2.3.3 I servizi possono essere contattati in tutte le lingue ufficiali.	Per le nuove assunzioni sono state scelte persone con buone conoscenze della lingua ufficiale "mancante".	Servizi	Onere supplementare di scarso rilievo per nuove assunzioni.	Proseguire	
Misura 2.3.4 Per le traduzioni in tedesco/francese/inglese disporre nei servizi di traduzione (SLC, ST) di almeno uno specialista che traduce dall'italiano.	Qualifiche del personale SLC/ST	SLC/ST	Onere supplementare di scarso rilievo per nuove assunzioni.	Da subito per nuove assunzioni	
Misura 2.3.5 I collaboratori che scrivono in una seconda lingua (in particolare i collaboratori italofofoni) possono far verificare i loro testi dal servizio di traduzione. Questi testi sono trattati con priorità.	Offerta utilizzata.	ST/ SLC	Costi contenuti	Proseguire	
Misura 2.3.6 Abbonare, se del caso e secondo le possibilità, le unità organizzative della Centrale nonché le	Abbonamenti a quotidiani e riviste	<u>Organo di linea</u>	Costi da compensare	Da subito	

<p>rappresentanze e gli uffici di cooperazione a riviste e quotidiani in tutte le lingue ufficiali.</p>					
<p>Misura 2.3.7 Nella selezione di fornitori di <i>Assessment Center</i> e di consulenti, compresi i direttori di corsi, considerare la conoscenza di almeno due lingue ufficiali.</p>	<p>Conoscenze linguistiche di fornitori AC, consulenti e direttori di corsi.</p>	<p>SPO Sviluppo p. Organo di linea</p>	<p>Onere supplementare di scarso rilievo</p>	<p>Proseguire</p>	
<p>Misura 2.3.8 (senza DSC) Le competenze linguistiche dei relatori di un corso consentono nel complesso di svolgere discussioni in tutte le lingue ufficiali.</p>	<p>Competenza linguistica dei relatori secondo programmi dei corsi</p>	<p>SPO/AMA</p>	<p>Onere supplementare di scarso rilievo</p>	<p>Proseguire</p>	<p>A causa della sua politica specifica in materia di formazione e perfezionamento questa misura è formulata in maniera troppo restrittiva per la DSC.</p>
<p>Misura 2.3.9 (senza DSC) Offrire nelle tre lingue ufficiali i documenti chiave relativi ai corsi di formazione e perfezionamento obbligatori. Per tutti gli altri corsi fare in modo che i documenti siano disponibili nella misura del possibile nelle tre lingue ufficiali.</p>	<p>Documentazione dei corsi</p>	<p>SPO</p>	<p>SPO 5 GL</p>	<p>Proseguire</p>	<p>Vedi sopra.</p>
<p>Misura 2.3.10 (solo DSC) Nell'ambito delle competenze metodologiche e dirigenziali offrire corsi in tedesco e francese o corsi tenuti in due lingue, se la richiesta è sufficiente.</p>	<p>Offerta di corsi</p>	<p>Sviluppo p.</p>	<p>Costi supplementari</p>	<p>Proseguire</p>	<p>Nel resto del DFAE fabbisogno coperto dalla misura 2.3.8.</p>
<p>Misura 2.3.11 Sostenere i membri delle comunità linguistiche francese e italiana nella ricerca di possibilità di perfezionamento esterne nella loro lingua e autorizzare questi corsi nei limiti delle possibilità finanziarie.</p>	<p>Numero di corsi esterni frequentati da membri delle comunità linguistiche francese e italiana</p>	<p>SPO Sviluppo p.</p>	<p>Costi supplementari</p>	<p>Da subito</p>	

### Obiettivo strategico III

## Il plurilinguismo e il multiculturalismo sono parti integranti della cultura dirigenziale e organizzativa del DFAE

<b>Obiettivo 3.1.</b>					
<b>I collaboratori conoscono le basi e le esigenze della promozione del plurilinguismo e del multiculturalismo.</b>					
<b>Misure</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Competenza</b>	<b>Risorse (giorni lavorativi/ costi) all'anno</b>	<b>Periodo (anno)</b>	<b>Osservazioni</b>
Misura 3.1.1 Tutti i collaboratori, compresi quelli nuovi, ricevono i documenti importanti sul plurilinguismo (le istruzioni, il programma quadriennale; DSC: Politica per la promozione del plurilinguismo) nella loro lingua ufficiale.	Tutti i collaboratori dispongono del documento. Tutti i collaboratori nuovi ricevono il documento	IP Gestione p.	Onere supplementare di scarso rilievo	Proseguire	
Misura 3.1.2 I corsi di introduzione contengono moduli sul plurilinguismo e sul multiculturalismo, comprese informazioni sulle istruzioni e sul programma quadriennale.	Corsi di introduzione (compresi quelli per le persone in formazione, per stagisti)	IP/SPO Sviluppo p. Organo di linea	5 GL 3 GL	Proseguire	Introduzione al corso 30 – 60 minuti
Misura 3.1.3 Informare sul plurilinguismo e sulla politica in materia di plurilinguismo del Dipartimento (Intranet, IntraWeb, Bollettino)	Bollettino, Intranet, IntraWeb	IP	8 GL	Proseguire	
Misura 3.1.4 Svolgere attività creative per sensibilizzare i collaboratori al plurilinguismo e al multiculturalismo.	È stata organizzata almeno una manifestazione all'anno	IP	5-10 GL I costi dipendono dall'attività	Proseguire	

**Obiettivo 3.2****L'approccio al multiculturalismo fa parte dell'istruzione in materia di conduzione e della cultura organizzativa.**

<b>Misure</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Competenza</b>	<b>Risorse (giorni lavorativi/ costi) per anno</b>	<b>Periodo (anno)</b>	<b>Osservazioni</b>
Misura 3.2.1 Nell'ambito dei corsi per quadri dirigenti integrare la gestione di unità organizzative linguisticamente miste.	Formazioni svolte	SPO Sviluppo p.		Proseguire DFAE senza DSC dal 2009	
Misura 3.3.2 Discutere la questione del multiculturalismo e delle differenze culturali fra le comunità linguistiche.	Nell'ambito di sedute della sezione o della divisione, di gruppi di lavoro per la formazione di team e in occasione di altri eventi adeguati	Organo di linea IP	Onere supplementare di scarso rilievo	Dal 2008	



## Allegato II

### Glossario del plurilinguismo<sup>9</sup>

**Competenza linguistica** - (Sprachkompetenz, compétence linguistique, cumpetenzza linguistica)

Insieme delle conoscenze e attitudini di una persona in una o più lingue.

**Comprensione** (Verständigung, compréhension, chapientscha)

Capacità di persone o di comunità di diversa cultura, lingua, religione, provenienza, ecc. di capire il modo di pensare e di vivere degli altri e di rispettarlo nell'interesse di una coesistenza armoniosa.

**Comunità linguistica** - (Sprachgemeinschaft, communauté linguistique, cuminanza linguistica)

Gruppo di persone che usano la stessa lingua o lo stesso dialetto.

**Dialetto** - (dialekt, dialecte/patois, dialect)

Varietà di lingua regionale che si scosta dalla lingua standard soprattutto a livello fonetico e lessicale e viene usata in prevalenza oralmente.

**Lingua di lavoro** - (Arbeitsprache, langue de travail, lingua da lavur)

Lingua usata in seno a un'istituzione, un'organizzazione o un'impresa nell'attività lavorativa ufficiale.

**Lingua nazionale\*** - (Landessprache, langue nationale, lingua nacionala)

Lingua usata in uno Stato dov'è considerata come parte integrante della sua cultura e riconosciuta di conseguenza dal profilo giuridico.

**Lingua principale** (Hauptsprache, langue principale, lingua principala)

Lingua in cui si pensa e di cui si ha la migliore padronanza. Nell'ambito del censimento federale della popolazione, questo termine è stato sostituito con "lingua materna".

**Lingua standard** - (Standardsprache, langue standard, lingua da standard)

Varietà di lingua sovraregionale usata in generale da una comunità linguistica come mezzo di comunicazione e sottoposta soprattutto in relazione alla grammatica, alla pronuncia e all'ortografia a una vasta normazione e a un controllo da parte di istituzioni pubbliche.

**Lingua ufficiale** - (Amtssprache, langue officielle, lingua uffiziala)

Lingua utilizzata nei rapporti fra le autorità pubbliche e nei rapporti fra queste ultime e il popolo.

(In Svizzera, il romancio ha lo statuto di lingua semiufficiale a livello federale ed è utilizzato soltanto nei rapporti tra le autorità e i membri della comunità linguistica corrispondente).

---

<sup>9</sup> Il presente glossario (ad eccezione dei termini mainstreaming, portfolio europeo delle lingue, DFAES e tandem) è estratto dalla Banca dati terminologica dell'Amministrazione federale svizzera TERMDAT. Le definizioni non coprono tutti gli aspetti giuridici e scientifici.

### **Mainstreaming**

Il termine "mainstreaming" è utilizzato conformemente al concetto del "gender mainstreaming" per l'applicazione sistematica di una determinata politica. Nell'ambito del plurilinguismo "mainstreaming" significa, ad esempio, che la promozione del plurilinguismo è integrata in tutti i processi, in tutti gli atti e in tutti i progetti.

### **Plurilinguismo** - (Mehrsprachigkeit, plurilinguisme, plurilinguitad)

Caratteristica di una persona che conosce più lingue o coesistenza di più lingue in seno a una comunità o in una regione geografica.

### **Plurilinguismo individuale** - (Individuelle Mehrsprachigkeit, plurilinguisme individuel, plurilinguitad individuale)

Capacità di una persona di usare più lingue attivamente o passivamente.

### **Plurilinguismo istituzionale** - (Institutionelle Mehrsprachigkeit, plurilinguisme institutionnel, plurilinguitad istituzionala)

Caratteristica di un'istituzione che lavora ufficialmente in più lingue.

### **Portafoglio europeo delle lingue, PEL** – (Europäisches Sprachenportfolio, ESP; Portfolio européen des langues, PEL; Portfolio europeic da linguas, PEL)

Il Portfolio europeo delle lingue permette di definire e valutare le conoscenze linguistiche di una persona allo stesso modo in tutta Europa conformemente al Quadro comune europeo di riferimento per le lingue messo a punto dal Consiglio d'Europa. Consente a coloro che studiano una lingua di valutare e definire le proprie conoscenze linguistiche e ai datori di lavoro di disporre di un quadro differenziato delle conoscenze linguistiche dei collaboratori o dei candidati e di sfruttarne meglio le risorse linguistiche.

### **Prima lingua** - (Erstsprache, langue première, emprima lingua)

Lingua acquisita nell'infanzia e ancora usata.

### **Regione linguistica** - (Sprachregion, région linguistique, regiun linguistica)

Area geografica propria di un fenomeno linguistico o di un gruppo di fenomeni linguistici.

### **Tandem**

Tandem è un metodo innovativo di insegnamento linguistico. Permette ai partecipanti di migliorare le loro conoscenze della lingua straniera in modo interattivo, mirato e flessibile. Due persone di madrelingua diversa (partner tandem) si incontrano regolarmente per discutere su un tema scelto liberamente. Il tempo a disposizione è ripartito equamente tra le due lingue. Su richiesta, un assistente di pedagogia assicura il monitoraggio e il supporto ai partner tandem.

## **SCHEDA 5 : MODELLO. PROFILO PER COORDINATORI INCARICATI DI PROMUOVERE IL PLURILINGUISMO NELL'AMMINISTRAZIONE FEDERALE**

---

### **Modello**

**Profilo per coordinatori incaricati di promuovere il plurilinguismo nell'Amministrazione federale**

**Coordinatore plurilinguismo  
Livello Dipartimento**

Funzione:

- strategica
- concettuale
- coordinativa

**Coordinatore plurilinguismo  
Livello Unità amministrativa**

Funzione:

- operativa

### **Compiti di base**

**(Livello Dipartimento e Ufficio)**

- Informazione e costituzione di reti
- Formazione e consulenza
- Pianificazione e controlling

## I Coordinatore plurilinguismo: Livello Dipartimento

### Funzione:

- strategica
- concettuale
- coordinativa

### 1. Requisiti

- Il coordinatore del plurilinguismo a livello dipartimentale ha possibilmente un diploma universitario o di scuola universitaria professionale oppure ha conseguito una formazione equivalente.
- Vanta un'esperienza professionale pluriennale. Dispone di un bagaglio di conoscenze specifiche in materia di politica linguistica e/o culturale nell'Amministrazione federale nonché di esperienza nella conduzione di gruppi di lavoro e di progetto.
- Il candidato si distingue per capacità di persuasione e di imporsi, perseveranza, risolutezza, buone capacità analitiche e concettuali, creatività, forza innovativa, spiccate competenze sociali (comunicativa, spirito di gruppo), abilità in campo politico e strategico.

### 2. Condizioni quadro

- Il diretto superiore del coordinatore del plurilinguismo è il segretario generale del dipartimento.
- Il tasso di occupazione per l'attività di coordinatore per il promovimento del plurilinguismo è del 20 - 40 per cento a seconda delle dimensioni del dipartimento. Il coordinatore gode del sostegno amministrativo.
- Le persone incaricate della coordinazione dispongono di un budget, la cui gestione rientra nelle loro competenze.
- La supplenza del coordinatore è garantita.
- Il coordinatore fornisce la propria consulenza al capo del dipartimento per tutti gli affari del personale del dipartimento. Partecipa alle riunioni della direzione del dipartimento, rappresenta gli interessi dipartimentali in materia di politica linguistica in seno alle commissioni e ai gruppi di lavoro. Ha accesso a tutte le informazioni importanti nel campo delle risorse umane, inclusi gli incarti del personale.

### 3. Compiti

#### 3.1 Informazione e costituzione di reti

##### Informazione interna e costituzione di una rete interna

- Il coordinatore è responsabile della creazione e della gestione di una rete di coordinatori attivi nelle unità amministrative subordinate (Uffici, gruppi) o di una struttura di supporto con funzioni analoghe.
- Coordina le attività di promovimento linguistico e culturale in tutto il dipartimento.
- Realizza un piano d'informazione per il promovimento del plurilinguismo all'interno del dipartimento e provvede alla sua attuazione (intranet, pubblicazioni, manifestazioni ecc.).
- Cura il regolare scambio con dirigenti, specialisti del personale e della formazione nonché con altri servizi importanti del dipartimento.

##### Informazione esterna e costituzione di una rete verso l'esterno

- Cura gli scambi e la collaborazione con i coordinatori del plurilinguismo degli altri dipartimenti nonché con gli specialisti dell'Ufficio federale del personale (UFPER).
- Scambia informazioni con coordinatori del plurilinguismo di altre amministrazioni, dell'economia privata e di organizzazioni private.
- Collabora in seno a gruppi di lavoro interdipartimentali che si occupano della promozione della diversità linguistica e culturale.

### **3.2 Consulenza e formazione**

- Sostiene e consiglia la direzione del dipartimento, altri superiori gerarchici, gli specialisti del personale e della formazione a livello di dipartimento nonché i responsabili del promovimento del plurilinguismo nelle unità organizzative subordinate al dipartimento in tutte le questioni inerenti alla politica linguistica.
- Elabora piani di formazione sul tema della multiculturalità.

### **3.3 Pianificazione e controlling**

- D'intesa con i responsabili per il plurilinguismo delle unità amministrative, allestisce per ogni quadriennio all'attenzione della direzione dipartimentale un programma di realizzazione specifico al dipartimento comprendente il budget. Definisce per ogni anno le misure da attuare in modo mirato e intensivo. Dopo l'approvazione da parte della direzione del dipartimento, esso garantisce il monitoraggio del programma e delle misure varate.
- A completamento del controlling del personale, definisce ulteriori parametri che consentano di verificare i progressi in materia di plurilinguismo e sostiene i quadri nella loro attività di controlling.
- In base ai rapporti delle unità organizzative, redige e pubblica il rapporto annuo sui progressi in materia di promovimento del plurilinguismo, sul piano quantitativo e sugli aspetti qualitativi.
- È responsabile della stesura del rapporto quadriennale sul promovimento del plurilinguismo all'attenzione dell'UFPER.

## **II Coordinatore plurilinguismo: livello Unità amministrativa**

### **Funzione:**

- operativa

### **1. Profilo dei requisiti**

- Il coordinatore per il promovimento del plurilinguismo a livello di unità amministrativa (Ufficio, gruppo) ha possibilmente un diploma universitario o di scuola universitaria professionale oppure ha assolto una formazione equivalente.
- Vanta alcuni anni di esperienza professionale. È interessato alla diversità linguistica e culturale della Svizzera e ha esperienza nel lavoro di gruppo e di progetto.
- Esperienze extraprofessionali, in particolare nell'ambito della politica linguistica in Svizzera, costituiscono titolo preferenziale.
- Il candidato si distingue per capacità di persuasione e di imporsi, perseveranza, risolutezza, buone capacità operative (pianificazione, attuazione), creatività, forza innovativa, elevate competenze sociali (comunicativa, spirito di gruppo).
- Si aggiorna costantemente. Non appena possibile partecipa alla formazione interna all'Amministrazione sul plurilinguismo.

### **2. Condizioni quadro**

- Per l'attività nell'ambito del promovimento della diversità linguistica e culturale il superiore diretto del coordinatore è il capo dell'unità amministrativa.
- Il tasso di occupazione per l'attività di coordinatore dipende dalle dimensioni dell'unità amministrativa ed è circa del 10 - 20 per cento. L'incaricato gode del sostegno amministrativo.
- Il coordinatore dispone di risorse finanziarie. La loro gestione rientra nelle sue competenze.
- La supplenza del coordinatore è garantita.
- Il coordinatore fornisce la propria consulenza alla direzione dell'unità amministrativa per tutti gli affari del personale. Partecipa alle riunioni della direzione dell'unità amministrativa, rappresenta gli interessi della diversità linguistica e culturale in seno ai gruppi di lavoro e di progetto dell'unità amministrativa. Ha accesso a tutte le informazioni importanti nel campo delle risorse umane. In casi motivati e previa autorizzazione della persona interessata, può accedere ai relativi incarti del personale.

### **3. Compiti**

#### **3.1 Informazione e costituzione di reti**

- Attua il piano d'informazione dipartimentale sul promovimento della diversità linguistica e culturale.
- Cura il regolare scambio con quadri dirigenti, specialisti del personale e della formazione a livello di unità amministrativa.
- Scambia regolarmente informazioni con il coordinatore del dipartimento e con altre persone incaricate della coordinazione nei loro Uffici.

#### **3.2 Consulenza e formazione**

- Sostiene e consiglia la direzione dell'unità amministrativa, altri dirigenti, gli specialisti del personale e della formazione e i collaboratori in tutte le questioni inerenti alla politica linguistica.
- D'intesa con i responsabili della formazione, organizza regolarmente per l'unità amministrativa corsi di formazione e perfezionamento incentrati sulla diversità culturale. Questi corsi sono finanziati con il budget per la formazione dell'unità amministrativa.

### **3.3 Pianificazione e controlling**

- Sostiene il coordinatore dipartimentale nell'allestimento del programma del promovimento del plurilinguismo. Attua le pertinenti misure dipartimentali.
- A completamento del programma dipartimentale sul promovimento del plurilinguismo, definisce annualmente gli obiettivi e le misure specifiche all'unità amministrativa e mette in atto quest'ultime.
- È responsabile del monitoraggio dell'attuazione delle misure nell'unità amministrativa nonché del rispettivo budget.
- Sostiene il coordinatore dipartimentale in occasione del controlling in materia di promovimento del plurilinguismo. In particolare, trasmette al dipartimento i parametri necessari per il controlling.
- Sostiene la direzione dell'unità amministrativa nel controlling in materia di promovimento del plurilinguismo.
- Redige il rapporto annuo sui progressi registrati nell'unità amministrativa in materia di promovimento del plurilinguismo e lo trasmette al coordinatore del dipartimento.

Febbraio 2003

## **SCHEDA 6 : AUTOVALUTAZIONE DELLE COMPETENZE LINGUISTICHE – PORTFOLIO EUROPEO DELLE LINGUE**

---

Lo scopo del Portfolio europeo delle lingue, piattaforma realizzata dal Consiglio d'Europa, è una valutazione omogenea dei livelli linguistici in tutti i Paesi, sulla base di un solo sistema di riferimento.

Esso propone una lista che indica le competenze linguistiche per ogni livello (cfr. *infra*). Attualmente questi livelli vanno dall'A1 (elementare) al C2 (avanzato).

Il Portfolio europeo delle lingue si suddivide in tre parti :

- Il *Passaporto delle lingue* offre una sintesi delle attuali competenze linguistiche del titolare e indica, riassumendole, le sue esperienze linguistiche e interculturali.
- La *Biografia linguistica* documenta le tappe di apprendimento linguistico e le esperienze interculturali. Propone strumenti di autovalutazione e supporti che permettono al titolare di riflettere sul suo apprendimento linguistico e di pianificarne le fasi successive.
- Il *Dossier* raccoglie i lavori personali di ogni genere che dimostrano, sulla base di esempi concreti, ciò che il titolare ha già fatto e ciò che sa fare nelle differenti lingue. Può fungere tanto da « dossier di lavoro », accompagnando l'apprendimento quotidiano delle lingue e documentandone le procedure, quanto da « dossier di presentazione », che informa sullo stato attuale delle conoscenze linguistiche.

Nel quadro della valutazione delle competenze linguistiche, i collaboratori di ogni ufficio possono, sulla base delle loro conoscenze, situarsi in una delle diverse categorie. Ai più motivati è aperta la possibilità di costituire il proprio « Passaporto delle lingue », che costituisce senza dubbio un'eccellente carta da visita nella prospettiva di eventuali candidature professionali.

Maggiori informazioni sul sito :

[http://www.coe.int/T/DG4/Portfolio/?L=F&M=/main\\_pages/introductionf.html](http://www.coe.int/T/DG4/Portfolio/?L=F&M=/main_pages/introductionf.html) (in francese e inglese)

Il sito seguente dà tutte le informazioni necessarie :

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Downloads/LangPassport/ELPInstructions/navigate.action>

Passaporto delle lingue Europass

<b>COGNOME/I, NOME/I</b>	
Data di nascita	
Madrelingua(e)	
Altra(e) lingua(e)	

**Autovalutazione delle competenze linguistiche**

Comprensione		Parlato		Scritto
Ascolto	Lettura	Interazione	Produzione orale	

**Diploma(i) o certificato(i)**

Titolo(i)	Ente certificatore	Data	Livello europeo

**Esperienza(e) linguistica(he)**

Descrizione	Da	A

**Autovalutazione delle competenze linguistiche**

Comprensione		Parlato		Scritto
Ascolto	Lettura	Interazione	Produzione orale	

**Diploma(i) o certificato(i)**

Titolo(i)	Ente certificatore	Data	Livello europeo

**Esperienza(e) linguistica(he)**

Descrizione	Da	A

## GRIGLIA PER L'AUTOVALUTAZIONE

	A1	A2	B1	B2	C1	C2
<b>Ascolto</b>	Riesco a riconoscere parole che mi sono familiari ed espressioni molto semplici riferite a me stesso, alla mia famiglia e al mio ambiente, purché le persone parlino lentamente e chiaramente.	Riesco a capire espressioni e parole di uso molto frequente relative a ciò che mi riguarda direttamente (per esempio informazioni di base sulla mia persona e sulla mia famiglia, gli acquisti, l'ambiente circostante e il lavoro). Riesco ad afferrare l'essenziale di messaggi e annunci brevi, semplici e chiari.	Riesco a capire gli elementi principali in un discorso chiaro in lingua standard su argomenti familiari, che affronto frequentemente al lavoro, a scuola, nel tempo libero ecc. Riesco a capire l'essenziale di molte trasmissioni radiofoniche e televisive su argomenti di attualità o temi di mio interesse personale o professionale, purché il discorso sia relativamente lento e chiaro.	Riesco a capire discorsi di una certa lunghezza e conferenze e a seguire argomentazioni anche complesse purché il tema mi sia relativamente familiare. Riesco a capire la maggior parte dei notiziari e delle trasmissioni TV che riguardano fatti d'attualità e la maggior parte dei film in lingua standard.	Riesco a capire un discorso lungo anche se non è chiaramente strutturato e le relazioni non vengono segnalate, ma rimangono implicite. Riesco a capire senza troppo sforzo le trasmissioni televisive e i film.	Non ho nessuna difficoltà a capire qualsiasi lingua parlata, sia dal vivo sia trasmessa, anche se il discorso è tenuto in modo veloce da un madrelingua, purché abbia il tempo di abituarci all'accento.
<b>Letture</b>	Riesco a capire i nomi e le persone che mi sono familiari e frasi molto semplici, per esempio quelle di annunci, cartelloni, cataloghi.	Riesco a leggere testi molto brevi e semplici e a trovare informazioni specifiche e prevedibili in materiale di uso quotidiano, quali pubblicità, programmi, menù e orari. Riesco a capire lettere personali semplici e brevi.	Riesco a capire testi scritti di uso corrente legati alla sfera quotidiana o al lavoro. Riesco a capire la descrizione di avvenimenti, di sentimenti e di desideri contenuta in lettere personali.	Riesco a leggere articoli e relazioni su questioni d'attualità in cui l'autore prende posizione ed esprime un punto di vista determinato. Riesco a comprendere un testo narrativo contemporaneo.	Riesco a capire testi letterari e informativi lunghi e complessi e so apprezzare le differenze di stile. Riesco a capire articoli specialistici e istruzioni tecniche piuttosto lunghe, anche quando non appartengono al mio settore.	Riesco a capire con facilità praticamente tutte le forme di lingua scritta inclusi i testi teorici, strutturalmente o linguisticamente complessi, quali manuali, articoli specialistici e opere letterarie.
<b>Interazione</b>	Riesco a interagire in modo semplice se l'interlocutore è disposto a ripetere o a riformulare più lentamente certe cose e mi aiuta a formulare ciò che cerco di dire. Riesco a porre e a rispondere a domande semplici su argomenti molto familiari o che riguardano bisogni immediati.	Riesco a comunicare affrontando compiti semplici e di routine che richiedano solo uno scambio semplice e diretto di informazioni su argomenti e attività consuete. Riesco a partecipare a brevi conversazioni, anche se di solito non capisco abbastanza per riuscire a sostenere la conversazione.	Riesco ad affrontare molte delle situazioni che si possono presentare viaggiando in una zona dove si parla la lingua. Riesco a partecipare, senza essermi preparato, a conversazioni su argomenti familiari, di interesse personale o riguardanti la vita quotidiana (per esempio la famiglia, gli hobby, il lavoro, i viaggi e i fatti di attualità).	Riesco a comunicare con un grado di spontaneità e scioltezza sufficiente per interagire in modo normale con parlanti nativi. Riesco a partecipare attivamente a una discussione in contesti familiari, esponendo e sostenendo le mie opinioni.	Riesco ad esprimermi in modo sciolto e spontaneo senza dover cercare troppo le parole. Riesco ad usare la lingua in modo flessibile ed efficace nelle relazioni sociali e professionali. Riesco a formulare idee e opinioni in modo preciso e a collegare abilmente i miei interventi con quelli di altri interlocutori.	Riesco a partecipare senza sforzi a qualsiasi conversazione e discussione ed ho familiarità con le espressioni idiomatiche e colloquiali. Riesco ad esprimermi con scioltezza e a rendere con precisione sottili sfumature di significato. In caso di difficoltà, riesco a ritornare sul discorso e a riformularlo in modo così scorrevole che difficilmente qualcuno se ne accorge.
<b>Produzione orale</b>	Riesco a usare espressioni e frasi semplici per descrivere il luogo dove abito e la gente che conosco.	Riesco ad usare una serie di espressioni e frasi per descrivere con parole semplici la mia famiglia ed altre persone, le mie condi-	Riesco a descrivere, collegando semplici espressioni, esperienze ed avvenimenti, i miei sogni, le mie speranze e le mie ambizioni. Riesco a motivare e spiegare brevemente	Riesco a esprimermi in modo chiaro e articolato su una vasta gamma di argomenti che mi interessano. Riesco a esprimere un'opinione su un	Riesco a presentare descrizioni chiare e articolate su argomenti complessi, integrandovi temi secondari, sviluppando punti specifici	Riesco a presentare descrizioni o argomentazioni chiare e scorrevoli, in uno stile adeguato al contesto e con una struttura logica efficace

		zioni di vita, la carriera scolastica e il mio lavoro attuale o il più recente.	opinioni e progetti. Riesco a narrare una storia e la trama di un libro o di un film e a descrivere le mie impressioni. .	argomento d'attualità, indicando vantaggi e svantaggi delle diverse opzioni.	e concludendo il tutto in modo appropriato.	ce, che possa aiutare il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare.
<b>Produzione scritta</b>	Riesco a scrivere una breve e semplice cartolina , ad esempio per mandare i saluti delle vacanze. Riesco a compilare moduli con dati personali scrivendo per esempio il mio nome, la nazionalità e l'indirizzo sulla scheda di registrazione di un albergo.	Riesco a prendere semplici appunti e a scrivere brevi messaggi su argomenti riguardanti bisogni immediati. Riesco a scrivere una lettera personale molto semplice, per esempio per ringraziare qualcuno.	Riesco a scrivere testi semplici e coerenti su argomenti a me noti o di mio interesse. Riesco a scrivere lettere personali esponendo esperienze e impressioni.	Riesco a scrivere testi chiari e articolati su un'ampia gamma di argomenti che mi interessano. Riesco a scrivere saggi e relazioni, fornendo informazioni e ragioni a favore o contro una determinata opinione. Riesco a scrivere lettere mettendo in evidenza il significato che attribuisco personalmente agli avvenimenti e alle esperienze.	Riesco a scrivere testi chiari e ben strutturati sviluppando analiticamente il mio punto di vista. Riesco a scrivere lettere, saggi e relazioni esponendo argomenti complessi, evidenziando i punti che ritengo salienti. Riesco a scegliere lo stile adatto ai lettori ai quali intendo rivolgermi.	Riesco a scrivere testi chiari, scorrevoli e stilisticamente appropriati. Riesco a scrivere lettere, relazioni e articoli complessi, supportando il contenuto con una struttura logica efficace che aiuti il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare. Riesco a scrivere riassunti e recensioni di opere letterarie e di testi specialistici.

## SCHEDA 7 : TEST LINGUISTICO DIALANG

---

**Attenzione ! Attualmente all'interno dell'Amministrazione federale non è possibile effettuare in linea il test DIALANG. Si può tuttavia eseguirlo, senza problemi, sul proprio computer (ad es. a domicilio). L'Ufficio federale del personale cercherà una soluzione o proporrà un sito apposito. La ringraziamo per la sua comprensione.**

Il sistema DIALANG si fonda sul « Quadro Comune Europeo di riferimento » del Consiglio d'Europa che costituisce, in tutto il continente, un termine di confronto nel settore dell'apprendimento linguistico. I test sono disponibili su Internet e gratuiti. L'esecuzione di un test intero dura più o meno 2 ore e mezza.

### **L'Ufficio federale del personale suggerisce di procedere in questo modo :**

- per i posti che richiedono un livello A2-B1: esaminare esclusivamente le capacità di comprensione orale e scritta (ascolto e lettura), e tralasciare i test di grammatica;
- per i posti che richiedono un livello B1-B2: esaminare le capacità di comprensione orale e scritta e le capacità di espressione scritta;
- per i posti che richiedono un livello B2-C1: eseguire il test completo.

### **Come funziona DIALANG**

- Scegliere dapprima la lingua nella quale ricevere le indicazioni e i commenti.
- Selezionare la lingua e le competenze specifiche che vanno esaminate (lettura, ascolto e così via).
- DIALANG inizia con un test di livello, inteso a valutare la posizione nella lingua selezionata. Si tratta di riconoscere determinate parole.
- Le diverse scelte (lettura, ascolto o redazione) cominciano con un questionario di autovalutazione che consente di determinare le conoscenze nei singoli settori.
- Inizia poi il test per la competenza selezionata. Al termine del test di livello o al termine dei questionari, DIALANG presenta un test in accordo con le risposte ricevute, quindi al livello constatato, ossia né troppo facile né troppo difficile.
- Al termine di un test, DIALANG propone commenti e consigli. Se si desidera, si possono in seguito scegliere i settori che offrono consigli e approfondimenti.

### **Risultati :**

- Il livello sulla scala del Consiglio d'Europa.
- Per la maggior parte delle competenze, un'indicazione di ciò che significa e comporta il livello appurato.
- L'esito del test di livello, e ciò che significa in termini di conoscenze lessicali.
- Un commento sull'autovalutazione.
- L'insieme delle risposte fornite, indipendentemente dalla loro correttezza, e l'elenco delle soluzioni esatte.

### **Consigli :**

- Per la maggior parte delle competenze, descrizioni dettagliate di ciò che le persone dello stesso livello riescono a padroneggiare.
- Descrizione delle competenze acquisite da persone a livelli diversi.
- Le strategie specifiche alle quali ricorrere per migliorare le proprie competenze.
- I motivi per i quali i risultati dell'autovalutazione possono contrastare con quelli del test, così da interpretare al meglio i risultati ottenuti.

## SCHEDA 8 : CERTIFICATI, DIPLOMI E ESAMI INTERNAZIONALI DI LINGUE

---

**TEDESCO** – <http://www.goethe.de/> e <http://www.telc.net>

### Livelli A1 / A2 del Portfolio europeo delle lingue

#### *Start Deutsch 1 e 2*

Start Deutsch 1 è un esame di tedesco destinato agli adulti; attesta un livello elementare che consente una comunicazione molto semplice in situazioni familiari e quotidiane. Start Deutsch 2 attesta un livello leggermente superiore, conforme al livello A2 del Portfolio europeo delle lingue.

### Livello B1 del Portfolio europeo delle lingue

#### *Zertifikat Deutsch (ZD)*

Questo esame dell'Istituto Goethe attesta buone conoscenze di base del tedesco corrente, corrispondente al livello B1 del Portfolio europeo delle lingue. A questo livello è possibile partecipare e interagire in conversazioni che si svolgono in diverse situazioni comuni, presentare informazioni, esprimere la propria opinione, comprendere un dialogo, un'avvertenza, un annuncio pubblico, un messaggio registrato su una segreteria telefonica: tutto questo in un contesto noto e quotidiano, con un linguaggio standard chiaro. Si tratta inoltre di capire brevi messaggi di interesse generale e di isolare informazioni specifiche, di rispondere a domande, di scrivere una lettera privata o semiformale, e di rispondere a un annuncio.

### Livello B2 del Portfolio europeo delle lingue

#### *Goethe-Zertifikat B2*

Il Goethe-Zertifikat B2 attesta buone conoscenze del tedesco standard, che consentono di esprimersi correttamente su numerosi temi (tanto oralmente quanto per iscritto) e di comprendere anche testi più difficili.

#### *Zertifikat Deutsch für den Beruf (ZDfB)*

Questo diploma attesta la capacità di comunicare oralmente e per iscritto in situazioni correnti della vita professionale, ossia di comprendere testi semplici, di redigere lettere commerciali, di comunicare sul posto di lavoro in modo adeguato con i colleghi e i partner. Visto il suo orientamento prettamente professionale, esso è sempre più riconosciuto nell'industria e nel commercio.

### Livello C1 del Portfolio europeo delle lingue

#### *Goethe-Zertifikat C1*

Attesta la comprensione di una vasta gamma di testi abbastanza lunghi e che esigono un buon livello di competenze, così come la capacità di afferrare un senso implicito. Il titolare può sostenere agevolmente e efficacemente una conversazione nella vita sociale e professionale, nel quadro di un corso di formazione o di uno studio, di esprimersi in modo chiaro, strutturato e circostanziato su soggetti complessi, servendosi di diversi procedimenti di articolazione testuale. Riconosciuto nel mondo intero, questo diploma garantisce ai datori di lavoro che il titolare possiede solide conoscenze generali del tedesco.

### Livello C2 del Portfolio europeo delle lingue

#### *Zentrale Oberstufenprüfung (ZOP)*

Attesta conoscenze differenziate del tedesco standard che consentono di comprendere testi difficili e di esprimersi con facilità ed eleganza tanto oralmente quanto per iscritto. Poiché certifica una padronanza qualificata del tedesco, questo diploma è molto apprezzato nel mondo professionale.

#### *Kleines Deutsches Sprachdiplom (KDS)*

Così come il diploma precedente, anche questo attesta conoscenze approfondite del tedesco standard, che consentono di comprendere testi difficili (soprattutto letterari) e di esprimersi con facilità. Garantisce inoltre conoscenze generali della cultura tedesca. È molto conosciuto a livello internazionale ed è considerato dai datori di lavoro del settore privato e del settore pubblico come una prova di eccellenti conoscenze della lingua tedesca. Questo diploma dispensa dall'esame di ammissione gli studenti che desiderano iscriversi in un istituto di insegnamento superiore.

#### *Großes Deutsches Sprachdiplom (GDS)*

Il GDS attesta un livello di padronanza vicinissimo a quello di una persona di madrelingua. Acquisito al di fuori di un iter di studi superiori di interprete o di traduttore, esso è il diploma di « tedesco lingua straniera » più prestigioso. È molto rinomato e riconosciuto a livello internazionale, ed è anche particolarmente apprezzato dai datori di lavoro dei settori pubblico e privato. Come i due diplomi precedenti, esso dispensa dall'esame linguistico di ammissione gli studenti che intendono iscriversi in un istituto di insegnamento superiore. In alcuni Länder è riconosciuto come un giustificativo del livello linguistico richiesto a insegnanti cittadini dell'UE che intendono lavorare in Germania.

### **FRANCESE** – <http://www.delfdalf.ch/>

Il DELF e il DALF sono i diplomi ufficiali di lingua rilasciati dal Ministero francese dell'educazione nazionale. Si strutturano in 6 diplomi indipendenti, corrispondenti ai sei livelli del Portfolio europeo delle lingue. Per ogni livello, vengono esaminate le quattro competenze di comunicazione : comprensione orale e scritta, produzione orale e scritta.

DELF Diplôme d'Etudes en Langue Française

DALF Diplôme Approfondi de Langue Française

#### Livello A1 del Portfolio europeo delle lingue

DELF A1

Valorizza le primissime conoscenze, al livello più elementare di uso della lingua, ossia della sua «scoperta». Il titolare è capace di interazioni semplici : può parlare di sé e del proprio ambiente più immediato.

#### Livello A2 del Portfolio europeo delle lingue

DELF A2

Valida le competenze linguistiche di un utente elementare, considerato in quanto attore sociale. Il titolare è in grado di portare a termine compiti semplici della vita quotidiana, di impiegare le forme di cortesia e di effettuare gli scambi più comuni.

#### Livello B1 del Portfolio europeo delle lingue

DELF B1

A questo livello, l'utente diventa indipendente. Ora è capace di portare avanti un'interazione : può comprendere e proseguire una discussione, ma anche esprimere la propria opinione. È inoltre in grado di sbrigarsela in situazioni impreviste della vita quotidiana.

#### Livello B2 del Portfolio europeo delle lingue

DELF B2

Il titolare ha acquisito un grado di indipendenza che gli consente di argomentare per difendere le proprie opinioni, di sviluppare il suo punto di vista e di negoziare. A questo livello si dimostra a proprio agio nel discorso sociale ed è capace di correggere autonomamente i suoi errori.

#### Livello C1 del Portfolio europeo delle lingue

DALF C1

Il titolare di questo diploma è linguisticamente autonomo. È in grado di stabilire una comunicazione scorrevole e spontanea. Possiede un bagaglio lessicale e può scegliere l'espressione adeguata per introdurre i suoi commenti. Produce un discorso chiaro, ben costruito e privo di esitazioni, che dimostra una padronanza delle strutture.

#### Livello C2 del Portfolio europeo delle lingue

##### DALF C2

La padronanza della lingua si traduce in un'espressione precisa, adeguata e scorrevole. Il titolare è in grado di realizzare compiti accademici o di livello avanzato.

#### **ITALIANO** – <http://www.cvcl.it/> e <http://www.acad.it> e – <http://www.telc.net>

Il CELI (Certificato di conoscenza della lingua italiana) è un insieme di esami di lingua che attestano le competenze in italiano. È rilasciato dal Centro per la valutazione e la certificazione linguistica dell'Università per Stranieri di Perugia. Propone cinque livelli, dal principiante all'avanzato. Tutti gli esami mettono alla prova le competenze di comprensione e di produzione orali e scritte : leggere, scrivere, ascoltare e parlare. Anche l'Accademia italiana di lingua (AIL) ha ideato una serie di esami a diversi livelli, che privilegiano soprattutto gli aspetti della comunicazione nella vita quotidiana e nel settore commerciale. Si tratta più esattamente di DELI, DILI, DILC, DALI e DALC.

#### Livello A1 del Portfolio europeo delle lingue

##### *Start Italiano (TELC)*

Questo esame del sistema TELC attesta conoscenze di base dell'italiano: comprensione di espressioni familiari e capacità di esprimersi con formulazioni elementari su soggetti noti e semplici.

#### Livello A2 del Portfolio europeo delle lingue

##### *CELI 1*

Si tratta del primo livello degli esami di italiano e attesta competenze di tipo A2 del Portfolio europeo, ossia i primi strumenti linguistici che consentono di interagire nella vita sociale e professionale in un contesto italofono.

#### Livello B1 del Portfolio europeo delle lingue

##### *CELI 2*

Il titolare ha competenze equivalenti a quelle del livello B1 del Portfolio europeo delle lingue, che gli consentono di gestire situazioni prevedibili della vita quotidiana e professionale.

##### *DELI – Diploma elementare di lingua italiana*

Il titolare di questo diploma conosce le strutture principali dell'italiano ed è in grado di rispondere a domande concernenti situazioni abituali della vita quotidiana.

#### Livello B2 del Portfolio europeo delle lingue

##### *CELI 3*

Il titolare di questo diploma, equivalente al livello B2 del Portfolio europeo delle lingue, è in grado di lavorare in un contesto italofono e di iscriversi a scuole italofone. Competenze tecniche o un linguaggio specifico possono tuttavia ancora costituire un problema di comprensione.

##### *DILI – Diploma intermedio di lingua italiana*

Il titolare di questo diploma è in grado di prendere attivamente parte a una conversazione quotidiana, di comprendere testi di portata generale e di esprimersi per iscritto su soggetti altrettanto generali.

#### Livello C1 del Portfolio europeo delle lingue

##### *CELI 4*

A questo livello, equivalente al C1 del Portfolio europeo delle lingue, il titolare dispone di competenze linguistiche sufficienti per lavorare in un contesto italofono e per iscriversi a scuole di livello universitario e post-universitario italofone. Anche in situazioni inusitate, in cui occorre un linguaggio specifico, la comprensione non incontra ostacoli.

*DALI – Diploma avanzato di lingua italiana*

Questo diploma attesta le conoscenze linguistiche necessarie ad esprimersi correttamente, anche per iscritto, su soggetti di una certa complessità; esse consentono una comprensione sicura, così come un'interpretazione dell'italiano scritto e parlato.

Livello C2 del Portfolio europeo delle lingue

*CELI 5*

Le competenze acquisite a questo livello, equivalente al C2 del Portfolio europeo delle lingue, consentono al titolare di inserirsi con successo in qualsiasi contesto italofono, professionale o personale. Egli si esprime in modo appropriato e con un linguaggio elevato, che padroneggia metafore, modi ironici o espressioni idiomatiche.

*DALC – Diploma avanzato di lingua italiana commerciale*

Questo diploma attesta non solo conoscenze avanzate della lingua, ma anche dimestichezza con le basi della cultura economica, commerciale e finanziaria italiana e con il vocabolario necessario a comunicare, oralmente o per iscritto, in situazioni tipiche del mondo del lavoro e degli affari.

**INGLESE** – <http://www.cambridgeesol.org/> e <http://www.telc.net>

Livello A1 del Portfolio europeo delle lingue

*Start English (TELC)*

Questo esame del sistema TELC attesta conoscenze di base dell'inglese: comprensione di espressioni familiari e capacità di esprimersi con formulazioni elementari su soggetti noti e semplici.

Livello A2 del Portfolio europeo delle lingue

*Key English Test (KET)*

Il titolare è in grado di comprendere frasi e espressioni di uso comune, concernenti questioni che lo toccano direttamente (ad es. informazioni sulla famiglia o su una persona in particolare, sul lavoro, sugli acquisti, sull'ambiente più immediato), di farsi capire in situazioni semplici e correnti che si limitano a uno scambio diretto di informazioni su soggetti familiari, di descrivere con parole semplici la sua origine, la sua formazione, il suo ambiente e altri ambiti, riuscendo a stabilire una relazione con i suoi bisogni immediati.

Livello B1 del Portfolio europeo delle lingue

*Preliminary English Test (PET)*

Il titolare è in grado di comprendere i punti essenziali espressi nella lingua comune e, quando la conversazione tocca soggetti familiari come il lavoro, la scuola o il tempo libero, di padroneggiare la maggior parte delle situazioni comunicative alle quali può essere confrontato al suo livello, di esprimersi con semplicità e coerenza su soggetti noti e su settori di interesse personale, di fare un resoconto di esperienze e di avvenimenti, di descrivere sogni, speranze e obiettivi. È inoltre in grado di fornire brevi spiegazioni o giustificazioni di suoi progetti o opinioni.

Livello B2 del Portfolio europeo delle lingue

*First Certificate in English (FCE)*

Il titolare è in grado di comprendere il messaggio essenziale di testi che vertono su soggetti concreti e astratti, e di portare avanti una discussione tecnica nel settore in

cui è specializzato, di esprimersi con agio e spontaneità così da consentire una conversazione scorrevole a un livello normale con interlocutori di madrelingua, senza che ciò esiga sforzi particolari da una parte o dall'altra, di esprimersi con chiarezza e ricchezza di dettagli su un gran numero di soggetti, di argomentare partendo da un tema d'attualità, e di illustrare i vantaggi e gli inconvenienti di una determinata situazione.

#### Livello C1 del Portfolio europeo delle lingue

##### *Certificate in Advanced English (CAE)*

Il titolare padroneggia una vasta gamma di difficoltà nella comprensione di testi più lunghi e più esigenti linguisticamente, ed è in grado di coglierne il significato implicito, di esprimersi con agio e spontaneità senza esitare sulla scelta delle parole, di sfruttare le risorse della lingua con duttilità ed efficacia in un contesto sociale e in un contesto professionale, oppure nel quadro di studi o di un corso di formazione, di affrontare soggetti complessi in modo chiaro, strutturato e dettagliato, e di collegare tra loro dei soggetti utilizzando risorse linguistiche diversificate ed appropriate. In Gran Bretagna e nei Paesi anglosassoni, numerose università richiedono questo diploma alle persone alloglotte e che intendono iscriversi a una formazione superiore.

#### Livello C2 del Portfolio europeo delle lingue

##### *Certificate of Proficiency in English (CPE)*

Il titolare è in grado di comprendere praticamente senza alcuno sforzo tutto ciò che legge o ode, di riassumere informazioni provenienti da diverse fonti orali e scritte, di riprodurle, con coerenza, i fondamenti e la logica argomentativa, di esprimersi con scorrevolezza, spontaneità e precisione, anche quando la discussione tocca soggetti complessi. In Gran Bretagna e nei Paesi anglosassoni, numerose università richiedono questo diploma alle persone alloglotte e che intendono iscriversi a una formazione superiore.

##### *Business English Certificate*

I *Business English Certificates* (BEC) attestano competenze linguistiche sul luogo di lavoro, e preparano pertanto a una carriera professionale. Prevedono diversi livelli di competenze, più esattamente: *Preliminary* (che corrisponde al livello B1 del Portfolio europeo delle lingue), *Vantage* (che corrisponde al livello B2) e *Higher* (che corrisponde al livello C1).

## SCHEDA 9 : INFORMAZIONI PRATICHE

---

### Contatto all'interno dei Dipartimenti

Ogni Dipartimento dispone di un delegato al plurilinguismo.

Questo link permette di rintracciare rapidamente le loro coordinate:

### Link internet

Sito	Di cosa si tratta
Amministrazione federale <a href="http://www.egate.admin.ch">www.egate.admin.ch</a>	InfoPers : Istruzioni del Consiglio federale, rapporto dell'UFPER, guide, supervisioni, contatti e altro ancora.
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione <a href="http://www.edk.ch">http://www.edk.ch</a>	Nell'ottobre 2005 le tre conferenze regionali germanofone hanno aperto il sito <a href="http://www.sprachenunterricht.ch">www.sprachenunterricht.ch</a> (in tedesco), in cui riuniscono tutte le informazioni utili nei Cantoni svizzeri.
Forum Helveticum <a href="http://www.forum-helveticum.ch">http://www.forum-helveticum.ch</a>	Iniziative e progetti per promuovere la comprensione tra le comunità linguistiche.
Helvetia Latina <a href="http://www.helvetia-latina.ch/">http://www.helvetia-latina.ch/</a>	Iniziative a favore dei collaboratori della Confederazione che parlano lingue romanze.
Punts-Info <a href="http://www.punts-info.ch">http://www.punts-info.ch</a>	Il sito sulla comprensione tra le comunità linguistiche in Svizzera.
Forum du bilinguisme Forum für die Zweisprachigkeit <a href="http://www.bilinguisme.ch">http://www.bilinguisme.ch</a> (in francese e tedesco)	Nata a Bienne nel 1996, questa fondazione intende promuovere il bilinguismo attraverso l'osservazione scientifica e le misure in grado di facilitare la coabitazione di diverse culture linguistiche nella cittadina e nella regione circostante.
Programma nazionale di ricerca PNR 56 <a href="http://www.nfp56.ch">http://www.nfp56.ch</a>	Il PNR 56 studia e sviluppa le basi che consentono di preservare, favorire e utilizzare al meglio la diversità linguistica in Svizzera. Un sottoprogetto è dedicato in particolare all'Amministrazione della Confederazione (« Il multilinguismo nell'Amministrazione federale »).
Discours Suisse <a href="http://www.discours-suisse.ch">http://www.discours-suisse.ch</a>	I corrispondenti sottolineano, con articoli mirati, le particolarità dell'accoglienza che le diverse regioni linguistiche riservano a tematiche di portata nazionale.
Test europeo di lingue <a href="http://www.dialang.org">www.dialang.org</a>	Test linguistici di lettura, redazione, ascolto, grammatica e lessico.
Portfolio europeo delle lingue <a href="http://europass.cedefop.europa.eu/">http://europass.cedefop.europa.eu/</a> <a href="http://www.portfoliodellelingue.ch/">http://www.portfoliodellelingue.ch/</a>	Europass è stato istituito mediante la <a href="#">Decisione n. 2241/2004/CE</a> del Parlamento e del Consiglio del 15 dicembre 2004 relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze.