

Proposte di HELVETIA LATINA 2008

1. Controllo effettivo delle risorse umane:

- Dati completi e verificabili (secondo la ripartizione geografica, le funzioni, con indicazioni sul numero delle persone impiegate, della lingua madre e della lingua di lavoro, tenendo conto della popolazione globale della Svizzera).
- Statistica sulla lingua madre delle persone che si candidano per diversi posti federali unitamente al risultato finale dell'assunzione
- I responsabili gerarchici devono assicurare una rappresentazione plurilingue in seno al loro servizio. Devono disporre di criteri chiari da applicare.
- Eventuali sanzioni degli Uffici e dei Dipartimenti che non applicano tali regole.

2. Politica del personale:

- Sostegno ai collaboratori che lasciano la propria regione per insediarsi sul luogo di lavoro, in un'altra regione linguistica (cfr. expats), allo scopo di favorire la mobilità.
- Nomina di quadri che padroneggiano 2 lingue ufficiali ed hanno conoscenze passive della 3^a.
- Nomina di alti funzionari che padroneggiano 2 lingue ufficiali ed hanno conoscenze passive della 3^a.
- Per ogni Ufficio, definizione dei posti per i quali è necessaria la conoscenza di una lingua particolare, tenuto conto dei destinatari delle prestazioni offerte (per esempio, a causa di una relazione con una determinata regione della Svizzera o con un dato Paese straniero).

3. Formazione del personale

- Sensibilizzazione alla multiculturalità fin dall'inizio dell'assunzione, a prescindere dal grado di funzione (scopo: far cadere i pregiudizi e comprendere il funzionamento dell'altra persona).
- Insegnamento della 2^a e della 3^a lingua ufficiale, per tutti coloro che lo desiderano.
- Previsione a lungo termine della successione dei quadri, formando nel contempo personale delle regioni latine mediante corsi di formazione in tre lingue.