

Conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata»

Lunedì, 27 aprile 2015, Berna

Dichiarazione congiunta del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR), della Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI), dell'Unione sindacale svizzera (USS), dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) e di Travail.Suisse

Già nel 2011 il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) aveva lanciato l'iniziativa sul personale qualificato (*Fachkräfteinitiative*) allo scopo di preservare l'attività lucrativa fino al pensionamento e oltre. Per riuscirci e creare posti di lavoro il Consiglio federale punta innanzitutto su buone condizioni quadro, sul buon funzionamento del mercato del lavoro e sulla sensibilizzazione, anche perché lo Stato ha poche possibilità di pilotare le decisioni delle imprese (es. assunzione di personale) e dei lavoratori.

Accogliendo il postulato Paul Rechsteiner (14.3569) il Parlamento ha incaricato il Consiglio federale di organizzare una conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» con l'obiettivo di attenuare questi problemi ispirandosi al modello della conferenza sui posti di tirocinio.

Gli obiettivi della conferenza sono tre:

1. comprendersi sulle sfide che pone l'occupazione di lavoratori in età avanzata e sulla direzione che devono prendere le misure;
2. rafforzare l'impegno di tutte le parti in causa, adottare misure nel proprio settore di competenza e verificarne periodicamente l'attuazione;
3. comunicare agli "attori" del mercato del lavoro e all'opinione pubblica le sfide e le esperienze positive fatte in materia di integrazione dei lavoratori anziani.

La conferenza si è tenuta il 27 aprile sotto l'egida del DEFR (insieme alla Segreteria di Stato dell'economia SECO e alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI) insieme alla Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), alle parti sociali (Unione svizzera degli imprenditori USI, Unione sindacale svizzera USS, Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e Travail.Suisse) e ad altri uffici federali (Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS e Ufficio federale del personale UFPER).

I partecipanti concordano sulle misure di cui al punto 2:

1. Giudizio del DEFR/SECO e dei Cantoni sulla situazione dei lavoratori in età avanzata in Svizzera

In Svizzera i lavoratori di una certa età godono di una buona posizione nella vita professionale, quando però insorgono problemi si trovano confrontati a situazioni dolorose, specialmente se perdono il posto di lavoro.

In base a un'analisi approfondita della situazione di questi lavoratori sul mercato del lavoro, svolta sia dall'OCSE che dalla SECO, si nota che l'integrazione dei lavoratori over50 nel mercato del lavoro è aumentata, anche grazie all'incremento della percentuale femminile, e con un tasso d'occupazione del 74 per cento nella fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni (Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera, 2014) è ai vertici della classifica internazionale. Altra constatazione: i rapporti di lavoro dei lavoratori "anziani" sono relativamente stabili rispetto ai più giovani. Il rischio di essere disoccupati (perché licenziati o perché scade il contratto di lavoro a tempo determinato) è inferiore alla media. Nel 2014 il tasso di disoccupazione degli ultracinquantenni era del 2,8 per cento, ossia di 0,4 punti percentuali al di sotto della media svizzera. Vi sono tuttavia notevoli differenze a seconda del sesso, del livello di formazione, dei settori di attività e delle regioni geografiche. Quando però i lavoratori avanti con gli anni si ritrovano effettivamente disoccupati, hanno bisogno di più tempo degli altri per ritrovare un posto – a prescindere dalle loro qualifiche. Pur essendo pronte a fare concessioni sul livello retributivo (in generale più elevato appunto a causa dell'anzianità e dei contributi più elevati per le assicurazioni sociali) per queste persone la ricerca di un impiego si rivela spesso difficile. Detto questo, è anche vero che i disoccupati anziani hanno diritto più a lungo all'indennità di disoccupazione e ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML), sono cioè meno esposti alla perdita dell'indennità AD. Ma è altrettanto vero che nel 2014 l'hanno persa 6000 persone di età superiore ai 55 anni. Queste persone possono partecipare per un certo periodo di tempo a misure di formazione e di occupazione e, dopo due anni, la metà circa di coloro che hanno perso l'indennità lavorano di nuovo. Tuttavia, il ricorso alle prestazioni dell'aiuto sociale a favore di persone tra i 55 e i 64 anni è aumentato. In certi casi sono costrette a prelevare con anticipo una parte del loro avere previdenziale. Spesso, inoltre, non hanno alcuna possibilità di percepire il 2° pilastro sotto forma di rendita.

Questi risultati, nel complesso buoni, sono riconducibili a diversi fattori. Innanzitutto, già oggi il servizio pubblico di collocamento è impostato per rispondere alle esigenze dei lavoratori anziani perché attraverso l'assicurazione contro la disoccupazione punta al reinserimento rapido dei disoccupati, combatte la disoccupazione di lunga durata e intende prevenire l'esaurimento del diritto all'indennità. Rispetto ai giovani, poi, queste persone hanno diritto più a lungo all'indennità di disoccupazione e ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML). In secondo luogo, uno dei pregi della Svizzera è il suo sistema educativo-formativo in grado di rispondere alle aspettative del mercato del lavoro: i lavoratori anziani che seguono corsi di formazione continua di stampo professionale rappresentano un numero elevato sia rispetto ai giovani sia nel raffronto internazionale. Si tratta prevalentemente di persone con una formazione nel terziario, molte di più rispetto a coloro che non hanno ottenuto una qualifica dopo la scuola dell'obbligo. In terzo luogo, da un lato il sistema di previdenza della vecchiaia crea gli incentivi finanziari per proseguire effettivamente l'attività lucrativa fino al raggiungimento dell'età pensionabile ufficiale. Le varianti per agevolare un pensionamento anticipato, se necessario, possono ad esempio essere concordate tra le parti sociali. Dall'altro gli adeguamenti delle prestazioni erogate dalle assicurazioni sociali hanno contribuito a far diminuire le possibilità per fruire del pensionamento anticipato. Infine, negli ultimi anni sono stati rafforzati gli incentivi a proseguire l'attività lucrativa dopo l'età pensionabile.

2. Misure

Le organizzazioni che hanno partecipato alla conferenza hanno identificato tre campi di intervento: Valorizzare i vantaggi esistenti; Assumere lavoratori e mantenerli al loro posto di lavoro; Reinserimento e ammortizzatori sociali. Se tutti i partecipanti adotteranno misure in tal senso si potrà migliorare la situazione dei lavoratori anziani in modo mirato.

a. Buoni gli strumenti dell'AD con gli URC, ma occorre ottimizzarli

A livello cantonale e comunale esistono diversi uffici che si occupano dei problemi dei lavoratori in età avanzata. Gli strumenti di cui dispone oggi l'AD sono ben concepiti per le esigenze dei disoccupati over50. Dal momento che queste persone sono esposte al rischio di disoccupazione di lunga durata, per loro è stato ideato un apposito sistema di indennità/indennità giornaliera, sancito per legge. Per fornire una consulenza precisa e proporre un collocamento mirato, gli URC studiano con cura le esigenze e le risorse specifiche delle persone in cerca d'impiego. I più anziani beneficiano di una consulenza su misura e di PML adeguate che aumentano la loro idoneità al collocamento. I consulenti URC sono in contatto con i datori di lavoro e possono motivarli a occupare i posti vacanti anche con lavoratori anziani che presentano i requisiti ricercati. Se necessario, vengono attribuiti assegni per il periodo d'introduzione. E per sostenere ancora più efficacemente i disoccupati in età avanzata sono previste le seguenti misure:

- I Cantoni (CDPE e AUSL) fanno il punto della situazione e introducono un monitoraggio (sondaggio e controlling) presso le autorità cantonali del mercato del lavoro per documentare le misure di reinserimento.
- La CDPE e l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) sostengono e promuovono gli scambi intercantonali di progetti e misure esemplari per accorciare la permanenza in disoccupazione delle persone anziane in cerca di impiego e reinserirle stabilmente nel mercato del lavoro. In occasione dell'incontro annuale di scambio tra gli URC il DEFR (SECO) tematizza in collaborazione con Cantoni le sfide particolari che si pongono alle persone in cerca di impiego in età avanzata.
- La Confederazione, i Cantoni e le parti sociali verificano in che misura gli uffici cantonali (anche al di fuori dell'AD) possano sostenere in modo ancora più mirato i datori di lavoro e i lavoratori su aspetti specifici riguardanti i «lavoratori in età avanzata» (anche sotto forma di sportello unico per i diretti interessati).

b. Promuovere la formazione continua professionale indipendentemente dall'età, dal sesso e dal livello di qualifiche

Alla luce degli sviluppi demografici il cosiddetto «apprendimento permanente» del singolo lavoratore – a maggior ragione se anziano – è ormai un presupposto importante per migliorarsi e rimanere competitivi sul mercato del lavoro. In Svizzera la partecipazione di persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni a corsi di formazione continua è particolarmente elevata rispetto ad altri Paesi dell'OCSE. Questa leadership, tuttavia, riguarda solamente le persone che a quell'età detengono un titolo universitario, non invece chi non possiede un diploma professionale. I partecipanti della conferenza concordano sui seguenti principi e sulle seguenti misure:

- È importante promuovere la formazione continua professionale indipendentemente dall'età, dal sesso e dal livello di qualifiche quando se ne manifesta la necessità e se la persona interessata ha la capacità e la volontà di farlo.
- Spetta anche al lavoratore sviluppare con autoresponsabilità le proprie qualifiche professionali e personali per rimanere competitivo sul mercato del lavoro.
- I datori di lavoro riconoscono il contributo importante che i lavoratori anziani danno all'economia. In collaborazione con l'amministrazione pubblica, i datori di lavoro

sostengono i lavoratori nel quadro delle possibilità che offre l'azienda in materia di formazione e formazione continua. Si raccomanda di fare il punto della situazione a intervalli periodici.

- È compito delle parti sociali stipulare nelle singole imprese o all'interno di un ramo economico – laddove necessario – accordi sulla promozione reciproca della formazione continua.
- Occorre approfondire se e come migliorare ancor più i servizi di consulenza per i lavoratori in età avanzata (professione, studi, carriera). In quest'ottica il DEFR (SEFRI) è disposto a valutare progetti pilota in questo settore ai sensi dell'articolo 54 della legge sulla formazione professionale (LFPr).

c. Le parti sociali e l'amministrazione pubblica devono sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e l'opinione pubblica

I lavoratori anziani sono talvolta vittime di pregiudizi che finiscono per ostacolare un'assunzione. Questa immagine va corretta, bisogna valorizzare il potenziale di queste persone. Occorre dunque sensibilizzare tutti i livelli e rinunciare a misure che renderebbero più costosa o più discrezionale la (ri)assunzione di lavoratori di una certa età. Grazie a una gestione attiva dell'età e alla disponibilità verso l'apprendimento permanente, le aziende e i lavoratori hanno inoltre la possibilità di prepararsi per tempo ai mutamenti demografici.

- Le parti sociali informano e sostengono i propri membri per preservare e favorire l'occupabilità dei lavoratori anziani e, se necessario, aumentarla.
- I datori di lavoro pubblici e privati si impegnano a non specificare l'età nelle offerte di lavoro quando questo criterio non è strettamente necessario per l'esercizio della funzione. Questo requisito, semmai, deve diventare l'eccezione alla regola.
- La Confederazione, i Cantoni e le autorità del mercato del lavoro proseguono il loro impegno per sensibilizzare le imprese e l'opinione pubblica alle aspettative dei lavoratori in età avanzata.

d. Misure previdenziali

La Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 proposta dal Consiglio federale contiene elementi che permettono di impostare il passaggio dall'attività lavorativa al pensionamento in modo flessibile e individuale, nonché di svolgere un'attività più a lungo.

- In aggiunta, occorre studiare quali possibilità consentono ai lavoratori anziani che diventano disoccupati di percepire la prestazione di libero passaggio e farsela versare sotto forma di rendita una volta raggiunta l'età della pensione.

3. La roadmap

Questa conferenza segna l'inizio di un processo. I partecipanti hanno sottoscritto un ruolino di marcia per garantire l'attuazione di queste ed eventualmente altre misure e comunicare i risultati delle iniziative di tutte le parti in causa sul mercato del lavoro e all'opinione pubblica. La prossima conferenza si terrà in aprile 2016 e tutti i partecipanti tratteranno un bilancio dei successi conseguiti con le misure previste. Nel frattempo verranno organizzate due riunioni preparatorie, in autunno 2015 e in primavera 2016, in collaborazione con le istituzioni che partecipano all'Iniziativa sul personale qualificato.