

Seconda Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori senior, 21 aprile 2016, Berna

Dichiarazione finale congiunta - Bilancio e fasi successive

La seconda Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori senior ha tratto un bilancio generalmente positivo sulle misure varate nel corso dell'ultimo anno. Data la crescente importanza che nell'economia ha la forza lavoro meno giovane, occorre proseguire attivamente gli sforzi avviati, darvi efficace attuazione e integrarli miratamente con ulteriori misure.

La seconda Conferenza si è svolta il 21 aprile 2016 sotto la guida del DEFR (in collaborazione con la Segreteria di stato dell'economia SECO e la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI), della Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica CDEP e delle parti sociali (Unione svizzera degli imprenditori USI, Unione sindacale svizzera USS, Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e Travail.Suisse), nonché di altri Uffici federali (Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS e Ufficio federale del personale UFPER).

Obiettivi della seconda Conferenza

- Prosecuzione dell'impegno da parte di tutti gli operatori coinvolti
- Informazioni su esperienze e progressi a livello di integrazione dei lavoratori meno giovani
- Bilancio delle misure varate in occasione della prima Conferenza
- Consolidamento delle misure per promuovere l'occupazione dei lavoratori meno giovani

Affinché gli sforzi abbiano successo occorre l'impegno reale di tutti i soggetti interessati: lavoratori, datori di lavoro e autorità statali. Con lo svolgimento di questa seconda Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori senior, i partecipanti ribadiscono la volontà di proseguire insieme su questa strada.

1. Situazione dei lavoratori senior sul mercato svizzero

Le persone di oltre 50 anni hanno un ruolo sempre più importante sul mercato del lavoro svizzero. Dato l'andamento demografico, questa fascia di età sta crescendo ben al di là della media; negli ultimi anni è andata aumentando però anche la partecipazione alla vita economica da parte di soggetti meno giovani. Il crescente livello di qualificazione rende il lavoratore anziano sempre più importante per coprire il fabbisogno di manodopera qualificata.

Nel 2015 la disoccupazione secondo la SECO è stata mediamente del 3,3%, quella delle persone oltre i 50 anni del 2,9%. I lavoratori anziani, come sempre, hanno un'esposizione inferiore alla media al rischio di disoccupazione, ma denunciano maggiori difficoltà di reinserimento sul mercato del lavoro rispetto ai più giovani. Negli ultimi due trimestri il numero di disoccupati maschi in cerca di lavoro nella fascia di età di oltre 55 anni è aumentato. Tale andamento viene attentamente monitorato.

Secondo il comitato di esperti della Confederazione, la disoccupazione quest'anno dovrebbe salire al 3,6%. L'attuale debolezza congiunturale riguarda anche le lavoratrici e i lavoratori meno giovani. Dati i maggiori ostacoli per il reinserimento sul mercato del lavoro è opportuno, in questa situazione, avere un'attenzione particolare per le persone meno giovani.

2. Bilancio e ulteriori sviluppi

a. Ottimizzazione dell'efficace strumentario dell'assicurazione contro la disoccupazione in collaborazione con gli Uffici regionali di collocamento

Poiché maggiormente esposti al rischio della disoccupazione di lungo periodo, per i soggetti meno giovani in cerca di occupazione è diventato legge uno specifico sistema di indennità o diaria. Lo strumentario attuale dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) è bene impostato sulle esigenze dei disoccupati di oltre 50 anni. Gli indicatori definiti per la gestione efficace dell'URC forniscono idonei incentivi¹ per l'integrazione sul mercato dei lavoratori meno giovani.

Nella maggior parte dei Cantoni gli Uffici regionali di collocamento (URC) sono in contatto con le agenzie di intermediazione specializzate sugli aspiranti lavoratori di oltre 50 anni. Laddove la ricerca di un lavoro si dimostri difficile, anche nel caso dei seniores vengono attivati provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML). Dalla quarta revisione della LADI gli assicurati di oltre 50 anni possono beneficiare per un certo periodo delle misure di formazione e occupazione anche dopo avere perso il diritto all'indennità di disoccupazione.

Iniziative in corso

I Cantoni (CDEP e VSAA) hanno effettuato un'analisi della situazione presso le competenti autorità cantonali del mercato del lavoro, al fine di documentare l'efficienza delle misure per il reinserimento. A tal riguardo l'attenzione si è concentrata su misure e progetti cantonali specifici per soggetti meno giovani in cerca di lavoro. Inoltre il DEFR (SECO), in collaborazione con i Cantoni, ha trattato le particolari sfide dei seniores in cerca di lavoro come argomento principale in occasione dell'incontro URC/LPML del 23 e 24.11.2015. La discussione ha confermato che presso gli organi esecutivi esiste un'elevatissima sensibilità per la situazione dei soggetti più anziani in cerca di lavoro. Le attuali soluzioni su misura degli organi esecutivi cantonali si sono rivelate efficaci (vedi dettagli nell'Allegato).

Inoltre l'Amministrazione federale garantisce dal 1° luglio 2015 un accesso prioritario alle posizioni offerte per chi si registra nelle liste di collocamento. L'Amministrazione federale segnala agli Uffici regionali di collocamento (URC), con un anticipo di almeno una settimana sulla pubblicazione, tutte le posizioni vacanti obbligatoriamente messe a concorso. In tal modo si vuole promuovere l'assunzione di più forza lavoro interna e il reinserimento nel mercato del lavoro di disoccupati di tutte le fasce di età.

Si constata che la messa a concorso del posto vacante determina maggiore trasparenza sul mercato del lavoro. Questo consente agli URC di informare i disoccupati dell'offerta, semplificando il reinserimento in particolare per i disoccupati meno giovani.

Fasi successive

Le autorità istituzionali federali e cantonali competenti per il mercato del lavoro proseguiranno il proprio impegno per il reinserimento più rapido possibile nel processo occupazionale dei soggetti meno giovani in cerca di un lavoro. La priorità spetta all'efficace applicazione delle misure inerenti al mercato del lavoro nel campo della consulenza e dell'intermediazione.

- Il confronto fra le autorità esecutive in materia di soggetti anziani in cerca di lavoro viene promosso attivamente dall'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (VSAA) e la Confederazione sostiene queste iniziative.

¹ Rapido reinserimento; contrasto alla disoccupazione di lungo periodo; contrasto alla perdita del diritto all'indennità di disoccupazione; contrasto alle nuove richieste di indennità

- Sulla base dello scambio di esperienze a livello cantonale e dei dati raccolti dagli studi in corso, il DEFR (SECO) porrà in discussione la questione delle strategie di reinserimento specifiche per età all'interno della Commissione di vigilanza del fondo di compensazione per l'assicurazione contro la disoccupazione.
- Confederazione, Cantoni e parti sociali verificheranno le possibilità per segnalare efficacemente agli URC i posti di lavoro vacanti che sono oggetto di concorso pubblico.

b. La qualificazione professionale deve essere promossa indipendentemente da età, sesso e grado di istruzione

La conservazione della competitività di mercato è fondamentale per l'integrazione stabile dei lavoratori meno giovani. Verso la metà della vita lavorativa gli addetti dovrebbero verificare la propria situazione, a fronte del cambiamento continuo del mercato del lavoro, e prepararsi a eventuali novità tramite corsi di perfezionamento. La partecipazione a corsi di perfezionamento da parte dei soggetti di età compresa fra 55 e 64 anni è molto elevata in Svizzera rispetto agli altri Paesi OCSE. Questa leadership svizzera si riferisce tuttavia soltanto al perfezionamento dei lavoratori meno giovani con titolo universitario e non alle persone sprovviste di titolo professionale.

Iniziative in corso

Nel 2015 il DEFR (SEFRI) ha commissionato due studi sul tema del titolo professionale e del cambio di lavoro per i soggetti adulti, che hanno l'obiettivo di definire più esattamente profilo e potenziale dei destinatari delle misure. I risultati consentono di orientare le offerte sia secondo il fabbisogno sia secondo le esigenze.

Il vertice della formazione professionale del 2014 ha proclamato prioritarie le tematiche della consulenza professionale, universitaria e di carriera e ha posto all'attenzione generale per il 2016 la qualificazione professionale degli adulti, richiedendo una sensibilizzazione in tal senso.

Gli istituti di istruzione delle parti sociali inoltre hanno cominciato a offrire analisi situazionali e a preparare i lavoratori per l'ulteriore percorso di carriera.

Altri progetti aggiornati e previsti sono riassunti nell'Allegato.

Fasi successive

Spetta ai lavoratori la prima responsabilità di effettuare regolarmente analisi situazionali, confrontarsi con la conservazione e l'evoluzione delle proprie competenze e utilizzare le relative offerte in un processo di «life long learning». I datori di lavoro si impegnano, nei limiti delle proprie possibilità ed esigenze, a favorire il perfezionamento del proprio personale. Le parti sociali ribadiscono in questo senso il loro impegno a sensibilizzare le proprie associazioni sull'importanza centrale delle analisi situazionali e della qualificazione continua, contribuendo in tal modo a un aumento della domanda e dell'offerta. A integrazione, Confederazione e Cantoni contribuiscono a una maggiore visibilità delle relative offerte.

- Fino a maggio 2016 si svolgeranno indagini sulle offerte cantonali in materia di consulenza professionale, universitaria e di carriera. I partecipanti alla Conferenza sostengono una successiva analisi approfondita dell'attività di consulenza per i lavoratori meno giovani.
- Numerosi contratti collettivi di lavoro (CCL) contengono già oggi disposizioni in materia di perfezionamento. In caso di trattative per nuovi CCL o per il rinnovo di quelli già in essere, occorre valutare fino a che punto si possano recepire disposizioni sulle opportunità di perfezionamento o eventualmente consolidare accordi già presenti.
- Le parti sociali sono consapevoli dell'utilità delle analisi situazionali per le persone a metà della vita lavorativa.

- L'Unione sindacale e Travail.Suisse si impegnano presso le associazioni a loro facenti capo affinché i lavoratori si confrontino con le proprie competenze e le proprie situazioni personali sul mercato, in modo da poter sfruttare le opportunità di perfezionamento a disposizione.
- L'Unione degli imprenditori e l'Unione delle arti e mestieri sensibilizzano le proprie associazioni affinché consentano al personale desideroso di formarsi di seguire un percorso di perfezionamento, nei limiti delle esigenze e della politica aziendale.
- Confederazione e Cantoni si impegnano a rendere visibili nei Cantoni le offerte di consulenza per i lavoratori adulti.
- Il DEFR (SECO) e le autorità cantonali del mercato del lavoro verificano un rafforzamento generale della formazione di recupero nella AD sulla base dello studio SECO «Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung» (Possibilità e limiti per l'assicurazione contro la disoccupazione, in tedesco).
- Il 18 dicembre 2015 il Consiglio federale ha deciso di effettuare approfondimenti sul finanziamento del perfezionamento dei lavoratori meno giovani. I risultati intermedi indicano quali siano i target presso cui si deve promuovere il perfezionamento e quali strumenti al proposito siano noti in letteratura. In una fase successiva ci si concentrerà su target interessati in modo particolare e saranno illustrati strumenti di promozione adeguati. I risultati dovrebbero essere disponibili per il vertice sulla forza lavoro qualificata di settembre 2016.

C. Sensibilizzazione di datori di lavoro, lavoratori e opinione pubblica

I soggetti meno giovani in cerca di un lavoro sono esposti in parte a pregiudizi negativi, che rendono più difficile un'assunzione. Questa immagine deve essere corretta, mettendo in risalto i potenziali dei lavoratori anziani. A tal fine è necessaria tanto una sensibilizzazione a tutti i livelli quanto la rinuncia a misure che rendono più costosa la (ri)assunzione dei lavoratori meno giovani. I datori di lavoro in Svizzera prendono seriamente il proprio obbligo assistenziale nei confronti del personale. Tale obbligo vale anche per i collaboratori meno giovani e con maggiore anzianità di servizio, come dimostra il fatto che questa fascia d'età viene riguardata più raramente dai licenziamenti. E tuttavia vi sono casi in cui l'obbligo assistenziale non viene ottemperato.

Iniziative in corso

Confederazione, Cantoni e parti sociali informano tramite ampi canali di comunicazione i datori di lavoro e gli imprenditori su come conservare e promuovere la competitività dei lavoratori meno giovani (qualificazione, salute, integrazione ecc.).

Inoltre lo scorso anno le associazioni hanno accettato di non indicare, ove possibile, limiti di età all'interno degli annunci per i posti di lavoro. Un rapporto² commissionato dal DEFR (SECO) all'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Università di Zurigo mette in luce l'andamento e la diffusione dei dati relativi all'età nelle offerte pubbliche di lavoro. I primi risultati dimostrano che il ricorso ai limiti di età è relativamente raro. La percentuale di inserzioni recanti limiti di età è tendenzialmente calata negli ultimi dieci anni (2006 – 2015).

Le iniziative concrete sono riassunte nell'Allegato.

Fasi successive

² Buchs H. e A.-S. Gnehm (2016), Osservatorio del mercato del lavoro svizzero, «Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015» (Limiti di età nelle offerte di lavoro 2006-2015), su incarico della Segreteria di stato dell'economia SECO

I partecipanti si impegnano a continuare decisamente l'opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

- In collaborazione con l'Università di Zurigo il DEFR (SECO) continuerà a svolgere il monitoraggio dell'andamento dei limiti di età nelle inserzioni di lavoro, ove necessario, anche nei prossimi anni.
- Con il coinvolgimento dei Dipartimenti e dei Cantoni interessati, oltre che delle parti sociali, il DEFR (SECO) elaborerà un opuscolo che analizzerà le sfide imprenditoriali legate ai lavoratori anziani, citando esempi pratici.

In diversi settori esistono contratti collettivi di lavoro con disposizioni particolari di tutela per i collaboratori meno giovani e con lunga anzianità di servizio. Lo scorso anno in altri CCL sono state recepite disposizioni analoghe.

- In caso di trattative per nuovi CCL o per il rinnovo di quelli già in essere, occorre valutare fino a che punto si possano recepire tali disposizioni o eventualmente consolidare accordi già presenti.

d. Misure nell'ambito della previdenza per la vecchiaia

La riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 proposta dal Consiglio federale prevede elementi che creano incentivi a ritardare il pensionamento, come flessibilizzazione della fruizione della rendita, l'appiattimento delle aliquote per gli accrediti di vecchiaia, la conversione in rendita del montante del secondo pilastro, il mantenimento della previdenza presso l'ultimo istituto, nonché la deduzione dei contributi. Nella sessione autunnale il Consiglio degli Stati ha varato il progetto di riforma Previdenza per la vecchiaia 2020. Il fascicolo è attualmente in elaborazione presso la CSSS-N. Le misure sono presentate in dettaglio all'interno dell'Allegato.

Iniziative in corso

L'amministrazione federale offre diverse possibilità per rendere più flessibile la transizione verso la pensione.

- La previdenza professionale, grazie al primato dei contributi, consente il pensionamento flessibile a partire dal 60° anno di età. Le basi formali per continuare a lavorare anche oltre l'età pensionabile ordinaria ci sono già: con il consenso del datore di lavoro quindi il personale può restare operativo fino al 70° anno di età. L'Amministrazione federale decide anche sulle basi giuridiche per il lavoro a tempo parziale in tutte le fasce di età.

Fasi successive

- I Cantoni seguono l'andamento dell'ottimizzazione dei regolamenti previdenziali presso l'Amministrazione federale. Possibili miglioramenti possono essere raccomandati all'attenzione delle istituzioni cantonali.

3. Roadmap

Una nuova Conferenza si terrà nel mese di aprile 2017: qui tutti i soggetti interessati si ritroveranno per uno scambio sui risultati e gli effetti ottenuti con le misure varate. Nel frattempo vi saranno due riunioni di preparazione a ottobre 2016 e nella primavera 2017.

Si è preso atto della tematica relativa alle disposizioni in materia di tutela dai licenziamenti. Il gruppo di lavoro la discuterà in occasione della prossima riunione e deciderà se presentarla come argomento di lavoro presso la terza edizione della Conferenza.

Allegato

Raccolta di esempi tratti dal mondo del lavoro per dare corso alle misure attuali e decidere ulteriori iniziative sui vari elementi fondamentali della dichiarazione finale.

a. Ottimizzazione dell'efficace strumentario dell'assicurazione contro la disoccupazione in collaborazione con gli Uffici regionali di collocamento

Portafoglio delle autorità cantonali competenti per il mercato del lavoro

I Cantoni (CDEP e VSAA) hanno redatto il rapporto «Portafoglio delle autorità cantonali competenti per il mercato del lavoro»³, che riporta le misure e i progetti cantonali in materia di «Promozione del potenziale nazionale di lavoro e operatori qualificati» e si concentra specificamente sui soggetti meno giovani in cerca di occupazione.

Esempi dal rapporto di portafoglio di giugno 2015, che scaturiscono a livello decentrato in sede di attuazione e vengono diffusi tramite lo scambio e la collaborazione fra i Cantoni.

- I collaboratori del servizio esterno dell'URC del Cantone Basilea Campagna, competenti per i contatti con i datori di lavoro, hanno assunto la qualifica di consulenti demografici tramite un corso di perfezionamento. Essi sono in grado di analizzare al riguardo la situazione delle aziende, illustrare i vantaggi connessi ai lavoratori meno giovani e motivare le aziende ad assumerli.
- Il Cantone di Ginevra propone corsi di perfezionamento per responsabili della gestione personale in materia di lavoratori meno giovani.
- Il Cantone San Gallo, con «Tandem 50plus», ha sviluppato un progetto di grande successo, che è stato recepito da altri Cantoni ed esteso ad altri target. Il Cantone San Gallo offre inoltre un servizio di consulenza per aziende in materia di «Flessibilizzazione della fase professionale 50+ (4° pilastro)», che prevede un nuovo approccio per la gestione dei collaboratori di oltre 50 anni.
- Il Cantone Sciaffusa offre collegamento in rete, Tandem e corsi di perfezionamento, nonché misure inerenti al mercato del lavoro per soggetti anziani di qualifica da buona a ottima in cerca di lavoro.
- Il Cantone Zugo punta sul perfezionamento dei lavoratori meno giovani e collabora in tal senso con un rinomato operatore formativo che si occupa soprattutto della qualificazione di soggetti del settore privato.

Tema cardine dell'incontro URC/LPML del 23/24.11.2015

Dall'attività esecutiva dei Cantoni è possibile desumere le seguenti importanti conclusioni, che dovrebbero essere tenute in considerazione per i futuri lavori.

- L'esecuzione federale garantisce in linea del tutto generale soluzioni adeguate sul posto a livello di misure inerenti al mercato del lavoro. Queste ultime e la consulenza devono essere impostate sulle esigenze individuali e sul profilo dei soggetti in cerca di lavoro. Una strategia orientata soltanto sulle persone meno giovani è, secondo i servizi di intermediazione, non efficace. I Cantoni devono essere sostenuti nell'ulteriore sviluppo di misure puntuali e nell'elaborazione di know how approfondito sugli specifici target.

³ www.vdk.ch >> 18.06.2015 | Mobilisierung von inländischem Arbeits- und Fachkräftepotential >> Portfolio der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

- Per l'intermediazione gli URC puntano inoltre su uno stretto contatto con le imprese locali (servizio per i datori di lavoro). Per consolidare i contatti dell'URC con i datori di lavoro, nel 2015 la VSSA ha lanciato il progetto «Contatti dell'URC con i datori di lavoro», che va a vantaggio anche dei soggetti meno giovani in cerca di lavoro.
- Poiché i lavoratori anziani più raramente perdono il lavoro, ma in tal caso impiegano più tempo per rientrare nel processo economico, è chiaro che la prevenzione svolge un ruolo particolare. Occorre per quanto possibile evitare la disoccupazione dei soggetti di una certa anzianità. Questo deve avvenire tramite una sensibilizzazione attraverso i contatti dell'URC con i datori di lavoro. Certamente le maggiori prospettive di successo sono legate al comportamento dei datori di lavoro, ad esempio tramite promozione di misure di perfezionamento, e alla disponibilità dei lavoratori stessi a cogliere le opportunità offerte.

Progetto di reinserimento di lavoratori meno giovani

- Nel 2015 USAM e swissstaffing, insieme a IPT e con la partecipazione dell'Unione svizzera degli imprenditori, hanno definito le linee fondamentali del progetto «Alleanza per il lavoro», che ha come obiettivo quello di reintegrare nel mercato del lavoro gli addetti meno giovani (ultracinquantenni) con il coinvolgimento dell'economia e dei servizi di collocamento. Il progetto è attualmente in fase di vaglio in collaborazione con il DEFR (SECO).

b. La qualificazione professionale deve essere promossa indipendentemente da età, sesso e grado di istruzione

Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti

La consulenza professionale, universitaria e di carriera elabora, oltre alle classiche forme di consulenza, di divulgazione informazioni e organizzazione di rassegne informative, anche bilanci di competenza e si occupa sempre più di questioni di carriera per i lavoratori meno giovani.⁴

In occasione del vertice della formazione professionale di quest'anno uno dei temi fondamentali è la qualificazione dei lavoratori adulti. In primo piano si colloca la sensibilizzazione dei datori di lavoro e dei lavoratori. Inoltre nel 2016 saranno pubblicate una guida per la «Formazione e valutazione specifica degli adulti» e la guida rielaborata per la validazione. Entrambe costituiscono le basi con cui Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro possano concepire e proporre offerte adeguate ai lavoratori adulti. Il SEFRI sostiene finanziariamente queste operazioni inserendole fra i temi chiave della promozione di progetti.

Promozione della formazione professionale superiore

Grazie alle sovvenzioni federali l'onere finanziario diretto di chi sostiene un esame di professione ovvero un esame professionale superiore dovrebbe essere equiparabile a quello degli altri titoli del livello terziario.

Iniziative del mondo del lavoro nel campo di formazione e perfezionamento, nonché analisi situazionale

- L'Amministrazione federale offre diversi corsi di formazione e perfezionamento, oltre a misure di sensibilizzazione. Un'analisi della situazione si svolge anche nell'ambito del processo annuale di definizione degli obiettivi. Nel 2015 sono stati riformulati i corsi per l'analisi della situazione professionale. Ora i lavoratori meno giovani hanno a disposizione un corso specifico. Nelle formazioni dirigenziali obbligatorie, anch'esse di nuova elaborazione, i superiori saranno sensibilizzati sulle esigenze di perfezionamento dei lavoratori meno giovani. Nel complesso nel 2015 circa 350 persone hanno preso

⁴ Nel 2014 già il 10% di tutti i richiedenti assistenza aveva più di 40 anni e il 3% più di 50.

parte ai corsi per l'analisi situazionale. Il 18 novembre 2015 il Consiglio federale ha varato la Strategia per il personale 2016 – 2019, che prevede ora giornate di formazione e perfezionamento come parametro strategico. I corsi di formazione dell'Amministrazione federale sono disponibili in egual misura per tutte le fasce di età.

- Con lo slogan «Ripartire professionalmente» nel Cantone Argovia vengono proposti diversi corsi per piccoli gruppi di persone a partire dalla mezza età e un manuale operativo per tutti coloro che desiderano confrontarsi con questa tematica. Inoltre il SEFRI sostiene il progetto argoviese «www.arbeitsmarktinformationen.ch» del Servizio di consulenza per la formazione e il lavoro. In concreto si dovrebbero integrare dati del mercato del lavoro relativi a vari settori, campi professionali o singole professioni ed essere rappresentati in grafici di facile comprensione. Lo scopo è quello di sostenere nel processo decisionale gli adulti che stanno pianificando la propria carriera, seguono un corso di perfezionamento, cercano di reinserirsi o intendono riorientarsi nel mondo del lavoro.
- Il servizio di consulenza professionale, universitaria e di carriera di Basilea Campagna sta conducendo, su incarico dell'URC cantonale, corsi di dieci giorni di analisi della situazione denominati «Chance 45plus» per disoccupati. Tematiche importanti del corso sono il bilancio di quanto ottenuto, le aspettative per il futuro e una valutazione realistica della situazione personale. Da qui risultano passi successivi concreti e si ricostituisce la motivazione per la ricerca di un posto di lavoro.
- Le consulenze di carriera dei Cantoni Friburgo e Vallese, sollecitate da Travail.Suisse, hanno avviato un progetto intitolato «Gestion des compétences des personnes de 50 ans et plus». Le linee fondamentali del progetto sono state delineate. Attualmente si ricercano, a livello tanto regionale quanto nazionale, aziende attive che partecipino al progetto. Si devono svolgere programmi aziendali insieme alle consulenze di carriera, che aumentino la competitività sul mercato dei lavoratori meno giovani.
- L'Istituto di formazione per lavoratrici e lavoratori ARC, a cui sono affiliate le associazioni facenti capo a Travail.Suisse, offre corsi per analisi situazionali e pianificazioni di carriera per lavoratori di oltre 40 anni e lavoratori meno giovani di oltre 50 anni.
- Il sostegno alla partecipazione dei lavoratori alle attività formative da parte del datore di lavoro si concretizza in un contributo finanziario o nella possibilità di svolgere perlomeno una parte della formazione durante l'orario di lavoro. Per le proposte di istruzione non formale (corsi, seminari ecc.) vengono sostenuti primariamente i soggetti di circa 45 anni che si trovano a metà della vita lavorativa.
- L'USAM, insieme alle associazioni professionali, ha rilevato i requisiti scolastici di circa 190 professioni e ha corredato i profili di situazioni di lavoro tipiche, che ora possono essere confrontate direttamente. Ogni mese sono circa 5500 gli interessati alla formazione che visitano il sito web e scaricano 250 MB di informazioni. Gli indirizzi IP consentono di stabilire un'utenza di tutti i Cantoni. Certamente il target primario del progetto è costituito dagli studenti, ma anche i lavoratori meno giovani possono utilizzare la piattaforma per raccogliere preziose informazioni ai fini di un riorientamento o di un perfezionamento.
- Insieme alla rete Donne PMI Svizzera, l'USAM propone l'ottenimento di un attestato professionale federale di Specialista della gestione PMI. In Svizzera sono circa 64'000 le donne che conducono una PMI di famiglia, la grande maggioranza ha imparato il mestiere sul campo. Ora la fase sperimentale è conclusa e il progetto è passato a regime normale. 12 donne nel 2014 e 7 nel 2015 sono state ammesse all'esame professionale tramite l'iter della validazione e lo hanno superato con successo.

- L'USI sta avviando un progetto pilota per analisi situazionali interne alle aziende. Seminari pilota dovrebbero motivare i lavoratori a metà della propria vita lavorativa, fornendo loro adeguata assistenza, a valutare la propria situazione professionale e personale a fronte del cambiamento permanente del mondo del lavoro, preparandosi miratamente, ad esempio con corsi di perfezionamento, a eventuali novità. L'obiettivo è fare in modo che aziende e lavoratori compiano insieme questo percorso a vicendevole vantaggio. Obiettivo formale dei seminari pilota è la valutazione dell'accettazione e dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati (materiale didattico, contenuti dei seminari) in vista di una più ampia propagazione presso le aziende.
- L'Associazione dei maestri falegnami sta attualmente svolgendo un progetto per consolidare la fase dei colloqui con il personale nel settore. A tal fine nelle regioni vengono organizzati incontri per gli associati. Il consolidamento dei colloqui con i collaboratori mira a promuovere lo sviluppo professionale, in particolare dei lavoratori meno giovani, come pure, a fronte della carenza di forza lavoro qualificata, a incrementare la fidelizzazione verso l'azienda.
- L'Amministrazione federale intende intervenire in modo efficace sulle sfide del cambiamento demografico e della carenza di forza lavoro, nonché in generale sul cambiamento di valori che abbraccia l'intera società. La Strategia del personale 2016 – 2019 dell'Amministrazione federale prevede che il marketing del personale sia maggiormente orientato su target specifici per coprire il fabbisogno di forza lavoro qualificata e dirigenti. L'obiettivo è quello di sfruttare al meglio il potenziale della forza lavoro di ogni generazione presente sul mercato interno. Inoltre devono essere proposte condizioni di assunzione ancora più adeguate alle esigenze dei lavoratori nelle diverse fasi della vita. Si punta in sostanza a esaurire nel modo migliore il potenziale dei lavoratori meno giovani.

C. Sensibilizzazione di datori di lavoro, lavoratori e opinione pubblica

Confederazione, Cantoni e parti sociali informano datori di lavoro, lavoratori e opinione pubblica per conservare e, ove necessario, incrementare le opportunità di occupazione dei lavoratori meno giovani. Si propongono a tal riguardo di prorogare questo impegno facendo opera di sensibilizzazione tramite diversi canali.

Iniziative del mondo del lavoro a livello di sensibilizzazione

- Confederazione, Cantoni e parti sociali lanciano a maggio 2016 un sito internet congiunto: www.personalequalificato-svizzera.ch. Il monitoraggio degli interventi confederali e dei progetti concreti per i lavoratori meno giovani sarà attuato tramite tale sito web nel progetto chiave 50+.
- Già nel 2013 il Cantone Argovia aveva lanciato una campagna biennale per i soggetti in cerca di occupazione di oltre 50 anni. L'obiettivo consisteva nel sensibilizzare i datori di lavoro e l'opinione pubblica sul tema del potenziale legato ai lavoratori ultracinquantenni e aumentare le opportunità di reinserimento sul mercato del lavoro dei soggetti meno giovani in cerca di occupazione. La tematica è stata ripresa nel 2016 dal Consiglio di Stato di Zugo con la campagna «Alter hat Potenzial» (L'età ha un potenziale).
- Negli ultimi tre anni l'USAM ha pubblicato 14 articoli sulla Schweizerische Gewerbezeitung e 9 articoli sul Journal des arts et métiers in materia di formazione professionale (superiore), perfezionamento e analisi situazionale. Sulla «validazione degli apprendimenti acquisiti» nel 2015 sono stati pubblicati 4 articoli in tedesco e francese. L'USAM proseguirà in quest'opera di sensibilizzazione.

- Nel quadro della sua iniziativa «Futuro del mercato svizzero del lavoro» l'USI ha raccolto numerosi⁵ esempi pratici che mostrano qual è il rapporto delle aziende elvetiche con i collaboratori meno giovani. La tematica viene trattata regolarmente negli organi interni e in occasione di iniziative pubbliche.

Iniziative del mondo del lavoro per la tutela dei lavoratori meno giovani

Sono numerosi i settori i cui CCL prevedono disposizioni di tutela particolari per i lavoratori meno giovani.

- Nel 2015 il CCL di Stadler Rail e AOT skyguide ha recepito disposizioni analoghe.
- I sindacati difendono i lavoratori meno giovani da licenziamenti, abusi e trattamenti pregiudizievoli. In alcuni casi sono riusciti a ottenere la riassunzione.

d. Misure nell'ambito della previdenza per la vecchiaia

Il messaggio sulla riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 garantisce il livello di prestazioni della previdenza per la vecchiaia con un approccio completo ed equilibrato. Essa garantisce che AVS e previdenza professionale godano di sufficiente finanziamento e consentano una transizione flessibile verso il pensionamento. L'entrata in vigore è prevista per il 2018. Sono previste le misure indicate di seguito.

- Organizzazione flessibile e individuale del pensionamento nel primo e secondo pilastro fra i 62 e i 70 anni di età, con età di riferimento di 65 anni: è possibile richiedere l'intera rendita o solo una parte. L'età minima per beneficiare delle prestazioni di vecchiaia nel secondo pilastro passa da 58 a 62 anni, sebbene in determinate situazioni siano possibili deroghe.
- Adeguamento delle aliquote fissate nella LPP per gli accrediti di vecchiaia: grazie a tale adeguamento decadono i costi supplementari della previdenza professionale per gli ultracinquantacinquenni (aliquota unica a partire dai 45 anni). Questo dovrebbe promuovere l'occupazione dei lavoratori meno giovani. La modifica non limita la possibilità degli istituti di previdenza di fissare per regolamento altre aliquote per gli accrediti.
- Deduzione dei contributi: i contributi delle persone che scelgono volontariamente di mantenere la propria copertura dopo l'uscita dalla previdenza professionale obbligatoria (artt. 47 e 47a) sono deducibili dalle imposte dirette federali nonché dalle imposte cantonali e comunali. Per gli assicurati di cui all'art. 47 che non raggiungono un reddito utile a fini AVS, i contributi sono deducibili per due anni, in ogni caso non oltre l'età di riferimento per la pensione.
- Conversione in rendita: i soggetti che hanno depositato il montante del secondo pilastro in un istituto di libero passaggio hanno la possibilità di convertirlo, a partire dal 62° anno di età, in una rendita presso l'istituto collettore (artt. 60-60a LPP). Il calcolo avviene sulla base dei parametri tecnici propri dell'istituto collettore, in quanto esso si accolla da solo il rischio finanziario della rendita in questione.
- Consolidamento del quadro giuridico dei modelli di flessibilizzazione collettivi: nell'ambito dei modelli finanziati collettivamente per il pensionamento anticipato (es. Fondazione FAR) deve essere possibile il pensionamento nonostante l'innalzamento generale a 62 anni dell'età minima per poter beneficiare delle prestazioni di vecchiaia.
- Conservazione della copertura presso l'ultimo istituto di previdenza: il nuovo art. 47a LPP dà la possibilità ai licenziati, a partire dai 58 anni di età, di mantenere la propria

⁵ Tali esempi si trovano sul sito www.arbeitgeber.ch/type_category/best-practice

previdenza presso l'ultimo istituto a cui erano iscritti. Questo migliora la situazione dei disoccupati ed è per loro anche finanziariamente sostenibile. Inoltre tali soggetti ottengono in tal modo l'opportunità di una rendita di vecchiaia basata su un tasso di conversione adeguato. Tale misura è stata accolta nel progetto dal Consiglio degli Stati in seguito alla prima Conferenza.