

Dichiarazione finale congiunta

Terza conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata

Berna, 25 aprile 2017

Situazione iniziale

Sebbene negli ultimi decenni l'aspettativa di vita e il numero di anni in buona salute della popolazione svizzera siano aumentati, i periodi di formazione prolungati hanno portato a una riduzione della durata media della vita attiva. In correlazione con l'invecchiamento demografico, questi sviluppi hanno determinato un calo della manodopera. Nel 2014 l'annata con il tasso di natalità più elevato ha raggiunto i 50 anni e i baby boomer rientrano in misura crescente tra i lavoratori in età avanzata.

Alla luce della carenza di manodopera qualificata in determinate categorie professionali e della crescente pressione sul sistema previdenziale, il maggiore ricorso al potenziale dei lavoratori in età avanzata assume un notevole rilievo.

Lavoratori in età avanzata nel mercato svizzero del lavoro Analisi basata sul sistema di indicatori della SECO¹

Negli ultimi anni è aumentata l'importanza delle persone ultracinquantenni per il mercato del lavoro svizzero. Questa tendenza in continuo aumento è riconducibile allo sviluppo demografico e al crescente livello di qualificazione delle persone anziane, notevolmente più elevato rispetto a dieci anni fa. Il forte incremento dei lavoratori ultracinquantenni è ascrivibile anche alla maggiore presenza delle donne sul mercato del lavoro e al calo dei prepensionamenti. I lavoratori anziani contribuiscono in modo rilevante a coprire il crescente fabbisogno di manodopera qualificata in Svizzera.

La situazione occupazionale dei lavoratori senior è influenzata in misura significativa dagli effetti dei costanti cambiamenti strutturali, accelerati dalla progressiva digitalizzazione e dal franco forte. Ad esempio l'abolizione del tasso di cambio minimo del franco svizzero a gennaio 2015 ha causato un leggero aumento della disoccupazione. Nel 2016 la disoccupazione di lunga durata e quella tra i lavoratori anziani sono di nuovo leggermente diminuite.

Secondo la SECO, nel 2016 il tasso di disoccupazione si è attestato in media al 3,3% e al 2,8% tra le persone ultracinquantenni. Se da un lato negli ultimi decenni il tasso di disoccupati oltre i 50 anni ha registrato un incremento, dall'altro è aumentata anche la quota di lavoratori senior nella popolazione attiva. Pertanto il tasso di disoccupazione è rimasto praticamente stabile. Tuttavia gli anziani sono esposti in misura minore al rischio di disoccupazione, ma riscontrano maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro rispetto ai più giovani.

Nonostante queste tendenze prevalentemente positive, rilevate sulla base degli indicatori oggettivi, aumenta l'incertezza tra i lavoratori in età avanzata in considerazione degli sviluppi del mercato del lavoro.

¹ Un'analisi dettagliata è contenuta nel documento di base per la conferenza nazionale 2017 «Indicatori sulla situazione dei lavoratori in età avanzata sul mercato svizzero del lavoro».

Obiettivo e scopo delle conferenze nazionali sul tema dei lavoratori in età avanzata

Le conferenze nazionali sul tema dei lavoratori in età avanzata perseguono un'integrazione ottimale dei lavoratori anziani nel mercato svizzero del lavoro². Questo obiettivo può essere raggiunto solo attraverso l'individuazione e l'eliminazione delle cause alla base delle difficoltà di reinserimento. Inoltre è necessario provvedere affinché i lavoratori senior siano motivati ed efficienti fino al raggiungimento dell'età pensionabile.

I problemi e gli ostacoli per i lavoratori in età avanzata nel mercato del lavoro sono stati individuati insieme alle relative cause. L'attuale dinamica predominante sul mercato del lavoro richiede un cambiamento di mentalità nell'intera società, a qualsiasi livello istituzionale e privato. Ai fini di questo sviluppo sociale è necessario da un lato sensibilizzare la popolazione sull'importanza della forza lavoro ultracinquantenne e sugli ostacoli a cui va incontro sul mercato del lavoro e dall'altro accrescere la consapevolezza per il contesto economico, che diventa sempre più dinamico e richiede un'elevata flessibilità.

La conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata è volta dunque all'analisi dei problemi, alla conduzione di dibattiti aperti, allo sviluppo di contromisure e alla sensibilizzazione. L'attività di sensibilizzazione è rivolta sia ai datori di lavoro, al fine di eliminare pregiudizi e visioni deficitarie e stereotipate della senilità, sia ai lavoratori, che vengono messi alla prova da condizioni quadro nuove e tendenzialmente più dinamiche nel mercato del lavoro.

Attività svolta

Alla prima conferenza del 27 aprile 2015 è stata elaborata una visione comune delle sfide che i lavoratori in età avanzata devono affrontare sul mercato del lavoro, sulla base della quale i partecipanti hanno deciso di vagliare e adottare misure nei seguenti ambiti³:

- a) reinserimento;
- b) qualificazione professionale;
- c) sensibilizzazione;
- d) flessibilizzazione della rendita.

Alla seconda conferenza nazionale del 21 aprile 2016 è stato tracciato un primo bilancio delle azioni intraprese e sono state approvate ulteriori misure⁴.

Come negli anni precedenti, per la preparazione della terza conferenza nazionale del 15 febbraio 2017 sono state consultate organizzazioni di lavoratori senior e di disoccupati. In linea generale le organizzazioni dei lavoratori 50+ accolgono con favore la conferenza nazionale e le sue iniziative. In alcuni casi hanno già rilevato primi sviluppi positivi, tuttavia hanno riferito anche che i lavoratori senior, in particolare quelli in cerca di occupazione, sono discriminati sul mercato del lavoro.

Queste informazioni dimostrano che l'attività di sensibilizzazione sul tema è essenziale e deve proseguire a tutti i livelli mediante il dialogo. Molte delle misure in atto tengono conto delle richieste delle organizzazioni dei lavoratori 50+. Nell'ambito della preparazione della terza

² L'obiettivo è stabilito nel postulato Rechsteiner (14.3569), che incarica il Consiglio federale di organizzare una conferenza nazionale dedicata ai lavoratori in età avanzata.

³ Per dettagli sulla valutazione e sull'adozione delle singole misure si veda la dichiarazione finale congiunta della conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata del 27 aprile 2015.

⁴ Per dettagli sulle singole misure si veda la dichiarazione finale congiunta della conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata del 21 aprile 2016.

conferenza nazionale, i partner⁵ hanno elaborato un rapporto sullo stato di attuazione delle misure, ponendo l'accento sulle disparità basate sull'età.

Si parla di discriminazione in base all'età quando persone di età diverse subiscono una disparità di trattamento ingiustificata e di conseguenza vengono private di servizi, accessi o diritti. Sebbene i dati non attestino un'esclusione sistematica dei lavoratori anziani, vi sono casi in cui si riscontrano pratiche discriminatorie. Un presupposto fondamentale per l'integrazione degli anziani nel mercato del lavoro è l'eliminazione di qualsiasi riserva nei loro confronti. Già in occasione della prima conferenza, datori di lavoro pubblici e privati hanno deciso di impegnarsi per l'abolizione dei limiti di età negli annunci di lavoro e di monitorare gli sviluppi in tal senso⁶.

Terza conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata

Quest'anno la conferenza, svoltasi per la terza volta consecutiva e presieduta dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR, era incentrata sul tema della discriminazione basata sull'età.

I partner si sono pronunciati contro le pratiche discriminatorie e hanno deciso di contrastarle fermamente.

Per quanto riguarda gli accrediti di vecchiaia, i partner convengono che il loro impatto sulle possibilità occupazionali dei lavoratori in età avanzata sia decisamente sopravvalutato. A loro avviso non sono necessarie ulteriori misure, alla luce dell'approvazione da parte del Parlamento della riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 il 17 marzo 2017. L'organo legislativo si è espresso a favore di una maggiore flessibilità della riscossione della rendita nell'AVS e nel secondo pilastro. D'ora in avanti vi sarà la possibilità di anticipare o posticipare le rendite di vecchiaia non solo interamente ma anche in parte. Inoltre le persone che continuano a lavorare e a versare i contributi AVS dopo il raggiungimento dell'età di riferimento possono richiedere un ricalcolo della rendita di vecchiaia fino al compimento del 70° anno di età, al fine di migliorarla. Nel secondo pilastro tutti gli assicurati possono avvalersi di una riscossione flessibile della rendita di vecchiaia (riscossione parziale, anticipata e posticipata). Con la possibilità di mantenere la previdenza presso l'istituto dell'ultimo datore di lavoro in caso di disoccupazione a partire dai 58 anni (con o senza contributi previdenziali), le persone licenziate hanno accesso a una rendita di vecchiaia della previdenza professionale.

Con l'approvazione parlamentare della legge di applicazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa del 16 dicembre 2016, è stato introdotto l'obbligo di notifica dei posti di lavoro vacanti nei settori con un tasso di disoccupazione superiore alla media in Svizzera, grazie al quale viene favorito in modo mirato il reinserimento di manodopera nazionale nel mercato del lavoro. I partner concordano sul fatto che tale obbligo rappresenti un nuovo strumento del quale possono beneficiare anche le persone anziane in cerca di lavoro. L'obiettivo è quello di attuare in modo efficace l'obbligo di notifica affinché ne possano approfittare in particolare le persone svantaggiate.

⁵ Alla conferenza erano rappresentati la Segreteria di Stato dell'economia SECO, la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS, l'Ufficio federale del personale UFPER nonché la Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica CDEP, l'Unione svizzera degli imprenditori USI, l'Unione sindacale svizzera USS, l'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e Travail.Suisse.

⁶ Su incarico del DEFR (SECO), lo Stellenmarkt-Monitor Schweiz, l'osservatorio del mercato del lavoro dell'Università di Zurigo, ha analizzato l'evoluzione e la diffusione delle indicazioni di età negli annunci. Dai risultati del 2016 emerge che negli ultimi dieci anni è diminuito il numero di annunci con limiti di età (2006: 16%, 2015: 6%).

Il mantenimento e il reinserimento di lavoratori senior nelle PMI viene promosso con un opuscolo online.

Le misure di sensibilizzazione e integrazione esistenti verranno portate avanti e, ove possibile e opportuno, recepite nelle strutture normative⁷.

In tal senso i partner hanno rilasciato la seguente dichiarazione congiunta:

Nell'intento di

- ottimizzare l'integrazione dei lavoratori in età avanzata,
- contrastare la carenza di manodopera qualificata e
- sfruttare al meglio il potenziale nazionale,

i partecipanti sono favorevoli alla definizione di obiettivi generali e, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, si dichiarano disposti a:

- proseguire il processo avviato;
- divulgare esempi di buona prassi;
- attuare esempi di buona prassi;
- investire nella capacità lavorativa e occupazionale di una popolazione attiva in costante invecchiamento;
- rifiutare pratiche pregiudizievoli e
- sostenere un'attuazione efficace dell'obbligo di notifica dei posti di lavoro vacanti, della quale possano beneficiare anche le persone anziane.

Fasi successive

Sebbene con la terza conferenza siano stati compiuti ulteriori progressi, è necessario continuare il lavoro avviato. Anche se alcuni effetti delle misure in atto (in particolare l'attuazione dell'obbligo di notifica dei posti di lavoro vacanti e della riforma «Previdenza 2020») si manifesteranno solo nel medio-lungo periodo, i partner hanno deciso di proseguire gli sforzi intrapresi e di organizzare tra un anno un'altra conferenza sul tema dei lavoratori in età avanzata. Nel frattempo le parti coinvolte monitoreranno gli sviluppi della situazione della forza lavoro anziana, porteranno avanti l'impegno assunto in quest'ambito e prepareranno la prossima conferenza.

⁷ Si veda la tabella delle misure in allegato.

Allegato

Misura
1. Reinserimento
<p>1.1. L'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro AUSL svolge regolarmente manifestazioni tecniche in ambito esecutivo con il suo pool di esperti del mercato del lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione. Tra i punti discussi figura anche il tema delle persone anziane in cerca di lavoro. Le autorità cantonali del mercato del lavoro ritengono che le strategie basate sull'età non siano adatte per tutte le persone anziane in cerca di lavoro. Molto più efficaci sono invece le strategie orientate alle problematiche individuali dei singoli. L'età non è l'unico fattore importante. Entrano in gioco questioni riguardanti la formazione professionale dei lavoratori o la strutturazione ottimale dei contatti dell'URC con i datori di lavoro. Un'attività di sensibilizzazione del pubblico come quella svolta dai Cantoni di Zugo e Argovia può fungere da supporto.</p> <p>Poiché lo scambio attivo di esperienze favorisce l'innovazione e continui miglioramenti del sistema esecutivo, viene promosso dall'AUSL e figura tra le attività permanenti.</p>
<p>1.2. Sulla base dello scambio di esperienze a livello cantonale e dei dati raccolti dagli studi in corso, all'interno della Commissione di sorveglianza per il fondo di compensazione dell'assicurazione contro la disoccupazione (CS AD) è stata discussa la questione delle strategie di reinserimento basate sull'età.</p> <p>La CS AD ritiene che le strategie di reinserimento basate sull'età siano inefficaci. I consulenti del lavoro dell'URC adeguano la struttura del processo di consultazione ai singoli casi. Questo approccio è più efficace per un reinserimento ottimale rispetto all'utilizzo di strategie specifiche per i gruppi target.</p>
<p>1.3. Il 16 dicembre 2016 l'Assemblea federale ha approvato le disposizioni esecutive relative all'articolo costituzionale 121a nella legge federale sugli stranieri. L'attuazione di questa legge consentirà di aumentare la trasparenza sul mercato del lavoro e la professionalità dell'URC nell'immediato futuro. Al contempo verrà migliorato l'accesso ai posti vacanti per le persone in cerca di lavoro, comprese quelle in età avanzata.</p>
2. Qualificazione professionale
<p>2.1. Sulla base delle indagini condotte sulle offerte cantonali in materia di consulenza professionale, universitaria e di carriera, sono state elaborate raccomandazioni per la CDPE. È necessario verificare l'utilità di un ampliamento dell'attività di consulenza per i lavoratori in età avanzata.</p>
<p>2.2. Alla seduta del 5 aprile 2017 il Consiglio federale ha incaricato il DEFR di sviluppare entro novembre 2017 un programma per la formazione dei lavoratori nell'ambito delle competenze di base, in particolare in vista della digitalizzazione dell'economia, sulla base della legge sulla formazione professionale. Le misure sono volte a consentire ai lavoratori poco qualificati, in particolare quelli in età avanzata, di continuare a lavorare. Entro novembre le eventuali risorse finanziarie necessarie devono anche essere valutate e richieste al Consiglio federale.</p>
<p>2.3. L'Unione sindacale svizzera e Travail.Suisse si adoperano presso le associazioni affiliate affinché i lavoratori riflettano per tempo sulle relative competenze e sulla situazione individuale sul mercato del lavoro, in modo da poter sfruttare le possibilità di perfezionamento esistenti.</p>
<p>2.4. L'Unione degli imprenditori e l'Unione delle arti e mestieri sensibilizzano le associazioni affiliate a offrire ai lavoratori interessati corsi di perfezionamento nell'ambito delle esigenze operative e della politica del personale.</p>

<p>2.5. Il 9 novembre il Consiglio federale ha incaricato il DEFR di condurre, nell'ambito del messaggio concernente la promozione dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione 2017-2020, una campagna di sensibilizzazione a favore della qualificazione professionale degli adulti, destinata soprattutto ai lavoratori senior. In questo contesto sarà possibile aumentare la visibilità delle piattaforme di informazione e delle opportunità di consulenza.</p> <p>Per informazioni sulla qualificazione professionale per adulti consultare i siti www.berufsbildungplus.ch/it/berufsbildungplus/berufsbildung, www.sbf.admin.ch/sbf/it/home.html, www.berufsbildung.ch/dyn/1010.aspx e www.orientamento.ch.</p>
<p>2.6. In numerosi contratti collettivi di lavoro (CCL) sono già previste disposizioni sulla formazione professionale. Nelle trattative per la conclusione di nuovi CCL o il prolungamento di quelli esistenti è necessario verificare se è possibile inserire disposizioni riguardanti la formazione professionale oppure potenziare quelle già previste.</p>
<p>2.7. Il DEFR e le autorità cantonali preposte al mercato del lavoro mostrano le possibilità e i limiti derivanti dall'impiego di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro previsti dall'assicurazione contro la disoccupazione in caso di riorientamento professionale per motivi strutturali. Vengono analizzati in particolare i settori con un'alta percentuale di disoccupati di lunga durata di età superiore ai 45 anni e i settori con una forte carenza di personale qualificato.</p>
<p>3. Sensibilizzazione</p>
<p>3.1. In collaborazione con i partecipanti alla conferenza, il DEFR (SECO) ha realizzato un opuscolo che analizza le sfide imprenditoriali relative ai lavoratori in età avanzata e fornisce esempi pratici per un impiego ottimale degli stessi.</p>
<p>3.2. I datori di lavoro pubblici e privati si impegnano a omettere il criterio dell'età in tutti gli annunci di lavoro in cui di fatto non è necessario, affinché sia indicato solo in casi eccezionali.</p> <p>Alla fine del 2018 è previsto un aggiornamento del monitoraggio dei limiti di età negli annunci di lavoro.</p>
<p>3.3. In diversi settori esistono contratti collettivi di lavoro (CCL) con particolari disposizioni per la tutela dei collaboratori in età avanzata di lunga data. L'anno scorso sono state recepite disposizioni al riguardo in altri CCL. Nelle trattative per la conclusione di nuovi CCL o il prolungamento di quelli esistenti occorre verificare se è necessario inserire disposizioni in materia oppure potenziare quelle già previste.</p>
<p>4. Flessibilizzazione della riscossione della rendita / pianificazione della fase prima del pensionamento</p>
<p>4.1. I Cantoni seguono l'andamento dell'ottimizzazione dei regolamenti previdenziali presso l'Amministrazione federale. Alle istituzioni cantonali possono essere suggeriti possibili miglioramenti.</p>
<p>4.2. Risultato della votazione del Parlamento sulla Previdenza 2020: nel primo e nel secondo pilastro il progetto approvato dal Parlamento prevede una significativa flessibilizzazione della riscossione della rendita.</p>
<p>4.3. Nell'ambito della strategia del personale 2016-2019, l'Amministrazione federale si impegna a restare anche in futuro un datore di lavoro ambito, che soddisfa le esigenze dei dipendenti nelle diverse fasi della vita, e ad avvalersi del potenziale dei collaboratori in età avanzata. Un obiettivo fondamentale dell'Amministrazione federale è la promozione della motivazione e dell'efficienza dei dipendenti fino all'età ordinaria</p>

di pensionamento. A tal fine viene elaborato un programma di gestione del periodo professionale che precede il pensionamento.