

# Dichiarazione finale congiunta

## Quarta conferenza nazionale sui lavoratori in età avanzata

Berna, 26.04.2018<sup>1</sup>

---

### Lavoratori senior nel mercato del lavoro svizzero

La percentuale di lavoratori senior all'interno della popolazione attiva continua a crescere. Nel 2017 le persone con più di 55 anni rappresentavano il 18% dell'offerta di lavoro totale, mentre nel 2007 erano appena il 16%. Mentre nelle piccole e medie imprese l'età media dei lavoratori si aggira sui 50 anni, nelle grandi aziende è pari a 47 anni. Nel settore dei servizi, la proporzione è simile.

Il ruolo degli ultracinquantenni per il mercato del lavoro è sempre più determinante, così come è determinante il loro inserimento duraturo nella vita professionale. È una questione che devono porsi tutti i protagonisti del mercato del lavoro, dal singolo lavoratore fino alle imprese, alle parti sociali e alle istituzioni statali.

Alla conferenza nazionale sui lavoratori in età avanzata si è discusso proprio di questo. I risultati delle conferenze svoltesi fin qui suggeriscono essenzialmente un **principio** per ottimizzare l'integrazione professionale dei lavoratori senior:

***cambiamento di mentalità, buone condizioni di lavoro e apprendimento permanente costituiscono la base di uno sviluppo professionale attivo.***

La pianificazione attiva della carriera va dall'inserimento professionale fino al regolare pensionamento e richiede valutazioni periodiche della situazione durante l'intero arco di tempo.

Strutturare la carriera professionale è anzitutto compito dei singoli lavoratori; ciò non toglie che anche datori di lavoro, associazioni professionali e di categoria, Cantoni e Confederazione devono fare la loro parte. La possibilità di pianificare attivamente la propria carriera richiede dunque attenzione da parte di tutti i soggetti coinvolti. Tuttavia, spesso tali soggetti sembrano non essere sufficientemente consapevoli di questo ruolo. Il cambiamento di mentalità si riferisce alla consapevolezza del ruolo che i vari protagonisti del mercato del lavoro svolgono per consentire una pianificazione attiva della carriera.

Per consentire ai lavoratori di pianificare attivamente la propria carriera sono necessarie anche buone condizioni di lavoro, intese in senso lato. Attività, orari, responsabilità, opportunità di sviluppo personali, stress fisico e psicologico possono influenzare in modo determinante la pianificazione attiva della carriera.

Un altro dei principi fondamentali è l'apprendimento permanente, il quale presuppone la disponibilità ad analizzare attivamente la propria occupabilità e carriera professionale, continuando a sviluppare tali aspetti per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro. Ma ciò presuppone anche la disponibilità di informazioni e strumenti atti a valutare la propria occupabilità, un'offerta di supporto dei datori di lavoro conforme alle loro responsabilità che promuova la formazione continua dei collaboratori e infine l'esistenza di proposte adeguate di apprendimento e consulenza.

---

<sup>1</sup> La conferenza nazionale è stata preceduta da un incontro delle organizzazioni interessate svoltosi il 23 aprile durante il quale sono state discusse diverse questioni, riportate nella presente dichiarazione finale.

## Dichiarazione congiunta

I partecipanti alla conferenza sottoscrivono la seguente dichiarazione:

- I datori di lavoro s'impegnano secondo le loro possibilità e il loro interesse a mantenere l'occupabilità dei lavoratori senior offrendo condizioni di lavoro che incentivano lo sviluppo professionale dei lavoratori e creando un ambiente favorevole alla formazione in azienda. È nell'interesse dei datori di lavoro orientare i percorsi professionali del personale verso una permanenza prolungata nel mercato del lavoro e sfruttare il potenziale dei lavoratori senior per assicurarsi un vantaggio competitivo nella ricerca di personale qualificato.
- Fino alla loro uscita volontaria dal mercato del lavoro, i lavoratori analizzano attivamente le loro possibilità di sviluppo professionale, ottimizzandole. È nell'interesse dei lavoratori adattare il proprio profilo professionale alle esigenze del mercato del lavoro per garantirsi la permanenza nello stesso.
- Confederazione e Cantoni garantiscono le condizioni quadro e le offerte necessarie per un accesso partitario alle formazioni continue e alle proposte di consulenza e incentivano le persone a rimanere il più a lungo possibile nel mercato del lavoro. È nell'interesse dello Stato assicurare un mercato del lavoro equilibrato e flessibile e un tasso di occupazione il più elevato possibile.
- In base alle analisi svolte finora e a un sondaggio presso i Cantoni commissionato durante la prima conferenza nazionale sui lavoratori in età avanzata gli strumenti dell'assicurazione contro la disoccupazione volti a garantire un reinserimento rapido e duraturo di diversi gruppi target nel mercato del lavoro sono ritenuti adeguati e sufficienti. Nell'ambito dell'obbligo di annunciare i posti vacanti che entrerà in vigore il 1° luglio 2018 gli strumenti di reinserimento e di collocamento del servizio pubblico di collocamento vengono ulteriormente potenziati, a tutto vantaggio dei senior in cerca d'impiego. Tuttavia, su richiesta delle parti sociali e in base ai riscontri delle organizzazioni consultate, il DEFR (la SECO) verificherà nuovamente l'efficienza dei servizi di consulenza degli Uffici regionali di collocamento (URC), in particolare nei confronti dei disoccupati senior, e sosterrà i Cantoni con specifiche direttive di ottimizzazione.
- La Confederazione, i Cantoni e le parti sociali vagliano proposte finalizzate a evitare i problemi sociali ed economici legati al rischio di esaurimento del diritto all'indennità dei lavoratori senior.

## Messaggi congiunti

- Nel panorama professionale, i lavoratori senior apportano la loro preziosa esperienza. Ma l'esperienza modifica anche esigenze e prospettive. Si rende quindi necessario anche un cambiamento del contesto culturale, dell'organizzazione del lavoro e della gestione del personale.
- Tra pochi anni i lavoratori senior costituiranno la maggioranza della popolazione attiva e sono già oggi fornitori di prestazioni irrinunciabili.
- In futuro, per effetto dell'evoluzione demografica, dovranno diventare in misura decisamente maggiore portatori di innovazione e cambiamento.
- Le imprese più lungimiranti che si adattano a tale evoluzione si procurano un vantaggio competitivo.
- Le imprese devono affrontare una concorrenza più agguerrita per assicurarsi il personale necessario e adeguarsi ai cambiamenti demografici.

- I contratti collettivi di lavoro sono uno strumento importante per creare condizioni quadro adeguate alla pianificazione attiva della carriera.
- Nella cultura aziendale del futuro la diversità sarà percepita come un'opportunità.
- Valutazioni periodiche della situazione portano a decisioni di carriera più consapevoli ed efficaci, contribuendo a mantenere l'idoneità al mercato del lavoro dei lavoratori senior.
- Il potere economico dei lavoratori senior è elevato, ma in alcuni settori è ancora poco percepito.
- La pianificazione attiva della carriera non deve solo agevolare l'inserimento professionale, ma anche consentire una carriera soddisfacente.
- Il mantenimento della propria occupabilità è un compito permanente, la cui responsabilità spetta anzitutto ai lavoratori.
- L'occupabilità presuppone autoriflessione e apprendimento, sia da parte dei lavoratori che dei datori di lavoro.
- Il mondo del lavoro attuale richiede un'analisi continua delle proprie competenze per rimanere sul mercato e affermarsi professionalmente.
- Il mercato del lavoro esige che i lavoratori, nel corso della loro vita attiva, si pongano ripetutamente la domanda sulla scelta della professione e che sappiano anche fornire una risposta.
- Per gli adulti la consulenza in materia di lavoro, studio e carriera diventa sempre più importante.

Con questi messaggi, non s'intende sottolineare soltanto la responsabilità personale del singolo rispetto alla sua carriera professionale, ma anche il fatto che i datori di lavoro pubblici e privati devono favorire lo sviluppo professionale dei propri collaboratori mentre Confederazione e Cantoni, a integrazione della responsabilità individuale e dell'offerta dei privati, devono contribuire a fare in modo che le persone possano continuare a sviluppare le proprie competenze professionali.

### **Conclusioni / Fasi successive**

Le misure adottate nei settori reinserimento, qualificazione professionale, sensibilizzazione e flessibilità del pensionamento vengono mantenute e delegate alle strutture competenti. Inoltre, con l'entrata in vigore dell'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti, il reinserimento delle persone in cerca d'impiego viene potenziato, a tutto vantaggio dei lavoratori senior.