



Ultimo aggiornamento: 17/05/2017

## Foglio informativo – Gruppo d’accompagnamento IPQ plus

### Informazioni di base

Una disponibilità sufficiente di personale qualificato costituisce un presupposto fondamentale per un’economia nazionale piccola e orientata all’esportazione nell’ambito della concorrenza globale al fine di una crescita economica continua. Le seguenti tendenze hanno condotto nel 2011 al lancio dell’iniziativa sul personale qualificato e alla sua successiva intensificazione:

- cambiamento demografico (invecchiamento della popolazione (attiva) → offerta sempre più scarsa di personale qualificato
- crescita occupazionale ed economica che richiede un’istruzione intensa → domanda di personale qualificato in continua ascesa
- regolazione più rigida dell’immigrazione (iniziativa contro l’immigrazione di massa del febbraio 2014) → acuisce la carenza di personale qualificato

### Obiettivi e misure dell’iniziativa sul personale qualificato

1. Migliore sfruttamento del potenziale del Paese → attenuazione della carenza di personale qualificato
2. Riduzione contemporanea della dipendenza da personale straniero

Nel 2015 la Confederazione e i Cantoni hanno stabilito un’intensificazione dell’iniziativa e gli sforzi per sfruttare il potenziale del Paese sono stati estesi all’intera offerta del personale qualificato. Sulla base di quattro priorità, numerose misure erano volte a realizzare l’obiettivo dell’iniziativa:

- **misure riguardanti il mercato del lavoro e la formazione** per la post-qualificazione, la riqualificazione e la qualificazione superiore e per offrire garanzie contro la disoccupazione profonda
- miglioramento della **conciliabilità tra lavoro e famiglia**
- prosecuzione dell’**attività lucrativa dei lavoratori in età avanzata**
- **aumento dell’integrazione sul mercato del lavoro** di rifugiati riconosciuti e persone ammesse a titolo provvisorio

### Ruolo degli attori

L’iniziativa sul personale qualificato persegue un approccio decentralizzato e differenziato che tiene in considerazione le strutture e l’ordinamento delle competenze esistenti nella politica riguardante la formazione e il mercato del lavoro.

- **Impresa/datore di lavoro:** prima di tutto responsabile della copertura del suo fabbisogno di personale qualificato.
- **Stato:** garanzia di adeguate condizioni quadro (ad es. l’eliminazione di stimoli negativi in relazione all’attività lavorativa).
- **Confederazione e parti sociali:** sensibilizzazione delle aziende e dell’opinione pubblica in relazione al tema (ad es. lavoratori in età avanzata e persone con disabilità / elaborazio-

ne di principi fondamentali in relazione al tema, come il sito internet «personalequalificato-svizzera» / sistema di indicatori per valutare la domanda di personale qualificato).

- Cantoni: con numerosi esempi e progetti i Cantoni supportano la diffusione di buone pratiche e quindi la sensibilizzazione in relazione al tema del personale qualificato.
- Parti sociali: in qualità di rappresentanti del mondo del lavoro si impegnano per potenziare tra i propri membri la disponibilità a promuovere il personale qualificato interno e rafforzare tramite modelli flessibili la sua attività lucrativa.

## **Bilancio intermedio<sup>1</sup>**

### **Macrolivello**

Negli ultimi anni il potenziale del Paese in termini di personale qualificato è stato sfruttato meglio grazie alla crescente partecipazione al mercato del lavoro.

- Dal 2010 sono stati mobilitati altri 124.000 lavoratori interni (equivalenti a tempo pieno - ETP). Tale dato non tiene conto degli effetti dovuti allo sviluppo della popolazione, cioè l'immigrazione e gli sviluppi demografici. Soprattutto le donne hanno partecipato in modo crescente al mercato del lavoro. Tuttavia, anche il potenziale dei lavoratori in età avanzata è stato sfruttato più intensamente.

### **Ottimizzazione delle condizioni quadro (una selezione)**

Conciliabilità tra lavoro e famiglia: le condizioni quadro per la conciliabilità tra lavoro e famiglia sono state migliorate.

- Con aiuti finanziari per la custodia dei bambini complementare alla famiglia si è sostenuta la creazione di 54.500 posti di custodia aggiuntivi. Tale dato corrisponde a un raddoppiamento dell'offerta. Entro la fine del 2016 la Confederazione ha investito a tale scopo 323 milioni di franchi. La sostenibilità degli aiuti finanziari è stata molto elevata.
- La Confederazione desidera promuovere ulteriormente la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Con due nuovi strumenti di supporto la Confederazione mira a ridurre i costi di custodia dei figli da parte di terzi e concertare meglio le offerte di custodia dei bambini complementare alla famiglia sulla base delle necessità dei genitori.

Misure riguardanti il mercato del lavoro e la formazione per la post-qualificazione, la riqualificazione e la qualificazione superiore: nel fornire qualifiche al personale specializzato interno sono stati compiuti importanti progressi, ad esempio nel settore sanitario. È stato possibile aumentare in modo determinante gli attestati di qualifica professionale del Paese.

- Dal 2007 ad oggi gli attestati di operatrice sociosanitaria / operatore sociosanitario AFC sono più che raddoppiati (3900 attestati all'anno, 2015). Ogni anno vengono offerti posti di tirocinio aggiuntivi.
- A livello terziario il numero di studenti che intraprendono un corso di studi nel settore dell'assistenza dal 2011 è salito di circa il 30% raggiungendo 3350.
- Vengono formati più medici nel Paese (aumento del numero di posti di formazione clinica del 44%, 2007-2016). In tal modo nel 2016 nelle cinque Facoltà di Medicina in Svizzera

---

<sup>1</sup> Il bilancio intermedio non illustra tutte le misure dell'iniziativa sul personale qualificato e riflette quindi soltanto una selezione di esse. Maggiori informazioni sullo stato delle misure sono riportate sul sito internet «personalequalificato-svizzera» nella relazione pubblicata a cadenza semestrale (iniziativa sul personale qualificato: misure della Confederazione, <https://www.personalequalificato-svizzera.ch/it/iniziativa/rapporti-e-studi/>).

erano disponibili in tutto 1055 posti di formazione clinica. Viene attuata anche un'ulteriore estensione delle capacità attraverso il consolidamento e l'ampliamento di insegnamento e ricerca nella medicina umana.

- L'ampliamento dei posti di studi ha presentato già un effetto sul numero di master (aumento del numero di master di circa il 39% da 622 a 863, 2005-2015). L'obiettivo resta l'aumento del numero di master nella medicina umana a 1350 entro il 2024. Le Camere Federali hanno concesso a tale scopo un credito aggiuntivo di 100 milioni di franchi a favore di un programma speciale basato su incentivi.

### **Sensibilizzazione e buone pratiche delle imprese e dell'opinione pubblica (una selezione)**

Nel maggio 2016 gli attori (Confederazione, Cantoni e parti sociali) hanno lanciato il sito internet «personalequalificato-svizzera» (<https://www.personalequalificato-svizzera.ch/it/>).

- Esso fornisce informazioni riguardo al tema del personale qualificato e contiene una banca dati con numerose buone pratiche e progetti ad opera di aziende, Cantoni e associazioni che contribuiscono a un migliore sfruttamento del potenziale del Paese.
- La piattaforma aumenta la visibilità delle diverse attività e dei diversi sforzi. Inoltre, semplifica lo scambio di informazioni tra tutti i partner.

Alla terza conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata (aprile 2017), che si pone come obiettivo la migliore integrazione sul mercato del lavoro di personale in età avanzata, gli attori (Confederazione, Cantoni e parti sociali) hanno tratto il bilancio riguardo alle misure introdotte.

- Datori di lavoro privati e pubblici avevano già concordato nel 2015 di rinunciare in tutti gli annunci di lavoro a menzionare l'età come criterio, laddove essa non sia oggettivamente necessaria per il posto di lavoro. Lo sviluppo e la diffusione di indicazioni sull'età nelle messe a concorso di posti di lavoro in Svizzera sono stati ampiamente studiati e illustrati. Lo studio dell'Osservatorio del mercato del lavoro in Svizzera mostra una riduzione significativa delle indicazioni dei limiti di età nelle messe a concorso di posti di lavoro (2006: 16%, 2015: 6%).
- In funzione di ulteriore strumento di sensibilizzazione è stato lanciato un opuscolo online per promuovere il mantenimento del posto di lavoro e il reinserimento professionale di lavoratori in età avanzata in PMI. Esso illustra, oltre a informazioni sul tema, buone pratiche per la promozione dell'attività lucrativa di lavoratori in età avanzata.

### **Riepilogo**

La creazione di condizioni quadro ottimali a favore di un pool di personale qualificato sufficiente e flessibile continua a ricoprire un'importanza fondamentale per la Svizzera. Settori interni forti offrono un ampio mercato per personale qualificato. Quest'ultimo a sua volta consolida la posizione delle aziende sul mercato. Il cambiamento demografico e lo sviluppo tecnologico (innovazione, digitalizzazione) aumenteranno la domanda di personale qualificato. Con l'applicazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa l'attivazione del potenziale del Paese sul mercato del lavoro è stata stabilita per legge (art. 21a, cpv. 1, LStr).

È importante che gli investimenti avvengano in modo mirato e orientato alle necessità:

- Il potenziale del personale qualificato in Svizzera (Ø 2016: tasso di disoccupazione 3,3%, tasso di attività 85%, tasso di attività in equivalenti a tempo pieno 72,5%) viene già sfruttato in modo così intenso come in quasi nessun altro paese OCSE.
- Le misure dell'iniziativa sul personale qualificato sono orientate piuttosto a medio e lungo termine. L'effetto delle misure richiede quindi del tempo.

- In un'economia nazionale fiorente, in base ai principi economici, il personale qualificato è scarso ed ha quindi il suo prezzo.

Le misure per garantire un pool sufficiente di personale qualificato costituiscono una componente della politica svizzera del mercato del lavoro. Gli attori coinvolti continueranno a portare avanti costantemente i propri sforzi per un migliore sfruttamento del potenziale del Paese.