

I datori di lavoro (vogliono mobilitare il potenziale) indigeno

21.01.2015

A colpo d'occhio

L'Unione svizzera degli imprenditori (USI) ed economiesuisse hanno spiegato oggi cosa intendono fare affinché un numero maggiore di persone attive che hanno più di 50 anni rimangano integrate nel mercato del lavoro. A questo proposito, esse pongono la prima pietra del progetto «Futuro del mercato svizzero del lavoro» - un impegno di lunga durata il cui obiettivo è aumentare sensibilmente il tasso d'attività in Svizzera non solo delle persone di una certa età, bensì anche delle donne, dei giovani e delle persone con problemi di salute.

Già all'inizio di gennaio, le associazioni mantello USI ed economiesuisse hanno reso nota la loro posizione su come applicare la nuova norma costituzionale relativa all'immigrazione. Oltre ad una clausola di protezione nei confronti dell'immigrazione proveniente dall'Europa e delle misure adottate dallo Stato, l'impegno delle imprese costituisce una tappa importante di questo modello. In concreto, si tratta di sfruttare più efficientemente il potenziale di lavoratori indigeni per ridurre i bisogni di personale estero qualificato. Il presidente dell'USI Valentin Vogt ha presentato oggi a Berna, di fronte ai media, il progetto «Futuro del mercato svizzero del lavoro». Tenuto conto dell'evoluzione demografica, i bisogni di personale qualificato rimarranno elevati, spiega Vogt. Pertanto, l'importanza delle disponibilità di personale indigeno assume una nuova dimensione. Non ancora tutte le imprese stanno subendo nella stessa misura questa pressione. Ma per le associazioni mantello, la sfida è alle porte.

Il programma «Futuro del mercato svizzero del lavoro» si estenderà su diversi anni. Esso ha lo scopo di integrare meglio nel mercato del lavoro varie categorie di persone, in particolare i senior, le donne, i giovani e le persone che soffrono di handicap. La prima fase del progetto si focalizza sugli attivi che superano i 50 anni. Come ha spiegato la direttrice di economiesuisse Monika Rühl, le associazioni economiche intendono mobilitare direttamente le loro basi: l'esperienza ha mostrato che gli appelli lanciati «dall'alto al basso» ottengono risultati scarsi: «Abbiamo dunque optato, precisa, per un approccio «bottom-up»: partiamo dalle imprese e teniamo conto di tutte le attività suscettibili di valorizzare pienamente il potenziale lavorativo del mercato indigeno». Nell'ambito del progetto, si tratterà di riunire e pubblicare sistematicamente i buoni esempi, a livello nazionale e regionale.

Carriere “ad arco” e nuovi modelli di pensionamento

I primi passi sono già stati fatti; infatti, le associazioni e numerose imprese di punta si preoccupano da tempo di questo importante tema. «Con un ventaglio di nuovi modelli di pensionamento e un modello di durata di vita attiva, le FFS assumono le loro responsabilità di fronte alle prospettive future e offrono soluzioni intelligenti sia per il personale sia sul piano economico», ha spiegato Markus Jordi, capo del personale delle FFS. A seguito dell'evoluzione demografica, le ferrovie si attendono nei prossimi anni numerosi pensionamenti, che le pongono di fronte non solo a una penuria di personale, ma anche a una perdita sensibile di conoscenze specifiche nel settore ferroviario. Attualmente la sfida consiste dunque nell'adattarsi

ai maggiori bisogni di flessibilità nella pianificazione dell'attività quotidiana professionale e privata dei collaboratori. Le FFS metteranno progressivamente in atto i corrispondenti modelli di lavoro a partire dal mese di maggio di quest'anno. Il gruppo farmaceutico Novartis ha lanciato a partire dal 2007 il suo programma «Prime Force», il cui obiettivo è quello di offrire ai lavoratori senior la possibilità di mettere a disposizione dell'impresa le loro conoscenze, su una base volontaria, oltre l'età del pensionamento. Secondo Thomas Bösch, capo del personale di Novartis Suisse, soltanto 65 persone partecipano oggi al programma, ma si prevede un netto aumento di questo numero nei prossimi anni. «I partecipanti al programma vi guadagnano una sicura valorizzazione e l'affidamento di compiti arricchenti; parallelamente l'impresa trae profitto da questa flessibilità sotto forma delle conoscenze e dell'esperienza dei senior».

Da parte sua, Migros mette l'accento sulle cosiddette «carriere ad arco», che prevedono una riduzione del campo di responsabilità o del tasso d'occupazione nell'ultima tappa della vita professionale dei collaboratori. «Correttamente applicata, una carriera ad arco è una formula vincente per i collaboratori ma anche per l'impresa», ha sottolineato Marlène Honegger, responsabile del personale alla Federazione delle cooperative Migros. Si tratta tuttavia di riunire le condizioni preliminari indispensabili, poiché questo passaggio alla terza fase dell'esistenza dev'essere adattato ai dati personali di ogni candidato. Sulla base di esperienze positive, Migros integrerà in futuro in maniera decisa e definitiva le carriere ad arco nelle sue procedure di HR.

I modelli di successo devono fare scuola

Sulla base di indicazioni molto chiare, le associazioni mantello sanno che numerose imprese vorrebbero adottare simili modelli, ma che mancano spesso delle conoscenze necessarie. Il progetto «Futuro del mercato svizzero del lavoro» dovrebbe porvi rimedio. In questa campagna, l'USI ed economie-suisse vogliono fungere soprattutto da intermediari, garantendo comunque la collaborazione con la Confederazione, le associazioni di categoria ed altre organizzazioni interessate. Il tempo parziale dei senior, le questioni di formazione continua e formazione dirigenziale devono essere oggetto di discussioni nell'ambito di azioni regionali, e nei vari gruppi di lavoro interni delle associazioni, affinché quei modelli che si sono rivelati efficienti possano fare scuola in tutta la Svizzera. Come annunciato da Monika Rühl, un primo bilancio sarà tratto in autunno per quanto concerne la mobilitazione dei senior,

dopo di che si aprirà ben presto la seconda tappa del progetto: quella di una migliore integrazione delle donne ben formate nel mercato del lavoro.