

Lavoro ed economia sotto i riflettori

Presenza di posizione



19 dicembre 2016

Lavoro ed economia sotto i riflettori

Sommario

1. Mobilità e migrazione: due segni distintivi della nostra società	3
2. Le grandi linee dello sviluppo	3
I cambiamenti nel mondo del lavoro	3
I cambiamenti nel settore migratorio	3
3. Esigenze future	4
Riconoscere le potenzialità	4
Promuovere la formazione e l'acquisizione di competenze	4
Garantire condizioni eque per tutti	5
Rimuovere gli ostacoli e creare incentivi	5

Mobilità e migrazione: due segni distintivi della nostra società

Il processo di industrializzazione, che iniziò nel tardo XVIII secolo e trasformò completamente il mondo, fu accompagnato da un grande movimento di persone, che si spostarono dove venivano mano a mano costruite le fabbriche, trasferendosi cioè per lo più dalle zone rurali alle città e ai centri industriali. Anche quella svizzera, dal XIX secolo, è diventata un'economia aperta e internazionale.

Il nostro Stato liberale non ha creato alcuna barriera all'immigrazione: i primi migranti lavorarono alla costruzione di gallerie e strade, nella manifattura e nelle fabbriche. Alcuni di loro si stabilirono in Svizzera avviando imprese proprie. All'inizio della Prima Guerra mondiale la percentuale di stranieri costituiva il 15 per cento di tutta la popolazione, con una concentrazione maggiore nelle città: a Lugano erano il 30,8 per cento, a Basilea il 37,6 per cento e a Ginevra il 40,4 per cento.

Il flusso migratorio fu interrotto soltanto dalla catastrofe causata dalle due guerre mondiali. La massiccia espansione dell'economia svizzera dopo la Seconda Guerra mondiale fu tuttavia possibile soltanto grazie alle nuove ondate migratorie. Le aziende elvetiche reclutarono su larga scala forza lavoro estero e, come già prima della Grande Guerra, anche dopo il secondo conflitto aumentò il numero di migranti.

Negli anni '70 il Consiglio federale introdusse dei contingenti per gli stranieri per via della crescente paura dell'inforestierimento diffusi tra la popolazione. I contingenti furono revocati per i cittadini dell'UE/AELS in seguito alla firma degli accordi sulla libera circolazione con l'UE e le condizioni quadro politiche furono di nuovo modificate. Ma negli ultimi anni a cambiare sono state soprattutto le condizioni economiche e la composizione dei gruppi di migranti.

Le grandi linee dello sviluppo

La svolta economica degli ultimi decenni è caratterizzata da importanti sviluppi in due settori: quello del lavoro e quello migratorio.

I cambiamenti nel mondo del lavoro

La trasformazione del mondo del lavoro è contraddistinta da tutta una serie di cambiamenti, chiamati globalizzazione, digitalizzazione e transizione verso una società dei servizi e del sapere.

Gli sviluppi globali influenzano il mondo del lavoro in modo molto più radicale di quanto possono fare le condizioni quadro economiche stabilite dai singoli Stati. Il trasferimento della produzione di merci e servizi in Paesi con bassi costi salariali e produttivi comporta la sparizione progressiva di diversi settori professionali nei Paesi più ricchi, dove il livello salariale è più alto. Neppure la Svizzera è indifferente a questi cambiamenti: sia i grandi gruppi industriali che le piccole e medie imprese – le quali continuano a costituire la spina dorsale dell'economia elvetica – si rivolgono sempre di più all'estero e devono adattare di conseguenza i propri parametri di produzione.

Un altro importante sviluppo riguarda la digitalizzazione: numerosi processi di lavoro vengono automatizzati, in sempre più settori economici la manodopera umana viene sostituita dalle macchine e molti impieghi quindi scompaiono. Permangono però i settori con bassi livelli salariali, dove è necessaria la presenza di una persona umana, e nascono anche nuove occupazioni, per esempio nell'ambito dei servizi di economia domestica, nella gastronomia e nel turismo, nel commercio etnico o in relazione a nuove offerte di servizi.

La transizione verso una società dei servizi e del sapere comporta un aumento dei requisiti richiesti per svolgere molte attività: il lavoratore deve avere sempre più qualifiche e di livello sempre più alto, vantare un approccio sistemico, essere flessibile e creativo. Questi cambiamenti sostanziali, visti alla luce dell'invecchiamento demografico, si traducono in una maggiore domanda di personale qualificato, cui si può rispondere soltanto continuando ad attingere all'estero.

I cambiamenti nel settore migratorio

Il numero di persone in movimento continua ad aumentare, le forme della migrazione e della mobilità diventano più eterogenee e diversificate e tutto ciò si ripercuote anche sulla composizione della società, sempre più pluralista.

Oggi praticamente un immigrato su due arriva in Svizzera per ragioni professionali, ossia perché ha trovato un lavoro nel nostro Paese. Circa la metà

di questi immigrati possiede una formazione di livello terziario ed è quindi forza lavoro altamente qualificata; l'altra metà è composta da persone che arriva per un ricongiungimento familiare, per studiare o per chiedere asilo. Queste forme di migrazione, intensificatesi di recente, si differenziano dai flussi migratori del secolo scorso, motivati soprattutto da ragioni di lavoro. A queste si aggiungono poi gli spostamenti di tutti coloro, numerosi, che vengono in Svizzera per lavorare, ma continuano a vivere all'estero.

Molte delle persone arrivate in Svizzera negli ultimi decenni sotto la bandiera della produzione industriale, per svolgere i lavori meno qualificati nell'industria, nella costruzione, nella gastronomia e nel turismo, hanno ancora un'occupazione, ma avranno ben presto bisogno di sviluppare nuove competenze per via delle maggiori esigenze imposte dal mondo economico.

Per chi immigra in Svizzera per ragioni diverse da quelle economiche è particolarmente importante trovare un accesso al mercato del lavoro e sviluppare le qualifiche adatte per restarvi. Queste persone hanno spesso un potenziale professionale, che non riescono tuttavia a sfruttare perché il loro diploma non è riconosciuto oppure perché mancano le possibilità per integrare la loro formazione.

I cambiamenti nel settore del lavoro e in quello migratorio rappresentano una grande sfida per gli enti sociali. Chi non è abbastanza spendibile sul mercato del lavoro corre il pericolo di diventare dipendente dall'aiuto sociale, il che può ripercuotersi negativamente sulla coesione sociale. È quindi essenziale offrire a queste persone delle opportunità lavorative.

Esigenze future

L'evoluzione nel mercato del lavoro e nel settore migratorio fa nascere quattro obiettivi principali, importanti sia per agevolare l'accesso alla vita professionale sia per migliorare la prosperità dell'economia e della società in generale, indipendentemente dalla provenienza del singolo. Per far fronte alle nuove e diverse sfide non basta che vengano realizzati progetti pilota e adottate misure puntuali; occorre soprattutto ripensare le strutture esistenti per adeguarle alle nuove esigenze.

Riconoscere le potenzialità

- **Identificare le qualifiche esistenti:** che si tratti di migranti arrivati in Svizzera attraverso un ricongiungimento familiare, di rifugiati, di persone ammesse provvisoriamente o di persone con difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, è necessario esaminare con attenzione le qualifiche di ognuno, tenendo conto non solo dei diplomi professionali e dei titoli di studio formali, ma anche delle conoscenze e competenze acquisite in modo informale.
- **Convalidare e valorizzare le qualifiche:** in aggiunta all'attuale sistema di riconoscimento dei diplomi, occorre predisporre un metodo per esempio test specifici per valutare le conoscenze e le esperienze acquisite. Sulla base dei risultati ottenuti, andranno poi impostate offerte specifiche per permettere agli interessati di sviluppare appieno le proprie potenzialità. Le associazioni professionali dovrebbero essere coinvolte nell'elaborazione di queste offerte.

Promuovere la formazione e l'acquisizione di competenze

- **Potenziare le offerte formative per l'infanzia:** le potenzialità insite in ogni persona si sviluppano nell'età prescolare, ma per il momento queste potenzialità non vengono praticamente sfruttate. È quindi necessario potenziare le offerte formative, in particolare quelle rivolte ai gruppi svantaggiati. Le misure da adottare includono l'assistenza familiare a domicilio, la promozione delle competenze comunicative sia nella lingua del luogo sia in quella materna e, in generale, un servizio di assistenza di qualità e accessibile a tutti, ossia anche ai genitori che si trovano ad affrontare da soli l'istruzione dei propri figli.
- **Promuovere la formazione a tutti i livelli:** i percorsi formativi devono essere adeguati alle nuove esigenze del mondo del lavoro, e questo a ogni livello, dalla scuola materna fino alla formazione in età adulta. L'obiettivo ultimo è che la maggioranza della popolazione abbia una formazione che la abiliti ad accedere alla vita professionale. Chiunque, a qualsiasi età, deve avere la possibilità di seguire una formazione o intraprendere un nuovo percorso formativo.
- **Facilitare la permeabilità:** i percorsi formativi devono essere più permeabili, in modo da agevolare l'acquisizione di nuove qualifiche a qualsiasi età. Soprattutto per i giovani adulti che non possono più essere inseriti nelle strutture scolastiche ordinarie e che sono arrivati in Svizzera da poco è importante sviluppare strategie

finalizzate a integrarli in modo duraturo nel mercato del lavoro.

- **Sviluppare un'integrazione sostenibile:** l'obiettivo non deve essere quello di trovare un lavoro il prima possibile al maggior numero di persone possibile; è infatti essenziale che l'integrazione nel mercato del lavoro sia associata all'acquisizione di una qualifica conforme alle capacità del singolo e alle esigenze del mercato del lavoro stesso. Una politica di questo genere comporta sicuramente costi di formazione e perfezionamento più elevati, ma è nel contempo un investimento nel futuro. I costi aggiuntivi potrebbero essere coperti da maggiori introiti fiscali, da un'offerta più ampia di personale qualificato locale e dalla ridotta precarietà professionale cui deve sopperire l'aiuto sociale.

Garantire condizioni eque per tutti

- **Condizioni eque per il personale domestico:** molte famiglie decidono di ricorrere a personale esterno cui affidare lavori svolti tradizionalmente, senza retribuzione, da familiari. È quanto avviene nei settori delle cure private, della custodia dei figli, dei lavori domestici, della pulizia ecc. In tutti questi casi occorre garantire che il personale impiegato riceva una retribuzione equa e che le condizioni di lavoro possano essere regolate senza troppa burocrazia.

Rimuovere gli ostacoli e creare incentivi

- **Rimuovere gli ostacoli:** è necessario procedere a una rimozione sistematica degli ostacoli che si frappongono all'integrazione nel mercato del lavoro. Per farlo, occorre innanzitutto abolire le lunghe procedure di autorizzazione e la riscossione di contributi speciali. Nel caso delle «persone ammesse provvisoriamente», questa stessa etichetta, spauracchio dei datori di lavoro, deve essere modificata. Va inoltre definita una politica chiara, incentrata sulla creazione di opportunità. Nessuno dovrebbe essere lasciato in uno stato di incertezza snervante e controproducente, che compromette seriamente le possibilità professionali e si ripercuote sulle generazioni a venire.
- **Integrare subito:** nella prima fase dell'accoglienza, soprattutto di rifugiati o persone ammesse provvisoriamente, ma anche di richiedenti l'asilo, occorre proporre un'offerta integrativa che vada di pari passo con l'apprendimento della lingua e l'acquisizione di esperienza professionale. Soprattutto per chi ha un basso livello di istruzione, partecipare a un corso di lingua non porta a molto; l'apprendimento linguistico

associato a un'esperienza pratica, invece, consentirebbe loro non solo di sviluppare le proprie competenze comunicative, ma anche di integrarsi nella società. Dei programmi di mentoring e coaching – anche nel quadro dell'impegno della società civile – potrebbero inoltre spianare la strada a un'integrazione nella vita professionale.

- **Potenziare la collaborazione tra l'economia, le parti sociali, lo Stato e gli interessati e diffondere le buone pratiche:** le aziende che si impegnano per offrire servizi di custodia, soluzioni per conciliare la vita familiare e quella professionale e possibilità di perfezionamento per i dipendenti devono essere incoraggiate con appositi incentivi. Sia l'economia che lo Stato e le parti interessate devono dare in proprio contributo in questo senso. Le buone pratiche vanno promosse; le start-up e i singoli che intendono avviare un'attività in proprio vanno sostenuti. L'aiuto sociale deve essere incentrato sulla formazione e sullo sviluppo di nuove qualifiche professionali.