

# Per non rimanere senza manodopera qualificata

---

## Come l'economia e la società possono garantire la disponibilità di manodopera

La carenza di manodopera qualificata è diventata il principale freno all'economia svizzera. Sempre più imprese non riescono a occupare i posti vacanti. Sono già circa 120'000 le posizioni non occupate. Questa tendenza è destinata a rafforzarsi: un milione di baby boomer sta andando in pensione. Poiché le nuove generazioni fanno meno figli, entro il 2030 la Svizzera avrà una carenza di mezzo milione di lavoratori e di ben 1,3 milioni entro il 2050.

Con le seguenti soluzioni, l'Unione Svizzera degli Imprenditori intende garantire la disponibilità di manodopera qualificata nei prossimi anni. In modo che tutti noi possiamo mantenere il nostro benessere.

### 1. Le ore di lavoro effettive devono essere nuovamente aumentate

---

#### Situazione di partenza:

La popolazione attiva lavora quasi 14 giorni in meno all'anno rispetto a dieci anni fa. I confronti internazionali confermano che più un paese è ricco, meno lavora. Sono numerosi i fattori che hanno influenzato il calo delle ore lavorate in Svizzera tra il 2010 e il 2019: l'aumento del lavoro part-time e del numero di giorni di vacanza, l'aumento delle assenze e la diminuzione delle ore straordinarie.

#### Approccio alla soluzione:

Per contrastare la penuria di manodopera qualificata dobbiamo aumentare il volume di lavoro svolto invece di pensare a un'ulteriore riduzione. La Svizzera deve riuscire a creare le condizioni quadro per le aziende e la società in modo tale che i dipendenti motivati siano in grado di lavorare di più. Nel farlo, è importante anche eliminare i falsi incentivi. Le iniziative politiche di riduzione dell'orario di lavoro devono essere respinte.

### 2. Lavorare deve essere redditizio

---

#### Situazione iniziale:

L'offerta di posti per l'accudimento extrafamiliare in Svizzera è ancora insufficiente. Da un lato, in molti luoghi manca completamente l'offerta, dall'altro i posti disponibili sono troppo costosi. Gli asili nido e i doposcuola comportano costi elevati per le famiglie. Questo riduce la motivazione di entrambi i genitori, soprattutto delle madri, a lavorare. Infatti, il reddito aggiuntivo guadagnato deve essere speso quasi interamente per i costi esterni di accudimento.

#### Approccio alla soluzione:

Se entrambi i genitori devono partecipare al mercato del lavoro con percentuali di lavoro elevate, devono poter contare su strutture di assistenza all'infanzia ben funzionanti e disponibili ovunque. Gli asili nido e le scuole diurne devono essere promossi maggiormente. Ogni franco statale che sovvenziona l'accudimento extrafamiliare deve essere destinato ad un lavoro supplementare o alla formazione e non ad un aumento del tempo libero.

Da parte loro, nelle loro aziende i datori di lavoro devono offrire condizioni di lavoro favorevoli alla conciliabilità lavoro-famiglia, così da rispondere in modo specifico alle esigenze dei genitori che lavorano. Inoltre, dove possibile, trovano soluzioni flessibili per i genitori, in modo che la conciliazione tra famiglia e lavoro funzioni senza problemi.

Vanno aboliti gli svantaggi per le coppie sposate e gli incentivi negativi all'occupazione, va introdotta la tassazione individuale. Non è più giusto allineare la tassazione alla prestazione economica. La tassazione individuale genererebbe fino a 60'000 nuovi impieghi a tempo pieno.

### **3. Dobbiamo poter lavorare più a lungo**

---

#### **Situazione iniziale:**

La Svizzera ha un'età di pensionamento tra le più basse d'Europa. Mediamente gli Svizzeri lasciano il mercato del lavoro all'età di 65 anni. In molti casi, continuare a lavorare non è possibile, anche se i datori di lavoro e i lavoratori lo desidererebbero esplicitamente. Le ragioni sono da ricercare in normative troppo rigide e in una concezione obsoleta della carriera.

#### **Approccio alla soluzione:**

Oltre all'innalzamento generale dell'età di pensionamento, nuovi modelli di lavoro possono aiutare i lavoratori più anziani a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro. Ad esempio può essere un percorso promettente la carriera ad arco: questo implicherebbe ridurre il grado di occupazione, rinunciare parzialmente alla responsabilità di conduzione per lavorare fino a 70 anni o più.

### **4. Dobbiamo valorizzare la formazione professionale**

---

#### **Situazione iniziale:**

La formazione professionale superiore in Svizzera sta facendo passi avanti. Molte attività nel mondo del lavoro moderno stanno diventando sempre più complesse, ma non richiedono necessariamente una maggiore formazione accademica. Proprio per questo dobbiamo garantire che la formazione professionale e, in particolare, la formazione professionale superiore orientata al mercato del lavoro mantenga nella nostra società il riconoscimento che merita.

#### **Approccio alla soluzione:**

Dobbiamo risvegliare l'interesse dei giovani e dei loro genitori nei confronti della formazione professionale. L'integrazione dell'orientamento professionale e di studio, soprattutto nelle scuole con esigenze maggiori (tra cui i livelli A di scuola media, liceo) deve progredire ed essere reso più vincolante. È importante trasmettere in una fase precoce, soprattutto alle giovani donne, profili professionali adeguati e i vantaggi della formazione professionale. La promozione del talento nella formazione professionale dovrebbe diventare ancora più visibile in modo che l'«orgoglio professionale» possa essere aumentato e le professioni acquisiscano prestigio. Inoltre può anche aumentare il riconoscimento della formazione professionale e della formazione professionale superiore, l'introduzione di una laurea e di un master orientati alle professioni.

## **5. Le decisioni sulla formazione devono essere prese e pilotate in modo più consapevole**

---

### **Situazione iniziale:**

Poiché la tendenza verso i mini-percentuali di lavoro continua, soprattutto tra gli accademici, la loro costosa formazione sta diventando sempre meno conveniente dal punto di vista sociale. In particolare, i bassi carichi di lavoro al di fuori della fase intensa di accudimento dei figli fanno sì che le tasse universitarie non siano più coperte dal pagamento delle imposte dei laureati. Per un posto di lavoro a tempo pieno, devono essere formate a livello universitario due o tre persone. Questo porta a un sovvenzionamento incrociato delle tasse universitarie, soprattutto da parte di persone con un background di formazione professionale. Un'altra tendenza è la scelta dell'indirizzo degli studi sempre più orientata agli interessi, che porta a decisioni scolastiche inefficienti (oltre il 25% abbandona gli studi universitari svizzeri) e transizioni difficili nel mercato del lavoro.

### **Approccio alla soluzione:**

L'orientamento allo studio dovrebbe essere integrato alla scuola superiore ed essere obbligatorio. Gli accademici dovrebbero ammortizzare i loro costi di studio. Possibili modelli sarebbero l'aumento esponenziale delle tasse universitarie, ad esempio dopo dieci semestri, successive tasse universitarie o sistemi di prestito. Tali strumenti possono essere utilizzati per garantire che vengano seguiti più indirizzi di studio richiesti dal mercato del lavoro e che la società non debba pagare inutili costi di formazione.

## **6. Dobbiamo tenere aperta la porta all'immigrazione**

### **Situazione iniziale:**

Il potenziale indigeno di manodopera qualificata deve essere sfruttato meglio. Ma è prevedibile che in futuro questo da solo non sarà in grado di coprire sufficientemente la domanda di lavoratori qualificati in Svizzera. Continueremo a dipendere dall'immigrazione dai paesi UE/AELS e dai paesi terzi.

### **Approccio alla soluzione:**

L'immigrazione orientata al mercato del lavoro deve continuare a essere possibile. L'accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE rimane di importanza centrale e deve essere ulteriormente sviluppato. Le quote dei paesi terzi dovrebbero essere allineate meglio alle necessità dell'economia.

## **7. Dobbiamo rendere più flessibile l'orario di lavoro**

---

### **Situazione iniziale:**

La nostra legge sul lavoro risale essenzialmente agli anni '60 ed è stata concepita per i lavoratori attivi nell'industria. Di conseguenza, non copre adeguatamente le mutate esigenze di tutela dei lavoratori di oggi.

### **Approccio alla soluzione:**

La legge deve essere più allineata alle esigenze e alle richieste attuali e future dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ciò include anche un allentamento delle rigide norme sull'orario di lavoro, in modo che, ad esempio, i genitori che lavorano possano terminare il lavoro lasciato in sospeso anche la sera, al di fuori del normale orario di lavoro, dopo aver trascorso del tempo con i bambini.

**8. Dobbiamo far sì che un maggior numero di persone con disabilità rimanga nel mercato del lavoro**

---

**Situazione iniziale:**

Oggi sono ancora troppi i lavoratori che abbandonano il mercato del lavoro a causa di disabilità fisiche o mentali. Ciò dimostra che, per le persone colpite, per le assicurazioni sociali e per i datori di lavoro, il mantenimento della capacità di lavorare nel modo più completo possibile è un elemento chiave per un ambiente di lavoro inclusivo.

**Approccio alla soluzione:**

Nel caso di limitazioni fisiche e mentali sul posto di lavoro, giocano un ruolo fondamentale la prevenzione e la mentalità orientata alle risorse piuttosto che al deficit. Per questo i datori di lavoro hanno bisogno di sostegno e consulenza pragmatiche e individuali, come quelli forniti da Compasso. Nel caso di limitazioni già presenti che rendono impossibile continuare il lavoro in un determinato posto, è importante promuovere il più possibile la reintegrazione delle persone colpite nel mercato del lavoro primario.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Editore: Unione Svizzera degli Imprenditori  
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurigo  
Redazione: Settore Comunicazione