economiesuisse
DOSSIER POLITICA

6 / 2024
Sfruttare meglio il potenziale indigeno di manodopera

07.11.2024 updated on 06.11.2024

L'essenziale in breve

La libera circolazione delle persone con l'UE è un fattore importante per il successo della Svizzera. Soprattutto nel contesto degli sviluppi demografici e della crescente carenza di manodopera, è fondamentale che le imprese svizzere abbiano accesso a lavoratori stranieri. Ma l'immigrazione che ne consegue preoccupa la popolazione svizzera.

Cosa bisogna fare? Una misura importante è l'utilizzo ottimale del potenziale di manodopera indigena. Quanto più questo potenziale sarà sfruttato, tanto meno la Svizzera dovrà fare affidamento sui lavoratori dall'estero. In questo documento illustriamo i fatti e le sfide che il mercato del lavoro svizzero deve affrontare. Forniamo esempi concreti di ciò che l'economia sta facendo per sfruttare al meglio il potenziale lavorativo indigeno. Affinché ciò abbia ancora più successo in futuro, oltre all'impegno delle imprese sono necessarie buone condizioni quadro. La politica è chiamata a migliorarle.

Questo documento è stato redatto in collaborazione con l'Unione svizzera degli imprenditori. Gli autori sono il Dr. Simon Wey, Capoeconomista dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI) e il Prof. Dr. Rudolf Minsch, Capoeconomista, Vice Presidente della Direzione generale e Responsabile della Politica Economica e della Formazione di economiesuisse.

Contatto o domande

Prof. Dott. Rudolf Minsch
Presidente supplente della Direzione, responsabile del dipartimento Politica economica generale e formazione / Capo economista

www.dossierpolitik.ch

Posizione di economiesuisse

- La libera circolazione delle persone con l'UE e l'approccio bilaterale sono un successo. Ci hanno portato benessere e un'alta qualità di vita. Ma l'alto livello di immigrazione degli ultimi anni è una preoccupazione per la popolazione che deve essere presa sul serio. È necessario trovare soluzioni per ridurre l'immigrazione senza mettere a rischio la libera circolazione delle persone.
- Uno strumento fondamentale è l'utilizzo ancora migliore del potenziale di manodopera indigena. La stragrande maggioranza delle imprese sta già facendo molto per alleviare l'attuale carenza di manodopera e sfruttare al meglio il

potenziale di manodopera svizzera.

- Un altro strumento importante è l'aumento della produttività. La Svizzera deve mantenere la sua capacità di innovazione e le aziende devono rimanere competitive. A tal fine, è necessario migliorare le condizioni quadro. Lo Stato deve creare spazio di manovra e ridurre gli ostacoli burocratici, diventare esso stesso più produttivo e frenare in modo significativo la propria crescita.
- L'economia ha quindi bisogno del sostegno della politica per sfruttare ancora meglio il potenziale indigeno di manodopera. Gli incentivi al lavoro devono essere migliorati. Sono necessarie migliori condizioni quadro affinché sia conveniente lavorare di più e più a lungo. Gli orari di lavoro devono essere resi più flessibili. Il rigido diritto del lavoro deve essere adattato alle attuali necessità dei lavoratori e la formazione deve essere maggiormente allineata alle esigenze del mercato del lavoro.

Contesto

La libera circolazione delle persone con l'UE e l'approccio bilaterale sono un successo per la Svizzera. Hanno portato benessere e un'alta qualità di vita. Ma l'immigrazione è una preoccupazione della popolazione che deve essere presa sul serio. L'immigrazione netta in Svizzera è aumentata negli ultimi anni. L'immigrazione dall'UE nel mercato del lavoro è responsabile di una parte dell'immigrazione totale.

Esistono essenzialmente due approcci per contrastare l'elevato livello di immigrazione netta proveniente dall'UE:

1. Limitazione statale dell'immigrazione dall'UE

2. Sostituzione della manodopera dell'UE con personale indigeno

Il primo approccio è in linea con la cosiddetta «iniziativa per la sostenibilità», che mira a limitare la popolazione in Svizzera a 10 milioni di persone e chiede anche l'abolizione della libera circolazione delle persone come misura. Dal punto di vista economico, si tratta di un approccio sbagliato. Da un lato, perché è troppo statico e burocratico. L'iniziativa non tiene conto degli sviluppi demografici e il loro impatto sul mercato del lavoro e sull'economia svizzera. Dall'altro lato, l'iniziativa mette a rischio l'approccio bilaterale, in quanto la cessazione della libera circolazione delle persone significherebbe anche la fine degli Accordi bilaterali (a causa della cosiddetta clausola ghigliottina).

Il secondo approccio è in linea con il punto di vista economico: l'immigrazione dall'UE è legata al mercato del lavoro. Di conseguenza, deve essere affrontata con misure mirate al mercato del lavoro, o più precisamente alla domanda e all'offerta di lavoro in Svizzera. Non si possono ignorare fattori significativi come gli sviluppi demografici ed economici. Una leva importante per ridurre la necessità di manodopera straniera consiste nello sfruttare il potenziale della forza lavoro indigena.

Il presente documento mostra come si è sviluppato il mercato del lavoro svizzero negli ultimi anni (Capitolo 2). I fatti dimostrano che il mercato del lavoro liberale svizzero funziona molto bene. Gli esempi elencati nel documento lo confermano. Finora, le aziende svizzere hanno creato un gran numero di posti di lavoro interessanti e hanno sempre reagito in modo flessibile ai cambiamenti sociali e alle esigenze dei collaboratori. Ma in futuro sarà una grande sfida trovare un numero sufficiente di persone per occupare questi posti di lavoro. La carenza di manodopera, già oggi molto evidente, si aggraverà ulteriormente a causa dei cambiamenti demografici (Capitolo 3). L'economia ha riconosciuto questa sfida. Le imprese non sono rimaste inattive, ma hanno già adottato numerose misure (Capitolo 4). Ora spetta anche alla politica sostenere gli sforzi dell'economia (Capitolo 5). Solo aumentando la produttività e sfruttando ancora meglio il potenziale nazionale è possibile limitare l'immigrazione legata al mercato del lavoro senza causare danni economici massicci e singolarmente evidenti. Invece di introdurre un limite rigido all'immigrazione, la politica è chiamata a svolgere i propri compiti. Nell'aprile del

2023, l'Unione svizzera degli imprenditori ha pubblicato un piano concreto di misure per migliorare l'utilizzo del potenziale di manodopera.

Mercato del lavoro svizzero: i fatti

Nel 2010 si respirava un'aria di crisi in Europa: la crisi dell'euro si stava diffondendo e diversi paesi dell'area della moneta unica rischiavano l'insolvenza. L'Unione europea ha reagito e ha deciso di adottare ampi programmi di aiuto per i paesi in difficoltà. Anche la Banca Centrale Europea si è attivata e ha acquistato le obbligazioni dei paesi colpiti. La crisi del debito ha fatto sprofondare l'eurozona in una crisi economica, a causa della quale la disoccupazione è aumentata drasticamente in molte regioni. Gli anni della crisi sono stati particolarmente tristi per i giovani, con scarse prospettive sul mercato del lavoro a causa della situazione economica. Questo è stato esemplificato in Grecia e Spagna, dove più della metà dei giovani non è riuscita a trovare lavoro durante la crisi. Anche i giovani italiani hanno avuto difficoltà, mentre in Francia e in Svezia un giovane su quattro era disoccupato.

Bassa disoccupazione giovanile in Svizzera

Una disoccupazione giovanile così elevata è quasi inimmaginabile in Svizzera. Nel recente passato non ci sono state esperienze di questo tipo. Il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni è rimasto a un livello moderato dall'inizio del millennio. Ma questo ha poco a che fare con la fortuna: il fatto che la disoccupazione giovanile in Svizzera sia rimasta bassa per anni è in gran parte dovuto alle condizioni quadro favorevoli e alle aziende. Queste ultime hanno successo economico e possono offrire ai giovani un'ampia gamma di promettenti opportunità di carriera. Anche le buone condizioni quadro e il sistema di formazione duale giocano un ruolo importante in questo successo.

Abbildung 1: Jugenderwerbslosigkeit

Erwerbslosenquote der 15- bis 24-jährigen Personen

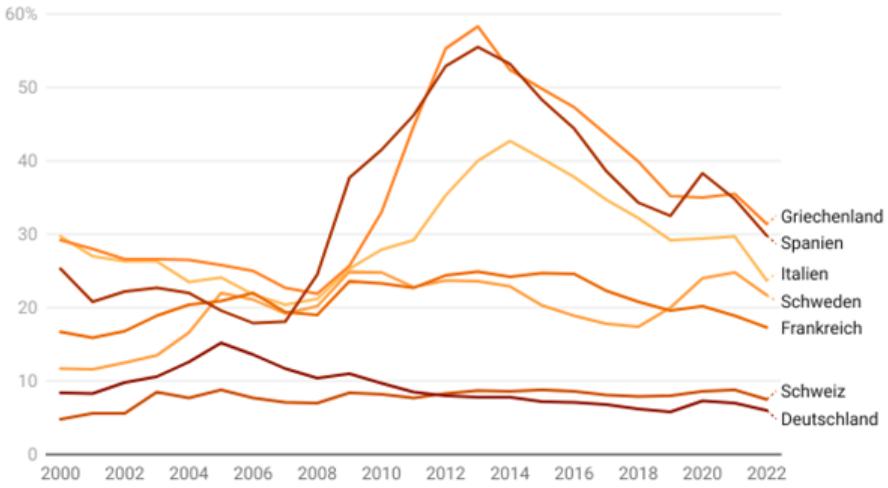


Chart: Guido Saurer - economiesuisse • Source: OECD • Created with Datawrapper

Il mercato del lavoro liberale svizzero ha funzionato bene negli ultimi due decenni. La base è stata una solida crescita economica. Nonostante le varie crisi, le imprese sono state in grado di creare posti di lavoro attraenti e ben retribuiti. Nel farlo, hanno anche tenuto conto delle mutate esigenze dei collaboratori. L'esempio positivo della bassa disoccupazione giovanile è solo uno dei tanti. Anche altri dati sul mercato del lavoro sottolineano il successo. Un confronto con altri paesi dimostra che questo successo non può essere dato per scontato.

Bassa disoccupazione in Svizzera

I giovani non sono gli unici a beneficiare delle eccellenti opportunità di lavoro. Dall'inizio del millennio la disoccupazione in Svizzera tra i 15 e i 64 anni è stata in media del 4,4%. Si tratta di uno dei tassi più bassi al mondo. Il tasso di disoccupazione medio di tutti i 38 Stati membri dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) è del 7%.

Alto tasso di occupazione

Dall'inizio del millennio, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro della popolazione svizzera in età lavorativa è stato in media dell'82,4%. Ciò significa che in Svizzera è integrato nel mercato del lavoro un numero significativamente maggiore di persone rispetto alla media dei paesi OCSE (71%). Il tasso di partecipazione alla forza lavoro in Svizzera era già alto nel 2000 e da allora ha continuato a crescere.

Più donne nel mercato del lavoro

Uno dei motivi dell'aumento della partecipazione alla forza lavoro è la maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Tra il 2000 e il 2022, il tasso di partecipazione alla forza lavoro è aumentato di 7,6 punti percentuali, raggiungendo il 79,2%. Ciò pone il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro in Svizzera nel 2022 oltre 13 punti percentuali al di sopra della media di tutti i paesi OCSE.

Più lavoro part-time con carichi di lavoro più elevati

Soprattutto la crescente integrazione delle donne ha portato a un aumento della percentuale di collaboratori part-time. Nel 2023 si attestava al 37,6%. L'aumento è in parte dovuto al fatto che molte donne, e in particolare le madri, lavorano inizialmente a tempo parziale dopo il rientro nel mercato del lavoro, spesso con carichi di lavoro ridotti. La percentuale di lavoratori part-time con carichi di lavoro ridotti è rimasta complessivamente stabile, ma nel 2023 il 23% delle donne lavorava ancora per meno del 50% del tempo. La percentuale per gli uomini è solo dell'8%.

Abbildung 2: Teilzeit-Arbeit

Anteil der Teilzeit-Beschäftigten nach Beschäftigungsgrad

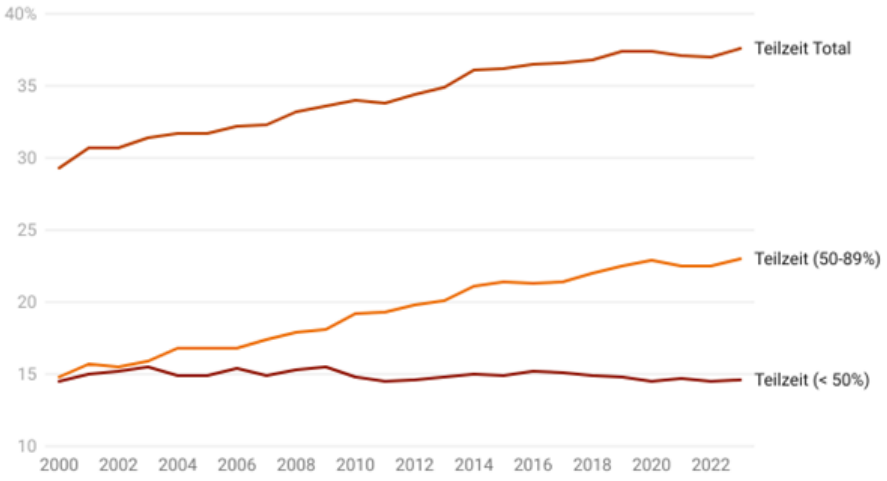


Chart: Guido Saurer - economiesuisse • Source: BFS • Created with Datawrapper

Buone opportunità per i collaboratori più anziani

Il mercato del lavoro non offre solo molte opportunità ai giovani. Anche i lavoratori più anziani hanno buone opportunità in Svizzera. L'opinione diffusa che gli anziani non siano più richiesti dalle imprese è spesso sostenuta dai media, attraverso storie di casi individuali. Ma uno sguardo alle cifre mostra un quadro diverso: il tasso di occupazione delle persone tra i 55 e i 64 anni è elevato rispetto agli standard internazionali (77,5% nel 2023). La probabilità di essere licenziati è più bassa rispetto ad altre fasce d'età. Solo il 4% delle persone inattive cita la mancanza di opportunità sul mercato del lavoro come motivo per non cercare lavoro. [1] Anche questo dimostra che esiste un notevole divario tra la percezione e la realtà .

Esempio focus50plus

L'iniziativa focus50plus, lanciata dall'Unione svizzera degli imprenditori nel 2021, promuove un dialogo mirato tra economia, scienza e politica. La piattaforma a più livelli confuta i diffusi luoghi comuni sui collaboratori anziani e genera nuove informazioni e metodi per l'organizzazione di successo della gestione generazionale aziendale, rendendoli accessibili a un'ampia gamma di cerchie. In questo modo, si orienta ai requisiti in costante evoluzione delle condizioni quadro politiche, legali ed economiche.

Insieme ai partner della rete, provenienti dal mondo dell'economia, della scienza e della politica, le aziende sono sostenute nel promuovere l'occupabilità dei collaboratori più anziani e nel dimostrare i vantaggi di una cooperazione di successo tra le generazioni nell'economia. I dipendenti della generazione over 50 apportano all'azienda una grande quantità di esperienza, competenza e continuità.

Con il pensionamento di un numero sempre maggiore di baby boomer e l'ingresso di un numero relativamente minore di lavoratori in età lavorativa, la carenza di manodopera qualificata è un problema acuto e molto discusso nella maggior parte dei settori. Sia i datori di lavoro che i collaboratori devono aprirsi a nuovi modelli di lavoro, come il lavoro in team intergenerazionali, il job sharing o l'offerta di posizioni part-time. I datori di lavoro devono abbandonare i luoghi comuni secondo cui i dipendenti più anziani sono costosi e stanchi dell'innovazione e opporsi alla "ghigliottina dell'età". I collaboratori più anziani, d'altro canto, devono essere in grado di accettare riduzioni di stipendio e meno di responsabilità ed essere aperti a nuove idee.

Esempio Syngenta
Qui può dare un'occhiata a come Syngenta promuove in modo specifico i lavoratori più anziani.

La maggior parte delle persone è soddisfatta del proprio lavoro

Nell'ambito dell'Indagine sulla salute in Svizzera 2022, più di quattro lavoratori su cinque hanno dichiarato di essere soddisfatti del proprio lavoro. Rispetto ad altri paesi europei, i posti di lavoro in Svizzera offrono una grande libertà individuale, interessanti opportunità di formazione e formazione continua, nonché buone prospettive di promozione e la possibilità di avere voce in capitolo . [2] L'ultima Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera mostra, inoltre, che circa la metà dei collaboratori beneficia attualmente di orari di lavoro flessibili.

Aumentano salari, benessere e tempo libero

I salari sono aumentati dall'inizio del millennio e l'indice dei salari reali è cresciuto di oltre il 12% fino al 2023. L'indagine del Centro di ricerca congiunturale (KOF), che si basa sulla massa salariale dell'AVS, mostra un andamento ancora migliore dei salari reali. Per entrambi gli indici, l'aumento era ancora più elevato prima del calo indotto dall'inflazione nel recente passato. Gli ultimi anni hanno anche dimostrato quanto sia importante la stabilità dei prezzi per il potere d'acquisto dei lavoratori. L'inflazione elevata ha portato a un calo dei salari reali negli ultimi tre anni. Nel confronto internazionale, i salari sono estremamente elevati. Inoltre, il potere d'acquisto internazionale dei consumatori svizzeri è eccezionale, grazie anche al franco forte. Il 72% della popolazione attiva ritiene di essere adeguatamente retribuito per il proprio lavoro . [3] Grazie al positivo sviluppo economico, il benessere pro capite è aumentato, mentre allo stesso tempo è cresciuta la quantità di tempo libero a disposizione . [4]

I dati del mercato del lavoro mostrano che sia le imprese che i lavoratori in Svizzera stanno facendo un ottimo lavoro. La maggior parte delle persone è integrata nel mercato del lavoro ed è soddisfatta del proprio lavoro e della propria retribuzione. Soprattutto negli ultimi 20 anni le aziende sono riuscite ad adattare il lavoro alle mutate esigenze dei collaboratori. Ci troviamo quindi in una situazione in cui il potenziale indigeno è già abbastanza ben utilizzato.

La carenza di manodopera diventerà una sfida importante

La domanda che ci si pone ora è se questa storia di successo possa continuare in futuro. Negli ultimi decenni la Svizzera ha beneficiato di un «dividendo demografico»: i baby boomer essendo finora in età lavorativa. Di conseguenza, le aziende hanno avuto a disposizione un ampio bacino di manodopera. Nel 2020 questa tendenza si è invertita. I baby boomer stanno gradualmente abbandonando il mercato del lavoro a causa della loro età e, poiché il tasso di natalità è stato basso per lungo tempo, questa perdita non può essere compensata dai giovani. Ciò ha un impatto negativo sull'offerta di lavoro indigena . [5]

Cosa significa questo sviluppo per il mercato del lavoro svizzero? Già oggi in Svizzera si registra una carenza di manodopera. A breve termine, la misura in cui la carenza si accentuerà o si attenuerà dipenderà piuttosto dagli sviluppi economici. Nel medio-lungo termine, però, la carenza di manodopera si aggraverà strutturalmente perché esiste un divario tra domanda e offerta di lavoro: l'offerta di manodopera indigena continuerà a diminuire a causa delle tendenze demografiche. La domanda, invece, dovrà crescere nonostante l'aumento della produttività del lavoro. Altrimenti, non sarà possibile aumentare il benessere pro capite nella misura in cui la Svizzera è riuscita a farlo negli ultimi due decenni.

Perché economiesuisse utilizza il PIL pro capite come indicatore?
Per calcolare la domanda aggiuntiva, l'economia utilizza il prodotto interno lordo (PIL) pro capite come indicatore. L'ipotesi è che il PIL pro capite continui a crescere in linea con la tendenza in atto dal 2000. Ci si potrebbe chiedere perché il PIL pro capite dovrebbe continuare a crescere. Dopotutto, la Svizzera si contraddistingue già per un livello di benessere elevato rispetto agli standard internazionali. Il motivo è da ricercare nell'andamento demografico: a un numero di occupati in calo si contrappone un numero crescente di persone inattive o in pensione. Ciò significa che, affinché il PIL pro capite rimanga costante, la produzione economica della forza lavoro deve aumentare. Con un PIL pro capite costante, gli occupati dovrebbero fare di più senza essere compensati, perché dovrebbero ridistribuire molto di più alla popolazione non attiva. Questo sarebbe l'unico modo per mantenere costante il benessere ad esempio dei pensionati. Tuttavia, questo riduce a sua volta l'incentivo per la popolazione attiva a fornire questo beneficio aggiuntivo. Conclusione: solo un PIL pro capite in crescita fornisce i giusti incentivi alla popolazione attiva senza ridurre il benessere del resto della popolazione.

Quanti lavoratori mancano?

L'economia ha elaborato uno scenario che prevede lo sviluppo dell'offerta e della domanda di lavoro sul mercato del lavoro nei prossimi 10 anni. La stima dell'offerta si basa essenzialmente sullo scenario demografico medio dell'Ufficio federale di

statistica (UST). I calcoli mostrano che, rispetto a oggi, l'offerta interna si ridurrà di circa 297'000 lavoratori a tempo pieno entro il 2035. D'altro canto, per mantenere la crescita di benessere degli ultimi anni - ipotizzando un aumento lineare della produttività del lavoro - sarebbero necessari altri 163'000 dipendenti a tempo pieno. In sintesi, l'economia stima che tra 10 anni in Svizzera ci sarà una carenza di circa 460'000 dipendenti a tempo pieno.

Abbildung 3: Prognose zum Schweizer Arbeitsmarkt

Entwicklung von Angebot und Nachfrage bis 2035

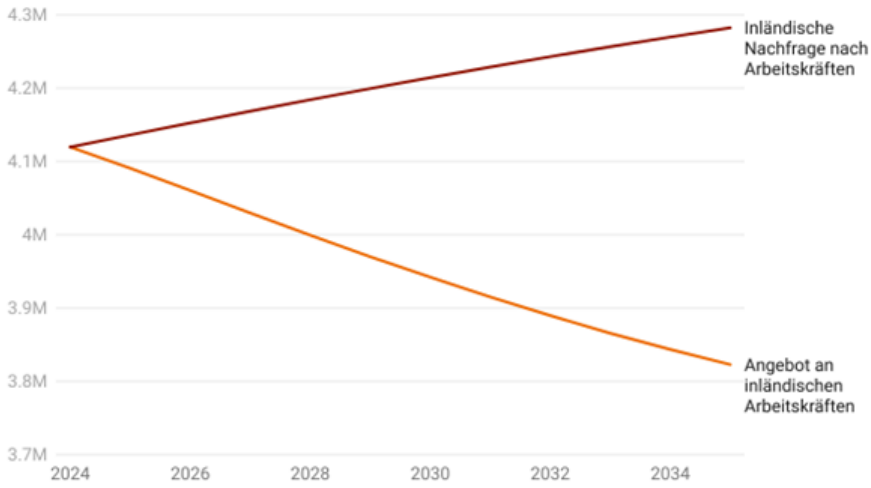


Chart: Guido Saurer - economiesuisse • Source: Eigene Prognose • Created with Datawrapper

Come colmare questa lacuna?

Le leve principali per contrastare questo fenomeno sono due: sfruttare meglio il potenziale della forza lavoro nazionale e aumentare la produttività. Nonostante questi sforzi "indigeni", però, è indiscutibile che continueremo a dipendere dalla migrazione di manodopera, cioè dall'immigrazione legata al mercato del lavoro. Ma in modo sussidiario e il più possibile socialmente accettabile.

Quando si tratta di utilizzare meglio la forza lavoro indigena, l'attenzione è rivolta alle donne e alle madri, nonché ai cittadini di età superiore ai 65 anni. È qui che il potenziale non sfruttato è maggiore, così come i falsi incentivi.

Per le madri, si tratta soprattutto della possibilità di lavorare a tempo parziale e con orari flessibili, nonché di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. A questo proposito è di grande importanza l'offerta di servizi di accudimento all'infanzia extrafamiliari, accessibili e a prezzi contenuti. Anche gli incentivi fiscali svolgono un ruolo importante. Le parole chiave sono tassazione individuale e progressione fiscale.

Per quanto riguarda un migliore utilizzo della forza lavoro di età superiore ai 65 anni, si possono fare molte cose, dalla valorizzazione della loro esperienza nelle imprese,

alle condizioni quadro nelle aziende, alle condizioni quadro messe in campo dallo Stato. Deve anche essere finanziariamente conveniente lavorare oltre la normale età pensionabile.

Tuttavia, anche se le risorse delle madri e dei dipendenti anziani di età superiore ai 65 anni sono utilizzate in modo significativamente migliore, c'è ancora un grande divario nella forza lavoro. Per ridurlo, è importante diventare più produttivi ed efficienti. Esiste un grande potenziale in particolare nella digitalizzazione dei processi amministrativi e ad esempio nella costituzione di imprese: in questo campo la Svizzera è due passi in ritardo rispetto ai paesi scandinavi, ma anche a Singapore e alla Nuova Zelanda.

Secondo le stime dell'economia, con misure adeguate si potrebbero impiegare circa 48'000 donne in più e 37'000 persone in più tra i 65 e i 69 anni (entrambe le cifre si riferiscono a equivalenti a tempo pieno). Un ulteriore potenziale esiste, ad esempio, tra le persone con disabilità fisiche o gli immigrati. D'altro canto, un aumento della produttività superiore alla media potrebbe ridurre la domanda di quasi 63'000 dipendenti (sempre in equivalenti a tempo pieno).

La risposta dell’economia

Da qualche anno le imprese si sono accorte che la manodopera sta diventando sempre più scarsa. È più difficile che in passato trovare manodopera adeguata e coprire i posti vacanti. La maggior parte dei settori è già toccata da questa carenza. Non si tratta quindi di una carenza di lavoratori qualificati, ma di una carenza di manodopera. A causa della demografia, il problema si estenderà ad altri settori.

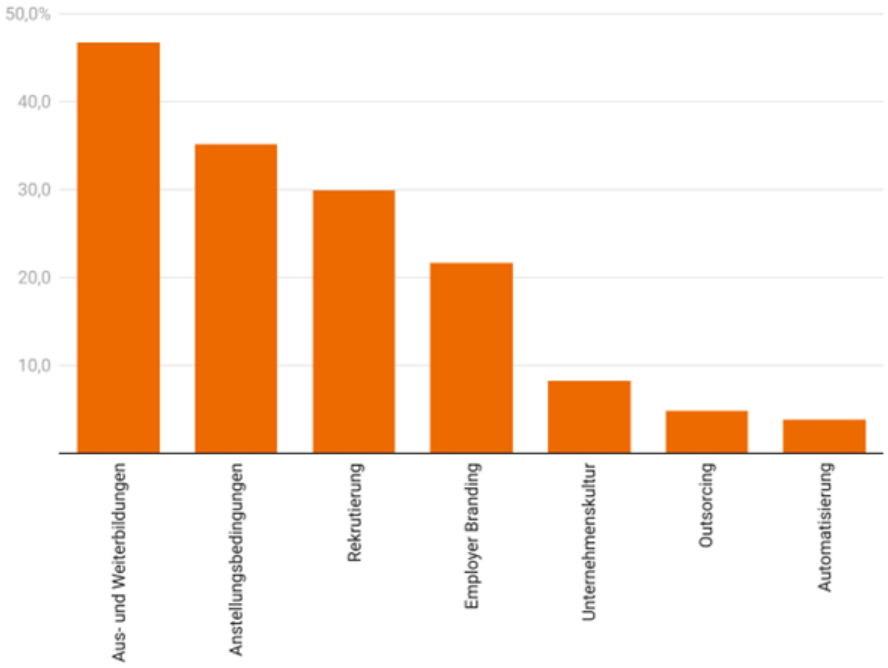
Esempio Bossard
Bossard offre ai propri collaboratori l'opportunità di adattare la propria vita quotidiana alle mutevoli esigenze e alla salute e al benessere individuale negli anni che precedono l'età di riferimento ufficiale, usufruendo tempo libero supplementare.

A partire dai 60 anni, i collaboratori a tempo pieno di Bossard AG, meritevoli e di lunga data, possono adattare il loro orario di lavoro alle loro capacità fisiche o mentali e alle loro prestazioni. Ciò avviene su base volontaria se è giustificato dalla situazione operativa e autorizzato dal superiore diretto. Ad esempio, possono acquisire 52 giorni di ferie aggiuntive, che possono essere godute singolarmente o in blocchi nello stesso anno solare. Tuttavia, non subiscono una riduzione dello stipendio del 20%, come sarebbe matematicamente corretto, ma solo una riduzione del 10%; il restante 10% dei costi salariali è generosamente coperto dal datore di lavoro.

Questa forma di “pensionamento parziale” è una soluzione ragionevole con l'obiettivo di impiegare i collaboratori più anziani fino all'età di riferimento, in linea con le loro esigenze. In Bossard ci sono anche diversi esempi in cui i dipendenti vengono assunti oltre l'età di riferimento per mantenere più a lungo in azienda la loro preziosa esperienza pluriennale. Ciò avviene, ad esempio, sulla base di contratti flessibili a tempo parziale o a ore.

Uno dei punti di forza delle aziende svizzere è la capacità di adattarsi rapidamente ai cambiamenti delle condizioni. Molte imprese, in particolare quelle dei settori più colpiti, hanno da tempo riconosciuto il problema della crescente carenza di manodopera. In un sondaggio condotto da economiesuisse nel maggio 2024, quasi due terzi delle 448 imprese partecipanti hanno dichiarato di aver già adottato una o più misure.

Abbildung 4: Massnahmen der Unternehmen



Grafik: Guido Saurer - economiesuisse • Quelle: Umfrage vom Mai 2024 (n= 448) • Erstellt mit Datawrapper

Formazione e formazione continua

Quasi la metà delle imprese che hanno adottato misure ha ampliato l'offerta per i collaboratori nel campo della formazione e della formazione continua. Da un lato, le imprese svolgono un ruolo importante nella formazione professionale di base, in quanto formano gli apprendisti e sostengono la maggior parte dei costi di formazione. Per contrastare la carenza di manodopera, molte aziende di formazione hanno ampliato la loro offerta o stanno pianificando di offrire più apprendistati in futuro. D'altro canto, le imprese sostengono i propri dipendenti con una formazione continua, sia finanziariamente che con programmi propri. Anche in questo caso, le imprese vogliono fare ancora di più rispetto al passato. Inoltre, viene riqualificato un numero maggiore di collaboratori e vengono creati ulteriori programmi per coloro che provengono da altri settori.

Condizioni di impiego

Oltre un terzo delle imprese che hanno adottato misure mira a rendere più interessanti le condizioni di lavoro. Gli stipendi ne costituiscono un aspetto, ma non l'unico. Altre possibili misure sono rendere più flessibile l'orario di lavoro, migliorare le opportunità di promozione interna e trasferire più competenze ai collaboratori. Le imprese fanno anche tutto il possibile per creare un ambiente di lavoro il più piacevole possibile. Investono in attrezzature e strumenti di lavoro, ad esempio sotto forma di un'infrastruttura informatica moderna e performante. Le imprese cercano di attirare nuovi dipendenti con benefici aggiuntivi. Le misure mirano anche a trattenere i dipendenti a lungo termine e a ridurre la fluttuazione del personale.

Reclutamento

Infine, poco meno di un terzo delle imprese ha attuato misure nel settore del reclutamento. Da un lato, si tratta di utilizzare nuovi canali per gli annunci di lavoro, in particolare nell'ambito dei social media. Dall'altro, la rete esistente dovrebbe essere utilizzata meglio e ampliata per raggiungere i potenziali collaboratori. Tra gli esempi citati vi sono i bonus di assunzione per i dipendenti (intermediazione), la collaborazione con le università e gli scambi con le filiali estere. Una minoranza di imprese ha anche intensificato le assunzioni all'estero o sta cercando di sottrarre dipendenti ad altre aziende.

Ora anche la politica è chiamata in causa

Il mercato del lavoro svizzero è una storia di successo dall'inizio del millennio. Lo dimostrano i dati estremamente positivi del mercato del lavoro. Grazie al successo economico, le imprese possono offrire posti di lavoro interessanti ai dipendenti in Svizzera. In passato, questi posti di lavoro potevano essere occupati senza grossi problemi perché c'era un numero sufficiente di persone occupate. Ma ora i baby boomer stanno raggiungendo l'età della pensione e i giovani che li raggiungono sono troppo pochi. A causa delle tendenze demografiche, la forza lavoro nazionale si sta riducendo. L'attuale carenza di manodopera si aggraverà quindi nei prossimi anni.

Non fare nulla significa meno benessere e una qualità di vita più bassa

Nei prossimi anni la Svizzera dovrà riuscire a sfruttare ancora meglio il proprio potenziale nazionale. Altrimenti, la carenza di manodopera diventerà un freno sempre maggiore per l'economia. Soprattutto in considerazione dell'andamento demografico, che nei prossimi anni porterà a un aumento significativo della spesa in alcuni settori, la Svizzera non può permettersi un'economia debole. Non fare nulla significa perdere benessere.

Le imprese da sole non possono risolvere il problema

Molte imprese hanno riconosciuto il problema e stanno adottando varie misure per combattere la carenza di manodopera e assumersi le proprie responsabilità. Ma è altrettanto chiaro che le imprese da sole non saranno in grado di risolvere il problema. Per sfruttare meglio il potenziale nazionale, anche la politica deve intervenire. Le condizioni quadro devono essere migliorate in modo che sia conveniente lavorare di più e più a lungo. Nel caso di famiglie con bambini, è necessario fornire strutture di accudimento all'infanzia adeguate e a prezzi accessibili. Il rigido diritto del lavoro deve essere adattato alle attuali necessità dei lavoratori e la formazione deve essere maggiormente allineata alle esigenze del mercato del lavoro. Un'altra leva è il già citato aumento della produttività del lavoro. Anche questo ambizioso obiettivo può essere raggiunto solo se si migliorano le condizioni quadro. La Svizzera deve mantenere la sua capacità di innovazione e le aziende devono rimanere competitive. Per lo Stato, ciò significa creare spazio di manovra e ridurre gli ostacoli burocratici, diventando esso stesso più produttivo e frenando in modo significativo la propria crescita. Infine, le previsioni dell'economia mostrano che anche con tutte le misure discusse in questo documento, non sarà sufficiente coprire l'intero gap nei prossimi anni con misure interne. È quindi importante che l'immigrazione basata sulle necessità rimanga possibile anche in futuro. L'entità di questa domanda dipenderà soprattutto dalla coerenza e dal successo con cui verranno attuate le misure sopra citate e dal modo in cui si potrà sfruttare meglio il potenziale di manodopera indigeno.

-> Piano in 8 punti per sfruttare meglio il potenziale indigeno di manodopera dell'Unione svizzera degli imprenditori

-> Misure per aumentare la produttività del lavoro di economiesuisse

1. SECO, 2021. Indicatori sulla situazione dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro svizzero.
2. SECO, 2023. Condizioni di lavoro e salute in Svizzera ed Europa.
3. SECO (2021)
4. Maggiori informazioni qui: https://www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/die-zuwanderung-wird-diffamiert/
5. Maggiori informazioni qui: https://www.economiesuisse.ch/de/dossier-politik/demografische-entwicklung-die-pensionierungswelle-reisst-grosse-luecken-auf#lead