

Dialogo CTA sull'integrazione

«Lavorare – offrire e sfruttare opportunità»

**Bilancio intermedio 2013-2014 e
priorità per le attività 2015-2016**

Incontro tecnico del 18 novembre 2014

I partecipanti al dialogo CTA sull'integrazione «Lavorare - offrire e sfruttare opportunità» sono:

Confederazione	Dipartimento federale di giustizia e polizia DFGP (Segreteria di Stato della migrazione SEM) Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI Segreteria di Stato dell'economia SECO
Cantoni	Conferenza dei governi cantonali (CdC) Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP) Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS)
Città e Comuni	Unione delle città svizzere (UCS) Iniziativa delle città per la politica sociale Associazione dei Comuni svizzeri (ACS)
Datori di lavoro/Associazioni mantello	Unione svizzera degli imprenditori (USI) Unione svizzera delle arti e mestieri (usam)
Datori di lavoro/Associazioni settoriali	Allpura GastroSuisse hotelleriesuisse Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) swissstaffing
Lavoratori/Associazioni mantello	Travail.Suisse
Lavoratori/Sindacati	Unia
Migranti/Associazioni mantello	Forum per l'integrazione delle migranti e dei migranti (FIMM) Organizzazione svizzera di aiuto ai rifugiati (OSAR)

Sintesi

Nell'ambito della loro piattaforma politica, la Conferenza tripartita sugli agglomerati (CTA), il 30 ottobre 2012 la Confederazione, i Cantoni, le città e i Comuni hanno avviato il dialogo «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità» con organizzazioni del mondo del lavoro e della popolazione migrante. L'obiettivo è di intensificare la collaborazione tra settore pubblico e privato sulla base di progetti concreti, al fine di promuovere l'integrazione dei lavoratori con un passato migratorio e sfruttare meglio il potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale.

I partecipanti al dialogo hanno adottato quindici obiettivi da conseguire entro il 2016 nei tre campi d'azione seguenti: «Informazione e sensibilizzazione», «Lingua e formazione» e «Integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente».

Il bilancio intermedio 2013-2014 è complessivamente positivo. In tutti e tre i campi d'azione, il raggiungimento degli obiettivi è a buon punto, e nell'insieme la cooperazione tra attori pubblici e privati si è intensificata in vari ambiti (organizzazione congiunta di visite per genitori con un passato migratorio a fiere delle professioni, incontri informativi per lavoratori immigrati nelle aziende, dibattiti pubblici e convegni sull'integrazione sul posto di lavoro). Avvalendosi del sostegno specialistico delle autorità statali, le associazioni padronali e settoriali nazionali utilizzano più attivamente i loro mezzi di comunicazione per informare i lavoratori sulle questioni relative all'integrazione.

Le parti sociali dell'edilizia principale hanno prorogato il loro progetto pilota di successo «Il tedesco sul cantiere» fino alla fine del 2015, estendendolo inoltre a tutta la Svizzera tedesca. Per diffonderlo anche nel resto del Paese occorrono però ulteriori sforzi. Al fine di sensibilizzare le PMI in merito alla promozione delle competenze linguistiche sul posto di lavoro, i partner del dialogo hanno realizzato in comune un volantino con dei consigli, distribuito in modo capillare.

Il progetto del settore alberghiero e della ristorazione teso ad approfondire i temi dell'integrazione e della comunicazione interculturale nella formazione dei quadri è ormai consolidato. Le associazioni padronali e settoriali nazionali intendono dare maggiore spazio a temi quali il diversity management, la diversità culturale, l'integrazione e la non discriminazione nella formazione continua di quadri e dirigenti. È auspicabile che, nell'ambito di progetti pilota, questi aspetti vengano approfonditi anche nei corsi per quadri dirigenti e specialisti delle risorse umane promossi dallo Stato.

Per favorire l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, la Confederazione, i Cantoni le città e i Comuni hanno lanciato dei progetti pilota; altri progetti pilota nazionali con lo stesso obiettivo verranno avviati nel 2015 in collaborazione con il mondo economico. Inoltre la Confederazione e i Cantoni si stanno adoperando per ridurre gli ostacoli all'integrazione e per ottimizzare in maniera coordinata i servizi destinati a queste persone.

Dal momento del lancio del dialogo sull'integrazione, hanno aderito all'iniziativa anche hotelleriesuisse (Associazione delle aziende alberghiere svizzere a orientamento nazionale e internazionale), Allpura (Associazione delle imprese svizzere di pulizia) e swissstaffing (Associazione nazionale dei prestatori di personale). Nel 2015 si intende coinvolgere ulteriori settori, in maniera da creare una base ancora più ampia per tale dialogo.

Per gli anni 2015 e 2016, i partner del dialogo hanno concordato nuove priorità per le attività. Un bilancio complessivo verrà tratto in occasione della terza Conferenza nazionale sull'integrazione in programma alla fine del 2016.

Priorità per le attività 2015 – 2016

1) Le associazioni padronali e settoriali nazionali sensibilizzano le sezioni cantonali sull'importanza della collaborazione tra settore pubblico e privato.

1a) Le associazioni padronali e settoriali nazionali sensibilizzano le loro sezioni cantonali per iscritto (ad esempio mediante circolari) e/o verbalmente (ad esempio in occasione di assemblee) sull'importanza della collaborazione tra settore pubblico e privato ai fini dell'integrazione dei lavoratori stranieri. Inoltre incoraggiano i loro affiliati a sostenere i servizi specializzati in materia d'integrazione cantonali o comunali, in particolare per creare contatti, aprire nuove porte e trattare temi inerenti all'integrazione nei loro media.

1b) Le associazioni padronali e settoriali nazionali esortano le loro sezioni cantonali a cooperare in particolare con i delegati all'integrazione cantonali e comunali allo scopo di sostenere attivamente l'informazione dei collaboratori stranieri nelle aziende, in primo luogo per quanto riguarda gli aspetti legati alla sfera professionale (aspettative del mondo del lavoro, segnalazione dei servizi offerti per favorire l'integrazione quali i corsi di lingue).

2) Le associazioni padronali e settoriali, i servizi specializzati pubblici e i membri degli esecutivi cantonali e comunali intensificano la loro collaborazione al fine di informare e sensibilizzare i datori di lavoro.

2a) Nei loro media, le associazioni padronali e settoriali nazionali affrontano regolarmente questioni legate all'integrazione e alle buone pratiche. La direzione di progetto CTA agisce da tramite con le associazioni per discutere possibili temi e offrire un sostegno specialistico.

2b) La Conferenza dei Governi cantonali (CdC), l'Unione delle città svizzere (UCS) e l'Associazione dei Comuni svizzeri (ACS) richiamano l'attenzione dei loro membri sull'importanza di uno sfruttamento ottimale del potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale e specialmente degli immigrati, inclusi i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente. La direzione di progetto CTA elaborerà un breve argomentario all'attenzione dei membri degli esecutivi.

2c) Le associazioni padronali e settoriali richiamano l'attenzione dei loro membri sull'importanza di uno sfruttamento ottimale del potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale e specialmente degli immigrati, inclusi i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente.

3) Integrazione e non discriminazione nella formazione continua dei quadri

3a) Entro il 2016, in almeno due Cantoni si svolgeranno dei progetti pilota nell'ambito di corsi di formazione per quadri dirigenti e specialisti delle risorse umane, volti ad approfondire i temi del diversity management, dell'integrazione e della non discriminazione.

3b) Entro la metà del 2015, le associazioni padronali e settoriali nazionali verificano se i loro corsi di formazione continua per dirigenti e quadri danno sufficiente spazio ai temi del diversity management, della pluralità culturale, dell'integrazione e della non discriminazione, richiamando l'attenzione degli organizzatori di tali corsi sul fatto che un modulo su questi temi è anche nell'interesse dell'economia. Al termine degli accertamenti, nell'autunno del 2015 si deciderà in merito all'elaborazione di un modulo di base.

4) Promozione delle competenze linguistiche sul posto di lavoro: i partecipanti al dialogo favoriscono la comprensione dei processi di apprendimento linguistico

4a) Nei loro media, le associazioni private che partecipano al dialogo spiegano ai datori di lavoro quali risultati possono attendersi dai corsi di lingua e favoriscono la loro comprensione dei processi di apprendimento linguistico. Inoltre sensibilizzano i lavoratori sui vantaggi che possono trarre dai corsi di lingua, avvalendosi a tale scopo del sostegno specialistico dei partner pubblici.

4b) Nel primo semestre del 2015, i partecipanti al dialogo definiscono le modalità con cui intendono informare direttamente e personalmente le imprese; queste ultime verranno contattate a partire dall'autunno. Entro il 2016, in almeno cinque Cantoni si terranno workshop e incontri informativi durante eventi e assemblee sociali.

5) Completamento del sistema di apprendimento linguistico «fide»

Entro il 2016, l'UFM presenta l'attestato delle competenze linguistiche «fide» e il passaporto delle lingue.

6) Tedesco-francese-italiano sul cantiere

6a) Nel 2015 nella Svizzera tedesca saranno nuovamente offerti circa 40 corsi «Il tedesco sul cantiere».

6b) Il progetto pilota si concluderà e verrà esaminato alla fine del 2015. Su queste basi si deciderà come procedere.

6c) Per conto del fondo paritetico dell'edilizia, l'ECAP traduce i propri materiali didattici in francese.

6d) Nel 2015 avrà luogo almeno un corso di francese sia nel Canton Friburgo sia nel Canton Giura.

6e) L'Unia accerta se sussiste una domanda di corsi anche nel resto della Svizzera francese e in Ticino.

7) Tedesco-francese-italiano nel settore alberghiero e della ristorazione

7a) Dal 2015 in tutta la Svizzera i corsi di qualificazione di base «Progresso» adottano il sistema di apprendimento linguistico «fide» e prevedono un maggior numero di lezioni di lingua. Dal 2015 il sistema «fide» verrà introdotto anche negli altri corsi di lingua di questo settore.

7b) I partecipanti al dialogo sollecitano il comitato della Commissione di sorveglianza del CCNL affinché nel 2015, sia nella Svizzera tedesca che in quella francese, venga svolto almeno un corso pilota al di fuori dei corsi «Progresso» secondo il modello «Il tedesco sul cantiere». Il vaglio di incentivi finanziari per incoraggiare la partecipazione ai corsi costituisce un elemento cruciale.

8) Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – promuovere la formazione professionale di base per gli adulti

L'Associazione dei Comuni svizzeri (ACS) avvia contatti con le istanze competenti in materia al fine di promuovere la formazione professionale per i collaboratori delle case per anziani e di cura, tenendo conto in particolare anche del personale straniero.

9) Ostacoli all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente

9a) L'UFM e i Cantoni esaminano le raccomandazioni del gruppo di lavoro istituito dall'AUSL e dall'ASM e nel 2015 iniziano a implementare le relative misure.

9b) L'UFM e i Cantoni informano le associazioni padronali e settoriali su eventuali novità che riguardano l'integrazione nel mercato del lavoro delle categorie in questione. Le associazioni provvedono a trasmettere queste informazioni alle imprese.

10) Lo Stato e il mondo economico intensificano la loro attività di informazione in merito all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente

10a) Nei loro media, le associazioni padronali e settoriali illustrano progetti e buone pratiche. I servizi statali specializzati in materia d'integrazione forniscono loro le informazioni necessarie.

10b) Le associazioni padronali e settoriali incoraggiano le loro sezioni cantonali a collaborare con le autorità preposte all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. L'obiettivo è di informare in occasione di assemblee o eventi simili quanto all'impiego delle categorie in questione come pure di segnalare direttamente a queste persone le aspettative del mondo economico.

11) Progetti pilota con associazioni settoriali per l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente

11a) Sostenendosi vicendevolmente, i partecipanti al dialogo cercano di sviluppare nuovi progetti pilota e pubblicizzano quelli in corso allo scopo di sensibilizzare i datori di lavoro.

11b) I partecipanti statali al dialogo supportano sul piano ideale e/o finanziario il progetto della Croce Rossa Svizzera (CRS) finalizzato a potenziare e ampliare l'offerta formativa di supporto destinata ai migranti (in particolare rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente) che seguono i corsi di assistente di cura della CRS. Mediante il conseguimento del relativo diploma, si intende integrare queste persone nel mercato del lavoro.

12) Individuare nuovi interlocutori

Con il sostegno in particolare dell'Unione svizzera degli imprenditori e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri, la direzione di progetto CTA avvia contatti con altri settori con un'alta percentuale di manodopera estera per coinvolgerli nel dialogo sull'integrazione e nel lancio di progetti pilota.

INTRODUZIONE	8
CONTRIBUTI DELLO STATO E DELL'ECONOMIA NEI TRE CAMPI D'AZIONE	11
1 CAMPO D'AZIONE «INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE»	11
1.1 PRIME INFORMAZIONI DELLO STATO E CONSULENZA AI DATORI DI LAVORO E AI LAVORATORI.	11
1.2 GESTIONE DELLE DIVERSITÀ CULTURALI E TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI	13
1.3 ATTIVITÀ CONGIUNTE DELLO STATO E DELL'ECONOMIA	14
1.4 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI PADRONALI E SETTORIALI	16
1.5 INTEGRAZIONE E NON DISCRIMINAZIONE NEI CICLI DI FORMAZIONE SETTORIALI	17
1.6 CONCLUSIONI RELATIVE AL CAMPO D'AZIONE «INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE» PER IL 2013-2014	18
1.7 IMPEGNO DELLA SOCIETÀ CIVILE.....	18
2 CAMPO D'AZIONE «LINGUA E FORMAZIONE»	19
2.1 CORSI DI LINGUA ORIENTATI ALLA PRATICA.....	19
2.2 PROMOZIONE LINGUISTICA SUL POSTO DI LAVORO	20
2.3 COMPLETAMENTO DEL SISTEMA DI APPRENDIMENTO LINGUISTICO «FIDE»	21
2.4 «IL TEDESCO SUL CANTIERE»	22
2.5 «IL FRANCESE E L'ITALIANO SUL CANTIERE»	23
2.6 «TEDESCO-FRANCESE-ITALIANO» IN ALTRI SETTORI	24
2.7 CONCLUSIONI RELATIVE AL CAMPO D'AZIONE «LINGUA E FORMAZIONE» PER IL 2013-2014 ..	25
3 CAMPO D'AZIONE «INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DEI RIFUGIATI RICONOSCIUTI E DELLE PERSONE AMMESSE PROVVISORIAMENTE»	26
3.1 INCREMENTO DEL NUMERO DEGLI OCCUPATI	26
3.2 MAGGIORE INFORMAZIONE E CONSULENZA PER LE AUTORITA E I DATORI DI LAVORO	27
3.3 DOSSIER DI CANDIDATURA CONFORMI ALLE ESIGENZE SETTORIALI.....	28
3.4 SENSIBILIZZAZIONE DEI DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI	28
3.5 PROGETTI PILOTA.....	30
3.6 CONCLUSIONI RELATIVE AL CAMPO D'AZIONE «INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DEI RIFUGIATI RICONOSCIUTI E DELLE PERSONE AMMESSE PROVVISORIAMENTE» PER IL 2013-2014	31
4 RIEPILOGO DEL BILANCIO INTERMEDIO 2013 - 2014.....	32
5 ALLEGATO	33

Introduzione

Il dialogo CTA sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità», avviato il 30 ottobre 2012, intende promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro dei migranti residenti in Svizzera allo scopo di sfruttare meglio il potenziale di manodopera disponibile. Lo Stato e il mondo economico si sono posti obiettivi precisi, da raggiungere congiuntamente entro la terza Conferenza nazionale sull'integrazione nel 2016. Affinché il dialogo porti a risultati concreti, lo Stato e i rappresentanti dell'economia hanno lanciato dei progetti, portati avanti in parte sia in comune sia in maniera autonoma.

Inserendo l'art. 121a nella Costituzione federale, nel febbraio 2014 la popolazione svizzera si è espressa a favore di una gestione autonoma dell'immigrazione e di un sistema di contingenti e tetti massimi nel rispetto del principio di preferenza agli Svizzeri. L'importanza di uno sfruttamento ottimale del potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale è perciò cresciuta notevolmente. Gli stranieri stabilmente residenti in Svizzera, che costituiscono il 23,8 per cento¹ della popolazione totale, sotto questo profilo rappresentano un bacino dal notevole potenziale da cui attingere per coprire il fabbisogno di forza lavoro anche specializzata. I partecipanti al dialogo CTA sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità» intendono compiere sforzi mirati per valorizzare al meglio questo potenziale, e per questo motivo in vista dell'incontro ad alto livello del 26 gennaio 2015 propongono un nuovo obiettivo strategico.

Nuovo obiettivo strategico Stato-economia

Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – reclutare in Svizzera

Lo Stato e l'economia ricorrono in misura crescente alla manodopera presente sul territorio nazionale, inclusi gli immigrati già residenti in Svizzera.

Da questo nuovo obiettivo strategico derivano anche delle priorità per le attività per i prossimi due anni.

Priorità per le attività 2015-2016:

- La Conferenza dei Governi cantonali (CdC), l'Unione delle città svizzere (UCS) e l'Associazione dei Comuni svizzeri (ACS) rendono attenti i loro membri sull'importanza di uno sfruttamento ottimale del potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale e specialmente degli immigrati, inclusi i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provviso-riamente. La direzione di progetto CTA elaborerà un breve argomentario all'attenzione dei membri degli esecutivi.
- Le associazioni padronali e settoriali rendono attenti i loro membri sull'importanza di uno sfruttamento ottimale del potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale e specialmente degli immigrati, inclusi i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoria-mente.

Durante l'incontro ad alto livello del 26 gennaio 2015 è inoltre prevista l'approvazione di due accordi, per l'attuazione dei quali verranno predisposte misure in tutti e tre i campi d'azione.

¹ Popolazione residente permanente straniera, stato fine agosto 2014, Fonte: Ufficio federale della migrazione UFM, servizio statistico

1. Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – promuovere la formazione professionale di base per gli adulti

Nell'attuazione degli interventi prioritari in materia di politica della formazione professionale, lo Stato e il mondo economico considerano le esigenze delle persone con un basso livello di istruzione e degli immigrati residenti in Svizzera. In veste di datori di lavoro informano i propri collaboratori sulle possibilità di seguire corsi di formazione professionale e creano i presupposti affinché tali opportunità possano essere sfruttate.

Contesto: I partner della formazione professionale attribuiscono una grande rilevanza alla riqualificazione e al conseguimento di qualifiche aggiuntive o superiori da parte dei lavoratori. Nella loro dichiarazione congiunta «Interventi prioritari in materia di politica della formazione professionale», sottolineano quindi come le esperienze lavorative e le formazioni acquisite vadano riconosciute e ricompensate in modo adeguato e che occorre favorire le possibilità di formazione professionale mediante misure appropriate.²

Tra i lavoratori senza una formazione professionale vi sono molti stranieri da lungo tempo residenti in Svizzera, che spesso incontrano forti difficoltà nel conseguimento di un diploma. Esami finali, tirocini abbreviati o il riconoscimento delle esperienze lavorative richiedono competenze linguistiche maggiori di quelle necessarie durante il lavoro quotidiano e capacità di espressione scritta; nella Svizzera tedesca si pone inoltre il problema delle differenze tra il dialetto e la lingua standard. Per la manodopera con un basso livello di istruzione, studiare in maniera autonoma (esami finali, tirocinio abbreviato) e formulare le proprie competenze (riconoscimento delle esperienze professionali) risulta inoltre estremamente difficile senza un adeguato sostegno.

Lo Stato e il mondo economico hanno un forte interesse a ridurre questi ostacoli e a garantire pari opportunità di accesso alla formazione professionale per adulti. Nell'attuazione degli interventi prioritari in materia di politica della formazione professionale, i partecipanti al dialogo chiedono quindi di tenere in debita considerazione le esigenze delle persone con un basso livello di istruzione e della popolazione immigrata residente. Inoltre si impegnano affinché i datori di lavoro pubblici e privati informino attivamente i propri dipendenti in merito alle possibilità di formazione e perfezionamento professionale e creino i presupposti perché tali opportunità possano essere sfruttate.

² Vedi «Dichiarazione congiunta dei partner» all'Incontro nazionale sulla formazione professionale del 31 marzo 2014, intervento prioritario 3 «Formazione professionale per gli adulti».

2. Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – integrare i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro

Nell'assegnazione di posti di lavoro, tutti i partecipanti al dialogo prendono espressamente in considerazione i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente e incoraggiano altri datori di lavoro pubblici e privati a impiegare e valorizzare queste categorie.

Contesto: Per vari motivi, la maggior parte dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente non è integrata nel mercato del lavoro, malgrado diverse misure statali promosse in tutti i Cantoni (corsi di lingua e di integrazione, preparazione al mercato del lavoro e alle sue esigenze, formazione professionale teorica e pratica).

Da un lato sussistono ostacoli a livello statale (procedure per l'ottenimento di permessi di lavoro e di stage, contributo speciale per le persone ammesse provvisoriamente), e dall'altra la disponibilità dei datori di lavoro a prendere in considerazione queste categorie per stages, tirocini o impieghi fissi è limitata. Ciò è dovuto anche alla scarsa informazione: molti datori di lavoro infatti non sanno che possono impiegare queste categorie, beneficiando per giunta della consulenza e del sostegno dello Stato.

Il 30 ottobre 2012 i partecipanti al dialogo hanno stabilito degli obiettivi concreti per incrementare il tasso di attività dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. La Confederazione e i Cantoni stanno analizzando gli impedimenti esistenti a livello statale e dal 2015 prenderanno provvedimenti per rimuovere questi ostacoli. Le associazioni del mondo economico dal canto loro si impegnano a utilizzare più attivamente i loro media per informare i datori di lavoro sull'impiego delle categorie in questione e sulle buone pratiche. Lo Stato e l'economia stanno inoltre elaborando progetti pilota per l'integrazione nel mercato del lavoro di queste persone.

I partecipanti al dialogo pubblici e privati sono consapevoli del fatto che, al di là di questi provvedimenti, occorre una maggiore disponibilità a integrare i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro. Per centrare gli obiettivi concordati nel 2012, essi si impegnano a prendere espressamente in considerazione tali categorie nell'assegnazione di impieghi e a convincere altri datori di lavoro pubblici e privati a seguire il loro esempio.

Contributi dello Stato e dell'economia nei tre campi d'azione

Il 30 ottobre 2012 i partecipanti al dialogo hanno stabilito degli obiettivi concreti nei tre campi d'azione «Informazione e sensibilizzazione», «Lingua e formazione» e «Integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente», che intendono raggiungere entro il 2016. Il 6 dicembre 2013 hanno tracciato un primo bilancio intermedio a livello tecnico, definendo nel contempo le priorità per le attività per il 2014. Il 18 novembre 2014 hanno tracciato il secondo bilancio intermedio e definito le priorità per le attività per il 2015 e il 2016.

Nel 2013 e nel 2014, la direzione di progetto del dialogo CTA sull'integrazione ha svolto dei sondaggi presso i servizi specializzati in materia d'integrazione cantonali e comunali e presso le organizzazioni del mondo del lavoro che partecipano al dialogo in merito alle attività svolte nel corso dell'anno e sui progetti in cantiere. I risultati di queste indagini costituiscono la base per il presente Bilancio intermedio 2013-2014. Non è qui possibile trattare in maniera approfondita tutti i contributi al raggiungimento degli obiettivi del dialogo. Qui di seguito viene presentata una sintesi delle varie attività, senza pretesa di esaustività. Oltre a questa panoramica, il presente Bilancio intermedio offre una valutazione dei progressi fatti in riferimento a ogni singolo obiettivo (verde, giallo o rosso). Inoltre per ogni campo d'azione vengono segnalate le priorità per le attività per il 2015 e il 2016.

1 Campo d'azione «Informazione e sensibilizzazione»

Obiettivi concreti fino al 2016

All'avvio del dialogo sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità», per questo campo d'azione gli interlocutori hanno concordato i seguenti propositi:

Lo Stato e l'economia si sostengono a vicenda nell'attività d'informazione e sensibilizzazione, nonché per quanto riguarda problematiche integrative e discriminatorie. Lo Stato provvede a informare efficacemente i nuovi immigrati al loro arrivo e predisponde adeguate offerte di consulenza e di promozione dell'integrazione per lavoratori e datori di lavoro. Lo Stato e l'economia informano i lavoratori delle offerte disponibili e li motivano a usufruirne in caso di bisogno. Inoltre, nella vita lavorativa di tutti i giorni, i datori di lavoro pubblici e privati contribuiscono a smorzare eventuali conflitti.

I partecipanti al dialogo hanno anche fissato quattro obiettivi concreti, oggetto del seguente bilancio intermedio (1.1 – 1.4).

1.1 Prime informazioni dello Stato e consulenza ai datori di lavoro e ai lavoratori

Obiettivo: Entro il 2016 tutti i Cantoni, le grandi città e i grandi Comuni hanno fornito, nell'ambito dei loro programmi d'integrazione, le prime informazioni ai nuovi immigrati e predisposto adeguati servizi di consulenza e promozione dell'integrazione a disposizione sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Mediante un accordo programmatico con la Confederazione, nel 2013 tutti i 26 Cantoni si sono impegnati nel quadro dei Programmi d'integrazione cantonali (PIC) a informare i nuovi arrivati entrati legalmente nella Confederazione sulle condizioni di vita e sui principali servizi offerti in

materia d'integrazione in Svizzera. Ai migranti la cui integrazione richiede sforzi particolari vanno proposte il prima possibile misure adeguate a tale scopo.

Le strategie adottate in quest'ambito da Cantoni e Comuni divergono. Molti di essi organizzano regolarmente incontri informativi, spesso destinati a categorie specifiche (persone ammesse in seguito a ricongiungimenti familiari, expat, ecc.). Il Canton Zugo ad esempio offre serate interculturali intitolate «Grüezi Switzerland», durante le quali i nuovi arrivati ottengono ragguagli sulle specificità culturali della società svizzera in tedesco, inglese e portoghese.

In altri Cantoni, ad esempio a Lucerna o nel Giura, le persone appena giunte in Svizzera vengono sistematicamente accolte e informate mediante colloqui di benvenuto personalizzati. Ginevra sta elaborando un «contratto di accoglienza» («contrat d'accueil»), che dovrà essere sottoscritto da tutte le persone che si stabiliscono nel Cantone. Il Canton Grigioni ha realizzato un toolbox per l'integrazione destinato ai Comuni, che include un pacchetto di benvenuto per i nuovi arrivati, e sosterrà i Comuni nell'attuazione delle relative misure.

Nel complesso, i servizi specializzati in materia d'integrazione cantonali e comunali stanno progressivamente ampliando il loro ventaglio di prestazioni, indirizzate a categorie assai eterogenee. I lavoratori stranieri vengono tra l'altro informati riguardo ai loro diritti e doveri, al mercato del lavoro e alle assicurazioni sociali.

Anche le imprese possono beneficiare di una gamma sempre più vasta di servizi, che spaziano dai corsi di lingua alla consulenza e al coaching per questioni inerenti all'integrazione fino all'organizzazione di incontri informativi su misura in ambito aziendale. L'autorità preposta all'integrazione di Basilea Città propone ad esempio regolarmente degli incontri informativi interni destinati ai collaboratori stranieri delle grandi imprese farmaceutiche. I servizi specializzati hanno anche promosso degli sforzi per pubblicizzare meglio le loro prestazioni, ad esempio mediante pagine internet destinate alle imprese, l'invio mirato di materiali informativi o, come nel Canton Uri, tramite il contatto diretto con i datori di lavoro.

I datori di lavoro ricevono anche pubblicazioni su temi specifici quali l'integrazione e la promozione linguistica nell'ambito aziendale e i permessi di dimora e di lavoro. Il giornale sulla migrazione promosso dai Cantoni Argovia, Berna, Basilea Campagna, Basilea Città, Grigioni e Soletta, distribuito alle PMI di questi Cantoni, tratta regolarmente argomenti legati all'integrazione sul posto di lavoro. A Berna, i servizi specializzati e le organizzazioni padronali hanno fornito alle imprese l'opuscolo «Integrazione della manodopera estera – opportunità e responsabilità delle imprese», realizzato dalla «Migrations-Alliance Kanton Bern» e comprendente anche una raccolta di esempi pratici. Alle aziende di Basilea Città sono stati messi a disposizione una lista di controllo e un test online dal titolo «Gestione della diversità nelle imprese».

Si prevede di intensificare ulteriormente queste attività di informazione in futuro. Il Canton San Gallo rielaborerà gli opuscoli relativi all'integrazione sul posto di lavoro e al reclutamento non discriminatorio del personale e degli apprendisti, distribuendoli poi alle imprese. Neuchâtel sta ampliando il programma «multiculturalité en entreprise» finalizzato a sensibilizzare e a istruire le imprese per quanto riguarda la gestione delle diversità culturali. Il Canton Friburgo ha condotto un'inchiesta presso le aziende per raccogliere informazioni sulle buone pratiche; nel 2015 pubblicherà una lista di controllo e una guida sulle buone pratiche riguardanti l'integrazione sul posto di lavoro. Glarona per il 2015 ha previsto un incontro informativo rivolto ai datori di lavoro concernente il tedesco sul posto di lavoro e l'integrazione sociale.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo è a buon punto. Le misure di attuazione procedono e vengono ulteriormente sviluppate nell'ambito dei Programmi cantonali d'integrazione (PIC).

1.2 Gestione delle diversità culturali e tutela contro le discriminazioni

Con i Programmi cantonali d'integrazione 2014-2017 (PIC), la tutela contro le discriminazioni è diventata un elemento centrale della promozione dell'integrazione. I Cantoni in quest'ambito hanno intrapreso varie iniziative, a cui ne seguiranno altre nei prossimi anni. I destinatari di tali iniziative possono essere a grandi linee suddivisi in tre categorie.

Popolazione: Vari Cantoni e Comuni organizzano regolarmente manifestazioni, incontri e campagne per sensibilizzare Svizzeri e stranieri in merito alla convivenza tra culture diverse e la tutela contro le discriminazioni. Nel novembre 2014 il Canton Zurigo ha lanciato ad esempio la campagna «Io sono Zurigo» («Ich bin Zürich»), promossa mediante manifesti e su internet, in cui persone di diverse origini propugnano la coesione sociale. I servizi specializzati in materia d'integrazione sostengono la creazione e l'esercizio di sportelli per la lotta alla discriminazione. Nel 2014 sono stati tra l'altro inaugurati il Centro di ascolto contro il razzismo di Ginevra e lo sportello per la difesa dalle discriminazioni di Zugo.

Amministrazione pubblica: L'amministrazione pubblica deve confrontarsi con la pluralità culturale e il problema della discriminazione anche in veste di datore di lavoro. In Turgovia nel 2014 l'Ufficio del personale ha per la prima volta promosso un modulo di base di due giorni, riproposto anche nel 2015, che approfondisce gli ambiti del sostegno precoce, della formazione professionale e della salute; inoltre sta dando maggiore spazio ai temi della tutela contro le discriminazioni e delle pari opportunità nella formazione dei quadri. Corsi per la gestione delle diversità culturali si sono tenuti anche nel Canton Grigioni (per i custodi dell'Ufficio edile) e nella città di Dietikon (centro per anziani). Il Canton San Gallo nel 2015 valuterà l'introduzione di un modulo di e-learning destinato ai dipendenti all'amministrazione, Glarona intende organizzare incontri di sensibilizzazione nei Comuni mentre la città di Berna informerà in maniera mirata i propri collaboratori sui problemi del razzismo e della discriminazione sul posto di lavoro.

Economia privata: Vari Cantoni offrono anche servizi di informazione e consulenza destinati in maniera specifica ai datori di lavoro dell'economia privata. Il Cantone di Basilea Città nel 2014 ha ad esempio pubblicato la lista di controllo «Gestione della diversità nelle imprese», diffusa mediante le newsletter delle associazioni padronali e settoriali e trasmessa anche ai sindacati; le imprese hanno inoltre la possibilità di compilare un test online con lo stesso titolo. Nel Canton Berna, l'associazione per l'integrazione degli stranieri *isa* propone corsi di diversity management rivolti ai datori di lavoro. Con il coinvolgimento di questi ultimi, la città di Berna ha promosso una campagna sul tema della discriminazione nel mercato del lavoro; pure nel 2015 sono previste varie attività. Il Cantone e l'Università di San Gallo stanno valutando come approfondire i temi del diversity management e della discriminazione all'interno dei corsi per i quadri. Anche all'interno di altre offerte formative promosse dallo Stato rivolte a dirigenti e responsabili del personale si intende dare maggiore spazio a questi argomenti.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo è a buon punto.

Priorità per le attività 2015-2016:

Entro il 2016, in almeno due Cantoni si svolgeranno dei progetti pilota nell'ambito di corsi di formazione per quadri dirigenti e specialisti delle risorse umane, volti ad approfondire i temi del diversity management, dell'integrazione e della non discriminazione.

1.3 Attività congiunte dello Stato e dell'economia

Obiettivo: Entro il 2016, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno attuato iniziative congiunte di informazione e sensibilizzazione (comunicazione delle aspettative, presentazione di servizi di consulenza e di promozione dell'integrazione, ecc.), coinvolgendo nella misura del possibile anche le città e i Comuni più grandi.

In diversi Cantoni e Comuni, i delegati all'integrazione sono in contatto con le associazioni padronali e settoriali per scambiarsi informazioni, accertare i bisogni e discutere possibili forme di collaborazione. Nel Canton Zugo si è ad esempio instaurato un dialogo con la Camera di commercio; inoltre il servizio specializzato in materia d'integrazione, in cooperazione con l'Ufficio del lavoro e dell'economia, intrattiene colloqui personali con le imprese multinazionali per sensibilizzarle sul tema dell'integrazione e renderle attente sui progetti e servizi esistenti in quest'ambito. La città di Baden ha coinvolto i datori del lavoro nell'elaborazione della propria politica di integrazione.

I servizi specializzati in materia d'integrazione partecipano alle esposizioni delle arti e mestieri per allacciare contatti con le PMI (ad esempio a Sciaffusa), prendono parte alle fiere delle professioni (come nei Cantoni di Basilea Città, Friburgo e Turgovia) e organizzano, in collaborazione con le Unioni delle arti e mestieri, visite per genitori immigrati allo scopo di informarli sul sistema di formazione professionale.

A ciò si aggiungono incontri informativi e dibattiti con la partecipazione di associazioni padronali e imprese, tra cui ad esempio il seminario «Integrazione degli stranieri – il ruolo delle PMI di Basilea Campagna», le tavole rotonde «Discriminazione sul posto di lavoro» a Berna e «Crescita, immigrazione, integrazione – opportunità e responsabilità delle imprese» a Sciaffusa, il convegno «Integrazione riuscita nelle imprese» a St. Margrethen e la conferenza sociale seguita da una tavola rotonda nel Canton Nidvaldo dedicata al tema «Il potenziale della diversità», alla quale hanno partecipato rappresentanti dell'economia e dell'amministrazione.

In misura crescente anche i datori di lavoro contribuiscono a informare i nuovi immigrati immediatamente dopo il loro arrivo. Nel Canton Friburgo ad esempio le imprese edili dal 2013 distribuiscono ai loro nuovi collaboratori stranieri l'opuscolo di benvenuto delle autorità cantonali. In Vallese nel 2015 l'ufficio preposto all'integrazione e l'associazione degli albergatori informeranno congiuntamente il personale alberghiero immigrato sulle aspettative e sui servizi offerti in materia di integrazione; in seguito si prevede di estendere questa collaborazione per quanto concerne le prime informazioni anche ad altri settori.

Il servizio specializzato in materia d'integrazione del Canton Argovia nel 2014 ha organizzato incontri informativi destinati agli immigrati in merito alle aspettative e ai requisiti richiesti nel mondo del lavoro, a cui hanno preso parte il settore sanitario, l'industria, la ristorazione e il commercio al dettaglio. A Basilea Città l'autorità competente per l'integrazione, altri uffici can-

tonali e l'Unione delle arti e mestieri hanno informato congiuntamente i lavoratori in merito ai permessi di lavoro e di dimora; un'iniziativa simile è prevista anche nel 2015. Nel 2015 a San Gallo il Cantone, l'Università e diverse PMI intendono promuovere un ciclo di manifestazioni sulla diversità culturale nelle aziende.

La città di Berna si è occupata di un aspetto particolare: nel 2014 si è rivolta agli immigrati che dirigono un'impresa per sondare le loro esigenze. Sulla base di questa indagine, nel 2015 prevede di sviluppare un'offerta informativa. Sempre nel 2015 si intende anche dare visibilità a queste aziende nell'ambito del ciclo di manifestazioni «Le imprese si presentano» («Firmen stellen sich vor»), organizzato dall'ufficio per la promozione dello spazio economico bernese («Wirtschaftsraum Bern»).

Nel 2014 è stato anche portato a termine il progetto pilota MAGNET, lanciato congiuntamente nel 2013 dall'ufficio per l'integrazione del Canton Zurigo e da alcune imprese: sulla base delle esigenze specifiche di ciascun azienda sono stati elaborati pacchetti di misure mirate per favorire l'integrazione. Questo servizio fa ormai parte delle prestazioni offerte dall'ufficio cantonale per l'integrazione.

Durante l'incontro tecnico del 6 dicembre 2013, i partecipanti al dialogo hanno esortato le associazioni padronali e settoriali a sensibilizzare le loro sezioni cantonali alla collaborazione con gli organi cantonali e comunali preposti all'integrazione. Nel giugno 2014 l'Unione svizzera degli imprenditori ha inviato una circolare a tale proposito ai suoi affiliati, ritornando sul tema durante l'assemblea dei direttori di agosto. L'Unione svizzera delle arti e mestieri dal canto suo ha messo al corrente i suoi membri in occasione dell'assemblea dei direttori tenutasi nel marzo 2014. L'attività di sensibilizzazione prosegue.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo fa buoni progressi.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Le associazioni padronali e settoriali nazionali sensibilizzano le loro sezioni cantonali per iscritto (ad esempio mediante circolari) e/o verbalmente (ad esempio in occasione di assembolea) sull'importanza della collaborazione tra settore pubblico e privato ai fini dell'integrazione dei lavoratori stranieri. Inoltre incoraggiano i loro affiliati a sostenere i servizi specializzati in materia d'integrazione cantonali o comunali, in particolare per creare contatti, aprire nuove porte e trattare temi inerenti all'integrazione nei loro media.
- Le associazioni padronali e settoriali nazionali esortano le loro sezioni cantonali a cooperare in particolare con i delegati all'integrazione cantonali e comunali allo scopo di sostenere attivamente l'informazione dei collaboratori stranieri nelle aziende, in primo luogo per quanto riguarda gli aspetti legati alla sfera professionale (aspettative del mondo del lavoro, segnalazione dei servizi offerti per favorire l'integrazione quali i corsi di lingue).

1.4 Attività di informazione delle associazioni padronali e settoriali

Obiettivo: Entro il 2016, le associazioni padronali e settoriali utilizzano attivamente i propri media e le proprie pubblicazioni per informare sui temi dell'integrazione e della discriminazione, avvalendosi a tale scopo del sostegno specialistico delle autorità statali preposte all'integrazione.

Il primo passo in questa direzione è stato compiuto dall'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam) con la distribuzione capillare di un promemoria indirizzato alle PMI.

Il progetto di dialogo dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam)

Nel novembre 2012 l'usam ha allegato alla «Schweizerische Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers» il promemoria «Integrarsi e svilupparsi attraverso il lavoro». Questo promemoria illustra i vantaggi derivanti alle PMI da un'integrazione di successo della manodopera estera, mostra come esse possono contribuire a tale obiettivo e a chi si possono rivolgere per ottenere una consulenza. In questo modo è stato possibile raggiungere 250 associazioni affiliate e 150'000 abbonati. In una circolare indirizzata a tutti i membri, nell'estate del 2013 l'usam ha nuovamente richiamato l'attenzione sul promemoria.

Nel 2013 i temi dell'integrazione e della discriminazione non sono stati trattati nei media delle associazioni padronali e settoriali nazionali, tranne che in occasione dell'avvio del dialogo sull'integrazione e in riferimento al progetto «Il tedesco sul cantiere». Sul piano regionale sono stati pubblicati singoli articoli, ad esempio nella rivista «Il Successo» dell'Associazione Svizzera delle PMI, che in collaborazione con il servizio specializzato in materia d'integrazione di Basilea Città ha illustrato l'importanza delle competenze linguistiche e della promozione linguistica nel mondo del lavoro.

Nel 2014 le associazioni padronali hanno informato in merito all'impiego di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente. La «Schweizerische Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers» ha inoltre presentato il progetto di mentoring promosso dall'Aiuto delle Chiese evangeliche svizzere (ACES) per le immigrate e gli immigrati qualificati. Inoltre, hanno dedicato un'intera pagina al tema «formazione professionale e integrazione». Per il 2015/2016 i partecipanti al dialogo hanno stilato una lista di possibili argomenti da trattare nei media delle associazioni di categoria nazionali. Gli articoli saranno in parte redatti in collaborazione con le autorità statali preposte all'integrazione.

Su scala regionale, la rivista «Entreprise Romande» di Ginevra ha riferito sul Programma cantonali d'integrazione 2014-2017 (PIC). A San Gallo due importanti associazioni economiche cantonali si sono dette disposte a pubblicare articoli sui temi «integrazione sul posto di lavoro» e «sfruttare le diversità e le potenzialità».

La collaborazione tra Stato ed economia è stata intensificata, ma non può dirsi ancora pienamente consolidata tra tutti i partecipanti al dialogo. Essa andrebbe approfondita e ampliata sul piano tematico.

Bilancio intermedio 2013-2014: Per raggiungere l'obiettivo occorrono ulteriori sforzi.

Priorità per le attività 2015-2016:

Nei loro media, le associazioni padronali e settoriali nazionali affrontano regolarmente questioni legate all'integrazione e alle buone pratiche. La direzione di progetto CTA agisce da tramite con le associazioni per discutere possibili temi e offrire un sostegno specialistico.

1.5 Integrazione e non discriminazione nei cicli di formazione settoriali

Obiettivo: Seguendo l'esempio di GastroSuisse, entro il 2016 almeno altri due settori economici con un'elevata percentuale di manodopera estera affrontano i temi dell'integrazione e della discriminazione nei loro corsi di formazione per quadri e responsabili del personale.

Le associazioni economiche coinvolte nel dialogo vogliono contribuire a dare maggior peso al diversity management, alla non discriminazione e all'integrazione sul posto di lavoro nei corsi di formazione settoriali destinati ai quadri e/o ai responsabili del personale. All'avvio del dialogo sull'integrazione nell'ottobre 2012, GastroSuisse ha lanciato un proprio progetto.

Progetto di dialogo GastroSuisse

In vista del dialogo sull'integrazione, la Federazione svizzera dell'industria alberghiera e della ristorazione GastroSuisse ha deciso di dare maggiore spazio ai temi dell'integrazione e della comunicazione interculturale nella formazione dei futuri esercenti. Già da lungo tempo questi aspetti sono parte integrante dei corsi di livello G2 per esercenti albergatori, ma ora vengono ulteriormente approfonditi. Tale formazione, che prepara agli esami professionali federali, ogni anno è seguita da 80-100 esercenti e quadri del settore. Per ottenere effetti ancora maggiori, dal 2013 l'integrazione e la comunicazione interculturale sono inoltre già trattate al livello G1, seguito ogni anno da circa 1300 persone di tutte le regioni della Svizzera.

Alla fine del 2013, i partecipanti al dialogo si sono ripromessi di individuare possibili soluzioni per affrontare più diffusamente i temi dell'integrazione, della pluralità cultura e della tutela contro le discriminazioni, in particolare per quanto concerne la formazione continua dei quadri delle PMI. hotelleriesuisse ha deciso di ampliare il modulo «diversity management» nel quadro della sua formazione postdiploma. Partendo dall'idea di sviluppare un modulo di base comune, espandibile a seconda delle esigenze dei vari settori economici, durante un workshop diversi partecipanti al dialogo hanno discusso le priorità didattiche e di contenuto di un tale modulo.

Bilancio intermedio 2013-2014: Per raggiungere l'obiettivo occorrono ulteriori sforzi.

Priorità per le attività 2015-2016:

Entro la metà del 2015, le associazioni padronali e settoriali nazionali verificano se nei loro corsi di formazione continua per dirigenti e quadri viene dato sufficiente spazio ai temi del diversity management, della pluralità culturale, dell'integrazione e della non discriminazione, richiamando l'attenzione degli organizzatori di tali corsi sul fatto che un modulo su questi temi è anche nell'interesse dell'economia. Al termine degli accertamenti, nell'autunno del 2015 si deciderà in merito all'elaborazione di un modulo di base.

1.6 Conclusioni relative al campo d'azione «Informazione e sensibilizzazione» per il 2013-2014

La panoramica appena fornita mostra che esistono varie possibilità per informare cerchie eterogenee riguardo alle questioni inerenti all'integrazione e per sensibilizzare i datori di lavoro in merito all'integrazione sul posto di lavoro. Anche se tali possibilità vengono sfruttate in misura crescente, occorrerà ancora diverso tempo per consolidare la collaborazione in quest'ambito.

1.7 Impegno della società civile

Il dialogo sull'integrazione nel mondo del lavoro pone l'accento sulla collaborazione tra lo Stato e le associazioni di categoria. Pertanto anche il monitoraggio si è concentrato su tale aspetto. Parallelamente si contano anche numerose iniziative della società civile che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi del dialogo. Si possono citare a questo proposito l'Organizzazione svizzera di aiuto ai rifugiati (OSAR) e il Forum per l'integrazione delle migranti e dei migranti (FIMM), che partecipano entrambi al dialogo sull'integrazione e che, con progetti, manifestazioni, campagne e varie attività quotidiane, contribuiscono in misura sostanziale all'integrazione nel mondo del lavoro dei lavoratori immigrati, dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. Le seguenti due iniziative sono presentate a titolo d'esempio.

Campagna «Le pari opportunità, un investimento vincente»

Nel 2013 l'Aiuto delle Chiese evangeliche svizzere (ACES) ha lanciato una campagna pluriennale dedicata al tema delle pari opportunità sul posto di lavoro, riuscendo a coinvolgere nel progetto anche l'Unione svizzera degli imprenditori (USI), che partecipa al dialogo sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità». Nell'ambito della campagna, hanno assunto un ruolo centrale gli incontri pubblici organizzati in cinque città dall'ACES e da sezioni regionali dell'USI, durante i quali alcune PMI hanno illustrato i motivi e i vantaggi del loro impegno a favore delle pari opportunità sul posto di lavoro, incoraggiando altre imprese a seguire il loro esempio. Nel 2014 è seguito il lancio del sito www.gleiche-chancen.ch e della relativa campagna con 10 suggerimenti pratici per i datori di lavoro; una piccola guida con questi consigli è stata inviata insieme a una lettera di accompagnamento alle associazioni affiliate all'USI.

La campagna proseguirà anche nel 2015. In una prima fase, uno studio esaminerà i motivi che potrebbero indurre i datori di lavoro a impiegare persone poco qualificate e di età avanzata immigrate o autoctone. In seguito i risultati dello studio saranno discussi in occasione di incontri con le sezioni regionali dell'USI.

Giornate del rifugiato dell'OSAR

Le Giornate del rifugiato del 2013 sono state dedicate, come quelle del 2012, all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. Da molti anni, le Giornate del rifugiato sono organizzate dall'Organizzazione svizzera di aiuto ai rifugiati (OSAR) con il sostegno dell'UFM e dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (ACNUR). In tutto il Paese, organizzazioni non governative, parrocchie, associazioni di quartiere e altri movimenti hanno promosso varie manifestazioni per sensibilizzare la popolazione a questa tematica e per convincere i datori di lavoro a offrire opportunità di impiego ai rifugiati. Nel 2014 l'OSAR ha lanciato il concorso «Dream Teams» per premiare esempi concreti di integrazione nella vita quotidiana e sul posto di lavoro.

2 Campo d'azione «Lingua e formazione»

Obiettivi concreti fino al 2016

All'avvio del dialogo sull'integrazione «Lavorare...», per questo campo d'azione gli interlocutori hanno concordato i seguenti propositi:

Lo Stato e l'economia chiariscono di concerto la domanda di corsi di lingua mirati in determinati settori economici e li sostengono con contributi finanziari e di personale come pure sul piano organizzativo e concettuale. Inoltre compiono sforzi comuni per migliorare l'informazione sull'offerta di corsi e di servizi di consulenza.

I partecipanti al dialogo hanno formulato sei obiettivi concreti, oggetto del seguente bilancio intermedio (2.1 – 2.6).

2.1 Corsi di lingua orientati alla pratica

Obiettivo: Nel quadro dei loro programmi di integrazione, entro il 2016 tutti i Cantoni e le città e i Comuni più grandi offrono corsi di lingua orientati alla pratica.

In tutti i Cantoni, l'offerta di corsi di lingua orientati alla pratica è in costante crescita. Per far conoscere questi corsi a un pubblico più vasto, i servizi specializzati in materia d'integrazione cantonali e comunali contattano i Comuni e le organizzazioni dei migranti oppure, come a Zurigo, anche i consolati. Particolare attenzione è riservata alla promozione linguistica legata al contesto professionale, un ambito che offre ampie possibilità di collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro.

Questa collaborazione si concretizza ad esempio nell'organizzazione di corsi di lingua specifici per i settori dell'edilizia, della pulizia e della gastronomia su iniziativa comune delle parti sociali. Molto attivo sotto questo profilo è il sindacato Unia: nel 2014, la sua offerta rivolta a tali settori è passata da 82 a 106 corsi su scala nazionale. A questi vanno aggiunti 30 corsi in altri rami, come ad esempio a Soletta, dove negli ospedali sono stati offerti corsi di tedesco in collaborazione con il servizio specializzato in materia d'integrazione.

In Vallese, un'istituzione attiva nella formazione continua promossa dal Cantone e dal ramo alberghiero e della ristorazione offre corsi di lingua legati al contesto professionale, molto frequentati specialmente nelle regioni di Zermatt e Verbier.

I Cantoni coinvolgono regolarmente i datori di lavoro nello sviluppo dei loro servizi di promozione linguistica. Basilea Campagna ad esempio nel 2015 elaborerà un piano complessivo che tiene espressamente conto delle esigenze del mondo del lavoro. I servizi preposti all'integrazione organizzano anche corsi su domanda dei datori di lavoro, come a Friburgo, Ginevra o nei Grigioni; tra i richiedenti vi sono anche amministrazioni ed enti pubblici, tra cui la città di Berna e gli ospedali cantonali solettesi. Questi servizi stanno anche sistematicamente pubblicizzando l'importanza della promozione linguistica e le prestazioni da loro offerte, mediante incontri informativi (come nel caso di Glarona), colloqui con datori di lavoro e associazioni (come a Nidvaldo o nel Vallese) e, come a Basilea Città dal 2015, tramite filmati in cui le imprese spiegano i motivi per cui favoriscono l'acquisizione di competenze linguistiche da parte dei loro dipendenti.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo è a buon punto. Le misure di attuazione procedono nell'ambito dei Programmi cantonali d'integrazione 2014-2017 (PIC).

2.2 Promozione linguistica sul posto di lavoro

Obiettivo: Entro il 2016, i servizi specializzati in materia d'integrazione illustrano alle imprese come promuovere, nella realtà aziendale di tutti i giorni, le competenze linguistiche dei propri collaboratori in modo semplice e pratico (creazione di un contesto favorevole all'apprendimento).

La rilevanza della promozione linguistica sul posto di lavoro non deve essere sottovalutata. L'apprendimento duraturo di una lingua avviene nella vita quotidiana: anche il corso migliore serve a ben poco se le conoscenze acquisite non possono essere applicate. A tale scopo sono varie le opzioni a disposizione delle imprese che non richiedono grandi sforzi. Poiché i materiali informativi al riguardo erano pochi, nel 2014 i partecipanti al dialogo hanno elaborato congiuntamente un volantino informativo con consigli per le PMI per la promozione linguistica sul posto di lavoro, diffondendolo in maniera capillare (articoli nei media delle associazioni di categoria, circolari, newsletter, pagine internet delle associazioni e dei servizi specializzati in materia d'integrazione).

Malgrado sia importante per apprendere una lingua, la promozione linguistica sul posto di lavoro non può sostituire la frequenza di un corso. Ai datori di lavoro e ai dipendenti occorre illustrare nella maniera più concreta possibile i benefici che entrambi possono trarre dalle lezioni di lingua. È anche importante spiegare ai datori di lavoro che un corso semestrale non basta per migliorare in modo significativo le capacità dei collaboratori di lingua straniera, spesso con un basso livello di istruzione, di esprimersi sul posto di lavoro. Imparare una nuova lingua richiede tempo, specialmente nella Svizzera tedesca, dove gli alloglotti devono acquisire familiarità sia con la lingua standard sia con il dialetto locale. Per questo motivo i partecipanti al dialogo vogliono far sì che le aziende comprendano i processi di apprendimento linguistico, non solo mediante articoli nei media delle associazioni di categoria ma anche tramite il contatto diretto con i datori di lavoro, ad esempio durante le assemblee sociali.

Bilancio intermedio 2013-2014: L'obiettivo è stato raggiunto. I partecipanti al dialogo proseguiranno la loro attività di sensibilizzazione.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Nei loro media, le associazioni private che partecipano al dialogo spiegano ai datori di lavoro quali risultati possono attendersi dai corsi di lingua e favoriscono la loro comprensione dei processi di apprendimento linguistico. Inoltre sensibilizzano i lavoratori sui vantaggi che possono trarre dai corsi di lingua, avvalendosi a tale scopo del sostegno specialistico dei partner pubblici.
- Nel primo semestre del 2015, i partecipanti al dialogo definiscono le modalità con cui intendono informare direttamente e personalmente le imprese; queste ultime verranno contattate a partire dall'autunno. Entro il 2016, in almeno cinque Cantoni si terranno workshop e incontri informativi durante eventi e assemblee sociali.

2.3 Completamento del sistema di apprendimento linguistico «fide»

Obiettivo: Entro il 2016, la Confederazione completa lo sviluppo del sistema di apprendimento linguistico orientato alla pratica «fide» e promuove, insieme a Cantoni, città e Comuni, l'adozione del sistema da parte degli organizzatori di corsi di lingua.

L'UFM prosegue lo sviluppo del sistema di apprendimento linguistico orientato alla pratica «fide». Nel 2012 sono state elaborate le basi (scenari, obiettivi di apprendimento) per i corsi di tedesco rivolti al settore dell'edilizia principale (cfr. 2.3), poi tradotte in francese e italiano nel 2013. La Fondazione ECAP ha sviluppato i materiali didattici nel 2012. Nel 2013 l'UFM ha dato l'incarico di elaborare nelle tre lingue le basi e i materiali didattici «fide» per gli ambiti del servizio e della cucina. Nel 2014 sono seguiti quelli per il ramo alberghiero e, nell'ambito del dialogo sull'integrazione CTA «Prima infanzia – Chi inizia sano va lontano», quelli per la gravidanza e la nascita.

Per favorire la diffusione del sistema «fide», nel 2013 i delegati all'integrazione hanno promosso in tutti i Cantoni formazioni destinate agli organizzatori di corsi. Dal 2014 queste formazioni vengono svolte da istituti privati appositamente accreditati. L'adozione di «fide» fa progressi. In molti Cantoni ogni anno si tengono incontri per favorire lo scambio tra gli insegnanti. A San Gallo nel 2014 i corsi pilota «fide» offerti dalle maggiori scuole di lingua sono stati oggetto di una valutazione; dal 2015 si provvederà ad ampliare l'offerta.

Anche le associazioni economiche coinvolte nel dialogo contribuiscono alla diffusione di «fide»: questo sistema di apprendimento linguistico è infatti stato adottato per il progetto pilota «Il tedesco sul cantiere», promosso dalle parti sociali dell'edilizia principale (cfr. 2.4). La commissione paritetica del ramo alberghiero e della ristorazione ha deciso di introdurre «fide» nei corsi di lingua del settore dal 2015 (cfr. 2.6); le relative basi sono state elaborate su incarico dell'UFM.

Nel 2013 e nel 2014 l'UFM ha proseguito i lavori in vista dell'attestato delle competenze linguistiche «fide» e del passaporto delle lingue³; per quanto concerne quest'ultimo sono anche state considerate le esigenze dei datori di lavoro.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo è a buon punto.

Priorità per le attività 2015-2016:

Entro il 2016 l'UFM presenta l'attestato delle competenze linguistiche e il passaporto delle lingue.

2.4 «Il tedesco sul cantiere»

Obiettivo: Entro il 2016, la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e il sindacato Unia organizzano almeno 15 corsi «Il tedesco sul cantiere» in diversi Cantoni (principio: partecipazione gratuita al corso, tenuto sul posto di lavoro immediatamente prima o dopo oppure durante l'orario di lavoro).

Contestualmente all'avvio del dialogo sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità» il 30 ottobre 2012, le parti sociali dell'edilizia principale hanno lanciato il loro progetto pilota «Il tedesco sul cantiere», frutto in particolare degli sforzi della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) e dal sindacato Unia.

Il progetto di dialogo delle parti sociali nell'edilizia principale

Gratuiti, svolti sul posto di lavoro e incentrati sulla vita professionale e privata dei lavoratori: queste sono state le caratteristiche dei cinque corsi di lingua pilota organizzati nel semestre invernale 2012/13, nell'ambito dei quali una sessantina di operai dell'edilizia di tre imprese di Basilea, Berna e della Svizzera orientale hanno seguito circa 50 lezioni. I relativi costi sono stati assunti dal fondo paritetico del settore, alimentato dalla SSIC, dall'associazione Quadri dell'edilizia svizzera e dai sindacati Unia e syna. I corsi sono stati tenuti dall'ECAP, che ha adottato il sistema di apprendimento linguistico orientato alla pratica «fide» sviluppato su incarico dell'UFM, integrandone le basi con dei materiali didattici.

Le imprese coinvolte nell'iniziativa si sono dette molto soddisfatte dei cinque corsi pilota, come emerge dalla valutazione compiuta in proposito: solo l'insegnamento durante l'orario di lavoro

³ Passaporto delle lingue: Il passaporto delle lingue attesta le competenze acquisite o comprovate nelle lingue nazionali svizzere delle persone immigrate, ad esempio in previsione della candidatura per un posto di lavoro, di una formazione continua o di una domanda di naturalizzazione. Il passaporto delle lingue certifica la biografia linguistica delle persone immigrate in Svizzera.

Attestato delle competenze linguistiche «fide»: Questo attestato è uno strumento che consente di valutare le competenze linguistiche delle persone immigrate. Si differenzia dagli usuali test linguistici per il suo approccio orientato a situazioni comunicative che si riscontrano realmente nella vita quotidiana in Svizzera (ad esempio telefonare a uno studio medico spiegando il motivo della chiamata e fissare un appuntamento). Grazie al suo stretto legame con la quotidianità e il suo orientamento pratico, l'attestato delle competenze linguistiche «fide» costituisce un'alternativa agli esami usuali anche per le persone con un basso livello di scolarizzazione.

ha provocato difficoltà in singoli cantieri. Pertanto le imprese hanno proposto di svolgere i corsi anche il sabato mattina, computandoli come orario di lavoro.

Convinto dal successo dei corsi pilota, il fondo paritetico nell'estate 2013 ha deciso di prorogare il progetto sino alla fine del 2015 e di estenderlo a tutte le regioni interessate (Svizzera tedesca, Cantoni Friburgo e Giura). Il fatto di contare tutte le lezioni frequentate nel tempo libero come orario di lavoro ha dato adito a controversie. I datori di lavoro si sono tuttavia resi conto dell'importanza della promozione linguistica in un settore con una percentuale di lavoratori stranieri pari al 60 per cento circa, per cui le parti sociali sono giunte al seguente compromesso: chi frequenta con successo un corso semestrale nel tempo libero ottiene un premio salariale di 750 franchi. Ciò corrisponde al 70 per cento del salario di base per circa 40 ore di lavoro oppure a 50 lezioni di 50 minuti.

Il progetto si rivolge a tutte le imprese soggette al contratto nazionale mantello. Nelle tre aziende che hanno partecipato al progetto pilota, cinque nuovi corsi sono iniziati nell'autunno del 2013. Alla fine del 2013, le parti sociali avevano previsto di offrire complessivamente 20 corsi, ma in realtà ne sono stati organizzati circa 40, frequentati da oltre 400 partecipanti nei Cantoni di Argovia, Basilea Campagna, Basilea Città, Berna, Grigioni, Lucerna, Obvaldo, Svitto, Turgovia, Zurigo e Zugo.

Bilancio intermedio 2013-2014: L'obiettivo per il 2016 è stato superato. Il progetto pilota continua.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Nel 2015 nella Svizzera tedesca saranno nuovamente offerti circa 40 corsi «Il tedesco sul cantiere».
- Il progetto pilota si concluderà e verrà esaminato alla fine del 2015. Su queste basi si deciderà come procedere.

2.5 «Il francese e l'italiano sul cantiere»

Obiettivo: Entro il 2016, la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e il sindacato Unia si impegnano affinché nella Svizzera francese e italofona siano tenuti corsi di lingua basati sullo stesso principio. A tale scopo, l'UFM stabilisce gli obiettivi di apprendimento «fide» per il francese e l'italiano entro la fine del 2013.

L'adozione del modello «Il tedesco sul cantiere» nella Svizzera latina comporta delle difficoltà. I Cantoni di Ginevra, Neuchâtel, Vaud, Vallese e Ticino non partecipano al fondo paritetico dell'edilizia, ma dispongono di propri fondi e commissioni paritetiche cantonali, che vanno innanzitutto convinti a seguire tale modello.

I Cantoni Giura e Friburgo aderiscono invece al fondo paritetico dell'edilizia. L'UFM ha presentato gli obiettivi di apprendimento «fide» per «Il francese e l'italiano sul cantiere». Per introdurre «Il francese sul cantiere» a Friburgo e nel Giura, occorre tradurre i materiali didattici dell'ECAP. Il fondo paritetico ha approvato il relativo finanziamento, ma il tempo a disposizione è poco poiché il progetto pilota termina alla fine del 2015.

Bilancio intermedio 2013-2014: Vi è il rischio che l'obiettivo non possa essere raggiunto.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Per conto del fondo paritetico dell'edilizia, l'ECAP traduce i propri materiali didattici in francese.
- Nel 2015 avrà luogo almeno un corso di francese sia nel Canton Friburgo sia nel Canton Giura.
- L'Unia accerta se sussiste una domanda di corsi anche nel resto della Svizzera francese e in Ticino.

2.6 «Tedesco-francese-italiano» in altri settori

Obiettivo: Entro il 2016, i partecipanti al dialogo si impegnano affinché anche in altri settori e in tutte e tre le regioni linguistiche siano promossi progetti pilota secondo il modello «Il tedesco in cantiere». Previa consultazione con le organizzazioni del mondo del lavoro, l'UFM stabilisce i relativi obiettivi di apprendimento («fide»).

Nel 2013 il comitato della Commissione di sorveglianza del CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione ha scelto di utilizzare il sistema «fide» per i corsi di qualificazione di base «Progresso», rivolti al personale dei settori del servizio, della cucina e dell'economia domestica, e di potenziare l'insegnamento delle lingue. Nel 2014 è stato inoltre deciso di offrire delle lezioni di lingua inerenti all'ambito della prenotazione a tutti i collaboratori dell'industria alberghiera e della ristorazione. Anche per questi corsi è stato adottato «fide», conformemente all'obiettivo del dialogo del 2012 di implementare tale sistema di apprendimento linguistico (cfr. 2.3). L'UFM ha dato l'incarico di elaborare le basi e i materiali didattici «fide» per il servizio, la cucina e l'economia domestica in tutte e tre le lingue; essi saranno disponibili all'inizio del 2015.

Per le lezioni di lingua nel settore alberghiero e della ristorazione che non rientrano nei corsi «Progresso», l'adozione dell'elemento cardine del modello «Il tedesco sul cantiere» (lezioni computate come orario di lavoro o compensate con premi salariali) è ancora in fase di discussione. L'offerta di incentivi economici per chi frequenta tali lezioni è attualmente al vaglio. L'obiettivo del dialogo del 2012 di estendere il modello «Il tedesco sul cantiere» anche ad altri settori economici non è quindi ancora stato raggiunto. I partecipanti al dialogo intendono convincere il comitato a promuovere almeno due progetti pilota al di fuori dei corsi «Progresso».

Bilancio intermedio 2013-2014: Vi è il rischio che l'obiettivo non possa essere raggiunto.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Dal 2015 in tutta la Svizzera i corsi di qualificazione di base «Progresso» adottano il sistema di apprendimento linguistico «fide» e prevedono un maggior numero di lezioni di lingua. Dal 2015 il sistema «fide» verrà introdotto anche negli altri corsi di lingua di questo settore.
- I partecipanti al dialogo sollecitano il comitato della Commissione di sorveglianza del CCNL affinché nel 2015, sia nella Svizzera tedesca che in quella francese, venga svolto almeno un corso pilota al di fuori dei corsi «Progresso» secondo il modello «Il tedesco sul cantiere». Il vaglio di incentivi finanziari per incoraggiare la partecipazione ai corsi costituisce un elemento cruciale.

2.7 Conclusioni relative al campo d'azione «Lingua e formazione» per il 2013-2014

Nel complesso, su scala cantonale la collaborazione tra settore pubblico e privato si è intensificata. A livello nazionale, la diffusione del modello «Il tedesco sul cantiere» alle altre regioni linguistiche e ad altri settori richiede sforzi ulteriori, ma tutto sommato i partecipanti al dialogo sono sulla via giusta per raggiungere gli obiettivi concreti prefissati.

In occasione del lancio del dialogo il 30 ottobre 2012, diversi interlocutori hanno deplorato il fatto che il campo d'azione «Lingua e formazione» prevedesse solo obiettivi legati alla promozione linguistica, ritenendo che il dialogo dovesse occuparsi anche della formazione dei lavoratori.

Di questa esigenza tiene conto il nuovo dichiarazioni «Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – promuovere la formazione professionale di base per gli adulti» (vedi introduzione). Per quanto riguarda l'accesso alla formazione professionale di base per adulti, i partecipanti al dialogo auspicano che siano garantite pari opportunità sia agli stranieri residenti in Svizzera sia alle persone con un basso livello di istruzione. Inoltre si impegnano affinché i datori di lavoro pubblici e privati informino i loro collaboratori riguardo all'offerta di corsi di formazione e perfezionamento e creino i presupposti perché tali opportunità possano essere sfruttate.

Numerosi collaboratori delle case per anziani e di cura in Svizzera non dispongono di un diploma. I partecipanti al dialogo considerano auspicabile promuovere l'accesso di queste persone alla formazione professionale e avviare a tal fine un dialogo con le istanze competenti in materia.

Nuova dichiarazione: «Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – promuovere la formazione professionale di base per gli adulti»

Priorità per le attività 2015-2016:

L'Associazione dei Comuni svizzeri (ACS) avvia contatti con le istanze competenti in materia di promozione di diplomi professionali per i collaboratori delle case per anziani e di cura, tenendo conto anche del personale straniero.

3 Campo d'azione «Integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente»

Obiettivi concreti fino al 2016

All'avvio del dialogo sull'integrazione «Lavorare...», per questo campo d'azione gli interlocutori hanno concordato i seguenti propositi:

Lo Stato e l'economia creano insieme condizioni quadro favorevoli per l'integrazione di queste categorie nel mercato del lavoro (informazione, procedure di autorizzazione, qualifiche, qualità delle candidature). Soprattutto i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente ben qualificati risultano integrati nel mercato del lavoro.

I partecipanti al dialogo hanno formulato cinque obiettivi concreti, oggetto del seguente bilancio intermedio (3.1-3.5).

3.1 Incremento del numero degli occupati

Obiettivo: Entro il 2016, 2000 rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente in più rispetto al 2011 svolgono un'attività lucrativa.

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà valutato nel 2016.

Per centrare questo obiettivo quantitativo, nel 2012 i partecipanti al dialogo hanno tra l'altro esortato lo Stato a rimuovere gli ostacoli giuridici e amministrativi che si frappongono all'integrazione dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, facilitando così l'accesso al mercato del lavoro di queste persone. Studi compiuti hanno dimostrato che tali ostacoli rappresentano una delle principali cause di insuccesso per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro.

A tale proposito sono stati adottati i seguenti provvedimenti. Poiché la menzione «senza attività lucrativa» sui permessi dei rifugiati riconosciuti (permesso B) generava confusione tra i potenziali datori di lavoro, inducendoli a ritenere che le persone interessate non fossero autorizzate a lavorare, e siccome all'inizio di ogni attività lucrativa doveva essere rilasciato un nuovo permesso, l'UFM il 1° luglio 2013 ha modificato la direttiva in materia. Da quella data i permessi, che non devono più essere rinnovati a ogni nuovo impiego, recano la dicitura «Ogni attività lucrativa è soggetta ad autorizzazione».

Per analizzare gli ostacoli amministrativi e giuridici all'integrazione, nel 2013 l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) e l'Associazione dei servizi cantonali di migrazione (ASM) hanno istituito un gruppo di lavoro, in cui sono rappresentati anche l'UFM, la SECO, la Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale (CSIAS) e i servizi specializzati in materia di integrazione. Tale gruppo ha presentato un rapporto all'attenzione dei comitati dell'AUSL e dell'ASM contenente delle raccomandazioni per le autorità cantonali e l'UFM, tra l'altro riguardo alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure per i permessi di lavoro, all'introduzione di criteri uniformi per gli stages nel mercato del lavoro primario e all'informazione mirata dei datori di lavoro. Il comitato dell'ASM ha preso atto del rapporto, approvandone i contenuti, mentre il comitato dell'AUSL lo discuterà il 4 febbraio 2015.

Sulla base di queste raccomandazioni e di ulteriori analisi, nel 2015 il DFGP proporrà delle misure per ottimizzare l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle per-

sone ammesse provvisoriamente. Sono previste modifiche a livello di direttiva, ordinanza e legge (progetti che andranno posti in consultazione).

Per l'attuazione di queste misure, la Confederazione e i Cantoni avranno bisogno del sostegno delle associazioni padronali e settoriali in modo da garantire un'informazione capillare dei lavoratori.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo fa progressi.

Priorità per le attività 2015-2016:

- L'UFM e i Cantoni esaminano le raccomandazioni del gruppo di lavoro istituito dall'AUSL e dall'ASM e nel 2015 iniziano a implementare le relative misure.
- L'UFM e i Cantoni informano le associazioni padronali e settoriali su eventuali novità che riguardano l'integrazione nel mercato del lavoro delle categorie in questione. Le associazioni provvedono a trasmettere queste informazioni alle imprese.

Con l'attuazione dell'art. 121a Cost., è cresciuta l'importanza di un utilizzo ottimale del potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale. A causa del loro basso tasso di attività, i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente rappresentano una risorsa che i datori di lavoro pubblici e privati potrebbero sfruttare meglio. Per questo motivo, in occasione dell'incontro ad alto livello del 26 gennaio 2015, i partecipanti al dialogo presenteranno la dichiarazione «Sfruttare il potenziale presente sul territorio nazionale – integrare i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro» (vedi Introduzione), che esorta tutti i partecipanti al dialogo a prendere espressamente in considerazione tali categorie nell'assegnazione di posti di lavoro e a incoraggiare altri datori di lavoro pubblici e privati a impiegare e valorizzare queste persone.

3.2 Maggiore informazione e consulenza per le autorità e i datori di lavoro

Obiettivo: Entro il 2016 la Confederazione, i Cantoni, le città e i Comuni hanno potenziato le loro attività di informazione e consulenza rivolte alle autorità competenti (ad esempio scuole, orientamento professionale, uffici del lavoro, URC, servizi sociali) e ai datori di lavoro, migliorando così l'accesso dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente al mercato del lavoro (ad esempio mediante mediante un sistema efficiente di rilascio dei permessi di lavoro e informazioni mirate sull'esercizio di un'attività lucrativa, sul sistema di formazione professionale e sulla convalida delle formazioni acquisite).

Tutti i Cantoni offrono attività e programmi per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. I servizi specializzati in materia d'integrazione collaborano con altre autorità statali (uffici del lavoro, servizi sociali, uffici regionali di collocamento, servizi di orientamento professionale, ecc.) e con le imprese (stages, prestazioni lavorative, ecc.) e sfruttano questi contatti per informare, offrire consigli e sensibilizzare. Un numero sempre maggiore di Cantoni fornisce ai servizi sociali comunali informazioni mirate attinenti al mercato del lavoro. Inoltre si intende facilitare l'accesso al mondo del lavoro tramite specifiche misure (eliminazione degli ostacoli, cfr. 3.1).

Alcuni Cantoni hanno distribuito ai datori di lavoro l'opuscolo «Informazioni sull'accesso delle persone ammesse provvisoriamente (titolari del permesso F) al mercato del lavoro svizzero» riedito dall'UFM e dalla Segreteria di Stato dell'economia (Seco) nel tardo autunno 2012. Altri, come Ginevra, i Grigioni e il Giura, hanno realizzato propri volantini informativi adattati al contesto locale, inviati ai datori di lavoro e agli uffici di collocamento.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo è a buon punto. Nel quadro dei Programmi cantonali d'integrazione 2014-2017 (PIC) e delle misure specifiche finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, i Cantoni considerano e amplieranno i propri servizi di informazione e consulenza destinati agli organismi statali e ai datori di lavoro.

3.3 Dossier di candidatura conformi alle esigenze settoriali

Obiettivo: Entro il 2016, le associazioni padronali e settoriali, in collaborazione con i servizi statali competenti e le organizzazioni assistenziali, hanno creato i presupposti affinché i dossier di candidatura dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente siano adeguati agli standard dei vari settori.

In occasione dell'incontro tecnico del 18 novembre 2014, i partecipanti al dialogo hanno deciso di rinunciare a questo obiettivo. La creazione di dossier di candidatura adeguati è molto impegnativa, poiché per ogni settore valgono criteri diversi. Ai fini della convocazione a un colloquio di lavoro, le esperienze maturate in ambito cantonale mostrano inoltre che di norma la qualità dei dossier di candidatura non è messa in discussione e assume minore importanza rispetto alle conoscenze linguistiche, alle esperienze lavorative e allo status.

3.4 Sensibilizzazione dei datori di lavoro pubblici e privati

Obiettivo: Entro il 2016, i datori di lavoro pubblici e privati vengono incoraggiati ad assegnare, laddove possibile, i posti di apprendistato e di lavoro vacanti a rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente già presenti in Svizzera, anziché reclutare nuova manodopera dall'estero.

Per vari motivi, la maggior parte dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente non è integrata nel mercato del lavoro, malgrado diverse misure promosse dagli enti pubblici in tutti i Cantoni (corsi di lingua e di integrazione, preparazione al mercato del lavoro e alle sue esigenze, formazione professionale teorica e pratica). Da un lato sussistono ostacoli a livello statale (vedi capitolo 3.1), e dall'altra la disponibilità dei datori di lavoro a prendere in considerazione queste categorie per stages, tirocini o impieghi fissi è limitata.

Ciò che è dovuto anche alla scarsa informazione: molti datori di lavoro infatti non sanno che possono impiegare queste persone, beneficiando per giunta della consulenza e del sostegno dello Stato. Le associazioni padronali e settoriali possono contribuire a rimediare a questa lacuna informando sull'argomento nei rispettivi media e presentando esempi di buone pratiche o di esperienze dei datori di lavoro. A tale scopo possono contare sul sostegno specialistico dei servizi statali competenti.

Nel 2013, la rivista «Flash» della sezione friborghese della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha ad esempio ospitato un servizio intitolato «Oser le permis F!», che invitava le aziende a impiegare persone ammesse provvisoriamente. A livello nazionale, la «Schweizerische Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers» nel 2014 ha pubblicato un articolo con informazioni per i datori di lavoro sull'impiego di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente, mentre l'Unione svizzera degli imprenditori ha inviato ai suoi affiliati un articolo modello inerente al tema.

Anche i contatti diretti con i datori di lavoro si sono rivelati proficui. Il Consigliere di Stato sangallese Martin Klöti ha ad esempio illustrato il tema dell'integrazione sul posto di lavoro davanti all'Unione sangallese delle arti e mestieri, all'Unione degli imprenditori del Sarganserland-Werdenberg e alla Camera di commercio e dell'industria di San Gallo-Appenzello, incitando le imprese a sfruttare meglio il potenziale di manodopera presente sul territorio nazionale e in particolare a integrare i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro.

In occasione della conferenza dei presidenti dell'Unione svizzera delle arti e mestieri, anche le autorità del Canton Svitto si sono soffermate sull'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, sottolineando l'importanza degli stages in questo processo. Il presidente dell'Unione cantonale delle arti e mestieri dal canto suo ha tenuto una relazione davanti a una cinquantina di persone appartenenti a queste categorie: ai fini dell'inserimento professionale, è anche utile che i datori di lavoro informino direttamente sulle loro esigenze e aspettative.

Nel complesso la collaborazione tra settore pubblico e privato nel 2013-2014 è stata intensificata, ma può essere ulteriormente potenziata a livello sia nazionale sia cantonale.

I partecipanti al dialogo pubblici e privati sono consapevoli del fatto che, al di là di questi provvedimenti, occorre una maggiore disponibilità a integrare i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro. Per centrare gli obiettivi concordati nel 2012, essi si impegnano a prendere espressamente in considerazione tali categorie nell'assegnazione di impieghi e a convincere altri datori di lavoro pubblici e privati a seguire il loro esempio.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo fa progressi.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Nei loro media, le associazioni padronali e settoriali illustrano progetti e buone pratiche. I servizi statali specializzati in materia d'integrazione forniscono loro le informazioni ne-cessarie.
- Le associazioni padronali e settoriali incoraggiano le loro sezioni cantonali a collaborare con le autorità preposte all'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. L'obiettivo è di informare in occasione di assemblee o eventi simili quanto all'impiego delle categorie in questione come pure di segnalare direttamente a queste persone le aspettative del mondo economico.

3.5 Progetti pilota

Obiettivo: Per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, e in particolare delle donne, entro il 2016 lo Stato e l'economia attuano almeno tre progetti pilota elaborati in comune in diverse regioni linguistiche.

All'inizio dell'estate del 2014, l'Unione svizzera degli imprenditori ha promosso un incontro tra l'UFM e swissstaffing, l'associazione mantello dei prestatori di personale, per sondare la disponibilità a una collaborazione. swissstaffing sostiene in linea di principio il dialogo CTA sull'integrazione, a cui intende partecipare in maniera adeguata con un progetto i cui contorni verranno definiti nella primavera del 2015.

Con il sostegno dell'UFM, all'inizio del 2015 la Croce Rossa Svizzera (CRS) lancerà un progetto nell'ambito dei suoi corsi per assistenti di cura, che intende potenziare e ampliare i servizi formativi di supporto (corsi di lingua legati al contesto professionale, insegnamento di tecniche di apprendimento, tutoring e mentoring durante il corso e nella ricerca di un posto di lavoro) già oggi offerti dalle sezioni cantonali del CRS ai migranti che seguono tali corsi. L'obiettivo del progetto è di promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro degli immigrati residenti in Svizzera, e in particolare dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. Ne beneficeranno in particolare le donne, che costituiscono la maggioranza dei partecipanti ai corsi.

Nel 2015 i partecipanti al dialogo avvieranno contatti con altri settori per promuovere progetti pilota, che contribuiscono non solo all'integrazione nel mercato del lavoro delle categorie in questione, ma anche alla sensibilizzazione dei potenziali datori di lavoro. È quindi importante che le associazioni economiche coinvolte nel dialogo diano spazio a questo tema nei loro media.

Bilancio intermedio 2013-2014: Il raggiungimento dell'obiettivo fa progressi.

Priorità per le attività 2015-2016:

- Sostenendosi vicendevolmente, i partecipanti al dialogo cercano di promuovere nuovi progetti pilota e pubblicizzano quelli in corso allo scopo di sensibilizzare i datori di lavoro.
- I partecipanti statali al dialogo supportano sul piano ideale e/o finanziario il progetto della Croce Rossa Svizzera (CRS) finalizzato a potenziare e ampliare l'offerta formativa di supporto destinata ai migranti (in particolare rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente) che seguono i corsi di assistente di cura della CRS. Mediante il conseguimento del relativo diploma, si intende integrare queste persone nel mercato del lavoro.

Ulteriori progetti pilota

Tutti i Cantoni mettono in atto misure o programmi per favorire l'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, collaborando a tale scopo con le imprese. Qui di seguito vengono presentati brevemente alcuni progetti pilota avviati nel 2013 e nel 2014.

Nel 2013 nel Canton Argovia ha preso il via il progetto pilota biennale «Consulenza specializzata e mentoring per migranti ben qualificati», finalizzato a trovare un impiego nel mercato del lavoro primario a 20 rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente (di cui 12 con diploma universitario) che corrisponda alle loro qualificazioni. Il progetto si concluderà alla fine del 2015.

Persegue obiettivi simili il progetto pilota dell'UFM «Sfruttare il potenziale dei migranti: formazioni di recupero» (2013-2017), con cui una cinquantina di persone professionalmente qualificate, riconosciute come rifugiati o ammesse provvisoriamente nel primo semestre del 2012, vengono aiutate nella ricerca di un posto di lavoro adeguato. Ciò implica tra l'altro il riconoscimento dei diplomi e delle esperienze professionali acquisiti all'estero come anche l'eventuale partecipazione a corsi di recupero. Grazie a questo progetto pluriennale, sarà possibile individuare le difficoltà che possono insorgere nel riconoscimento dei diplomi, nei corsi di recupero e nell'accesso al mercato del lavoro. I primi risultati provvisori saranno pubblicati alla fine del 2015.

Nell'agosto 2014, il Canton Lucerna e la sezione locale della Società degli Impresari-Costruttori hanno lanciato il corso pilota «Perspektive Bau», che offre una formazione teorica e pratica di un anno a rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente. L'obiettivo è che l'80% dei partecipanti al corso possa in seguito intraprendere una formazione professionale di base nel settore edile.

A Friburgo e nei Grigioni, nel 2014 sono stati avviati dei progetti pilota per incoraggiare i datori di lavoro a impiegare rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente.

Il cosiddetto «apprendistato per rifugiati» RIESCO nel settore alberghiero e della ristorazione (un corso di un anno con periodi di stage organizzato da Hotel&Gastro formation) è proposto con successo nei Cantoni di Lucerna e Zurigo. Al termine del corso, circa tre quarti dei partecipanti trovano un'occupazione o possono iniziare una formazione professionale di base. Nel 2013 ha preso il via a Zurigo un corso pilota RIESCO nei settori della tecnica della costruzione e della tecnica automobilistica, dal 2014 incluso nella gamma dei servizi offerti dall'autorità cantonale preposta all'integrazione. Su incarico del Canton Ginevra, nel 2014 Hotel&Gastro formation ha promosso una versione più breve di RIESCO, incentrata sui lavori in cucina: questo corso pilota, denominato «Prosperimo», è stato portato a termine con successo da 12 persone.

Infine, l'Associazione dei sindaci del Canton San Gallo (VSPG) nel 2013 ha dato il via a un progetto pilota messo in atto dalla sezione cantonale della Croce Rossa Svizzera, grazie al quale dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente seguono una formazione e svolgono uno stage quali assistenti di cura nelle case per anziani.

3.6 Conclusioni relative al campo d'azione «Integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente» per il 2013-2014

Nel complesso, i partecipanti al dialogo sono sulla buona strada per raggiungere entro il 2016 gli obiettivi concreti stabiliti. I partner statali hanno fatto progressi sostanziali in vista dell'eliminazione degli ostacoli all'integrazione e hanno proposto misure concrete di ottimizzazione. Sono anche state poste le basi per ulteriori provvedimenti che comportano la modifica di ordinanze e leggi: a causa del processo decisionale democratico, la loro attuazione richiede però ancora del tempo. Sono ben avviati anche diversi progetti pilota. Per quanto riguarda

l'informazione e la sensibilizzazione dei datori di lavoro, lo Stato e il mondo economico hanno rafforzato la loro collaborazione e prevedono di intensificarla ulteriormente in futuro.

4 Riepilogo del Bilancio intermedio 2013 - 2014

A due anni dall'inizio del dialogo CTA sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità», il bilancio provvisorio può dirsi positivo. In tutti e tre i campi d'azione, il raggiungimento degli obiettivi è a buon punto. Alcuni di essi sono già stati raggiunti, altri richiedono sforzi supplementari. La collaborazione tra settore pubblico e privato è stata rafforzata in vari ambiti mediante progetti concreti, ma vi sono ancora margini di miglioramento. Grazie alle priorità per le attività per il 2015 e il 2016, i partecipanti al dialogo dispongono di una solida base per centrare gli obiettivi entro la terza Conferenza nazionale sull'integrazione che si terrà alla fine del 2016.

hotelleriesuisse ha aderito al dialogo sull'integrazione nell'autunno 2013. In occasione dell'incontro tecnico del 6 dicembre 2013, i partner hanno deciso di coinvolgere altre associazioni settoriali. L'Unione svizzera degli imprenditori ha allacciato contatti con swissstaffing, l'associazione mantello nazionale dei prestatori di personale, e il sindacato Unia con Allpura, l'associazione delle imprese svizzere di pulizia). Entrambe le associazioni prenderanno parte in veste di nuovi partner all'incontro ad alto livello del 26 gennaio 2015.

Bilancio intermedio 2013-2014: Grazie al coinvolgimento di hotelleriesuisse, swissstaffing e Allpura, tre nuovi settori partecipano al dialogo CTA sull'integrazione.

Priorità per le attività 2015-2016:

Avvalendosi in particolare del sostegno dell'Unione svizzera degli imprenditori e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri, la direzione di progetto CTA allaccia contatti con altri settori che presentano una quota elevata di manodopera estera allo scopo di coinvolgerli nel dialogo sull'integrazione e nel lancio di progetti pilota.

5 Allegato

In rappresentanza dei partecipanti al dialogo, all'incontro tecnico del 18 novembre 2014 hanno preso parte:

Confederazione	UFM: Adrian Gerber, capo della Divisione integrazione Michèle Laubscher, relatrice specializzata Div. integrazione
Cantoni	CdC: Thomas Minger, capo del Servizio degli affari interni Nicole Gysin, aggiunta del capo del Servizio degli affari interni
Città e comuni	UCS: Marius Beerli, responsabile comunicazione e politica sociale ACS: Claudia Hamneter, collaboratrice scientifica
Associazioni padronali del lavoro	USI: Philipp Bauer, responsabile dell'area economia e mercatod usam: Dieter Kläy, responsabile della sezione mercato del lavoro
Associazioni settoriali	GastroSuisse: Sonja Semprini, consulente giuridica hotelleriesuisse: Bettina Baltensperger, responsabile di progetto servizio giuridico SSIC: Heinrich Bütkofer, vicedirettore Jean-Pierre Grossmann, responsabile politica sociale
Sindacati	Unia: Rita Schiavi, membro del Comitato direttore
Migranti	FIMM: Fiammetta Jahreiss, vicepresidente OSAR: Beat Meiner, segretario generale