

Zurigo, 28 novembre 2024

I datori di lavoro svizzeri attuano una «politica del personale over 55» passiva nonostante la carenza di personale specializzato

Dal nuovo studio di Swiss Life emerge che la maggior parte dei datori di lavoro svizzeri prevede la possibilità di continuare a lavorare anche in età pensionabile, ma raramente la promuove. Inoltre, la maggioranza dei datori di lavoro pensa che le persone siano piuttosto poco disposte a continuare a lavorare una volta raggiunta l'età pensionabile.

- Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro della popolazione di età compresa tra i 55 e i 64 anni in Svizzera è elevato nel raffronto internazionale e negli ultimi anni ha continuato ad aumentare. A partire dai 65 anni, tuttavia, ristagna nella media.
- La maggior parte delle imprese intervistate afferma che è prevista la possibilità che le persone in età pensionabile continuino a lavorare. Tuttavia, solo il 14% promuove attivamente questa possibilità.
- Quasi un datore di lavoro su due ritiene che l'età di pensionamento ideale per gli uomini sia inferiore ai 65 anni. Solo un datore di lavoro su sette ritiene che dovrebbe essere superiore.
- Ben tre quarti dei datori di lavoro sono disposti ad assumere persone oltre i 55 anni. In realtà, il personale over 55 costituisce solo l'8% di tutte le nuove assunzioni, nonostante rappresenti il 23% di tutte le persone esercitanti un'attività lucrativa.
- Il 70% dei datori di lavoro crede che la disponibilità delle e dei dipendenti a lavorare oltre l'età di riferimento sia bassa.
- Circa la metà delle imprese ritiene difficile trovare personale qualificato.
- Il 22% delle imprese menziona esplicitamente l'assunzione di persone oltre i 55 anni come misura per coprire il fabbisogno di personale specializzato. Solo il 13% promuove a questo scopo il lavoro oltre l'età di pensionamento.
- Circa un quinto del potenziale di forza lavoro inespresso si trova attualmente nella fascia d'età compresa tra i 55 e i 70 anni.

In Svizzera il tasso di persone occupate indica che le persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni sono ben integrate nel mercato del lavoro nel raffronto internazionale. Tuttavia, se si perde il lavoro a questa età, spesso è difficile reinserirsi nel contesto professionale. Inoltre, il tasso di persone

occupate che hanno superato i 65 anni in Svizzera è solo nella media nel raffronto internazionale e negli ultimi anni ha ristagnato. «Alla luce di questa situazione, abbiamo intervistato oltre 1000 responsabili delle decisioni in materia di personale, come specialiste e specialisti HR, membri del comitato di direzione e altro personale dirigente, sulla politica del personale over 55 nella loro impresa», spiega Andreas Christen, responsabile Research Previdenza presso Swiss Life Svizzera.

Nella maggior parte dei casi vi è la possibilità di continuare a lavorare in età pensionabile, ma solo di rado viene promossa

Quasi nessuna impresa auspica esplicitamente il pensionamento anticipato o lo promuove. La maggior parte dei datori di lavoro intervistati afferma che prevede la possibilità di continuare a lavorare in età pensionabile. Tuttavia, circa la metà di loro dà risposte passive, ad esempio dichiarando che è «possibile», ma che tale possibilità non viene promossa. Solo il 14% promuove attivamente il lavoro in età pensionabile. Il 16% non lo promuove, ma lo auspica espressamente. Alla domanda su quale sia l'età di pensionamento ideale per gli uomini dal punto di vista dell'impresa, il 46% indica un'età inferiore ai 65 anni. Solo il 15% ritiene ideale un'età di pensionamento di 66 anni o più. Per le donne, addirittura il 58% dei datori di lavoro ritiene che l'età di pensionamento ideale sia inferiore ai 65 anni.

La maggior parte dei datori di lavoro assumerebbe persone oltre i 55 anni

Il 40% dei datori di lavoro afferma di essere in linea di massima disposto ad assumere persone oltre i 55 anni, un ulteriore 38% sarebbe «piuttosto» disposto a farlo. La disponibilità ad assumere persone a partire dai 65 anni, invece, è nettamente inferiore: solo il 16% lo farebbe senza alcun dubbio e il 28% probabilmente. Nonostante la disponibilità espressa dalla maggioranza dei datori di lavoro interpellati di assumere persone che hanno superato i 55 anni d'età, di fatto queste ultime rappresentano solo l'8% di tutte le nuove assunzioni, sebbene questa fascia d'età costituisca il 23% di tutte le persone esercitanti un'attività lucrativa. Una quota tanto bassa è probabilmente dovuta anche alla scarsa disponibilità di cambiare impiego da parte del personale stesso in quella fascia d'età e non solo ai datori di lavoro. I datori di lavoro intervistati tendenzialmente sono dell'opinione che le candidate e i candidati oltre i 55 anni offrano più esperienza, competenza specialistica e affidabilità rispetto alle candidate e ai candidati tra i 25 e i 40 anni. Per contro, a chi si candida a una certa età i datori di lavoro associano più costi, meno dimestichezza con l'informatica e meno flessibilità.

Molti datori di lavoro credono che le collaboratrici e i collaboratori tendano a non voler continuare a lavorare dopo i 65 anni

«Molti datori di lavoro sono scettici riguardo alla capacità e alla volontà del personale di continuare a lavorare in età pensionabile», afferma Nadia Myohl, Researcher Previdenza presso Swiss Life Svizzera. Infatti, solo il 29% concorda appieno con l'affermazione secondo cui la maggior parte

delle collaboratrici e dei collaboratori sarebbe in grado di lavorare fino a 66 o 67 anni, ma solo il 23% si dichiara totalmente in disaccordo. Il 70% ritiene che la disponibilità delle e dei dipendenti a lavorare oltre l'età di riferimento sia scarsa. Complessivamente, solo il 19% dei datori di lavoro pensa che sia capacità che disponibilità a continuare a lavorare dopo i 65 anni siano elevate. Quanto più i datori di lavoro intervistati ritengono che il personale sia in grado di lavorare dopo i 65 anni, tanto più promuovono tale opzione e dichiarano la loro disponibilità ad assumere persone meno giovani.

Nonostante la carenza di personale specializzato, solo poche imprese promuovono l'occupazione di over 65

Circa la metà dei datori di lavoro intervistati ritiene difficile trovare personale qualificato. Sullo sfondo dell'invecchiamento demografico e dell'ondata di pensionamenti della generazione del baby boom, Swiss Life ha voluto esaminare anche se le imprese colpite dalla carenza di personale specializzato stiano attuando una politica del personale over 55 più attiva rispetto alle altre. «In effetti, i datori di lavoro che lamentano difficoltà di reclutamento favoriscono meno i pensionamenti anticipati. Le stesse imprese, tuttavia, non si impegnano maggiormente a promuovere la continuazione del lavoro oltre l'età di riferimento rispetto a quelle che non hanno difficoltà o hanno solo una difficoltà moderata a trovare personale qualificato», sostiene Myohl. Alla domanda sulle strategie adottate per coprire il fabbisogno di personale specializzato, il 22% dei datori di lavoro intervistati menziona esplicitamente come misura l'«assunzione di personale over 55». È interessante notare, tuttavia, che solo il 13% come misura promuove il lavoro oltre l'età di pensionamento. Le analisi di Swiss Life evidenziano che in questo ambito sussiste un notevole potenziale: già oggi un buon quinto del potenziale di forza lavoro inespresso a livello nazionale è rappresentato dalle persone tra i 55 e i 70 anni.

Dipendenti e datori di lavoro entrambi convinti della scarsa predisposizione dell'altro

Come vanno interpretati questi risultati? La domanda si pone anche alla luce dello studio di Swiss Life pubblicato a giugno 2024, che ha analizzato l'opinione delle persone salariate più prossime alla pensione riguardo al lavoro in età pensionabile. Rispetto all'autunno 2020, i segnali positivi o proattivi a favore del lavoro oltre l'età di riferimento sono leggermente aumentati sia da parte delle persone occupate over 55 sia da parte dei datori di lavoro. Tuttavia, nell'ottica delle e dei dipendenti la disponibilità a continuare a lavorare è spesso legata a condizioni quali ad esempio un orario di lavoro più flessibile. La maggior parte delle persone preferirebbe tuttora andare in pensione prima dei 65 anni. Nella maggioranza delle imprese vi è ora la possibilità di continuare a lavorare anche dopo l'età di pensionamento, ma solo in pochi casi viene promossa attivamente. Ciò probabilmente spiega la percezione reciproca dei due soggetti del mercato del lavoro: secondo il sondaggio di Swiss Life, chi è alle dipendenze di un'impresa percepisce in rari casi un chiaro interesse per l'impiego dopo i 65 anni e viceversa l'impresa percepisce in rari casi un chiaro interesse delle e dei dipendenti a continuare a lavorare. «Tuttavia si può ipotizzare che in

futuro l'aggravarsi della carenza di personale qualificato dovuta a motivi demografici porti più dinamismo sul mercato del lavoro over 55 e soprattutto over 65, e che questo potenziale di forza lavoro venga sfruttato più attivamente», conclude Christen.

La metodologia

Lo studio si basa su una serie di varie fonti di dati. Sulla base dei panel di AmPuls, GFK e Bilendi, su incarico di Swiss Life, a febbraio 2024 l'istituto di ricerche di mercato ValueQuest ha condotto un sondaggio rappresentativo per la Svizzera tedesca e romanda tra gerenti, membri del comitato di direzione e responsabili del personale. Al sondaggio condotto online hanno partecipato 1054 responsabili delle decisioni in ambito HR che lavorano per un'impresa con almeno quattro dipendenti. Il questionario utilizzato nel sondaggio è stato sviluppato dalle autrici e dagli autori e dalle collaboratrici e dai collaboratori scientifici di Swiss Life e completato da ValueQuest. L'analisi dei dati utilizzata nello studio, l'interpretazione e la redazione sono state effettuate dalle autrici e dagli autori di Swiss Life. Inoltre, per diverse analisi sono stati utilizzati dati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) dell'Ufficio federale di statistica.

Informazioni

Media Relations

Telefono +41 43 284 77 77

media.relations@swisslife.ch

www.swisslife.ch

Seguiteci su LinkedIn

[Swiss Life Svizzera](#)

Ulteriori informazioni

Trovate tutti i comunicati stampa all'indirizzo swisslife.ch/comunicatistampa

Swiss Life

Il gruppo Swiss Life è un primario offerente di soluzioni previdenziali e finanziarie globali a livello europeo. Nei mercati principali Svizzera, Francia e Germania, Swiss Life, tramite i propri agenti nonché vari partner di vendita (broker e banche), offre alla sua clientela privata e aziendale una consulenza completa e individuale e un'ampia gamma di prodotti propri e di partner.

I consulenti di Swiss Life Select, Tecis, Horbach, Proventus e Chase de Vere selezionano sul mercato i prodotti adeguati per i clienti, secondo l'approccio Best Select. Swiss Life Asset Managers offre a investitori istituzionali e privati accesso a soluzioni d'investimento e di gestione patrimoniale. Swiss Life assiste sia gruppi multinazionali, con soluzioni di previdenza a favore del personale, sia clienti privati benestanti, con prodotti di previdenza strutturati.

Swiss Life Holding SA, con sede a Zurigo, trae le sue origini dalla Società svizzera di Assicurazioni generali sulla vita dell'uomo fondata nel 1857. L'azione di Swiss Life Holding SA è quotata allo SIX Swiss Exchange (SLHN). Fanno parte del gruppo Swiss Life anche diverse controllate. Il gruppo dà lavoro a circa 10 000 collaboratori e dispone di una rete di vendita di circa 17 000 consulenti.



[Filmato su Swiss Life](#)

Cautionary statement regarding forward-looking information

This publication contains specific forward-looking statements, e.g. statements including terms like “believe”, “assume”, “expect” or similar expressions. Such forward-looking statements, by their nature, are subject to known and unknown risks, uncertainties and other important factors. These may result in a substantial divergence between the actual results, developments and expectations of Swiss Life and those explicitly or implicitly described in these forward-looking statements. Given these uncertainties, the reader is reminded that these statements are merely projections and should not be overvalued. Neither Swiss Life nor its Members of the Board of Directors, executive managers, managers, employees or external advisors nor any other person associated with Swiss Life or with any other relationship to the company makes any express or implied representation or warranty as to the correctness or completeness of the information contained in this publication. Swiss Life and the abovementioned persons shall not be liable under any circumstances for any direct or indirect loss resulting from the use of this information. Furthermore, Swiss Life undertakes no obligation to publicly update or change any of these forward-looking statements, or to adjust them to reflect new information, future events, developments or similar.