

Dialogo CTA sull'integrazione **«Lavorare – offrire e sfruttare opportunità»**

Bilancio globale 2012-2016

05.10.2016

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 Curaviva 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)

INTRODUZIONE.....	6
1 CAMPO D'AZIONE «INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE»	6
1.1 PRIME INFORMAZIONI DELLO STATO E CONSULENZA AI DATORI DI LAVORO E AI LAVORATORI.....	6
1.2 GESTIONE DELLE DIVERSITÀ CULTURALI E TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI	7
1.3 ATTIVITÀ CONGIUNTE DELLO STATO E DELL'ECONOMIA	8
1.4 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI PADRONALI E SETTORIALI	8
1.5 INTEGRAZIONE E NON DISCRIMINAZIONE NEI CICLI DI FORMAZIONE SETTORIALI.....	9
1.6 CONCLUSIONI RELATIVE AL CAMPO D'AZIONE «INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE» PER IL 2012-2016	10
1.7 IMPEGNO DELLA SOCIETÀ CIVILE.....	11
2 CAMPO D'AZIONE «LINGUA E FORMAZIONE»	12
2.1 CORSI DI LINGUA ORIENTATI ALLA PRATICA.....	12
2.2 PROMOZIONE LINGUISTICA SUL POSTO DI LAVORO	12
2.3 COMPLETAMENTO DEL SISTEMA DI APPRENDIMENTO LINGUISTICO «FIDE».....	13
2.4 «IL TEDESCO SUL CANTIERE».....	14
2.5 «IL FRANCESE E L'ITALIANO SUL CANTIERE».....	15
2.6 «TEDESCO-FRANCESE-ITALIANO» IN ALTRI SETTORI.....	16
2.7 CONCLUSIONI RELATIVE AL CAMPO D'AZIONE «LINGUA E FORMAZIONE» PER IL 2012-2016.....	17
3 CAMPO D'AZIONE «INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DEI RIFUGIATI RICONOSCIUTI E DELLE PERSONE AMMESSE PROVVISORIAMENTE»	18
3.1 INCREMENTO DEL NUMERO DEGLI OCCUPATI.....	18
3.2 MAGGIORE INFORMAZIONE E CONSULENZA PER LE AUTORITÀ E I DATORI DI LAVORO	21
3.3 DOSSIER DI CANDIDATURA CONFORMI ALLE ESIGENZE SETTORIALI	21
3.4 SENSIBILIZZAZIONE DEI DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI	22
3.5 PROGETTI PILOTA.....	23
3.6 CONCLUSIONI RELATIVE AL CAMPO D'AZIONE «INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DEI RIFUGIATI RICONOSCIUTI E DELLE PERSONE AMMESSE PROVVISORIAMENTE» PER IL 2012-2016	25
4 BILANCIO GLOBALE 2012 - 2016.....	26

Panoramica del conseguimento degli obiettivi

Campo d'azione «Informazione e sensibilizzazione»

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.

Bilancio globale 2012-2016: complessivamente l'obiettivo è stato raggiunto. Nel quadro dei programmi d'integrazione cantonali 2018-2021 i Cantoni amplieranno o potenzieranno le loro offerte in funzione del fabbisogno.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto. Diversi Cantoni intendono integrare la collaborazione con organizzazioni del mondo del lavoro nei programmi d'integrazione cantonale (PIC) 2018-2021. In questo modo il dialogo sull'integrazione CTA esercita una presa maggiore a livello regionale.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto. Occorre garantire che i media delle associazioni nazionali abordino anche in futuro temi inerenti all'integrazione.

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.

Bilancio complessivo 2012-2016: l'obiettivo non è stato raggiunto.

Campo d'azione «Lingua e formazione»

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto. I corsi di lingua orientati alla pratica sono proseguiti nel quadro dei programmi d'integrazione cantonali 2018-2021 (PIC).

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).

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto. I partner del dialogo proseguiranno il lavoro di sensibilizzazione.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto. Lo sviluppo del sistema di apprendimento linguistico «fide» è stato completato; il sistema è utilizzato dai partner del dialogo statali e privati.

«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).

Bilancio globale 2012-2016: con circa 250 corsi in tutta la Svizzera tedesca, l'obiettivo per il 2016 è stato largamente superato.

«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 italoфона siano tenuti corsi di lingua basati sullo stesso principio. A tale scopo, la SEM stabilisce gli obiettivi di apprendimento «fide» per il francese e l'italiano entro la fine del 2013.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto nei Cantoni Giura e Friburgo, non invece nei Cantoni Ginevra, Neuchâtel, Vaud e Vallese.

«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, la SEM stabilisce i relativi obiettivi di apprendimento («fide»).

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto. Nel ramo alberghiero e della ristorazione sono svolti corsi di lingua analogamente al modello «Il tedesco sul cantiere». Anche nel settore delle pulizie e delle cure sono svolti in tutta la Svizzera corsi di lingua orientati alla professione.

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

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto alla fine del 2015 con un aumento di 2186 occupati tra i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente.

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 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).

Bilancio globale 2012-2016: 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 consolidano e ampliano i propri servizi di informazione e consulenza destinati agli organismi statali e ai datori di lavoro. Continueranno a farlo anche nel quadro dei PIC 2018-2021.

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.

Bilancio globale 2012-2016: in occasione dell'incontro tecnico del 18 novembre 2014, i partecipanti al dialogo hanno deciso, per motivi di economia del lavoro, di rinunciare in un primo tempo a questo obiettivo. Esso è ora applicato nel quadro di un mandato della SEM all'associazione mantello Inserimento Svizzera, con il concorso di diverse associazioni economiche coinvolte nel dialogo.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto, tuttavia è stato fatto troppo poco per sensibilizzare in modo mirato l'amministrazione ai tre livelli politici nella sua veste di datore di lavoro.

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.

Bilancio globale 2012-2014: l'obiettivo è stato raggiunto, soprattutto a livello cantonale. Si è rinunciato a realizzare progetti specifici destinati alle donne.

Introduzione

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».

1 Campo d'azione «Informazione e sensibilizzazione»

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 predispone 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 globale (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.

Bilancio globale 2012-2016: complessivamente l'obiettivo è stato raggiunto. Nel quadro dei programmi d'integrazione cantonali 2018-2021 i Cantoni amplieranno o potenzieranno le loro offerte in funzione del fabbisogno.

Offerte per i lavoratori: dal 2012, quasi tutti i Cantoni e le grandi città come anche molti Comuni hanno introdotto la prima informazione ai nuovi arrivati. In molti casi la consulenza ai lavoratori viene fornita nel quadro della prima informazione, sia durante il colloquio di benvenuto, sia in occasione di una consulenza individuale nel quadro di manifestazioni di benvenuto.

In molte località vi sono inoltre offerte concrete di sostegno nella ricerca di un impiego, nel riconoscimento dei diplomi esteri e, sebbene un po' meno sovente, nel conseguire un diploma di formazione professionale per adulti o una qualifica professionale di base.

Offerte per i datori di lavoro: le offerte di informazione e consulenza destinate ai datori di lavoro sono nettamente aumentate nel periodo 2012-2016. Spesso si tratta di informazioni, liste di controllo e raccomandazioni su temi molto disparati quali corsi di lingua, diversità culturale in azienda o permessi di soggiorno e di lavoro, che i Servizi specializzati in materia d'integrazione mettono a disposizione sui loro siti web. Talvolta, per rendere attenti i datori lavoro all'importanza dell'integrazione sul mercato del lavoro è fatto ricorso a newsletter o bollettini di altri servizi cantonali (URC, Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro, ecc.). Inoltre, i datori di lavoro che impiegano rifugiati riconosciuti o persone ammesse provvisoriamente beneficiano di un sostegno e di un accompagnamento mirati.

1.2 Gestione delle diversità culturali e tutela contro le discriminazioni

Con i Programmi d'integrazione cantonali 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.

- 1) Popolazione: numerosi Cantoni e Comuni organizzano regolarmente manifestazioni, incontri, settimane d'azione e campagne per sensibilizzare Svizzeri e stranieri in merito alla convivenza tra culture diverse e alla tutela contro le discriminazioni. Quasi tutti i Cantoni si sono dotati di sportelli per questioni inerenti alla discriminazione o si sono organizzati a livello regionale.
- 2) Amministrazione pubblica: l'amministrazione pubblica deve confrontarsi con la pluralità culturale e il problema della discriminazione anche in veste di datore di lavoro. In numerosi Cantoni, città e Comuni questi temi sono ormai parte integrante della formazione continua all'interno dell'amministrazione (servizi del personale, URC, AI, aiuto sociale, controllo degli abitanti, ecc.) e in aziende parastatali (ospedali, case di cura). La città di Baden, ad esempio, ha concluso convenzioni di prestazioni con terzi per la formazione continua sul tema della competenza interculturale.
- 3) Economia privata: vari Cantoni mettono a disposizione dei datori di lavoro dell'economia privata offerte mirate sotto forma di informazioni, liste di controllo e raccomandazioni oppure consulenze o training individuali. Le offerte di consulenza individuali nel settore della gestione della diversità destinate alle aziende sono invece molto meno diffuse. Citiamo a titolo di esempio le iniziative «Burst the Bubble» nel Canton Basilea Città e «Multiculturalité en entreprise» nel Canton Neuchâtel. Queste offerte vengono però sollecitate piuttosto di rado. Neuchâtel ha sostituito la propria offerta mediante una giornata di lavoro destinata a quadri, responsabili RU e associazioni settoriali incentrata sull'approccio alla diversità culturale sul posto di lavoro (2015) e nel contesto della candidatura (2016).

Bilancio globale 2012-2016: la promozione di competenze interculturali e la tutela contro la discriminazione sono parte integrante dei programmi d'integrazione cantonali (PIC) 2014-2017 e saranno ulteriormente approfondite grazie ai PIC 2018-2021.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto. Diversi Cantoni intendono integrare la collaborazione con organizzazioni del mondo del lavoro nei programmi d'integrazione cantonale (PIC) 2018-2021. In questo modo il dialogo sull'integrazione CTA esercita una presa maggiore a livello regionale.

La collaborazione tra Cantoni e associazioni padronali e settoriali è stata intensificata, tra il 2012 e il 2016, assumendo molteplici forme: colloqui sporadici o regolari con associazioni o singole aziende, inviti reciproci alle rispettive assemblee, fiere dei mestieri, manifestazioni informative per datori di lavoro o per migranti. A ciò si aggiungono progetti specifici quali visite guidate per genitori con un background migratorio in occasione di fiere dei mestieri, incontri informativi per lavoratori autonomi con un background migratorio oppure manifestazioni interne di benvenuto destinate ai nuovi arrivati presso le grandi aziende. In alcuni Cantoni i datori di lavoro si associano alla prima informazione della loro manodopera nuovamente giunta dall'estero, distribuendo brochure di benvenuto allestite dall'ente statale e contenenti le informazioni più importanti per i nuovi arrivati.

La collaborazione tra Stato e privati è stata rafforzata in modo particolarmente significativo nel settore dell'integrazione sul mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente. Ciò ha consentito di mettere in atto numerosi progetti pilota congiunti (vedi 3.5).

Le associazioni padronali e in parte anche le associazioni settoriali a livello nazionale hanno sensibilizzato i loro membri alla collaborazione con i servizi cantonali e comunali d'integrazione, incentivandoli ad attivarsi in questo contesto (circolari, conferenze a livello dirigenziale). I riscontri dei Cantoni mostrano tuttavia che l'interesse testimoniato dall'economia per una collaborazione in tema di integrazione varia assai da una regione all'altra e da un settore all'altro. Alcuni Cantoni costatano impulsi tangibili forniti dal dialogo sull'integrazione CTA, altri invece costatano che l'accesso all'economia resta difficoltoso. Ciò vale in particolare a livello delle singole aziende al momento di cercare o intermediare posti di stage, di apprendistato o di lavoro.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto. Occorre garantire che i media delle associazioni nazionali abordino anche in futuro temi inerenti 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.

Di fatto, nel 2013 i temi dell'integrazione non sono stati affatto abordati dai media delle associazioni padronali e settoriali nazionali. Nel 2014 soltanto la «Schweizerische Gewerbezeitung/Journal des arts et métiers» ha trattato il tema in maniera un po' più estesa (progetto di mentorato ACES per migranti ben qualificati, formazione professionale e integrazione). Nel 2015 e nel 2016 hanno trattato diversi temi del dialogo (sfruttare il potenziale della manodopera locale, promozione linguistica sul posto di lavoro, promozione professionale dei collaboratori, formazioni per rifugiati, ecc.). GastroJournal e hotelrevue si sono focalizzati sul potenziale inutilizzato costituito dai rifugiati riconosciuti e dalle persone ammesse provvisoriamente, hanno presentato buone prassi ed esperienze di datori di lavoro e hanno illustrato le possibilità di formazione per questo gruppo target nel settore. I media dell'edilizia hanno riferito in merito ai progetti dell'Unione Svizzera degli Imprenditori-Costruttori, mentre Swisstaffing ha pubblicato un articolo in HR-Today in cui evoca l'importanza della promozione linguistica sul posto di lavoro. Alcuni degli articoli menzionati sono menzionati, con i rispettivi link, nelle newsletter dell'Unione svizzera degli imprenditori, di Allpura e di swisstaffing.

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.

Bilancio complessivo 2012-2016: l'obiettivo non è stato raggiunto.

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 culturale 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. Per ragioni di risorse, tuttavia, la priorità per le attività del 2015-2016 non è potuta essere perseguita ulteriormente. Per gli stessi motivi la direzione di progetto CTA ha dovuto rinunciare a realizzare la priorità per il periodo 2015-2016 a livello statale (almeno due progetti pilota nell'ambito di formazioni per dirigenti e specialisti RU sostenute dallo Stato, allo scopo di dare maggior rilievo ai temi della gestione della diversità, dell'integrazione e della lotta alla discriminazione).

1.6 Conclusioni relative al campo d'azione «Informazione e sensibilizzazione» per il 2012-2016

Dal 2012 la cooperazione tra Stato e privati nel quadro dell'integrazione si è intensificata in maniera tangibile. Essa assume varie forme a seconda della regione e del settore. Al tempo stesso, diversi Cantoni constatano che l'accesso all'economia resta difficoltoso. Gli sforzi delle associazioni economiche coinvolte nel dialogo in vista di motivare le loro associazioni cantonali e locali a collaborare non hanno dato ovunque i medesimi risultati.

Le esperienze maturate sinora indicano i limiti del dialogo sull'integrazione svolto dalla CTA a livello nazionale. Ha, sì, contribuito a una sensibilizzazione generale dei datori di lavoro attraverso i media delle pertinenti associazioni e ha incoraggiato gli scambi tra associazioni padronali e settoriali nazionali – il settore della ristorazione e dell'industria alberghiera, per esempio, si è messo in contatto, per il proprio progetto di corsi di lingua «fide», con la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori per ottenere informazioni riguardo alle esperienze scaturite dall'iniziativa «Il tedesco sul cantiere» (vedi 2.4 e 2.6). Sinora, però, non si è riusciti a ottenere un impatto di una certa portata a livello cantonale o locale.

Un impatto maggiore potrebbe pertanto scaturire da dialoghi sul posto incentrati su singoli temi concreti riferiti alle esigenze locali. Nel settore dell'integrazione sul mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente sono state promosse molte iniziative (vedi 3.5). Restano tuttavia diverse sfide di rilievo anche per quanto concerne l'integrazione di immigrati provenienti dall'area europea. Si pensi ai giovani con un background migratorio, per

i quali la ricerca di un apprendistato non è certo diventata più semplice, al punto da indurre l'Unione delle arti e mestieri del Cantone Basilea Città a dedicare alla tematica il proprio terzo forum per i formatori professionali, tenutosi nel febbraio 2016 («Wie entdeckt man brachliegenden Potenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund?» - Come individuare il potenziale inutilizzato dei giovani con un background migratorio?).

Il modo più efficace di conseguire buone soluzioni è di svilupparle in loco in un approccio di dialogo, parallelamente a un lavoro di sensibilizzazione sul tema nei media nazionali delle associazioni interessate.

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. Partecipano al dialogo sull'integrazione e, 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. Nel 2015 l'ACES ha commissionato lo studio [«Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotenzial»](#) (Meglio sfruttare il potenziale della manodopera locale: ostacoli e ausili). Lo scopo era di individuare i motivi che potrebbero indurre i datori di lavoro a impiegare persone poco qualificate e di età avanzata immigrate o autoctone. I risultati dello studio sono stati diffusi tra i membri dell'USI. Infine, nel 2016 l'ACES ha lanciato una campagna mirata allo scopo di procurare alla manodopera straniera qualificata e laureata un posto di lavoro corrispondente alle qualifiche.

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 della SEM 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 e nel 2015 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»

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 globale (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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto. I corsi di lingua orientati alla pratica sono proseguiti nel quadro dei programmi d'integrazione cantonali 2018-2021 (PIC).

La maggior parte dei Cantoni accresce costantemente l'offerta di corsi di lingua orientati alla pratica. In questo contesto, i Cantoni collaborano con le parti sociali di diversi settori. Spesso sostengono i corsi finanziati dai fondi paritetici. I corsi spaziano dall'edilizia alle cure, passando da lavori domestici, gastronomia, industria alberghiera, vendita e agricoltura.

I servizi specializzati in materia d'integrazione organizzano anche corsi su richiesta di datori di lavoro privati e statali. Non da ultimo, i servizi specializzati hanno ampliato l'informazione sull'importanza della promozione linguistica e sulle loro offerte, proponendola sia nel quadro di manifestazioni di informazione, sia nel quadro di colloqui personali con i datori di lavoro o le associazioni, sia sotto forma di video nelle quali è data la parola alle aziende, le quali spiegano i motivi che le inducono a promuovere l'acquisizione di competenze linguistiche da parte dei loro dipendenti.

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).

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto. I partner del dialogo proseguiranno il lavoro di sensibilizzazione.

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 (circolari, newsletter, pagine internet delle associazioni e dei servizi specializzati in materia d'integrazione). Nel 2016, GastroSuisse ha recapitato il volantino a 20 000 membri. Nel 2015 e nel 2016 diversi media dell'associazione hanno tematizzato l'importanza della promozione linguistica sul posto di lavoro.

I partner del dialogo non intendono fermarsi a queste attività, ma cercare anche il contatto diretto con i datori di lavoro per far capire loro il processo dell'apprendimento linguistico. Dal 2016, le associazioni padronali e settoriali regionali e locali hanno la possibilità di invitare delle relatrici specializzate a esporre il tema in occasione di eventi dell'associazione. In base a esempi concreti, le relatrici illustrano le possibilità a disposizione dei datori di lavoro per promuovere l'acquisizione di competenze linguistiche sul posto di lavoro, illustrano l'utilità per l'azienda di proporre la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di lingua e spiegano cosa ci si può aspettare da questi corsi. Durante la fase pilota 2016-2018, l'offerta è finanziata dalla SEM. La priorità per le attività del 2015-2016 è pertanto realizzata.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto. Lo sviluppo del sistema di apprendimento linguistico «fide» è stato completato; il sistema è utilizzato dai partner del dialogo statali e privati.

Nel 2012 la SEM ha dato l'incarico di elaborare 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 la SEM 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.

Dall'avvio della formazione «fide», alla fine del 2014, il segretariato «fide» ha già rilasciato oltre 130 certificati per «Formatori/Formatrici di lingue nell'ambito dell'integrazione». I moduli formativi «fide» per formatori/formatrici di lingue vengono offerti in istituzioni formative accreditate in tutta la Svizzera. Il segretariato «fide» propone anche una vasta offerta di consulenza, informazione e manifestazioni formative.

Nel 2016, la SEM e i Cantoni svolgono una fase pilota incentrata su una nuova procedura per l'ottenimento del marchio di qualità «fide» per offerte di corsi linguistici. L'organizzatore di corsi di lingue ECAP partecipa alla fase pilota con l'offerta «Il tedesco sul cantiere». I Servizi cantonali

specializzati in materia d'integrazione e la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori sono coinvolti attivamente in questa fase pilota. Dal 2017 la procedura per l'ottenimento del marchio «fide» riconosciuto sarà disponibile per tutti gli organizzatori di corsi di lingua.

L'attestato delle competenze linguistiche «fide» e il passaporto delle lingue¹ sono stati sviluppati e sottoposti con successo a una fase pilota tra il 2014 e il 2016. Allo sviluppo e alla fase pilota hanno partecipato anche i formatori di lingua e i partecipanti ai corsi «Il tedesco sul cantiere» di ECAP Basilea. Nell'analisi del fabbisogno concernente il passaporto delle lingue sono state coinvolte anche le organizzazioni padronali e settoriali. La competenza per l'attuazione concreta degli strumenti «fide» per l'attestazione delle conoscenze linguistiche a partire dal 2017 spetta al segretariato «fide». Le procedure saranno disponibili in tutta la Svizzera a partire dal 2018. La priorità per le attività 2015/2016 è pertanto realizzata.

Non solo i Cantoni ma anche le associazioni economiche coinvolte nel dialogo contribuiscono alla diffusione del sistema di apprendimento linguistico «fide». Il concetto di apprendimento linguistico è infatti stato adottato per il progetto pilota «Il tedesco sul cantiere», promosso dalle parti sociali dell'edilizia principale dal 2012 (cfr. 2.4) nonché per il corso di qualificazione di base «Progresso» e nei corsi di lingua delle parti sociali del ramo alberghiero e della ristorazione dal 2015 (vedi 2.6).

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).

Bilancio globale 2012-2016: con circa 250 corsi in tutta la Svizzera tedesca, l'obiettivo per il 2016 è stato largamente superato.

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.

¹ 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).

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 della SEM, 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 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 ha deciso di prorogare il progetto sino alla fine del 2015. 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.

La valutazione globale del progetto pilota è stata positiva e ha saputo dimostrare il plusvalore raggiunto. Dal 2016 i corsi sono svolti regolarmente.

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 in 11 Cantoni. Nel 2015 e nel 2016 si sono avuti circa 100 corsi l'anno con oltre 600 partecipanti in tutta la Svizzera tedesca. I costi per i collaboratori con contratto di lavoro fisso sono interamente a carico del fondo paritetico del ramo edile. Per gli anni 2012-2016, si attestano a circa 1,3 milioni di franchi. I costi per la manodopera temporanea sono a carico del fondo di formazione «temptraining» delle parti sociali del ramo del lavoro ad interim.

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 italoфона siano tenuti corsi di lingua basati sullo stesso principio. A tale scopo, la SEM stabilisce gli obiettivi di apprendimento «fide» per il francese e l'italiano entro la fine del 2013.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto nei Cantoni Giura e Friburgo, non invece nei Cantoni Ginevra, Neuchâtel, Vaud e Vallese.

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. Diversi membri del fondo paritetico dell'edilizia hanno svolto campagne di persuasione in questi Cantoni, tuttavia senza esito; a tutt'oggi il modello non è stato adottato.

I Cantoni Giura e Friburgo aderiscono invece al fondo paritetico dell'edilizia. Nel 2016 sono stati svolti due corsi in questi due Cantoni.

Dagli accertamenti effettuati dalle parti sociali in Ticino è emerso che nel Cantone non vi è un fabbisogno per il corso «L'italiano sul cantiere».

Le priorità per le attività 2015/2016 riferite al tedesco, al francese e all'italiano sul cantiere sono pertanto realizzate.

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, la SEM stabilisce i relativi obiettivi di apprendimento («fide»).

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto. Nel ramo alberghiero e della ristorazione sono svolti corsi di lingua analogamente al modello «Il tedesco sul cantiere». Anche nel settore delle pulizie e delle cure sono svolti in tutta la Svizzera corsi di lingua orientati alla professione.

Ristorazione e industria alberghiera: 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» (ristorazione e industria alberghiera), rivolti al personale dei settori del servizio, della cucina e dell'economia domestica, e di potenziare l'insegnamento delle lingue. Dal 2015 questa decisione è attuata in tutto il Paese. Il corso di cinque settimane è rivolto a collaboratori non qualificati dei settori del servizio, della cucina e dell'economia domestica. Per beneficiare di un sostegno finanziario, al momento dell'iscrizione a un corso di formazione o formazione continua i collaboratori devono trovarsi obbligatoriamente in un rapporto di lavoro retto dal CCNL del settore alberghiero e della ristorazione. I costi sono coperti in larga misura grazie ai contributi alle spese d'esecuzione del CCNL. A seconda del corso, i datori di lavoro ottengono un'indennità per la perdita di lavoro, che consente loro di sostituire la manodopera assente. La SEM 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.

Nel 2014 la commissione di vigilanza ha deciso di offrire delle lezioni di lingua «fide» inerenti all'ambito della prenotazione a tutti i collaboratori dell'industria alberghiera e della ristorazione, quindi fuori dell'iter didattico «Progresso». Sono applicabili le medesime disposizioni vevolevoli per «Progresso»: i partecipanti il cui rapporto di lavoro è retto dal CCNL hanno diritto alla partecipazione gratuita. Se i corsi si svolgono durante gli orari di lavoro, i datori di lavoro ottengono un'indennità per perdita di lavoro. Nel 2015 sono stati svolti sette corsi nei Cantoni di Berna e Lucerna, nel 2016 sono proposti sei corsi nei Cantoni di Argovia, Basilea-Città, Lucerna e San Gallo. La priorità per le attività 2015/2016 è pertanto realizzata.

Pulizie: dagli accertamenti svolti dalle parti sociali del settore delle pulizie è emerso che non vi è alcun fabbisogno di un progetto pilota secondo il modello «Il tedesco sul cantiere». Le parti sociali finanziano già da tempo corsi di lingua orientati alla professione, garantendo la partecipazione gratuita. L'organizzatrice di corsi ECAP ha sviluppato ad hoc uno strumento didattico proprio; ha altresì partecipato allo sviluppo di «fide» e ne applica l'approccio nei propri corsi. La maggior parte della manodopera del settore lavora a tempo parziale, pertanto non è un problema seguire i corsi parallelamente all'attività lavorativa; non vi è dunque urgenza per un incentivo finanziario a partecipare ai corsi.

Cure: nel quadro del progetto pilota SESAM della Croce Rossa Svizzera (vedi 3.5), i corsi di lingua per i migranti che seguono la formazione CRS-assistente di cura sono impostati con un riferimento più marcato alla prassi. La CRS vaglia inoltre l'eventualità di sviluppare obiettivi di apprendimento «fide» orientati al settore delle cure.

Con l'edilizia principale, la ristorazione e l'industria alberghiera, le pulizie e le cure, i principali settori ad alta percentuale di manodopera straniera partecipano attivamente alla promozione linguistica orientata alla pratica.

2.7 Conclusioni relative al campo d'azione «Lingua e formazione» per il 2012-2016

Nel complesso, i partner del dialogo hanno raggiunto gli obiettivi prefissati per il 2016. Dal 2012, le parti sociali coinvolte nel dialogo hanno profuso grandi sforzi e investito risorse proprie nella promozione linguistica mirata della manodopera straniera. Ciò vale in particolare per il progetto pilota «Il tedesco sul cantiere»; qui gli obiettivi sono stati addirittura superati e di molto. Il progetto ha riscontrato da subito una forte eco mediatica, il che ha contribuito a sensibilizzare il pubblico circa l'importanza della promozione della lingua sul posto di lavoro e a mostrare come i datori di lavoro abbiano e assumano una propria co-responsabilità in materia.

Il campo d'azione «Lingua e formazione» si è focalizzato da subito sulla promozione linguistica. In occasione dell'incontro del 25 gennaio 2015 dedicato al bilancio intermedio, i partner del dialogo hanno elaborato una dichiarazione congiunta in cui formulano la loro intenzione di promuovere la formazione professionale di base degli adulti – ed espressamente anche degli adulti con un background migratorio. La dichiarazione non formulava obiettivi o progetti concreti.

La SEFRI e le autorità cantonali preposte alla formazione professionale portano avanti la loro attività in questo settore, collaborando da vicino con le associazioni padronali e settoriali. Alcuni Cantoni propongono offerte per adulti desiderosi di acquisire un certificato professionale. Citiamo a titolo di esempio la formazione per polimeccanico messa in campo a Soletta grazie alla collaborazione di promotori statali e privati; il progetto pilota «Enter» nel Cantone Basilea-Città, che prevede un accompagnamento e un sostegno, nell'acquisizione di un certificato professionale, a beneficiari dell'aiuto sociale di età compresa tra i 25 e i 40 anni; il progetto di Unia nel Canton Vaud, che aiuta donne migranti ad acquisire una formazione professionale di base nel settore delle pulizie. Non da ultimo, nel 2016 il Canton Berna ha lanciato un progetto pilota, in collaborazione con la fondazione Stanley Thomas Johnson, che consente agli adulti di oltre 25 anni di età di svolgere una formazione professionale.

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

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 globale (capitoli 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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato raggiunto alla fine del 2015 con un aumento di 2186 occupati tra i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente.²

In cifre assolute, l'obiettivo del dialogo è stato raggiunto alla fine del 2015. Questo risultato, di per sé positivo, è tuttavia relativizzato dal fatto che tra il 2011 e il 2015 le cifre riguardanti il settore dell'asilo in Svizzera sono aumentate di molto. Visto così, il tasso di occupazione resta a livelli bassi o registra addirittura un calo, giacché tra il 2014 e il 2015 la proporzione di persone da poco stabilitesi in Svizzera e quindi non ancora ben integrate da un punto di vista linguistico e professionale è fortemente aumentata.

Rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente	2011	2012	2013	2014	2015
Totale abili al lavoro (18-64 anni)	21'845	21'335	20'321	27'496	34'607
Totale attivi	7'003	7'104	6'610	7'696	9'189
Aumento attività lucrativa in cifre assolute 2011-2015		101	-393	693	2'186
Tasso di occupazione medio	32.1%	33.3%	32.5%	28.0%	26.6%

Rifugiati riconosciuti (permesso B): tra la fine del 2011 e la fine del 2015, il numero di rifugiati riconosciuti (permesso B) abili al lavoro in Svizzera è quasi raddoppiato. Nel medesimo periodo anche il numero di persone attive titolari di un permesso B è addirittura più che raddoppiato, passando da 1257 a 2750 (+1493). Parallelamente, il tasso di occupazione è salito dal 19,3% al 21,3%. Ciò significa che, sebbene il mercato del lavoro abbia saputo concretizzare l'aumento

² Sono presi in considerazione unicamente i titolari di un permesso B o F registrati nel Sistema d'informazione centrale sulla migrazione SIMIC, che serve a trattare i dati personali del settore degli stranieri e dell'asilo. Si tratta di persone che sono in possesso di un permesso B da al massimo cinque anni e di persone che sono in possesso di un permesso F da al massimo sette anni. Oltre tali termini, la competenza per queste persone passa ai Cantoni, ovvero ai Comuni e la loro attività lucrativa non è più registrata a livello federale. I Cantoni non dispongono di statistiche sistematiche sul tasso d'occupazione del gruppo target.

perseguito (più posti di lavoro per più rifugiati), il tasso di occupazione dei rifugiati riconosciuti resta a livelli bassi proprio per i motivi sopra indicati.

B (rifugiati riconosciuti)	2011	2012	2013	2014	2015
abili al lavoro (18-65 anni)	6'503	6'430	5'461	8'729	12'896
attivi	1'257	1'343	855	1'702	2'750
Tasso di occupazione	19.3%	20.9%	15.7%	19.5%	21.3%
Evoluzione gruppo globale 2011-2015		-1.1%	16.0%	34.2%	98.3%
Evoluzione tasso occupazione 2011-2015		6.8%	-2.0%	35.4%	118.8%

Persone ammesse provvisoriamente (permesso F): qui la situazione è più critica. Il numero assoluto degli attivi è, sì, leggermente aumentato, passando da 5746 a 6429 persone (+693). Tuttavia questo sviluppo non è andato di pari passo con la crescita del gruppo delle persone ammesse provvisoriamente e abili al lavoro, attestatosi al 41,5%: di conseguenza, il tasso di occupazione medio di tutte le persone appartenenti a questo gruppo è sceso dal 37,5% al 29,7%.

F (persone ammesse provvisoriamente)	2011	2012	2013	2014	2015
F abili al lavoro (18-65 anni)	15'342	14'905	14'860	18'767	21'711
F attivi	5'746	5'761	5'755	5'994	6'439
Tasso di occupazione	37.5%	38.7%	38.7%	31.9%	29.7%
Evoluzione gruppo globale 2011-2015		-2.8%	-3.1%	22.3%	41.5%
Evoluzione tasso occupazione 2011-2015		0.3%	0.2%	4.3%	12.1%

Ci vorranno dunque sforzi complementari per mantenere o accrescere il tasso di occupazione medio delle persone rientranti nel settore dell'asilo.³

Rimozione di ostacoli amministrativi e giuridici

Diversi studi hanno dimostrato che gli ostacoli amministrativi e giuridici rappresentano una delle principali cause di insuccesso per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro, giacché dissuadono potenziali datori di lavoro. I partner statali del dialogo si stanno adoperando per rimuovere questi ostacoli. La priorità per il 2015/2016 è dunque stata realizzata.

Messaggio aggiuntivo concernente la modifica della legge sugli stranieri (LStr): il Consiglio federale propone l'abolizione del contributo speciale per le persone ammesse provvisoriamente (permesso F) e i richiedenti l'asilo (permesso N). Propone inoltre di sostituire l'obbligo del permesso di lavoro mediante un obbligo di notifica. In sede di consultazione i Cantoni hanno sostenuto espressamente queste proposte. Il Consiglio nazionale ha approvato questa revisione il 14 settembre 2014.

³ Il tasso di occupazione medio non può essere incrementato in maniera significativa, giacché con l'ammissione di sempre nuovi stranieri, confrontati con le ben note difficoltà iniziali (scarse opportunità di accedere al mercato del lavoro, ovvero a un'occupazione), il tasso di occupazione è per così dire costantemente spinto verso il basso.

Ottimizzazione della procedura per il permesso: 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 la SEM, 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 la SEM, tra l'altro riguardo alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure per i permessi di lavoro, all'introduzione di criteri uniformi per gli stage nel mercato del lavoro primario e all'informazione mirata dei datori di lavoro. Le eventuali modifiche a livello legislativo richiedono tempo, pertanto la SEM sta formulando, sulla base del rapporto AUSL/ASM, raccomandazioni applicabili a breve termine.

Stage nel mercato del lavoro primario: per i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente è difficile accedere al mercato del lavoro. Grazie a stage nell'economia, queste persone ottengono la possibilità di maturare prime esperienze sul mercato del lavoro svizzero e di conoscere il mondo del lavoro. Per agevolare la creazione di posti di stage occorreranno condizioni generali chiare (obiettivi e durata dello stage, salario, ecc.). Nel 2016 gli uffici competenti a livello federale e cantonale hanno avviato un pertinente dialogo con le parti sociali.

Riesame dello statuto delle persone ammesse provvisoriamente (permesso F): lo statuto di persona ammessa provvisoriamente ostacola l'integrazione nel mondo del lavoro. Numerosi datori di lavoro potenziali ignorano che sul mercato del lavoro queste persone – come anche i rifugiati riconosciuti – sono considerate manodopera locale e sono autorizzate a lavorare. Alcuni datori di lavoro temono che una persona ammessa provvisoriamente possa essere rimpatriata inaspettatamente e repentinamente, il che li spinge a ritenere che non valga la pena assumere queste persone come forza lavoro o come apprendisti. In realtà, oltre il 90% delle persone ammesse provvisoriamente soggiorna in Svizzera per diversi anni. In adempimento del postulato 14.3008 della Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale, il DFGP sta redigendo un rapporto in cui sono vagliate diverse varianti per una revisione dello statuto di persona ammessa provvisoriamente, come anche per lo statuto di persona bisognosa di protezione (permesso S). Il rapporto sarà presentato entro la fine del 2016.

Buone pratiche per l'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente

Gli specialisti curano un fitto scambio a livello tecnico sul tema: sia i delegati e le delegate all'integrazione sia i coordinatori e le coordinatrici in materia d'asilo di tutti i Cantoni si sono confrontati intensamente con la tematica in occasione dei loro convegni del 2015 e del 2016, discutendo le sfide, analizzando modelli concreti osservati nella prassi e scambiandosi esperienze in merito ad assetti, aiuti, strumenti e misure concrete. Le conclusioni di queste manifestazioni confluiranno nella predisposizione dei programmi d'integrazione cantonali 2018-21.

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 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).

Bilancio globale 2012-2016: 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 consolidano e ampliano i propri servizi di informazione e consulenza destinati agli organismi statali e ai datori di lavoro. Continueranno a farlo anche nel quadro dei PIC 2018-2021.

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 (stage, 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. Intendono inoltre facilitare l'accesso al mercato del lavoro tramite specifiche misure che discutono all'interno delle loro strutture intercantonali (vedi 3.1). Adottano anche iniziative individuali per rimuovere gli ostacoli, ad esempio abolendo gli emolumenti per il permesso di lavoro o semplificando la procedura per l'ottenimento del permesso.

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.

Bilancio globale 2012-2016: in occasione dell'incontro tecnico del 18 novembre 2014, i partecipanti al dialogo hanno deciso, per motivi di economia del lavoro, di rinunciare in un primo tempo a questo obiettivo. Esso è ora applicato nel quadro di un mandato della SEM all'associazione mantello Inserimento Svizzera, con il concorso di diverse associazioni economiche coinvolte nel dialogo.

I partner del dialogo hanno rinunciato a proseguire i lavori giacché la creazione di dossier di candidatura adeguati è molto impegnativa. La SEM ha tuttavia integrato questo obiettivo in un mandato affidato a Inserimento Svizzera. L'idea è di mettere a disposizione degli organizzatori di programmi d'integrazione nel mercato del lavoro strumenti adeguati per l'accertamento dei potenziali e la documentazione e descrizione delle competenze. Inserimento Svizzera, in collaborazione con responsabili RU, ovvero rappresentanti di associazioni settoriali, sta elaborando pertinenti ausili AIS per aiutare le persone ammesse provvisoriamente e i rifugiati riconosciuti a comporre un loro dossier di candidatura efficace.

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.

Bilancio globale 2012-2016: l'obiettivo è stato perlopiù raggiunto, tuttavia è stato fatto troppo poco per sensibilizzare in modo mirato l'amministrazione ai tre livelli politici nella sua veste di datore di lavoro.

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 3.1), e dall'altra la disponibilità dei datori di lavoro a prendere in considerazione queste categorie per stage, tirocini o impieghi fissi è limitata rispetto al bisogno, sebbene negli ultimi due anni sia leggermente aumentata (vedi 3.1. e 3.5). Ciò 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.

Negli ultimi anni le associazioni padronali e settoriali a livello nazionale hanno contribuito a colmare questa lacuna. Hanno informato i rispettivi media con una frequenza nettamente maggiore, rispetto a quanto fatto prima del 2012, in merito alle condizioni di assunzione e alle buone pratiche o buone esperienze dei datori di lavoro (vedi 1.4). Un ulteriore fattore che contribuisce alla sensibilizzazione delle aziende è il fatto che diverse associazioni partecipano attualmente all'attuazione di progetti pilota. Queste associazioni hanno motivato i propri membri cantonali a collaborare con le autorità sul posto. L'Unione svizzera degli imprenditori e l'Unione sindacale svizzera hanno sensibilizzato i propri membri a scadenza regolare, per scritto e oralmente, ad esempio nel quadro di gruppi di lavoro e gruppi di scambio, commissioni o conferenze a livello di conduzione. Nel 2016, hanno invitato la SEM a partecipare a questo tipo di eventi allo scopo di informare i partecipanti in merito al pretirocinio d'integrazione per rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente. In linea di massima, la priorità definita per le attività 2015/2016 è pertanto stata realizzata.

A livello statale, invece, non è stato fatto molto per sensibilizzare l'amministrazione alla possibilità di impiegare a titolo permanente o in veste di apprendisti dei rifugiati riconosciuti o delle persone ammesse provvisoriamente. Si osservano alcune iniziative isolate, come per esempio l'appello della città di Baden, lanciato nel 2016 alle divisioni dell'amministrazione cittadina, a creare o segnalare pertinenti posti di lavoro o apprendistato. Anche la città di Lucerna sta vagliando la possibilità di creare alcuni posti di apprendistato o di primo impiego.

A fronte dell'aumento del numero di richiedenti l'asilo occorrerà urgentemente che datori di lavoro privati o statali considerino espressamente la possibilità di assumere alle loro dipendenze dei rifugiati riconosciuti o delle persone ammesse provvisoriamente. Qui lo Stato ha un importante ruolo di precursore da svolgere, per motivare altri datori di lavoro a imitare il suo esempio.

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.

Bilancio globale 2012-2014: l'obiettivo è stato raggiunto, soprattutto a livello cantonale. Si è rinunciato a realizzare progetti specifici destinati alle donne.

Non è stato svolto nessun progetto pilota congiunto a livello nazionale. I colloqui preliminari con Swisstaffing e le esperienze maturate sinora nel quadro del progetto pilota dell'Unione svizzera dei contadini (USC) hanno evidenziato i limiti di un progetto su scala nazionale: l'attuazione di un simile progetto sarebbe complessa giacché presupporrebbe il coinvolgimento di una serie di partner nei vari Cantoni. Ciò significherebbe per tutti i partner coinvolti, statali come privati, un ingentissimo onere in termini di coordinamento. Lo stesso dicasi per progetti realizzati a livello di regione linguistica, come emerso dal progetto pilota del settore delle pulizie. Si sono invece avuti numerosi progetti congiunti a livello cantonale (vedi più avanti).

Per il progetto pilota nazionale «Pretirocinio d'integrazione» per rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente, deciso dal Consiglio federale alla fine del 2015 nel quadro delle misure di accompagnamento all'attuazione dell'iniziativa sull'immigrazione di massa, si è pertanto deciso di procedere in due fasi: i colloqui di accertamento, con definizione dei parametri, sono stati svolti nel 2016 con le associazioni padronali e settoriali a livello nazionale. La pianificazione dettagliata e l'attuazione delle formazioni orientate verso un campo professionale seguiranno nel 2017 nel quadro di una collaborazione tra attori statali e privati a livello cantonale. L'intero progetto verte su una formazione orientata verso un campo professionale, di norma della durata di un anno (insegnamento specifico e linguistico, norme e usi del mercato del lavoro svizzero) e che prepari a una formazione professionale successiva (CFP o AFC).

Si è rinunciato a realizzare progetti specifici destinati alle donne. I partner del progetto erano dell'idea che la priorità non andasse ad aspetti gender, bensì alla motivazione dei partecipanti al progetto.

I progetti pilota si suddividono in due gruppi. La SEM ha discusso alcuni progetti individuali con partner a livello nazionale o di regione linguistica; in fase di attuazione, la SEM garantisce il coordinamento con i Cantoni. I restanti progetti vengono discussi, sviluppati e attuati sin da principio a livello cantonale.

Progetti pilota a livello nazionale o di regione linguistica

Progetto pilota Pulizie: la commissione paritetica del settore dei servizi di pulizia della Svizzera tedesca (associazione mantello Allpura, sindacati Unia e Syna) ha avviato il proprio progetto pilota nel settembre 2016: rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente beneficiano di una formazione di base della durata di tre mesi che abbraccia uno stage e una formazione teorica nonché corsi di lingua svolti parallelamente (in ragione di un giorno e mezzo a settimana). Lo scopo è che, una volta portata a termine la formazione di base, le aziende di tirocinio assumano i partecipanti a titolo permanente. I corsi tecnici e linguistici sono interamente a carico del fondo paritetico. I quasi venti partecipanti e i relativi posti di stage si trovano nei Cantoni Argovia, Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Soletta e Zurigo.

Progetto pilota CRS: la Croce Rossa Svizzera (CRS) ha avviato nel 2015 un progetto, sostenuto dalla SEM, nel quadro dei corsi CRS-assistente di cura. Le offerte di sostegno delle associazioni cantonali della CRS in essere, destinate agli apprendenti con background migratorio, sono ulteriormente sviluppate e moltiplicate. Si pensi in particolare ai corsi di lingua orientati alla professione, all'insegnamento di tecniche di apprendimento, a un tutoring o un mentorato durante i corsi o nella ricerca di un posto una volta ultimati i corsi. Lo scopo è di integrare nel mercato del lavoro i migranti residenti nel nostro Paese, in particolare i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente. Le donne hanno risposto numerose: la maggior parte dei partecipanti ai corsi sono donne. Il partner del dialogo Curaviva, associazione mantello delle case di cura e di riposo della Svizzera, ha informato i propri membri cantonali in merito al progetto, invitandoli a sostenerlo. La priorità per le attività del 2015/2016 è stata realizzata.

Progetto pilota Swissstaffing: per i motivi suindicati, dopo intensi colloqui e accertamenti svolti nel 2016, Swissstaffing e la SEM hanno deciso di rinunciare a svolgere un progetto pilota nazionale.

Progetti pilota a livello cantonale

Tutti i Cantoni attuano misure o programmi per promuovere l'integrazione sul mercato del lavoro di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente. In questo contesto, i Cantoni collaborano con le aziende. I Cantoni hanno inoltre avviato diversi progetti pilota impostati sin dall'inizio in collaborazione con associazioni settoriali o singole aziende. La priorità per le attività del 2015/2016 è stata realizzata.

Le brevi descrizioni qui di seguito si riferiscono unicamente a progetti pilota sviluppati dai Cantoni dal 2015 in collaborazione con l'economia. I progetti pilota avviati prima del 2015 figurano nel bilancio intermedio 2013-2014.

Canton Argovia: nel 2016 il Cantone ha sviluppato, in collaborazione con alcune aziende dell'edilizia, degli stage con accompagnamento scolastico in **preparazione a una formazione professionale nel ramo edile**.

Canton Berna: nel 2015 il Cantone ha avviato ben tre progetti pilota in collaborazione con l'economia. Uno di essi è il **corso specialistico edilizia**, della durata di un anno, realizzato in collaborazione con la Società cantonale degli impresari-costruttori (3 classi). Un altro progetto pilota, svolto in collaborazione con l'Associazione cantonale dei maestri falegnami (2 classi), offre una formazione di due anni alla professione di **falegname (CFP)**. Infine, il Cantone ha avviato un progetto pilota speciale, intitolato «**Social Impact Bonds**», sviluppato in collaborazione con l'iniziativa imprenditoriale «Fokus Bern» e realizzato dalla Caritas. L'economia pre-finanzia l'offerta, comprendente un *assessment*, il collocamento in un'azienda confacente e l'accompagnamento durante il periodo d'introduzione. In caso di superamento degli obiettivi in termini di integrazione, il Cantone versa agli investitori privati e alla Caritas un bonus sotto forma di interessi; il Cantone stesso approfitta della diminuzione delle uscite per l'aiuto sociale, giacché i partecipanti hanno un posto fisso. Se invece gli obiettivi non sono raggiunti, non sono versati interessi. Gli investitori privati e Caritas devono pertanto accettare l'eventualità di una perdita di capitale.

Canton Glarona: in collaborazione con l'Unione cantonale delle arti e mestieri, nel 2016 è stato messo a punto il **programma di introduzione alle professioni**. Lo scopo è di offrire ai rifugiati ammessi provvisoriamente di età tra i 18 e i 25 anni di seguire una formazione di un anno con certificato di competenza. La formazione e il certificato abilitano a svolgere un lavoro ausiliario

qualificato o costituiscono la base per un ulteriore certificato federale di formazione pratica (apprendistato di due anni).

Cantoni Neuchâtel, Lucerna e Zugo: nel 2016 i Cantoni di Lucerna e Zugo hanno avviato, in collaborazione con le rispettive Unioni cantonali dei contadini, due progetti pilota per l'integrazione lavorativa nell'**agricoltura**. I progetti pilota si ispirano grandemente al progetto pilota nazionale dell'Unione svizzera dei contadini (USC), sostenuto dalla SEM: impieghi lavorativi della durata di 3-12 mesi, salario inferiore durante il primo mese d'impiego in quanto i partecipanti devono dapprima essere introdotti alla nuova attività, in seguito salario minimo in uso nel settore. I Cantoni hanno fatto tesoro delle esperienze maturate dalla SEM durante il primo anno di progetto: i partecipanti vengono preparati anticipatamente al loro impiego lavorativo e durante lo stesso continuano a frequentare un corso di tedesco.

Il Canton Neuchâtel ha svolto, nell'autunno 2015, un progetto pilota molto più breve, ossia della durata di sei settimane, sviluppato in collaborazione con l'Unione cantonale dei contadini. Le condizioni di partecipazione al progetto sono state rivedute nel 2016 a fronte dell'impossibilità di collocare i partecipanti del 2016 presso aziende agricole per un nuovo anno di progetto.

Soletta: il Cantone e il **settore logistico** hanno concepito nel 2016 una formazione professionale preliminare che prepara i partecipanti a un apprendistato.

Zurigo: il Cantone e la società di logistica Planzer hanno sviluppato un **pretirocinio d'integrazione Logistica** della durata di un anno, che ha preso il via nell'estate 2016. Durante 3-4 giorni a settimana, i partecipanti acquisiscono *on the job* conoscenze di base pratiche nella professione; la formazione teorica, svolta parallelamente, comprende un insegnamento tecnico sulla professione, corsi di tedesco, l'acquisizione delle competenze di base, lezioni di matematica nonché un addestramento in vista della ricerca di un impiego e della candidatura. In questo modo i partecipanti vengono preparati a un apprendistato e possono essere immediatamente operativi in seno a un'azienda del settore logistico.

Contemporaneamente ha preso il via la formazione della durata di un anno «**RIESCO edilizia**», nata dalla collaborazione con Hotel&Gastro formation e con la Società degli impresari-costruttori della Svizzera orientale. Hotel&Gastro formation⁴ si basa su un'esperienza ormai decennale con RIESCO nel settore della ristorazione e dell'industria alberghiera (servizio, cucina, economia domestica), nonché con RIESCO tecnica automobilistica e tecnica edilizia (introdotti nel Canton Zurigo nel 2013). Le formazioni preparano i partecipanti a una formazione professionale di base e a un posto di lavoro.

3.6 Conclusioni relative al campo d'azione «Integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente» per il 2012-2016

I partner del dialogo hanno raggiunto gli obiettivi fissati per il 2016. I partner statali hanno svolto un lavoro preparatorio decisivo in vista della rimozione degli ostacoli all'integrazione e hanno proposto misure migliorative concrete. L'attuazione o meno delle principali misure dipenderà, tra le altre cose, dalle decisioni delle Camere federali (revisione LStr). Le associazioni economiche coinvolte nel dialogo hanno profuso un importante impegno nei progetti pilota e hanno potenziato l'informazione e la sensibilizzazione dei datori di lavoro.

⁴ L'istituzione di formazione e formazione continua gode dell'appoggio dei partner del dialogo GastroSuisse e hotelleriesuisse nonché dell'Unione Hotel&Gastro.

4 Bilancio globale 2012 - 2016

Complessivamente il Dialogo CTA sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità» per il periodo 2012-2016 ha raggiunto il proprio obiettivo primario: la collaborazione tra settore pubblico e privato sulla base di progetti concreti è stata sensibilmente intensificata. Anche gli obiettivi concreti nei tre campi d'azione, formulati al momento dell'avvio, sono stati perlopiù raggiunti.

Nella prima parte dell'estate 2016, la direzione di progetto CTA ha svolto un'indagine presso i partner del dialogo, sollecitando una loro valutazione dei risultati del dialogo CTA. In questo contesto sono stati interpellati, concretamente, le associazioni padronali e settoriali coinvolte nel dialogo, i sindacati, le organizzazioni non governative nonché i delegati cantonali e comunali in materia d'integrazione e i servizi cantonali e comunali specializzati in materia di integrazione. Dall'indagine è emerso che il dialogo ha favorito lo scambio e la sensibilizzazione in tema di integrazione a livello nazionale. I risultati mostrano tuttavia anche i limiti di un dialogo nazionale.

Irraggiamento a livello cantonale e comunale: secondo gli specialisti interpellati, il dialogo funziona bene soprattutto a livello nazionale. Si sono avuti incontri regolari con tutti i partecipanti, a livello sia politico (inizio nell'ottobre 2012, bilancio intermedio nel gennaio 2015) sia operativo (preparazione dell'avvio, bilanci intermedi a fine 2013 e fine 2014, bilancio globale a fine 2016). A ciò si sono aggiunti numerosi contatti bilaterali sul piano tecnico, mantenutesi ravvicinati nell'intero arco dei quattro anni e basati su progetti e attività concreti.

All'avvio del dialogo, nel 2012, i partner erano partiti dal presupposto che il dialogo avviato su scala nazionale sarebbe stato ripreso e sviluppato a livello cantonale e comunale. A livello cantonale, in diversi casi ciò è stato effettivamente il caso: in alcuni Cantoni, Stato ed economia hanno intensificato la loro collaborazione sulla base di progetti concreti. Ciò ha generato, oltre ad offerte di formazione professionale per rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente, anche materiale informativo e liste di controllo per aziende sul tema dell'integrazione, come anche manifestazioni informative congiunte per genitori con un background migratorio sul sistema formativo della Svizzera, ecc. Grazie alla stretta collaborazione con associazioni settoriali e singole aziende è stato possibile sviluppare impieghi di orientamento, stage o addirittura nuovi impieghi nel mercato del lavoro primario.

Salvo in alcune città, non è tuttavia stato possibile trasferire a livello comunale gli intenti del dialogo. I motivi sono, non da ultimo, strutturali: spesso, infatti, i Comuni non hanno un ruolo centrale nel settore di promozione «Integrazione sul mercato del lavoro» dei programmi d'integrazione cantonali (PIC). La maggior parte di loro si impegnano anzitutto nella prima informazione, nella promozione precoce e nell'integrazione sociale. Solo eccezionalmente il contatto con il mondo economico per quanto riguarda i temi connessi all'integrazione è considerato come facente parte dei compiti del Comune. Anche le risorse finanziarie e di personale hanno un ruolo importante. È positivo il fatto che durante l'inchiesta diversi Cantoni abbiano segnalato la loro intenzione di meglio coinvolgere i Comuni nella collaborazione con gli attori dell'economia nel quadro dei PIC 2018-2021. A prescindere dai PIC, i Comuni possono tuttavia mettersi spontaneamente in contatto con PMI locali per sensibilizzarle in merito alla promozione dell'integrazione.

Flusso delle informazioni: sebbene a livello statale, nel quadro dei canali esistenti (p. es. collaborazione interistituzionale a livello federale, convegni dei delegati in materia d'integrazione e delle coordinatrici e dei coordinatori in materia d'asilo) e a livello associativo (p. es. conferenze a livello di dirigenti, circolari), si sia avuta un'informazione costante in merito alle attività del dialogo integrativo, non sempre le informazioni sembrano essere giunte ai servizi cui erano destinate. I partner dell'economia hanno constatato delle lacune per quanto riguarda il livello d'informazione dei Cantoni

in merito al dialogo CTA e alle attività svolte nel suo contesto. Dal canto loro, diversi Cantoni constatano lacune in tema di informazione presso le associazioni settoriali della loro regione.

Sensibilizzazione delle associazioni settoriali cantonali da parte delle associazioni nazionali: singoli specialisti cantonali in materia d'integrazione si sono detti delusi che il dialogo nazionale non abbia concorso ad accrescere la disponibilità delle associazioni a collaborare sul posto. In altri Cantoni, invece, il dialogo ha fatto da apri-porte, agevolando l'accesso alla collaborazione regionale. Grazie all'impegno della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori nel dialogo CTA, diverse società regionali degli impresari-costruttori si sono dichiarate disposte a partecipare a progetti pilota in vista dell'integrazione sul mercato del lavoro di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente.

Progetti integrativi congiunti: l'attuazione di progetti nazionali o a livello di regioni linguistiche incentrati sull'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente si è rivelata assai complessa e onerosa. Il coordinamento tra i vari partner a livello cantonale (delegati in materia d'integrazione, coordinatrici e coordinatori in materia d'asilo, organizzazioni assistenziali, aziende coinvolte) ha posto grosse sfide ai partecipanti, generando un rapporto investimenti-benefici subottimale.

Conclusioni

Queste le conclusioni di carattere generale emerse grazie alle esperienze maturate nel dialogo CTA sull'integrazione 2012-2016 «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità»:

1. Un dialogo su scala nazionale può essere doppiamente riuscito:

da un lato esso si presta in vista di un'informazione reciproca e di uno scambio di esperienze tra Stato e organizzazioni del mondo del lavoro. Lo scopo è che i partecipanti siano informati in merito agli sviluppi e alle pratiche più recenti, discutano nuove idee, facciano rete e costituiscano partenariati strategici.

Dall'altro lato, un dialogo a livello nazionale è anche l'occasione di avviare attività congiunte di informazione e sensibilizzazione su temi inerenti all'integrazione, come per esempio in vista dello sfruttamento del potenziale nazionale in essere, dell'assunzione di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente nonché della promozione linguistica sul posto di lavoro. L'obiettivo è quello di fornire le informazioni necessarie alle aziende, tramite i canali di comunicazione nazionali o a livello di regioni linguistiche delle associazioni, presentando loro esperienze concrete di datori di lavoro, buone pratiche e nuove offerte affinché possano partecipare attivamente alla promozione dell'integrazione.

2. Il dialogo nazionale non può tuttavia sostituire il contatto diretto o la collaborazione con le associazioni padronali e settoriali a livello cantonale e comunale. Spetta ai Cantoni e ai Comuni ricercare una collaborazione con gli attori dell'economia.
3. I progetti concreti di integrazione sul posto di lavoro possono essere avviati a livello nazionale. Tuttavia l'ideazione e l'attuazione devono iscriversi in una dimensione regionale, cantonale o comunale, altrimenti l'onere di coordinamento richiesto è sproporzionatamente elevato per tutte le parti coinvolte. Vi è inoltre il rischio che il progetto non sia concepito in funzione dei bisogni reali dei Cantoni o sia troppo lontano dagli attori sul posto.
4. I progetti di promozione dell'integrazione sul posto di lavoro hanno maggiori opportunità di successo se vi sono coinvolte anche le parti sociali. I progetti pilota delle parti sociali nell'edilizia principale e nel settore delle pulizie della Svizzera tedesca hanno dimostrato quanto si possa

ottenere grazie alla definizione di obiettivi congiunti delle parti sociali e grazie alla disponibilità delle stesse a impiegare risorse finanziarie e di personale proprie.

Prossime fasi

Il presente bilancio globale sarà discusso a livello tecnico il 3 novembre 2016 su invito della CTA, in occasione di un incontro con i partner del dialogo. In quest'ottica occorre abbozzare prime riflessioni in merito alle prossime fasi – non da ultimo in vista della terza conferenza nazionale sull'integrazione del 19 giugno 2017.