



Prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa dopo l'età di riferimento

In sintesi – 1/2024

In molti casi, l'idea classica di una vita lavorativa che termina bruscamente al raggiungimento dell'età di riferimento (ex età di pensionamento) non corrisponde più alla realtà. In Svizzera, un numero sempre maggiore di persone decide liberamente di continuare a lavorare, sia con un impiego a tempo parziale, sia sotto forma di carriera ad arco o cambiando funzione. L'aumento dell'aspettativa di vita e il desiderio di una maggiore libertà di scelta in età avanzata richiedono quindi una ridefinizione del concetto di prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa oltre l'età di riferimento. E noi ve ne spieghiamo i motivi.

Lavorare volontariamente oltre l'età di riferimento è attualmente reso difficile e in alcuni casi addirittura impossibile a causa delle sfavorevoli condizioni quadro. Nel mondo di oggi, la decisione di continuare a lavorare dopo aver raggiunto l'età di riferimento dovrebbe essere una scelta personale e non un obbligo dettato dalla legge. Il quadro giuridico deve essere strutturato in modo tale da soddisfare le esigenze individuali.

In molti casi, la prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa risulta attualmente impossibile o poco attraente, anche ove è espressamente richiesta dalle persone impiegate. Questo si ripercuote in maniera fatale sul mercato del lavoro, che per diverse ragioni presenta già oggi una forte carenza di manodopera: non solo perde la forza lavoro di cui ha urgente bisogno, ma con essa anche l'esperienza professionale e il prezioso know-how, che in molti casi hanno un valore inestimabile. Un adeguamento del quadro giuridico dovrebbe consentire alle persone di rendere la propria

carriera professionale più individuale e flessibile e di utilizzare le proprie competenze per tutto il tempo che lo desiderano.

Due organizzazioni, un obiettivo comune

Pro Senectute Svizzera e l'Unione svizzera degli imprenditori collaborano per promuovere la prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa oltre l'età di riferimento. In sostanza, ciò significa impegnarsi insieme per ridefinire il passaggio dalla vita lavorativa al pensionamento tenendo conto dei cambiamenti della società. Il presente documento delinea le possibili soluzioni per promuovere la libertà di scelta individuale in età avanzata e creare un mercato del lavoro più diversificato in base all'età.

Raccomandazioni

Pro Senectute Svizzera e l'Unione svizzera degli imprenditori ritengono che le seguenti cinque misure siano utili per promuovere la prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa:

1	Aumentare la franchigia AVS per gli over 65
2	Premiare maggiormente la riscossione differita della rendita
3	Ridefinire il concetto di carriera
4	Promuovere l'apprendimento continuo (lifelong learning)
5	Fare regolarmente il punto della situazione

1 Aumentare la franchigia AVS per gli over 65

Per le persone che hanno superato l'età di riferimento, la franchigia AVS riveste un ruolo importante nel valutare se e in che misura continuare a lavorare, in riferimento alla propria situazione personale. Attualmente, la franchigia AVS per gli ultrasessantacinquenni è troppo bassa, il che si riflette anche nei numerosi impieghi part-time con un basso grado di occupazione. Le persone che scelgono di continuare a lavorare devono infatti pagare nuovamente i contributi AVS a partire da un reddito mensile di 1400 franchi. Queste trattative sul salario rendono la scelta di continuare a lavorare meno interessante da un punto di vista finanziario. Per gli ultrasessantacinquenni, la soglia della franchigia dovrebbe quindi essere significativamente più alta o addirittura eliminata del tutto. Sarebbe inoltre opportuno aumentare questa franchigia in generale visto che sono passati oltre due decenni dall'ultima volta che è stata adeguata al caro vita.

2 Premiare maggiormente la riscossione differita della rendita

Al raggiungimento dell'età di riferimento è possibile differire la riscossione della rendita. In tal caso, la persona interessata riceve in cambio un supplemento sulla rendita esistente a partire dal momento in cui percepisce

la rendita AVS. Il differimento della rendita è spesso scelto in combinazione con la prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa. Il supplemento per il differimento della riscossione della rendita costituisce già oggi un incentivo finanziario a favore della prosecuzione volontaria del lavoro in età AVS. Al fine di promuovere maggiormente la suddetta prosecuzione, i supplementi dovrebbero essere ulteriormente aumentati in relazione al periodo di differimento.

3 Ridefinire il concetto di carriera

Le carriere professionali sono ancora spesso intese in un contesto tradizionale: un andamento lineare della carriera e l'uscita improvvisa dalla vita lavorativa al raggiungimento dell'età di riferimento. Questa classica idea di carriera può valere ancora per molti, ma in un ambiente di lavoro in continua evoluzione, questo modello risulta poco flessibile e superato per un numero sempre maggiore di persone. La carriera ad arco offre un'alternativa moderna e contemporanea. L'idea alla base è che le collaboratrici e i collaboratori più anziani riducano il loro grado d'occupazione e rinuncino ad alcune responsabilità manageriali, ma siano disposti a continuare a lavorare più a lungo, idealmente oltre l'età di riferimento. Per le persone più anziane questo modello offre l'opportunità di adattare la propria carriera alle proprie esigenze. La

flessibilità consente di adattare gli orari di lavoro ad altri impegni e contribuisce a ridurre lo stress fisico e mentale. Al tempo stesso, questa forma di occupazione consente alle persone più anziane di svolgere nuove attività, anche in ambito privato, ma continuando a percepire un salario. Questo approccio flessibile riconosce la diversità di interessi e competenze e promuove la versatilità e lo spirito di adattamento, che sono di grande vantaggio in un mondo del lavoro in rapida evoluzione.

4 Promuovere l'apprendimento continuo (lifelong learning)

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione. Le nuove tecnologie, i cambiamenti sociali e le nuove forme di organizzazione all'interno delle aziende portano a mutevoli esigenze nei confronti delle persone che lavorano. Questo cambiamento può essere particolarmente impegnativo per le collaboratrici e i collaboratori più anziani. Ma nel mondo del lavoro è importante riuscire a tenere il passo con gli sviluppi in atto. L'apprendimento continuo (detto anche lifelong learning) svolge un ruolo decisivo in questo contesto. Non solo consente alle persone che lavorano di adattarsi al profilo delle esigenze in continuo mutamento, ma rafforza anche la loro flessibilità e adattabilità generali in vista di cambiamenti futuri. Inoltre, l'apprendimento continuo contribuisce in modo significativo alla soddisfazione sul posto di lavoro e migliora le prospettive professionali.

L'apertura al cambiamento delle persone che lavorano è un prerequisito fondamentale per l'apprendimento continuo. In linea di principio, tuttavia, la responsabilità spetta sia a dipendenti che a datori di lavoro: entrambi devono determinare insieme il potenziale di una possibile formazione continua. I datori di lavoro, da parte loro, devono, ove necessario, motivare le collaboratrici e i collaboratori a seguire corsi di formazione continua e fornire programmi adeguati.

5 Fare regolarmente il punto della situazione

Un'analisi periodica della situazione del momento svolge un ruolo chiave, soprattutto nei rapporti di lavoro con le persone più anziane. Rafforza il rapporto di lavoro e consente a datori di lavoro e dipendenti di parlare apertamente di piani futuri, potenziali di sviluppo, esigenze e aspettative reciproche. Questo scambio periodico è una condizione fondamentale per provare soddisfazione sul lavoro. Anche i colloqui di valutazione periodici sono importanti in vista dell'imminente pensionamento. Un brusco passaggio dalla vita lavorativa alla pensione può essere un cambiamento importante e improvviso per le persone interessate. È possibile preparare nel migliore dei modi questo passaggio alla fase successiva della vita attraverso colloqui periodici, che includono anche la possibilità di proseguire l'attività lavorativa oltre l'età di riferimento.

Maggiori informazioni

Pro Senectute Svizzera:

Alexander Widmer, Responsabile Innovazione e Politica, tel. 044 283 89 67, alexander.widmer@prosenectute.ch

Unione svizzera degli imprenditori:

Stefan Heini, Responsabile del settore Comunicazione, telefono 044 421 17 34, heini@arbeitgeber.ch

Impressum

I policy brief sono contributi di Pro Senectute Svizzera al dibattito pubblico su tematiche rilevanti in materia di politica della vecchiaia, nei quali si illustrano fondamenti scientifici e si formulano raccomandazioni che fungano da spunti di riflessione. Pro Senectute Svizzera s'impegna a usare un linguaggio di genere inclusivo e neutro. Tutti i testi sono privi di forti vincoli di codificazione e di valutazione.

Editrice: Pro Senectute Svizzera, Lavaterstrasse 60, 8027 Zurigo, tel. 044 283 89 89, www.prosenectute.ch/politica, settore Innovazione e Politica, innopol@prosenectute.ch | Unione svizzera degli imprenditori, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurigo, tel. 044 421 17 17, www.arbeitgeber.ch, verband@arbeitgeber.ch | **Redazione:** Stefan Heini, Dr. Simon Wey, Jonas Lehner, Dr. Alexander Widmer, Tatjana Kistler

© Pro Senectute Svizzera e Unione svizzera degli imprenditori, aprile 2024