

FORMiKA, l'unione fa la forza

Attiva dal 30 marzo scorso, con sede a Lugano, Formika è l'associazione delle microimprese. Quelle che, con un numero di collaboratori compreso tra uno e cinque, differiscono per dimensioni ed esigenze dalle Piccole e Medie Imprese (PMI).

Fondata da Petra Rus Caligari e Christine Bucher, l'Associazione vuole essere un punto di riferimento per i microimprenditori che necessitano di un orientamento e di un sostegno. In particolare nella delicata, quanto fondamentale, fase iniziale della fondazione dell'impresa. Formika, insieme ad altre organizzazioni attive nel settore delle microimprese, si sta anche dando da fare per trovare nuove soluzioni per l'accesso al microcredito.

"Spesso le banche non sono interessate alle microimprese. Da una parte queste hanno bisogni limitati, di conseguenza poco redditizi per un istituto di credito. Dall'altro, le banche chiedono comunque delle garanzie, sebbene gli importi richiesti dai microimprenditori siano piccoli", precisa Petra Rus Caligari.

Gli utenti sono uomini e donne, tra i 25 e di 55 anni, che operano in Ticino. Sono raggruppabili in tre categorie, così come definite dalle due fondatrici di Formika:

- gli "ideatori", che hanno un'idea imprenditoriale e vogliono realizzarla
- i "creatori", microimprenditori che hanno già dato vita alla loro impresa e si trovano nei primi tre anni di attività
- i "consolidatori", microimprenditori che, attivi da più di tre anni, dispongono già di una buona esperienza e di una propria clientela.

A seconda della categoria di appartenenza, i microimprenditori possono beneficiare di vari servizi.

Mediante appuntamento, è disponibile, anche per non associati, un servizio di sportello dove richiedere una consulenza per avviare o consolidare un'attività.

I membri possono usufruire anche di una Rete di Professionisti Formika, della quale fanno parte professionisti che offrono consulenze a tariffe agevolate.

Periodicamente sono organizzate delle colazioni, dedicate ogni volta ad un tema diverso, come occasione di incontro e di scambio di opinioni ed

A gentile richiesta

Indennità di maternità

«Per quanto riguarda le indennità di maternità, le nuove disposizioni entrate in vigore lo scorso 1 luglio hanno introdotto la regola delle 14 settimane.

La nostra azienda dispone di un regolamento interno, predisposto nel 2001, che prevede 8 settimane di indennità, in base alla Legge federale sul lavoro (LL) art.35 oltre che alla scala bernese.

Vorremmo sapere se sono 14 oppure 16 le indennità che siamo tenuti a corrispondere ad una dipendente impiegata presso di noi da 10 anni. La scala bernese, in un caso del genere, prevede 4 mesi di stipendio.

Vorremmo inoltre sapere se l'indennità ammonta in ogni caso all'80% del salario percepito.

Attendiamo una sollecita risposta in quanto dobbiamo risolvere al più presto il caso descritto.»



Non bisogna confondere il congedo per maternità con l'inabilità che la gravidanza può provocare.

Con la nuova legge sull'assicurazione maternità è

stata modificata la Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG): dal momento del parto la madre ha infatti diritto all'indennità per perdita di guadagno per 14 settimane (80% del salario assicurato). Tali indennità non vengono quindi pagate dal datore di lavoro ma dalla sua cassa di compensazione.

Volontariamente il datore di lavoro può concedere la differenza del 20% per raggiungere lo stipendio intero.

La scala bernese si applica invece per determinare il salario che il datore di lavoro deve versare al dipendente inabile al lavoro a causa di malattia, infortunio o maternità: non si applica in caso di congedo maternità.

Se un regolamento del datore di lavoro (da intendersi come condizione del contratto di lavoro sottoscritto con la dipendente) prevede il pagamento del salario durante il congedo maternità per un periodo superiore alle 14 settimane, questi sarà tenuto a pagare per il periodo che esula dalla copertura della LIPG.

Costantino Delogu, avvocato

Sull'indennità di maternità: manuale, 3.2.4.4, 3AS 4.5, 8C

Ai lettori

Nell'intento di sviluppare l'opera, riceviamo sempre con grande piacere tutte le indicazioni che, sotto forma di domande, suggerimenti o commenti fin dall'inizio ci arrivano dai lettori. Che incoraggiamo, pertanto, a continuare nella stessa direzione.

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Simona Manzione
Hanno collaborato: Domenico Basile, Costantino Delogu, Andrea Ostinelli
Si ringraziano: Siegfried Alberton, Luca Dattrino, Felix Lutz, Petra Rus Caligari

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
CH-6988 Ponte Tresa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
mail to: simona.manzione@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

informazioni tra microimprenditori. Il prossimo appuntamento è previsto per giovedì 3 novembre.

Mentre sono quattro, in un anno, i seminari organizzati dell'Associazione per approfondire, nel corso di un'intera giornata, un tema d'interesse comune. L'organo d'informazione interattivo dell'Associazione è Giornale FORMiKA, che esce ogni 2 mesi.

Si può diventare soci dell'Associazione Formika pagando una quota annua di 250 franchi. La tariffa di adesione ammonta, invece, a 600 franchi annui per i professionisti che vogliono entrare a far parte della rete di consulenti per prestare attivamente la loro opera.

FORMiKA
L'Associazione dei microimprenditori
Casella postale 69
6943 Vezia
tel +41-091-600 96 62
fax+41-091-600 96 60
email formika@bluewin.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Ottobre 2005

Editoriale

Il futuro del lavoro. Lavoreremo?

Un tema delicato. L'occupazione riveste un ruolo centrale nell'economia e nella politica del decennio in corso. E le previsioni per i prossimi anni non lasciano presagire nulla di buono. Anche in Svizzera, come negli altri paesi sviluppati, si assottiglia il bisogno di lavoratori. Dalla soluzione di questo problema o, meglio, dal contenimento della sua portata, dipendono la qualità di vita di tutti noi e l'efficacia della lotta contro i fattori dell'emarginazione sociale (povertà, salute, crescita dei costi sociali e della dipendenza dall'aiuto pubblico).

Il Ticino non fa eccezione. Anzi, è da sempre tra i Cantoni più toccati dalla disoccupazione, la cui origine va ricercata in un insieme di cause, tra cui spicca la scarsa crescita economica che non consente di rispondere opportunamente alla domanda di lavoro.

Anche i giovani sono riguardati dal fenomeno. Le prime difficoltà arrivano già al momento della ricerca di un posto di tirocinio. Posti che continuano a scarseggiare, nonostante i tentativi fatti a più riprese dalle Istituzioni competenti per invogliare un numero maggiore d'impresie alla formazione di apprendisti. D'altro canto, se è importante aumentare le opportunità di stage, lo è ancor di più individuare o creare una vera prospettiva professionale.

Lo Stato non si sottrae al suo compito e propone una serie di incentivi a favore delle aziende che assumono persone inoccupate o creano posti di lavoro. Tali "misure attive" mirano a ridurre notevolmente i costi aziendali ed a consentire l'assunzione in tempi brevi di manodopera più o meno qualificata.

Un'occasione da non perdere...

Simona Manzione

All'interno:

- **Tirocinio**/Un'opportunità per il datore di lavoro
- **Disoccupazione**/Facilitazioni per le aziende che assumono
- **Indennità di maternità**/Settimane dovute

Il Ticino del giorno dopo, tra vecchi timori e nuove certezze

Intervista a Siegfried Alberton*, di Andrea Ostinelli



Durante la campagna referendaria per il voto sull'estensione della libera circolazione delle persone ai dieci nuovi Stati membri dell'UE sono stati paventati rischi e prospettate opportunità.

L'esito delle urne ha dimostrato ancora una volta la diffidenza dei Ticinesi in materia. Ma qual è la situazione attuale in Ticino?

Come nel resto del Paese, si entra in un regime di misure d'accompagnamento rafforzate. Saranno assunti nuovi ispettori del lavoro; sarà rafforzata la legge sui lavoratori distaccati (in caso di abusi sono previste sanzioni più severe delle attuali); sarà migliorata l'informazione da parte dei datori di lavoro nei confronti dei propri dipendenti relativamente agli elementi essenziali del contratto di lavoro. In caso di abuso sarà semplificata la procedura di conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro. L'estensione ai nuovi Stati membri dell'UE comporta un'apertura controllata a tappe dei mercati del lavoro. In particolare, fino al 2011 vigeranno nei confronti dei "nuovi" lavoratori comunitari la priorità per i lavoratori indigeni, il controllo preventivo delle condizioni salariali e lavorative, nonché i contingenti. Dal 2011 queste norme decadranno e anche per i nuovi Paesi dell'UE saranno applicate le misure d'accompagnamento già attive per gli Stati membri. Dal 2011 al 2014, inoltre, varrà pure la clausola di salvaguardia per la Svizzera in caso di aumento eccessivo dell'immigrazione.

Questo vale dal punto di vista giuridico. Ma, alla luce dei dati statistici ed economici di cui dispone, e della let-

tura incrociata che può darne, le è possibile azzardare delle previsioni per l'immediato futuro?

Nell'immediato futuro, considerate le limitazioni previste per il periodo transitorio, che va dal 2006 al 2011, non sono da attendersi grandi movimenti migratori dai nuovi Stati membri dell'UE. Per quanto concerne gli effetti della libera circolazione delle persone provenienti dai Quindici, i dati raccolti dal primo giugno 2004 a oggi indicano un aumento delle migrazioni verso il Ticino. Il numero complessivo dei frontalieri è aumentato dell'1% ma, in periodi antecedenti la liberalizzazione vera e propria, la crescita è stata anche del 4%. I dati riguardanti le nuove domande di permessi per frontalieri mostrano una stabilizzazione nel primo semestre del 2005: del resto, da sempre il numero di frontalieri è strettamente legato all'andamento congiunturale dell'economia ticinese. Il fenomeno più importante concerne, invece, i lavoratori temporanei fino a novanta giorni lavorativi all'anno.

Si tratta di lavoratori stranieri assunti temporaneamente da un datore di lavoro svizzero, di lavoratori indipendenti e di lavoratori distaccati da imprese estere. Dal primo giugno 2004 al 30 giugno 2005 sono stati notificati circa 8mila lavoratori temporanei. L'edilizia e i servizi di collocamento privati raggruppano più del 50% di tutte le notifiche di temporanei. Rispetto agli altri Cantoni svizzeri, in Ticino spicca la sproporzione di lavoratori distaccati e, ancor di più, di lavoratori indipendenti. Nel primo semestre del 2005 la quota d'indipendenti temporanei attivi sul suolo ticinese era nell'ordine del 17%, a fronte della media svizzera, che s'attestava al 6%.

Tale presenza preoccupa non poco il settore dell'edilizia e i settori meno abituati alla concorrenza estera. È difficile prevedere l'evoluzione futura dei temporanei. Il periodo d'osservazione è troppo corto per

Se l'apprendista diventa un "procacciatore d'affari"

di Domenico Basile*

avanzare ipotesi serie e circostanziate. Questa tipologia di lavoratori potrebbe, in ogni caso, restare importante. Le imprese, in momenti economici incerti e di forte competitività, tendono ad avvalersi anche di lavoratori temporanei, per sfruttarne al meglio la flessibilità. Tornando al mercato del lavoro nel suo complesso, siamo dell'opinione che, se la crescita economica del Cantone Ticino rimarrà bassa, la domanda di lavoro, peraltro già attenuata anche dai progressi della tecnologia, sarà difficilmente molto più importante di quella attualmente soddisfatta.

La "paura" per l'allargamento, manifesta nel voto ticinese, che qualcuno qualifica come ideologico, per qualche economista affonda invece le proprie radici nella particolare situazione economica occupazionale del Cantone, al cui interno il lavoro sarebbe poco protetto. Qual è la sua opinione?

Sono convinto che con le misure di accompagnamento (oggi rafforzate) il lavoro è più protetto rispetto alla situazione antecedente l'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone. Paradossalmente, la liberalizzazione ha portato un maggiore controllo del mercato del lavoro.

Gli stessi ambienti sindacali condividono questa constatazione. Nel rifiutare l'estensione dell'Accordo ai nuovi Stati membri dell'UE, i cittadini ticinesi hanno dimostrato una certa coerenza con la loro posizione nei confronti di tutto quanto ha a che fare con l'avvicinamento all'Europa. Il momento economico difficile, un mercato del lavoro che non sembra ancora riprendersi, senza dimenticare le ristrutturazioni in atto nei settori delle ex regie federali (Posta, telecomunicazioni, trasporto ferroviario, difesa nazionale), che minacciano situazioni di stabilità e sicurezza che sembravano acquisite per sempre, sono oggi fonte d'importanti preoccupazioni. Tutto ciò ha poco a che vedere con gli Accordi bilaterali, che, però, fanno lievitare ulteriormente le paure. Probabilmente sono finiti i tempi in cui i problemi del lavoro toccavano solo una parte della popolazione attiva. Oggi tutti i lavoratori sono confrontati con una maggiore concorrenza e competizione. Ma concorrenza e competitività andrebbero affrontate attraverso strategie di accumulazione di competenze e capacità competitive (investimento nel proprio capitale umano), piuttosto che attraverso comportamenti protezionistici.

* Economista, Resp. Osservatorio mercato del lavoro

Da qualche settimana la "normalità" ha ripreso il suo corso. Le vacanze sono terminate, gli studenti sono ritornati sui banchi di scuola, molti giovani hanno cominciato un tirocinio. Tutto in ordine, sembrerebbe.

Eppure, a ben guardare, così non è. Infatti, a poco più di un mese dalla ripresa post-vacanze, la situazione dei posti di tirocinio resta un po' tesa. I posti scarseggiano, in Ticino come nel resto del paese.

Sebbene diversi Cantoni abbiano aumentato l'offerta, non si riesce più, ormai da un paio di anni, a soddisfare pienamente la domanda.

Oltre a questa criticità quantitativa, ce n'è una, per così dire, qualitativa: spesso sono disponibili posti di tirocinio ma non nei settori maggiormente ambiti.

Se in settori come quello delle costruzioni e

dell'artigianato si stenta a reperire nuove leve, nei settori finanziario, della vendita, delle arti visive e della sanità sono invece i posti di tirocinio a risultare insufficienti. Un caso a sé è rappresentato dal settore commerciale, dove la ormai rituale insufficienza è diventata così normale da passare quasi inosservata. Eppure, in Svizzera, quella dell'impiegato di commercio è sempre stata "la professione per antonomasia", la preferita dai giovani.

A cosa si deve questo scollamento? Qualcuno ne attribuisce la colpa alla riforma del tirocinio commerciale, entrata in vigore nel 2004 dopo una fase "pilota" durata quattro anni. Sembra infatti che la complessità del tirocinio e l'impegno richiesto alle aziende, in termini di tempo ed energie, abbiano scoraggiato diversi datori di lavoro dal formare, o dal continuare a formare, gio-

vani.

Come conseguenza, i pessimisti affermano che fra 3-5 anni avremo una grande lacuna: ci sarà, secondo costoro, una mancanza di giovani nel settore commerciale. Secondo gli ottimisti, invece, grazie ai cambiamenti in corso, qualunque ne sia la causa, il settore commerciale sarà costretto ad attingere dal liceo le nuove leve, facendo così un bel salto di qualità. Non ci resta

che aspettare e vedere cosa succede.

Alle nostre latitudini la situazione è esattamente come nel resto del paese, anche se, stando ai sondaggi, sembra che le aziende della Svizzera Romanda e della Svizzera Italiana siano più disponibili a formare i giovani.

Come si adopera la Confederazione per far sì che il collaudato

"modello duale", un tempo tanto invidiatoci, ritorni agli antichi splendori? Ha deciso innanzitutto di facilitare la parte amministrativa, creando un formulario di assunzione standard, ossia valevole per tutti i Cantoni. Sta inoltre studiando delle misure per motivare le aziende a (ri)assumere giovani tirocinanti. Sembra che, a parità di requisiti e condizioni, le commesse vengano assegnate a quelle aziende che formano giovani. Se ciò fosse, gli apprendisti potrebbero configurarsi come involontari "procacciatori" di affari e quindi un buon investimento.

E se fosse la solita leggenda metropolitana?

*Specialista in HRM, Responsabile del "Talent Development" presso UBS Ticino

Sul tirocinio: manuale, 1.7.3, 2.5.1, 7



Le aziende assumono e creano impieghi, lo Stato dà una mano

di Felix Lutz*

I numeri sembrerebbero rassicuranti. La situazione del mercato del lavoro in Svizzera è ancora tra le migliori nel panorama internazionale. Ciò detto, il tasso nazionale del 3,6%, che diventa 4,5% nella Svizzera Italiana, suscita comunque qualche preoccupazione e, ormai da tempo, determina lo Stato a prendere provvedimenti.

Oltre che con la promozione economica generale a favore delle aziende, lo Stato interviene, sia in ambito federale che a livello cantonale, con una serie di misure a sostegno dell'occupazione.

La Legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) e la Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc) prevedono una serie di **contributi finanziari al datore di lavoro e alle persone disoccupate**, con beneficio indiretto per l'azienda.

• **La creazione di nuovi posti di lavoro** è sostenuta mediante il rimborso degli oneri sociali a carico del datore di lavoro per le persone assunte, per un periodo di due anni.

• **L'assunzione di persone disoccupate** è favorita da una partecipazione al pagamento del salario nel periodo d'introduzione.

• **L'idoneità professionale di un can-**

didato ad un'assunzione può essere verificata da parte dell'azienda mediante un breve stage a carico dell'assicurazione disoccupazione.

• L'azienda ha, inoltre, la possibilità di far capo a **persone disoccupate qualificate che necessitano di un periodo di pratica professionale** o a **persone che possono essere formate in vista di un'assunzione** e che continuano a rimanere al beneficio di prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione durante il periodo di formazione.

• È pure previsto un **contributo alla mobilità** nel caso in cui la persona accetti un impiego lontano dal proprio domicilio e subisce una perdita finanziaria rispetto all'occupazione precedente.

Le caratteristiche principali delle diverse misure che possono interessare le aziende sono descritte nel riquadro in basso.

Ulteriori informazioni possono essere richieste:

• agli **Uffici regionali di collocamento** della Sezione del lavoro, numero verde 0800 765 765,

• all'**Ufficio delle misure attive** (091 820 64 50, dfe-uma@ti.ch), per quel che riguarda l'incentivo all'assunzione e i periodi di pratica professionale.

*Capoufficio, Ufficio delle misure attive

L-rilocc Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati	Costi / Benefici	Durata
Incentivo all'assunzione	Finanziamento degli oneri sociali a carico del datore di lavoro, relativi alla persona assunta (AVS, AI, IPG, AD e LPP).	massimo 24 mesi
Bonus di inserimento in azienda	Finanziamento massimo del 60% del salario lordo.	massimo 6 mesi
Assunzione di disoccupati che hanno esaurito o non hanno diritto ad indennità LADI	Finanziamento massimo del 30% del salario lordo.	massimo 12 mesi
LADI Legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione		
Assegni per un periodo d'introduzione	Partecipazione media del 40% sul salario.	fino a 6 mesi, eccezionalmente 12
Periodo di pratica professionale	Partecipazione del 25% da parte dell'azienda ai costi dell'indennità giornaliera di disoccupazione.	di regola 6 mesi
Stage di formazione	Nessun costo a carico del datore di lavoro.	di regola 3 mesi
Stage d'orientamento e test d'idoneità professionale	Nessun costo a carico del datore di lavoro.	di regola 3 giorni per i test d'idoneità, massimo 3 settimane per gli stage di orientamento

Il domani non è più quello di una volta

di Luca Dattrino*

È un dato da "paso adelante" quello relativo alla disoccupazione in Ticino durante il mese di settembre. Si è registrato un leggero aumento, rispetto ad agosto, delle persone in cerca d'impiego, che non ha influito, tuttavia, sul tasso di disoccupazione. Nel nostro Cantone questo è rimasto invariato, attestandosi al 4,5%. Stessa tendenza in Svizzera, dove è pari al 3,6%.

Il dato in sé andrebbe letto in chiave positiva. Eppure era lecito attendersi una lieve diminuzione della disoccupazione, dovuta soprattutto alla consueta ripresa stagionale del settore dell'edilizia.

Si è assistito ad una leggera diminuzione dei disoccupati di lunga durata. Flessione più percettibile, invece, del numero di senza lavoro che hanno esaurito il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione: 157 contro le 171 di agosto. Per quanto attiene alla disoccupazione giovanile, è stata registrata una riduzione del numero dei senza lavoro con meno di vent'anni, dato tuttavia contro-bilanciato dall'incremento dei disoccupati di età compresa tra i 20 e i 24 anni.

Sotto il profilo delle categorie professionali, i dati relativi alla disoccupazione a settembre confermano l'aumento, peraltro tradizionale, del numero dei senza lavoro nel settore alberghiero e dell'economia domestica. Meno pronosticabile, al contrario, l'incremento di disoccupati nei settori commerciali e della vendita.

La tanto auspicata ripresa economica non si è dunque materializzata nemmeno a settembre, sconsigliando in parte le pur sempre caute previsioni degli analisti, che da mesi teorizzano un rilancio del mercato del lavoro. Il futuro, tuttavia, "non è più quello di una volta", e la ripresa non solo stenta a decollare, ma nemmeno rulla sulla pista di partenza. Una tesi, questa, suffragata anche da un recente rapporto del KOF del Politecnico federale di Zurigo, che prefigura scenari inquietanti sull'evoluzione della disoccupazione in Svizzera, con tassi che nel 2007 supereranno il 4% e che potrebbero far lievitare il numero dei senza lavoro oltre la soglia psicologica delle 200mila unità.

*giornalista e formatore di adulti

Sulla disoccupazione: manuale, 3.3.5, 3AS 5.3, 5.2, 2BIL.24.5