

Zurigo, 25 ottobre 2021

## **Ultra 55enni sempre più integrati nel mercato del lavoro svizzero nonostante la politica del personale delle imprese passiva**

In Svizzera, le persone oltre i 55 anni sono più integrate nel mercato del lavoro rispetto a dieci anni fa nonostante una politica del personale perlopiù passiva delle imprese. Tuttavia, il timore per le conseguenze della perdita del lavoro verso la fine della vita lavorativa è molto diffuso e influenza la discussione sull'innalzamento dell'età di pensionamento. È ciò che emerge dal nuovo studio "Vivere più a lungo, dare lavoro più a lungo?" di Swiss Life.

- Una quota in costante crescita della popolazione svizzera oltre i 55 anni è integrata nel mercato del lavoro: il 73% delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni nel 2020 esercitava un'attività lucrativa, un aumento di sette punti percentuali rispetto al 2010.
- Le persone esercitanti un'attività lucrativa più anziane si sentono per la maggior parte apprezzate, libere di scegliere le proprie condizioni finanziarie e soddisfatte della propria situazione lavorativa.
- Circa il 7% della popolazione di 64/65 anni è stato costretto ad abbandonare la vita professionale a causa di licenziamento o pensionamento anticipato per motivi aziendali tra i 55 anni e l'età di pensionamento ordinaria.
- Tanto più forte è il timore di perdere il lavoro tra le persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni, tanto più forte è la loro avversione nei confronti di un eventuale aumento dell'età di pensionamento.
- Tra i datori di lavoro intervistati oltre il 70% dichiara che in linea di massima assumerebbe persone a partire dai 55 anni in su.
- La maggior parte delle imprese non si oppone al lavoro in età pensionabile, tuttavia non lo promuove e di rado attua una politica attiva del personale over 55.
- Si prevede che nel 2030 il numero di pensionamenti aumenterà di circa il 30% rispetto al 2019. A ciò si aggiunge il rallentamento della crescita della popolazione attiva al di sotto dei 55 anni.
- Di conseguenza, nel prossimo decennio la forza lavoro complessiva dovrebbe aumentare meno della metà rispetto alla media degli ultimi dieci anni.

In uno studio pubblicato alla fine di aprile, Swiss Life ha evidenziato che, di fronte all'aumento della speranza di vita, molte persone attive a partire dai 55 anni sarebbero disposte a lavorare oltre l'età di pensionamento ordinaria. «Se prolungare l'attività lucrativa è la risposta a una vita più lunga, occorre che vi sia anche una domanda di manodopera più anziana da parte delle imprese», afferma Markus Leibundgut, CEO di Swiss Life Svizzera. Nello studio pubblicato oggi, Swiss Life analizza le opportunità e le sfide del mercato del lavoro per gli over 55 in Svizzera nonché la rispettiva politica del personale delle imprese svizzere.

### **I lati positivi e negativi del mercato del lavoro per gli over 55**

Già oggi la grande maggioranza della popolazione tra i 55 e i 64 anni è ben integrata nel mercato del lavoro: il tasso di occupazione, pari al 73%, è elevato rispetto al resto del mondo ed è aumentato di sette punti percentuali nell'ultimo decennio. Questa fascia d'età rappresenta inoltre una parte sempre più importante della forza lavoro complessiva. «Le persone esercitanti un'attività lucrativa più anziane si sentono per la maggior parte apprezzate nell'impresa, godono di piena libertà di scelta finanziaria e sono soddisfatte della propria situazione lavorativa», afferma Andreas Christen, autore dello studio basato sul sondaggio di Swiss Life. Tuttavia, ci sono dei lati negativi. È vero che la probabilità di rimanere disoccupati diminuisce con l'avanzare dell'età, ma se si perde il lavoro, diminuiscono notevolmente le possibilità di ritrovare un lavoro analogo dopo i 50 anni.

### **La paura di perdere il lavoro influenza la discussione sull'età di pensionamento**

Secondo le stime di Swiss Life, tra il 6% e il 7% della popolazione tra i 55 anni e l'età di pensionamento ordinaria è costretto ad abbandonare la vita professionale in seguito a licenziamento o pensionamento anticipato per motivi aziendali. «Questa cifra è troppo esigua per poter parlare di ricorso sistematico al pensionamento forzato delle persone in questa fascia d'età. Tuttavia è abbastanza alta da far loro temere le conseguenze di una perdita del posto di lavoro verso la fine della vita lavorativa», afferma Christen. Solo un quarto della popolazione attiva di età compresa tra i 55 e i 64 anni interpellata da Swiss Life prevede di trovare un lavoro paragonabile in caso di perdita del lavoro. Ciò comporta anche conseguenze politiche: solo il 30% di coloro che temono di perdere il posto di lavoro è piuttosto o chiaramente favorevole all'aumento dell'età pensionabile, mentre tra coloro che reputano il proprio lavoro sicuro la quota raggiunge il 46%. Tanto più insicuro è il proprio posto di lavoro, tanto più ci si oppone all'innalzamento dell'età di pensionamento.

### **Nelle imprese svizzere manca una politica del personale focalizzata sugli over 55**

Oltre il 70% delle circa 740 imprese che hanno partecipato al sondaggio di Swiss Life si dichiara, in linea di massima, disposto ad assumere persone a partire dai 55 anni in su e generalmente non promuove il pensionamento anticipato. Inoltre, la maggioranza di loro afferma che nella loro impresa è possibile continuare a lavorare anche oltre l'età di pensionamento ordinaria. Ciononostante, appena un terzo dei datori di lavoro è disposto ad assumere anche persone

esercitanti un'attività lucrativa in età di pensionamento. E solo un quarto adotta attivamente misure per indurre il personale a continuare a lavorare fino all'età di pensionamento ordinaria oppure oltre. Nonostante la volontà espressa dalla maggioranza di assumere persone di oltre 55 anni, di fatto queste ultime rappresentano solo il 7% di tutte le nuove assunzioni – per una quota del 21% di tutte le persone esercitanti un'attività lucrativa. Ciò in parte è dovuto al fatto che le persone esercitanti un'attività lucrativa nella fascia d'età in questione sono raramente disposte a cambiare posto di lavoro, come risulta dal sondaggio in cui Swiss Life le ha interpellate. Nondimeno, nel complesso lo studio mostra che la maggior parte delle imprese, pur non opponendosi al loro impiego (il più lungo possibile), fa ben poco per promuoverlo attivamente. Le imprese attuano quindi per lo più una politica del personale over 55 passiva.

### **Un'ondata di pensionamenti che cambia il mercato del lavoro**

Circa un'impresa intervistata su tre dichiara di dover far fronte a difficoltà di reclutamento. Questi datori di lavoro, tuttavia, non attuano una politica occupazionale over 55 più attiva rispetto a quella di coloro che non accusano particolari difficoltà nell'assunzione del personale. Inoltre solo una minoranza delle imprese intervistate prevede che nei prossimi anni la penuria di personale specializzato peggiorerà a causa dei pensionamenti. «Alcune imprese sottovalutano l'imminente cambiamento demografico del mercato del lavoro», sostiene l'autore dello studio Christen. Nel 2030 il numero dei pensionamenti dovrebbe aumentare di circa un terzo rispetto al 2019. Già oggi la popolazione attiva cresce quasi solo grazie agli over 55 e nel prossimo decennio dovrebbe aumentare meno della metà rispetto al valore medio relativo all'ultimo decennio. «Di conseguenza, prevediamo che aumenterà la pressione sulle imprese affinché sfruttino ogni potenziale di manodopera, anche quella delle persone di età superiore ai 55 anni disoccupate, inattive o sottoccupate», afferma Christen.

### **Le prestazioni transitorie potrebbero aumentare l'accettazione di un'età di pensionamento più elevata**

Questi sviluppi non porteranno alla scomparsa della disoccupazione tra le persone attive che si avvicinano all'età pensionabile, ma molti disoccupati a questa età in futuro potranno guardare con maggiore fiducia all'aspetto finanziario della pensione. A tal fine contribuiscono anche le prestazioni transitorie introdotte a luglio 2021: sono volte a evitare che le persone che hanno esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione nella fascia d'età in questione debbano fruire dell'assistenza sociale. Questa nuova e non incontestata rete di sicurezza sociale dovrebbe migliorare la libertà di scelta finanziaria di molte persone interessate e potrebbe a sua volta avere un impatto politico: sebbene circa il 60% delle persone attive intervistate di età compresa tra i 55 e i 64 anni sia contrario all'innalzamento dell'età pensionabile, le prestazioni transitorie renderebbero quasi la metà di loro più favorevole.

Registratevi [qui](#) per ricevere direttamente i nostri studi in futuro.

L'intera documentazione e ulteriori informazioni si trovano sul sito [www.swisslife.ch/mercato-del-lavoro-55plus](http://www.swisslife.ch/mercato-del-lavoro-55plus)

## **Sulla metodologia**

Lo studio si basa in primo luogo su una valutazione sistematica della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) da parte degli autori di Swiss Life e su altri dati dell'Ufficio federale di statistica e dell'OCSE. In secondo luogo, su incarico di Swiss Life, l'istituto di ricerca di mercato ValueQuest GmbH ha svolto nella seconda metà di ottobre 2020 un'indagine demoscopica rappresentativa per la Svizzera tedesca e la Svizzera romanda nonché un sondaggio aziendale nell'ambito di un panel online. All'indagine demoscopica hanno partecipato 1 472 persone di età compresa fra i 55 e i 70 anni che attualmente esercitano un'attività lucrativa o che esercitavano un'attività lucrativa prima del pensionamento. Al sondaggio presso le imprese hanno partecipato circa 740 responsabili delle decisioni in materia di personale (gerenti, membri del comitato di gestione, personale specializzato HR, responsabili di reparto e di team). Anche i calcoli impiegati nello studio basati sui dati del sondaggio sono stati eseguiti dagli autori di Swiss Life.

## **Informazioni**

### **Media Relations**

Telefono +41 43 284 77 77  
[media.relations@swisslife.ch](mailto:media.relations@swisslife.ch)

[www.swisslife.ch](http://www.swisslife.ch)

### **Seguitemi su Twitter**

[@swisslife\\_ch](https://twitter.com/swisslife_ch)

## **Ulteriori informazioni**

Trovate tutti i comunicati stampa all'indirizzo [swisslife.ch/comunicatistampa](http://swisslife.ch/comunicatistampa)

## **Swiss Life**

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

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

Swiss Life Holding SA, con sede a Zurigo, trae le sue origini dalla Società svizzera di Assicurazioni generali sulla vita dell'uomo fondata nel 1857. L'azione di Swiss Life Holding SA è quotata allo SIX Swiss Exchange (SLHN). Fanno parte del gruppo Swiss Life anche diverse controllate. Il gruppo dà lavoro a circa 10 000 collaboratori e dispone di una rete di vendita di circa 16 900 consulenti.



[Filmato su Swiss Life](#)

#### **Cautionary statement regarding forward-looking information**

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