

Messaggio

numero	data	Dipartimento
8002	26 maggio 2021	FINANZE E ECONOMIA
Concerne		

Rapporto del Consiglio di Stato sull'iniziativa parlamentare elaborata 28 maggio 2018 presentata da Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò per il Gruppo PPD+GG per la modifica dell'art. 5 della Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati: per un maggior sostegno all'occupazione degli over 50

Sommario

1. COSA CHIEDE L'INIZIATIVA IN OGGETTO?.....	2
2. OVER-50 E MERCATO DEL LAVORO	2
3. MISURE DI SOSTEGNO DISPONIBILI E IN FASE DI CONCRETIZZAZIONE	3
4. VALUTAZIONE DELL'INIZIATIVA.....	5
Potenziali aspetti positivi e potenziali criticità	5
Stima dell'impatto finanziario.....	7
5. PROPOSTA DI CONTROPROGETTO	7
Proposta di decreto legislativo e potenziali vantaggi	7
Stima dell'impatto finanziario.....	8
6. RELAZIONE CON LE LINEE DIRETTIVE E CON IL PIANO FINANZIARIO.....	9
7. COMPATIBILITÀ CON ALTRE LEGGI CANTONALI E FEDERALI	9
8. CONCLUSIONE.....	9

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

abbiamo esaminato l'iniziativa parlamentare elaborata 28 maggio 2018, presentata da Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò per il Gruppo PPD+GG, per la modifica dell'art. 5 della Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati: per un maggior sostegno all'occupazione degli over 50. Vi esponiamo qui di seguito la nostra analisi.

1. COSA CHIEDE L'INIZIATIVA IN OGGETTO?

Per incentivare l'assunzione di persone in cerca di impiego over-50, l'[iniziativa](#) in oggetto chiede una modifica dell'art. 5 della Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc) per potenziare l'assegno di inserimento entrato in vigore, nella forma attuale, il 1° gennaio 2016. In particolare, la proposta è volta a modulare la durata dell'assegno in base all'età del disoccupato, garantendo un prolungamento del diritto per i beneficiari over-50, secondo questo modello:

- 50-54 anni: 60% del salario per 24 mesi (+12 mesi rispetto a quanto già previsto)
- 55-59 anni: 60% del salario per 36 mesi (+24 mesi rispetto a quanto già previsto)
- over60: 60% del salario per 48 mesi (+36 mesi rispetto a quanto già previsto)

Ricordiamo che l'art. 5 L-rilocc, nella sua forma attuale, prevede la concessione di un assegno d'inserimento ai disoccupati residenti nel Cantone che: a) hanno esaurito il diritto alle prestazioni previste dalla Legge federale sull'assicurazione disoccupazione (LADI) o non ne hanno diritto; b) sono senza lavoro da almeno 12 mesi o al beneficio di prestazioni assistenziali; c) sono assunti sulla base di un programma d'inserimento in azienda. Il sussidio ammonta a un massimo del 60% del salario d'uso per una durata fino a 12 mesi. Non vi sono quindi vincoli particolari legati all'età.

2. OVER-50 E MERCATO DEL LAVORO

La pressione demografica, l'impulso della digitalizzazione e la spinta dei flussi migratori pongono importanti sfide per il mercato del lavoro a livello globale. Con l'invecchiamento demografico, e l'arrivo dei cosiddetti "*baby boomers*" alla soglia della pensione, il mercato del lavoro si appresta ad affrontare dinamiche di cambiamento strutturale e di portata generazionale finora sconosciute. Accanto a questa tendenza, la generale accresciuta partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonché il progressivo aumento delle esigenze di qualifica richieste anche ai "lavoratori senior" completano il quadro analitico per cui la tematica dei lavoratori over-50 sul mercato del lavoro ha assunto una sempre maggiore importanza, sia a livello internazionale che nazionale e locale.

Alla luce di quanto fin qui evidenziato, se all'invecchiamento demografico, traducibile in un'imminente carenza di personale, si aggiunge anche il fenomeno della mancanza di personale qualificato, diventa evidente che la permanenza sul mercato del lavoro degli over-50 assume un'importanza sempre maggiore. Se da una parte vi è un interesse generale che i lavoratori senior rimangano attivi, garantendo le necessarie competenze ad un mercato del lavoro in forte mutazione strutturale, gli ultracinquantenni che perdono il lavoro hanno spesso maggiori difficoltà rispetto a lavoratori di altre fasce di età a trovare un nuovo impiego, rischiando di intaccare negli anni immediatamente precedenti il pensionamento i piani pensionistici costruiti nel corso della vita lavorativa.

In conclusione si può affermare che mantenere in attività i lavoratori senior, così come reinserire nel mercato del lavoro le persone ultracinquantenni senza impiego, sono due importanti assi di azione su cui punta il Consiglio di Stato. La necessità di attivare strategie per gli over-50 in relazione al mercato del lavoro non può dunque che essere condivisa.

3. MISURE DI SOSTEGNO DISPONIBILI E IN FASE DI CONCRETIZZAZIONE

L'attivazione è il principio cardine su cui si basa l'azione del Servizio pubblico di collocamento. In questo contesto, sono molte le misure messe a disposizione dei disoccupati iscritti agli Uffici regionali di collocamento (URC), con l'intento di incentivarli e sostenerli al meglio nel loro percorso di reintegrazione nel mondo del lavoro. In generale, questi provvedimenti sono previsti dalla Legge federale sull'assicurazione disoccupazione (LADI) e sono completati da quelli della Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc). In questo contesto, focalizzandoci sul pubblico over-50, possiamo distinguere tra misure "generiche" e misure più specifiche (vedi Figura 1 per una panoramica riassuntiva).

Da un lato, vi sono quindi misure generiche e destinate a favorire un rapido e duraturo inserimento di tutte le persone in cerca di impiego, indipendentemente da specifiche caratteristiche. Queste ultime si rivolgono, ovviamente, anche al pubblico dei disoccupati over-50 e comprendono, tra le altre, misure di sostegno al collocamento (p. es. corsi di tecniche e ricerca impiego, bilanci professionali, rilevamento delle competenze, ecc.), occasioni di pratica professionale e stage, contributi all'assunzione per le aziende previsti da LADI e L-rilocc, assegni di riqualifica o formazione professionale, incentivi per la promozione di attività indipendenti. Non va, inoltre, dimenticata la strategia interdepartimentale DFE-DSS per il reinserimento dei disoccupati in assistenza.

Dall'altro lato, vista l'attenzione posta sul pubblico dei disoccupati over-50 – senza, tuttavia, dimenticare anche altre categorie che possono riscontrare particolari difficoltà di reinserimento professionale, tra cui ad esempio i giovani e le donne – vi sono strumenti specificamente concepiti per il sostegno dell'assunzione di persone disoccupate senior. Di questa categoria fanno parte l'assegno per il periodo di introduzione (artt. 65, 66 LADI), l'assegno d'inserimento professionale (art. 5 L-rilocc, oggetto della proposta di estensione dell'iniziativa elaborata in oggetto) e il sostegno all'assunzione di persone disoccupate con età maggiore o uguale a 55 anni (art. 5a L-rilocc). Tutte queste misure prevedono un contributo destinato alle aziende, con l'obiettivo di sostenere l'assunzione di una categoria di persone che fatica maggiormente a reintegrarsi sul mercato del lavoro (per i dettagli riguardanti le singole misure, vedi l'allegato). Si tratta di strumenti che, nell'ambito dell'indispensabile lavoro di interfaccia con i datori di lavoro svolto dal Servizio aziende URC, possono essere ulteriormente promossi e sfruttati, grazie ad azioni mirate in questo senso.

Inoltre, accanto a queste misure generali e specifiche, il Servizio pubblico di collocamento in Ticino sta implementando ormai da qualche anno un approccio sempre più personalizzato e mirato. Quest'ultimo permette di meglio considerare i bisogni di ogni persona disoccupata, non solo legati all'età, in un'ottica di reinserimento efficace nel mondo del lavoro. All'insegna del motto "la persona al centro", rientra in questo contesto il sostegno erogato da settembre 2019 attraverso il *coaching* individualizzato, che prevede la presa in carico di un pubblico con particolare difficoltà di reinserimento professionale, con forte rischio di disoccupazione di lunga durata. Tra di essi vi sono anche coloro che, a causa dell'età, mostrano maggiore difficoltà a reinserirsi su un mercato del lavoro sempre più dinamico e variegato.

Non da ultimo, la questione del sostegno ai lavoratori più anziani è entrata anche nell'agenda federale. Nel 2019, il Consiglio federale ha infatti adottato un pacchetto di misure per promuovere il potenziale della manodopera residente, in particolare attraverso il mantenimento sul mercato del lavoro delle persone in cerca di impiego over-50. In questo più ampio contesto rientrano sia il progetto "*job mentor*" presentato dal nostro Cantone e approvato di recente dalla SECO (vedi [comunicato stampa](#) del 6 maggio 2021), sia

l'introduzione della prestazione transitoria federale per lavoratori over-60 che si trovano senza lavoro dopo aver esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione.

Il “*job mentor*” è uno specialista in transizione di carriera, una nuova figura che lavorerà all'interno degli URC a stretto contatto con le persone in cerca di impiego over-50, guidandole e consigliandole in maniera mirata lungo il loro percorso di reinserimento professionale. Attraverso una dinamica di accompagnamento più intensa e mirata rispetto a quanto avviene con altri pubblici, la persona in cerca di impiego over-50 riuscirà a proporsi con una indispensabile autostima, una conquistata autorevolezza e una sviluppata professionalità verso un nuovo posto di lavoro. Il “*job mentor*” favorirà la ricerca di opportunità di candidatura e quindi di collocamento, così come anche la messa in rete con il mercato esterno. Il progetto, interamente finanziato dalla SECO, partirà il mese di settembre 2021, per una durata prevista fino a fine 2024.

La prestazione transitoria per i disoccupati più anziani varata dalla Confederazione si rivolge agli over-60 che hanno esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione secondo la LADI e che adempiono a una serie di altri requisiti cumulativi (tra cui, ad esempio, 20 anni di contributi AVS). Si tratta di una prestazione che rientra nel sistema delle assicurazioni sociali, volta a garantire il fabbisogno vitale. Essa sarà calcolata, per ogni singolo caso, sulla base dei criteri delle prestazioni complementari AVS. La prestazione si estingue quando la persona interessata percepisce una rendita di vecchiaia AVS. L'entrata in vigore è prevista per il 1° luglio 2021, mentre a breve il Consiglio federale approverà l'ordinanza di applicazione con la definizione di tutti i dettagli operativi. Sulla base delle informazioni attuali, è possibile comunque stimare un centinaio di beneficiari all'anno nel nostro Cantone di questa prestazione transitoria.

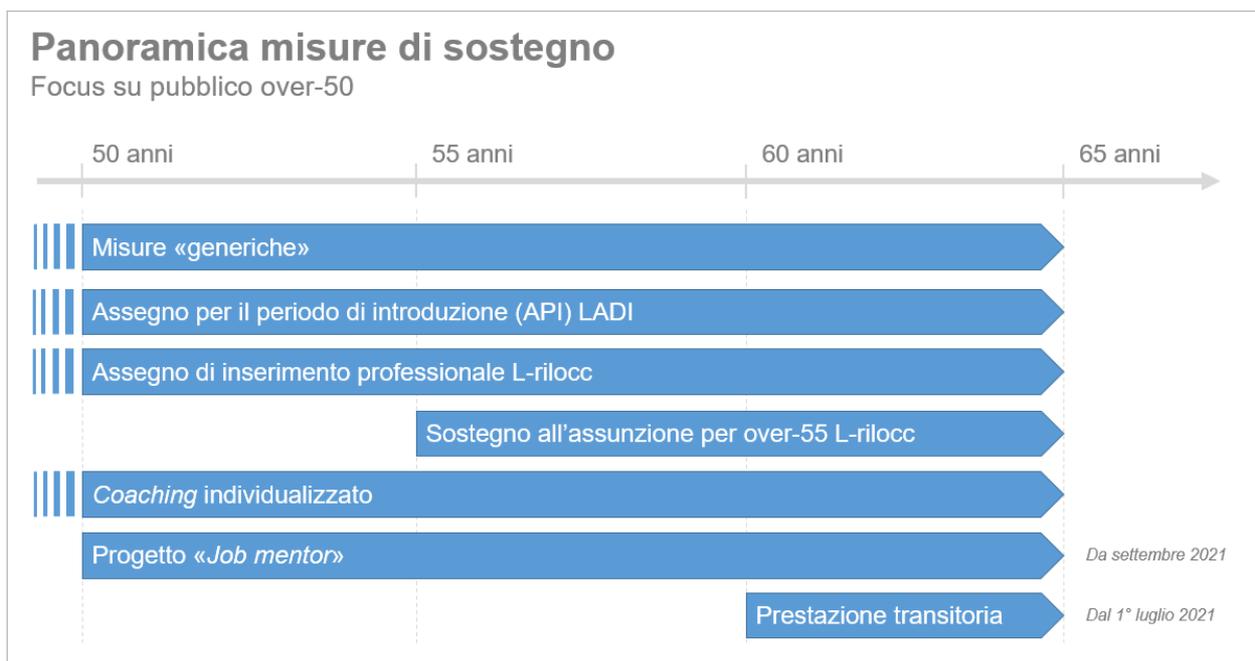


Figura 1

Panoramica riassuntiva delle misure di sostegno al collocamento, con un focus sul pubblico over-50.

4. VALUTAZIONE DELL'INIZIATIVA

Quanto illustrato nel capitolo precedente mostra la grande sensibilità del Servizio pubblico di collocamento cantonale e della Confederazione verso il sostegno ai lavoratori over-50. È importante ricordare come le molte misure già in vigore o previste abbiano comunque un ruolo sussidiario, rispetto all'impegno richiesto per trattenerne prioritariamente i lavoratori over-50 all'interno delle aziende. Si tratta di un obiettivo fondamentale che coinvolge tutti gli attori – lavoratori, aziende e Stato – e sul quale sarà importante lavorare con un'ottica di medio-lungo termine. In particolare, sarà importante puntare sulla formazione di base, professionale e continua per permettere un aggiornamento e un rafforzamento costante delle competenze necessarie ad affrontare le richieste e le transizioni sul mercato del lavoro.

Potenziali aspetti positivi e potenziali criticità

Fatta questa importante premessa, proponiamo alcuni elementi di valutazione dell'iniziativa in oggetto. La proposta di potenziamento dell'articolo 5 della L-rilocc si inserisce sicuramente nell'ottica di un sostegno ulteriormente accresciuto alla categoria dei disoccupati over-50, incentivandone attivamente l'assunzione da parte delle aziende. Inoltre, la misura sarebbe a disposizione del Servizio aziende URC, permettendo di rafforzare ulteriormente la paletta di strumenti a disposizione e, di conseguenza, l'efficacia del contatto e delle relazioni con i datori di lavoro (fidelizzazione).

Tuttavia, accanto a questi aspetti positivi, vi sono anche alcuni aspetti più critici che è necessario evidenziare per permettere un'analisi più compiuta della proposta (per un riassunto, vedi Tabella 1). Innanzitutto, vi sono alcuni possibili effetti già individuati nel rapporto scientifico¹ elaborato in occasione della revisione della L-rilocc del 2016: il cosiddetto "effetto manna" e un verosimile effetto limitato sull'assunzione di manodopera residente. Accanto a questi, possiamo inoltre ipotizzare le conseguenze negative di un "effetto soglia", così come di dinamiche distorsive di dipendenza finanziaria per le aziende.

"Effetto manna"

Secondo la letteratura specialistica, il cosiddetto "effetto manna" è l'effetto perverso generato da un sussidio, nella misura in cui quest'ultimo attrae tra i beneficiari coloro che non erano quelli svantaggiati identificati dal legislatore. In altre parole, nel caso concreto dell'iniziativa in oggetto, anche aziende che normalmente avrebbero assunto gli stessi lavoratori e che non avrebbero bisogno del sostegno pubblico ne farebbero richiesta, aumentando così in maniera artificiale il costo della misura e creando dinamiche non virtuose sul mercato del lavoro. Come detto, questo effetto era già stato evidenziato nel citato rapporto di valutazione allestito in occasione della definizione delle misure che sono state inserite nella revisione della L-rilocc del 2016.

Impatto sull'assunzione di manodopera residente

Oltre all'effetto manna, il rapporto dell'IDHEAP pone alcuni interrogativi riguardo al possibile impatto sull'assunzione di manodopera residente. Le aziende tendono infatti a scegliere i futuri collaboratori indipendentemente dalla presenza di un incentivo, che entra eventualmente in gioco solo in un secondo momento. Anche l'esperienza raccolta sul campo nell'ambito del lavoro degli URC permette di confermare questa ipotesi, dato che l'assunzione da parte dell'azienda avviene se quest'ultima è convinta della bontà del candidato.

¹ Giuliano Bonoli et. al (2013), "Valutazione delle misure cantonali per il rilancio dell'occupazione (L-rilocc)", *Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP)*, Losanna.

In questo solco, è inoltre importante evidenziare come le persone più difficilmente collocabili (non solo over-50, ma anche con altre problematiche personali) rimangano tali indipendentemente dal versamento di un sussidio. A tal proposito, appare sempre più importante insistere sulla strada intrapresa di un sostegno al collocamento attraverso misure attive e personalizzate (p. es. *coaching* individualizzato o progetto di “*job mentoring*” citati in precedenza). Questo approccio permette anche di meglio considerare i bisogni di ogni persona disoccupata, indipendentemente dall’età o da altre caratteristiche (vi sono anche altri gruppi potenzialmente in difficoltà, pensiamo ad esempio ai giovani o alle donne), in un’ottica di reinserimento efficace e duraturo nel mercato del lavoro.

“Effetto soglia”

Il modello proposto dall’iniziativa, ovvero una durata dell’incentivo modulata in base all’età del disoccupato, pone inoltre un chiaro rischio di “effetto soglia” legato al passaggio da una categoria all’altra. Si tratta di un aspetto che si riscontra tipicamente in misure che prevedono la definizione di chiari criteri di accesso. Ciò rischia di provocare, da un lato, discriminazioni tra disoccupati anziani e, dall’altro, dinamiche poco virtuose di attese o di licenziamenti tattici per poter poi beneficiare, allo scatto in una classe di età superiore, di contributi di legge maggiorati.

Dinamiche distorsive di dipendenza finanziaria per le aziende

Non da ultimo, riteniamo inoltre importante sottolineare che l’apertura di periodi di diritto al sussidio prolungati (ad esempio i 36 mesi che si aggiungono a un potenziale sussidio LADI di 12 mesi per le persone over-55) provocherebbero dinamiche di dipendenza finanziaria importanti per le aziende. Vi è il pericolo di innescare atteggiamenti distorsivi al momento in cui il sussidio dovesse terminare in maniera istantanea. Eventuali licenziamenti o rimpiazzi di personale allo scadere del sussidio non avrebbero quindi risolto il problema per le persone, la cui valorizzazione passerebbe più per il sussidio piuttosto che per le reali competenze professionali e personali.

Potenziali aspetti positivi	Potenziali criticità
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Misura che incentiva all’assunzione (attiva), destinata ad aziende che assumono personale residente over-50 in disoccupazione. ✓ Misura a disposizione del Servizio aziende URC, che permette di rafforzare ulteriormente il contatto con i datori di lavoro (fidelizzazione). 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ “Effetto manna”, ovvero beneficia del sussidio chi avrebbe assunto comunque (vedi rapporto Bonoli 2013). ✗ Verosimile effetto limitato sull’assunzione di manodopera residente. Le aziende scelgono i candidati indipendentemente dall’incentivo, che entra eventualmente in gioco in un secondo tempo (vedi rapporto Bonoli 2013). ✗ “Effetto soglia”, tipico di questo genere di misure in cui si fissano chiari criteri di accesso per varie categorie. ✗ Periodi prolungati di sussidio possono provocare dinamiche distorsive di dipendenza finanziaria per le aziende, con rischi di licenziamento una volta terminato l’incentivo.

Tabella 1

Riassunto dei potenziali aspetti positivi e delle potenziali criticità della proposta di potenziamento dell’articolo 5 L-rilocc.

Stima dell'impatto finanziario

La valutazione dell'impatto finanziario della soluzione proposta dall'iniziativa, a causa anche degli elementi critici sopra descritti, è molto difficile. Ad esempio, il possibile "effetto manna", dato dal numero di aziende che beneficerebbero dell'incentivo pur non avendone bisogno, non è calcolabile, rendendo così impossibile la valutazione di un impatto finanziario realistico.

Proiezioni tecniche *ceteris paribus*, sulla base dei dati 2018 (anno con informazioni complete, non influenzate dalle conseguenze della pandemia di COVID-19), portano quindi a stimare un costo annuale della misura proposta dall'iniziativa pari a 5.7 milioni di franchi. Si tratterebbe di un costo aggiuntivo, rispetto all'attuale applicazione dell'art. 5 L-rilocc, di almeno 4.3 milioni di franchi all'anno.

5. PROPOSTA DI CONTROPROGETTO

Il sostegno ai disoccupati over-50 è sicuramente degno della massima attenzione, come peraltro evidenziato dalle numerose misure già intraprese e in fase di concretizzazione, sia a livello cantonale che federale.

Accanto ad alcuni potenziali benefici in termini di incentivo all'assunzione di disoccupati over-50 e di accresciuto contatto tra aziende e Servizio pubblico di collocamento, la proposta dell'iniziativa pone anche alcune importanti verosimili criticità. Soppesando rischi e benefici, appare prioritario cercare di minimizzare i verosimili effetti negativi. Un simile approccio permette di proporre una misura che, prendendo origine dall'iniziativa, consente di rispondere ai bisogni indiscussi del pubblico over-50 in cerca di impiego alla luce della delicata situazione congiunturale scaturita dalla pandemia di COVID-19.

Proposta di decreto legislativo e potenziali vantaggi

In questo senso, proponiamo un controprogetto ispirato all'iniziativa in oggetto (vedi Figura 2 per un paragone).

Nello specifico, quale misura di risposta diretta alla crisi pandemica per i disoccupati più anziani, si propone un aumento dell'incentivo previsto dall'art. 5 L-rilocc a 18 mesi (+6 mesi rispetto all'attuale applicazione) per tutti gli over-50, (vedi proposta di decreto legislativo allegata). Questa estensione sarà in vigore fino alla fine 2022 e permetterà di sostenere il pubblico over-50 durante la fase di rilancio, dopodiché sarà possibile stilare una valutazione dell'utilizzo dello strumento.

Vi sono vari potenziali vantaggi di questa proposta. Innanzitutto, si tratta di una risposta mirata alla crisi scatenata dalla pandemia di COVID-19, sulla scorta di quanto fatto per i giovani disoccupati con l'estensione dell'incentivo all'assunzione per il primo impiego fino a fine 2021. Inoltre, sarebbe praticamente annullato l'effetto soglia e, quindi, di discriminazione, grazie a un'applicazione più uniforme, lineare e semplice – anche dal punto di vista amministrativo e di promozione da parte del Servizio pubblico di collocamento – dell'incentivo per tutto il pubblico dei disoccupati over-50, senza distinzioni dettate dall'età.

L'applicazione limitata nel tempo consente anche di attenuare la portata e l'estensione degli altri potenziali rischi individuati – "effetto manna", dinamiche di dipendenza finanziaria – permettendo anche una valutazione della misura a fine 2022. Tutto questo, coerentemente

e in maniera sussidiaria rispetto alle varie misure già attuate o previste, in particolare, il progetto “*job mentor*” e la prestazione transitoria della Confederazione per i disoccupati over-60.

Stima dell’impatto finanziario

L’impatto finanziario di questa proposta, sempre sulla base dei dati 2018 e tenendo conto delle difficoltà di valutazione già evidenziate in precedenza, è stimabile in maniera prudenziale in un costo aggiuntivo annuo di 950'000 franchi rispetto all’attuale applicazione, per un totale massimo di 1'425'000 franchi per il periodo giugno 2021 - fine 2022.

Per l’applicazione della misura transitoria prevista, il decreto legislativo allegato prevede lo stanziamento di un credito di 1'425'000 franchi, che sarà messo specificatamente a preventivo per il biennio 2023-2024. Ricordiamo infatti che, secondo quanto previsto dall’art. 8 cpv. 5 del Regolamento L-rilocc, il contributo finanziario viene versato all’azienda al termine del periodo sussidiato, quindi 18 mesi dopo la concessione dell’incentivo. L’impatto finanziario sarà quindi computabile nei preventivi 2023 e 2024, in cui sarà allocato l’importo totale di 1'425'000 franchi (950'000 nel 2023 e 475'000 nel 2024) per applicare quando previsto dal decreto legislativo.

Trattandosi di una misura transitoria in risposta alla crisi COVID-19, l’eventuale allocazione di fondi dopo il 2024 sarà oggetto di valutazione, sulla base del successo dell’iniziativa, della ripresa economica post-pandemica e dell’attuazione delle altre misure attive a sostegno del pubblico over-50 (sulle quali sarà possibile ulteriormente lavorare, promuovendo ad esempio ulteriori progetti pilota innovativi).



Figura 2
Paragone tra la proposta dell’iniziativa e il controprogetto

6. RELAZIONE CON LE LINEE DIRETTIVE E CON IL PIANO FINANZIARIO

La proposta di controprogetto illustrata nel rapporto è coerente con Programma di Legislatura 2019-2023, segnatamente con l'obiettivo numero 30 "Sostenere e favorire l'inserimento e il reinserimento professionale nel mercato del lavoro e incentivare gli sforzi per raggiungere l'autosufficienza economica."

Come già evidenziato in precedenza, è opportuno ribadire che l'erogazione dell'incentivo avviene con un differimento temporale rispetto alla decisione di stanziamento. Per questo motivo, l'importo di 1'425'000 franchi stimato sarà allocato a gestione corrente nei preventivi 2023 e 2024 del CRB 843, conto 36350011 "Contributi per sostegno all'occupazione, WBS 843 01 3003 e secondo la seguente suddivisione:

- 950'000 franchi per l'anno 2023
- 475'000 franchi per l'anno 2024

7. COMPATIBILITÀ CON ALTRE LEGGI CANTONALI E FEDERALI

La proposta del presente controprogetto completa e rafforza il sostegno ai disoccupati ed è di natura essenzialmente complementare alle prestazioni della LADI. Essa appare compatibile con il diritto federale e cantonale. Tuttavia, nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione le disposizioni esecutive di competenza dell'autorità cantonale sono subordinate all'approvazione della Confederazione (art. 113 cpv. 1 LADI) e tale approvazione è condizione di validità (art. 61b della Legge sull'organizzazione del Governo e dell'amministrazione; LOGA). In caso di accoglimento del controprogetto o dell'iniziativa, le relative disposizioni dovranno essere approvate dalla Confederazione.

8. CONCLUSIONE

Alla luce delle difficoltà che i disoccupati over-50 possono riscontrare durante il loro percorso di reintegrazione nel mondo del lavoro, il Cantone e la Confederazione mettono già in campo o prevedono di attuare varie misure di sostegno. Oltre a quanto previsto dalla LADI e dalla L-rilocc, possiamo citare la prestazione transitoria per i disoccupati over-60 della Confederazione (che entrerà in vigore il 1° luglio 2021), nonché misure che mirano a un sostegno sempre più personalizzato, attraverso il *coaching* individualizzato e il progetto "*job mentor*" recentemente approvato dalla SECO.

Più in generale, queste ultime misure permettono di rispondere sempre meglio ai bisogni specifici delle persone in cerca di impiego più difficilmente collocabili (non solo in funzione dell'età, ma anche di altri criteri), in virtù anche del contesto modificato a seguito della pandemia di COVID-19. Ciò consente di ovviare a potenziali effetti negativi di altre possibili misure, cercando di lavorare sulle specifiche difficoltà di collocamento dei candidati.

Visto quanto precede, vi invitiamo a dare seguito all'iniziativa approvando il controprogetto.

Quest'ultimo, prendendo spunto da quanto richiesto dall'iniziativa, permette di dare una risposta concreta alle accresciute difficoltà del pubblico over-50 in disoccupazione a seguito della pandemia di COVID-19, consentendo altresì un'applicazione più lineare e semplice, capace di minimizzare i potenziali effetti negativi e massimizzare i benefici.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Manuele Bertoli

Il Cancelliere, Arnoldo Coduri

ALLEGATO

Dettagli sulle misure di sostegno specifiche LADI e L-rilocc per un pubblico over-50

Assegno per il periodo di introduzione (API) previsto dalla LADI

È una misura indirizzata ai disoccupati difficilmente collocabili che hanno ancora diritto alle prestazioni della legge federale, con particolari difficoltà nel reperire un impiego, che necessitano di un'introduzione speciale in azienda. La persona in cerca di impiego è ritenuta difficilmente collocabile se soddisfa almeno una condizione di cui all'articolo 90 dell'OADI, ossia essere in età avanzata, essere impedita fisicamente, psichicamente o mentalmente, disporre di requisiti professionali insufficienti, oppure aver già riscosso 150 indennità giornaliere di disoccupazione. Gli assegni per il periodo di introduzione si concedono al massimo per 6 mesi, ma per le persone con età superiore a 50 anni la durata massima è fissata a 12 mesi. Anche il loro ammontare è modulato in funzione dell'età: se la persona ha meno di 50 anni, l'ammontare della prestazione corrisponde al 40% del salario lordo versato durante il periodo sussidiato, per gli over 50 l'ammontare della prestazione corrisponde al 50% del salario lordo versato durante il periodo massimo di 12 mesi. Questa misura è stata attivata 439 volte nel 2018, 95 a beneficio di persone over 50.

Assegno di inserimento professionale (AIP) previsto dalla L-rilocc

Consiste in un sussidio del 60% del salario per una durata massima di 12 mesi per le persone disoccupate ritenute difficilmente collocabili, che hanno esaurito le prestazioni LADI, o che non ne hanno diritto, e sono senza lavoro da almeno 12 mesi. Questo sussidio può essere autorizzato anche a complemento dell'assegno per il periodo d'introduzione LADI se il beneficiario della prestazione federale sta esaurendo le prestazioni LADI; l'eventuale complemento dei due sussidi non può comunque superare la durata massima di 12 mesi.

Nel 2018 l'assegno di inserimento è stato utilizzato in abbinamento allo strumento LADI oppure in maniera distinta in 63 casi, 18 a beneficio di persone over 50.

Sostegno all'assunzione di persone disoccupate con età maggiore o uguale a 55 anni previsto dalla L-rilocc

Consiste nel finanziamento del contributo LPP, la quota a carico del datore di lavoro (importo massimo sussidiabile fr. 500.- mensili) nel caso di assunzione di persone con età maggiore o uguale a 55 anni.

La durata del sussidio è fissata in considerazione dell'età del beneficiario: 24 mesi per coloro che hanno un'età compresa tra 55 e 60 anni; 48 mesi per le persone con età compresa tra 61 e 64/65 anni. Questo sussidio non è cumulabile con altre prestazioni LADI o L-rilocc. Questa misura è stata utilizzata in 29 casi nel 2018.

Disegno di

DECRETO LEGISLATIVO

concernente l'introduzione di una misura di sostegno transitoria per i disoccupati over 50

IL GRAN CONSIGLIO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

- vista l'iniziativa parlamentare elaborata 28 maggio 2018 presentata da Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò per il Gruppo PPD+GG;
- visto il messaggio 26 maggio 2021 n. 8002 del Consiglio di Stato,

d e c r e t a :

Articolo 1

In risposta alla crisi dettata dalla pandemia di COVID-19 è introdotta una misura transitoria di sostegno per i disoccupati iscritti agli Uffici regionali di collocamento di età uguale o superiore ai 50 anni.

Articolo 2

L'assegno di inserimento professionale previsto dall'art. 5 della Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati del 13 ottobre 1997 (L-rilocc) ammonta a un massimo del 60% del salario d'uso per una durata fino a 18 mesi per tutti i beneficiari di età uguale o superiore ai 50 anni.

Articolo 3

Restano valide tutte le altre disposizioni di applicazione già previste dall'art. 5 L-rilocc e relativo regolamento.

Articolo 4

Viene iscritto un credito supplementare complessivo di 1'425'000 franchi per gli anni 2023 e 2024 ai conti di gestione corrente del Dipartimento delle finanze e dell'economia, Sezione del lavoro.

Articolo 5

¹Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum e ottenuta l'approvazione della Confederazione (art. 61b LOGA e art. 113 cpv. 1 LADI), il presente decreto legislativo è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi, entra immediatamente in vigore e si applica a richieste inoltrate a partire dal 1° luglio 2021.

²Il decreto resta in vigore fino al 31 dicembre 2022.