

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

### **Conferenza stampa del 3 novembre 2016**

#### **Contributi orali**

**Guy Morin, presidente della Conferenza tripartita sugli agglomerati CTA**

**Dieter Kläy, responsabile mercato del lavoro Unione svizzera delle arti e mestieri usam**

**Benedikt Koch, direttore della Società svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC**

**Karin Funk, amministratrice Allpura**

**Vania Alleva, presidente del sindacato Unia**



## **Dialogue CTA sur l'intégration « Au travail » : bilan final, 3 novembre 2016**

### **Intervention de Guy Morin, président de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA)**

---

Mesdames, Messieurs,

La Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA) a lancé il y a quatre ans le Dialogue sur l'intégration « Au travail », dans l'objectif de débattre avec les milieux économiques des enjeux de la politique d'intégration de la Suisse, d'identifier les problèmes existants et de dégager ensemble des solutions.

En 2012, la CTA a décidé d'agir plus activement dans trois domaines :

- (1) l'information et la sensibilisation ;
- (2) la langue et la formation ;
- (3) l'insertion sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire.

Nous avons tiré un bilan sur le plan technique et, disons-le d'emblée, il est bon. La CTA est parvenue à renforcer la collaboration public/privé et elle n'a pas ménagé ses efforts pour faire avancer l'intégration des migrants en Suisse.

De quelles réalisations le dialogue « Au travail » peut-il concrètement se targuer ?

Les cantons, les villes et les communes ont élargi l'offre de cours pratiques de langues. En 2015, CHF 55'421'821.- ont été investis dans le cadre des Programmes cantonaux d'intégration (PIC), afin d'aider les étrangers à acquérir une langue nationale<sup>1</sup>. Plus de 5 000 offres sont financées chaque année dans toute la Suisse, elles bénéficient à plus de 100 000 personnes.

L'an dernier, la Confédération et les cantons ont dépensé CHF 48'445'278.- pour intégrer les migrants sur le marché du travail, avant tout les réfugiés (R) et les personnes admises à titre provisoire (AP). De nombreux cantons font intervenir des coaches du travail, qui élaborent des plans d'insertion sur mesure après avoir évalué les compétences et le potentiel individuels, et qui accompagnent les personnes dans leur recherche d'emploi. La clé du succès réside dans les bonnes relations entretenues avec les entreprises actives à l'échelon local. Cette semaine, nous avons lancé dans le canton de Bâle-Ville la campagne « [Chance](#) ». Elle vise notamment à trouver de nouveaux partenaires dans les milieux économiques et dans la société, désireux de participer à l'intégration professionnelle et sociale des réfugiés.

L'objectif de la CTA, qui était de trouver un emploi à 2 000 réfugiés supplémentaires d'ici la fin du Dialogue, a été légèrement dépassé fin 2015 (2 185 R/AP ont trouvé un emploi). Cela étant, le nombre de demandeurs d'asile a fortement augmenté ces dernières années, si bien que de nouveaux efforts devront être consentis.

Il a donc été nécessaire d'engager des mesures supplémentaires :

D'une part, la Confédération et les cantons ont fait des propositions concrètes pour démanteler les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail. Ainsi, les procédures d'obtention d'un permis de travail, parfois longues et fastidieuses, seront remplacées par une obligation de communiquer, mais fortement simplifiée. Par ailleurs, la taxe spéciale prélevée sur le salaire des personnes admises à titre provisoire et des demandeurs d'asile devrait être supprimée. Ces propositions figurent dans la révision en cours de la loi sur les étrangers (LEtr). De leur côté, les cantons peuvent décider d'eux-mêmes de prendre des mesures, sans en référer aux Chambres fédérales : le SEM, par exemple, collabore avec les autorités cantonales compétentes en matière de migration et de travail pour émettre des recommandations applicables immédiatement, sans qu'il soit nécessaire d'adapter la LEtr.

---

<sup>1</sup> Source : SEM (2016) : Programmes d'intégration cantonaux 2014–2017, rapport intermédiaire

D'autre part, la Confédération, les cantons, les villes et les communes ont intensifié depuis quatre ans les contacts avec les milieux économiques, avec lesquels ils ont lancé plus d'une vingtaine de projets. Vous en trouverez quelques-uns dans le rapport sur le bilan global (p. 23 ss) ou à l'adresse [www.personnelqualifie-suisse.ch](http://www.personnelqualifie-suisse.ch).

De plus, les cantons, les villes et les communes ont développé leurs offres d'information et de conseil à l'intégration à l'endroit des immigrés, de la population résidante, des entreprises et des autorités. Le rapport sur le bilan en donne plusieurs exemples.

J'en arrive à la conclusion. Nous avons aussi entendu plusieurs critiques ce matin. Nous avons discuté avec les partenaires au Dialogue de ce qui n'a pas si bien fonctionné ces quatre dernières années et des points qui peuvent être améliorés. En ma qualité de président de la CTA, je tire cependant un bilan globalement positif de notre action.

Je profite de l'occasion pour remercier sincèrement tous les partenaires au Dialogue, grâce auxquels nous avons pu réaliser de nombreux progrès ces dernières années. Il s'agit maintenant de poursuivre sur la même voie, de multiplier les mesures, mais aussi de les intensifier. Sur le plan politique, la CTA du 19 juin 2017 tirera un bilan dans le cadre de la 3<sup>e</sup> Conférence nationale sur l'intégration et se demandera comment les conclusions du dialogue CTA pourraient être intégrées durablement dans les structures ordinaires.

Les Chambres fédérales débattent actuellement de la mise en œuvre de l'art. 121a Cst. Le Conseil national a choisi un concept par étapes pour gérer l'immigration. Il propose une série de mesures pour épuiser le potentiel de main-d'œuvre indigène. Les migrants qui arrivent en Suisse, les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire représentent une partie de ce potentiel : nous ne pouvons pas nous permettre de l'ignorer. Par le levier du Dialogue CTA, nous pouvons les amener sur le marché du travail. Il reste beaucoup à faire pour atteindre notre but.

## **TAK-Integrationsdialog Arbeitswelt: Schlussbilanz vom 3. November 2016 Statement von Guy Morin, Präsident der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK)**

---

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Tripartite Agglomerationskonferenz (TAK) hat den Integrationsdialog ARBEITEN vor vier Jahren lanciert. Ziel war es, Herausforderungen der schweizerischen Integrationspolitik mit der Wirtschaft zu diskutieren, bestehende Probleme zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden.

2012 entschied die TAK, in drei Handlungsfeldern verstärkt aktiv zu werden:

- (1) Information und Sensibilisierung
- (2) Sprache und Bildung
- (3) Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen

Heute nun haben wir auf technischer Ebene eine Schlussbilanz gezogen. Das Wichtigste gleich vorneweg: Die Bilanz kann sich durchaus sehen lassen. Es ist der TAK gelungen, die staatlich-private Zusammenarbeit in der Integrationsförderung zu verstärken und die Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz weiter voranzubringen.

Was konkret haben wir mit dem TAK-Dialog erreicht?

Die Kantone, Städte und Gemeinden haben das Angebot an praxisbezogenen Sprachkursen weiter ausgebaut. Im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) wurden 2015 CHF 55'421'821.- investiert, um Ausländerinnen und Ausländer beim Erwerb einer Landessprache zu unterstützen.<sup>1</sup> Damit werden jährlich über 5'000 Sprachförderangebote finanziert, an denen mehr als 100 000 Personen teilnehmen.

Im vergangenen Jahr haben Bund und Kantone die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, allen voran von Flüchtlingen (FL) und Vorläufig Aufgenommenen (VA) mit CHF 48'445'278.- unterstützt. Viele Kantone setzen Jobcoaches ein, die auf der Grundlage individueller Standortbestimmungen und Potenzialabklärungen massgeschneiderte Integrationspläne erstellen und die Menschen auf ihrer Stellensuche eng begleiten. Gute Kontakte zu den lokal tätigen Unternehmen sind dabei ein zentraler Erfolgsfaktor. Im Kanton Basel-Stadt haben wir diese Woche die Kampagne „[Chance](#)“ lanciert. Diese hat u.a. zum Ziel, neue Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft für die berufliche und soziale Integration von Flüchtlingen zu gewinnen.

Das Ziel der TAK, bis zum Ende des Dialogs 2'000 Flüchtlingen zusätzlich einen Job zu vermitteln, wurde Ende 2015 leicht übertroffen (+ 2'185 VA/FL im Arbeitsmarkt). Allerdings sind die Asylzahlen in den letzten Jahren stark angestiegen, sodass unbedingt weitere Anstrengungen nötig sind.

Deshalb haben wir Zusatzmassnahmen ergriffen:

Zum einen haben Bund und Kantone konkrete Vorschläge für den Abbau von Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt erarbeitet: Die zum Teil aufwändigen Arbeitsbewilligungsverfahren sollen ersetzt werden durch ein stark vereinfachtes, obligatorisches Meldesystem. Zudem soll die Sonderabgabe auf dem Lohn von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden abgeschafft werden. Diese Vorschläge sind in die laufende Revision des Ausländergesetzes (AuG) eingeflossen. Die Kantone können hier aber auch von sich aus und unabhängig von den eidgenössischen Räten weitere Massnahmen treffen: Das Staatssekretariat für Migration (SEM) ist zurzeit daran, in Zusammenarbeit mit den kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden Empfehlungen zu formulieren, die auch ohne AuG-Anpassungen sofort umgesetzt werden können.

---

<sup>1</sup> Quelle: SEM (2016): Kantonale Integrationsprogramme 2014–2017, Zwischenbericht.

Zum anderen haben Bund, Kantone, Städte und Gemeinden in den letzten vier Jahren die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft deutlich intensiviert und gemeinsam über zwei Dutzend konkrete Projekte lanciert. Eine Auswahl davon findet sich im Bericht zur heutigen "Gesamtbilanz" (S. 23ff) oder auf der Webseite [www.fachkraefte-schweiz.ch](http://www.fachkraefte-schweiz.ch).

Schliesslich haben die Kantone, Städte und Gemeinden die Bereiche Information und Beratung in der Integrationsförderung deutlich ausgebaut, um Zugewanderte und Einheimische, Unternehmen und Behörden in allen möglichen Integrationsfragen zu beraten. Auch hierzu findet sich im Bilanzbericht eine Vielzahl konkreter Beispiele.

Ich komme zum Schluss: Selbstverständlich gab es heute Morgen auch Kritik zu hören: Gemeinsam mit den Dialogpartnern haben wir auch darüber gesprochen, was in den letzten vier Jahren nicht so gut funktioniert hat und wo wir noch besser werden müssen. Als TAK-Präsident ziehe ich insgesamt aber eine durchaus positive Bilanz.

Ich möchte schliesslich auch die Gelegenheit nutzen, um allen Dialogpartnern herzlich für ihr Engagement zu danken. Wir konnten einiges erreichen in den letzten Jahren. Der eingeschlagene Weg ist nun konsequent weiter zu gehen, die Massnahmen sind nicht nur fortzusetzen, sondern noch zu intensivieren. Auf politischer Ebene wird die TAK am 19. Juni 2017 im Rahmen der 3. Nationalen Integrationskonferenz Bilanz ziehen und festlegen, wie die Ergebnisse des TAK-Dialogs nachhaltig in den Regelstrukturen verankert werden können.

Im Moment diskutieren die Eidgenössischen Räte die Umsetzung von Art. 121a BV. Der Nationalrat hat sich für ein abgestuftes Konzept zur Steuerung der Zuwanderung entschieden. Im Vordergrund stehen zunächst Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Migrantinnen und Migranten in der Schweiz, auch die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, sind Teil dieses Inlandpotenzials. Wir können es uns nicht leisten, diese Potenziale brach liegen zu lassen. Mit dem TAK-Dialog konnten wir einige Hebel in Bewegung setzen, um diese Leute in den Arbeitsmarkt zu bringen. Doch wir sind noch lange nicht am Ziel, es braucht zusätzliche Anstrengungen.

Conférence de presse – Dialogue CTA sur l'intégration « Travailler » – 3 novembre 2016

## **Les organisations économiques ont activement contribué à la réalisation des objectifs**

**Dieter Kläy, responsable *marché du travail*, Union suisse des arts et métiers usam**

*Seul le texte prononcé fait foi*

Le lieu de travail joue un rôle essentiel dans le processus d'intégration : les immigrés y apprennent la langue locale, y nouent des contacts, s'acclimatent. Les employeurs peuvent favoriser ce processus, mais ont besoin pour cela d'informations. C'est là qu'intervient la collaboration partenariale. Quelques exemples.

Toute personne qui s'installe en Suisse doit conclure des assurances, s'informer sur le système fiscal, chercher un cours de langue, se familiariser avec les principales règles du quotidien. Les immigrés obtiennent ces informations en s'adressant à la commune. De nombreuses entreprises transmettent également à leurs nouveaux collaborateurs la documentation mise à leur disposition par le canton ou la commune. Certaines organisent des rencontres de bienvenue auxquelles elles invitent la commune ou le Bureau de l'intégration pour répondre aux questions des nouveaux arrivants.

L'économie contribue aussi de manière active à l'intégration linguistique des immigrés. Dans diverses branches, les fonds paritaires financent depuis longtemps des cours de langues, dont l'offre a été développée durant les dernières années et l'enseignement aménagé de façon à être encore plus proche de la pratique. Lorsque ces offres n'existent pas, les services cantonaux et communaux de l'intégration conseillent les entreprises pour le choix des cours ou l'organisation de cours au sein même de l'entreprise.

Pour montrer aux PME comment soutenir la promotion des langues de manière simple et efficace, les partenaires du Dialogue ont élaboré ensemble un prospectus assorti de conseils pratiques. Les associations ont diffusé ces conseils dans des newsletters, sur les sites Internet ou par l'envoi direct du prospectus.

La diversité culturelle est une réalité dans de nombreuses PME et va le rester. Cette diversité présente des avantages pour les entreprises : elle leur permet, par exemple, de découvrir

d'autres cultures et d'autres langues. Elle s'accompagne aussi de défis. Pour les relever, les PME doivent disposer des informations nécessaires. Les partenaires de l'économie traitent ainsi régulièrement les thèmes liés à l'intégration dans les médias associatifs, notamment la promotion linguistique sur le lieu de travail, l'utilisation de la main-d'œuvre indigène, la formation professionnelle et l'intégration ou encore des expériences concrètes d'employeurs dans des projets d'intégration. Au cours des dernières années, l'Union suisse des arts et métiers usam et l'Union patronale suisse UPS ont, en outre et à de multiples reprises, informé leurs milieux, que ce soit par voie de circulaires ou lors de conférences réunissant les directeurs de leurs organisations membres, sur les chances de cette collaboration.

Dans l'ensemble, nous avons atteint les objectifs que nous nous étions fixés pour 2016 dans le domaine de l'information et de la sensibilisation. Nous allons poursuivre ce travail par le biais de nos canaux médiatiques. Nos membres tout comme d'autres organisations d'employeurs le font aussi. Notre pays accueillera toujours des travailleurs étrangers. Nous voulons nous assurer que nos entreprises pourront continuer à jouer le rôle important qui est le leur dans le domaine de l'intégration et donc leur fournir toutes les informations utiles.

Le Dialogue CTA sur l'intégration a également débouché sur le lancement de projets relatifs à l'intégration des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire au marché du travail. Des précisions concernant le secteur de la construction et du nettoyage vous seront données dans quelques instants. J'aimerais, pour ma part, vous citer trois autres exemples. Dans le canton de Berne, deux projets ont démarré en 2015 qui font l'objet d'une collaboration entre acteurs étatiques et privés : d'une part, la formation de deux ans d'aide-menuisier AFP avec l'association des menuisiers ; d'autre part, le « Social Impact Bonds » lancé par *Fokus Bern*, une initiative d'entrepreneurs. Enfin, à Zurich, l'entreprise Planzer a soumis au canton l'idée d'une formation en logistique, qui a été mise en œuvre conjointement et a démarré durant l'été.

Dans le domaine de l'intégration au travail, il est essentiel que l'économie participe d'entrée aux projets. Lorsque le savoir-faire des employeurs est intégré aux projets dès leur conception, ces projets ont plus de chances de réussir – ce qui est dans l'intérêt de tous les acteurs.

#### **Responsable du dossier**

Dieter Kläy  
Tél. 031 380 14 45, mél. d.klaey@sgv-usam.ch



Medienkonferenz TAK-Integrationsdialog Arbeiten 3. November 2016

## **Die Wirtschaftsverbände haben aktiv zur Zielerreichung beigetragen**

**Dieter Kläy, Ressortleiter Schweizerischer Gewerbeverband sgV**

*Es gilt das gesprochene Wort*

Der Arbeitsplatz spielt im Integrationsprozess eine zentrale Rolle: Dort lernen Zugewanderte die lokale Sprache, knüpfen Kontakte, leben sich ein. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können diesen Prozess fördern, brauchen dazu aber Informationen. Hier setzt die partnerschaftliche Zusammenarbeit ein. Einige Beispiele.

Wer sich in der Schweiz niederlässt, muss Versicherungen abschliessen, sich über das Steuersystem informieren, einen Sprachkurs suchen, die wichtigsten Alltagsregeln kennenlernen. Solche Auskünfte erhalten Zugewanderte, wenn sie sich auf der Gemeinde anmelden. Viele Unternehmen doppeln nach und geben ihren neuen Mitarbeitenden eine Dokumentation ab, die ihnen vom Kanton oder von der Gemeinde zur Verfügung gestellt wird. Es gibt auch Firmen, die Begrüssungsanlässe organisieren, zu denen sie die Gemeinde oder die Integrationsfachstelle einladen, um Fragen zu beantworten.

Die Wirtschaft trägt auch aktiv zur sprachlichen Integration bei. In verschiedenen Branchen finanzieren die paritätischen Fonds seit langem Sprachkurse, die in den letzten Jahren ausgebaut und praxisnaher gestaltet wurden. Wo solche Angebote fehlen, beraten kantonale und kommunale Integrationsfachstellen die Unternehmen bei der Wahl eines geeigneten Kurses oder bei der Organisation eines betriebsinternen Kurses.

Um den KMU aufzuzeigen, wie sie die Sprachförderung ohne grossen Aufwand unterstützen können, haben die Dialogpartner gemeinsam einen Flyer mit Tipps erarbeitet. Die Verbände verbreiten diese Tipps über Newsletters, Websites oder mit Versand des gedruckten Flyers.

Die kulturelle Vielfalt ist in vielen KMU eine Realität und wird es auch bleiben. Diese Vielfalt bringt den Unternehmen Vorteile, zum Beispiel Kenntnisse anderer Kulturen und Sprachen.

Sie bringt auch Herausforderungen mit sich. Um sie zu meistern, brauchen KMU Informationen. Die Dialogpartner der Wirtschaft greifen deshalb in Verbandsmedien vermehrt Integrationsthemen auf, etwa die Sprachförderung am Arbeitsplatz, die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, das Thema Berufsbildung und Integration oder konkrete Erfahrungen von Arbeitgebenden in Integrationsprojekten. Zudem haben der Gewerbeverband und der Arbeitgeberverband in den letzten Jahren, in Zirkularen und an Geschäftsführerkonferenzen, aktiv über die Chancen dieser Zusammenarbeit informiert.

Wir haben die Ziele, die wir uns für 2016 im Bereich Information und Sensibilisierung gesetzt hatten, im Grossen und Ganzen erreicht. Wir werden diese Arbeit über unsere Medien des sgV weiterführen. Auch unsere Mitglieder und andere Arbeitgeberorganisationen tun das. Es werden auch künftig ausländische Arbeitskräfte in die Schweiz kommen. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Unternehmen weiterhin ihre wichtige Rolle bei der Integration wahrnehmen können, und sie mit den nötigen Informationen versorgen.

Im Rahmen des TAK-Integrationsdialogs wurden auch gemeinsame Projekte zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen lanciert. Sie werden gleich mehr von der Bau- und Reinigungsbranche hören. Ich möchte auf drei weitere Beispiele verweisen. Im Kanton Bern begannen 2015 zwei Projekte in staatlich-privater Zusammenarbeit: Die zweijährige Ausbildung Schreinerpraktiker/in EBA mit dem Schreinermeisterverband und „Social Impact Bonds“ mit der Unternehmerinitiative Fokus Bern. Und in Zürich ging die Firma Planzer mit der Idee einer Logistikausbildung auf den Kanton zu, die gemeinsam umgesetzt wurde; die Ausbildung ist im Sommer angelaufen.

Gerade bei der Integration am Arbeitsplatz muss die Wirtschaft von Anfang an mit an Bord sein. Wenn das Know-how der Arbeitgebenden bereits bei der Konzipierung einfließt, sind die Erfolgchancen eines Projekts höher – und erfolgreiche Projekte liegen im Interesse aller Beteiligten.

#### **Dossierverantwortlicher**

Dieter Kläy, Ressortleiter sgV  
Tel. 031 380 14 45, E-Mail [d.klaey@sgv-usam.ch](mailto:d.klaey@sgv-usam.ch)

Conferenza stampa CTA-Dialogo sull'integrazione, Berna, 3 novembre 2016

*Fa stato il discorso orale*

## **Promozione delle competenze linguistiche e integrazione sul mercato del lavoro dei profughi dal punto di vista di un'associazione nazionale**

**Dr. Benedikt Koch, direttore della Società svizzera degli Impresari-Costruttori**

Gentili Signore ed egregi Signori,

Sono lieto di avere oggi l'occasione di informarvi sugli obiettivi dei progetti raggiunti finora e sulle attività nel settore principale della costruzione. Il dialogo congiunto ha lasciato il segno nel nostro settore. Nel corso di lingue "Tedesco sul cantiere", come anche in altri corsi analoghi tenuti nella Svizzera romanda, già centinaia di operai edili hanno potuto approfittare delle nostre misure di integrazione.

Il nostro impegno è importante. Circa i due terzi del personale di cantiere proviene da un contesto migratorio. Molti collaboratori, durante il loro primo impiego in Svizzera, hanno una conoscenza insufficiente delle nostre lingue nazionali. Per noi è importante che ognuno sappia gestire senza problemi ogni possibile situazione di vita quotidiana, che si presenta su un cantiere. Ma ciò è possibile soltanto se lei o lui ha una sufficiente padronanza della lingua del luogo. Il progetto "Tedesco sul cantiere", sviluppato con i nostri partner sociali, ha lo scopo di dare un aiuto in questo senso. Siccome il corso è rivolto a immigrate e a immigrati non abituati allo studio, la quota di successo è particolarmente alta. Gli operai edili approfittano di questi corsi anche nella loro vita privata.

Questo progetto ha avuto inizio nel 2012, in collaborazione con tre imprese edili. Dopo cinque anni possiamo contare oltre 250 corsi. Questo successo ci incoraggia a rafforzare l'offerta sia in Svizzera tedesca sia in altre regioni della Confederazione. In Svizzera romanda abbiamo già potuto effettuare il primo corso "Francese sul cantiere".

I corsi sono finanziati dai contributi del datore di lavoro e dei lavoratori tramite Parifonds Bau, il fondo per la formazione nel settore principale della costruzione. Gli impresari però non devono pagare i costi effettivi del corso, se insegniamo ai loro dipendenti. Anche i singoli partecipanti al corso pagano soltanto una cifra simbolica di 100 CHF. Si tratta di una cifra simbolica, poiché dopo avere concluso con successo il corso, i 100 CHF vengono loro restituiti.

Per tutte le persone coinvolte è chiaro che i nostri corsi dovrebbero svolgersi anche in futuro. Le imprese e i lavoratori ne approfittano in egual misura: grazie a un dialogo migliore, a una maggiore sicurezza sul posto di lavoro come pure più soddisfazione di superiori e colleghi.

L'impegno della Società svizzera degli Impresari-Costruttori nel campo dell'integrazione dei profughi sul mercato del lavoro è nuovo. La SSIC sostiene l'orientamento della Confederazione di raggiungere un'integrazione possibilmente buona e veloce. Nei Cantoni i progetti concreti vengono attuati in collaborazione con le imprese locali e le sezioni cantonali della Società Svizzera degli Impresari Costruttori.

Vorrei brevemente illustrarvi due progetti concreti:

Nel Canton Berna è cominciato da poche settimane il secondo svolgimento del progetto "Corso specializzato costruzione". In questo corso i profughi vengono preparati per cominciare un apprendistato o per un inserimento diretto nel nostro settore.

Nel Canton Zurigo, in agosto 2016, è stato introdotto per la prima volta un tirocinio per profughi secondo il modello RIESCO. Siamo molto fiduciosi che il pretirocinio d'integrazione introdotto con successo da Hotel & Gastro funzionerà anche nel nostro settore.

In generale sosteniamo i progetti cantonali con il nostro know-how. Durante le riunioni con gli interessati vengono scambiate buone pratiche e presentati e discussi i progetti alle sezioni. In questo modo la SSIC rafforza la rete degli attori e dei progetti. Inoltre portiamo avanti il dialogo anche con altre associazioni.

Con l'impegno della SSIC e delle imprese di costruzione promuoviamo l'integrazione necessaria dei profughi – non soltanto sul nostro mercato del lavoro, bensì anche nella nostra società. In questo modo ne approfittiamo anche in qualità di settore della costruzione, siccome, dopo una riuscita integrazione, i posti vacanti di apprendistato possono essere occupati dai profughi in modo da poter contrastare la mancanza di lavoratori nel settore.

Gentili signore, egregi signori, come potete vedere, la SSIC si impegna attivamente nel dialogo dell'integrazione. Gli impresari costruttori agiscono. Non è importante soltanto lo scambio di opinioni, bensì anche l'azione a livello locale.

Grazie per la vostra attenzione.

## Conferenza stampa CTA-Dialogo sull'integrazione, Berna, 3 novembre 2016

*Fa stato il discorso orale*

### **Progetto pilota in materia d'integrazione nel mercato del lavoro da parte di profughi riconosciuti**

---

*Relazione di Karin Funk, Amministratrice Allpura*

L'integrazione da parte di migranti e profughi nel settore delle pulizie non è niente di nuovo bensì, da decine di anni a questa parte, non è altro che quotidianità. Il 95% dei circa 80.000 impiegati in questo settore proviene da un contesto migratorio. Spesso si tratta di nuovi arrivati, giacché essi, in Svizzera, non possono essere impiegati in lavori tradizionali o non hanno formazione scolastica o lavorativa adeguata.

Insomma, il processo d'integrazione riesce solo con costi aggiuntivi e molto impegno. Finora, il settore ha fatto tutto quanto da solo, senza sovvenzioni statali e, senza ricevere alcun riconoscimento a fronte dei risultati ottenuti. Ora, però, la vera novità è che, per la prima volta, collaboriamo con le autorità pubbliche. Ciò presuppone una preselezione dei partecipanti più idonei e contribuisce a ottenere il permesso di lavoro in tempi molto più brevi. Insomma, è proprio in questo contesto che aumenta anche la consapevolezza relativa alla fatica e all'impegno che c'è dietro al settore delle pulizie.

Affinché l'integrazione funzioni, è necessario l'impegno personale e le conoscenze dei collaboratori responsabili, soprattutto, per quanto riguarda lo staff e le risorse umane. Bisogna, infatti, sapere che attualmente chi lavora nel settore delle pulizie deve avere conoscenze specifiche in ambito ecologico, per quanto riguarda i materiali, i macchinari e l'efficienza procedurale. Altrimenti, gli obiettivi ambiziosi dei clienti in termini di costi e tempo non possono essere soddisfatti. Proprio per questo motivo, le imprese delle pulizie professionali investono molto tempo nella formazione iniziale e continua dei propri collaboratori.

Allo stesso tempo, partecipano ai molteplici corsi offerti dall'associazione Allpura e dalla Commissione. La formazione è fondamentale per ottenere una giusta integrazione. Tuttavia, questo concetto non risulta essere ancora molto condiviso tra le imprese di pulizie. Si tratta di un lavoro che richiede il cosiddetto EFZ (diploma svizzero di abilitazione) o l'EBA (certificato svizzero di formazione professionale), e semmai, perfino, di un esame finale di formazione professionale che permetta di accedere a posizioni dirigenziali.

Per quanto riguarda le pulizie di routine, che rappresentano l'80% del fatturato totale, esse non sono altro che una fonte aggiuntiva; in questo settore, infatti, la maggior parte dei lavoratori sono part-time. Si parla di circa 8 ore la settimana. Tutto cambia, invece, se si parla di pulizie straordinarie, come la pulizia delle finestre, degli impianti ricreativi, degli ambienti high-tech o se ci ritroviamo a fare i conti con il contesto dell'igiene e della salute. Tuttavia, in questi settori si richiede molto di più ai collaboratori ed è, quindi, necessaria una maggiore formazione.

Grazie al progetto pilota relativo al settore delle pulizie, 20 profughi partecipano a tre mesi di formazione livello base. Frequentano, in totale, sei corsi di specializzazione nei quali acquisiscono le conoscenze base in materia di pulizia e sicurezza sul lavoro. Inoltre, allo stesso tempo seguono un corso di tedesco, per accedere al quale sono stati sottoposti a un test d'ingresso. Ma non finisce qui! Oltre al corso, infatti, devono fare anche uno stage all'interno di un'impresa per le pulizie. In questo modo, mettono subito in pratica, all'interno della squadra e con i clienti, le nuove conoscenze acquisite, ovviamente dietro stretto controllo. L'obiettivo è

**Allpura**

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.  
Association des entreprises suisses en nettoyage.  
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.



Die Gewerkschaft.



di preparare i partecipanti in maniera tale da poterli inserire, successivamente, in un part-time o in un full time all'interno di un'impresa delle pulizie. Il primo progetto, realizzato in sei cantoni appartenenti alla Svizzera tedesca andrà avanti fino a fine novembre e, successivamente, valuteremo accuratamente i risultati.

Presumo che, una volta concluso con successo il progetto pilota il rispettivo profugo possa entrare a far parte dell'azienda, seppure da part-time. Questo è un passo molto importante per l'integrazione. In questo settore, infatti, è molto importante entrare in contatto con molte persone perché, così facendo, è più facile aprirsi un piccolo spazio all'interno della quotidianità svizzera riuscendo, poco a poco, a costruirsi la propria esistenza.

In questa fase, però, la conoscenza della lingua tedesca sarà essenziale. Anche perché, anche nel settore delle pulizie, i collaboratori devono essere in grado di capire le istruzioni al fine di poterle, successivamente, mettere in pratica. D'altra parte, ci sono sempre più clienti che richiedono personale del luogo avente una conoscenza molto buona della lingua tedesca. Per quanto riguarda il progetto pilota iniziamo dal livello A2.1. Ai soli fini comparativi, recentemente, ho avuto un lungo colloquio con alcuni insegnanti dell'EBA e dell'EFZ. Le varie dichiarazioni ottenute erano tutte concordi su di un aspetto: ovvero sul fatto che per arrivare a un eventuale apprendistato oppure anche per essere in grado di ottenere un attestato è necessario un livello di tedesco pari al B1. Oggigiorno è ancora molto difficile che i vari cantoni consegnino le relative certificazioni a studenti che non soddisfino a pieno questo requisito. Per questo motivo, desideriamo che coloro che fanno parte del settore delle pulizie non sottovalutino questo punto critico (la conoscenza della lingua tedesca) e, piuttosto, lo sfruttino a proprio vantaggio al fine di entrare a far parte del mercato del lavoro.

Inoltre, c'è da dire che non tutti i profughi sono uguali. Ciascuna persona porta sulle proprie spalle un bagaglio completamente differente. Grazie alla pre-selezione che, viene realizzata dalla Commissione cantonale per l'integrazione degli stranieri, si effettua una prima scrematura. Ottenere un permesso di lavoro per profughi è, delle volte, un percorso molto difficile e complicato. L'iter, infatti, può prevedere sei settimane oltre alla decisione cantonale che, resta di fondamentale importanza. L'imprenditore deve però, nel giro di qualche giorno, formare il proprio team e questo spesso facilita l'integrazione da parte di profughi. Inoltre, adesso, grazie a questo progetto esiste il vantaggio che abbiamo a disposizione qualcuno con cui l'azienda può parlare e con cui può anche cercare di risolvere eventuali problemi. E, così facendo, le aziende sono leggermente più sollevate.



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**Conferenza stampa Bilancio dei lavori nel quadro del  
dialogo sull'integrazione**  
Berna, 3 novembre 2016

## **La collaborazione tra le parti sociali è la chiave del successo**

**Vania Alleva, presidente del sindacato Unia**

I sindacati, e in particolare Unia, nella sua veste di maggiore organizzazione di migranti della Svizzera, si impegnano da tempo su diversi piani a favore dell'integrazione delle migranti e dei migranti. Dal 2008 abbiamo ampliato segnatamente anche l'offerta di corsi di lingua – solo quest'anno si tengono oltre 100 corsi di questo tipo, realizzati con la partecipazione di Unia.

Grazie alla collaborazione tra le parti sociali abbiamo potuto avviare diversi progetti concreti nel ramo delle pulizie, nell'industria alberghiera e della ristorazione nonché nell'edilizia. Il signor Koch ha illustrato il progetto «Tedesco sui cantieri», la signora Funk ha presentato il progetto sull'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati nel ramo professionale delle pulizie. Vanno anche menzionati i corsi di lingua fide, offerti nel settore alberghiero e della ristorazione. Per i partecipanti, i corsi sono gratuiti. Dal canto loro, i datori di lavoro ricevono un'indennità per perdita di lavoro, se i loro dipendenti frequentano il corso di lingua durante l'orario di lavoro e i rapporti di lavoro sottostanno al CCNL. I primi corsi di lingua fide hanno preso avvio nel 2015 in due Cantoni e vengono ora introdotti progressivamente in altri Cantoni.

I corsi nati dalla collaborazione tra le parti sociali vengono finanziati dai fondi paritetici dei rami professionali in questione. Le parti sociali sostengono però offerte che contribuiscono all'integrazione della popolazione migrante anche al di fuori del dialogo CTA. Ogni anno, i fondi paritetici finanziano innumerevoli corsi di lingua settoriali, non solo nei rami summenzionati ma anche in ambiti quali le cure, l'economia domestica, la vendita al dettaglio o l'agricoltura. Tali corsi di lingua vengono in parte co-finanziati dai Cantoni. Purtroppo queste partecipazioni finanziarie non costituiscono la regola, e ce ne rammarichiamo, poiché i mezzi a disposizione dei fondi paritetici sono limitati.

I fondi finanziano anche il perfezionamento professionale, al fine di permettere alla manodopera senza titolo di formazione professionale di accrescere le proprie competenze. Ne sono un esempio Progredir o i corsi di perfezionamento professionale nel ramo delle pulizie, che in futuro avranno anche un'incidenza sui salari (Progredir è un corso di formazione per il settore alberghiero e della ristorazione e per il ramo delle pulizie, che prepara i partecipanti all'esame per conseguire il diploma AFC).

### **Importante contributo finanziario da parte delle migranti e dei migranti**

I fondi paritetici sono finanziati attraverso i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori. Di regola, il contributo dei lavoratori è maggiore: nel ramo delle pulizie, ad esempio, ammonta a due terzi del totale. Ciò significa che nei rami professionali delle pulizie, nell'industria alberghiera e della ristorazione o nell'edilizia, i lavoratori immigrati contribuiscono in larga misura a finanziare le offerte integrative attraverso i loro contributi Parifonds e le loro quote associative sindacali. È un fatto che va tenuto presente, quando si esige che le migranti e i migranti contribuiscano maggiormente alla propria integrazione.

### **Integrazione dei rifugiati**

I sindacati sostengono inoltre attivamente e in collaborazione con le parti sociali l'integrazione dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente. Queste persone vanno integrate in funzione delle competenze di cui già dispongono e del loro potenziale e non costrette ad accettare il più rapidamente possibile un lavoro non qualificato e malpagato. Nei rami artigianali siamo molto favorevoli all'introduzione dei cosiddetti apprendistati preliminari, che permettono ai rifugiati e alle persone ammesse provvisoriamente di assolvere un apprendistato CFP o AFC nell'ambito delle strutture ordinarie. Tali apprendistati preliminari, che nell'edilizia vengono già in parte attuati a titolo sperimentale, vanno però necessariamente realizzati e accompagnati dalle parti sociali.

### **Ruolo decisivo dei sindacati**

Per ritornare ai succitati progetti di dialogo: essi mostrano quali risultati si possono ottenere quando le parti sociali sono concordi e anche disposte ad investire le necessarie risorse. I progetti volti ad integrare le migranti e i migranti nel mercato del lavoro hanno buone possibilità di riuscita a condizione che le parti sociali siano coinvolte nella loro attuazione. Molti corsi vengono finanziati attraverso i fondi paritetici, alimentati in maggior misura dai lavoratori. È pertanto giusto e doveroso che i sindacati partecipino attivamente alla loro realizzazione.

### **Per maggiori informazioni:**

Vania Alleva, presidente del sindacato Unia, 079 620 11 14