



01 | 2022

EIT.swiss

MAGAZINE

**Carenza
di specialisti**

Un tema d'attualità nel settore

**Offensiva nella
formazione**

L'impegno di SvizzeraEnergia

ZPO Zurigo

Oltre le aspettative e digitale



Nuove prospettive consentono visioni interessanti: un aspetto importante per il reclutamento dei collaboratori e il tema della carenza di specialisti.

Foto a sinistra: © Unsplash (sigmund), illustrazione di copertina: © iStock (portishead1)



«Nulla è gratis»

Cara lettrice, caro lettore

È un problema di molte aziende: trattenere i collaboratori quando finalmente li hai trovati. Nelle aziende dove il problema non sussiste, vuol dire che le cose sono fatte bene.

Il numero di potenziali misure è enorme. Corsi, articoli su riviste e manuali, che dovrebbero aiutare nella scelta e nell'implementazione di queste misure, ce ne sono in abbondanza. Alla fin fine, tutte le misure teoriche, e pure gli esempi pratici che si odono dalle bocche degli imprenditori, si riducono a pochi principi. Con la stima, l'attenzione e la creazione di un senso di appartenenza, la fidelizzazione dei collaboratori è praticamente cosa fatta.

Raggiungerla, costa denaro naturalmente. Ma soprattutto tempo. Spesso è proprio il tempo per il lavoro di leadership che manca, e non il denaro. Se i dirigenti non si prendono il tempo per i propri collaboratori, la stima, l'attenzione e il senso del noi sono irraggiungibili. Se questo lavoro viene fatto in modo coerente e sul lungo periodo, si crea una cultura aziendale che non solo fa in modo che i collaboratori restino a lungo, ma è una calamita per quelli nuovi. Se la si vede così, non è una questione di costi, ma di investimento. Collaboratori soddisfatti non sono gratis, ma offrono un buon «return on investment».

Herbert Laubscher
Servizi EIT.swiss



AGENDA 2022

Seduta del Comitato

- 23 marzo, EIT.baselland
- 27 aprile, Berna

Assemblea dei delegati

- 28 aprile, Berna

Assemblee generali

- aae e EIT.swiss
- 17 e 18 giugno, Flims

Foto: © Caudenz Danuser



07 | Sede degli esami

La struttura supera tutte le aspettative



14 | Offensiva nella formazione Edifici

EIT.swiss supporta l'offensiva di SvizzeraEnergia



08 | Dove trovare buoni collaboratori?

Fidelizzare e reclutare con successo

Power on – per l'era post-corona	6
La sede degli esami	7
Risorse umane e carenza di specialisti	8
Offensiva nella formazione Edifici	14
Prospettive congiunturali	17
Assenze nel certificato di lavoro	18
Ordinanza sui lavori di costruzione 2022	20
Momento Palazzo federale	22
Sicurezza dell'approvvigionamento in inverno	24
Neodiplomati!	26
Gestione del personale: nuova scheda informativa	29
Informazioni dell'associazione	30
Colonna	35
Impressum	35

Power on – per l'era post-corona



Solo concentrandoci sui nostri punti di forza possiamo sfruttare le opportunità che l'era post-corona ci offre. La digitalizzazione è finalmente arrivata nell'edilizia. Gli edifici intelligenti sono dotati di sistemi e sensori all'avanguardia. Aumentano il comfort e l'efficienza energetica attraverso processi automatizzati. Dalla cella solare sul tetto, passando dai sistemi di climatizzazione automatizzati, fino alla colonnina di ricarica per l'auto elettrica nel garage, la messa in rete dei singoli componenti è centrale. Ed è il compito più importante per il settore elettrico, sia con i nuovi informatici degli edifici che con i nostri esperti elettroprofessionisti degli altri segmenti del settore. Ogni giorno 50000 specialisti sono al lavoro per rendere possibile una bella vita a tutti.

Per realizzare il nostro compito dobbiamo investire nella formazione dei nostri collaboratori, perché le sfide non diminuiranno. Abbiamo bisogno dei nostri specialisti non solo per implementare soluzioni intelligenti nell'edilizia, ma anche per dare il nostro contributo alla sicurezza dell'approvvigionamento energetico. Inoltre, è l'unico modo per evitare che specialisti ben formati migrino verso altri settori. A tal fine EIT.swiss e le sezioni offrono interessanti programmi di perfezionamento, che spaziano dalla formazione professionale superiore ai seminari sulla gestione aziendale, l'elettromobilità o il BIM.

Anche se abbiamo superato con successo la pandemia – la più grande crisi della storia recente – non rimarremo senza lavoro.

A nome dell'intero comitato, auguro a voi e alle vostre aziende un 2022 ricco di fortuna e successi, in un ambiente dinamico ed elettrizzante. EIT.swiss è sempre al vostro fianco con consigli e sostegno, ci auguriamo di continuare ad accompagnarvi in questo cammino.

Michael Tschirky Presidente EIT.swiss

Il settore elettrico può guardare indietro ad un 2021 di successo. La ripresa economica, già evidente alla fine del 2020, è proseguita nell'anno appena trascorso. La maggior parte delle aziende del settore può soddisfare gli ordini a livello pre-crisi. Sono ottimista, la pandemia ce la lasceremo alle spalle entro l'estate. Ma cosa succederà dopo?

La SECO e l'ETH prevedono per il 2022 una crescita economica superiore alla media, che compenserà più che bene le perdite degli ultimi due anni. Anche nell'edilizia i volumi stanno di nuovo aumentando. Per il nostro settore significa uno sviluppo positivo e dinamico di cui tutti ne beneficeranno. Ma come dicevano gli antichi greci: prima del successo, gli dei hanno messo il sudore.

La sede degli esami sbaraglia tutte le aspettative

Dal 29 giugno 2021 gli esami della formazione professionale superiore si svolgono nella sede (ZPO) di Altstetten. I candidati e gli esperti hanno accolto benissimo la nuova sede e la modalità digitale degli esami.

La ricerca a livello nazionale di un luogo adatto per svolgere gli esami di professione, l'esame pratico e gli esami professionali superiori non è stata facile. Oltre a dover garantire un'infrastruttura adeguata, bisognava considerare l'accessibilità con i trasporti pubblici e privati; senza dimenticare gli alti requisiti in termini di vantaggi per i clienti. La sede è ormai in funzione da quasi sei mesi e gli esami secondo il regolamento 2020 si svolgono in digitale.

C'è chi ricorda con malinconia i vecchi tempi degli esami itineranti, naturalmente Zurigo Altstetten potrebbe sembrare un po' meno accogliente di Oberschan, ma per poter svolgere gli esami in digitale non era più sostenibile. Soprattutto dal punto di vista organizzativo lo ZPO offre molti vantaggi, due tra tutti: l'indipendenza nello svolgimento e la fine dei trasporti del materiale.

Ma lo ZPO non si è rivelato un colpo di fortuna solo per l'associazione, anche gli esperti e i candidati sono contenti, sia della sede che delle nuove procedure. A ciò ha contribuito senz'altro la digitalizzazione degli esami secondo il regolamento 2020: l'intero processo è quasi privo di supporti



cartacei ed entro il 2023 il tutto, dall'amministrazione allo svolgimento dell'esame fino alla comunicazione delle note, avverrà in digitale. Già al momento dell'iscrizione i candidati sapranno dove si svolgerà l'esame. In futuro si conatteranno al sito predisposto con il proprio dispositivo ed elaboreranno gli esami scritti. Per gli esami orali sono disponibili schermi tattili per gli schizzi e gli appunti.

Lo ZPO è già di per sé particolarmente apprezzato – da tutti. Lo sono le stanze luminose e moderne

che dispongono di spazio sufficiente per svolgere esami, corsi di formazione e riunioni. Nel complesso ha più che sbaragliato le aspettative, sia dei clienti che di EIT.swiss.

Michael Rupp
Relazioni pubbliche EIT.swiss



FIDELIZZAZIONE E RECLUTAMENTO DEI COLLABORATORI

Da dove arrivano i buoni collaboratori

Il bene più importante e fattore di successo per ogni azienda del nostro settore, artigianale e orientato ai servizi, sono i collaboratori soddisfatti, ben formati e di lunga data. Come ci si arriva? Guardiamo insieme le vie percorribili.

Se si segue ciò che sta succedendo nel settore elettrico, ricorre spesso la frase «carenza di specialisti». Quanto è acuto il problema? E cosa può fare il singolo per opporvisi? Ci sono delle ricette pratiche e risolutive che aiutino a trovare buoni collaboratori o a mantenerli in azienda? Per rispondere a queste domande scottanti, chiediamo ad un'imprenditrice della nostra associazione come viene affrontato e contrastato con successo il problema nella sua azienda.

Uno sguardo alle statistiche

Secondo la statistica EIT.swiss, dal 2017 il numero degli apprendisti è aumentato (fig. 1). Attualmente le

formazioni di base triennali e quadriennali di EIT.swiss ne contano all'incirca 10000. In che misura le aziende riescono ad occupare i posti di tirocinio?

Jennifer Euringer, capo progetto e membro di direzione della Elektro-rama Sagl di Dietikon, la vive così: «Ogni anno riusciamo a trovare un apprendista, ma lo sforzo richiesto è sempre più grande. Le candidature provenienti dalle aree urbane sono sempre più rare e molti interessati non soddisfano, o soddisfano appena, le alte esigenze scolastiche. Quindi diventa sempre più difficile e impegnativo accompagnarli efficacemente nel tirocinio. Ho così deciso di offrire, su richiesta, aiuto



«I buoni collaboratori sono letteralmente «incatenati» alla propria azienda.»

Jennifer Euringer

per i compiti e la preparazione degli esami ogni mercoledì sera.» Patric Meyer, direttore della EWE Elektro SA nella rurale Hüttwilen, nei pressi del lago di Costanza, ha meno problemi nel trovarli. «Attualmente ne abbiamo sei. Li troviamo attraverso le scuole, i genitori o il passaparola», riferisce piuttosto rilassato. Per contrastare la carenza di specialisti, puntate anche sul convincere le giovani donne? Jennifer Euringer ha recentemente partecipato a una tavola rotonda di EIT.swiss proprio su questo argomento: «Penso che sia una vergogna che i centri di orientamento professionale non consiglino alle ragazze uno stage d'orientamento

come installatrice elettricista. Naturalmente sarei felice di ricevere le loro candidature. L'ultima è stata nel 2007.»

Ingresso nel mondo del lavoro

Ogni anno, circa 2500 persone terminano il tirocinio ed entrano nel mondo del lavoro. Di queste, il 60% sono installatori elettricisti AFC e il 32% elettricisti di montaggio AFC. Insomma, così a prima vista, sembra che nel settore le nuove leve non manchino. Ma qual è la situazione nelle aziende? Riescono a tenersi i nuovi diplomati? Patric Meyer: «Certo che ci piace tenere i buoni apprendisti. Possono proseguire da noi dopo il servizio militare. Ma, per

Jennifer Euringer: il suo cuore batte per l'elettrotecnica e il lavoro artigianale, anche in quanto membro di direzione.

chi ha un po' di difficoltà a passare da apprendista ad «adulto», consiglio di fare esperienze altrove.» Jennifer Euringer lo raccomanda a tutti i diplomandi: «Li incoraggio a confrontarsi con i processi di altre aziende e a uscire dal ruolo di apprendista. Dopo, possono senz'altro tornare da noi.»

Sviluppo

La conversazione con i due direttori mostra che lo sviluppo della forza lavoro è un punto focale per mantenere i collaboratori. Secondo la statistica EIT.swiss, nel 2020, 1013 persone hanno completato una formazione professionale superiore e, nel 2021, sono state ben 1472. Le aziende, il cui personale si perfeziona costantemente, non solo hanno collaboratori competenti e aggiornati, ma anche buone probabilità di tenerli.

Patric Meyer condivide l'affermazione: «La nostra azienda è posizionata in vari segmenti, ogni collaboratore può e deve specializzarsi in base ai propri interessi. Noi procediamo così: chi frequenta un corso trasmette poi le conoscenze ai colleghi. Da noi è molto importante il «learning by doing»! Sperimentare, sbagliare, armeggiare, fare esperienza e trarne insegnamento.»

Jennifer Euringer non ha nemmeno una «quota di perfezionamento» fissa per collaboratore. «Approfittiamo dell'ampia offerta del settore. Vediamo la formazione continua come un mezzo di fidelizzazione del collaboratore. Ognuno può dire ciò che gli interessa e insieme definiamo la direzione. Organizziamo anche corsi interni, per esempio sulla NIBT, OIBT, amianto e sicurezza.»

Reclutamento

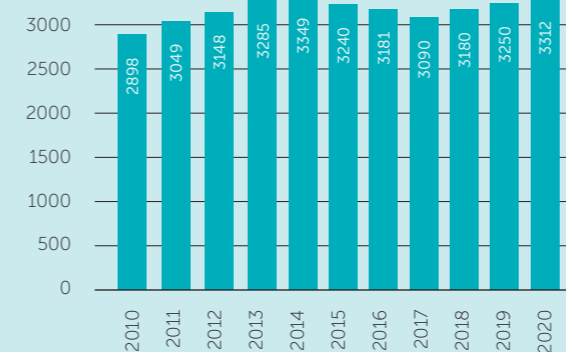
Rimane ancora la domanda su cosa fare per reclutare nuovi collaboratori. «È un problema enorme», dice Jennifer Euringer. «Da più di un anno abbiamo un posto vacante per un elettricista di servizio, e questo malgrado gli annunci, anche sui social media, e un adesivo sulle automobili. Delle candidature sono state inoltrate, ma il 98% non

soddisfa i requisiti. Inizia già con i requisiti minimi per un AFC. I buoni collaboratori sono letteralmente «incatenati» alla propria azienda. Se, per esempio, noi offriamo un salario più alto, loro ne offrono uno ancora più alto. Per fortuna abbiamo collaboratori di lunga data, quattro su otto sono con noi da più di cinque anni.» A Hüttwilen la situazione è più rilassata: «Noi abbiamo praticamente solo collaboratori di lunga data. E i nuovi assunti li conosciamo già, sono conoscenti dei collaboratori o di ex colleghi. Finora, con il passaparola, abbiamo sempre avuto fortuna.»

La fidelizzazione del collaboratore è quindi di estrema importanza in questa situazione. Quali opzioni ci sono per trattenere i collaboratori il più a lungo possibile, con soddisfazione di entrambe le parti? «Il criterio decisivo non è il salario, ma l'ambiente di lavoro. Noi siamo intraprendenti, organizziamo annualmente fino a cinque eventi, anche con le famiglie, e, in situazioni particolari, c'è un bonus», dice Patric Meyer. A Dietikon si usano a questo scopo benefits tipo l'auto aziendale, usata anche in ambito privato, bonus dopo un buon anno d'esercizio – anche per

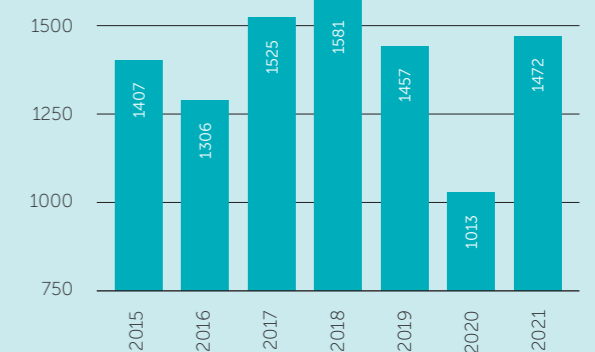
Numero di contratti di tirocinio di tutte e quattro le professioni

Fonte: Ufficio federale di statistica 2021



Sviluppo della manodopera

Nota: la diminuzione nel 2020 è dovuta alla nuova ordinanza.





Le due voci sul campo



Jennifer Euringer

- Installatrice elettricista diplomata e membro di direzione
- Elektrorama Sagl, 8953 Dietikon
- 15 collaboratori
- 3 apprendisti

Dopo il tirocinio di installatrice elettricista, Jennifer Euringer frequenta la scuola di commercio, ma viene richiamata dall'azienda paterna. Prosegue con la formazione di consulente in sicurezza elettrica, elettricista capo progetto e nell'agosto 2021 diventa installatrice elettricista diplomata (HE). Attualmente, nelle vesti di membro di direzione, è responsabile tecnico dell'azienda e lavora come capo progetto e nell'amministrazione. Per la fidelizzazione dei collaboratori, sono per lei decisivi sia gli incentivi finanziari come i bonus, ma anche il dialogo e una cultura aziendale familiare.



Patric Meyer

- Installatore elettricista diplomato
- Direttore e proprietario
- EWE ELEKTRO SA, 8536 Hüttwilen
- 21 collaboratori
- 6 apprendisti

Patric Meyer gestisce l'azienda dal 2007 insieme a sua moglie Sandra Meyer e al collaboratore di lunga data Albert Weber. La sua posizione è molto ampia e copre tutti gli ambiti dell'installazione, che si tratti di elettricità, domotica, multimedia, sicurezza o fotovoltaico. Fidelizzazione dei collaboratori; i punti più importanti secondo Meyer: una cultura dell'errore molto aperta, buona comunicazione e gerarchia piatta, cioè i collaboratori hanno voce in capitolo, da pari a pari.

gli apprendisti – e la possibilità di lavorare part-time. «Siamo un'azienda molto familiare, le conversazioni private sono sempre possibili», dice Jennifer Euringer. «Inoltre, i collaboratori più anziani assumono una sorta di funzione di «fratello maggiore» per i più giovani, trasmettono la nostra filosofia e ciò che intendiamo per buon ambiente di lavoro. I giovani seguono l'esempio e si identificano con la nostra azienda.»

Se colleghiamo la statistica di EIT.swiss con le dichiarazioni delle due voci sul campo, vediamo quanto segue: quando si tratta di carenza di specialisti e del reclutamento di collaboratori, una buona rete di conoscenze, incentivi

finanziari e opportunità di perfezionamento sono molto importanti. Tuttavia, fattori «vaghi» come un buon ambiente di lavoro, una cultura dell'errore e del dibattito aperta e un'interazione collegiale a tutti i livelli sono decisivi.

René Senn Redattore Magazine EIT.swiss

Da pari a pari, una gerarchia piatta e una comunicazione aperta sono per Patric Meyer (sinistra) i fattori di successo più importanti.

«Il mio successo dipende al 100% dai miei collaboratori.»

Patric Meyer

Offensiva nella formazione Edifici

SvizzeraEnergia ha lanciato un'offensiva con l'obiettivo di formare più specialisti capaci di progettare, costruire e gestire edifici in termini di efficienza energetica. Si vuole così garantire l'attuazione della strategia energetica. EIT.swiss supporta questa offensiva.

Contesto e situazione iniziale

Il patrimonio immobiliare svizzero consuma la metà dell'energia totale del Paese e produce un quarto delle emissioni di CO₂. Per raggiungere gli obiettivi di politica energetica e climatica nazionali, anche l'edilizia è chiamata in causa: deve sostituire i sistemi di riscaldamento alimentati da combustibili fossili, rinnovare gli edifici sotto il profilo energetico e sviluppare le rispettive fonti di energia rinnovabile. Questo richiede specialisti che abbiano la possibilità di perfezionarsi per stare al passo con gli sviluppi continui.

In alcune professioni della costruzione questi specialisti e quadri sono già oggi merce rara e la nuova generazione ristagna, senza dimenticare la problematica dei collaboratori ben qualificati che migrano verso altri settori. Anche le donne sono sottorappresentate, ciò significa una vasta e potenziale forza lavoro inutilizzata. SvizzeraEnergia ha quindi lanciato l'«offensiva nella formazione Edifici», che mira ad attuare misure per contrastare la carenza di specialisti e di competenze nel settore della costruzione.

Roadmap e catalogo delle misure

Le associazioni di categoria e professionali – tra cui EIT.swiss – hanno definito quattro campi d'azione e le loro misure. Quali saranno le misure da implementare, e in quale forma, spetta alle associazioni coinvolte deciderlo. In seguito trovate un esempio per ciascun campo d'azione:

Campo d'azione 1

I punti forti della formazione formale

Misura: sviluppo di nuovi strumenti e supporti didattici per la formazione formale

I cantoni e le scuole professionali utilizzano strumenti e supporti didattici che talvolta divergono molto in termini di contenuti, lingua e terminologia, il che rende difficile la messa in rete intersettoriale e, inoltre, manca un quadro d'insieme di quelli utilizzati. L'obiettivo è di fare il punto della situazione e determinare quali nuovi strumenti e supporti settoriali e intersettoriali siano necessari; in seguito saranno sviluppati per tutti i livelli della formazione.

Il dibattito con i rappresentanti delle associazioni ha mostrato un ventaglio molto ampio delle competenze condivise, in particolare per quello che concerne le basi della messa in rete delle tecnologie, la collaborazione interdisciplinare, i valori, la comprensione, la legislazione sulla sostenibilità/efficienza energetica, le norme e il BIM. Queste competenze devono essere elaborate congiuntamente e messe a disposizione di tutti i settori.

Campo d'azione 2

Responsabilizzare gli specialisti alle sfide attuali e future attraverso la formazione non formale

Misura: sviluppo di nuove offerte nella formazione non formale orientate ai bisogni e aggiornamento di quelle esistenti

I rappresentanti delle associazioni ritengono che non solo il contenuto

delle offerte sia decisivo, ma anche la sua forma. Ci sono persone interessate che rinunciano perché la sede è troppo lontana, gli orari delle lezioni in presenza non vanno bene oppure i corsi durano troppo a lungo. Qui, l'e-learning potrebbe essere una valida soluzione ai classici corsi. Con il coinvolgimento delle principali parti interessate, bisogna definire le lacune concrete e le esigenze di formazione continua settoriali tenendo conto degli obiettivi energetici, e sviluppare offerte di formazione continua specifiche per le tematiche energetiche.

Campo d'azione 3

Migliorare l'immagine

Misura: promuovere il lavoro part-time

I collaboratori del settore della costruzione hanno raramente l'opportunità di lavorare part-time, benché i vantaggi favoriscano sia loro che le aziende. Sarebbe il caso di interpellare le due parti sulla necessità e l'interesse in merito e sensibilizzarli sul valore aggiunto con l'aiuto di esempi di successo. Inoltre, devono essere elaborati semplici strumenti per facilitarne l'implementazione in azienda.

Campo d'azione 4

Rafforzare la collaborazione intersettoriale

Misura: lanciare una landing page condivisa

La formazione nel settore della costruzione è eterogenea e di competenza delle varie associazioni. Non c'è una piattaforma settoriale condivisa sulla quale trovare infor-



«Le associazioni sono ora chiamate a passare dalle parole ai fatti. Siamo felici di poterle aiutare.» Kornelia Hässig, servizio Formazione e perfezionamento, SvizzeraEnergia

mazioni sui differenti universi professionali, e che offra ai giovani in cerca di lavoro una panoramica della formazione e delle opportunità di carriera. Una piattaforma sul modello tedesco «bau-dein-ding» può offrire del valore aggiunto al reclutamento delle nuove leve. In alternativa, esaminare la fattibilità di integrazione nelle piattaforme esistenti come www.orientamento.ch, www.umweltprofis.ch o ecoprofessions.ch e la possibilità di linkare le pagine delle associazioni.

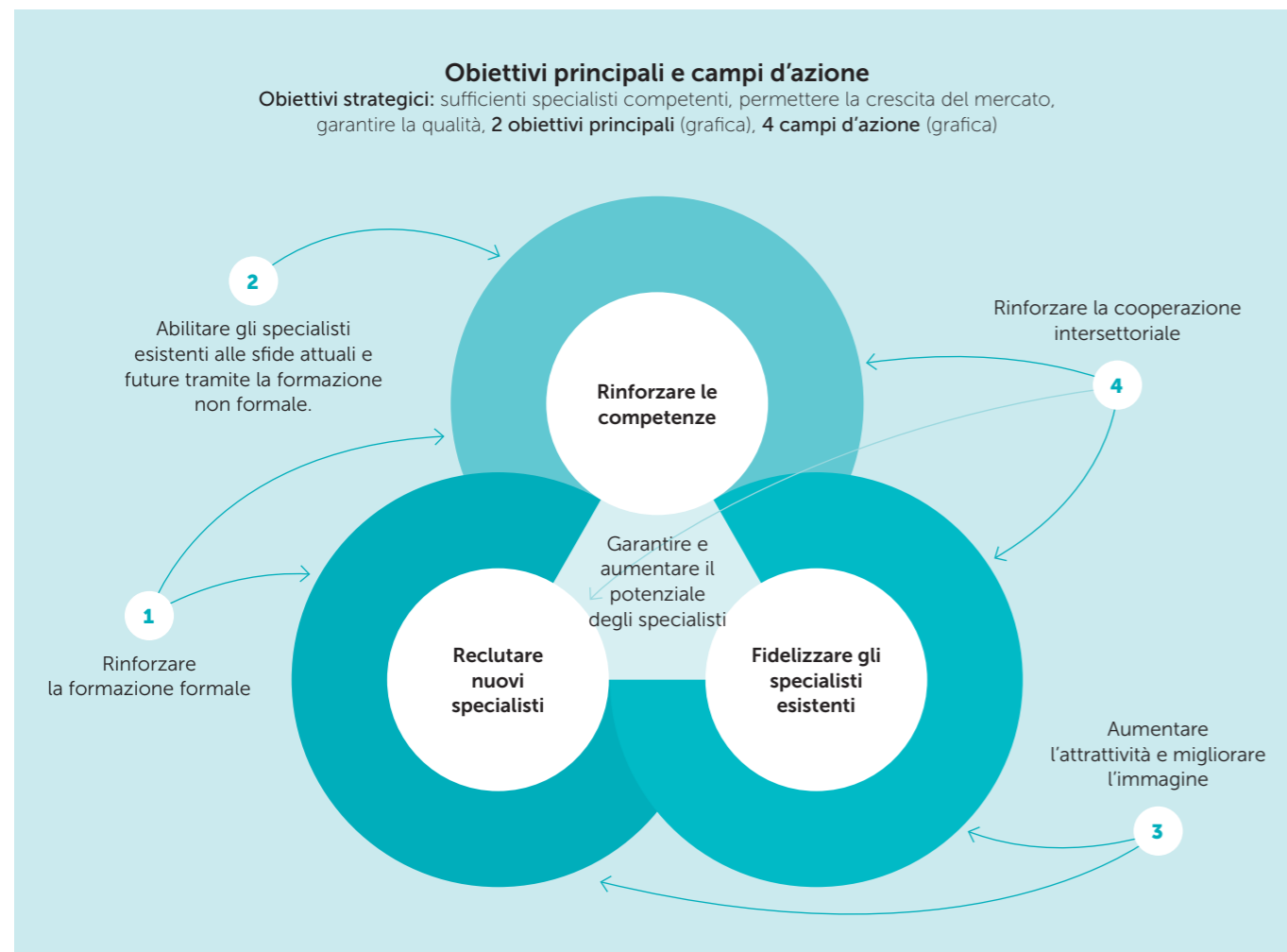
Ulteriore procedura

L'offensiva formazione è stata lanciata ufficialmente in occasione di Swissbau, in gennaio. Svizzera-Energia ha iniziato e accompagnato il processo degli stakeholder e può supportare finanziariamente le misure volontarie non prescritte

dalla legge. Adesso spetta alle associazioni e istituzioni coinvolte mettersi in contatto tra loro e decidere quali progetti affrontare. Tutti gli attori discuteranno l'avanzamento dei progetti in riunioni a scadenza annuale. EIT.swiss supporta l'offensiva formazione e sta già implementando alcune delle misure a livello dell'associazione. Contribuisce ad altre misure nel quadro delle proprie facoltà e risorse.

Annette Jaccard
autrice Magazine EIT.swiss

svizzeraenergia.ch



La congiuntura non sarà più dominata dalla pandemia

Le prognosi del Centro di ricerche congiunturali KOF dell'ETH sono estremamente positive per il 2022 e il 2023. Le incertezze legate alla pandemia non dominano più le valutazioni del rischio. Anche il settore elettrico naviga di nuovo in acque più tranquille.

Ciò che era già evidente nel settore elettrico dall'inizio del 2020, lo sta diventando anche per il resto dell'economia: la pandemia non è più il fattore decisivo negli sviluppi economici. Le valutazioni delle aziende del mercato delle installazioni elettriche, per quanto riguarda la situazione degli affari e la domanda, sono di nuovo in linea con quelle del 2019. La portata dei mandati in sospeso è ancora leggermente ridotta, ma è ancora molto al di sopra dei valori di cinque anni fa. Anche la pandemia è scomparsa dai sondaggi in quanto ostacolo più significativo.

Anche per l'edilizia le aspettative in termini di sviluppo congiunturale si sono ulteriormente rischiarite. Il settore manifatturiero ha ancora una volta corretto al rialzo le sue aspettative sui prezzi, ma lo slancio verso l'alto sembra rallentare: dalla metà del 2021 si è osservato un leggero calo dell'attività costruttiva.

Il KOF prevede una crescita del PIL del 3,4% nel 2022 e dell'1,8% nel 2023. Al momento non tutte le catene del valore aggiunto stanno funzionando così bene come prima della pandemia, il che sta creando difficoltà di approvvigionamento, limitazioni di produzione e aumenti dei prezzi. Dovrebbero però iniziare a dissiparsi

a partire dal primo trimestre del 2022. La pressione dell'inflazione che viene osservata da qualche tempo dai media potrebbe essere di natura temporanea in Svizzera ed è causata dai prezzi dei viaggi aerei, dai pacchetti vacanza, dai pernottamenti alberghieri e dai costi dell'energia. Il KOF presuppone un'inflazione media dello 0,6% per il 2022 e dello 0,4% per il 2023.

I rischi legati alle previsioni non sono più dominati dalla sola pandemia. Sviluppi come l'impasse globale dei trasporti e della produzione, l'aumento dei costi dell'energia e gli sviluppi dei mercati immobiliari nazionali e esteri hanno di nuovo un'influenza maggiore sulle previsioni.

Michael Rupp Relazioni pubbliche

I soci trovano i risultati dettagliati sui valori svizzeri medi del settore (tra l'altro la struttura del bilancio e del conto economico, i numeri sulla produttività e sul valore aggiunto) sul nostro sito: eit.swiss/it/settore/numeri-di-riferimento

Chi non è socio può ordinare i numeri del settore nel nostro shop: eit.swiss/it/shop



Foto: © iStock (mediaphotos)

Assenze nel certificato di lavoro

Il datore di lavoro è obbligato a rilasciare al lavoratore, su sua richiesta, un certificato di lavoro (art. 330a cpv. 1 CO). Spesso ci si chiede se le assenze possono o devono esservi menzionate.

Il certificato di lavoro qualificato deve, da una parte, favorire il futuro professionale del lavoratore, e perciò essere formulato favorevolmente, dall'altra, deve dare al futuro datore di lavoro l'immagine, la più fedele possibile, dell'attività, delle prestazioni e della condotta del lavoratore. È la ragione per cui deve essere completo, chiaro e veritiero.

Di conseguenza, può e deve menzionare i fatti negativi concernenti le prestazioni del lavoratore, nella misura in cui essi siano rilevanti per la valutazione della

situazione (DTF 136 III 511, consid.4.1). Questo vale per una malattia che ha avuto un impatto significativo sulle prestazioni o sulla condotta del lavoratore o che mette in discussione la sua capacità di svolgere i compiti assegnatigli, in misura tale da costituire un motivo oggettivo per la cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, deve contenere un riferimento alle lunghe interruzioni di lavoro, sempre che siano di tale importanza rispetto alla durata totale del rapporto contrattuale, che la loro mancata citazione darebbe una falsa impressione dell'esperienza

Secondo la dottrina giuridica, anche altre assenze, tipo quelle dovute al servizio militare, al congedo maternità, a un congedo non pagato o al licenziamento, possono essere dichiarate contro la volontà del lavoratore, purché, come in caso di malattia, la durata dell'assenza abbia un peso considerevole rispetto alla durata complessiva del rapporto di lavoro e il certificato perda la sua valenza se non venisse indicata.

professionale acquisita (DTF 136 III 110).

In un caso recente (DTF 8C 134/2018), il Tribunale federale si è occupato del caso di una cancelliera il cui rapporto di lavoro era durato esattamente 30 mesi. Durante questo periodo è stata assente per 14 mesi per malattia e maternità. Le assenze accumulate erano senza dubbio significative, in relazione alla durata del lavoro. È stato quindi deciso che l'assenza doveva essere indicata nel certificato di lavoro. Altrimenti si poteva dare una falsa impressione dell'esperienza professionale della lavoratrice, soprattutto perché si trattava del suo primo impiego dopo gli studi.

In conclusione, il Tribunale federale sottolinea nella sentenza che i motivi dell'assenza devono essere dichiarati indicando una categoria (malattia, maternità, ecc.). Per ragioni di protezione personale e dei dati, le malattie non possono, ovviamente, essere ulteriormente specificate.

Naomi Esposito Servizio giuridico EIT.swiss

Ordinanza sui lavori di costruzione 2022

Il 1° gennaio 2022 è entrata in vigore la nuova ordinanza sui lavori di costruzione (OLCostr). Rilevanti per il settore elettrico sono il nuovo piano di sicurezza e di protezione della salute e le disposizioni sulle scale e le protezioni contro le cadute.

Secondo l'articolo 4 della nuova OLCostr, prima dell'inizio dei lavori di costruzione deve essere disponibile un piano che contempli tutte le misure di sicurezza e di protezione della salute e, nello specifico, l'organizzazione delle emergenze. L'articolo non specifica la forma del piano, ma deve essere in forma scritta. I mandati di servizio non ne sono esentati, poiché l'OLCostr si riferisce anche alla riparazione, alla modifica, alla manutenzione e al controllo. EIT.swiss, attraverso Batisec, ha fatto redigere un piano di sicurezza modello che comprende i numeri d'emergenza, una lista dei pericoli prevedibili e un riferimento alle norme di sicurezza. La Suva lo considera sufficiente e può essere scaricato dal sito EIT.swiss e Batisec. Per i grandi cantieri deve essere preparato dalle aziende elettriche solo un concetto per i rischi specifici all'elettricità (ad es. regole 5+5, Direttiva ESTI n. 407). Per i rischi generali non è necessario un concetto proprio, purché i lavoratori

siano istruiti in merito al concetto sovraordinato della Direzione lavori.

Per quanto riguarda le scale portatili, vige lo status quo: le scale dovrebbero essere utilizzate solo se nessun'altro attrezzo di lavoro è più adatto in termini di sicurezza. Non sussiste un vero e proprio divieto di usarle. Nuovo è che da un'altezza di 2 metri possono essere eseguiti solo lavori di breve durata e con una protezione contro le cadute. Sui valori di riferimento EIT.swiss tale modifica non ha alcun influenza: il concetto CPN per il settore elettrico presuppone l'applicazione di una posizione di prestazione fino a un'altezza di montaggio di 3,5 m. La nuova altezza di caduta di 2 m non ha alcun effetto sul concetto di calcolo e i tempi di installazione EIT.swiss non vengono adattati.

Secondo la Suva ha più senso sostituire le scale portatili con scale a piattaforma o telescopiche, piattaforme di sollevamento e attrezzi di lavoro simili, invece di

eseguire il lavoro con un dispositivo di protezione individuale contro le cadute che richiede una formazione. L'acquisto di questi attrezzi porta a costi supplementari, ma offrono più sicurezza ai lavoratori – la caduta da una scala è ancora uno degli infortuni più diffusi nel settore elettrico.

Michael Rupp
Relazioni pubbliche EIT.swiss

Ulteriori informazioni

- Batisec azione annuale «Ordinanza sui lavori di costruzione»
- Scheda tematica Suva «Nuova Ordinanza sui lavori di costruzione (OLCostr) 2022»
- Modello Batisec: Piano di sicurezza e di protezione della salute per mandati di servizio nell'impiantistica



Foto: © Unsplash (Jilbert Ebrahimi)



IL CONSIGLIERE NAZIONALE
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN
INFORMA

Rafforzare l'economia circolare

La bozza per la costruzione ottimizzata per il ciclo di vita della sottocommissione CAPTE-N «Rafforzare l'economia circolare svizzera» è un pacchetto globale efficace per la conservazione delle risorse.

Nella bozza preliminare di un pacchetto globale per la conservazione delle risorse si tratta, tra le altre cose, della costruzione ottimizzata per il ciclo di vita e della gestione delle emissioni grigie. Il disegno di legge è equilibrato ed efficace, coerentemente integrato nella legge sulla protezione dell'ambiente. In linea di principio, i cicli dei materiali devono essere chiusi, riciclandoli prima della valorizzazione energetica e lo smaltimento in discarica. L'uso efficiente delle risorse si ottiene quando i prodotti sono fabbricati, usati e smaltiti con la minor quantità possibile di materiale ed energia. Promuovendo design durevoli, manutenzione, riparazione e riutilizzo, la vita utile dei prodotti viene estesa. L'orientamento verso i principi ecologici dovrebbe essere migliorato anche nell'edilizia. Dove possibile, ci siamo concentrati su misure di sostegno e abbiamo coinvolto il settore privato.



«L'impatto ambientale degli edifici deve essere ulteriormente ridotto.»

Matthias Samuel Jauslin

Il recupero dei metalli e di parti dei materiali di scavo e di demolizione è ora esplicitamente prescritto. La plastica e altri materiali saranno sempre più riciclati, grazie alla possibilità di raccolta separata da parte di fornitori privati. Allo stesso tempo, vogliamo creare la base legale per promuovere accordi innovativi del settore privato nella gestione dei rifiuti. In futuro, i produttori e gli importatori che non partecipano a un'organizzazione di categoria riconosciuta dalla Confederazione, saranno obbligati a contribuire al funzionamento della soluzione settoriale pagando una tassa di riciclaggio anticipata. Vorremmo anche creare linee guida chiare per il commercio online. L'effetto di tutte le misure sarà rafforzato dalla promozione di iniziative indipendenti da parte delle imprese, scienza e società.

La sottocommissione ha anche affrontato la questione se e in quale forma la politica può imporre requisiti relativi all'energia grigia nell'edilizia. Sono state discusse le catene di approvvigionamento dei materiali da costruzione, la lavorazione, il trasporto, lo smantellamento e lo smaltimento. Il costante aumento dell'efficienza energetica del patrimonio immobiliare svizzero, la sostituzione dei sistemi di riscaldamento fossili e i requisiti dei materiali per le ristrutturazioni, faranno sì che la proporzione di materiali e metodi di costruzione

utilizzati negli edifici – e quindi le emissioni grigie – diventino sempre più importanti in relazione alle emissioni derivanti dall'utilizzo degli edifici.

Per ottimizzare ulteriormente l'impatto ambientale degli edifici, le misure devono essere mirate al processo di costruzione e ristrutturazione e alla produzione di materiali da costruzione. Se riduciamo il fabbisogno di materiale o riutilizziamo dei componenti, invece di produrne di nuovi, aiutiamo ad evitare le emissioni grigie. La Confederazione dovrebbe dare l'esempio con i suoi edifici. Tuttavia, l'economia circolare e le soluzioni di efficienza delle risorse sono responsabilità di tutti gli attori dell'edilizia. Si tratta di costruire in modo disciplinato. La cooperazione aperta tra committenti, imprenditori, architetti e progettisti è centrale. Questo potrebbe portare alla conclusione – non sorprendente – che il più economico non è sempre il più vantaggioso.

Matthias Samuel Jauslin è membro del Consiglio nazionale dal 2015, della Commissione dell'ambiente, della pianificazione del territorio e dell'energia (CAPTE-N) e della Commissione della gestione. È direttore e azionista di maggioranza di un'azienda attiva nell'ambito degli impianti elettrici, della telematica e dell'automazione.

Sicurezza dell'approvvigionamento in inverno

I contributi agli investimenti per i grandi progetti idroelettrici e la creazione di una riserva di energia «di ferro» sono destinati a migliorare l'approvvigionamento di energia elettrica durante i mesi invernali e a rafforzare così l'indipendenza della Svizzera.

Nell'ottobre 2021, la commissione del Consiglio degli Stati dell'ambiente, della pianificazione del territorio e dell'energia (CAPTE-S) ha iniziato a deliberare sulla legge federale per la sicurezza dell'approvvigionamento di energia elettrica con energie rinnovabili. La legge prevede misure che mirano a migliorare questa sicurezza in particolare nei mesi invernali. Secondo la commissione dell'energia elettrica (ElCom), ciò potrebbe essere compromesso già nel 2025, a seconda degli sviluppi. Questa è probabilmente una delle ragioni per cui la CAPTE-S vuole far avanzare rapidamente i lavori sul progetto di legge.

Per mantenere l'autosufficienza, il Consiglio federale vuole creare un obiettivo di espansione entro il 2040 nella legge sull'approvvigionamento elettrico (LAEI). Per essere prese in considerazione, le capacità di produzione devono soddisfare tre criteri: essere accessibili in modo sicuro, collegate alla rete elettrica svizzera e clima-neutrali. Ammissibili quindi sono i progetti di stoccaggio nel settore delle grandi centrali idroelettriche. Il contributo elargito ammonterebbe al massimo al 40%

dei costi di investimento. I progetti sono finanziati attraverso il cosiddetto «supplemento invernale» di 0,2 ct/kWh, supplemento riscosso sui costi di trasmissione della rete di trasporto.

Un ulteriore elemento previsto dal Consiglio federale è la creazione di una riserva strategica di energia. Questa riserva attiva di stoccaggio deve assumere la forma di una polizza assicurativa ed essere finanziata con il canone di utilizzo della rete di trasporto. La riserva sarà usata solo in situazioni di scarsità critica eccezionale e imprevedibile. Per non perturbare il meccanismo di mercato, la riserva deve rimanere separata. La riserva è aperta alla tecnologia, motivo per cui Swissgrid deve effettuare una gara d'appalto per la sua acquisizione. Oltre a Swissgrid, anche la ElCom gioca un ruolo importante. In collaborazione con Swissgrid deve calcolare la quantità di riserva necessaria ed è responsabile della sua liberazione.

Laura Kopp Relazioni pubbliche EIT.swiss

Neodiplomati

Elettricista capo progetto, BE227 / 2.9.2021-3.9.2021

Ackermann Stefan 4410 Liestal
Balli Sabrina 3612 Steffisburg
Bohren Markus 4553 Subingen
Brog Kilian 3860 Meiringen
Brügger Dominik 3270 Aarberg
Dähler Patrick 3326 Krauchthal
Kanisisdis Kyrillos 4600 Olten
Kohler Björn 2558 Aegerten
Liechti Remo 3067 Boll
Lüthi Manuel 3439 Ranflüh
Marolf Nikolai 3250 Lyss
Möri Lukas 3270 Aarberg
Reinhard Thomas 3365 Seeberg
Scherler Fabian 3302 Moosseedorf
Tanner Noel Elia 2504 Biel
Weber Janick 4563 Gerlafingen
Wüthrich Reto 3367 Thörigen
Zollet Bruno 3432 Lützelflüh-Goldbach

Elettricista capo progetto, BE228 / 21.9.2021-22.9.2021

Artero Pérez Jesús 4234 Zullwil
Beutler Martin 3309 Zauggenried
Beutler Michael 3400 Burgdorf
Circelli Alessandro 3960 Sierre
Cucuzza Fabio 4912 Aarwangen
Dasen Michel 2502 Biel
Dauwalder Dominik 2503 Biel
Fischer Raffael Flavio 4616 Kappel SO
Frey Andreas 4104 Oberwil
Gass Patrik 4460 Gelterkinden
Heim Janick 4600 Olten
Lerch Thomas 4052 Basel
Leuthard Mike 5525 Fischbach-Göslikon
Mäder Hans Rudolf 3036 Detligen
Neves Loïc 1023 Crissier
Reis Araujo Stefan Andreas 5105 Auenstein
Schlup Pascal 3296 Arch
Tapparel Kilian 3960 Sierre

Elettricista capo progetto, BE229 / 23.9.2021-24.9.2021

Asovic Petar 6036 Dierikon
Huber Marco 3027 Bern

Karajkovic Alija 6020 Emmenbrücke
Siebenthal Sebastian 8340 Hinwil

Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL32 / 28.9.2021-29.9.2021

Andrey Loïc 1633 Marsens
Brändli Fabio 8833 Samstagern
Brunner Nando 8005 Zürich
Hunsperger Manuel 8404 Stadel (Winterthur)
Kuentin Serge 1723 Marly
Oesch Fabian 9445 Rebstein
Prenka Nikoll 6110 Wolhusen
Rentsch Alex 5444 Künnten
Werth Simon 7000 Chur

Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL33 / 30.9.2021-1.10.2021

Altorfer Remy 8306 Brüttsellen
Cornelsen Jasko 3604 Thun
Gashi Endrit 1196 Gland
Karlin Andrea Marco 4133 Pratteln
Manhart Christoph 8640 Rapperswil
Pereira dos Santos Mickael 1024 Ecublens
Stäldi Kevin 4133 Pratteln
Winet Nico 8253 Diessenhofen

Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL34 / 12.10.2021-13.10.2021

Blank Raphael Michael 5502 Hunzenschwil
Furrer Patrick 3933 Staldenried
Humm Daniel 8192 Glattfelden
Mathis Stefan 6373 Ennetbürgen
Nalesso Fabrizio 8572 Berg
Puorger Marco 8192 Zweidlen
Tenisch Yoann 3911 Ried-Brig
Thiébaud Tristan 2000 Neuchâtel
Uebersax Florian 9000 St.Gallen
Voggensperger Janic 4124 Schönenbuch BL

Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL35 / 14.10.2021-15.10.2021

Bunjaku Ardian 8832 Wollerau
Celli Loris 5316 Leuggern
Dorsaz Samuel 1196 Gland
Gfeller Alex 3076 Worb
Haltner Pascal 9466 Sennwald
Ibrahimi Nezir 3600 Thun
Krusius Roland 8004 Zürich
Locherer Mischa 5415 Nussbaumen
Märki Oliver 7320 Sargans
Markovic Milos 8953 Dietikon
Mitkov Metodija 3063 Ittigen
Moser Christophe 3213 Liebistorf
Simsek Can Emre 8152 Glattbrugg
Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL37 / 18.11.2021-19.11.2021
Fagone Jonny 6572 Quartino
Jotti Bruno 6612 Ascona
Lucà Danny (I) Cuasso al Monte
Petkovic Mirko 6702 Claro

Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL38 / 23.11.2021-24.11.2021

Egli Daniel 7245 Ascharina
Flammer Tizian 7050 Arosa
Huber Fabian 8500 Gerlikon
Kramer Christian 9230 Flawil
Willi Arthur 7243 Pany

Elettricista capo progetto in installazione e sicurezza, BPEL39 / 25.11.2021-26.11.2021

Berchtold Manuel 7247 Saas
Heynen Andreas 3937 Baltschieder
Hofer Roger 5502 Hunzenschwil
Progin Steve 1742 Autigny
Wintsch Jakob 5734 Reinach
Würsten David 8172 Niederglatt

Capo progetto in automazione degli edifici, BPGA1 / 19.10.2021-20.10.2021

Filipowicz Jan 4536 Attiswil
Halbeisen Stephan 3110 Münsingen

Iuliano Sandro 6300 Zug
Mühlethaler Raphael 8413 Neftenbach
Ryf Pascal 4562 Biberist
Zimmermann Ingo 8833 Samstagern

Capo progetto in automazione degli edifici, BPGA2 / 21.10.2021-22.10.2021

Fuchs Alex 8536 Hüttwilen
Holderegger Severin 9014 St.Gallen
Lüdi Marcel 8330 Pfäffikon ZH
Stierli Pablo 5412 Gebenstorf

Consulente in sicurezza elettrica BS559 / 26.10.2021

Bruderer Marco 8487 Rämismühle
Gay-Balmaz Romain 1904 Vernayaz
Hartmann Simon 7412 Scharans

Consulente in sicurezza elettrica BS560 / 27.10.2021

Dubosson David 1872 Troistorrents
Gabrielli Marco 8057 Zürich
Gerzner Matthias 6422 Steinen
Hasani Fatlum 8753 Mollis
Mustafi Ramadan 9476 Weite

Telematico capo progetto BT37 / 23.9.2021-24.9.2021

Rech David 1144 Ballens
Reynaud Sylvain 1731 Ependes
Zysset Lionnel 2504 Bienne

Installatore elettricista diplomato HE214 / 7.9.2021-8.9.2021

Anderhalden Stefan 5442 Fislisbach
Bundeli Bickel Dominique 2555 Brügg BE
Iseni Blerim 8604 Volketswil
Lauber Lukas 5105 Auenstein
Martinez Alberto 8317 Tagelswangen
Oberholzer Marc 8882 Unterterzen
Peter Stefan 5242 Lupfig
Rippstein Daniel 4623 Neuendorf
Schnellmann Simon 8862 Schübelbach
Steck Stefan 6036 Dierikon

Installatore elettricista diplomato HE215 / 9.9.2021-10.9.2021

Brändle Manuel 9247 Henau
Buri Pascal 6264 Pfaffnau

Iscrizione all'esame

EIT.swiss organizza regolarmente gli esami nell'ambito della formazione professionale superiore. L'iscrizione è possibile durante tutto l'anno.

Quale organo responsabile della formazione professionale superiore, EIT.swiss si occupa dello svolgimento degli esami di professione, degli esami professionali superiori e dell'esame pratico. Sono suddivisi nell'arco dell'intero anno. Chi soddisfa le condizioni d'ammissione può iscriversi sul nostro sito in qualsiasi momento. Per la ripartizione è importante osservare i tre termini di scadenza:

- 1° marzo per gli esami da giugno a ottobre
- 1° luglio per gli esami da ottobre a febbraio
- 1° novembre per gli esami da marzo a giugno

La conferma dell'ammissione è comunicata 30 giorni dopo la scadenza. Informazioni dettagliate in merito a tutti gli aspetti degli esami sono pubblicate sul nostro sito:

Esami di professione



Esame pratico



Esami professionali superiori



Per qualsiasi domanda i nostri collaboratori sono raggiungibili anche per e-mail: hbb@eit.swiss



Döbeli David 4805 Brittnau
Fischli Ronny 8752 Näfels
Frei Silvan 5079 Zeihen
Frischknecht René 8240 Thayngen
Kovacevic Kristian 6330 Cham
Sandoz Philippe
9225 Wilen (Gottshaus)
Schmid Thomas 9050 Appenzell
Zobrist Raphael 5707 Seengen

**Installatore elettricista diplomato
HE216 / 14.9.2021-15.9.2021**

Amstutz Martin 6363 Obbürgen
Brack Daniel 8620 Wetzikon ZH
Christen Roland 6130 Willisau
Egloff Simon 6370 Stans
Kölliker Jonas 4512 Bellach
Meyer Fabian 4512 Bellach
Suppiger Stefan 3366 Bollodigen
Walther Toni 6156 Luthern

**Installatore elettricista diplomato
HE217 / 16.9.2021-17.9.2021**

Banz Laurin 6010 Kriens
Capra Franco 6014 Luzern
Cukic Novak 5300 Turgi
Fallegger Simon 6055 Alpnach
Marro Pascal 6010 Kriens
Mattli Joel 6130 Willisau
Steiner Elias 4242 Laufen

**Installatore elettricista diplomato
HE218 / 5.10.2021-6.10.2021**

Agostinetto Renato 3414 Oberburg
Bachmann Tobias 6017 Ruswil
Biderbost Thomas
8855 Wangen SZ
Bühlmann Marcel 6003 Luzern
Murer Daniel 6375 Beckenried
Rothenbühler Roy
3315 Bätterkinden

Salihu Visar 6130 Willisau
Schütz Patrick 3770 Zweisimmen
Sommer Nico 3076 Worb
Zraggen Robin 6370 Stans

**Installatore elettricista diplomato
HE219 / 7.10.2021-8.10.2021**

Beltrami Adriano 8912 Obfelden
Demierre Patrick 2503 Biel/Bienne
Günter Jürg 5622 Waltenschwil
Imboden Jens 6390 Engelberg
Kreis Sebastian 4562 Biberist
Kupferschmid Lars 3250 Lyss
Obrist Colin 2540 Grenchen
Oener Augin 6340 Baar
Scherer David 4143 Dornach
Schweizer Dominik
3086 Zimmerwald

**Installatore elettricista diplomato
HE220 / 9.11.2021-10.11.2021**

Berger Roman 3627 Heimberg
Cavegn Diego 3655 Sigriswil
Dinkel Stefan 4304 Giebenach
Müller Samuel 8180 Bülach
Niederberger Christian
4153 Reinach
Steigmeier Simon 5400 Baden
Venzin Mathias 6463 Bürglen UR

**Installatore elettricista diplomato
HE221 / 11.11.2021-12.11.2021**

Bingisser Sandro
5116 Schinznach Bad
Grivet Johan 1623 Semsales
Hodler Yann 1026 Echandens
Hofer Roger 5506 Mägenwil
Künzi Sebastian
8614 Bertschikon (Gossau ZH)
Müller Marco 4310 Rheinfelden
Santos Joao 1651 Villarvolard

Sopa Pllumi 8752 Näfels
Stirnimann Severin 6017 Ruswil

**Installatore elettricista diplomato
HE222 / 16.11.2021-17.11.2021**
Sacco Francesco 6532 Castione

**Esperto in installazioni e
sicurezza elettriche, HFPEL1 /
2.11.2021-3.11.2021**

Filipovic Milan 8556 Wigoltingen
Oser Marcel 7270 Davos Platz
Peter Eric 9553 Bettwiesen
Schreiber Mario 8500 Frauenfeld

**Esperto in installazioni e
sicurezza elettriche, HFPEL2 /
4.11.2021-5.11.2021**

Amgarten Erich 6078 Lungern
Cotti Flavio 7408 Cazis
Deplaz Fabian 7000 Chur
Grecchi Pascal 4600 Olten
Huwiler Thomas 6343 Holzhäusern
Pagani Silvan 8447 Dachsen
Schmid Daniel
3914 Blatten b.Naters
Vogel Tobias 6005 Luzern

**Esperto in installazioni e
sicurezza elettriche, HFPEL3 /
18.11.2021-19.11.2021**

Bajgora Liridon 6535 Roveredo
Solcà Mattia 6802 Rivera

**Esperto in pianificazione elettrica,
HFPP1 / 4.11.2021-5.11.2021**
Kalberer Nicole 7208 Malans

**Esame pratico secondo l'OIBT,
PX76 / 28.10.2021-29.10.2021**

Achermann Roman
3366 Bettenhausen
Baumann Samuel 5000 Aarau
Fäh Urs 8882 Unterterzen
Gysi Sven 6372 Ennetmoos
Hauswirth Andreas 3780 Gstaad
Hess Fabian 6102 Malters
Nikles Remo 5235 Rüfenach
Porča Jasmin
8910 Affoltern am Albis
Racine Philip 7307 Jenins
Rüdisüli Jürg 8864 Reichenburg
Spaltenstein Roger
5420 Ehrendingen
Winterberger Claude
3862 Innertkirchen

Gestione del personale: nuova scheda informativa



La fidelizzazione dei collaborati ben qualificati è una grande sfida. Può essere migliorata con misure concrete, anche non monetarie, volte a aumentare l'attrattività del datore di lavoro.

L'esodo di specialisti ben qualificati è una sfida per i datori di lavoro del settore elettrico tanto quanto la loro ricerca. In questo contesto l'attrattività del datore di lavoro acquisisce sempre più importanza. L'introduzione e l'implementazione di misure volte a migliorarla richiedono sforzi, che spesso non vengono considerati nella quotidianità. Ed è proprio nella fidelizzazione dei collaboratori che conviene investire. Chi è soddisfatto si impegna di più ed è incentivato a restare presso il datore di lavoro.

Le opzioni per migliorarla sono state dibattute nel quadro di un workshop a cui hanno partecipato direttori e

proprietari di PMI (fino a 40 collaboratori). Queste sono state stilate in una scheda informativa con lo scopo di fornire ad altri datori di lavoro idee e ispirazioni per implementare le misure nell'ambito della fidelizzazione dei collaboratori. Può essere scaricata nell'area soci sul sito EIT.swiss.

Laura Kopp Relazioni pubbliche EIT.swiss

eit.swiss/Fidelizzazione-coll
(dopo il login)





Dopo la consegna dei certificati si è brindato e festeggiato in piccolo.

Elettricisti capo squadra

La cerimonia di consegna dei certificati degli elettricisti capo squadra si è svolta il 10 novembre 2021 al centro di formazione EIT.bern a Schönbühl. Poco dopo le 18:00, Hughes Hagmann – direttore delle scuole IBZ – ha dato il suo caloroso benvenuto a tutti i presenti. Infine, Philipp Rapp – capogruppo tecnico – ha consegnato i certificati ai corsisti 2021. In totale, 11 partecipanti hanno concluso il corso e 9 hanno ritirato il certificato personalmente.

- Burkhalter Patrick
- Carvalho Rafael
- Domig David
- Habegger Sara
- Liebi Dominik
- Schär Stefan
- Schwab Rico
- Shehu Tahir
- Wenger Ueli
- Witschi Matthias
- Zumbrunnen Niklas Jan

eitbern.ch

Assemblea dei delegati

Dopo quasi due anni, l'assemblea dei delegati si è svolta di nuovo in presenza. Un gradito arrivederci.

Il 25 novembre 2021 i delegati EIT.swiss si sono incontrati fisicamente per la prima volta dalla pandemia. Il presidente Michael Tschirky è stato molto contento di incontrare di persona i colleghi dopo quasi due anni. Nella sua breve relazione ha presentato tra l'altro gli obiettivi del comitato per il prossimo anno. Le strutture e i processi devono essere adattati sulla base dei risultati della conferenza dei presidenti del 26 agosto 2021, il progetto OFor 2020+ deve essere rilanciato e l'orientamento strategico dell'edilizia nel settore elettrico definito, il partenariato sociale va rivisto e ulteriormente sviluppato; anche la campagna pubblicitaria e il relativo impatto devono essere accompagnati e monitorati.

Gli affari statuari, ossia il verbale del 29 aprile 2021, il bilancio 2022 e le quote associative 2022, sono stati approvati in accordo con la proposta del comitato. La domanda di due delegati di EIT.aargau è stata accettata dai delegati in forma modificata. Quindi, sul sito della piattaforma per le nuove leve e-chance, continuerà ad apparire la scritta elettricista.ch. Il dominio elettricista.ch rimarrà e sarà reindirizzato su e-chance.ch.

eit.swiss



Riunione del comitato

Il comitato formula richieste più chiare riguardo alle imprese parastatali

Nella riunione del 24 novembre 2021, Urs Bieri, dell'istituto di ricerca gfs.bern, ha presentato ai membri del comitato i risultati del sondaggio svolto tra i soci. Fondamentalmente i soci sono soddisfatti dell'associazione, in particolare per quello che concerne la comunicazione, la gestione dell'associazione e il supporto. La formazione professionale è considerata il servizio più importante. Il comitato ha affrontato il tema delle «imprese parastatali» e ha adottato una presa di posizione che contempla le seguenti richieste:

- EIT.swiss chiede una regolamentazione chiara in termini di una politica del proprietario trasparente, il mantenimento della neutralità del finanziamento e il divieto di sovvenzionamento trasversale, particolarmente a livello cantonale.
- EIT.swiss esige delle barriere giuridiche e misure di compensazione per vantaggi indiretti in materia di concorrenza come informazioni privilegiate e garanzie statali.

eit.swiss



Risultati del sondaggio presso i soci



Presa di posizione imprese parastatali

Plasmare il futuro della sua associazione professionale

Il comitato è l'organo direttivo di EIT.swiss. Nella sua composizione si presta particolare attenzione nel garantire l'equilibrio delle regioni rappresentate, delle lingue nazionali, degli ambiti specialistici e delle strutture aziendali. I membri del comitato sono eletti dall'assemblea generale per un mandato della durata di due anni. La durata massima del mandato è di dieci anni. A causa della partenza di diversi membri (Fritz Linder, regione Berna, e Pierre Schnegg, Svizzera francese), conformemente alle disposizioni statutarie, all'assemblea generale del giugno 2022, cerchiamo per il rafforzamento di questo organo di milizia

DUE MEMBRI DI COMITATO

I compiti

Tra i compiti di un membro di comitato ci sono la rappresentanza dell'associazione e la difesa dei suoi interessi nei confronti di altre associazioni, organizzazioni, autorità o organi, la garanzia dei flussi delle informazioni in seno al comitato come pure la partecipazione attiva e la collaborazione in progetti strategici e nelle commissioni. Per poter adempiere a questi compiti, il membro di comitato partecipa regolarmente alle riunioni e a riunioni di clau-

sura, alle assemblee dei delegati e all'assemblea generale.

Cosa aspettarsi

In qualità di membro* di comitato contribuisce attivamente a plasmare il futuro della nostra associazione professionale. In quanto parte dell'organo collettivo definisce le linee guida strategiche ed è responsabile della supervisione dell'associazione.

Competenze

Grazie alla sua funzione dirigenziale presso un socio attivo negli ambiti dell'installazione elettrica, elettroprogettazione o dei controlli elettrici, conosce le attuali sfide del settore. Vuole contribuire al suo sviluppo, confrontarsi con domande rilevanti per il settore e impegnarsi per gli interessi associativi. Dispone del tempo necessario per esercitare l'attività di membro di comitato (15-20 giorni all'anno). Apprezza il dibattito professionale in un organo collettivo. È aperto e nuovi sviluppi e pone gli interessi del settore al di sopra di quelli della sua azienda o dei propri. Inoltre, dispone almeno di una conoscenza passiva di una seconda lingua nazionale.

* In un'ottica di leggibilità e scorrevolezza, all'interno del testo il genere maschile è impiegato per ambo i generi.

Cogliere l'opportunità!

Per ulteriori informazioni sono a sua disposizione il presidente **Michael Tschirky** (michael.tschirky@eit.swiss) e il direttore **Simon Hämmerli** (simon.haemmerli@eit.swiss). Voglia inoltrare la sua candidatura per email (lettera di motivazione e curriculum) entro il 30 marzo 2022 a Simon Hämmerli.



Commissione per il partenariato sociale

Nella riunione del 29 ottobre 2021 i membri della commissione per il partenariato sociale (CPS) si sono occupati anche degli imminenti negoziati salariali. Le parti sociali hanno accettato la proposta di un aumento salariale generale dello 0,9% e di un aumento individuale dello 0,6% (basato sulla massa salariale AVS al 31 gennaio 2021). Inoltre hanno elaborato una proposta all'attenzione dell'assemblea della CPN per rinviare di un anno, ovvero al 1° gennaio 2023, il trasferimento della competenza della Commissione paritetica nazionale per il ramo elettrico svizzero (CPN) alle commissioni paritetiche regionali per l'esecuzione dei controlli salariali. La proposta è stata accettata dall'assemblea della CPN. Infine si sono occupati del contratto collettivo di lavoro (CCL) la cui validità scade alla fine del 2023. I lavori preparatori per il CCL in vigore a partire dal 1° gennaio 2024 dovrebbero iniziare l'anno prossimo.

eit.swiss

Commissione per la sicurezza sul lavoro

La commissione per la sicurezza sul lavoro (CSL) ha incontrato il 12 novembre 2021 Mathias Hartmann, supervisore del settore elettrico della Suva per la Svizzera tedesca, per uno scambio. Il tema principale sono stati gli obiettivi che la Suva si è prefissa in merito alla nuova ordinanza sui lavori di costruzione (OLCostr). I membri hanno discusso un concetto di sicurezza modello, hanno esaminato alternative alle scale e sono stati informati sulla prassi di controllo della Suva relativa alla OLCostr. Hanno affrontato il tema dell'amianto con il supervisore del settore ed esaminato le nuove offerte di corsi e informazioni. I membri sono stati informati sulle possibili procedure quando l'amianto viene scoperto durante i lavori di costruzione e come deve essere segnalato. Si sono poi dedicati all'offerta dei corsi nell'ambito della sicurezza sul lavoro e, nello specifico, sul tasso di frequenza dei corsi Batisec.

eit.swiss



Foto: © 123rf (halfpoint)



Rilancio della comunicazione per i giovani

La rinnovata piattaforma dovrebbe appassionare gli allievi alle professioni del settore elettrico.

La comunicazione moderna rivolta ai giovani è in costante evoluzione. Con il lancio della nuova formazione di base informatico degli edifici, l'offerta delle formazioni di base di EIT.swiss è fundamentalmente cambiata, di conseguenza il sito dedicato è stato rielaborato e la sua visualità rinnovata.

L'obiettivo principale è di appassionare gli allievi alle professioni del settore elettrico. Per riuscirci la piattaforma dispone di una serie di funzioni innovative. Nuovi filmati con protagonisti frizzanti presentano la quotidianità degli apprendisti, il portale delle candidature permette una ricerca mirata del posto di tirocinio nella propria regione e un check aiuta a decidere la professione adatta.

Le aziende formatrici vi potranno pubblicare direttamente gli stage d'orientamento e i posti di tirocinio. I posti disponibili appariranno quindi nel portale delle candidature; nuovo anche un sistema semplificato per gestirle. Per i genitori, gli orientatori e i docenti, il sito presenta un magazine con articoli e ispirazioni. Nuovo inoltre, il check dal punto di vista di terzi.

e-chance.ch

Processo della scelta professionale: impegno

Le associazioni partner della formazione professionale hanno concordato dei principi per la scelta professionale e il reclutamento degli apprendisti.

Le associazioni partner della formazione professionale hanno formulato dei principi per la scelta e l'occupazione dei posti di tirocinio. Questo impegno si prefigge di garantire una scelta accurata e tempestiva nell'interesse di tutte le parti coinvolte. Contempla i seguenti punti:

1. I posti di tirocinio disponibili sono pubblicati al più presto nel mese di agosto dell'anno precedente l'inizio.
2. I contratti di tirocinio sono stipulati al più presto un anno prima dell'inizio.
3. I contratti di tirocinio sono approvati al più presto nel mese di settembre dell'anno precedente l'inizio.

Con questo impegno congiunto le associazioni partner vogliono dare ai giovani abbastanza tempo per considerare attentamente la scelta professionale ed essere in grado di completare il processo di candidatura in un periodo ragionevole. Questo processo inizia con l'orientamento professionale, è un compito condiviso dai genitori, dalla scuola, dal servizio cantonale di orientamento professionale e dall'economia. Così gli allievi si confrontano attivamente con il mondo del lavoro e le varie professioni. Una candidatura prematura potrebbe ostacolare un intenso confronto con le opzioni professionali.

eit.swiss

Martin Schlegel, presidente EIT.zentralschweiz, con Sabrina Simmen, la prima donna in comitato. (Immagine apimedia)



Prima donna eletta in comitato

Potere alle donne in EIT.zentralschweiz: Sabrina Simmen è la prima donna a essere eletta in comitato. Altri movimenti sono in corso.

Dopo la pausa di un anno, EIT.zentralschweiz ha potuto di nuovo invitare i soci a un'AG in presenza. All'inizio Martin Schlegel ha mostrato le molte cose successe nell'anno trascorso in termini di digitalizzazione e promozione delle nuove leve. Nelle elezioni generali il comitato attuale è stato rieletto, con applausi scroscianti, ed esteso con Sabrina Simmen. Daniel Allenbach, Peter Limacher e Kai Nestler hanno dimissionato.

Il 100° anniversario sarà debitamente celebrato l'anno prossimo. I soci ne stanno già approfittando: per il 2021/2022 beneficeranno di un ribasso del 50% sulla quota associativa calcolata; quelli nuovi usufruiranno di questo sconto una tantum.

Infine, Peter With, presidente dell'associazione delle PMI e delle arti e mestieri del Canton Lucerna (KGL), ha trasmesso i suoi saluti, prima che Michael Tschirky, presidente EIT.swiss, informasse sulle novità e gli sviluppi previsti in seno all'associazione mantello. L'AG è stata preceduta da una visita all'Elektro-Ausbildungszentrum Zentralschweiz, aperitivo compreso, e completata da un «Flying Dinner» nella caffetteria dell'EAZ.

eit zentralschweiz.ch



Assemblee generali aae e EIT.swiss a Flims

Le assemblee generali dell'aae e di EIT.swiss si svolgeranno il 17 e 18 giugno 2022 a Flims. Si riservi le date in agenda! Contiamo sulla sua partecipazione e non vediamo l'ora di averla con noi.

eit.swiss



Daniel Schmidt installatore elettricista diplomato, pianificatore in illuminazione con attestato professionale federale, integratore di sistemi bacher + schmidt Elektro AG, Münster, Visp, Stalden

Care colleghe e cari colleghi

Sesso mi chiedo, abbiamo davvero una carenza di specialisti o piuttosto una carenza di cultura? Cosa intendo? Quale attrattività hanno le nuove tecnologie nel nostro settore per i giovani? E i nostri cantieri e progetti quale attrattività hanno per loro?

L'alta tecnologia dell'elettricità

Da un lato ci sono le nuove tecnologie e le opportunità connesse. Il fotovoltaico, l'elettromobilità, le TIC, la progettazione illuminotecnica o anche le case intelligenti rendono il nostro settore estremamente interessante e offrono una miriade di lavori. Le opportunità dopo un tirocinio quadriennale sono ampie, dall'installatore allo specialista IT. La formazione di base sfaccettata è sempre stata un'argomentazione per imparare un'elettroprofessione. All'epoca lo fu anche per me.

Troppe cose vanno male

Dall'altro ci sono i cantieri e i progetti. I contenuti possono essere attraenti, ma l'organizzazione risulta sempre la sfida più grande. Per mancanza di tempo o di esperienza, i progetti non vengono elaborati con la complessità richiesta dall'applicazione di nuove tecnolo-

gie o innovazioni. Tali progetti hanno bisogno di una comprensione tecnica reticolare, ovvero di esperienza pratica. Se il tempo dedicato non è abbastanza, finiscono in inutili discussioni e stress. E questo su chi ricade? Sugli onesti artigiani! Quelli che non stanno al gioco vengono sostituiti, le remore scemano.

Chi se lo vuole infliggere volontariamente?

I giovani specialisti si chiedono giustamente: perché dovrei lasciarmi stressare in cantiere a causa delle mancanze altrui o perché il mio lavoro non è apprezzato? L'ambiente di lavoro non permette loro di svilupparsi. Ma proprio questo è ciò che cercano: mettere in pratica ciò che hanno imparato, riconoscimento e un lavoro gratificante. Questo certamente non include l'essere «strapazzati» alla fine di una giornata estenuante in cantiere.

Cosa possiamo fare?

Dobbiamo lavorare insieme per garantire che il nostro lavoro sia di nuovo apprezzato per quello che vale. Come ben si dice: senza elettricità, nulla funziona! Se ci riusciremo, la carenza di specialisti sarà improvvisamente meno grave.

IMPRESSUM Periodico di EIT.swiss 2° anno. Appare 4 volte all'anno, tiratura 3100 esemplari. **Editore** EIT.swiss, Limmatstrasse 63, 8005 Zürich, www.eit.swiss, OA@eit.swiss **Relazioni pubbliche** EIT.swiss Laura Kopp, Sylvia Keller **Redazione** René Senn, Insenda GmbH, Technopark, 8406 Winterthur, +41 52 214 14 22, redaktion@etrends.ch **Collaboratrice di questo numero** Annette Jaccard **Responsabile della pubblicazione** Jürg Rykart, Medienart Solutions AG, Oberneuhofstrasse 5, 6340 Baar, +41 41 727 22 00, info@medienartsolutions.ch, www.medienartsolutions.ch **Grafica** Medienart AG, Martin Kurzbein, 5000 Aarau, www.medienart.ch **Impaginazione** AVD GOLDACH AG, Selina Slamanig, 9403 Goldach **Stampa** AVD GOLDACH AG **Abbonamenti/Adesione** (il prezzo dell'abbonamento è compreso nella quota di adesione a EIT.swiss) 10 pubblicazioni (4x Magazine EIT.swiss, 6x eTrends oppure 6x domotech) / Abbonamento annuale Svizzera: CHF 125.- / +41 44 444 17 17 / info@eit.swiss

In collaborazione con

eTrends domotech medienart. SOLUTIONS

Stampato in Svizzera



Foto: © Unsplash (Sander Weeteling)

