



Iniziativa sul personale qualificato - Stato di attuazione e prossimi sviluppi

Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 11.3044 Aubert del 3 marzo 2011, del postulato Keller-Sutter 13.3382 del 3 giugno 2013, del postulato Heim 14.3235 del 21 marzo 2014, del postulato Graber 14.3451 del 16 giugno 2014, del postulato del Gruppo liberale radicale 14.3465 del 18 giugno 2014, della mozione CSEC-CS 14.3009 del 24 febbraio 2014, della mozione CSEC-CN 14.3380 del 15 maggio 2014 e sullo stato di attuazione della mozione Häberli-Koller 14.3795 del 24 settembre 2014 e delle mozioni del Gruppo PPD-PEV 14.3835 e del Gruppo BD 14.3844 del 25 settembre 2014

Berna, 19 giugno 2015

Spazio per i loghi

(loghi campagne,
partner,
certificazioni)

Sommario

1	Premessa.....	6
1.1	La domanda di personale qualificato.....	6
1.2	Decreto del Consiglio federale e contesto.....	6
1.3	Interventi parlamentari.....	7
1.4	Domanda chiave e struttura del rapporto.....	8
2	Iniziativa sul personale qualificato.....	9
2.1	Obiettivi.....	9
2.2	Ambiti di intervento.....	10
2.3	Collegamento IPQ e attuazione dell'art. 121a della Costituzione federale.....	11
2.3.1	Attuazione nazionale - Conseguenze dell'attuazione sull'offerta di personale qualificato in Svizzera.....	11
2.3.2	Misure complementari per promuovere il potenziale interno.....	13
3	Panoramica delle misure e stato di aggiornamento.....	14
3.1	Compiti trasversali della Confederazione.....	14
3.1.1	Basi decisionali.....	14
3.1.2	Controlling.....	16
3.1.3	Sensibilizzazione.....	17
3.1.4	Accordi.....	17
3.2	Ottenimento di qualifiche superiori per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro.....	18
3.2.1	Confederazione e Cantoni.....	18
3.2.1	Cantoni e partner sociali.....	28
3.3	Conciliazione lavoro e famiglia.....	30
3.3.1	Confederazione e Cantoni.....	31
3.3.2	Partner sociali.....	39
3.4	Attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre.....	41
3.4.1	Confederazione e Cantoni.....	41
3.4.2	Partner sociali.....	48
3.5	Innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato.....	50
3.5.1	Confederazione.....	50
4	Conclusioni.....	53
4.1	Misure di competenza della Confederazione.....	54
4.2	Prospettive.....	56
5	Appendice: Misure IPQ.....	57
5.1	Tabella riassuntiva delle misure di competenza della Confederazione.....	57
5.2	Ottenimento di qualifiche superiori per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro.....	60
5.3	Conciliazione lavoro e famiglia.....	80
5.4	Attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre.....	91
5.5	Innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato.....	96
5.6	Riferimenti bibliografici.....	102
5.7	Glossario.....	104

Elenco provvedimenti della Confederazione

Misura 1: Progetto «Match-Prof»	60
Misura 2: Masterplan Formazioni professionali sanitarie	61
Misura 3: Progetto strategico formazione professionale superiore	62
Misura 4: Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti.....	65
Misura 5: Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze.....	66
Misura 6: Pacchetto di misure «Rafforzare l'aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali»	68
Misura 7: Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana.....	70
Misura 8: Legge sulle professioni sanitarie LPSan.....	71
Misura 9: Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie.....	72
Misura 10: Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013 - 2016.....	73
Misura 11: Promozione delle persone della CTI.....	74
Misura 12: Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie	75
Misura 13: Maggiore integrazione di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro	76
Misura 14: Eliminazione dello svantaggio fiscale di coppie sposate rispetto a coppie conviventi nell'imposta federale diretta (penalizzazione del matrimonio).....	80
Misura 15: Verifica del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli	82
Misura 16: Proroga del programma di incentivazione della Confederazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia	83
Misura 17: Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia per bambini.....	84
Misura 18: Gruppo di lavoro finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico	85
Misura 19: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro	86
Misura 20: Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar).....	87
Misura 21: Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020.....	91
Misura 22: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro (piano «Gestione delle generazioni»)	93
Misura 23: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani	94
Misura 24: Promozione delle cure mediche coordinate	96
Misura 25: Ricerca sui servizi sanitari	97
Misura 26: Implementazione della strategia di qualità - Health Technology Assessment	98
Misura 27: Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente	99
Misura 28: Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base» NUOVO: Forum medicina di base	100
Misura 29: Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari	100
Misura 30: Programma «Active and Assisted Living».....	101

Elenco progetti dei partner sociali

Progetto 1: Progetto pilota Donne PMI Svizzera: attestato professionale federale per la convalida dell'esperienza professionale	78
Progetto 2: Progetto preliminare per lo sviluppo di una nuova procedura di qualificazione per adulti	79

Progetto 3: Expérience ReProf – Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern	89
Progetto 4: www.mamagenda.ch - Per organizzare la gravidanza sul posto di lavoro	90
Progetto 5: «info-workcare»	95

1 Premessa

1.1 La domanda di personale qualificato

In Svizzera vi è carenza di personale qualificato disponibile. Tale carenza viene identificata come punto debole dell'economia svizzera¹. Per effetto della divisione internazionale del lavoro, cresce la domanda di manodopera altamente qualificata e specializzata in Svizzera. Contemporaneamente, cala la crescita della popolazione attiva, per la quale si prospetta una riduzione a partire dal 2020. Ciò significa che l'offerta di personale qualificato minaccia addirittura di diminuire a fronte di un contestuale aumento della domanda.

L'economia svizzera ha registrato un andamento molto positivo negli ultimi anni. Nonostante il trend demografico e il cambiamento strutturale, le imprese hanno potuto attingere a personale qualificato in modo relativamente semplice. L'apertura del mercato del lavoro alla UE ha dato un contributo fondamentale². Grazie a condizioni interessanti, le imprese svizzere hanno potuto procurarsi molti lavoratori specializzati nell'area UE. Ciò nonostante, la gran parte dei paesi industrializzati si trova ad affrontare gravi problemi demografici. La concorrenza internazionale per accaparrarsi manodopera altamente qualificata e specializzata è quindi destinata ad aumentare.

A seguito di tali sviluppi, il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) ha lanciato nel 2011 l'Iniziativa sul personale qualificato (IPQ). Lo scopo dell'IPQ consiste nel compensare la progressiva carenza di personale qualificato attraverso lo sfruttamento del potenziale nazionale esistente e l'aumento della produttività. Questa strategia di compensazione intende favorire contemporaneamente l'accettazione di un regime liberale di immigrazione.

1.2 Decreto del Consiglio federale e contesto

Dal lancio dell'iniziativa nel 2011, il quadro della situazione è cambiato. La decisione popolare del 9 febbraio 2014 sull'iniziativa «Contro l'immigrazione di massa» (ICIM) non farà altro che aggravare la carenza di personale qualificato.

L'attuazione del nuovo articolo 121a della Costituzione federale (Cost.) ha conferito un'importanza notevole all'IPQ per il mercato del lavoro svizzero. In futuro, attraverso la promozione e l'attivazione del potenziale di personale qualificato del Paese, si provvederà non solo a integrare l'immigrazione, ma anche e soprattutto a ridurre la dipendenza dall'importazione di detto personale.

Nel mese di giugno 2014, l'IPQ è stata dichiarata una delle misure complementari più importanti per l'attuazione dell'ICIM, dopodiché il Consiglio federale ha deciso di rafforzare e accelerare le misure attuali e supplementari in data 19 settembre 2014.

Punto di partenza del presente rapporto è il Decreto del Consiglio federale del 6 novembre 2013, il quale, contestualmente all'adozione di un pacchetto di misure IPQ della Confederazione, prevede due rapporti di monitoraggio (2015 e 2017). Con Decreto del Consiglio federale del 19 settembre 2014, è stato concretizzato l'incarico di redigere un rapporto da sottoporre al Consiglio federale entro la fine del mese di giugno 2015.

¹ Rapporto sulla crescita (2015): p.98

² Rapporto sulla crescita (2015): p.30

1.3 Interventi parlamentari

L'interesse politico riguardo al tema della carenza di personale qualificato si era già manifestato prima della votazione popolare del 9 febbraio 2014 sull'ICIM ed era confluito in due interventi politici.

Dopo che popolo e Cantoni hanno votato a favore di una regolazione autonoma dell'immigrazione, con tetti massimi e priorità ai lavoratori indigeni, gli interventi parlamentari si sono moltiplicati. Alcuni dei compiti da ciò derivanti devono essere adempiuti e tolti dal ruolo con il presente rapporto:

- **Postulato Aubert (11.3044):** «Studio esplorativo sul fabbisogno di personale per rami e professioni». ³ In adempimento di questo postulato, si deve verificare l'evoluzione del fabbisogno di personale qualificato nei singoli settori economici. Il Consiglio nazionale ha accolto il postulato in data 28 settembre 2011.
- **Postulato Keller-Sutter (13.3382):** «Sfruttare meglio il potenziale della manodopera locale». ⁴ Il mandato di questo postulato prevede l'elaborazione di misure atte a rafforzare in modo duraturo il potenziale di manodopera locale, con redazione di un apposito rapporto. Il Consiglio degli Stati ha accolto il postulato in data 26 settembre 2013.
- **Mozione CSEC-CS (14.3009):** «Misure per attenuare la carenza di personale qualificato in considerazione del nuovo contesto». ⁵ Con questa mozione del 24 febbraio 2014, la Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio degli Stati ha proposto di respingere la mozione Schwaller (13.3652): «Libera circolazione delle persone e carenza di personale qualificato in Svizzera», e di accogliere la mozione della Commissione (14.3009) affinché il Parlamento possa comunque sostenere attivamente i lavori dell'IPQ. La Commissione concorda sostanzialmente con l'orientamento della mozione Schwaller, ma, dopo l'accettazione dell'ICIM, ritiene più opportuno raccomandare al Consiglio di respingere la mozione Schwaller e sottoporre una propria mozione per attenuare la carenza di personale qualificato, più generale e che tenga conto delle nuove circostanze riguardo all'immigrazione. Il Consiglio degli Stati ha accolto la mozione il 16 giugno 2014, rimettendo così anche la **mozione di uguale tenore CSEC-CN (14.3380):** «Misure per attenuare la carenza di personale qualificato in considerazione del nuovo contesto» ⁶, mentre la mozione Schwaller è stata ritirata.

Le mozioni CSEC-CS/CN prevedono i seguenti compiti:

- elencare in quali settori la nuova politica in materia di stranieri avrà particolari ripercussioni sulla carenza di personale qualificato;
- esaminare in che misura sarebbe possibile vincolare l'assegnazione di contingenti di stranieri alla disponibilità delle imprese a formare apprendisti e studenti;
- proporre in che modo la Confederazione, nell'ambito della sua politica universitaria, può porre l'accento sulle esigenze effettive della società;

³ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20113044> 30.03.2015.

⁴ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133382> 30.03.2015.

⁵ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143009> 30.03.2015.

⁶ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143380> 30.03.2015.

- proporre misure per motivare in maniera proattiva i giovani a scegliere professioni nelle quali la carenza di personale qualificato è particolarmente marcata;
 - indicare provvedimenti che consentano di far fronte alla penuria di medici e di personale qualificato nel settore sanitario;
 - presentare altre possibilità per adeguare o potenziare i provvedimenti già adottati al fine di incentivare l'occupazione.
- **Postulato Heim (14.3235):** «Opportunità e prospettive dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro».⁷ In adempimento di questo postulato, si devono elencare quali misure sono state adottate dalla Confederazione e dal mondo economico per aumentare le opportunità dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro e con quale risultato. Il Consiglio nazionale ha accolto il postulato in data 20 giugno 2014.
 - **Postulato Graber (14.3451):** «Strategia di sostegno per chi vuole reinserirsi nel mondo del lavoro».⁸ In adempimento di questo postulato si deve verificare, d'intesa con le associazioni economiche, una strategia di sostegno per coloro che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro. Il Consiglio degli Stati ha accolto il postulato in data 23 settembre 2014.
 - **Postulato del Gruppo liberale radicale (14.3465):** «Attuazione rapida e sistematica delle misure volte a rafforzare il potenziale di manodopera nazionale».⁹ In adempimento di questo postulato, si deve verificare se le misure volte a rafforzare il potenziale di manodopera nazionale nel quadro dell'iniziativa sul personale qualificato potranno essere attuate in maniera più rapida e sistematica. Il Consiglio nazionale ha accolto il postulato in data 26 settembre 2014.

1.4 Domanda chiave e struttura del rapporto

Per adempiere i compiti affidati dal Consiglio federale e dal Parlamento, è necessario rispondere alla seguente domanda chiave:

quali misure sono state adottate nell'ambito dell'IPQ per contrastare la carenza di personale qualificato sul mercato del lavoro svizzero?

Prima di rispondere a tale domanda, il rapporto illustra gli obiettivi perseguiti dall'IPQ, su quali principi si fonda, com'è organizzata la collaborazione interdipartimentale e interdisciplinare, come avviene l'attuazione, quali sono i mezzi a disposizione e come si pone l'attuazione dell'art. 121a della Cost. rispetto all'IPQ.

Il rapporto è suddiviso in cinque capitoli corrispondenti. Al capitolo introduttivo sulla situazione di partenza del presente rapporto segue nel secondo capitolo una descrizione dettagliata dell'iniziativa sul personale qualificato. Il terzo capitolo spiega le singole misure IPQ suddivise per ambiti di intervento. Le conclusioni del capitolo 4 riassumono lo stato di attuazione ed evidenziano i punti chiave di ulteriori azioni. L'ultimo capitolo mostra una panoramica delle sfide attuali per un migliore utilizzo del potenziale di personale qualificato del Paese.

⁷ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143235> 30.03.2015.

⁸ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143451> 30.03.2015.

⁹ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143465> 30.03.2015.

2 Iniziativa sul personale qualificato

Lo Stato svolge diversi ruoli e può influenzare la politica della formazione, sociale e del lavoro, la politica migratoria e, non da ultimo, nella sua veste di importante datore di lavoro, anche la situazione del personale qualificato. Ma la domanda di personale qualificato non è un tema riservato alle istituzioni dello Stato bensì alla società nel suo insieme: dai giovani e dagli adulti alle persone che esercitano o meno un'attività lucrativa e naturalmente alle imprese.

A fronte di questo fatto, l'IPQ è concepita come un impegno collettivo tra Confederazione, Cantoni e partner sociali. Per il trattamento a lungo termine del tema del personale qualificato, si è dunque rinunciato a creare nuove istituzioni. Al fine di garantire lo scambio di informazioni tra le parti coinvolte e con esso una strategia coerente, è stato invece impiegato un gruppo d'accompagnamento composto da rappresentanti dei partner della formazione professionale¹⁰. A partire da novembre 2013, questo gruppo si riunisce di solito una volta ogni trimestre sotto la guida della Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Accompagna i lavori dell'IPQ e offre una piattaforma di discussione per le eventuali richieste dei singoli partner. Inoltre, il gruppo d'accompagnamento sostiene la collaborazione e l'individuazione di soluzioni comuni per attuare le misure IPQ come pure promuove la sensibilizzazione del tema del personale qualificato e la conoscenza dell'IPQ attraverso i suoi membri nei loro settori di attività.

I partner della formazione professionale si sono dichiarati disponibili ad adottare misure nelle rispettive aree di competenza per contrastare la carenza di personale qualificato, assumendosi la responsabilità della relativa attuazione. A livello di Confederazione, si applica il principio in base al quale la direzione (gestione progetti) e il finanziamento di misure concrete spettano ai Dipartimenti federali competenti. L'IPQ è uno strumento di gestione del Consiglio federale con l'obiettivo di mitigare la carenza di lavoratori qualificati.

2.1 Obiettivi

Riguardo allo sviluppo demografico in Europa e al continuo aumento della domanda di lavoratori specializzati, l'IPQ si prefigge l'obiettivo di sfruttare al meglio il potenziale di personale qualificato del Paese. Contemporaneamente, s'intende ridurre la dipendenza dall'importazione di personale qualificato. Ciò deve essere raggiunto da un lato attraverso una compensazione quantitativa, dall'altro con un aumento della produttività. Bisogna aggiungere che in questo modo è possibile attenuare il problema della carenza di personale qualificato, ma non risolverlo completamente. L'immigrazione continua a essere importante per l'economia svizzera per coprire il fabbisogno di lavoratori specializzati nei settori dove scarseggia personale qualificato locale.

L'IPQ non deve agire sulla situazione solo direttamente attraverso misure specifiche, ma anche indirettamente attraverso la legislazione. Si terrà costantemente conto dell'obiettivo dell'IPQ nell'ambito dei procedimenti legislativi in corso o pianificati (ad es. riforma della previdenza per la vecchiaia). Nell'ambito dell'analisi d'impatto della regolamentazione (AIR), in presenza di modifiche legislative importanti, si presta particolare attenzione agli effetti che queste possono avere sulla domanda di personale qualificato.

¹⁰ Segreteria generale del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca SG-DEFR, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI, Segreteria di Stato della migrazione SEM, Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS, Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica CDEP, Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione CDPE, Unione svizzera delle arti e mestieri USAM, Unione svizzera degli imprenditori USI, Unione sindacale svizzera USS, Organizzazione mantello Travail.Suisse

Il primo gruppo target dell'IPQ è costituito da personale qualificato con formazione da buona a ottima, attivo sul mercato del lavoro, dunque principalmente persone a partire da 25 anni in possesso di almeno un diploma di livello secondario II, per cui saranno adottate anche misure mirate che cominciano già al livello secondario I, in particolare nel settore MINT, nell'incontro domanda-offerta di posti di tirocinio o nella qualifica professionale per adulti.

2.2 Ambiti di intervento

L'iniziativa è suddivisa in due fasi; una fase d'impostazione (dal 2011 al 2015) e una di attuazione (dal 2015 al 2018). Nel 2011 sono iniziati i lavori per l'IPQ con un rapporto di base¹¹ del DEFR, pubblicato nel settembre 2011. In questo rapporto si identifica il potenziale di manodopera disponibile, che potrebbe essere attivato con misure adeguate. Il rapporto di base è stato discusso nell'autunno 2011 con i rappresentanti di Cantoni, partner sociali, scienza, organizzazioni professionali e imprese, registrando un'accoglienza molto positiva.

Partendo dal rapporto di base, DEFR e Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica (CDEP) hanno identificato quattro ambiti di intervento in cui attivare il potenziale di personale qualificato non utilizzato:

1. riqualificazione e specializzazione secondo le esigenze del mercato del lavoro;
2. miglioramento della conciliazione lavoro e famiglia;
3. creazione di buone condizioni per l'attività lavorativa fino all'età della pensione e oltre;
4. promozione di innovazioni per attenuare la carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività.

SECO e CDEP hanno successivamente analizzato la situazione con l'obiettivo di mettere a punto una strategia per questi quattro ambiti di intervento. I risultati sono illustrati nel rapporto «Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure»¹². Il rapporto è uno studio sulle strategie e misure esistenti nonché la valutazione della situazione reale nei quattro ambiti di intervento. I risultati mostrano che diversi obiettivi IPQ sono già ancorati nel programma di legislatura 2011-2015 della Confederazione. A livello cantonale e comunale, si è riscontrata la presenza di un'ampia gamma di misure e strategie già avviate secondo l'orientamento auspicato. Una strategia nuova o aggiuntiva a livello confederale era superflua. Tuttavia, l'analisi della situazione ha rivelato anche delle lacune che richiedono ulteriori sforzi.

Tenuto conto delle misure e strategie già esistenti, era necessario unire le forze di Stato ed economia privata affinché il potenziale di personale qualificato potesse essere attivato ancora meglio. Nel marzo 2013, il Consiglio federale ha autorizzato il DEFR a convocare le organizzazioni del mondo del lavoro, con il coinvolgimento dei dipartimenti o degli uffici federali interessati, per discutere sui risultati dell'analisi della situazione e le misure esistenti. Nel maggio 2013, il consigliere federale Schneider-Ammann ha avviato una tavola rotonda composta da

¹¹ SECO (2011): Rapporto di base sull'iniziativa sul personale qualificato DFE «Personale qualificato per la Svizzera», online su: www.seco.admin.ch > Attualità > Informazioni ai media > Comunicati stampa 2011 > Iniziativa del DFE sul personale qualificato.

¹² SECO (2013): «Iniziativa sul personale qualificato - Analisi della situazione e rapporto sulle misure», online su: www.seco.admin.ch > Documentazione > Pubblicazioni e moduli > Studi e rapporti > Lavoro > Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure.

rappresentanti di Confederazione, Cantoni e partner sociali. Nel novembre 2013, il Consiglio federale ha approvato un primo pacchetto di misure.

In occasione dell'adozione di questo primo pacchetto, il Consiglio federale ha adottato un budget annuale di CHF 800'000 per il periodo 2015-2018, autorizzando una persona a tempo pieno per le compiti trasversali¹³ dell'IPQ. Circa la metà dei mezzi assegnati (CHF 400'000.-) è disponibile ogni anno per il cofinanziamento di progetti. Il sostegno finanziario dei progetti avverrà previa consultazione con i Dipartimenti federali competenti, i partner sociali e i Cantoni.

Pochi mesi dopo l'adozione del pacchetto di misure del novembre 2013, è stata approvata l'iniziativa contro l'immigrazione di massa (ICIM). A seguito di ciò, in occasione della discussione del 20 giugno 2014, il Consiglio federale ha preso varie decisioni per l'attuazione del nuovo articolo della Costituzione 121a. Una di queste è stata l'assegnazione del compito di verificare come rafforzare l'IPQ, dal momento che il maggiore sfruttamento del potenziale di personale qualificato del Paese aveva acquisito ulteriore importanza.

In questo contesto, nel settembre 2014, il Consiglio federale ha deciso di intensificare le misure in corso nonché ulteriori misure nei rispettivi ambiti di intervento (capitolo 2.3.2).

Con il presente rapporto si conclude la fase d'impostazione. Nel periodo fino alla fine dell'IPQ 2018 occorre portare avanti l'attuazione. Alla fine dell'IPQ nel 2018, il DEFR del Consiglio federale presenterà un rapporto finale in cui saranno riportati i progetti che dovranno essere proseguiti dai dipartimenti competenti secondo l'usuale procedura.

2.3 Collegamento IPQ e attuazione dell'art. 121a della Costituzione federale

L'attuazione delle nuove disposizioni costituzionali sull'ICIM si basa su tre pilastri. Oltre alla legislazione nazionale di attuazione e alle trattative condotte per l'accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC), il Consiglio federale elabora come terzo pilastro una serie di misure di accompagnamento volte a incoraggiare l'impiego del potenziale di manodopera locale e in particolare anche a migliorare l'integrazione dei lavoratori stranieri. In questo contesto, l'IPQ assume un ruolo centrale.

Di seguito vengono trattati vari aspetti relativi agli effetti che comporta l'attuazione delle nuove disposizioni costituzionali¹⁴ nonché spiegate le misure di accompagnamento per l'attivazione del potenziale di manodopera locale.

2.3.1 Attuazione nazionale - Conseguenze dell'attuazione sull'offerta di personale qualificato in Svizzera

Il Consiglio federale ha esaminato vari modelli e opzioni di attuazione, basandosi sui lavori preliminari di un gruppo di esperti composto da partner sociali, rappresentanti di Cantoni e Confederazione. Alla base del lavoro vi era un rapporto riguardante l'impatto dei diversi sistemi di contingentamento sulla fornitura di manodopera.

¹³ Maggiori informazioni sui compiti trasversali al capitolo 3.1.

¹⁴ Per togliere dal ruolo la domanda 1 dalle mozioni delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca 14.3009

A titolo di esempio, nel rapporto sono stati esaminati cinque scenari, che evidenziano con quali criteri potrebbero essere ripartiti i contingenti.¹⁵ A seconda dello scenario selezionato, la restrizione sui singoli settori e campi professionali comporterebbe effetti molto diversi.¹⁶ Rispetto alla situazione attuale, Cantoni, settori e campi professionali subirebbero un carico equivalente, se i contingenti venissero ripartiti in base all'immigrazione effettiva del 2013 (Scenario 2). La motivazione di questo tipo di ripartizione sarebbe che, negli ultimi anni in cui l'immigrazione non era regolamentata (o solo per cittadini di paesi terzi), si è delineato un modello di immigrazione guidato dal mercato che riflette fedelmente la domanda dei Cantoni o delle industrie di manodopera straniera.¹⁷

Piano di attuazione e progetto di consultazione

Nel suo piano di attuazione del giugno 2014, il Consiglio federale si è pronunciato a favore di un sistema flessibile e facile da completare, che tiene conto della differenziazione regionale del mercato del lavoro svizzero. Nel suo progetto di consultazione dell'11 febbraio 2015, ha concretizzato questo sistema e adottato misure complementari (maggiori informazioni nel capitolo 2.3.2). In tale progetto, il Consiglio federale rinuncia a un obiettivo rigido di riduzione a vantaggio dell'interesse economico generale, orientandosi piuttosto sulle rilevazioni del fabbisogno condotte dai Cantoni nonché sulle raccomandazioni di una Commissione dell'immigrazione per determinare i contingenti. Le rilevazioni cantonali del fabbisogno si basano su indicatori comuni in materia di immigrazione, sulla situazione del mercato del lavoro e sulle difficoltà di reclutare manodopera. L'applicazione è di competenza delle autorità cantonali, che già dispongono delle relative strutture di base per l'esame delle richieste di permesso dirette al mercato del lavoro e conoscono al meglio le esigenze di tale mercato nel proprio Cantone.

Nell'ambito del progetto di consultazione, la variante principale riguarda la condizione per il rilascio di un permesso, ossia una verifica della precedenza nazionale nonché delle condizioni salariali e lavorative. Tuttavia, per le professioni con comprovata carenza di personale qualificato, si rinuncia a un ulteriore controllo. Questa soluzione tiene conto delle diverse situazioni nei vari settori, con lo scopo di garantire che venga data priorità alle professioni con maggiore carenza.

Si rinuncia altresì a vincoli troppo onerosi da verificare sul piano amministrativo, che tra l'altro non sono applicabili in uguale misura a tutti i settori e campi professionali. Pertanto, si è deciso di svincolare in particolare la concessione di permessi dalla disponibilità a formare apprendisti.¹⁸ La revisione di tali vincoli sarebbe impraticabile a causa dei notevoli costi supplementari e nemmeno efficace per tutti i settori/professioni. Per attivare il potenziale interno, il Consiglio federale mira piuttosto all'IPQ e ad altre misure complementari che ha adottato parallelamente all'attuazione nazionale del mandato negoziale sull'ICIM nel febbraio 2015. In tal modo, migliorano le prospettive professionali di tutti gli abitanti della Svizzera e in particolare anche per

¹⁵ a) Ripartizione per Cantoni pro rata occupati; b) ripartizione per Cantoni pro rata immigrazione 2013; c) ripartizione per settori pro rata occupati; d) eccetto settori ad alto valore aggiunto; e) eccetto campi professionali con carenza di personale qualificato.

¹⁶ B,S,S. «Szenarien zu einer Beschränkung der Zuwanderung», 20.6.2014, <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/ue/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-icim/technischer-ber-d.pdf>. v. al riguardo anche piano di attuazione del Consiglio federale del 20 giugno 2014, <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/ue/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-icim/konzept-umsetz-d.pdf>, v. 19f.

¹⁷ Lo sviluppo nel tempo della ripartizione dei contingenti non è oggetto di trattazione nella perizia citata.

¹⁸ Per togliere dal ruolo la domanda 2 dalle mozioni delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca 14.3009

i gruppi più vulnerabili del mercato del lavoro (maggiori informazioni nel capitolo 2.3.2). Il Consiglio federale ritiene che questa strategia sia la più efficace per rispondere in modo adeguato alle molteplici sfide.

Conseguenze dell'attuazione delle nuove disposizioni costituzionali sulla carenza di personale qualificato

Le conseguenze del nuovo articolo costituzionale 121a per l'economia e l'offerta di personale qualificato in Svizzera dipendono strettamente dall'attuazione, dalle future relazioni tra la Svizzera e la UE nonché dall'attivazione del potenziale di manodopera esistente nel Paese. Pertanto, non è ancora possibile valutarle in modo definitivo. Come indicato nel precedente capitolo, il Consiglio federale si è posto l'obiettivo di progettare un sistema che dia speciale priorità ai permessi per personale qualificato carente in Svizzera. Parallelamente, per mezzo di misure complementari, vuole migliorare ulteriormente le condizioni di sfruttamento ottimale del potenziale di manodopera esistente sul territorio nazionale.

2.3.2 Misure complementari per promuovere il potenziale interno

L'IPQ è la misura complementare più importante per l'attuazione delle nuove disposizioni costituzionali. In una prima fase, il 19 settembre 2014 il Consiglio federale ha deciso di potenziare l'IPQ, incaricando il DEFR di intensificare gli ambiti di intervento esistenti dell'IPQ e di tematizzarne altri. All'interno del DEFR sono state inoltre esaminate misure supplementari nei settori formazione, conciliazione lavoro e famiglia, occupazione di lavoratori anziani e innovazioni. Nell'ambito di una qualificazione superiore, le priorità vanno ai settori matematica, informatica, scienze naturali e tecnologia (MINT) come pure nel settore sanitario. Allo stesso modo, si assiste a un rafforzamento della formazione professionale superiore, a un'agevolazione della qualifica professionale per adulti come pure a un migliore incontro domanda-offerta sul mercato dei posti di tirocinio.

Parallelamente al progetto di consultazione per l'attuazione nazionale del nuovo articolo 121a Cost., l'11 febbraio 2015 il Consiglio federale ha adottato ulteriori misure complementari per promuovere il potenziale interno, le quali sono parte integrante dell'IPQplus (maggiori informazioni in merito nel capitolo 3.1.4). Con decreto del Consiglio federale del 12 giugno 2015 l'ordinanza sul personale federale è stata modificata affinché le persone alla ricerca di un lavoro ricevano un vantaggio informativo grazie al fatto che i posti vacanti resi disponibili dall'Amministrazione federale saranno accessibili agli Uffici regionali di collocamento (URC) e agli Uffici dell'assicurazione invalidità (UAI) prima della loro pubblicazione. Nel suo decreto, il Consiglio federale afferma la necessità di rafforzare l'integrazione professionale delle persone con disabilità e di migliorare in modo duraturo l'accesso al mercato del lavoro dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente. In tal senso si deve verificare in che misura è possibile incaricare le autorità preposte al mercato del lavoro di sostenere le persone richiedenti l'asilo nella loro integrazione professionale. Nel settore della medicina il Consiglio federale ha deciso di aumentare il numero di posti di studio e di analizzare un impiego migliore del potenziale lavorativo di medici già formati e in età lavorativa in generale e in particolare nelle prestazioni di base. I decreti del Consiglio federale del 20 maggio 2015 e della Conferenza svizzera delle scuole universitarie del 28 maggio 2015 hanno poi gettato le basi per un programma di incentivazione finalizzato ad aumentare a lungo termine il numero di diplomi conseguiti nel campo della medicina umana. Nel quadro del messaggio ERI 2017-2020 sarà quindi necessario aumentare il credito degli importi progettuali secondo la LPSU¹⁹ fino a un tetto massimo di 100

¹⁹ Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero

milioni di franchi. Nel settore delle cure occorre invece esaminare, in collaborazione con i Cantoni, le misure per adeguare e consolidare la situazione in base alla domanda affinché il potenziale di formazione e reclutamento possa essere sfruttato meglio.

3 Panoramica delle misure e stato di aggiornamento²⁰

L'iniziativa sul personale qualificato si basa su una serie di misure, progetti e strategie concepiti e realizzati in vari settori. Grazie al principio di sussidiarietà, in molti settori la competenza giuridica per la decisione e l'attuazione spetta ai Cantoni ovvero ai partner sociali nell'ottica di adottare provvedimenti concreti ed efficaci per ridurre la carenza di personale qualificato. Il rispetto del principio federale nell'attuazione dell'IPQ fa sì che, nell'attivazione del potenziale di personale qualificato del Paese, si tenga conto delle specificità locali, regionali e di settore.

Lo sviluppo di misure e la loro effettiva attuazione dipendono fortemente dal coinvolgimento attivo di tutti i soggetti interessati - Confederazione, Cantoni e partner sociali - nonché dalla loro collaborazione. Al fine di garantire l'impegno e la cooperazione, nell'ambito dell'IPQ, la Confederazione assume compiti preminenti, illustrati nel seguente capitolo alla voce compiti trasversali. Nei capitoli successivi, le misure sono suddivise per ambiti di intervento e competenza. A ogni misura elencata di competenza della Confederazione corrisponde una tabella in appendice con informazioni aggiuntive.

3.1 Compiti trasversali della Confederazione

I compiti preminenti della Confederazione consistono nel garantire le condizioni generali, nel fornire le basi decisionali, nell'esercitare attività di controlling e sensibilizzazione, in modo da supportare Cantoni e partner sociali nell'attuazione delle misure di loro competenza.

La garanzia di buone condizioni generali passa anzitutto attraverso diversi adeguamenti legislativi, soggetti a vari dipartimenti federali e calendarizzazioni, che dunque vengono attuati in autonomia. Nel presente rapporto, tali adeguamenti vengono presentati individualmente nei rispettivi ambiti di intervento come misure IPQ.²¹ Gli altri compiti trasversali sono stati assegnati alla SECO con un decreto del Consiglio federale²².

3.1.1 Basi decisionali

Per le questioni inerenti l'IPQ, le basi decisionali sono costituite da: *rapporto di base, analisi della situazione, sistema di indicatori per la carenza di personale qualificato, monitoraggio, reporting periodico e catalogo dei criteri*. Il rapporto di base e l'analisi della situazione sono già stati illustrati nel capitolo 2.2.

Nel mese di aprile 2014, nell'ambito dell'IPQ, la SECO ha pubblicato un *sistema di indicatori per la valutazione della domanda di personale qualificato*.²³ Questo fornisce una panoramica

²⁰ In adempimento del postulato Keller-Sutter 13.3382.

²¹ Sullo stato di attuazione delle mozioni di uguale tenore Häberli-Koller 14.3795; Gruppo PPD-PEV 14.3835 e Gruppo BD 14.3844.

²² Decreto del Consiglio federale del 6 novembre 2013: la Seco viene incaricata di dirigere il controllo e l'attuazione operativa del programma distribuito su quattro anni relativo all'iniziativa sul personale qualificato come pure di richiedere la collaborazione degli uffici federali per le misure di loro pertinenza.

²³ B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung (2014): «Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern». Studio commissionato dalla SECO. Online su: www.seco.admin.ch > Attualità > Informazioni ai media > Comunicati stampa 2014 > Mancanza di personale qualificato: un sistema di indicatori per inquadrare il fenomeno.

sulla domanda di personale qualificato in diversi campi professionali, consentendo di individuare le professioni che evidenziano una maggiore carenza di lavoratori specializzati. Servendosi dei tassi di attività e del grado di occupazione medio, viene spiegato in che misura ottimale il potenziale di personale qualificato esistente viene impiegato nei diversi campi professionali. Inoltre, si analizzano i campi professionali in termini di struttura di qualificazione e di età. I diversi indicatori forniscono informazioni sull'attuale fabbisogno di personale qualificato, su eventuali potenziali disponibili come pure sul futuro sviluppo della domanda di lavoratori specializzati.²⁴ Il sistema di indicatori soddisfa così le richieste del postulato Aubert (11.3044). Fornisce inoltre una base per coordinare le misure IPQ con le esigenze del mercato del lavoro. La carenza di personale qualificato si riscontra più frequentemente nei seguenti settori: professioni manageriali; amministrazione, finanza e affari legali; professioni sanitarie; professioni dell'insegnamento e della cultura; professioni tecniche. Si prevede di continuare a sviluppare il sistema di indicatori nel contesto dell'IPQ, di adeguarlo ancora meglio alle esigenze dell'IPQ nonché di aggiornarlo periodicamente. Fino alla fine del 2015, si procederà tra l'altro a una verifica della differenziazione regionale o settoriale.

Negli ultimi anni, diversi soggetti pubblici e privati hanno approfondito il tema del fabbisogno di personale qualificato, come mostrano gli esempi qui riportati.

- A livello internazionale, la Svizzera partecipa alla rete «skillsnet» tramite l'Ufficio federale di statistica (UST). Tra le altre cose, questa rete elabora previsioni sullo sviluppo del mercato del lavoro in diversi campi professionali per i paesi europei.²⁵
- A livello nazionale, l'evoluzione del fabbisogno di personale qualificato è stata recente oggetto di studio dell'Università di Basilea, che analizza in modo particolare il ruolo del cambiamento demografico e dell'immigrazione.²⁶
- Il 31 marzo 2015 l'Osservatorio del mercato del lavoro Svizzera Orientale, Argovia, Zugo e Zurigo (AMOS) ha pubblicato un rapporto completo sulla situazione del personale qualificato nell'area AMOSA. Nel rapporto si parla anche delle misure adottate dagli Uffici regionali di collocamento (URC), i quali possono contribuire a sfruttare meglio e continuare a sviluppare il potenziale delle persone in cerca d'impiego.²⁷
- Sotto la guida del Ufficio dell'economia e del lavoro del Cantone di Zurigo, la Conferenza Metropolitana ha creato il progetto «Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte». Nella prima fase, attraverso un sondaggio, vengono identificati i progetti attuali nell'area metropolitana di Zurigo, valutandone l'impatto sulla carenza di personale qualificato.²⁸
- Negli ultimi anni, anche diverse associazioni di categoria e di settore hanno commissionato studi dettagliati sull'evoluzione del fabbisogno di personale qualificato nei rispettivi settori,²⁹ i quali hanno permesso loro di orientare i soci riguardo ai bisogni futuri in materia di formazione.

²⁴ Alcune indicazioni sui futuri sviluppi possono essere ricavate dal trend occupazionale a lungo termine nelle varie professioni, prese come riferimento per identificare una carenza di personale qualificato. Inoltre, l'analisi per struttura di età di una categoria di lavoratori permette di trarre le debite conclusioni sul bisogno di sostituzione demografica (percentuale di lavoratori che si prevede andranno in pensione nei prossimi dieci anni).

²⁵ Cfr. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet>; versione: 01.05.2015.

²⁶ Cfr. Wunsch et. al. (2014).

²⁷ Cfr. AMOSA (2015).

²⁸ Cfr. <http://www.metropolitanraum-zuerich.ch/fachkraeftepotenzial.html>; versione: 08.05.2015

²⁹ Cfr. Econlab (2014) per ICT Switzerland e B, S, S. (2014) per Swissmem.

Il Consiglio federale accoglie con favore le iniziative elencate e ritiene importante che vengano generate anche in futuro informazioni sull'andamento del fabbisogno di personale qualificato a vari livelli come pure che vengano adattate alla domanda specifica. Nel valutare la situazione del personale qualificato, diversi studi giungono spesso a conclusioni simili ma non sempre identiche. Data la complessità della questione e delle relative incertezze, non è un aspetto da valutare negativamente. Nell'ambito dell'IPQ, lo sviluppo continuo e l'aggiornamento del sistema di indicatori per valutare il fabbisogno di personale qualificato della SECO svolgono un ruolo di primo piano.

Il *monitoraggio* e il *reporting* rappresentano le basi decisionali di riferimento per la gestione dell'andamento degli affari. Il primo reporting³⁰ registra solo misure IPQ che sono di competenza della Confederazione. Il monitoraggio, invece, registra sistematicamente tutte le misure che vengono prese nel contesto dell'IPQ. I partner IPQ coinvolti hanno il compito di registrare lo stato di attuazione delle misure nei loro settori e di riferire alla SECO per il monitoraggio. Conformemente al decreto del Consiglio federale sul pacchetto di misure del novembre 2013, il rapporto di monitoraggio ha cadenza biennale (2015 e 2017). Il presente documento è il primo di questi rapporti. In futuro, comparando i risultati del monitoraggio, si potranno trarre conclusioni sui progressi nel raggiungimento degli obiettivi. Tuttavia, per effetto della ripartizione delle competenze, non vi è possibilità di intervenire per controllare le misure osservate qualora queste non dovessero seguire il percorso auspicato. Ciò nonostante, la SECO, attraverso opportune raccomandazioni, può richiamare l'attenzione su possibili approcci da migliorare.

Sempre con funzione di base decisionale, la SECO elabora un *catalogo dei criteri* per valutare i progetti presentati da stakeholder esterni, i quali mirano a sfruttare meglio i potenziali disponibili di personale qualificato. Dopo un esame approfondito della rilevanza ai fini IPQ, il DEFR/la SECO, in accordo con i dipartimenti federali competenti, pianifica i progetti pilota da cofinanziare e valutare. Il cofinanziamento di un progetto costa in media CHF 200'000 all'anno, valutazione inclusa. Si prevede una media di due progetti all'anno. Entro l'autunno 2015, si avranno i chiarimenti sulle condizioni di finanziamento e sulle basi legali necessarie.

3.1.2 Controlling

La SECO assicura il controllo (controlling) e quindi il sistema di guida e informazione dell'IPQ. Questa funzione prevede compiti di pianificazione, coordinamento, informazione e servizio. I partner coinvolti possono così disporre degli strumenti e delle informazioni necessari a uno sfruttamento duraturo del potenziale di personale qualificato del Paese.

Il *compito di pianificazione* consiste nell'elaborare programmi a breve, medio e lungo termine, i quali rappresentano il punto di partenza per l'organizzazione dei contenuti, del flusso di informazioni e della programmazione materiale. È responsabilità della SECO pianificare e condurre i vari incontri e riunioni periodiche nel contesto dell'IPQ in base al presente calendario (ad es.: gruppo d'accompagnamento, gruppo di lavoro sul finanziamento di strutture diurne, conferenze nazionali, incontri con uffici federali, conferenze cantonali e partner sociali, accoglienza di stakeholder esterni, ecc.).

Il nucleo dei *compiti di coordinamento* è costituito dal supporto ai Cantoni e ai partner sociali nell'attuazione delle loro misure IPQ come pure dalla messa a disposizione di un sistema informativo efficiente e dalla stretta collaborazione tra Confederazione, Cantoni e partner sociali. A livello nazionale, l'IPQ sarà armonizzata dal gruppo d'accompagnamento tripartito. Nella

³⁰ Reporting trimestrale (1/2015): «Iniziativa sul personale qualificato (IPQ) - Misure della Confederazione». Disponibile online su <http://www.seco.admin.ch/themen/00645/05565/index.html?lang=it>

gestione fortemente decentralizzata di progetto e misure IPQ, la SECO copre il *fabbisogno informativo* sulle singole misure. Il processo operativo viene configurato tenendo conto delle richieste di tutti i partner IPQ, della politica e della società.

I *compiti di informazione* riguardano la gestione di un sistema informativo intersettoriale e completo. La SECO non si limita a raccogliere informazioni bensì le trasmette in forma strutturata e sintetica attraverso protocolli, note, rapporti, ecc. In tal modo si possono, ad esempio, scambiare esperienze e buone prassi relative all'attivazione e alla promozione di personale qualificato, con contestuale monitoraggio dell'andamento dell'iniziativa.

Poiché la SECO, nella sua qualità di responsabile della trasparenza, è anche a disposizione della collettività e della politica con funzione consultiva, si assume anche *compiti di servizio*. Tra questi la responsabilità delle varie richieste di singoli cittadini, associazioni o media e iniziative politiche. Inoltre, vengono redatti articoli per riviste specializzate e contributi media allo scopo di tenere aggiornate le parti interessate sugli sviluppi dell'IPQ.

3.1.3 Sensibilizzazione

Perché il fabbisogno di personale qualificato venga coperto sempre più attingendo a manodopera specializzata del Paese, è determinante sensibilizzare al riguardo la politica, l'economia e la società. Solo se la problematica del personale qualificato viene compresa da tutti e in ogni luogo e da qui scaturisca una visione unitaria delle sfide e dell'orientamento delle misure efficaci, i provvedimenti possono avere un effetto duraturo. Per raggiungere gli obiettivi dell'IPQ, è necessario un cambio di mentalità di tutta la popolazione sotto molti aspetti. Riguardo a temi quali condizioni di lavoro flessibili, pregiudizi nei confronti dei lavoratori anziani, considerazione di compiti di assistenza, metodi di assunzione, ecc. deve intervenire un vero e proprio cambiamento culturale e questo richiede tempo. Per accelerare questo processo di cambiamento, il DEFR presenta l'IPQ in vari forum e organizzazioni, partendo dalle cause della carenza di personale qualificato e arrivando alle possibili soluzioni.

La sensibilizzazione può essere rafforzata attraverso una presenza costante sui media della carta stampata così come sui media elettronici. Per il momento le informazioni relative all'IPQ sono disponibili sui siti DEFR e SECO mentre si sta predisponendo un sito web specifico per l'IPQ.

Ugualmente efficace ai fini della sensibilizzazione, è stata verificata la possibilità di organizzare una campagna di informazione sull'IPQ. Tenuto conto dei settori tematici estremamente diversificati e specializzati dell'IPQ, risulta però difficile comunicare l'iniziativa in maniera chiara e visibile. Grandi differenze regionali riguardo alle condizioni del mercato del lavoro e alla segmentazione del mercato richiedono messaggi differenziati sullo sfruttamento del potenziale di personale qualificato del Paese. La sensibilizzazione a livello di Confederazione si concentra quindi sui decisori del mercato del lavoro, i quali trasmettono adeguatamente le informazioni ai diversi soggetti interessati. Perché tutto questo accada realmente e le misure vengano attuate con decisione, il DEFR, su incarico del Consiglio federale³¹, mira a stringere accordi con i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro.

3.1.4 Accordi

Gli accordi con i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro (OML) hanno l'obiettivo di rafforzare il sostegno comune e vincolante come pure l'impegno in favore dell'IPQ. L'accordo «Iniziativa sul personale qualificato plus» («IPQplus») tra Confederazione e Cantoni è stato

³¹ Decreto del Consiglio federale del 19 settembre 2014.

approvato il 19 giugno 2015 e sarà valido sino a fine 2018. Esso comprende un catalogo di provvedimenti, che va oltre le misure IPQ, nonché misure aggiuntive per una migliore mobilitazione del potenziale di manodopera locale o di un ulteriore gruppo target. L'attuazione di queste misure richiede mezzi finanziari supplementari. La direzione e il finanziamento delle misure IPQplus spettano ai dipartimenti federali o ai Cantoni competenti in materia.

L'accordo «IPQplus» definisce tre principi che regolano l'azione futura, stabilendo obiettivi, procedura, organizzazione e comunicazione. I punti salienti riguardano l'attività professionale delle donne, dei lavoratori anziani, dei rifugiati riconosciuti e delle persone ammesse provvisoriamente, così come la qualificazione.

I negoziati per un accordo globale IPQ con le organizzazioni del mondo del lavoro sono ancora in corso. Una prima tappa verso tale accordo è stata la dichiarazione finale congiunta in occasione della conferenza nazionale sui lavoratori anziani.³² Altri due elementi già esistenti sono l'impegno nel settore della formazione (maggiori informazioni nel capitolo 3.2.2) e l'accordo sulla Conferenza tripartita sugli agglomerati (CTA).³³

3.2 Ottenimento di qualifiche superiori per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro

Come indica il termine stesso di «lavoratore qualificato», il fabbisogno di manodopera è strettamente connesso al processo di qualificazione. Un lavoratore specializzato si distingue di conseguenza per la sua qualifica professionale rispetto a un lavoratore generico. Oltre a un'elevata partecipazione al mercato del lavoro, per soddisfare il fabbisogno di lavoratori qualificati è fondamentale che le persone in età lavorativa dispongano possibilmente di quelle qualificazioni che il panorama economico richiede. Adeguare l'offerta alle qualifiche può avvenire a medio termine - e limitandosi ai percorsi formativi orientati al mercato del lavoro - attraverso una modifica dei profili di qualificazione. In secondo luogo, la popolazione attiva può rispondere alla richiesta di nuove qualificazioni delle imprese attraverso formazione di recupero, qualifiche superiori e formazione continua.

L'aumento costante della domanda di manodopera qualificata e il mutamento di esigenze rappresentano una sfida per il sistema di formazione e formazione continua. La Svizzera dispone già di un sistema di formazione differenziata, mettendo a disposizione di giovani e adulti con interessi e punti di forza molto diversificati proposte formative di tipo generale e professionale a tutti i livelli. La formazione professionale è caratterizzata da una stretta connessione con il mercato del lavoro. Le OML definiscono i contenuti della formazione e le procedure nazionali di qualificazione, che dunque vengono regolarmente adattati alle esigenze del mercato del lavoro.³⁴

L'economia e la società svizzera dipende da una combinazione ottimale di diversi livelli di formazione. Nell'ambito dell'IPQ, la Confederazione ha raccolto la sfida di ottimizzare ulteriormente il sistema e colmare le lacune.

3.2.1 Confederazione e Cantoni

La Confederazione ha adottato misure per combattere la carenza di personale qualificato in diversi settori del sistema di formazione.

³² Maggiori informazioni nell'ambito di intervento «Attività lavorativa fino al pensionamento e oltre», Misura 23.

³³ Maggiori informazioni sulla CTA su: <http://www.tak-cta.ch/>

³⁴ Sullo stato di attuazione delle mozioni di uguale tenore Häberli-Koller 14.3795; Gruppo PPD-PEV 14.3835 e Gruppo BD 14.3844.

Formazione professionale

Tenere conto delle inclinazioni e capacità personali è strategico per una scelta professionale di successo da parte dei giovani. La prima formazione professionale di base non deve essere una scelta per tutta la vita. La flessibilità del sistema di formazione svizzero consente di modificare i singoli curricula a tutti i livelli formativi, il che rende possibile personalizzare il proprio percorso nonché cambiare professione. Allo stesso modo, in caso di una seconda formazione professionale di base, è possibile accreditare le prestazioni formative già assolte.³⁵

Misura 1: Progetto «Match-Prof»

Con il progetto «Match-Prof», la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) intende fornire un contributo per migliorare la convergenza tra domanda e offerta di posti di tirocinio. L'obiettivo è ridurre il numero dei posti di tirocinio vacanti e delle persone che ripiegano su soluzioni transitorie.³⁶

La maggioranza dei giovani interessati a un posto di tirocinio trova la propria strada nella formazione professionale. Contemporaneamente, gran parte delle imprese riesce a coprire i propri posti di tirocinio. Negli ultimi anni, Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro hanno messo insieme un set di strumenti ben sintonizzati per fornire supporto mirato in caso di necessità.

Tuttavia, secondo il barometro dei posti di tirocinio, nel 2014 circa 8'000 posti sono rimasti vacanti poiché le imprese non hanno trovato candidati idonei. Nel contempo, circa 13'500 fra giovani e giovani adulti hanno dovuto optare per una cosiddetta formazione transitoria o per una soluzione di ripiego, non avendo trovato un posto di tirocinio adeguato, poiché non erano a conoscenza dell'offerta, avevano idee errate, avevano ricevuto scarso supporto dal loro ambiente oppure perché non erano in grado di soddisfare i requisiti di un posto di tirocinio.

Per compensare lo squilibrio tra domanda e offerta sul mercato dei posti di tirocinio, la SEFRI, d'intesa con i partner della formazione professionale, ha creato il progetto Match-Prof. Match-Prof intende promuovere progetti nei Cantoni e nelle organizzazioni del mondo del lavoro che riducano il numero dei posti di tirocinio vacanti nonché quello dei giovani che ripiegano su soluzioni transitorie grazie alla mediazione attiva tra domanda e offerta.

L'attenzione si concentra da un lato sui giovani di elevato potenziale cognitivo e/o pratico, ai quali bisogna fornire migliori informazioni sulle opportunità e le prospettive di carriera che offre la formazione professionale, coinvolgendo anche il loro ambiente personale. Dall'altro lato, Match-Prof si rivolge a giovani con deficit scolastici, sociali o linguistici, da integrare in modo più veloce e diretto nella formazione professionale nonché affiancare durante la formazione professionale di base.

Nel quadro di Match-Prof, la SEFRI sostiene tra l'altro Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro nello sviluppo di progetti mediante contributi finanziari a tempo determinato. Fino agli inizi di marzo 2015, i progetti elaborati dai partner sono stati 47; la SEFRI ne ha già sostenuti 5.

³⁵ Per togliere dal ruolo la domanda 4 dalle mozioni di uguale tenore delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca (CS 14.3009 / CN 14.3380).

³⁶ Per togliere dal ruolo la domanda 4 dalle mozioni di uguale tenore delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca (CS 14.3009 / CN 14.3380).

Misura 2: Masterplan Formazioni professionali sanitarie

Dal rapporto nazionale sul fabbisogno di professioni sanitarie emerge che in Svizzera vi è un notevole scarto tra la necessità stimata di personale per l'assistenza sanitaria e il numero di futuri diplomati attualmente previsto nel settore delle cure.

Per colmare queste lacune e limitare la dipendenza dai professionisti sanitari provenienti dall'estero, c'è bisogno di un'azione coordinata tra i partner della formazione professionale. Per questo la Confederazione (Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI e Ufficio federale della sanità pubblica UFSP), i Cantoni (Conferenza svizzera dei direttori della pubblica educazione CDPE e la Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità CDS) e l'organizzazione del mondo del lavoro OdASanté hanno elaborato insieme il Masterplan Formazioni professionali sanitarie, finalizzato ad attuare le misure necessarie per le formazioni sanitarie entro il 2015.

Gli obiettivi del Masterplan sono:

- aumentare il numero di diplomi conseguiti tra il 2010 e il 2015 grazie alla collaborazione tra i partner della formazione professionale e nel rispetto delle varie competenze;
- attuare le misure necessarie in merito alle tre priorità seguenti: «offerta di posti di formazione e di tirocinio rispondente al fabbisogno», «implementazione del sistema di formazione» e «misure concernenti il personale qualificato proveniente dall'estero»;
- coordinare i vari progetti secondo le tre priorità, garantendo la trasparenza e la chiarezza della comunicazione;
- valutare i progressi compiuti e informarne periodicamente l'autorità politica superiore in occasione degli incontri previsti.

Gli obiettivi sono stati in gran parte raggiunti.³⁷ Il numero di diplomi di operatrice sociosanitaria / operatore sociosanitario AFC è più che raddoppiato negli ultimi sette anni, passando dai circa 1'500 del 2007 ai circa 3'700 del 2014. Ogni anno, il settore mette a disposizione sempre più posti di tirocinio.

Nel 2012, nell'ottica di tenere conto della necessità di offerte formative a tutti i livelli del sistema, è stata introdotta la formazione professionale di base addetta / addetto alle cure socio-sanitarie, di durata biennale.

Anche a livello di formazione terziaria B, aumentano le iscrizioni ai cicli di studio cure infermieristiche dal 2011 a oggi, passate dalle 2'600 del 2011 alle circa 3'000 del 2013, e gli sforzi per incrementare i numeri stanno continuando.

A questo proposito, sono disponibili le basi per promuovere i posti di formazione in azienda. Nel settore delle cure vengono proposte formazioni a tutti i livelli del sistema. L'incarico del Consiglio federale di elaborare un messaggio per la legge sulle professioni sanitarie del novembre 2014 e l'entrata in vigore dell'ottenimento retroattivo del titolo di scuola universitaria professionale nel settore cure infermieristiche a inizio 2015 hanno segnato altre due tappe fondamentali.

³⁷ Per togliere dal ruolo la domanda 5 dalle mozioni di uguale tenore delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca (CS 14.3009 / CN 14.3380).

Misura 3: Progetto strategico formazione professionale superiore

Con la formazione professionale superiore (FPS), la Svizzera dispone di un modello collaudato di specializzazione professionale. Insieme alle scuole universitarie, costituisce il livello di formazione terziaria del sistema formativo svizzero, apportando un contributo importante alla fornitura di personale qualificato e alla competitività internazionale dell'economia svizzera.

Oltre ai cicli di formazione e agli studi post-diploma delle scuole specializzate superiori, gli esami di professione e gli esami professionali superiori federali (attestato professionale federale, diploma federale) rappresentano un'ulteriore opportunità di qualificazione. Come i diplomi di formazione professionale nel loro insieme, così anche gli esami federali sono strettamente orientati al mercato del lavoro e adattabili ai suoi mutamenti.

Tuttavia, la crescente mobilità nel mercato del lavoro e l'internazionalizzazione del sistema di formazione pongono delle sfide alla FPS. Per posizionare in modo adeguato la formazione professionale superiore sia in ambito nazionale che internazionale come pure per chiarire la questione del finanziamento, nel 2013 è stato promosso il progetto strategico «Rafforzamento della formazione professionale superiore». L'orientamento intrapreso dal progetto è stato collegato a un pacchetto di misure che il Consiglio federale ha adottato a fine agosto 2014. Tali misure hanno lo scopo di sostenere finanziariamente i candidati agli esami federali, aumentare la permeabilità con il settore universitario e migliorare il riconoscimento internazionale dei diplomi.

Per sgravare finanziariamente i candidati degli esami federali, si è già creata una base di cofinanziamento per le scuole specializzate superiori e la mobilità degli studenti attraverso l'Accordo intercantonale sui contributi per i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori (ASSS), in vigore dal 2015. A inizio 2013, inoltre, il Consiglio federale ha anche aumentato i contributi federali per lo svolgimento degli esami federali dal 25% fino al 60% e l'80%. Poiché gran parte dei costi a carico dei candidati sono riconducibili ai corsi di preparazione agli esami federali, il Consiglio federale ha incaricato il DEFR di elaborare una proposta di sovvenzionamento di questi corsi. A fine 2014, su incarico del DEFR, la SEFRI ha elaborato un progetto di consultazione per la revisione parziale della legge sulla formazione professionale.

La proposta di soluzione elaborata congiuntamente dalla SEFRI con i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro favorisce un modello di finanziamento soggettivo volto a sgravare direttamente il partecipante e a incrementare l'interesse per gli esami federali. L'importo dei costi supplementari e la relativa ripartizione tra Confederazione e Cantoni verranno stabiliti in base ai fondi disponibili nel Messaggio ERI 2017-2020.

Per definire meglio il posizionamento della formazione professionale superiore nel sistema formativo, nel pacchetto di misure si prevede di favorire la permeabilità con il settore universitario, in particolare con le scuole universitarie professionali, rendendo più trasparenti le condizioni d'ammissione e le procedure di riconoscimento per coloro che hanno conseguito un diploma FPS. Per raggiungere questo obiettivo occorre incentivare il dialogo tra i responsabili della formazione professionale superiore e le scuole universitarie professionali. Queste attività sono accompagnate da uno speciale focus su iniziative esistenti di marketing e comunicazione a favore della formazione professionale superiore.

Oltre al pacchetto di misure per rafforzare la formazione professionale superiore, il Consiglio federale ha approvato la nuova ordinanza relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i diplomi della formazione professionale (QNQ). L'ordinanza è entrata in vigore il 1° ottobre 2014 e si prefigge l'obiettivo di migliorare la comparabilità internazionale e il prestigio dei diplomi svizzeri della formazione professionale. L'ordinanza pone contemporaneamente le basi per i supplementi ai certificati e ai diplomi, i quali identificano il livello del titolo corrispondente e

contengono informazioni complementari; tali supplementi consentiranno ai datori di lavoro di valutare rapidamente le competenze dei candidati.

Con l'istituzione del QNQ formazione professionale, il Consiglio federale ribadisce la propria posizione in merito all'introduzione di nuovi titoli nella FPS, come «Professional Bachelor» o «Professional Master». A suo avviso, infatti, non è opportuno introdurre tali titoli ed è convinto che mescolare denominazioni di titoli accademici e professionali renda meno chiara la suddivisione e il contenuto informativo dei vari titoli. Secondo il Consiglio federale, il posizionamento migliore non va ricercato con il ravvicinamento delle denominazioni dei titoli bensì attribuendo a ogni titolo un profilo chiaro, definito e trasparente. Il pacchetto di misure e il Quadro nazionale delle qualifiche formano la base per il rafforzamento nazionale ed internazionale della FPS.

Misura 4: Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti

La qualificazione degli adulti senza formazione professionale di base ha grande importanza rispetto al tema della carenza di personale qualificato. Il rapporto «Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti», pubblicato nel giugno 2014, delinea una panoramica delle offerte esistenti di formazione professionale per adulti,³⁸ verificando al contempo la necessità di armonizzare e ampliare tali offerte.

Dai risultati del rapporto sono derivate delle raccomandazioni, ora in corso di attuazione a opera dei partner della formazione professionale. Nella primavera del 2015 l'argomento è confluito negli obiettivi congiunti di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni e se ne terrà conto anche nel messaggio ERI 2017-2020. Inoltre, la formazione professionale di base per adulti sarà uno dei temi di cui si terrà conto nell'elaborazione dell'Ordinanza sulla formazione continua. Formazione e apprendimento permanente sono presupposti fondamentali per la partecipazione all'economia e alla società. Grazie alla legge sulla formazione continua, si garantisce l'accesso a tutti a questo tipo di formazione e dunque all'apprendimento permanente. La legge entrerà in vigore nel 2017.

Inoltre, vengono promossi l'ampliamento e lo sviluppo di offerte su misura per gli adulti, ad esempio prevedendo la redazione di una guida per formazione ed esami adattati agli adulti. Parimenti, verranno promossi progetti secondo gli articoli 54 e 55 della legge sulla formazione professionale per allestire offerte in sintonia con le esigenze degli adulti. Nel corso del 2015 si procederà anche all'elaborazione di un piano informativo a livello nazionale nonché al chiarimento di questioni relative a finanziamento e accompagnamento. In base ai chiarimenti ottenuti finora, il finanziamento della formazione professionale di base per giovani e adulti con un contratto di tirocinio è garantito, mentre in taluni casi gli adulti che desiderano ottenere un titolo professionale (CFP, AFC) senza contratto di tirocinio si urtano a difficoltà finanziarie, in particolare per quanto riguarda i costi del fabbisogno vitale. Le possibilità per ridurre questi ostacoli saranno oggetto di un'analisi nel 2015. La Confederazione, in collaborazione con i Cantoni, le associazioni professionali e le parti sociali, sta cercando soluzioni che possano essere sostenute anche dall'economia.

A supporto, saranno realizzati studi per delineare meglio i gruppi target, il loro potenziale, gli eventuali ostacoli per gli adulti ad accedere a una formazione di base e i fattori di successo di tale percorso di formazione. Infine, saranno vagliate le possibilità di ottimizzare la collaborazione interistituzionale a livello federale e cantonale.

³⁸ Cfr. rapporto «Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti» su:

<<http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=it>> versione: 08.05.2015.

Queste misure contribuiranno nel complesso a configurare in modo efficiente e mirato le condizioni quadro di qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti, così da aumentare la percentuale dei relativi diplomi.

Misura 5: Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze

Per combattere la carenza di personale qualificato nel settore MINT, la Confederazione ha varato un pacchetto di misure, la cui attuazione avviene in stretta collaborazione con i Cantoni e le istituzioni della formazione.

Nell'ambito di questo pacchetto, le Accademie svizzere delle scienze coordinano iniziative pubbliche e private nel settore MINT per il periodo 2013–2016 attraverso il loro sito web www.mint.educa.ch. Nel 2014, nel quadro del programma «MINT Svizzera» è stato pubblicato un bando di concorso per le misure di promozione MINT da parte di terzi.

Il programma, finanziato con 1,5 milioni di franchi, sostiene progetti e iniziative per promuovere le competenze MINT in Svizzera. Nel complesso, le Accademie svizzere delle scienze hanno ricevuto 158 proposte per un importo totale di circa 13 milioni di franchi. Dopo una valutazione in più fasi, sono stati selezionati 28 progetti di promozione.

Tra i compiti di coordinamento delle Accademie figura anche la valutazione delle iniziative di promozione abbondantemente finanziate con fondi della Confederazione (ad es.: Olimpiadi della scienza, Scienza e gioventù, Fondazione Svizzera degli Studi). In tale ambito, si effettua un confronto con iniziative analoghe condotte all'estero per valutare l'efficacia ed evidenziare opportunità di ottimizzazione o potenziali sinergie.

Inoltre, sulla base dello stato attuale della ricerca e coinvolgendo le competenze di istituzioni rilevanti, le Accademie organizzano sintesi delle conoscenze sul tema delle determinanti che influenzano le scelte di carriera e di studio dei giovani nelle discipline MINT.

Misura 6: Pacchetto di misure «Rafforzare l'aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali»

Promuovere la formazione di personale qualificato nel settore MINT significa promuovere prima e durante il corso di studi presso una scuola universitaria professionale l'orientamento pratico degli studenti con maturità liceale e impiegare meglio il potenziale di personale qualificato rispettando il profilo pratico della scuola universitaria professionale.

Il pacchetto di misure è composto dalle tre misure qui riportate:

1. *Rafforzamento di cicli di studio bachelor con pratica integrata.* Per un periodo limitato (2015-2017), alle scuole universitarie professionali viene data la possibilità di ammettere in determinati cicli di studio bachelor MINT anche studenti prossimi alla maturità liceale non in possesso dell'anno di esperienza lavorativa. Questo nella misura in cui le offerte si contraddistinguono per l'elevata nonché qualificata integrazione nella pratica e per un periodo di studi più lungo (quattro anni anziché tre).
2. *Condizioni quadro di esperienza lavorativa di 1 anno.* La SEFRI supporta la Conferenza dei rettori delle università svizzere (swissuniversities) nell'elaborazione di condizioni quadro unitarie per tutta la Svizzera relative all'esperienza lavorativa di un anno e destinate a studenti liceali nei settori tecnica, economia e design.
3. *Ammissione SUP con relativo esame.* Per un periodo limitato (2014-2016), alle scuole universitarie professionali viene data la possibilità di inserire in determinati cicli di studio bachelor (dove è maggiore la carenza di personale qualificato nei settori MINT) i titolari di un attestato federale di capacità da 25 anni in poi, previo esame di ammissione.

Settore universitario

Già oggi la formazione universitaria in Svizzera è fortemente orientata alle esigenze dei settori di scienza, economia e società. Tuttavia, la domanda di diplomati delle scuole universitarie nel settore MINT e in campo medico non accenna a diminuire. Per soddisfare questa esigenza crescente, sono state avviate opportune misure di politica universitaria, che già stanno mostrando i loro effetti.³⁹

Oltre alle iscrizioni in aumento per il livello di formazione terziaria dei cicli di studio in cure infermieristiche negli ultimi anni, cresce notevolmente anche il numero di posti di studio delle cinque facoltà di medicina svizzere.

Nonostante il graduale aumento, il sistema sanitario svizzero continua a dipendere dall'immigrazione di personale medico proveniente dall'estero, il che impone ulteriori sforzi.

Misura 7: Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana

La dipendenza dall'estero nel settore sanitario è particolarmente elevata. Il tema del consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana è dunque centrale nel messaggio ERI 2017-2020, come ha affermato il Consiglio federale in risposta alla mozione Rytz (12.3931). L'11 febbraio 2015, in applicazione del nuovo articolo costituzionale 121a, ha ribadito la necessità di ampliare l'offerta formativa in campo medico. Si procede pertanto a un esame del maggior numero di posti di formazione per la medicina in collaborazione con i Cantoni, puntando a mantenere l'attuale ripartizione delle competenze e dei finanziamenti tra Confederazione e Cantoni⁴⁰. Per mettere a punto un programma di incentivazione che consenta di aumentare in modo duraturo il numero di diplomi conseguiti nel campo della medicina umana nell'ambito dell'iniziativa sul personale qualificato, il Consiglio federale prevede di aumentare con il messaggio ERI 2017-2020 il credito degli importi progettuali fino a un tetto massimo di 100 milioni di franchi. Su questa base, Confederazione e Cantoni hanno deciso, il 28 maggio 2015 durante la seduta del Consiglio della Conferenza svizzera delle scuole universitarie, di mettere a punto un programma speciale nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020, il cui obiettivo è finanziare i progetti delle scuole universitarie che prevedono misure dirette per aumentare a lungo termine il numero di diplomi in medicina umana. Il Consiglio delle scuole universitarie ha incaricato la SEFRI di elaborare un disegno di progetto con swiss-universities e i Cantoni. La CSSU si riunirà nuovamente il 3 settembre 2015 per concretizzare le misure e definire i finanziamenti necessari. Le misure saranno sottoposte al Parlamento nel contesto generale del messaggio ERI a inizio 2016; il Consiglio delle scuole universitarie della CSSU deciderà in merito agli importi legati ai progetti.⁴¹

Misura 8: Legge sulle professioni sanitarie

Il nuovo disegno di legge dal titolo provvisorio «Legge sulle professioni sanitarie (LPSan)» mira a garantire nell'interesse della salute pubblica, in particolare della sicurezza dei pazienti e della qualità delle cure, la formazione di base e quella professionale di livello terziario A dei professionisti della salute.

³⁹ Per togliere dal ruolo la domanda 3 dalle mozioni di uguale tenore delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca (CS 14.3009 / CN 14.3380).

⁴⁰ Per la collaborazione tra Confederazione e Cantoni cfr. anche «Dialogo sulla Politica nazionale della sanità», online su: <<http://www.nationalegesundheits.ch/it/index.html>> versione: 07.05.2015.

⁴¹ Per togliere dal ruolo la domanda 5 dalle mozioni di uguale tenore delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca (CS 14.3009 / CN 14.3380).

L'attenzione si concentra sulla formazione di professionisti che siano in grado di adattarsi ai complessi cambiamenti nel nostro sistema sanitario e di parteciparvi attivamente. Devono essere capaci di lavorare in un contesto interprofessionale e secondo forme innovative di organizzazione, come le reti di cure integrate. Il disegno di legge viene pertanto elaborato tenendo conto della legge sulle professioni mediche per creare, attraverso l'armonizzazione delle competenze, basi legali coerenti dal punto di vista contenutistico che rendano possibile una collaborazione interprofessionale ed eventualmente una trasmissione dei compiti e delle responsabilità tra le professioni mediche (task shifting).

Inoltre, l'armonizzazione a livello nazionale delle condizioni per l'esercizio indipendente della professione rappresentano un importante contributo per la salute pubblica e migliorano la qualità delle cure della popolazione nel loro insieme.

Sul piano della politica sanitaria, il disegno della Legge sulle professioni sanitarie (LPSan) è una delle priorità del Consiglio federale, denominato nel suo rapporto *Sanità 2020* come misura dell'obiettivo prioritario 3.3 *Aumentare il numero dei professionisti della salute ben qualificati*. Inoltre, la LPSan è parte del *Masterplan Formazioni professionali sanitarie* della SEFRI. Il Consiglio federale ha incaricato l'UFSP e la SEFRI di elaborare congiuntamente la legge e il relativo messaggio. Il disegno della LPSan verrà probabilmente trasmesso al Parlamento nel novembre 2015.

Misura 9: Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie

Per preservare la qualità e la competitività di università, ricerca ed economia in Svizzera, in adempimento del postulato⁴² della Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio degli Stati (CSEC-CS), a fine maggio 2014 la Confederazione ha formulato nel suo rapporto «Misure per la promozione delle nuove leve scientifiche in Svizzera» misure e raccomandazioni per incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie. Misure e raccomandazioni si rivolgono sia agli uffici e organi di promozione federali sia ai Cantoni, alla Conferenza dei rettori e alle singole scuole universitarie. Nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020, l'attuazione delle misure proposte nel rapporto del Consiglio federale deve essere discussa e definita in collaborazione con le università e le istituzioni di promozione della ricerca. I colloqui con swissuniversities e FNS sono già avvenuti.

Nelle scuole universitarie, da un lato è necessario migliorare le prospettive di una carriera accademica e incrementarne l'interesse per i giovani ricercatori (soprattutto con background formativo svizzero). Dall'altro lato, nel percorso di carriera accademica, la selezione deve avvenire prima, in modo tale che l'economia possa reclutare il personale meglio qualificato in un momento in cui questo è ancora abbastanza flessibile da impegnarsi proficuamente in altri settori di lavoro. Le scuole universitarie professionali, invece, vengono finanziate con contributi vincolati a progetti attraverso i quali possono avviare collaborazioni con il mondo imprenditoriale e la società nonché collaborazioni con le scuole universitarie. In questo modo, da una parte il profilo orientato alla pratica viene promosso più efficacemente, dall'altra queste partnership consentono un'ulteriore specializzazione accademica fino al dottorato.

Misura 10: Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013 - 2016

Pari opportunità e diversity sono temi trasversali ad alto potenziale di sviluppo che, insieme alla conciliazione lavoro/studio e famiglia, affrontano le seguenti questioni: istituzionalizzazione della politica della parità (cambiamento culturale e strutturale), promozione delle nuove

⁴² PO 12.3343: Provvedimenti per promuovere le nuove leve scientifiche in Svizzera.

leve e politica del personale come pure reclutamento di studenti e considerazione degli aspetti di genere nell'insegnamento e nella ricerca.

All'interno di questi ambiti di intervento, nel periodo ERI 2013-2016 le scuole universitarie professionali attuano misure per la parità, riferendone annualmente alla SEFRI. L'attenzione si concentra sui settori MINT, sanità e sociale, che sempre più spesso si trovano ad affrontare una carenza di personale qualificato. Vi è dunque un grande potenziale per aumentare la percentuale di donne nei cicli di studio MINT così come il numero di uomini negli indirizzi di studio sanità e sociale.

Misura 11: Promozione delle persone della Commissione per la tecnologia e l'innovazione (CTI)

Persone e lavoratori altamente qualificati sono una leva fondamentale per lo sviluppo di nuovi, competitivi servizi e prodotti. Nonostante la libera circolazione delle persone, la carenza di manodopera nell'industria in ambito ricerca e sviluppo si era già profilata come un importante ostacolo all'innovazione nel biennio 2010-2012. Gli effetti dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa e il prossimo pensionamento della generazione baby-boom non hanno fatto altro che acuire il problema.

Riguardo all'ottenimento di qualifiche superiori, la misura 9 dell'IPQ è esplicitamente diretta alla promozione dei giovani scienziati. Oltre al tema già trattato dei professori assistenti («Tenure Track»), con la legge federale sull'Agenzia svizzera di promozione dell'innovazione (Legge Innosuisse), sottoposta a consultazione dal Consiglio federale a metà giugno 2015, si vuole introdurre il nuovo strumento di promozione «Promozione delle persone» per la Commissione per la tecnologia e l'innovazione (CTI). La promozione delle nuove leve della CTI deve concentrarsi anzitutto sui ricercatori di scuole universitarie e scuole universitarie professionali che desiderano ampliare le loro esperienze nella ricerca applicata e nell'innovazione scientifica attraverso un passaggio personale a tempo determinato nel settore Ricerca e sviluppo aziendale.⁴³

Anche nelle scuole universitarie si riscontrano difficoltà, ad esempio la presenza di un numero relativamente alto di posti di lavoro per le persone che hanno conseguito un dottorato rispetto a quelli di professori e professori assistenti. Il Consiglio federale intende agevolare la formazione continua e lo scambio di persone altamente qualificate e orientate alla pratica tra economia e ricerca. A tal fine, le permanenze brevi e mirate in qualunque altro settore devono essere rese possibili mediante borse di studio. La promozione delle persone della CTI deve integrare quella del FNS e rappresentare uno strumento di promozione sussidiario rispetto agli altri strumenti tradizionali della CTI. A seconda l'ulteriore consultazione in Parlamento l'attuazione del nuovo strumento di promozione è prevista nel contesto generale del messaggio ERI nel 2017 o nel 2018.

Con questo orientamento strategico, la CTI intende inoltre puntare di più sui temi della diversity in tutti i settori della promozione.

⁴³ Maggiori informazioni sono disponibili nel rapporto esplicativo sulla legge federale sull'Agenzia svizzera per la promozione dell'innovazione, 18 maggio 2015.

Misura 12: Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie

È uno dei progetti strategici del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport DDPS. Ha lo scopo di promuovere il management, componente fondamentale del personale qualificato.

Le professioni del management, inclusi i quadri (imprenditori/direttori/funzionari dirigenti), sono tra quelle che, secondo il sistema di indicatori, evidenziano ricorrenti segnali di carenza di personale qualificato. L'8,3% di tutti gli occupati in Svizzera appartiene a una categoria di quadri su cui incombe il sospetto della carenza di lavoratori qualificati.⁴⁴

L'esercito addestra i suoi ufficiali di milizia a ruoli di gestione a vari livelli. Metodologie e pratiche di gestione costituiscono un valore aggiunto per la società civile e in particolare per il lavoro. La formazione e la formazione continua professionali nel contesto di studi universitari con focus su economia/management devono essere agevolati mediante convalida del servizio militare già svolto, che influisce positivamente sulla qualità di tali studi.

Delle sette scuole universitarie professionali più importanti, già cinque collaborano mentre le altre due (Berna e Svizzera occidentale) seguiranno nel corso del 2015. Alle scuole universitarie di economia si aggiungono ora anche alcune a indirizzo pedagogico. Nel settore universitario, l'Università di San Gallo ha ricevuto nel 2012 un riconoscimento generale esemplare nel regolamento degli studi.

Promozione dell'integrazione

Misura 13: Maggiore integrazione di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro

La permanenza in Svizzera dei rifugiati riconosciuti e della maggior parte delle persone ammesse provvisoriamente è a lungo termine. Il tasso d'attività di questo gruppo target in età lavorativa aumenta però solo lentamente con il soggiorno in Svizzera. Molti ostacoli amministrativi e istituzionali si frappongono all'integrazione professionale di queste persone.

In collaborazione con le principali parti coinvolte e nel quadro di progetti armonizzati, si sta lavorando in modo mirato per integrare maggiormente rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro. Da un lato bisogna eliminare gli ostacoli strutturali, dall'altro sensibilizzare i datori di lavoro.

Nel messaggio aggiuntivo concernente la revisione della legge sugli stranieri (in consultazione da febbraio 2015) sono state apportate modifiche legali per eliminare gli ostacoli strutturali, ad esempio abolendo la procedura di autorizzazione precedente e i costi connessi e introducendo una procedura di notifica. La collaborazione con i Cantoni viene garantita sulla base del rapporto «Integrazione sul mercato del lavoro di persone ammesse provvisoriamente e di rifugiati riconosciuti» dell'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) e dell'Associazione dei servizi cantonali di migrazione (ASM).

Nell'ambito dell'apertura della consultazione sulla revisione della legge sugli stranieri, l'11 febbraio 2015 il Consiglio federale ha incaricato ulteriormente il Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP) di esaminare, d'intesa con le strutture ordinarie (URC), come consolidare l'integrazione nel mondo del lavoro di questo gruppo target. Il DFGP, insieme con il DEFR e il

⁴⁴ Cfr. sistema di indicatori, pagine 3-5 e 19 (Figura 8: carenza di personale qualificato per settori professionali).

Dipartimento federale delle finanze (DFF), sta valutando un aumento dei mezzi finanziari per la promozione dell'integrazione di persone che chiedono l'asilo.

In occasione del bilancio intermedio sul dialogo integrativo «Lavori» della Conferenza tripartita sugli agglomerati (CTA) del 26 gennaio 2015, i partner hanno rafforzato l'obiettivo di attuare maggiormente le misure per integrare un numero maggiore di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro. Nel quadro di progetti concreti, le associazioni padronali e settoriali sensibilizzano i propri membri a sfruttare meglio il potenziale di manodopera locale di questo gruppo target.

Inoltre, con il progetto «Valorizzare il potenziale dei migranti - formazioni di recupero» della SEM occorre valutare come rifugiati e persone ammesse provvisoriamente possono essere integrati maggiormente nel mercato del lavoro in base alle qualifiche di cui sono in possesso.

3.2.1 Cantoni e partner sociali

Il federalismo non è solo una forma di governo bensì la struttura organizzativa vissuta direttamente dal nostro sistema di formazione. Le misure della SEFRI vengono attuate perlopiù con il coinvolgimento di Cantoni e partner sociali. A livello cantonale e regionale, inoltre, vengono attuate una serie di misure specifiche di settore, adattate alle esigenze del luogo. Non esiste una statistica nazionale di queste misure, dal momento che mancano i presupposti necessari per una rilevazione sistematica. A titolo di esempio, vengono presentati qui di seguito alcuni progetti concreti.

Cantone di Argovia

L'orientamento professionale, negli studi e nella carriera del Cantone di Argovia ha creato una piattaforma online che, tra le altre cose, fornisce informazioni sulla ripartizione regionale dei posti di lavoro, i posti di lavoro vacanti e il tasso di disoccupazione in una determinata professione. Queste informazioni sul mercato del lavoro costituiscono una categoria complementare alle informazioni professionali esistenti e sono disponibili sia per i giovani che devono scegliere un percorso di carriera, gli insegnanti e i genitori sia per gli esperti di orientamento alla professione, agli studi e alla carriera. Una parte di queste informazioni sono già oggi accessibili su Internet. La SEFRI sostiene questo progetto nell'ambito della promozione dei progetti.⁴⁵

Cantone di Berna

Attraverso il progetto già approvato «Match-Prof BE», il Mittelschul- und Berufsbildungsamt del Cantone di Berna supporta giovani con passato migratorio nell'accesso diretto alla formazione professionale.

Nei prossimi tre anni, 60 giovani saranno inviati ogni anno in maniera mirata ad aziende formatrici per una formazione professionale di base di due, tre o quattro anni. Il progetto prevede anche un affiancamento successivo delle aziende formatrici e dei giovani inseriti durante la formazione professionale di base. I destinatari sono giovani al 9° anno di scuola con un passato migratorio, già pronti per la formazione professionale di base e che non hanno trovato un posto di tirocinio entro il periodo delle vacanze autunnali.

⁴⁵ Per togliere dal ruolo la domanda 4 dalle mozioni di uguale tenore delle Commissioni per la scienza, la formazione e la ricerca (CS 14.3009 / CN 14.3380).

Progetti simili

Oltre a «Match-Prof BE», vi sono altri progetti in preparazione. Finora si è lavorato su più di 40 progetti provenienti da tutta la Svizzera, di cui nove sono alle fasi finali. La gamma dei progetti è molto varia; qui di seguito se ne riportano alcuni a titolo di esempio:

- creare un'organizzazione di interscambio, in collaborazione con il commercio regionale;
- sviluppare nuove forme per rivolgersi ai giovani e fornire loro informazioni in materia di formazione professionale;
- elaborare un piano di convergenza che comprenda coaching di inizio carriera, interscambio di posti di tirocinio e accompagnamento alla formazione.

Impegno: dichiarazione d'impegno dei partner della formazione professionale per un approccio congiunto⁴⁶

In occasione dell'incontro nazionale sulla formazione professionale tenutosi a Berna a fine marzo 2015, i rappresentanti di Confederazione, Cantoni, politica ed economia hanno approvato una dichiarazione di impegno volta a ottimizzare ulteriormente il processo di scelta professionale e scolastica nonché a mantenere una qualità elevata della formazione a tutti i livelli. A tale scopo, i partner della formazione professionale hanno concordato un approccio congiunto per le questioni di loro competenza.

I partner della formazione professionale sostengono l'armonizzazione della scuola obbligatoria quale presupposto importante per il conseguimento di un diploma di livello secondario II possibilmente per tutti i giovani. Il loro obiettivo comune è quello di aumentare il numero di diplomati in possesso di un diploma di livello secondario II al 95%, sfruttando così nel miglior modo possibile il potenziale di tutti i giovani attraverso una formazione ottimale.

La dichiarazione congiunta DEFR-CDPE sugli obiettivi comuni di politica della formazione per la Svizzera è stata pubblicata il 18 maggio 2015 in una conferenza stampa congiunta DEFR-CDPE.

Progetto pilota Donne PMI Svizzera: «Specialista della gestione PMI con attestato professionale federale»⁴⁷

L'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM), insieme con la rete Donne PMI, propone il conseguimento di un titolo di specialista della gestione PMI con attestato professionale federale. Il gruppo target è costituito dai collaboratori che lavorano nelle PMI e dagli imprenditori autonomi delle PMI. L'attestato professionale si ottiene con il riconoscimento dell'esperienza professionale. Il focus di questo attestato è rappresentato dalle competenze professionali acquisite perlopiù da donne nel corso degli anni. La procedura prevede rilevazione, verifica e infine riconoscimento di tali competenze.

Il primo progetto pilota è stato avviato nel 2012 e le prime 11 diplomate hanno potuto conseguire il loro attestato professionale federale a fine novembre 2014. Il secondo progetto è partito nel 2013 e si concluderà nell'autunno 2015. Dal 2015, inoltre, nell'ambito della preparazione all'esame professionale, il processo di accompagnamento sarà proposto come percorso supplementare di ammissione all'esame.

⁴⁶ Cfr. comunicato stampa del 31 marzo 2015 online su: <https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=it&msg-id=56737> versione: 13.04.2015

⁴⁷ Cfr. tabella 6.1.14 in appendice: Progetto pilota Donne PMI Svizzera.

Progetto preliminare per lo sviluppo di una nuova procedura di qualificazione per adulti⁴⁸

Anche l'edilizia soffre di una carenza di personale qualificato, che dunque richiede un ampliamento della qualificazione sia a livello di formazione di base che di formazione professionale superiore dei lavoratori. I quattro percorsi noti che portano a una qualificazione professionale, anche guardando al pubblico target (poche persone qualificate - senza un diploma dopo la scuola obbligatoria, persone con un livello di formazione elevato ma senza esperienza pratica e persone provenienti da altri percorsi professionali), oggi non sono sufficienti a potenziare il livello di qualificazione.

Per elaborare una nuova procedura di qualificazione e definirne l'attuazione a livello nazionale, sono state precisate alcune basi nel contesto del progetto preliminare della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

3.3 Conciliazione lavoro e famiglia

In linea di massima, madri e padri con compiti di assistenza sono generalmente bene integrati nel mercato del lavoro. Ma se si tratta di rinunciare all'impiego a causa degli obblighi familiari, ancora oggi sono perlopiù le donne a compiere questo passo. Tuttavia, la percentuale di madri che non lavorano si è ridotta drasticamente, passando dal 40% del 1992 al 21% attuale⁴⁹. Man mano che i figli crescono, le madri tornano a lavorare. Mentre circa il 28% delle madri in coppia e il 19% delle madri single con figli sotto i sette anni non lavora, questi dati scendono rispettivamente al 17% e all'11% quando il figlio più piccolo ha compiuto 16 anni o più. Per i padri, invece, il dato di quelli che non lavorano sale dal 2% al 9% (RIFOS 2013)⁵⁰.

Secondo una stima di Travail.Suisse, ogni anno sono circa 13'500 le madri in cerca di un lavoro dopo una fase in cui si dedicano alla famiglia⁵¹. La Confederazione ritiene dunque il reinserimento professionale un importante obiettivo politico e, insieme ad altri partner (Cantoni, comuni, economia e ONG) ha predisposto un pacchetto completo di misure.⁵²

Una delle condizioni quadro fondamentali per l'integrazione nel mercato del lavoro di persone non occupate come pure per il prolungamento dell'orario di persone che lavorano a tempo parziale consiste nel migliorare la «conciliazione lavoro e famiglia». Questo fattore di successo, decisivo per una partecipazione elevata e duratura di madri e padri alla vita professionale, è un altro degli ambiti di intervento IPQ. Per la compensazione quantitativa della carenza di personale qualificato, le persone non occupate o occupate a tempo parziale rappresentano un grosso potenziale, specie le donne con compiti di assistenza.

Migliori condizioni quadro per conciliare lavoro e famiglia hanno un ruolo speciale per soggetti in possesso di titoli formativi ufficiali poiché l'ingresso nel mercato del lavoro in genere non fallisce per mancanza di qualifiche. Negli ultimi anni, in Svizzera, i requisiti di qualificazione

⁴⁸ Cfr. tabella 6.1.15 in appendice.

⁴⁹ Ufficio federale di statistica: Uguaglianza tra donna e uomo – Dati, indicatori - Partecipazione delle madri e dei padri alla vita professionale, Neuchâtel 2015. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>

⁵⁰ Finora non sono mai state analizzate le ragioni. Questi valori si applicano ai padri in coppia. Per padri single, il numero del campione è troppo piccolo per calcolare dati statisticamente affidabili. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>

⁵¹ Travail.Suisse: Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden. Rapporto finale del progetto «Expérience ReProf» Berna 2013.

⁵² In adempimento del postulato Graber (14.3451): Strategia di sostegno per chi vuole reinserirsi nel mondo del lavoro.

per un'elevata partecipazione alla vita professionale come personale specializzato sono notevolmente aumentati, specie tra le donne. Tuttavia questi potenziali sono parzialmente inutilizzati, da un lato a causa della mancanza di posti di custodia complementari alla famiglia, dall'altro a causa di disincentivi al lavoro. Questi ultimi sono rappresentati dai costi elevati per la custodia dei figli e dalla progressione fiscale. Diversi studi dimostrano che per molti nuclei familiari non vale la pena incrementare il grado di occupazione per il secondo lavoro perché l'entrata maggiore non basta a coprire i costi supplementari dovuti a tasse più alte e alla necessaria custodia dei figli.⁵³

Dal punto di vista delle imprese, invece, condizioni di lavoro paritarie e favorevoli alle famiglie possono contribuire ad attivare il potenziale di personale qualificato presente fra le donne. Si fa riferimento alla flessibilità di luoghi e orari di lavoro come pure alla parità di trattamento in termini di assunzione, remunerazione, formazione continua e promozione.

3.3.1 Confederazione e Cantoni

Per la Confederazione, rimuovere i disincentivi al lavoro e promuovere posti di custodia esterni per bambini in età prescolare e scolare sono un obiettivo fondamentale. Per le persone altamente qualificate a medio ed elevato potenziale di reddito, gli incentivi legati alla forte progressività delle tariffe degli istituti di custodia dei bambini e al sistema fiscale hanno un ruolo centrale. Con l'introduzione della deduzione limitata delle spese di custodia dei figli da parte di terzi e del secondo reddito sono stati mossi i primi passi verso la riduzione dei disincentivi al lavoro. L'imposizione congiunta dei coniugi e l'onere elevato generato dal secondo coniuge che lavora, corretto solo in parte grazie alla deduzione del secondo reddito, rappresentano ancora disincentivi al lavoro. L'impossibilità di dedurre completamente le spese effettive di custodia dei figli costituisce per i genitori un ostacolo supplementare, che si ripercuote in primo luogo sulla partecipazione al mercato del lavoro di donne altamente qualificate.

Misura 14: Eliminazione dello svantaggio fiscale di coppie sposate rispetto a coppie conviventi nell'imposta federale diretta («penalizzazione del matrimonio»)

Il sistema fiscale attuale dell'imposta federale diretta garantisce falsi incentivi riguardo a un aumento dell'occupazione (effetto deterrente)⁵⁴. La riduzione in parte massiccia del reddito netto che la famiglia consegue per effetto del secondo reddito del coniuge colpisce in particolare i lavoratori qualificati con una formazione da buona a molto buona che percepiscono salari elevati.

Per eliminare lo svantaggio fiscale di coniugi con doppio reddito, nel 2012 il Consiglio federale ha sottoposto un progetto a consultazione, nel corso della quale, però, le misure proposte sono state respinte. Di conseguenza, il 23 ottobre 2013, nel suo messaggio per l'iniziativa popolare - «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate» (13.085), il Consiglio federale ha chiesto al Parlamento di raccomandare l'accettazione dell'iniziativa a Popolo e Cantoni. Le Camere federali hanno deciso in primo luogo di contrapporre all'iniziativa popolare un controprogetto diretto, anche questo respinto nella votazione finale del Consiglio degli Stati durante la sessione primaverile 2015. Durante la sessione estiva 2015 le Camere federali

⁵³ Cfr. il rapporto del Consiglio federale [Consiglio federale (2015): Unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten – Bericht im Rahmen der Fachkräfteinitiative. Berna: Amministrazione federale delle contribuzioni AFC] e la letteratura citata.

⁵⁴ Per effetto dell'imposizione congiunta dei coniugi e della conseguente pressione fiscale marginale più elevata sul reddito del secondo coniuge, quest'ultimo può non essere stimolato ad avviare un'attività lavorativa o aumentare il proprio grado di occupazione.

hanno raccomandato di respingere l'iniziativa. In ogni caso, è incontestabile che lo svantaggio fiscale delle coppie sposate dovrà essere eliminato definitivamente.

Affinché i lavori per eliminare lo svantaggio fiscale delle coppie sposate non vengano sospesi fino alla votazione popolare, in giugno 2015 il Dipartimento federale delle finanze (DFF) ha sottoposto al Consiglio federale un rapporto sulle disparità di trattamento tra coppie sposate e coppie conviventi a proposito dell'applicazione dell'imposta federale diretta e della valutazione fiscale dei costi per la custodia dei figli da parte di terzi.

Le analisi eseguite fin qui mostrano che, tra i vari modelli di imposizione, l'effetto deterrente più contenuto lo si ha nell'imposizione individuale e nel calcolo alternativo dell'imposta. Questi sistemi influenzano al minimo la decisione di lavorare perché⁵⁵ offrono alle donne sposate che devono prendere tale decisione il margine più basso di pressione fiscale rispetto a tutti i modelli di imposizione. Poiché questi modelli mobilitano al meglio l'offerta di lavoro, la base imponibile è più ampia, in maniera tale da generare un determinato gettito fiscale con aliquote marginali e medie più basse, il che, a sua volta, ha un effetto positivo sull'offerta di lavoro.

Il DFF è giunto alla conclusione che il passaggio all'imposizione individuale imprimerebbe ulteriori impulsi al mercato del lavoro nel contesto dell'IPQ poiché questa soluzione non rimarrebbe limitata al livello federale, ma andrebbe a sostituire anche i modelli dell'imposizione congiunta dei Cantoni nell'ambito dell'armonizzazione fiscale verticale.

A seconda dell'esito della votazione sull'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate», prevista per il 28 febbraio 2016, il legislatore potrà scegliere fra varie opzioni per l'eliminazione dello svantaggio delle coppie sposate. In caso di accettazione dell'iniziativa popolare, sarà sancito nella Costituzione che per le coppie sposate è prevista un'imposizione congiunta. Il margine di manovra del legislatore verrebbe quindi limitato, rendendo più semplice giungere alla soluzione. Per gli obiettivi dell'IPQ, il calcolo alternativo dell'imposta sarebbe quindi la soluzione più appropriata.

Misura 15: Verifica del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli

I costi di custodia dei figli rappresentano una categoria di costo che ricade inevitabilmente sulle famiglie monoparentali o sulle coppie (sposate) con doppio reddito per la cura dei loro figli nel caso in cui non possono ricorrere ad altre tipologie di cura informale e gratuita. Tali costi riducono la quota di salario a disposizione ed esercitano un impatto negativo sugli incentivi al lavoro. A seconda degli studi, tuttavia, gli effetti negativi stimati sono diversi per cui è difficile quantificarli con certezza. Al fine di ottenere una migliore valutazione sull'utilizzo corrente, sui costi e sulle ripercussioni economiche della custodia dei figli, il DFF ha condotto analisi approfondite.⁵⁶

Certo è che un aumento delle deduzioni fiscali per la cura prestata da terzi ai figli elimina i disincentivi al lavoro. Ne trarrebbero vantaggio anzitutto i genitori con reddito medio e alto e questo per due ragioni:

⁵⁵ L'elasticità indica in che percentuale cambia la variabile X (ad es. l'offerta di lavoro) quando il valore della variabile Y (ad es. il salario netto dopo le imposte) aumenta dell'1%. In genere le donne sposate reagiscono di più al cambiamento (di natura fiscale), cioè in maniera più elastica, rispetto ad altre persone. In caso di riduzione dell'imposta sul reddito di una certa percentuale, offrono dunque maggiore lavoro oppure limitano la loro attività lavorativa a causa di un aumento delle imposte, in entrambi i casi in misura superiore alla media.

⁵⁶ AFC (2015): «Kinderdrittbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit – Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern». Berna: Amministrazione federale delle contribuzioni.

- La limitazione dell'attuale deduzione fiscale riguarda principalmente le famiglie ad alto reddito, dal momento che queste, per effetto delle poche o scarse agevolazioni di pagamento per i posti, sostengono spese elevate di custodia.
- Per effetto della progressione fiscale, i percettori di redditi elevati godrebbero di maggiori sgravi rispetto alle famiglie a basso reddito. Un aumento della deduzione per le spese della custodia prestata da terzi andrebbe quindi a beneficio di coloro che rinunciano a un maggiore grado di occupazione a causa di spese di custodia e imposte elevate. Questo, però, solo se le spese di custodia già oggi o in caso di auspicato incremento del grado di occupazione superino l'importo massimo della deduzione per le spese di custodia dei figli.

Un incremento della domanda dei servizi di custodia generato da minori spese di cura potrebbe anche stimolare la partecipazione al mercato del lavoro e con questa la produttività dell'intera economia grazie alle competenze piuttosto elevate dei gruppi target, a un migliore utilizzo del potenziale di personale qualificato e a una ripresa del mercato del lavoro. A lungo termine, ciò avrebbe un impatto positivo anche sulle entrate fiscali. Tendenzialmente gli incentivi al lavoro saranno potenziati, specie per le madri ben qualificate.

Tuttavia, in questa fase il DFF rinuncia a proporre misure concrete poiché il trattamento fiscale delle spese di custodia deve essere discusso e valutato sul piano politico nel contesto più generale dei costi di assistenza (sistemi tariffari per la custodia complementare alla famiglia / effetti soglia, offerta di posti di custodia non commisurata ai bisogni, percentuale minima di posti sovvenzionati). Il DFF, peraltro, insieme al progetto per eliminare gli svantaggi fiscali per le coppie sposate, valuterà se i costi di custodia dei figli da parte di terzi possono essere considerati spese di conseguimento del reddito oppure se si debba aumentare il tetto della deduzione fiscale attuale.

Misura 16: Proroga del programma di incentivazione della Confederazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia

Il periodo di applicazione della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia è scaduto il 1° febbraio 2015. L'iniziativa parlamentare 13.451 Quadranti Rosmarie «Prosecuzione ed estensione del programma di aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia» ha chiesto al legislatore di prorogare e ampliare il periodo di applicazione della legge.

Il 26 settembre 2014 il Parlamento ha approvato la proroga del programma d'incentivazione per quattro anni fino al 31 gennaio 2019, autorizzando un nuovo credito d'impegno di 120 milioni di franchi.

Il programma d'incentivazione mira a promuovere la creazione di ulteriori posti per la custodia di bambini complementare alla famiglia, così da consentire ai genitori di conciliare meglio l'attività lavorativa o la formazione.

Bisogna aumentare ulteriormente la partecipazione al mercato del lavoro dei genitori di bambini piccoli e la loro prestazione lavorativa deve rivelarsi più conveniente dal punto di vista economico. Gli attuali effetti deterrenti nel sistema fiscale e delle sovvenzioni devono essere soppressi. Per sostenere Cantoni, Comuni e soggetti principali nel settore della custodia dei figli complementare alla famiglia in questo progetto, il 20 maggio 2015 il Consiglio federale ha incaricato il DFI di elaborare un progetto per una base legale a durata limitata da sottoporre a consultazione. Il Consiglio federale intende promuovere ulteriormente la custodia dei bambini complementare alla famiglia con due misure: da un lato i Cantoni, Comuni ed eventualmente datori di lavoro che aumentano il loro impegno finanziario a favore della custodia dei bambini complementare alla famiglia, devono beneficiare a loro volta di un sostegno finanziario sup-

plementare a tempo determinato. L'obiettivo è di ridurre l'onere finanziario dei genitori. Dall'altro lato la Confederazione intende anche cofinanziare progetti che permettono di adattare l'offerta di custodia, in particolare per i bambini in età scolare, in modo ancora più mirato alle esigenze dei genitori. Per l'attuazione di questa misura è necessario creare una base legale limitata a cinque anni e stanziare un credito d'impegno della Confederazione di 100 milioni di franchi.

Misura 17: Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia dei bambini

La legge su servizio civile consente già oggi ai civilisti di essere impiegati nelle strutture di custodia dei bambini per agevolare l'offerta di asili nido e scuole come pure ampliarla nei comuni e nei Cantoni.

Il messaggio sulla revisione della legge sul servizio civile, trasmesso dal Consiglio federale al Parlamento il 27 agosto 2014, prevede il nuovo ambito di attività «Scuola». La novità è che i civilisti potranno assistere i docenti in tutte le scuole (dal livello prescolare al livello secondario II), ad esempio per la sorveglianza durante gli intervalli, a mezzogiorno durante il pranzo, per l'aiuto nei compiti, a lezione o collaborando a progetti scolastici e campi-scuola. L'entrata in vigore è prevista per il 2016, all'inizio o successivamente, secondo l'andamento delle consultazioni parlamentari.

Oltre alla proroga del programma di incentivazione, con l'ampliamento dei settori di impiego dei civilisti, si incrementa ulteriormente l'offerta di posti di custodia per bambini. Questa misura fornisce così un contributo importante al miglioramento della conciliazione lavoro e famiglia, considerato che l'aumento dell'occupazione tra le donne dipende spesso dall'offerta di posti di custodia per bambini in età scolare e prescolare.

Misura 18: Gruppo di lavoro per il finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico

Alla crescente domanda nel settore della custodia per la prima infanzia e parascolastica, da un lato la Confederazione ha risposto con la proroga del programma d'incentivazione e l'impiego di civilisti. Negli ultimi anni si osserva un notevole incremento dell'offerta generata a sua volta da una maggiore domanda.⁵⁷ Con l'accordo intercantonale sull'armonizzazione della scuola obbligatoria (concordato HarmoS), i Cantoni aderenti s'impegnano dall'altro lato a creare un'offerta di strutture diurne commisurata ai bisogni. Tuttavia, vi sono altri aspetti che vale la pena considerare affinché più persone con compiti educativi rimangano nel mondo del lavoro e con un grado di occupazione superiore.

Oltre all'offerta e agli aspetti fiscali, anche le spese di custodia o il modello di finanziamento di una struttura diurna possono influenzare negativamente l'attività lavorativa dei genitori. Per esempio, per effetto del secondo reddito, i genitori possono rientrare in una categoria tariffaria più alta, il che potrebbe determinare che un'ora in più di custodia generi maggiori costi di quanto guadagnato in quell'ora con il reddito supplementare. Né il programma d'incentivazione né il concordato HarmoS prescrivono un modello di finanziamento. Sarebbe più opportuno disporre di una varietà di offerte, a seconda delle necessità e della situazione locale.

Con il suo decreto del settembre 2014, per intensificare l'IPQ, il Consiglio federale ha incaricato la SECO di costituire un gruppo di lavoro con la partecipazione dei Cantoni e dei partner sociali. Tale gruppo dovrà verificare l'impatto di diversi modelli di finanziamento delle strutture

⁵⁷ Cfr. Piattaforma informativa «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni», online su: <<http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=it>> versione: 08.05.2015.

diurne in ambito scolastico sulla domanda e offerta di posti di custodia, sull'attività lavorativa come pure gli effetti finanziari per tutti gli interessati.

Il gruppo di lavoro è composto da rappresentanti di CDPE, CDOS, USS, USI, AFF, SEFRI, UFAS, UST ed è guidato dalla SECO.⁵⁸ Ha avviato i lavori ai primi di febbraio 2015 e approvato un mandato esterno per l'effettuazione di uno studio. Dopo aver valutato le offerte ricevute, il mandato è stato affidato a Ecoplan.

Lo studio è diviso in tre parti. Nella prima parte viene sintetizzata e categorizzata la situazione attuale in Svizzera in materia di finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico. Per ogni categoria vengono spiegati in modo dettagliato alcuni esempi più rappresentativi. Le spiegazioni riguardano la compatibilità di diverse offerte di custodia rispetto all'attività lavorativa, gli incentivi al lavoro dei vari modelli di finanziamento e di sovvenzione nonché possibili fattori d'influenza sull'offerta di strutture diurne in ambito scolastico. La selezione dei casi di studio è avvenuta in collaborazione con il gruppo di lavoro nel corso della riunione tenutasi il 21 aprile 2015. La seconda parte è costituita da una meta-analisi delle conoscenze esistenti in Svizzera riguardo alle questioni principali dei casi pratici. Analizzando tali casi e la meta-analisi, sono stati identificati nella terza parte approcci concreti in tema di finanziamento di strutture diurne con i quali si possono ridurre o eliminare i disincentivi al lavoro.

Il rapporto finale è stato discusso il 27 maggio 2015 nel gruppo di lavoro. I risultati del rapporto evidenziano che la ripartizione decentrale dei compiti (organizzazione, sorveglianza, regolamentazione e finanziamento) tra Cantoni e Comuni ha generato una serie di modelli di finanziamento diversi per le strutture diurne. L'organizzazione delle sovvenzioni e del sistema tariffario nei singoli Cantoni ha un impatto diverso su offerta, domanda e attività lavorativa. Approcci concreti per ridurre o eliminare i disincentivi al lavoro sono sinonimo di:

- obbligo d'offerta, nella misura in fase d'attuazione occorre mettere a confronto aspetti economici e considerazioni sulla conciliazione;
- direttive sull'organizzazione delle offerte (sistema tariffario, orari di custodia, custodia durante le vacanze scolastiche);
- cofinanziamento del settore pubblico;
- tariffe in base al reddito con modello tariffario proporzionale e continuo.

Entro i limiti posti dai dati disponibili, il gruppo di lavoro ha potuto portare a termine il suo incarico.

Misura 19: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro

In materia di conciliazione tra lavoro e vita privata, l'Amministrazione federale offre già da tempo buoni esempi come datore di lavoro. Con l'attuazione in corso della politica del personale in conformità alla strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015, l'Ufficio federale del personale (UFPER) mette a disposizione un esempio di buona prassi per altri datori di lavoro.

Per promuovere la conciliazione, sono state adottate numerose misure nonché proposte tutta una serie di offerte. Tra queste, il diritto di ridurre il grado di occupazione del 20% dopo la nascita o l'adozione di un figlio, in modo che i genitori possano prendersene cura insieme ed

⁵⁸ Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), Conferenza dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS), Unione Sindacale Svizzera (USS), Unione svizzera degli imprenditori (USI), Amministrazione federale delle finanze (AFF), Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), Ufficio federale di statistica (UST).

entrambi continuano a lavorare. L'Amministrazione federale garantisce congedi per l'allattamento al seno, consulenza gratuita e supporto finanziario per la custodia di bambini complementare alla famiglia come pure per l'assistenza a familiari bisognosi di cure. Analogamente, si applicano modelli di orari flessibili (orario di lavoro basato sulla fiducia, orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno) e forme di lavoro flessibili, come il tempo parziale, il job sharing e il telelavoro, anche per i quadri.

L'Amministrazione federale prevede inoltre dei tirocini per coloro che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro (ad es. dopo una pausa familiare) come pure un'ampia offerta di formazione e formazione continua per il personale.

Misura 20: Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Dal 1.1.2017 la concessione di aiuti finanziari secondo la Legge federale sulla parità dei sessi dovrà fornire un contributo specifico all'IPQ attraverso la promozione di una partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro, la conciliazione tra lavoro e famiglia nonché condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia.

Dal 1996, gli aiuti finanziari vengono concessi a progetti e consultori in base agli artt. 14 e 15 della Legge federale sulla parità dei sessi LPar per promuovere l'uguaglianza nella vita professionale. La valutazione delle concessioni finora effettuate dimostra che gli aiuti finanziari sono stati un sostegno fondamentale per la promozione della parità uomo-donna nella vita professionale. Tra il 1996 e il 2005 è nata una grande varietà e diversità di offerte mirate per un preciso pubblico target. Allo stesso tempo, i progetti sostenuti attirano cospicui finanziamenti a favore di organi responsabili. Gli aiuti finanziari influenzano positivamente anche gli organi e le strutture di progettazione sovvenzionati, dove hanno favorito la nascita di centri di competenza autonomi e un maggiore networking tra le istituzioni.

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU sta pianificando per il 2016 un'ulteriore valutazione dell'efficacia degli aiuti finanziari nell'ottica di una gestione più solida e mirata delle sovvenzioni a partire dal 2017. Entro il 1.1.2017, il riorientamento degli aiuti finanziari in base alla Legge federale sulla parità dei sessi dovrà sostenere ulteriormente gli attuali sforzi della Confederazione volti a promuovere una partecipazione paritaria di donne e uomini al mondo del lavoro, la parità salariale e la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Favorire il reinserimento professionale dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per motivi di famiglia⁵⁹

Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI)

Dopo un'interruzione più breve dell'attività lavorativa, per il reinserimento professionale è disponibile un'ampia gamma di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) in tutti i Cantoni nell'ambito della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). Gli Uffici regionali di collocamento (URC) verificano se le persone in cerca d'impiego soddisfano i presupposti generali del diritto ai sensi dell'art. 8 LADI per la riscossione delle prestazioni di assicurazione contro la disoccupazione (AD). Le persone in cerca d'impiego ne hanno quindi diritto se possono dimostrare un periodo di contribuzione di almeno 12 mesi negli ultimi 2 anni. Gli assicurati che si sono dedicati all'educazione dei loro figli hanno diritto a normative più

⁵⁹ In adempimento del postulato Graber (14.3451): Strategia di sostegno per chi vuole reinserirsi nel mondo del lavoro.

generose, anzitutto con una proroga di 2 anni dei termini quadro per ogni figlio in caso di periodo educativo (art. 9b LADI). Concretamente ciò significa che, con la nascita di un figlio, il periodo di contribuzione di 12 mesi previsto per gli ultimi due anni passa a quattro anni. In questo modo, madri e padri possono permettersi un'interruzione dell'attività lavorativa massima di tre anni. Per ogni altro figlio, il termine viene prorogato nuovamente per un massimo di due anni.

In secondo luogo, le donne sono esenti dall'adempimento del periodo di contribuzione (art. 14 cpv. 1 let. b LADI). Ciò significa che le madri che non hanno potuto adempiere il periodo di contribuzione durante la gravidanza e le 16 settimane dopo il parto per motivi medici certificati sono esonerate da tale obbligo, ma hanno diritto alle prestazioni AD a determinate condizioni.

Le persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale non costituiscono alcun particolare gruppo target per l'AD in termini di PML. A causa dell'eterogeneità di questo gruppo, viene indicato un provvedimento diverso a seconda della situazione della persona in cerca d'impiego. Coloro che vogliono reinserirsi nella vita professionale e sono registrati presso un URC, se aventi diritto, di solito frequentano un corso per la definizione del profilo personale, come altri in cerca d'impiego. In questo corso si stabilisce la situazione del momento della persona in cerca d'impiego e quali eventuali lacune possono essere colmate. Se conformi al mercato del lavoro, possono essere adottati ulteriori PML, che di solito riguardano la formazione, l'occupazione nonché misure speciali e sono disponibili in tutti i Cantoni. Alcuni provvedimenti sono particolarmente orientati all'integrazione di persone rimaste lontano dal mercato del lavoro per periodi prolungati, tra cui assegni di formazione e per il periodo di introduzione, stage professionali e aziende di pratica commerciale.

Gli URC vengono regolarmente aggiornati con tutte le informazioni atte a promuovere un reinserimento rapido e duraturo. Ad esempio, l'anno scorso sono stati resi noti i risultati di uno studio condotto dall'IDHEAP dell'Università di Losanna (Institut de hautes études en administration publique), secondo il quale l'uso di reti personali sembra agevolare particolarmente il reinserimento professionale delle donne⁶⁰.

Madri e padri che hanno interrotto l'attività lavorativa per periodi prolungati a causa di obblighi familiari e non godono più dei presupposti di diritto LADI summenzionati possono comunque richiedere servizi di consulenza e collocamento degli URC.

Anche la Legge sulla formazione professionale (LFPr) prevede offerte di formazione e formazione continua nonché servizi di consulenza generale, che saranno illustrati più in dettaglio nel prosieguo.

Offerte di formazione e formazione continua

Nel 2009 la Confederazione ha incaricato di esaminare l'insieme di offerte formative nell'ambito del reinserimento professionale⁶¹. L'indagine rivela che le sfide principali legate al reinserimento professionale sono gli sviluppi tecnici e tecnologici, i cambiamenti dell'ambiente di lavoro in generale e la situazione economica. Possono agevolare il reinserimento offerte di formazione continua incentrate sullo sviluppo personale, la specializzazione e l'interdisciplinarietà. La scelta dell'offerta dipende del settore e dalla durata del periodo di assenza. Il rapporto

⁶⁰ IDHEAP Université de Lausanne: L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. Etude de la 'troisième vague' des évaluations de la politique du marché du travail per conto della Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Politique du marché du travail n°37. Berna 2013.

⁶¹ gfs.bern: Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Studio commissionato dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT). Berna 2009.

conclude affermando che la gran parte delle persone che si reinseriscono nella vita professionale è soddisfatta della quantità e qualità delle offerte.

Confederazione e Cantoni garantiscono il quadro giuridico e il coordinamento della formazione professionale attraverso uffici in rete che forniscono informazioni sulle offerte di industrie, associazioni professionali e privati. Grazie ai servizi cantonali in materia di orientamento professionale, studi e carriera (art. 51 LFPr), le persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale ricevono informazioni e supporto per la pianificazione del loro percorso.

Sono i Cantoni a provvedere affinché l'offerta di corsi di formazione professionale continua sia conforme alle necessità (art. 31 LFPr). Il primo compito dei Cantoni è quello di osservare il libero mercato. Hanno l'obbligo di intervenire direttamente solo se si verifica uno squilibrio del mercato o se si rendono necessarie offerte ulteriori o diverse sul piano economico. I Cantoni possono proporre essi stessi tali offerte oppure incaricare dei terzi (università popolari, ecc.). La Confederazione promuove le offerte mediante i contributi forfettari ai Cantoni (art. 53 LFPr). La Confederazione determina l'ammontare di tali contributi in base alle spese totali di un Cantone per la formazione professionale. In virtù delle diverse esigenze regionali, i Cantoni sono liberi di decidere sull'uso dei contributi forfettari, in quanto la legge sulla formazione professionale si limita a definire i settori da sostenere, tra cui la formazione professionale continua. La Confederazione può anche finanziare prestazioni particolari di interesse pubblico nel campo della formazione professionale continua (art. 55 LFPr). Secondo l'ordinanza sulla formazione professionale, tali finanziamenti sono previsti per misure volte a promuovere il coordinamento, la qualità e la trasparenza sul piano nazionale e delle comunità linguistiche regionali.

Attraverso la SEFRI, la Confederazione promuove inoltre i diplomi professionali al fine di aumentare le opportunità di giovani e adulti in relazione al mercato del lavoro. Un diploma professionale può essere ottenuto attraverso una formazione professionale di base ordinaria o abbreviata, ma anche tramite l'ammissione diretta alla procedura di qualificazione o la validazione degli apprendimenti acquisiti. Gli ultimi due percorsi sono particolarmente adatti per adulti con esperienza professionale e quindi per persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale. I portali formazioneprof.ch e orientamento.ch mostrano in modo chiaro i quattro percorsi di qualifica professionale per adulti e aiutano gli interessati a seguire la procedura concreta⁶².

Inoltre, il progetto della SEFRI «Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti» prevede una campagna informativa, che dovrebbe essere rivolta anche a gruppi target specifici, come coloro che vogliono reinserirsi nella vita professionale o migranti. La durata dell'intero progetto è prevista sino alla fine del 2017.

Nel settore del reinserimento nel sistema sanitario, si sono attivati anche alcuni Cantoni finanziando dei corsi (ad es. Berna, Zurigo, Ginevra e Vaud). Secondo la Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità (CDS), è il Cantone di Vaud ad avere l'offerta più completa del settore. Il Cantone partecipa al finanziamento delle offerte del Centre d'information des professions santé-social (CiPS) con un contributo di circa 8'000 CHF per persona che vuole reinserirsi nella vita professionale⁶³. Il CiPS conduce un colloquio di orientamento con questa persona, redige un «bilancio delle competenze», organizza corsi e stage per l'aggiornamento delle conoscenze teoriche e pratiche. Gli altri Cantoni (cioè i Dipartimenti della sanità)

⁶² Cfr. online: <http://www.berufsbildung.ch/dyn/8744.aspx> e <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1047.aspx>

⁶³ Cfr. online su: <http://cips.ch/reinsertion.php>

si limitano in genere alla copertura dei costi per i corsi di aggiornamento. I corsi vengono offerti anche dall'Associazione svizzera infermiere e infermieri (ASI)⁶⁴.

Consulenza generale sul reinserimento

La Confederazione accorda aiuti finanziari a consultori privati sulla base della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar, art. 15). I consultori forniscono informazioni su tutti gli aspetti della vita professionale e sulla conciliazione lavoro e famiglia. Forniscono consulenza su base volontaria e sono anche specializzati nel reinserimento professionale. Attualmente vengono finanziati i consultori di Berna, Coira, Vispa, Weinfelden, Biel, Friburgo, Losanna, Neuchâtel e Massagno⁶⁵.

Praticamente tutti i Cantoni⁶⁶ e alcuni comuni più grandi dispongono inoltre di istituzioni per l'uguaglianza con mandati diversi, parte sotto forma di unità specializzate, parte come commissioni consultive. Sporadicamente, anche gli uffici specializzati forniscono consulenza sul reinserimento (ad es. la città di Zurigo).

3.3.2 Partner sociali

Nel settore della «conciliazione lavoro e famiglia», i sindacati sono particolarmente impegnati nella promozione del reinserimento. Per esempio, i sindacati USS gestiscono l'istituzione della formazione Movendo con l'obiettivo di supportare i lavoratori nell'ambito dei loro diritti e obblighi⁶⁷. Anche per coloro che vogliono reinserirsi nella vita professionale sono disponibili offerte di corsi specifici. Nell'ambito del progetto «Expérience ReProf»⁶⁸, l'organizzazione di riferimento Travail.Suisse ha analizzato nel 2013 la situazione delle persone che volevano reinserirsi nella vita professionale dopo un'interruzione pluriennale dell'attività lavorativa. Nei settori formazione, consulenza, borse di studio e assicurazione contro la disoccupazione, sono stati indicati gli ostacoli al reinserimento e formulate raccomandazioni dirette alle parti interessate⁶⁹. Grazie all'agenda digitale online gratuita, (www.mamagenda.ch)⁷⁰, Travail.Suisse promuove anche il ritorno alla vita professionale dopo il congedo di maternità.

I datori di lavoro hanno ugualmente strumenti a disposizione per promuovere il reinserimento professionale. Ad esempio, la procedura di riconoscimento già descritta⁷¹ dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) e della rete Donne PMI mette a disposizione anche un metodo per riprendere contatto con il mercato del lavoro dopo una pausa familiare e il lavoro d'ufficio nell'azienda di famiglia.

⁶⁴ Cfr. ad esempio il Cantone di Berna. Online: <http://www.sbk-be.ch/dienstleistungen/weiterbildung/wiedereinstieg-in-die-pflege.html>

⁶⁵ Cfr. ad esempio «plusplus.ch - consultori in rete lavoro + famiglia». Online su: www.plusplus.ch

⁶⁶ Fanno eccezione Zugo e Nidvaldo. Vedi: Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo: Piano di azione della Svizzera per la parità tra donna e uomo, Bilancio 1999-2001, Berna 2014.

⁶⁷ Cfr. online su: <http://www.movendo.ch/>

⁶⁸ Cfr. in appendice p. 87 progetto 3.

⁶⁹ Travail.Suisse: Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden. Rapporto finale del progetto «Expérience ReProf» Berna 2013.

⁷⁰ Cfr. in appendice p. 89 progetto 4.

⁷¹ Cfr. capitolo 3.2.2: Progetto pilota Donne PMI Svizzera: «Specialista della gestione PMI con attestato professionale federale»

L'USAM, inoltre, insieme ai partner della formazione professionale e al settore sociale (AI, AD, UFAS) sta costruendo il progetto «Certificato delle competenze individuali CCI». I CCI si basano sui certificati federali di formazione pratica CFP e servono a dimostrare che coloro che non hanno completato un percorso CFP dispongono comunque di competenze riconosciute nel mondo economico.

Nella sua veste di organizzazione mantello per i datori di lavoro, l'Unione svizzera degli imprenditori (USI) contribuisce a una sensibilizzazione delle aziende intersettoriale e interregionale con il programma «Il futuro del mercato del lavoro in Svizzera». Si tratta di un programma suddiviso in più anni con l'obiettivo di integrare meglio i diversi gruppi di persone nel mercato del lavoro, in particolare anziani, donne, giovani e persone con problemi di salute. Nella prima fase del progetto, l'attenzione si concentra principalmente sulla fascia di età over 50 e in parallelo, in una seconda fase, su una migliore partecipazione di donne istruite al mercato del lavoro. Nell'ambito del progetto, dovranno essere sistematicamente raccolti e resi noti esempi di buone prassi, sia a livello nazionale che regionale⁷².

In sostanza, l'Unione degli imprenditori afferma che l'impegno di un'associazione di settore/patronale in materia di reinserimento dipende essenzialmente dal suo grado di interesse e coinvolgimento (lavoro femminile, carenza di personale) e dalla necessità di un impegno comune (di settore). Spesso, dunque, si adottano misure di sensibilizzazione molto mirate e specifiche per questo o quel settore. Anche le associazioni padronali regionali svolgono un'importante funzione intersettoriale riguardo a sensibilizzazione e scambio di esperienze⁷³. Nel campo della formazione professionale continua, i rappresentanti dei datori di lavoro collaborano ai progetti della Confederazione (SEFRI), ad es. «Primi diplomi per adulti» o «Promozione e acquisizione di competenze di base per adulti».

L'offerta di formazione continua basata sulle necessità da parte di associazioni professionali e istituzioni della formazione è ampiamente sviluppata e disponibile⁷⁴.

⁷² Cfr.: <http://www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/die-arbeitgeber-nutzen-das-inlaenderpotenzial/>

⁷³ Esempio: http://www.ihz.ch/de/aktuell/meldungen/2014_1_23_PLK_Rueckblick.php?navanchor=211001

⁷⁴ L'Unione svizzera degli imprenditori cita i seguenti esempi:

1. **Reinserimento nel settore sanitario:** ampia gamma in tutti i Cantoni: <http://www.puls-berufe.ch/?page=168>
2. **Accesso al mondo bancario:** il percorso di formazione Banking & Finance Essentials (BFE) si rivolge a persone provenienti da altri percorsi professionali: <http://cyp.ch/it/banking/banking&finance-essentials/banking&finance-essentials>
3. **Corsi compatti nel settore assicurazioni:** nella sua strategia formativa, l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni ASA si è posta l'obiettivo di formulare proposte adeguate alle necessità di persone provenienti da altri percorsi professionali e persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale. <http://www.vbv.ch/aktuell/kompaktkurse-versicherungen/>
4. **Ristorazione / Settore alberghiero** (programmi di formazione continua in 6 livelli): corsi di specializzazione / corsi brevi; es.: <http://www.gastrozuerich.ch/bildungszentrum/kurse-seminare/?categories=74aedebd-fc8e-6b88-3e16-f459c8d20d20>, ma anche formazione continua specializzata di 25 giorni per collaboratori senza diploma professionale di scuola alberghiera nei settori cucina, servizio, economia domestica o gastronomia standardizzata; finanziato dai partner sociali. http://www.hotelgastro.ch/standard.cfm?ID_n=90&language=3&unter=136&haupt=230 come pure formazione modulare abbreviata (un anno invece di due) per il conseguimento del certificato federale di formazione pratica CFP come addetta/o di cucina CFP o addetto di ristorazione CFP.
5. **Settore principale della costruzione:** Progetto nel campo della formazione di base per adulti: <http://www.bau-meister.ch/de/berufsbildung/grundbildung/projekt-berufliche-grundbildung-fuer-erwachsene/>
6. **Management:** In collaborazione con le aziende svizzere, l'Executive School dell'Università di San Gallo ha messo a punto il programma di formazione continua «Women Back to Business», che conferisce alle diplomate un certificato di formazione continua in management. http://www.es.unisg.ch/de/programme/weiterbildung-nach-thema/general-management-strategie/programme.php?p_id=2489&tab_id=0&k_id=151

3.4 Attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre

Gli anziani hanno acquisito importanza per il mercato del lavoro già in questi ultimi anni. Nel 1990, il 24% delle persone appartenenti alla fascia di età 15-64 in Svizzera aveva 50 anni o più, nel 2013 questa cifra è già passata al 29% e tra dieci anni potrebbe arrivare al 33%, stando agli scenari demografici dell'Ufficio federale di statistica.⁷⁵ La loro percentuale in crescita rispetto alla popolazione in età lavorativa e le relative sfide connesse sono uno dei motivi per cui anche i lavoratori anziani hanno un ruolo importante per l'IPQ. Il tasso di attività dei lavoratori anziani di solito diminuisce già prima di raggiungere la normale età pensionabile per poi scendere bruscamente una volta raggiunta questa età. Ciò rappresenta un notevole potenziale di manodopera, che va incoraggiato migliorando le opportunità e gli incentivi a lavorare fino all'età pensionabile ed eventualmente anche oltre.

3.4.1 Confederazione e Cantoni

Negli ultimi anni, la Confederazione ha già adottato delle misure in molti settori per migliorare l'attività lavorativa fino al pensionamento e oltre, che vengono riassunte qui di seguito. In adempimento del postulato Heim 14.3235, il Consiglio federale è invitato a indicare quali misure concrete sono state adottate dal 2003 da parte della Confederazione e del mondo economico per aumentare le opportunità dei lavoratori più anziani sul mercato del lavoro e con quale risultato.

Nel 2003, per la prima volta l'OCSE ha condotto uno studio sui lavoratori anziani in Svizzera. All'epoca l'OCSE aveva stabilito che la Svizzera, rispetto ad altri paesi, si trovava in una buona situazione di partenza riguardo al rapporto lavoratori anziani-mercato del lavoro. Per continuare a migliorare la situazione, l'OCSE aveva raccomandato di lavorare su tre livelli. In primo luogo, la Svizzera doveva configurare il suo sistema di sicurezza sociale in modo tale da garantire incentivi all'attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre. In secondo luogo, si trattava di promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani rafforzando le competenze professionali e gli strumenti adeguati dei servizi di collocamento pubblico. In terzo luogo, bisognava incoraggiare i datori di lavoro a un ripensamento rispetto ai lavoratori over 50, anche al fine di mantenerli più a lungo in azienda e assumere di più fra questo gruppo di persone.⁷⁶

Le raccomandazioni dell'OCSE sono state recepite tra l'altro nel quadro della politica di sviluppo dai gruppi di lavoro dell'allora Dipartimento federale dell'economia (DFE)⁷⁷ e del Dipartimento federale dell'interno (DFI). Nel quadro del cosiddetto pacchetto di misure per la crescita, a fine 2005 il Consiglio federale ha incaricato l'Amministrazione di attuare misure volte ad aumentare la partecipazione dei lavoratori anziani sulla base di questi lavori preliminari. Sono stati perseguiti tre orientamenti: impostazione neutrale delle assicurazioni sociali in termini di incentivi, miglioramento del reinserimento di disoccupati anziani nel mercato del lavoro e miglioramento delle condizioni sanitarie per la capacità lavorativa e la motivazione al lavoro.⁷⁸

Nei settori professionali più importanti sono disponibili anche corsi generali (in parte organizzati dalle organizzazioni degli impiegati, come la Società svizzera degli impiegati di commercio, oppure offerte commerciali). Ad es. settore commerciale in generale: Corsi «Fit fürs Büro», ecc. <http://www.kvbildung.ch/de/wiedereinstieg-kauffrau-kaufmann>

⁷⁵ Fonte: UST (ESPOP, STATPOP, scenari demografici)

⁷⁶ Cfr. Ferro Luzzi & Sonnet (2003).

⁷⁷ Oggi Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)

⁷⁸ Cfr. Aeberhardt (2008).

Nel 2014, l'OCSE, su incarico dell'UFAS e della SECO, ha nuovamente analizzato in dettaglio la situazione dei lavoratori anziani in Svizzera (OCSE, 2014). In questo rapporto affronta esplicitamente anche la questione dei settori in cui la Svizzera ha registrato progressi dall'ultima analisi e quelli dove sussiste ulteriore necessità d'intervento secondo l'OCSE. In generale, l'OCSE rileva che la Svizzera ha fatto notevoli progressi negli ultimi dieci anni rispetto agli ambiti di intervento accertati nel 2003, migliorando in particolare gli incentivi al prolungamento dell'attività lavorativa e il mantenimento dell'occupabilità sul mercato del lavoro. L'ambito in cui la Svizzera deve recuperare di più secondo l'OCSE è nel rimuovere gli ostacoli all'assunzione dei lavoratori anziani. Tra le altre cose, raccomanda di coinvolgere ancora di più i partner sociali nell'attuazione dell'iniziativa sul personale qualificato.

Impostazione neutrale della previdenza per la vecchiaia in termini di incentivi

Negli ultimi anni sono state introdotte diverse modifiche, le quali consentono ai lavoratori una più ampia scelta in termini di pensionamento e allo stesso tempo fissano maggiori incentivi a prolungare l'attività lavorativa. Dal 2011, gli istituti di previdenza possono prevedere che, per gli assicurati il cui salario diminuisce al massimo della metà dopo i 58 anni, la previdenza possa essere mantenuta al livello del precedente guadagno assicurato. In questo modo, i lavoratori anziani che hanno scelto autonomamente di ridurre l'orario di lavoro (lavoro a tempo parziale) o di passare ad altra funzione con conseguente riduzione del salario possono comunque continuare a essere assicurati nel secondo pilastro ed evitare perdite al momento di presentare la domanda di pensione.

Dal 2008, se si continua a lavorare, vi è anche la possibilità nel pilastro 3a di rinviare la prestazione di vecchiaia fino al compimento del 70° anno di età (69 per le donne), versando sempre contributi deducibili dalle imposte. Dal 2011, gli istituti di previdenza del secondo pilastro possono prevedere nei loro regolamenti, su richiesta dell'assicurato, un prolungamento della previdenza fino al termine dell'attività lavorativa, ma comunque fino al compimento del 70° anno di età. Queste misure puntano a rendere finanziariamente più interessante il fatto di mantenere l'attività professionale oltre la normale età pensionabile. Le modifiche assecondano anche la tendenza verso carriere di lavoro più flessibili, ad esempio con la possibilità di colmare totalmente o parzialmente dopo l'età pensionabile lacune previdenziali causate da interruzioni dell'attività lavorativa.

Ulteriori misure per promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani avrebbero dovuto essere realizzate nel quadro dell'11a revisione AVS. Dopo il fallimento della revisione in Parlamento, il Consiglio federale ha recepito diverse richieste nella riforma Previdenza per la vecchiaia 2020, le quali consentiranno ai lavoratori di stabilire l'età del pensionamento in maniera più flessibile secondo le loro esigenze personali. Il 19 novembre 2014 il Consiglio federale ha trasmesso il messaggio concernente la riforma della previdenza per la vecchiaia al Parlamento. Le discussioni sono ancora in sospeso.

I seguenti elementi della riforma Previdenza per la vecchiaia 2020⁷⁹ rivestono particolare importanza per i lavoratori in età avanzata:

- Età di riferimento 65: sia per l'AVS che per la previdenza professionale, si applica a uomini e donne un'età di riferimento pari a 65 anni per la riscossione della rendita, senza riduzioni né supplementi.
- Flessibilità del pensionamento: il momento del pensionamento può essere liberamente scelto tra i 62 e i 70 anni. Si possono percepire le rendite per intero o in parte, il che

⁷⁹ Cfr. misura 21 in appendice.

consente un pensionamento graduale. Fino al momento in cui non verrà riscossa la totalità della rendita AVS, quest'ultima potrà essere migliorata con ulteriori contributi fino a concorrenza della rendita massima.

- Progressione più uniforme delle aliquote per gli accrediti di vecchiaia: l'aumento degli accrediti di vecchiaia previsti per legge dai 55 anni decade, rafforzando il posizionamento relativo degli over 55 anni sul mercato del lavoro.

Miglioramento del reinserimento di disoccupati anziani nel mercato del lavoro

In linea di massima, in Svizzera le persone anziane sono bene integrate nel mercato del lavoro. Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), nel 2014 il tasso di attività nella fascia 55-64 anni è stato del 74%, tra i più alti del panorama internazionale. Il loro tasso di disoccupazione secondo l'ILO⁸⁰ è stato del 3.3%, inferiore alla media del 4.5% per tutte le classi di età. Anche per la SECO, con il 2.8% il tasso di disoccupazione nel 2014 delle persone di età a partire dai 50 anni è rimasto al di sotto della media del 3.2%.⁸¹

Nonostante i risultati relativamente buoni del mercato del lavoro, lo stesso presenta anche degli svantaggi per le persone anziane. Mentre il rischio di disoccupazione è inferiore alla media, spesso è più difficile per gli anziani trovare un nuovo lavoro rispetto ai giovani. Secondo l'ILO, tra i disoccupati, il 54% di quelli di età compresa nella fascia 55-64 sono rimasti per un anno o più senza lavoro mentre nella fascia 40-54 anni il dato era del 43%. Secondo la SECO, tra i disoccupati registrati il 27% degli over 50 e il 15% di quelli compresi nella fascia 25-49 anni appartengono alla cosiddetta categoria dei disoccupati di lunga durata. Questo è uno dei motivi per cui le persone anziane in cerca d'impiego meritano particolare attenzione nella lotta contro la disoccupazione. In secondo luogo, l'andamento demografico lascia supporre che gli anziani e dunque, indirettamente, anche le persone in cerca d'impiego sono un gruppo in aumento all'interno della popolazione attiva.

Il Consiglio federale è consapevole di tutto ciò e ne tiene conto ai fini della formulazione dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). Così, ad esempio, gli assicurati over 55 possono beneficiare più a lungo di indennità giornaliera rispetto ai più giovani.⁸² Inoltre, gli over 50, rispetto ai più giovani, possono partecipare agli interventi di formazione e occupazione sino alla fine del termine quadro, indipendentemente dal loro diritto all'indennità di disoccupazione⁸³. Possono anche beneficiare più a lungo – fino a 12 mesi – degli assegni per il periodo di introduzione (API) e la quota di salario co-finanziata è del 50% superiore rispetto ai più giovani. La "preferenza" a livello di prestazioni AD accordata alle persone anziane in cerca d'impiego è stata intenzionalmente mantenuta nella 4a revisione parziale della LADI (in vigore dall'aprile 2011) e addirittura ampliata nell'ambito dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML).

Con l'obiettivo di un reinserimento rapido e duraturo, gli organi d'esecuzione cantonali dell'AD saranno guidati da indicatori di performance della Confederazione. Questo darà loro un forte incentivo a utilizzare i loro strumenti per prevenire la disoccupazione di lunga durata.

Gli organi d'esecuzione cantonali dell'AD orientano le loro strategie di consulenza e collocamento anche in base ai gruppi target rilevanti. I disoccupati anziani appartengono al gruppo con un alto rischio di disoccupazione di lunga durata, per il quale la maggior parte dei Cantoni

⁸⁰ Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)

⁸¹ Per i dati esatti sulle cifre di questo capitolo e altri indicatori cfr. SECO (2015).

⁸² Cfr. art.27 LADI.

⁸³ Se non diversamente previsto dalla LADI, per la riscossione della prestazione vigono termini quadro biennali (art. 9 LADI).

persegue specifiche strategie di integrazione. Negli uffici regionali di collocamento (URC), inoltre, i consulenti del personale utilizzano PML mirati, se necessario.⁸⁴

L'AD fornisce anche un contesto idoneo ai Cantoni per sviluppare autonomamente programmi di attivazione e supporto di particolari gruppi target. Nel rapporto OCSE sono riportati esempi corrispondenti dei Cantoni Argovia, Ginevra e San Gallo. Questi Cantoni hanno intensificato in particolare l'intervento precoce, la consulenza, il coaching come pure i sistemi di mentoring e sponsorizzazione. Alcuni Cantoni hanno messo a punto anche misure specifiche per persone anziane in cerca d'impiego. Il Cantone di Sciaffusa propone ad esempio il programma «Horizont Generation plus» per gli over 50 in cerca d'impiego, suddiviso in tre sottoprogrammi: comprende workshop, contatti con persone bene inserite nel mondo del lavoro («Tandem 50 plus») e offerte personalizzate di formazione continua⁸⁵. Se necessario, i Cantoni estendono i loro provvedimenti anche a cittadini di altri Cantoni, come avviene con il programma del Cantone di Sciaffusa, disponibile anche per persone anziane in cerca d'impiego dei Cantoni della Svizzera orientale. Inoltre, grazie allo scambio intercantonale, le autorità cantonali preposte al mercato del lavoro sono a conoscenza dei provvedimenti che hanno avuto successo e verificano se questi possono essere implementati nei loro Cantoni. Il programma di mentoring «Tandem 50 plus» si è rivelato un buon intervento e dunque sarà proposto anche nei Cantoni di San Gallo e Argovia. Attraverso il proprio URC, il Cantone di Argovia ha anche condotto una campagna di sensibilizzazione delle imprese riguardo alle persone anziane in cerca d'impiego.⁸⁶

In termini di partecipazione a PML attivi, l'OCSE rileva per l'anno 2012 nella maggior parte dei Cantoni un dato altrettanto elevato o talvolta anche più elevato nella fascia 55-59 anni rispetto alla fascia sotto i 50. Per le persone in cerca d'impiego dai 60 anni in su il dato della partecipazione è inferiore alla media mentre tra il 2007 e il 2012 si era osservato un aumento.⁸⁷

A differenza di altri paesi OCSE, la Svizzera non sembra aver abusato troppo dell'assicurazione contro la disoccupazione come strumento di pensionamento anticipato. Ciò potrebbe essere dovuto alla coerente politica di attivazione, che nell'AD è stata mantenuta fino a sei mesi prima del raggiungimento dell'età pensionabile, a dimostrazione dell'impegno nella ricerca di un posto di lavoro.⁸⁸

Secondo l'OCSE, la situazione si presenta diversamente nell'assistenza sociale in quanto molti Comuni non obbligano più le persone da 55 anni in su a cercare un lavoro né propongono a quelle da 50 anni in su molte misure di supporto per il reinserimento nel mercato del lavoro.⁸⁹ Sono i Cantoni e i Comuni i responsabili dell'implementazione di un'assistenza sociale attiva. La Confederazione sostiene la collaborazione interistituzionale (CII) tra AD e assistenza sociale. Uno studio dell'ufficio di ricerca Interface del 2013 rileva che tali progetti esistono già in varie regioni: Cantone di Zurigo (consulenza integrativa degli URC), Città di Zurigo (offerta di coaching per persone che non hanno più diritto a indennità di disoccupazione), Cantone di Lucerna (collaborazione tra uffici sociali e URC), Cantone di Friburgo (piattaforma tra i servizi

⁸⁴Cfr. ad es. Arni (2013).

⁸⁵ Cfr. online su: <http://www.sbaw.ch/horizont-generation-plus.html>. Versione: 05.05.2015.

⁸⁶ Cfr. online su: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/potenzial_50plus/potenzial_50plus_1.jsp

⁸⁷ Cfr. OCSE (2014), p. 174 e segg., o SECO (2015) per tutto il territorio svizzero per gli anni 2004 e 2014.

⁸⁸ Cfr. OCSE (2014), p. 92 e segg.

⁸⁹ Cfr. OCSE (2014), p. 100 o Salzgeber (2012).

sociali regionali e gli URC, Plateformes SSR-ORP), Cantone di Appenzello Esterno (collaborazione tra URC e assistenza sociale).

Permanenza sul mercato del lavoro e reclutamento dei lavoratori anziani

Riguardo agli over 60, nel confronto OCSE, la Svizzera si posiziona dietro Norvegia, Svezia e Islanda per le condizioni di lavoro più stabili a favore dei lavoratori anziani. Questo risultato corrisponde anche all'atteggiamento positivo della gran parte delle imprese rispetto a una permanenza dei collaboratori anziani fino al raggiungimento dell'età pensionabile, come è emerso da uno studio commissionato dall'UFAS.⁹⁰

Ma se le aziende fanno relativamente molto per trattenere i dipendenti, per molte di esse i lavoratori anziani sembrano svolgere un ruolo piuttosto secondario nel reclutamento di personale qualificato. È stato anche dimostrato che, nella fase di assunzione di manodopera, i pregiudizi contro le persone anziane possono rappresentare un ostacolo. A tale proposito, l'OCSE raccomanda alla Svizzera di emanare norme giuridiche contro una discriminazione sul posto di lavoro basata sull'età.

Allo stato attuale, la normativa svizzera non prevede alcuna disposizione di legge che vieta la discriminazione per motivi di età nei rapporti tra datori di lavoro e dipendenti. Le ragioni per cui i disoccupati anziani faticano maggiormente rispetto alle persone più giovani in cerca d'impiego sono molteplici. Per questo il Consiglio federale non ritiene opportuno introdurre una norma di legge.⁹¹ Una normativa snella per i rapporti di lavoro è tra i punti di forza della politica svizzera del mercato del lavoro, quelli che costituiscono il fondamento delle buone condizioni del mercato per tutte le fasce di età. Tuttavia, il Consiglio federale ritiene utile intensificare le azioni di sensibilizzazione contro comportamenti discriminatori nei confronti delle persone anziane in cerca d'impiego. Nel contesto dell'IPQ, i partner sociali, la Confederazione e i Cantoni verificano come poter sensibilizzare le imprese nella «promozione della partecipazione dei lavoratori anziani» e come incoraggiare lo scambio di buone prassi. In occasione della Conferenza Nazionale del 27 aprile 2015 sono state concordate misure corrispondenti da parte di Confederazione, Cantoni e partner sociali (per maggiori informazioni, vedi misura 23).

Un altro tema importante sono le possibili forme di protezione dal licenziamento per i lavoratori anziani. Come riportato nella sua risposta all'interpellanza 14.3227 Schenker, il Consiglio federale non reputa necessario inasprire le disposizioni di protezione dal licenziamento per i lavoratori anziani. Da un lato, in caso di taglio dei posti di lavoro, il rischio di licenziamento per i lavoratori anziani non è più alto rispetto ai giovani.⁹² Le attuali disposizioni di protezione dal licenziamento tutelano già in maniera adeguata i lavoratori anziani. Per esempio, la giurisprudenza riconosce l'obbligo di proteggere la personalità dei lavoratori anziani (DTF 132 III 115, sentenza 4A_558/2012 del 18 febbraio 2013). Pertanto, il licenziamento sarebbe abusivo qualora il datore di lavoro non tenesse conto della particolare situazione di questi lavoratori. Il Consiglio federale ha proposto di aumentare fino a dodici mensilità l'indennità massima in caso di licenziamento abusivo o ingiustificato. La misura non è ancora stata adottata ma si sta lavorando in questa direzione.

⁹⁰ Cfr. OCSE (2014), p. 127 o Trageser et. al. (2012).

⁹¹ In data 14.12.2012, il Consiglio nazionale ha accolto il postulato 12.3543 Naef, che chiede un rapporto sul diritto in materia di protezione dalla discriminazione.

⁹² Questo risultato viene confermato anche in una recente valutazione della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera dell'UST. La valutazione, inoltre, non dà indicazioni sui motivi per cui il rischio licenziamento dei lavoratori anziani sarebbe cresciuto eccezionalmente negli ultimi dieci anni (cfr. SECO, 2015, p. 20).

Come rileva anche l'OCSE nel suo rapporto per la Svizzera, gli effetti di una maggiore tutela del posto di lavoro per le persone anziane sono a doppio taglio. Da un lato aumentano le possibilità di permanenza, dall'altro riducono le probabilità di essere assunti.⁹³ Dal momento che i problemi degli anziani sul mercato svizzero del lavoro già oggi discendono più da ostacoli in fase di assunzione più che dall'incidenza del licenziamento, il Consiglio federale respinge un inasprimento della protezione dal licenziamento.

I risultati generalmente buoni del mercato del lavoro per le persone anziane suggeriscono che le imprese svizzere sono consapevoli del valore dei loro dipendenti più anziani. Si riscontrano anche segnali di aumento di questa consapevolezza.⁹⁴ La tendenza al pensionamento anticipato degli anni 90 è stata arrestata nell'ultimo decennio. A seguito dell'ultima crisi economica, i lavoratori anziani non sono stati colpiti in misura particolare da licenziamenti e il tasso di occupazione nella fascia di età 55-64 anni ha continuato a crescere negli ultimi anni.⁹⁵ L'assunzione e il trattenimento dei lavoratori anziani è anzitutto responsabilità e, in ultima analisi, anche interesse delle imprese. Nel capitolo 3.4.2 si approfondiranno le attività corrispondenti promosse dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. La Confederazione, insieme con i partner sociali, è impegnata a incoraggiare i trend positivi, sensibilizzando i soggetti interessati e dando per prima il buon esempio⁹⁶.

Migliorare l'occupabilità dei lavoratori anziani attraverso la formazione continua e la promozione di condizioni di lavoro sane

Migliorare l'occupabilità è un altro degli ambiti di intervento attraverso il quale i lavoratori anziani potrebbero essere rafforzati sul mercato del lavoro. Riguardo alle opportunità occupazionali, l'OCSE stima la situazione della Svizzera come relativamente favorevole e ne constata anche i progressi degli ultimi dieci anni.⁹⁷ L'OCSE individua un potenziale di miglioramento soprattutto nei lavoratori poco qualificati e nelle donne. Nel contesto dell'IPQ, entrambi i temi vengono inseriti concretamente nei due orientamenti dell'ottenimento di qualifiche superiori (capitolo 3.2) nonché della migliore conciliazione tra lavoro e famiglia (capitolo 3.3).

Le attività della Confederazione per aumentare l'occupabilità dei lavoratori anziani si concentrano sulla formazione continua e la salute sul posto di lavoro. I PML relativi all'AD sono stati già esaminati in precedenza mentre le misure dell'assicurazione invalidità (AI) vengono trattate nel capitolo seguente.

Gli interventi a favore della salute sul posto di lavoro sono destinati a promuovere e mantenere la produttività dei lavoratori anziani. Da un lato le condizioni di lavoro devono essere impostate in modo tale che la capacità lavorativa e la motivazione si riducano il meno possibile lungo tutto l'arco della vita professionale. Dall'altro lato, è necessario fissare dei requisiti di prestazione che possano essere soddisfatti a lungo termine (posti di lavoro adatti all'età).

Nel 2005 un gruppo di lavoro misto dell'allora DFE e del DFI ha proposto un programma a favore dei lavoratori anziani basato sui fondamenti giuridici applicabili. In una prima fase, due studi scientifici sulla capacità lavorativa e l'integrazione dei lavoratori anziani in Svizzera hanno

⁹³ Cfr. OCSE (2014), p. 126

⁹⁴ Cfr. OCSE (2014), p. 118 e segg.

⁹⁵ Cfr. SECO (2015)

⁹⁶ Cfr. misura 22 in appendice.

⁹⁷ Cfr. OCSE (2014), p. 161 e segg.

consentito di redigere un inventario⁹⁸ e su questa base si è poi sviluppato il programma «Condizioni di lavoro e salute». L'obiettivo del programma è ridurre il pensionamento anticipato non volontario e sensibilizzare le imprese - soprattutto le PMI - a impegnarsi per mantenere la salute e la capacità lavorativa dei loro dipendenti in tutte le fasi della vita professionale.

Le relative misure comprendono anche esempi di buone prassi aziendali in termini di prevenzione e promozione. Quadri, responsabili delle risorse umane e dipendenti sono stati coinvolti in un'opera di sensibilizzazione con il supporto e la collaborazione dei partner sociali, delle autorità competenti e delle organizzazioni non governative. Per la tutela della salute in azienda sono stati impiegati strutture, programmi, supporti informativi, strumenti di lavoro nonché opportunità di formazione continua esistenti. A sostegno di queste attività, la SECO ha anche creato un sito web che raccoglie informazioni e altri collegamenti sul tema lavoratori anziani e salute sul posto di lavoro.

Il settore pubblico contribuisce alla promozione della salute sul posto di lavoro anche attraverso l'ispezione del lavoro, che in Svizzera è organizzata con sedi cantonali. Negli ultimi anni, anche grazie alle sollecitazioni provenienti dalla Confederazione, gli ispettorati cantonali del lavoro tengono sempre più conto dei rischi per la salute legati all'età. Dal momento che i carichi sull'apparato locomotore sono uno dei motivi più comuni del ritiro anticipato dalla vita professionale, tra il 2009 e il 2013 sono state intensificate le ispezioni in diversi settori (soprattutto alberghi e ristoranti, ospedali, negozi di alimentari).⁹⁹

L'attività di sensibilizzazione della Confederazione si riflette anche nel fatto che partner sociali e altri soggetti interessati hanno fatto proprio il tema dei lavoratori anziani e della gestione dell'età in azienda (cfr. anche capitolo 3.4.2).¹⁰⁰

Sforzi di integrazione dell'assicurazione invalidità (AI) e collaborazione interistituzionale tra le assicurazioni sociali

Tra il 2004 e il 2012 l'AI è stata sottoposta a revisione per ben tre volte. In questo processo, sono stati rafforzati elementi quali l'attivazione e la capacità di guadagno. Le misure della prossima revisione dell'AI (sviluppo continuo dell'AI) sono orientate principalmente a bambini, giovani e persone con disabilità mentale. Nel lungo termine avranno un impatto anche sulla popolazione anziana. Grazie ai provvedimenti della quinta revisione dell'AI, in particolare il rilevamento e l'intervento tempestivo, è possibile favorire direttamente anche l'occupazione dei lavoratori anziani.

Negli ultimi anni, inoltre, è stata intensificata la collaborazione interistituzionale fra gli organi dell'AI, dell'AD, dell'assistenza sociale e di altri uffici.¹⁰¹ Anche secondo l'OCSE si tratta di un approccio importante per sfruttare le competenze delle varie istituzioni nonché per evitare che gli assicurati di un sistema di prestazioni facciano la spola da questo a un altro. Secondo l'OCSE, il tema della salute mentale sul posto di lavoro è stato generalmente affrontato con successo negli ultimi dieci anni. Tuttavia, nell'attuazione dei nuovi strumenti da parte dei Cantoni rileva ancora differenze relativamente sostanziali, giungendo alla conclusione che il potenziale di questi strumenti non viene ancora sfruttato appieno in tutti gli uffici cantonali dell'AI.

⁹⁸ Cfr. Bütler & Engler (2008) e Moser, Egger & Thom (2008).

⁹⁹ Cfr. SECO (2014), p. 8.

¹⁰⁰ Cfr. in proposito Unione svizzera degli imprenditori (2006), Höpflinger & Beck (2006), Riphahn & Sheldon (2006), Unione Sindacale Svizzera (2008).

¹⁰¹ Cfr. OCSE (2014), p. 90 o Interface (2013).

3.4.2 Partner sociali

I partner sociali hanno un ruolo fondamentale per l'occupazione dei lavoratori anziani. L'OCSE indica nel suo rapporto che in Svizzera alcune imprese hanno sviluppato strategie integrate di gestione dell'età e che soprattutto le aziende più grandi hanno parzialmente adottato misure corrispondenti. Nelle inchieste condotte presso imprese svizzere, l'OCSE ha rilevato anche una crescente consapevolezza delle aziende nei confronti dei lavoratori anziani.

L'OCSE osserva che dal 2003 in Svizzera sono stati compiuti alcuni progressi in materia di sensibilizzazione sul tema dei lavoratori anziani.¹⁰² Vengono citate a titolo di esempio le attività dei vari soggetti interessati, promosse da associazioni padronali e sindacati oppure rivolte a datori di lavoro o lavoratori.

- La strategia in materia di età del 2006 promossa dall'Unione svizzera degli imprenditori. In un opuscolo per le imprese, si riportano consigli pratici per una politica del personale che evidenzia i punti di forza dei lavoratori anziani.¹⁰³
- L'iniziativa dell'Unione svizzera degli imprenditori «Piattaforma mercato del lavoro 45plus», promossa nel novembre 2013. La piattaforma ha lo scopo di raccogliere, analizzare e diffondere alle imprese le conoscenze pratiche sui lavoratori più anziani (possibilità di miglioramento del sistema, esempi di buone prassi, proposte concrete di attuazione). A loro volta, gli imprenditori devono essere sostenuti nell'attuazione di una politica della diversità.
- I sindacati hanno affrontato il tema del miglioramento delle condizioni di lavoro per una maggiore permanenza dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro.¹⁰⁴
- Reti private di imprenditori, come «Silberfuchs-Netz» o «Demographie Forum Schweiz» svolgono un'opera di sensibilizzazione e creano piattaforme per lo scambio di esperienze.
- Anche le università e le scuole universitarie professionali si occupano del tema dell'invecchiamento della popolazione e delle relative conseguenze per le imprese. Ad esempio, tra il 2005 e il 2007, in collaborazione con sei aziende, la SUP Nordwestschweiz ha elaborato dei programmi per gestire il personale in maniera adeguata all'età.¹⁰⁵

Per i prossimi anni, l'OCSE raccomanda ai partner sociali di promuovere ulteriori attività a favore dei lavoratori anziani.

- Abbattere i pregiudizi e ridurre i comportamenti discriminatori verso i candidati più anziani.
- Ridurre gli incentivi generici al pensionamento anticipato ed evitare i pensionamenti obbligati (anticipati). Mettere a punto soluzioni adeguate di contratti collettivi di lavoro in settori caratterizzati da carichi fisici e psicologici particolarmente elevati, come l'edilizia.
- Adattare i luoghi di lavoro, introdurre orari di lavoro flessibili, sviluppare costantemente le competenze professionali e promuovere la mobilità interna ed esterna nel corso dell'intera vita lavorativa.
- Verificare gli aumenti salariali automaticamente collegati all'età. Orientare di più i salari alla produttività.
- Migliorare il rilevamento e l'intervento tempestivo in materia di problemi di salute.
- Sensibilizzare le imprese ai problemi di gestione dell'età - in particolare le PMI.

¹⁰² Cfr. OCSE (2014), p. 148 e segg.

¹⁰³ Unione svizzera degli imprenditori (2006).

¹⁰⁴ Unione Sindacale Svizzera (2008).

¹⁰⁵ Zölch (2009)

Nel frattempo, i partner sociali hanno già risposto a questa raccomandazione. Per ridurre gli incentivi al pensionamento anticipato, Travail.Suisse s'impegna ad esempio nel settore della cura dei familiari con il progetto «info-workcare»¹⁰⁶. Con questo nuovo progetto, Travail.Suisse intende dimostrare con un sito web ai lavoratori dai 50 in su, i quali a un certo punto si ritrovano a dover assistere familiari anziani, che è possibile conciliare un'attività lavorativa fino all'età pensionabile prevista dalla legge con la cura di familiari anziani. In qualità di organizzazione che rappresenta gli interessi dei lavoratori, Travail.Suisse vorrebbe incoraggiarli a farsi carico della cura dei loro familiari, rimanendo al contempo professionalmente attivi e in buona salute.

Il Consiglio federale condivide la posizione secondo cui i partner sociali svolgono un ruolo importante per la buona integrazione degli anziani nel mercato del lavoro. Insieme con le associazioni, la Confederazione vuole ottenere attenzione e consapevolezza dai soggetti interessati a questo tema. A tal fine coinvolge attivamente i partner sociali nelle sue attività legate all'iniziativa sul personale qualificato, come già raccomandato dall'OCSE nel suo rapporto. La Conferenza nazionale sui lavoratori anziani del 27 aprile 2015 è stata l'attività più recente in questo contesto.

Misura 23: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani

La conferenza è stata programmata con l'adozione del postulato Rechsteiner (14.3569)¹⁰⁷. Su incarico del Parlamento, è stata organizzata secondo il modello della conferenza sui posti di tirocinio, dunque a porte chiuse e con un numero limitato di partecipanti. La conferenza è stata preceduta da due riunioni preparatorie con i Cantoni e i partner sociali nonché da un incontro con le organizzazioni dei soggetti interessati. In questo modo si è potuto garantire che le richieste degli interessati venissero pienamente considerate nel corso della conferenza.

In occasione della conferenza del 27 aprile 2015, i rappresentanti della Confederazione e dei Cantoni, dell'Unione Sindacale Svizzera (USS), di Travail.Suisse, dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI) e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) hanno discusso della situazione dei lavoratori anziani in Svizzera. Per apportare ulteriori miglioramenti, sono state adottate diverse misure,¹⁰⁸ ad es. l'ottimizzazione degli strumenti AD con gli URC. I Cantoni procederanno anche a un inventario e un monitoraggio presso le autorità cantonali del mercato del lavoro al fine di documentare misure efficaci di reinserimento. Anche la formazione continua è importante; si raccomanda pertanto di fare il punto della situazione nelle aziende a intervalli periodici. È opportuno, inoltre, sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e l'opinione pubblica.

I lavoratori in età avanzata soffrono a volte di pregiudizi che rendono più difficile ritrovare un lavoro. Questa immagine va corretta, bisogna valorizzare il potenziale di queste persone. Infine, i datori di lavoro pubblici e privati devono impegnarsi a non specificare l'età nelle offerte di lavoro.

La Confederazione, i Cantoni e i partner sociali hanno inoltre deciso di adottare una roadmap. Nel mese di aprile 2016 si terrà una seconda conferenza per scambiarsi i risultati e trarre un primo bilancio delle misure. Prima di tale appuntamento sono previste due riunioni preparatorie, nell'autunno 2015 e nella primavera 2016.

¹⁰⁶ Cfr. in appendice p. 93 progetto 5.

¹⁰⁷ <http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20143569> versione: 27.04.2015.

¹⁰⁸ Cfr. Dichiarazione congiunta. Online su: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=it&msg-id=57020> versione: 27.04.2015.

3.5 Innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato

Le innovazioni e il progresso tecnologico spesso fanno sì che, ad esempio, automatizzando alcune semplici attività, queste vengano sempre meno richieste mentre cresce la domanda di qualifiche elevate. Dall'altra parte, vi sono anche innovazioni che riducono la domanda di personale qualificato poiché generano incrementi di produttività, sopperendo così alla carenza di lavoratori qualificati in generale. Tali innovazioni sono tanto più urgenti e convenienti quanto maggiore è l'effettiva carenza di personale qualificato.

In linea di massima spetta alle imprese attivare innovazioni di prodotto o processo. A tale proposito, possiedono il know-how e sono economicamente incentivate, dal momento che la riduzione di lavoratori qualificati comporta un grosso potenziale di risparmio.

Per la Confederazione e i Cantoni, promuovere le innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato è opportuno soprattutto in quei settori in cui sono essi stessi i datori di lavoro e/o in cui la concorrenza tra i diversi fornitori non svolge alcun ruolo particolare. Questo vale in particolare per i cosiddetti servizi parastatali, come i settori sanità, sociale e istruzione. In effetti, la domanda di personale qualificato è fortemente aumentata in questi tre settori negli ultimi anni. Dagli inizi della crisi economica, nel complesso, più della metà della crescita occupazionale totale della Svizzera ha riguardato i settori parastatali¹⁰⁹.

Questi servizi parastatali, che secondo l'esperienza hanno un andamento più stabile e meno congiunturale, hanno registrato un aumento costante negli ultimi anni. In particolare, cresce la domanda di servizi sanitari, in Svizzera come in molti altri paesi industrializzati, già solo per effetto dei trend di lungo periodo (invecchiamento della popolazione, progresso della medicina), trainata inoltre dalla crescita demografica degli ultimi anni. Ciò ha fatto sì che negli ultimi anni i servizi parastatali abbiano registrato la più alta crescita occupazionale di tutti i settori, pari al 35% circa nel periodo 2000-2013, ovvero quasi il 3% annuo; il settore trainante per eccellenza è stato la sanità¹¹⁰.

In alcuni settori economici la rilevazione statistica di creazione di valore e produttività è difficile. Nei cosiddetti settori «non destinati alla vendita», in cui rientrano anche la pubblica amministrazione e l'istruzione, non si può calcolare la creazione di valore in base ai prezzi di mercato (che di solito non esistono) bensì attraverso gli input forniti (di solito valutazione delle ore di lavoro per costo del lavoro). In questi settori, dunque, la creazione di valore si sviluppa perlopiù in modo proporzionale alla prestazione di lavoro e statisticamente non risulta alcuna crescita della produttività, anche quando la qualità delle prestazioni fornite negli anni dovesse aumentare. Anche nel settore sanitario rilevare i miglioramenti qualitativi potrebbe porre qualche problema (KOF (2014)). Problemi di rilevazione statistica nel misurare la produttività per i settori parastatali non riguardano però solo la Svizzera, ma è probabile che sia lo stesso per molti altri paesi¹¹¹.

3.5.1 Confederazione

Per effetto dell'incidenza dei settori parastatali sulla crescita occupazionale, nella sua decisione di intensificare l'IPQ del 19 settembre 2014, il Consiglio federale ha incaricato l'UFAS (servizi sociali), la SEFRI (istruzione) e l'UFSP (sanità) di redigere un rapporto sulle ragioni di tale crescita e sulle possibilità di limitarla, anzitutto attraverso aumenti di produttività. L'UFAS redigerà il rapporto per il sociale con la partecipazione dei Cantoni entro la primavera 2016

¹⁰⁹ Rapporto sulla crescita (2015) p.55.

¹¹⁰ Rapporto sulla crescita (2015) p.21.

¹¹¹ Rapporto sulla crescita (2015) p.45.

mentre la SEFRI si occuperà dell'istruzione, sempre con la partecipazione dei Cantoni, come parte del messaggio ERI 2017-2020.

In ambito cure e sanità, il settore pubblico ha una speciale responsabilità come datore di lavoro. Da un lato, le autorità statali sono responsabili a tutti i livelli di soddisfare la domanda di personale qualificato del settore, garantendo così l'assistenza medica e paramedica. Dall'altro lato agiscono anche in concorrenza con il settore privato per accaparrarsi il personale qualificato.

Favorendo l'incremento dei diplomi, il Masterplan «Formazioni professionali sanitarie» (Misura 2) è già una risposta al crescente fabbisogno di personale nella sanità. Tuttavia, sono necessari ulteriori sforzi poiché nel settore sanitario il fabbisogno di personale qualificato è in forte crescita e sembra non arrestarsi. In questo contesto, le innovazioni appaiono dunque particolarmente interessanti e capaci di promuovere lo sviluppo.

Nell'ambito delle sue priorità di politica della salute «Sanità2020», approvate dal Consiglio federale il 23 gennaio 2013, l'UFSP riferisce ogni anno in merito alle misure adottate per sfruttare riserve di efficienza e aumenti di produttività. Di seguito vengono riportate le singole misure (da 24 a 30) aventi specifico carattere innovativo.

Misura 24: Promozione delle cure mediche coordinate

Una delle priorità chiave di «Sanità2020» è la promozione di un'offerta di cure mediche al passo con i tempi, anzitutto in relazione a quel gruppo di pazienti che richiede prestazioni ripetute e costose, pari al 10% dei pazienti che richiede il 70-80% dell'assistenza sanitaria. Proprio in un contesto come questo un coordinamento bene impostato riveste grande importanza per contrastare la carenza di personale qualificato, considerato che si tratta di casi in cui vengono coinvolti più medici, terapisti, ospedali e altri istituti.

Tenuto conto dell'invecchiamento della popolazione, promuovere cure mediche integrate diventa ancora più importante. Il numero di pazienti che richiede prestazioni sanitarie costose e a largo raggio è in crescita. Il progresso tecnologico apre numerose possibilità terapeutiche e aumenta l'aspettativa di vita dei pazienti con gravi malattie.

Misura 25: Ricerca sui servizi sanitari

Anche il rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari è stato inserito come misura nella strategia «Sanità 2020» del Consiglio federale ed è esplicitamente parte del Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base». L'obiettivo della ricerca sui servizi sanitari è quello di acquisire conoscenze sui processi di ottimizzazione delle strutture di cura e assistenza sanitaria, di incremento della qualità ed efficacia delle cure, di riduzione di eccessi, deficienze ed errori nelle cure nonché di maggiore orientamento e sicurezza del paziente.

A tale scopo sarà lanciato un Programma Nazionale di Ricerca (PNR) «Ricerca in materia di assistenza nel sistema sanitario svizzero». La SEFRI ha incaricato il Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS) di verificare la fattibilità del programma proposto, «Ricerca in materia di assistenza nel sistema sanitario svizzero» per poi concretizzarlo. Il Consiglio federale deciderà quest'anno in merito al lancio e al quadro finanziario di un Programma nazionale di ricerca (PNR) per i servizi sanitari.

Misura 26: Implementazione della strategia di qualità - Health Technology Assessment

Affinché la strategia di qualità decisa dal Consiglio federale¹¹² possa essere implementata in modo efficace e duraturo, devono essere garantite le condizioni di messa a disposizione e finanziamento per la creazione di strutture adeguate. La consultazione sul progetto di legge federale relativa a un centro di qualità nell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie si è conclusa nel settembre 2014.

I risultati della consultazione hanno dimostrato che la Confederazione deve senz'altro attivarsi per garantire qualità, ma che le attività non devono necessariamente essere concentrate in un organismo specifico per la qualità. Inoltre, è emerso che la tematica riguardante il rafforzamento della valutazione di tecnologie sanitarie (Health Technology Assessment, HTA) dovrebbe essere trattata separatamente rispetto alla strategia di qualità, così da garantire l'autonomia dei lavori.

Il rafforzamento HTA deve consentire di eliminare prestazioni, medicinali e procedure non efficaci né efficienti, in modo da incrementare la qualità e contenere i costi. Il processo deve avvenire attraverso una verifica periodica e sistematica delle prestazioni esistenti come pure grazie al miglioramento delle basi decisionali per la valutazione di nuove prestazioni tramite report HTA.

Misura 27: Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente

La legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente fissa i presupposti di elaborazione dei dati della cartella. In questo modo si soddisfa una delle condizioni fondamentali della «Strategia eHealth Svizzera»¹¹³ e si attua un importante provvedimento per lo sviluppo continuo del sistema sanitario svizzero. La cartella informatizzata del paziente consente di migliorare la qualità dei processi di trattamento, aumentare la sicurezza del paziente e incrementare l'efficacia del sistema sanitario. L'attuazione sarà avviata subito dopo la votazione finale prevista per il 2015 in Parlamento.

Misura 28: Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base» NUOVO: Forum medicina di base

Il 18 maggio 2014, con un maggioranza dell'88%, l'elettorato ha approvato il decreto federale sulle cure mediche di base. Con il consenso di tutti i partner interessati, in data 4 settembre 2014 è stato messo a punto il Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base». Il nuovo articolo costituzionale getta le basi per una garanzia a lungo termine delle cure mediche di base attraverso la Confederazione e i Cantoni, tenendo conto dell'importanza della formazione nel sistema sanitario come pure delle condizioni di lavoro per le categorie professionali interessate. Nel corso del 2015 sarà istituita una nuova piattaforma, «Forum cure mediche di base», dedicata alle sfide attuali e future nei settori della medicina di famiglia e della medicina di base, in cui sono coinvolti rappresentanti della Confederazione e dei Cantoni come pure i soggetti interessati più importanti. Lo scopo sarà quello di individuare i problemi per trovare soluzioni e fare raccomandazioni ai responsabili politici.

¹¹² Maggiori informazioni sulla strategia di qualità della Confederazione nel sistema sanitario svizzero su: <http://www.ufsp.admin.ch/argomenti/assicurazione_malattia/14791/index.html?lang=it> versione: 08.05.2015.

¹¹³ Maggiori informazioni sulla «Strategia eHealth Svizzera» su: <http://www.ufsp.admin.ch/argomenti/politica_della_salute/10357/10359/> versione: 08.05.2015.

Grazie a modelli di cura innovativi, il Masterplan contribuirà al miglioramento della produttività. Nel lungo termine, esso si propone di rafforzare la medicina di famiglia e quella di base, in maniera da garantire a tutti l'accesso a cure mediche di base di qualità elevata.

Misura 29: Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari

Una domanda crescente di cura e assistenza che il sistema sanitario da solo non può coprire, nuove forme di convivenza familiare nonché il numero sempre più elevato di donne che lavorano hanno spinto la politica a occuparsi del tema delle cure prestate ai propri congiunti. Tra il 2009 e il 2013, il Parlamento e il Consiglio federale hanno affidato vari incarichi riguardanti il miglioramento delle condizioni quadro per persone che assistono o curano i propri familiari. Per l'analisi della situazione, l'elaborazione degli interventi necessari così come per le possibili soluzioni, il Dipartimento federale dell'interno DFI ha istituito un gruppo di lavoro interdipartimentale. Il piano d'azione approvato dal Consiglio federale il 5 dicembre 2014 si prefigge, tra le altre cose, di adeguare al meglio le misure di sostegno e di sgravio in funzione delle necessità delle persone che curano i propri familiari, per sopportare meglio questo carico aggiuntivo. Le offerte esistenti saranno perfezionate in collaborazione con i Cantoni. Ciò contribuirà anche a ridurre il fabbisogno supplementare di personale infermieristico.

Misura 30: Programma «Active and Assisted Living»

Il programma europeo di promozione dell'innovazione «Active and Assisted Living» (AAL) riunisce 20 paesi europei e il Canada, i quali, mediante uno sforzo congiunto per sviluppare prodotti e servizi nel campo della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, intendono migliorare la qualità di vita e l'autonomia delle persone anziane, alleviare i sistemi sociali nella prestazione di cure e incrementare le opportunità di mercato per sviluppi in questo ambito. Il programma contribuisce ad alleviare il carico dei professionisti della salute e quindi ad attenuare la carenza di personale qualificato in questo settore.

Tra il 2009 e il 2014, la Confederazione ha investito circa 18,8 milioni di franchi in attività di ricerca e sviluppo da parte di promotori svizzeri dei progetti (istituti di ricerca, imprese e organizzazioni che rappresentano gli utenti finali). In generale, il finanziamento copre il 50% dei costi del progetto mentre il restante 50% viene coperto con risorse UE del programma di ricerca nonché con prestazioni proprie. Nel 2014 la Svizzera ha rinnovato la sua piena adesione per il secondo periodo di programmazione (2014-2020).

Al programma AAL è stato accreditato un elevato valore aggiunto per i partecipanti. Si tratta di una buona integrazione di altre opportunità di promozione dell'innovazione in ambito nazionale ed europeo. A oggi la Svizzera ha co-finanziato circa 60 progetti AAL, di cui sette sono stati completati (13%). Ciò corrisponde a un totale di 128 partecipazioni singole a progetti della Svizzera. Quasi il 40% delle partecipazioni ha riguardato le PMI, seguite da istituti di ricerca (34%), organizzazioni di utenti finali (23%) e grandi aziende (4%).

4 Conclusioni¹¹⁴

L'iniziativa sul personale qualificato è uno strumento di gestione del Consiglio federale con l'obiettivo di mitigare la carenza di lavoratori qualificati. L'iniziativa è suddivisa in due fasi; una fase d'impostazione (dal 2011 al 2015) e una di attuazione (dal 2015 al 2018). La fase d'impostazione inizia con il lancio dell'IPQ tramite il DEFR nel 2011. Il pacchetto di misure per l'IPQ approvato dal Consiglio federale nel novembre 2013. Durante questo periodo (2011 - 2013) si

¹¹⁴ In adempimento del postulato 14.3465 Gruppo libero radicale (RL).

è proceduto a elaborare i quattro ambiti di intervento, individuare le misure, garantire l'approvazione e il sostegno di Cantoni e partner sociali per un'attuazione congiunta dell'iniziativa. Con il presente rapporto si conclude la fase d'impostazione. Nel periodo fino alla fine dell'IPQ occorre portare avanti l'attuazione. Al termine dell'IPQ alla fine del 2018, il DEFR del Consiglio federale presenterà un rapporto finale. I progetti da portare avanti e che si estendono oltre la durata dell'iniziativa, al termine della stessa verranno integrati nelle usuali procedure dei dipartimenti competenti¹¹⁵.

Tenuto conto del periodo di tempo specificato e dell'ampliamento del pacchetto di misure nel settembre 2014 a seguito dell'ICIM, i lavori dell'IPQ sono già in fase avanzata. Le fasi preliminari dell'IPQ hanno già evidenziato i primi risultati. La discussione sul personale qualificato ha già coinvolto la società, l'economia e la politica in uguale misura, creando gradualmente la consapevolezza relativa al problema e alle sue origini. Contemporaneamente, sono già state introdotte opportune misure per sfruttare meglio il potenziale di personale qualificato del Paese.

Il pacchetto comprende 30 misure di competenza della Confederazione. Molte di esse vengono attuate con la partecipazione di Cantoni e partner sociali, i quali hanno anche già avviato una serie di misure e progetti nei settori di loro competenza.

Nell'ambito dell'IPQ, la Confederazione assume compiti preminenti, tra cui garantire condizioni quadro adeguate, mettere a disposizione le necessarie basi decisionali nonché svolgere attività di controlling e sensibilizzazione. Grazie ad accordi con i Cantoni e i partner sociali, deve anche rafforzare il supporto e l'impegno a favore dell'IPQ. L'accordo «Iniziativa sul personale qualificato plus» («IPQplus») tra Confederazione e Cantoni è stato approvato il 19 giugno 2015 e comprende un elenco di misure che va oltre l'IPQ.

4.1 Misure di competenza della Confederazione

Quattro delle 30 misure prevedono opportuni adeguamenti legislativi: nel settore della formazione (Legge sulle professioni sanitarie LPsan), nel settore della conciliazione lavoro e famiglia (Legge federale sulla parità dei sessi LPar, trattamento differenziato di coppie sposate e coppie conviventi riguardo all'imposta federale diretta e al trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli) e nel settore dell'innovazione (Legge federale sulla cartella informatizzata del paziente). Tali adeguamenti sono soggetti a vari dipartimenti federali e calendarizzazioni e dunque vengono attuati in autonomia. Tutte le 30 misure, tra cui le quattro summenzionate, sono suddivise secondo gli ambiti di intervento identificati.

Ottenimento di qualifiche superiori per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro

In questo ambito di intervento sono state adottate un totale di 13 misure nei settori formazione professionale, scuole universitarie e integrazione. Tutte le misure riguardanti la formazione professionale sono in fase di attuazione, l'ultima dovrebbe essere completata a fine 2017. Nel settore universitario tre delle sei misure sono in fase di pianificazione e iniziano con il periodo ERI 2017-2020, mentre altre due saranno completamente attuate entro il 2016. L'entrata in vigore della Legge sulle professioni sanitarie, invece, non è ancora stata fissata. La misura riguardante l'integrazione è in fase di attuazione.

Le misure già in vigore nel settore della formazione hanno gradualmente conseguito dei miglioramenti negli ultimi anni, ad esempio incrementando il numero di diplomi nel sistema sani-

¹¹⁵ L'attuazione delle singole misure va oltre il periodo dell'IPQ.

tario o rafforzando la formazione professionale superiore. Le misure sono finalizzate a ottimizzare il collaudato sistema di formazione esistente e a colmarne le lacune. Ciò garantisce che le misure agiscano costantemente sulla permeabilità e la qualità come pure che rispondano alle esigenze del mercato del lavoro.

La gran parte delle misure, tuttavia, avrà effetto solo nel medio-lungo periodo; infatti, il recupero di una qualifica professionale o la creazione di strutture di promozione della carriera nelle scuole universitarie richiedono un certo tempo. Il finanziamento di singole misure di formazione che richiedono ulteriori esborsi da parte della Confederazione (ad es. la legge sulla formazione continua) avviene nell'ambito del Messaggio per la promozione di educazione, ricerca e innovazione (Messaggio ERI), come per tutte le altre misure di formazione.

Conciliazione lavoro e famiglia

In questo ambito di intervento sono state adottate sette misure IPQ, di cui due completate, una in fase di attuazione e quattro in corso di pianificazione. Le misure puntano a migliorare le condizioni quadro importanti per l'utilizzo del potenziale di personale qualificato. Come nel settore della formazione, anche in questo ambito di intervento le misure adottate avranno effetto a medio-lungo termine. Determinanti per un impatto reale sono in ultima analisi gli orientamenti dominanti in termini di valori nella società e il superamento di vecchie strutture.

Le persone che non lavorano o lavorano a tempo parziale rappresentano un grande potenziale di personale qualificato, soprattutto le donne con compiti di assistenza. Ma questi potenziali sono parzialmente inutilizzati a causa di una scarsa offerta di posti di custodia complementari alla famiglia, condizioni di lavoro inadeguate e incentivi finanziari negativi. I disincentivi nascono dal fatto che prolungare l'orario del secondo lavoro, oltre a comportare maggiori imposte, fa aumentare le spese di custodia. Spesso per molti nuclei familiari non vale la pena incrementare il grado di occupazione perché l'entrata maggiore non basta a coprire i costi supplementari.

Alla fine, la Confederazione potrebbe migliorare le condizioni quadro attraverso l'introduzione di riforme fiscali. Nel quadro dell'IPQ, il DFF ha redatto un rapporto sulla disparità di trattamento tra coppie sposate e coppie conviventi nell'applicazione dell'imposta federale diretta e nel trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli.

La competenza di molti settori in questo ambito di intervento (posti negli asili nido, strutture diurne parascolastiche, ecc.) spetta in primo luogo a Cantoni e Comuni. Tale ripartizione delle competenze è stata confermata nella votazione popolare sulla politica della famiglia del 3 marzo 2013. Per l'istituzione di condizioni e orari di lavoro più favorevoli possibile alla famiglia sono i partner sociali a svolgere un ruolo determinante.

Attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre

In questo ambito di intervento sono state adottate tre misure, di cui due completate, ma hanno richiesto ulteriori lavori. La seconda Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani è in programmazione e, a seguito di quanto acquisito nel corso dell'attuazione del piano «Gestione delle generazioni», saranno introdotte nell'Amministrazione federale un'analisi della struttura del personale e un monitoraggio dei pensionamenti. La riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 è attualmente in fase di dibattito parlamentare.

A livello statale, molti sforzi sono stati compiuti negli ultimi dieci anni per offrire ai lavoratori anziani una serie di incentivi per mantenere più a lungo l'attività lavorativa e consentire una transizione adeguata alla fase di pensionamento. L'OCSE ha confermato che la Svizzera ha compiuto grandi progressi, migliorando in particolare gli incentivi al prolungamento dell'attività

lavorativa e il mantenimento dell'occupabilità sul mercato del lavoro. L'ambito in cui la Svizzera deve recuperare di più secondo l'OCSE è nel rimuovere gli ostacoli all'assunzione dei lavoratori anziani.

L'assunzione e il trattenimento dei lavoratori anziani è anzitutto responsabilità e, in ultima analisi, anche interesse delle imprese. La Confederazione è impegnata a promuovere attivamente uno sviluppo positivo attraverso la sensibilizzazione dei soggetti interessati e la collaborazione tra il settore pubblico e le imprese. Un primo passo è stato fatto con la Dichiarazione congiunta in occasione della Conferenza nazionale del 27 aprile 2015 sul tema dei lavoratori anziani.

Innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato

In questo ambito di intervento sono state adottate sette misure, di cui una completata, il resto in fase di attuazione.

A oggi, gli sforzi della Confederazione in tale ambito si sono concentrati nella sanità, che continua a registrare un aumento della domanda di personale qualificato e dove il settore pubblico ha una grande responsabilità. Ulteriori potenziali di innovazione nei servizi sociali e nell'istruzione sono attualmente in fase di studio.

4.2 Prospettive

Sono già state adottate molte misure, che mostrano i primi successi. Il focus dei lavori si concentra ora sull'attuazione concreta delle misure e quindi su un'intensificazione della collaborazione con tutti i partner coinvolti. A tale scopo vengono proposti un adeguamento della struttura organizzativa e delle risorse come pure un ampliamento del reporting.

Per ottenere buone condizioni quadro, in particolare nell'ambito di intervento «Conciliazione lavoro e famiglia», la Confederazione può accelerare l'eliminazione dei disincentivi finanziari.

L'attivazione di ulteriori potenziali di personale qualificato dipende fortemente dall'impostazione degli incentivi fiscali. Ad esempio, aumentando il grado di occupazione, il reddito disponibile del lavoratore può subire effetti negativi a causa della maggiore pressione fiscale e delle spese di custodia supplementari. Pertanto, le misure volte al miglioramento degli incentivi finanziari hanno la massima priorità. Nell'ambito delle sue competenze, il governo federale può fornire un importante contributo al miglioramento degli incentivi fiscali al fine di aumentare il grado di occupazione. Occorre tuttavia attendere, prima di tutto, gli esiti della votazione sull'iniziativa popolare "Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate". Il DFF presenterà al Consiglio federale, entro sei mesi dopo la votazione sull'iniziativa popolare, un progetto conforme con la Costituzione per l'imposizione delle coppe sposate. Entro lo stesso scadenza dovrà accertare se i costi di custodia dei figli da parte di terzi possono essere considerati spese di conseguimento del reddito oppure se si debba aumentare il tetto della detrazione fiscale attuale.

Un altro dei punti centrali per il successo dell'IPQ, è la struttura organizzativa. L'IPQ si è evoluta in una direzione in cui l'attuale forma di collaborazione e scambio di informazioni tra i diversi livelli di competenza e i partner IPQ appare superata. Per poter continuare a garantire la necessaria efficacia nell'attuazione delle singole misure, la struttura organizzativa deve essere sviluppata. L'organizzazione data fin qui con il gruppo d'accompagnamento non corrisponde più alle esigenze di proseguimento dei lavori.

Conformemente all'auspicato accordo con le organizzazioni del mondo del lavoro (OML) e all'accordo già concluso con i Cantoni, il DEFR provvederà a consolidare l'Iniziativa sul personale qualificato attraverso una nuova struttura organizzativa. Questa comprende due organi di accompagnamento, responsabili dell'attuazione accordi, nonché una conferenza generale

IPQ. Sulla base degli accordi, entrambi gli organi ricevono un mandato preciso e le competenze necessarie per adempierlo. In questo modo si garantisce il mantenimento delle competenze e il ruolo centrale delle singole misure rispetto ai lavori. Una volta all'anno, i due organi si incontreranno nell'ambito della Conferenza IPQ per un vertice, durante il quale si aggiorneranno sui progressi compiuti e le prossime tappe.

Gli obiettivi dell'iniziativa sul personale qualificato sono molto ambiziosi e presentano sfide che non possono essere affrontate solo dalla Confederazione o da un gruppo di lavoro unico:

- In primo luogo, in Svizzera abbiamo un tasso di occupazione molto elevato: l'81% (2014)¹¹⁶ della popolazione nella fascia 15-64 anni svolge un'attività lavorativa, il che significa che i potenziali disponibili sono già bene utilizzati in linea di massima.
- In secondo luogo, l'IPQ richiede un cambio di mentalità dell'intera popolazione per molti aspetti (ad es. nella partecipazione alla vita professionale dei lavoratori anziani o nella conciliazione tra lavoro e famiglia). Per poter contare su altro personale qualificato interno, c'è bisogno di tempo e grandi investimenti. Pertanto, non sono ipotizzabili risultati veloci mentre sono richieste tenacia e perseveranza. Ai fini dell'impiego di personale qualificato interno, le singole imprese hanno la responsabilità di reclutare nel Paese ad esempio donne in possesso di una buona formazione o lavoratori anziani oppure di continuare a formare il proprio personale.
- In terzo luogo, il sistema di indicatori IPQ ha dei limiti: può fornire informazioni sui settori del mercato del lavoro in cui appare relativamente difficile trovare personale qualificato, ma non può quantificare la carenza di personale qualificato in cifre.
- In quarto luogo, in una società liberamente organizzata, ogni persona decide autonomamente quale sarà il suo lavoro, per quanto tempo lo svolgerà e in quale settore seguirà una formazione continua. Gli interessi personali non necessariamente coincidono con quelli del mercato del lavoro. Attraverso la messa a disposizione di buone condizioni quadro, lo Stato può evidenziare le varie opzioni e creare incentivi. Ma non si può osservare in che misura vengono così attivati i potenziali.

Poiché le misure IPQ vengono introdotte a vari livelli nonché sviluppate e attuate da diversi soggetti interessati, è molto difficile per gli osservatori esterni riconoscere il pacchetto di misure come un insieme coerente e mirato. Le competenze decentrate rendono difficile osservare gli avanzamenti del progetto generale. Il presente rapporto dovrebbe risolvere questo deficit.

5 Appendice: Misure IPQ

5.1 Tabella riassuntiva delle misure di competenza della Confederazione

Misura	Competenza Confederazione	Stato
Ottenimento di qualifiche superiori per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro		
1. Progetto «Match-Prof»	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2014-2016

¹¹⁶ Ufficio federale di statistica UST

Misura	Competenza Confederazione	Stato
2. Masterplan Formazioni professionali sanitarie	DEFR (SEFRI) / DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2010-2015
3. Progetto strategico formazione professionale superiore	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2013-2017
4. Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2014-2017
5. Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2013-2016
6. Pacchetto di misure «Rafforzare l'aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali»	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Misura 1: 2015-2017 Misura 2: Completamento per fine 2015 Misura 3: 2014-2016
7. Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana	DEFR (SEFRI)	In fase di pianificazione Periodo: 2017-2020
8. Legge sulle professioni sanitarie	DFI (UFSP) / DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione, messaggio a fine 2015
9. Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie	DEFR (SEFRI)	In fase di pianificazione Periodo: 2017-2020
10. Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013 - 2016	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2013-2016
11. Promozione delle persone della Commissione per la tecnologia e l'innovazione (CTI)	DEFR (CTI)	In fase di pianificazione Inizio 2017
12. Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie	DDPS (D)	In fase di attuazione Periodo: 2014-2016
13. Maggiore integrazione di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro	DFGP (SEM)	In fase di attuazione Completamento per fine 2015
Conciliazione lavoro e famiglia		
14. Eliminazione dello svantaggio fiscale di coppie sposate rispetto a coppie conviventi nell'imposta federale diretta	DFF (AFC)	In fase di pianificazione
15. Verifica del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli	DFF (AFC)	In fase di pianificazione

Misura	Competenza Confederazione	Stato
16. Proroga del programma di incentivazione della Confederazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia	DFI (UFAS)	Completato Il progetto complementare di consultazione è in lavorazione
17. Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia per bambini	DEFR (ZIVI)	In fase di pianificazione Attuazione a partire dal 2016.
18. Gruppo di lavoro finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico	DEFR (SECO, SEFRI); DFI (UFAS); DFF (AFF)	Completato
19. Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro	DFF (UFPER)	Completato
20. Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar)	DFI (UFU)	In fase di pianificazione Attuazione a partire dal 2017
Attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre		
21. Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020	DFI (UFAS)	Decisa dal Consiglio federale; attualmente in fase di dibattito parlamentare
22. Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro (piano «Gestione delle generazioni»)	DFF (UFPER)	Completato Ulteriori lavori in fase di attuazione
23. Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata	DEFR (SECO, SEFRI); DFI (UFAS); DFF (UFPER)	Completato Conferenza successiva nell'aprile 2016
Innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato		
24. Promozione delle cure mediche coordinate	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2015 e anni successivi
25. Ricerca sui servizi sanitari	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2015 e anni successivi
26. Implementazione della strategia di qualità - Health Technology Assessment	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2015 e anni successivi
27. Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: entrata in vigore prevista per il 2017

Misura	Competenza Confederazione	Stato
28. Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base» NUOVO: Forum medicina di base	DFI (UFSP)	In fase di pianificazione Attuazione a partire dal 2015
29. Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2016
30. Programma «Active and Assisted Living»	DEFRI (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2014-2020

5.2 Ottenimento di qualifiche superiori per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro

Misura 1: Progetto «Match-Prof»

Titolo
Progetto Match-Prof
Breve descrizione del progetto / della misura
D'intesa con i partner della formazione professionale, la SEFRI rafforza il proprio impegno per integrare in modo coerente e deciso giovani e giovani adulti nella formazione professionale e quindi nel mercato del lavoro.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Il progetto «Match-Prof» intende migliorare la convergenza tra domanda e offerta sul mercato dei posti di tirocinio, riducendo così il numero di posti di tirocinio vacanti nonché delle persone che ripiegano su soluzioni transitorie. Inoltre, si tratta di integrare giovani e adulti nella formazione professionale in modo più veloce e diretto. I progetti corrispondenti messi a punto da Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro saranno supportati dalla SEFRI sia materialmente, ad es. nell'elaborazione di idee progettuali, sia finanziariamente. Con lo sfruttamento ottimale del potenziale di giovani e adulti in Svizzera, Match-Prof fornisce un importante contributo all'iniziativa sul personale qualificato.
Gruppo target / Beneficiari
- Imprese con posti di tirocinio vacanti - Giovani in cerca di un posto di tirocinio
Pianificazione del progetto / Tappe
I progetti approvati dei Cantoni e delle organizzazioni del mondo del lavoro (OML) saranno costantemente affiancati e regolarmente verificati riguardo alla loro efficacia.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014-2016 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Fino a marzo 2015, il progetto Match-Prof ha lavorato su 47 idee progettuali: <ul style="list-style-type: none"> • 2 progetti sono stati approvati, 1 progetto è stato respinto; • 3 progetti sono stati valutati positivamente e raccomandati alla sottocommissione CFFP per l'approvazione; il progetto è attualmente in fase di verifica; • 5 progetti sono stati avviati. Si attende la presentazione definitiva dei progetti; • 15 progetti sono in fase di avvio; • 20 progetti non sono conformi agli obiettivi di Match-Prof o non si è riusciti a trovare partner per la presentazione.

<p>Fino a marzo 2015, sono stati valutati positivamente i progetti di seguito riportati. In questo modo, si dovrebbero collocare 1'648 giovani sul mercato dei posti di tirocinio (422/anno).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Match-Prof Berna: progetto di convergenza per migranti. 180 giovani in 3 anni (60/anno) • Interscambio di posti di tirocinio a Basilea Città: interscambio di posti di tirocinio nel Cantone di Basilea Città. 560 giovani in 4 anni (140/anno) • PROentreprise: progetto di convergenza nel Cantone di Giura. 500 giovani in 5 anni (100/anno) • X-Talent: progetto di convergenza concentrato sulle imprese del Cantone di Soletta. 240 giovani in 3 anni (80/anno) • NON-STOP: progetto di convergenza nel Cantone di Zurigo. 168 giovani in 4 anni (42/anno)
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>L'idea di collocamento attivo tra le persone in cerca di un posto di tirocinio e la relativa offerta da parte del mondo economico non è ancora molto diffusa e bisogna farla conoscere di più.</p>
<p>Organizzazione</p> <p>Su incarico del Consigliere federale Johann N. Schneider-Ammann, la responsabilità del progetto Match-Prof è di competenza della Divisione Formazione professionale di base e maturità della SEFRI. Le attività relative al progetto vengono svolte dai team «Formazione professionale», «Promozione di progetti» e «Servizio legale». L'avvio dei progetti di Cantoni e OML è stato affidato alla società PRO LEHRSTELLEN SA.</p>
<p>Comunicazione</p> <p>Comunicati Stampa https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=it&msg-id=55186 (12.11.2014)</p> <p>Articolo pubblicato sul quotidiano Berner Zeitung, 22.11.2014</p> <p>Comunicato pubblicato nella newsletter Panorama http://www.panorama.ch/dyn/2941.aspx?id_news=6505</p> <p>News SEFRI Edizione aprile 2014, edizione settembre 2014, edizione dicembre 2014 / gennaio 2015. Tutte le edizioni sono consultabili su: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=it</p>

Misura 2: Masterplan Formazioni professionali sanitarie

<p>Titolo</p> <p>Masterplan Formazioni professionali sanitarie</p>
<p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> <p>Il Masterplan Formazioni professionali sanitarie è nato nel 2010 dalla collaborazione tra Confederazione (Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI e Ufficio federale della sanità pubblica UFSP), Cantoni (Conferenza svizzera dei direttori della pubblica educazione CDPE e Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità CDS) e l'organizzazione del mondo del lavoro OdASanté. Entro il 2015, questo Masterplan mira ad aumentare il numero di diplomi nazionali nel settore delle cure, coordinare i sottoprogetti necessari con trasparenza e chiarezza di comunicazione nonché redigere rapporti periodici per le autorità politiche.</p> <p>I lavori sono organizzati in base a tre priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • offerta di posti di formazione e di tirocinio rispondente al fabbisogno • implementazione del sistema di formazione • misure concernenti il personale qualificato proveniente dall'estero
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Aumentando il numero di diplomi nel settore delle cure, si può far fronte alla crescente domanda di infermieri qualificati nonché ridurre la dipendenza da personale straniero.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>Fornitori di prestazioni di cura nonché persone bisognose di cure in Svizzera</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>- Pubblicazione rapporto finale: dicembre 2015</p>

- Completamento Masterplan Formazioni professionali sanitarie: dicembre 2015
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2010-2015 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
<p>Il Masterplan Formazioni professionali sanitarie si trova in fase di completamento. In termini di politica della formazione, gli obiettivi del Masterplan Formazioni professionali sanitarie sono stati in gran parte raggiunti. Il numero di diplomi di operatrice sociosanitaria / operatore sociosanitario AFC (OSS) è più che raddoppiato negli ultimi sette anni, passando dai circa 1'500 del 2007 ai 3'700 del 2014. Ogni anno il settore mette a disposizione ulteriori posti di tirocinio. Nel 2012, è stata introdotta in tutta la Svizzera la formazione professionale di base addetta / addetto alle cure sociosanitarie, di durata biennale.</p> <p>Anche a livello di formazione terziaria, aumentano le iscrizioni ai cicli di studio in cure infermieristiche dal 2011 a oggi, passate dalle 2'600 del 2011 alle circa 3'000 del 2013. Le basi per la promozione dei posti di formazione in azienda ci sono così come i corsi di formazione nel settore delle cure a tutti i livelli del sistema formativo. L'incarico del Consiglio federale di elaborare un messaggio per la legge sulle professioni sanitarie e l'entrata in vigore dell'ottenimento retroattivo del titolo di scuola universitaria professionale nel settore cure infermieristiche hanno segnato altre due tappe fondamentali.</p>
Problemi particolari / Prossime sfide
<p>Il rapporto finale sul Masterplan Formazioni professionali sanitarie deve essere finalizzato.</p> <p>La responsabilità dei successivi lavori per questo Masterplan sarà affidata alle organizzazioni competenti.</p>
Organizzazione
<p>Il Masterplan Formazioni professionali sanitarie è articolato in base a tre priorità: «offerta di posti di formazione e di tirocinio rispondente al fabbisogno», «implementazione del sistema di formazione» e «misure concernenti il personale qualificato proveniente dall'estero», per le quali sono stati formulati vari progetti. A seconda del progetto, la responsabilità è di competenza della SEFRI, dell'UFSP, della CDS, della CDPE o dell'OdASanté.</p> <p>Un gruppo direttivo gestisce e accompagna il Masterplan Formazioni professionali sanitarie. In questo gruppo sono rappresentati SEFRI, UFSP, CDPE, CDS, OdASanté e Federazione Svizzera delle Associazioni professionali sanitarie (fsas). La presidenza è affidata alla SEFRI.</p> <p>Responsabile dell'organizzazione e dell'armonizzazione del progetto generale come pure della preparazione delle riunioni del gruppo direttivo è un gruppo di coordinamento, il quale realizza le attività del direttivo e verifica costantemente l'andamento dei progetti d'intesa con i partner della formazione professionale. Nel gruppo di coordinamento sono rappresentati: SEFRI; UFSP; CDS, CDPE, OdASanté, fsas, Conferenza dei Rettori delle Scuole Universitarie Professionali svizzere (KFH), Conferenza svizzera delle scuole specializzate superiori (SSS) e Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP). La gestione del gruppo di coordinamento è di competenza della SEFRI.</p>
Comunicazione
<p>Pagina web Masterplan Formazioni professionali sanitarie http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=it</p> <p>Rapporto intermedio Masterplan Formazioni professionali sanitarie http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=it (alla voce documentazione)</p> <p>Newsletter Masterplan Formazioni professionali sanitarie http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01542/index.html?lang=it</p> <p>Articoli in News SEFRI Edizione novembre 2013</p>

Misura 3: Progetto strategico formazione professionale superiore

Titolo
Progetto strategico per rafforzare la formazione professionale (anzitutto superiore)
Breve descrizione del progetto / della misura

Con la formazione professionale superiore (esami federali e cicli di formazione delle scuole specializzate superiori riconosciuti dalla Confederazione), la Svizzera dispone di un modello collaudato di specializzazione professionale. Dall'entrata in vigore della nuova legge sulla formazione professionale (LFPr) nel 2004, la formazione professionale superiore (FPS) rientra nel settore terziario non universitario. Offre alle persone in possesso di qualifiche ed esperienze professionali la possibilità di unire le loro abilità pratiche a conoscenze teoriche di natura tecnica per poter svolgere compiti di responsabilità gestionale e specialistica. Diversamente dalle università, non richiede un attestato di maturità bensì qualifiche professionali ed esperienza pluriennale nel settore.

Per via dell'orientamento rivolto al mercato del lavoro dei diplomi FPS, le misure atte a consolidare la FPS sono parte delle cosiddette misure di formazione per contrastare la carenza di personale qualificato.

Nell'ambito del progetto strategico lanciato nel 2013, d'intesa con i partner della formazione professionale, vengono discusse proposte di soluzione per consolidare il finanziamento nonché migliorare il posizionamento nazionale e internazionale della formazione professionale superiore. Saranno attuate varie misure. Le richieste principali riguardano un finanziamento adeguato dei corsi preparatori agli esami federali, l'incremento della permeabilità e della compatibilità della FPS con altri percorsi formativi come pure l'introduzione di titoli riconoscibili a livello internazionale per i diplomi FPS.

Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro hanno concretizzato e messo insieme gli orientamenti proposti in un pacchetto di misure denominato «Rafforzare la formazione professionale», approvato dal Consiglio federale il 27 agosto 2014.

Singole misure

Finanziamento

- *Nuovo sistema per il finanziamento di corsi di preparazione agli esami federali.* Con questo nuovo finanziamento a favore dei candidati agli esami federali, la Confederazione intende uniformare gli oneri finanziari diretti a carico dei titolari degli attestati con quelli degli altri diplomi del settore terziario.
- Con l'Accordo intercantonale sui contributi per i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori (ASSS), i Cantoni hanno già creato una base di cofinanziamento per i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori nonché per la mobilità dei loro studenti. L'ASSS è entrato in vigore all'inizio del 2014.

Posizionamento

- *Quadro nazionale delle qualifiche per i diplomi della formazione professionale (QNQ formazione professionale).* Il QNQ persegue l'obiettivo di migliorare la comparabilità internazionale e il prestigio dei diplomi svizzeri della formazione professionale, in particolare della FPS. I relativi supplementi ai certificati (formazione professionale di base) e ai diplomi (formazione professionale superiore) identificano il livello del titolo corrispondente e contengono informazioni complementari. In questo modo, viene consentito ai datori di lavoro in Svizzera e all'estero di valutare le competenze tecniche, garantendo così la mobilità dei titolari degli attestati sul mercato del lavoro.
- *Titoli della formazione professionale in inglese riconoscibili a livello internazionale:* in futuro saranno riportati sui supplementi ai certificati e ai diplomi con lo scopo di migliorare la comparabilità e il riconoscimento dei diplomi FPS sul mercato interno (imprese multinazionali) ed estero.
- *Promozione della permeabilità con il settore universitario, in particolare con le scuole universitarie professionali:* concretamente, si tratta di migliorare la trasparenza delle condizioni d'ammissione e delle procedure di riconoscimento per i titolari di attestati FPS.
- *Campagna d'informazione:* a partire dal 2013, sono state avviate campagne a favore della FPS per promuovere il riconoscimento e l'attrattiva dei relativi diplomi.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

La FPS è orientata sulle competenze e sul mercato del lavoro e offre ai titolari di attestati della formazione professionale senza maturità un'interessante prospettiva di specializzazione. Anche diplomati del livello secondario II o terziario possono specializzarsi scegliendo un orientamento professionale e pratico grazie alle offerte di FPS. Vengono promossi l'apprendimento incentrato sull'applicazione pratica, la rapida attuazione delle nuove conoscenze professionali e un elevato ritmo di innovazione. La rapida adattabilità e il coinvolgimento di organizzazioni del mondo del lavoro nell'elaborazione e revisione delle offerte formative consente di orientarle con precisione alle esigenze del mercato del lavoro. Grazie ai 25'000 diplomi rilasciati ogni anno, la FPS apporta un contributo importante alla fornitura di personale qualificato e alla competitività internazionale dell'economia svizzera.

Gli sforzi volti a migliorare il *posizionamento* della FPS (QNQ, maggiore permeabilità con le scuole universitarie, denominazioni dei titoli in inglese) hanno l'obiettivo di continuare a incrementarne l'attrattiva e il prestigio all'interno del sistema di formazione, sul mercato del lavoro e nella società. Grazie al maggiore *finanziamento* previsto per i corsi di preparazione agli esami federali da parte del settore pubblico, ci si aspetta un aumento della domanda di tali esami. Non solo persone finanziate dai loro datori di lavoro, ma anche persone che desiderano rientrare nella professione o cambiare professione potranno specializzarsi. Il maggiore utilizzo di offerte di FPS e quindi una qualificazione superiore della popolazione attiva rappresentano un contributo significativo nel contrastare la carenza di personale qualificato. Il migliore accesso alla FPS consentirà nel lungo termine di sfruttare di più il potenziale di manodopera nazionale.

Gruppo target / Beneficiari

Il gruppo target è costituito anzitutto dalle *persone che necessitano di formazione*, indipendentemente dal settore in cui operano. Il migliore posizionamento dei diplomi FPS a livello nazionale e internazionale ne migliora il riconoscimento e aumenta la mobilità dei titolari degli attestati. Il maggiore e più uniforme finanziamento della formazione professionale superiore da parte del settore pubblico sgrava gli studenti delle scuole specializzate superiori come pure i candidati agli esami federali, garantendone la mobilità.

Le misure di specializzazione professionale dei lavoratori vanno anche a vantaggio dei loro *datori di lavoro*, i quali possono sfruttare le offerte di FPS in modo mirato per lo sviluppo del personale, il che costituisce a sua volta un beneficio per le imprese.

Tali misure apportano così un contributo importante alla fornitura di personale qualificato e alla competitività internazionale *dell'economia svizzera*.

Pianificazione del progetto / Tappe

- L'entrata in vigore della legge modificata sulla formazione professionale (LFPr) per il *nuovo finanziamento dei corsi di preparazione* agli esami federali è prevista per il 01.01.2017. La consultazione sui necessari adeguamenti della LFPr è stata completata (21 aprile 2015). Dopo la pausa estiva 2015, il Consiglio federale deciderà in merito alle prossime tappe (adeguamenti giuridici e richiesta di credito) nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020.
- L'ordinanza relativa al *QNQ formazione professionale* è in vigore dal 01.10.2014.
- Al momento vengono messe in atto soluzioni riguardanti la riconoscibilità delle *denominazioni dei titoli in inglese*, che dovrebbero essere pronte per l'estate 2015.
- Per migliorare la *permeabilità* dei titolari di attestati FPS con le scuole universitarie, è previsto un progetto pilota.

Stato del progetto

- In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:
 In fase di attuazione. Periodo: 2013 fino a 2017 (previsione)
 Completato. Periodo:

Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

Vedi anche tappe

Il progetto strategico ha messo il ruolo dei titolari di attestati FPS nel sistema formativo, nel mercato del lavoro e nella società al centro del dibattito sulla politica della formazione.

I risultati concreti nella lotta contro la carenza di personale qualificato si manifesteranno solo tra alcuni anni, quando la nuova Legge sulla formazione professionale (LFPr) sarà entrata in vigore e il QNQ formazione professionale nonché le denominazioni dei titoli in inglese si saranno affermati in Svizzera e all'estero.

Problemi particolari / Prossime sfide

Il progetto è già in fase avanzata. Per l'attuazione pratica delle varie misure, è necessario affrontare ancora alcune sfide, ad es. la messa in atto del nuovo finanziamento per i corsi di preparazione agli esami federali.

Incrementando tale finanziamento, c'è il rischio di veder diminuire l'impegno dei datori di lavoro. Gli effetti delle misure saranno osservati nell'ambito di un monitoraggio.

Organizzazione

L'intero progetto è organizzato d'intesa con i partner della formazione professionale. Sin dall'inizio, l'elaborazione e l'attuazione delle misure vedono il coinvolgimento di un team di progetto e di un gruppo direttivo strategico formati da rappresentanti delle organizzazioni del mondo del lavoro e dei Cantoni.

Comunicazione

Dato il forte coinvolgimento dei partner della formazione professionale nell'elaborazione delle soluzioni, le informazioni sono state fornite in diversi contesti.

Comunicazione al pubblico:

Link homepage del progetto strategico: <http://www.sbf.admin.ch/hbb/index.html?lang=it>

Link comunicato stampa: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00586/index.html?lang=it&msg-id=55887>

Link consultazione sulla nuova LFPr: <https://www.admin.ch/ch/i/gg/pc/pendent.html>

Misura 4: Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti

Titolo
Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>Il rapporto «Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti», pubblicato nel giugno 2014, delinea una panoramica della formazione professionale per adulti, verificando al contempo la necessità di armonizzare e ampliare le relative offerte e strutture. Dai risultati del rapporto sono derivate delle raccomandazioni, ora in corso di attuazione a opera dei partner della formazione professionale.</p> <p>Nel primo sottoprogetto vengono gettate le basi politiche per la promozione della qualifica professionale per adulti. Nel 2015 l'argomento confluirà negli obiettivi congiunti di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni e nel messaggio ERI 2017-2020. Inoltre, la promozione delle competenze di base degli adulti sarà uno dei punti di cui si terrà conto nel formulare l'ordinanza relativa alla legge sulla formazione continua.</p> <p>Nel secondo sottoprogetto, la SEFRI incoraggia il potenziamento e lo sviluppo di offerte su misura per gli adulti; in collaborazione con i partner della formazione professionale, revisionerà l'attuale guida di validazione e ne elaborerà una nuova per una formazione e degli esami adattati agli adulti. Nel corso del 2015 si procederà anche all'elaborazione di un piano informativo a livello nazionale nonché al chiarimento di questioni relative a finanziamento e accompagnamento. A supporto, saranno realizzati studi per delineare meglio i gruppi target, il loro potenziale, gli eventuali ostacoli per gli adulti ad accedere a una formazione di base e i fattori di successo di tale percorso di formazione. Queste misure contribuiranno nel complesso a configurare in modo efficiente e mirato le condizioni quadro di qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti, così da aumentare la percentuale dei relativi diplomi.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
La qualificazione degli adulti senza formazione professionale di base è una misura ideata per contrastare la carenza di personale qualificato. Rientra nell'ambito di intervento «Ottenimento di qualifiche superiori» dell'iniziativa sul personale qualificato.
Gruppo target / Beneficiari
Adulti privi di diploma del livello secondario II
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Sottoprogetto 1 «Basi politiche»: completamento per fine 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - La qualifica professionale per adulti confluirà negli obiettivi congiunti di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni (marzo 2015) - La qualifica professionale per adulti sarà recepita nel messaggio ERI 2017-2020. - La promozione delle competenze di base sarà recepita nella legge sulla formazione continua. (Adozione del CF nel febbraio 2016). <p>Sottoprogetto 2 «Potenziamento e sviluppo»: completamento per fine 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisione guida di validazione: entro marzo 2016 - Ammissione agli esami federali: secondo necessità, inchieste in corso - Formazione ed esami adattati agli adulti: in fase di pianificazione. <p>Sottoprogetto 3 «Informazione»: completamento per fine 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creazione e implementazione di un piano di informazione e comunicazione <p>Sottoprogetto 4 «Accompagnamento e finanziamento»: completamento per fine 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanziamento qualifica professionale per gli adulti

- Consulenza e accompagnamento
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014-2017 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
-
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione
Committente: Josef Widmer, Direttore supplente SEFRI Gruppo direttivo: CFFP Incaricata: Katrin Frei, Capounità Q+P Responsabile di progetto: Sabina Giger, Q+P Gruppo di coordinamento progetto: responsabili per raccogliere pacchetti di lavoro (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli)
Comunicazione
Articolo in News SEFRI (giugno 2014) https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=53466 Articolo in Newsletter QUALITÀ (23.06.2014) http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=it Articolo in «Economia» (settembre 2014) http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html

Misura 5: Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze

Titolo
Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze nel periodo 2013-2016: compiti di coordinamento
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>1. Informazioni e networking</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Accademie forniscono una panoramica del settore «non strutturato» (iniziative di società specializzate, associazioni professionali, fondazioni, enti di formazione privati, ecc.) nella promozione delle nuove leve nel settore MINT (soggetti e gruppi di soggetti interessati, misure di sostegno, gruppi target delle misure di sostegno). - Le Accademie fungono da centro d'informazione per il settore «non strutturato» della promozione delle nuove leve nel settore MINT, promuovendo il networking e il coordinamento dei soggetti interessati. <p>2. Misure di sostegno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Accademie contribuiscono al consolidamento delle misure di sostegno (proseguimento di interventi richiesti e collaudati delle Accademie). - Rafforzamento selettivo e mirato di misure di sostegno da parte di terzi (sostegno supplementare in natura / in denaro). - Le Accademie garantiscono il controlling dei progetti sostenuti, se necessario d'intesa con la SEFRI e il SG CDPE. <p>3. Expertise sulle iniziative di promozione sostenute dalla Confederazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Accademie valutano le iniziative di promozione finanziate in modo importante dalla Confederazione (ad es.: Olimpiadi della scienza, Scienza e gioventù, Fondazione Svizzera degli Studi). In tale ambito, effettuano confronti con iniziative analoghe condotte all'estero per valutarne l'efficacia ed evidenziare opportunità di ottimizzazione o potenziali sinergie. <p>4. Expertise sulle determinanti che influenzano le scelte di carriera e di studio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sulla base dello stato attuale della ricerca e coinvolgendo le competenze di istituzioni rilevanti, le Accademie fanno sintesi delle conoscenze sul tema delle determinanti che influenzano le scelte di carriera e di studio dei giovani nelle discipline MINT.

<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>1. La prima panoramica di tutte le misure MINT è stata predisposta alla fine del 2014; la versione in forma consolidata sarà pronta per la fine del 2016, data entro la quale saranno identificate eventuali lacune.</p> <p>Vengono organizzati eventi (conferenze, workshop, ecc.) per il coordinamento dei soggetti interessati e il rafforzamento delle collaborazioni.</p> <p>Sono stati predisposti adeguati strumenti di informazione (ad es. portale web con calendario eventi), i quali vengono utilizzati dai vari soggetti interessati.</p> <p>2. Le misure di sostegno sono state eseguite e il controlling è garantito.</p> <p>3. Sotto la responsabilità delle Accademie, è stata eseguita una valutazione da parte di esperti competenti. Eventuali proposte di miglioramento vengono sottoposte all'attenzione della SEFRI.</p> <p>4. L'analisi dei risultati aggiornati della ricerca è stata eseguita (ad es. mediante colloqui scientifici), traendone le seguenti conclusioni: (1) comprovati fattori di successo per promuovere l'interesse dei giovani verso le discipline MINT sono stati indicati, (2) eventuali lacune di conoscenza o necessità d'intervento sono state identificate.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>1. Amministrazione federale (SEFRI), CDPE, soggetti interessati alla promozione delle nuove leve nel settore MINT</p> <p>2. Soggetti interessati alla promozione delle nuove leve nel settore MINT</p> <p>3. SEFRI</p> <p>4. SEFRI, CDPE, soggetti interessati alla promozione delle nuove leve nel settore MINT</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>1. Prima panoramica dei soggetti interessati nel «settore non strutturato» della promozione delle nuove leve MINT a fine 2014; panoramica consolidata e identificazione delle lacune entro fine 2016. Coordinamento soggetti interessati e predisposizione di strumenti / centro d'informazioni entro fine 2016.</p> <p>2. Bando di concorso e assegnazione per le misure di sostegno MINT entro fine 2014, promozione di iniziative selezionate MINT nel biennio 2015-2016.</p> <p>3. Valutazione attività MINT relative alle iniziative di promozione finanziate dalla Confederazione entro fine 2015 (autovalutazione entro metà giugno 2015).</p> <p>4. Analisi dei risultati della ricerca, dimostrazione dei fattori di successo e identificazione delle lacune di conoscenza entro fine 2016</p>
<p>Stato del progetto</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2013-2016 (periodo ERI); v. Tappe</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>1. Informazioni e networking</p> <p>In Svizzera è già presente una vasta gamma di progetti e iniziative extra-scolastici per la promozione delle discipline MINT. La piattaforma educa.MINT offre una panoramica delle offerte riguardanti un'interessante organizzazione dell'insegnamento nel settore MINT. Tramite il server svizzero per l'educazione (educa.ch), si rivolge a scuole e insegnanti.</p> <p>Dal 2013 al 2014, le Accademie svizzere delle scienze hanno utilizzato i dati esistenti del progetto educa.MINT (direzione Accademia svizzera delle scienze tecniche SATW) come base per le piattaforme. Oltre ad aggiornare le voci, le Accademie svizzere delle scienze, insieme alla CDPE, hanno reso pubblicamente accessibili le attività MINT dei Cantoni su questa piattaforma, una soluzione valida poiché la piattaforma Internet esistente è nota e ben utilizzata.</p> <p>Numero di offerte MINT per le scuole: 138 in tedesco, 54 in francese, 16 in italiano (aggiornamento novembre 2014)</p> <p>Promozione MINT nei Cantoni: 62 progetti (aggiornamento novembre 2014)</p> <p>Sulla base delle conoscenze acquisite attraverso il barometro delle nuove leve MINT in Svizzera, attualmente si sta discutendo di strutturare le offerte e attività raccolte, agevolando così l'identificazione di eventuali lacune.</p> <p>2. Misure di sostegno</p>

Il progetto di promozione è stato presentato nel 2013 mentre il bando di concorso del programma di sostegno «MINT Svizzera» è del 2014. Circa l'80% dei finanziamenti assegnati (1,5 milioni di franchi) è previsto come fondi di trasferimento per la realizzazione di progetti da parte di terzi. Per il bando di concorso sono pervenute 158 domande in totale, per una richiesta di finanziamento complessiva di 13 milioni di franchi. La selezione dei progetti è avvenuta in base a una valutazione comparativa a più livelli. Oltre agli esperti del gruppo direttivo MINT, sono stati coinvolti nella procedura di valutazione circa 40 esperti esterni. Sono stati selezionati 28 progetti per il finanziamento.

Gli obiettivi del programma fissati sono i seguenti:

- ampliamento delle offerte di formazione e perfezionamento nel settore MINT
- aumento dell'attrattiva di formazioni e professioni MINT
- consolidamento della posizione svizzera nel settore MINT all'interno del contesto europeo della formazione, della ricerca e dell'economia
- aumento della consapevolezza dell'importanza delle discipline MINT nei settori importanti della vita.

3. Expertise sulle iniziative di promozione sostenute dalla Confederazione

Nel 2014 è stato presentato il piano e il relativo calendario per la valutazione delle iniziative. I referenti delle varie iniziative MINT sono stati informati al riguardo. Le valutazioni avvengono nel corso del 2015.

4. Expertise sulle determinanti che influenzano le scelte di carriera e di studio

Il barometro delle nuove leve MINT in Svizzera è stato pubblicato nel settembre 2014. I risultati sono inclusi nella discussione del mandato generale.

Problemi particolari / Prossime sfide

nessuno

Organizzazione

Il mandato MINT viene svolto tramite un gruppo di lavoro delle Accademie svizzere delle scienze (direzione Accademia svizzera di scienze naturali SCNAT).

Comunicazione

Offerte MINT per le scuole:

<http://mint.educa.ch/it/offerte-mint-0>

MINT-Offerte Cantoni

<http://mint.educa.ch/it/mint-promozione-dei-cantoni>

Programma di sostegno «MINT Svizzera»

<http://akademien-schweiz.ch/MINT>

Barometro delle nuove leve MINT

<http://www.satw.ch/mint-nachwuchsbarometer/>

Misura 6: Pacchetto di misure «Rafforzare l'aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali»

Titolo

Pacchetto di misure «Rafforzare l'aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali»

Breve descrizione del progetto / della misura

Il pacchetto è composto dalle tre misure qui riportate.

1. Rafforzamento di cicli di studio bachelor con pratica integrata.

Per un periodo limitato (2015-2017), alle scuole universitarie professionali viene data la possibilità di ammettere in determinati cicli di studio bachelor MINT anche studenti prossimi alla maturità liceale non in possesso dell'anno di esperienza lavorativa, a condizione che le offerte si contraddistinguano per l'elevata nonché qualificata integrazione nella pratica e per un periodo di studi più lungo (quattro anni anziché tre).

2. Condizioni quadro di esperienza lavorativa di 1 anno.

La SEFRI supporta la Conferenza dei rettori delle università svizzere (swissuniversities) nell'elaborare condizioni quadro unitarie per tutta la Svizzera relative all'esperienza lavorativa di 1 anno e destinate a studenti liceali nei settori tecnica, economia e design.

<p>3. Ammissione SUP con relativo esame.</p> <p>Per un periodo limitato (2014-2016), alle scuole universitarie professionali viene data la possibilità di inserire in determinati cicli di studio bachelor (dove è maggiore la carenza di personale qualificato nei settori MINT) i titolari di un attestato federale di capacità da 25 anni in poi, previo esame di ammissione.</p>
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Misura 1 e 3: le misure contribuiscono a formare un più elevato numero di persone in cicli di studio dove è maggiore la carenza di personale qualificato nei settori MINT nonché a sfruttare meglio il potenziale di lavoratori qualificati nel rispetto del profilo orientato alla pratica delle scuole universitarie professionali.</p> <p>Misura 2: la misura garantisce che gli studenti prossimi alla maturità liceale dispongano dell'esperienza pratica necessaria per lo studio nei settori tecnica, economia e design e incrementa l'attrattiva del ciclo di studi nel settore prescelto.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>La misura 1 si rivolge a studenti prossimi alla maturità liceale privi dell'esperienza lavorativa di 1 anno.</p> <p>La misura 2 si rivolge a tutti gli studenti prossimi alla maturità liceale che vogliono seguire un ciclo di studi in una scuola universitaria professionale nei settori tecnica, economia o design.</p> <p>La misura 3 si rivolge ai titolari di un attestato federale di capacità (ma senza maturità professionale) che abbiano almeno compiuto 25 anni e dispongano di un'esperienza professionale di 3 anni.</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>Misura 1: l'Ordinanza del DEFR concernente l'ammissione agli studi delle scuole universitarie professionali (RS 414.715) è stata sottoposta a revisione entro il 1.1.2015. Dall'autunno 2015 fino al 2017, le scuole universitarie professionali potranno proporre cicli di studio integrati nella pratica. La SEFRI valuterà le ammissioni nel 2019.</p> <p>Misura 2: swissuniversities sta attualmente elaborando una guida per l'esperienza lavorativa di 1 anno.</p> <p>Misura 3: questa forma di ammissione è consentita dal 2014. Alla scadenza del periodo previsto, swissuniversities valuterà le ammissioni e sottoporrà un reporting alla SEFRI.</p>
<p>Stato del progetto</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: misura 1 dal 2015 al 2017; completamento misura 2 previsto per fine 2015; misura 3 dal 2014 al 2016.</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>Le ammissioni alle scuole universitarie professionali secondo le misure 1 e 3 sono già possibili. In che misura tali opportunità di ammissione abbiano successo sarà oggetto di reporting corrispondenti.</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>nessuno</p>
<p>Organizzazione</p> <p>Misure 1 e 3: la decisione relativa alle offerte di cicli di studio più orientati alla pratica e all'inserimento mediante esame di ammissione spetta alle scuole universitarie professionali.</p> <p>Misura 2: le raccomandazioni per l'esperienza lavorativa di 1 anno saranno elaborate da swissuniversities in collaborazione con un gruppo d'accompagnamento formato dai rappresentanti delle associazioni professionali, delle associazioni padronali e della SEFRI.</p>
<p>Comunicazione</p> <p>Misura 1: spiegazioni sulla revisione dell'Ordinanza DEFR relativa alle ammissioni sul sito web SEFRI (PDF sul lato sinistro): http://www.sbf.admin.ch/fh/02142/02158/index.html?lang=it e</p> <p>Misura 1 e 2: News SEFRI settembre 2014: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=it</p>

Misura 7: Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana

Titolo
Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana
Breve descrizione del progetto / della misura
Il tema centrale «Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana» sarà recepito nel messaggio ERI 2017-2020; tra le necessità, anche quella di continuare ad aumentare il numero di diplomi in medicina umana.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
L'economia e la società necessitano di un numero maggiore di medici formati in Svizzera.
Gruppo target / Beneficiari
Società / Pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
<ul style="list-style-type: none"> • Fine 2014: pianificazione strategica 2017-2020 delle università per tematizzare la carenza di medici, come da mandato. • 26 febbraio 2015: prima discussione durante la riunione della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU). • Maggio 2015: decreto del Consiglio federale: nell'ambito dell'iniziativa sul personale qualificato deve essere messo a punto un programma di incentivazione per aumentare a lungo termine il numero di diplomi conseguiti nel campo della medicina umana. A tal fine sarà necessario aumentare il credito degli importi progettuali per un tetto massimo di 100 milioni di franchi con il messaggio ERI 2017-2020. • 28 maggio 2015: decreto del Consiglio della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU) di elaborare un programma speciale nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020. • 3 settembre 2015: seduta del Consiglio delle scuole universitarie: concretizzazione delle misure, definizione dei finanziamenti necessari. • Decisione del Parlamento nel contesto generale del messaggio ERI nel 2016.
Stato del progetto
<input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: ERI 2017-20. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
<ul style="list-style-type: none"> • A partire dal 2007, le facoltà di medicina hanno aumentato il numero di posti di studio di medicina clinica (dal 3° anno accademico) del 30%, portandoli a 950 nel 2015. Anche il numero di master è conseguentemente aumentato negli ultimi anni, passando dai 612 diplomi del 2007 ai 786 del 2013. Questa tendenza continuerà e, secondo una previsione interna della SEFRI, nel 2018 si arriverà a 1'050 diplomi. Ma per soddisfare la domanda di diplomi indicata dalla Confederazione - 1'200-1'300 diplomi all'anno di medicina umana -,¹¹⁷ è necessario ampliare l'offerta di posti di studio. • L'impegno continua: nei gruppi di lavoro, e specialmente nella piattaforma «Futuro della formazione medica», sono state precisate le condizioni di un ulteriore aumento della capienza di posti di studio. • Con il «Masterplan Medicina di famiglia» sono stati creati incentivi di formazione e perfezionamento come pure in termini di remunerazione. Tali incentivi dovrebbero incrementare il personale medico. Nell'ambito del messaggio ERI 2013-2016, la Confederazione ha finanziato con 3 milioni di franchi un progetto per consolidare l'insegnamento e la ricerca nei settori cure mediche di base / medicina di famiglia. Il recepimento dell'articolo 117a Cost. nel maggio 2014 offre un ulteriore strumento di promozione delle cure mediche di base e della medicina di famiglia.
Problemi particolari / Prossime sfide
<ul style="list-style-type: none"> • La questione del maggiore fabbisogno deve essere discussa in un contesto decisamente più ampio: Disponiamo di una formazione continua adeguata ai bisogni in campo medico? In quali settori specifici si specializzano i giovani medici? Abbiamo e avremo un numero sufficiente di

¹¹⁷ Rapporto del Consiglio federale «Una strategia per combattere la mancanza di medici e promuovere la medicina di base» in risposta al postulato 08.3608 Fehr: Con 1'200-1'300 diplomi l'anno si potrebbe sostituire il numero stimato di medici attivi nell'assistenza sanitaria – pari a 32'000 persone – con professionisti formati in Svizzera.

<p>medici di famiglia? Cosa s'intende per mix di medici specializzati adeguato ai bisogni e come si ottiene? Come si può utilizzare meglio il potenziale esistente di medici? La produttività dell'assistenza sanitaria è sufficiente? Il quadro giuridico (libertà contrattuale, obbligo di ammissione, ecc.) è correttamente definito?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La competenza della formazione dei medici spetta a università e ospedali universitari, posti sotto la sovranità cantonale.
<p>Organizzazione</p> <p>Il Consiglio delle scuole universitarie della CSSU ha incaricato la SEFRI di elaborare un disegno di progetto con swissuniversities e i Cantoni; deciderà in seguito sui finanziamenti relativi al programma e sull'organizzazione degli importi legati ai progetti. Le misure saranno sottoposte al Parlamento nel contesto generale del messaggio ERI a inizio 2016.</p>
<p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nella mozione Rytz (12.3931) il Consiglio federale si è dichiarato pronto a recepire nel messaggio ERI 2017-2020 il tema del consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana, definendo con i Cantoni la pianificazione finanziaria comune. • Successivamente, il Consiglio ha ribadito più volte tale intenzione, rispondendo a interventi parlamentari (ad esempio IP Heim(14.3245) o IP Stadler (15.3015)). • L'11 febbraio 2015, in applicazione del nuovo articolo costituzionale 121a, ha deciso di ampliare l'offerta formativa in campo medico. • Con un comunicato stampa, il 2 giugno 2015 la CSSU ha informato sul programma speciale previsto per aumentare a lungo termine il numero di diplomi conseguiti nel campo della medicina umana. • Durante l'ora delle domande dell'8 giugno 2015 il Consiglio federale ha rimandato al suo decreto sul programma di incentivazione per aumentare in modo duraturo il numero di diplomi in medicina umana con l'aumento del credito per gli importi legati ai progetti fino a un massimo di 100 milioni di franchi che avverrà nell'ambito del messaggio ERI 2017-2020. Ha inoltre comunicato che Confederazione e Cantoni hanno deciso di mettere a punto un programma speciale nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020 (domande 15.5259 CN Gysi e 15.5258 CN Friedl).

Misura 8: Legge sulle professioni sanitarie LPSan

<p>Titolo</p> <p>Legge sulle professioni sanitarie LPSan</p>
<p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> <p>In conformità e coordinamento con la legge sulle professioni mediche, la quale disciplina la formazione, il perfezionamento e l'esercizio delle professioni mediche universitarie, viene elaborata una legge che disciplina la formazione e l'esercizio delle professioni sanitarie a livello di scuole universitarie professionali, con l'obiettivo di promuovere la qualità di formazione ed esercizio nell'interesse della salute pubblica.</p>
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Armonizzando il contenuto delle direttive sulla formazione tra le professioni sanitarie al livello delle scuole universitarie professionali e le professioni mediche universitarie, viene creata una base formativa volta a ottimizzare l'esercizio della professione che, uniformando la relativa disciplina, rafforza ulteriormente la responsabilità professionale dei singoli operatori. La base normativa creata agevolerà l'interprofessionalità nonché il mix di qualifiche e specializzazioni. All'occorrenza può anche fungere da base per la delega di alcuni compiti tra le professioni. In tal senso, la legge sulle professioni sanitarie promuove la produttività in termini di qualità, efficacia e incremento. La collaborazione ottimale per il coordinamento e l'integrazione delle cure è indispensabile.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membri delle professioni sanitarie citate nella legge • Scuole universitarie professionali • Pubblico (salute pubblica) • Autorità cantonali di vigilanza
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>Fine novembre 2015: Invio della legge e del messaggio al Parlamento</p>
<p>Stato del progetto</p>

<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Inizio: 2010 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Nel novembre 2014, il Consiglio federale ha preso atto dei risultati della consultazione, incaricando l'UFSP e la SEFRI di revisionare la legge ed elaborare il messaggio.
Problemi particolari / Prossime sfide
<p>Il Consiglio federale ha dettato all'UFSP e alla SEFRI specifici mandati di esame per l'elaborazione del messaggio, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verifica dell'inserimento del livello master (formazione ed esercizio della professione), con il coinvolgimento dei partner dei settori formazione e sanità; - verifica dell'ampliamento del campo di applicazione a specialisti delle cure mediche di base che esercitano la professione nel settore pubblico e/o sotto vigilanza ai sensi dell'art. 117a Cost., con il coinvolgimento dei Cantoni; - verifica dell'inserimento di ulteriori professioni a livello di scuole universitarie professionali come pure nel settore della formazione professionale superiore, con il coinvolgimento dei partner dei settori formazione e sanità.
Organizzazione
Con l'invio al Parlamento, la direzione del progetto di legge passa all'UFSP. La SEFRI è strettamente coinvolta nell'elaborazione delle normative.
Comunicazione
<p>Homepage del progetto http://www.gesbg.admin.ch/index.html?lang=it</p> <p>News SEFRI Edizione febbraio 2014: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=it Edizione dicembre/gennaio 2014/15: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/index.html?lang=it</p>

Misura 9: Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie

Titolo
Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>SU: misure di incentivazione alle scuole universitarie per aiutarle a riformulare i loro percorsi di carriera. Le misure vengono elaborate in attuazione del rapporto del Consiglio federale «Provvedimenti per promuovere le nuove leve scientifiche in Svizzera» in collaborazione con le scuole universitarie e il Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020 della Confederazione.</p> <p>SUP: nel quadro dei contributi destinati al progetto, si possono promuovere collaborazioni fra scuole universitarie professionali e il mondo dell'economia e della società (ad es. doppio impiego per il corpo intermedio) come pure collaborazioni con scuole universitarie per il 3° ciclo.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>SU: da un lato è necessario migliorare le prospettive di una carriera accademica e incrementarne l'interesse per i giovani ricercatori (soprattutto con background formativo svizzero), dall'altro la selezione deve avvenire prima nel percorso di carriera accademica. Ciò consente all'economia di poter reclutare il personale meglio qualificato in un momento in cui questo è ancora abbastanza flessibile da impegnarsi proficuamente in altri settori di lavoro.</p> <p>SUP: grazie alle suddette collaborazioni, le scuole universitarie professionali possono da una parte promuovere più efficacemente il profilo orientato alla pratica del loro corpo intermedio, dall'altra parte viene consentita un'ulteriore specializzazione accademica fino al dottorato.</p>
Gruppo target / Beneficiari
<p>SU: il gruppo target di queste misure speciali sono i giovani ricercatori, ma indirettamente ne beneficiano anche il mondo dell'economia e della società (vedi sopra).</p> <p>SUP: il corpo intermedio delle scuole universitarie professionali può conseguire una migliore specializzazione, tanto nella pratica quanto nel percorso accademico. Grazie al duplice profilo di questo</p>

<p>corpo intermedio (esperienza pratica e accademica), le scuole universitarie professionali consolidano anche il loro profilo di università orientate alla pratica. Inoltre, le collaborazioni stimolano lo scambio di saperi con l'economia e la società.</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p>
<p>SU. Primavera 2015: adozione del piano di misure nell'ottica del messaggio ERI 2017-20 da parte di SEFRI, swissuniversities e FNS. Primavera 2016: richiesta dei fondi necessari attraverso il messaggio ERI.</p> <p>SUP: per la promozione dei progetti proposti da swissuniversities, il Consiglio delle scuole universitarie prenderà le proprie decisioni nel primo semestre 2015. I fondi saranno successivamente richiesti attraverso il messaggio ERI 2017-2020.</p>
<p>Stato del progetto</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: periodo ERI 2017-20 <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Maggio 2014: adozione del rapporto del Consiglio federale dal titolo «Provvedimenti per promuovere le nuove leve scientifiche in Svizzera» • Come descritto in questo rapporto, le scuole universitarie hanno già intrapreso varie misure per migliorare la situazione. • I colloqui con swissuniversities e FNS per l'attuazione delle misure relative al messaggio ERI sono in corso, il piano di misure è adottato.
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p>
<p>Le scuole universitarie sono enti autonomi. Di conseguenza, le misure possono essere definite solo di comune accordo.</p>
<p>Organizzazione</p>
<p>I colloqui con swissuniversities e FNS per l'attuazione delle misure sono in corso. L'attuazione avviene attraverso il messaggio ERI.</p>
<p>Comunicazione</p>
<p>Maggio 2014: pubblicazione del rapporto del Consiglio federale «Provvedimenti per promuovere le nuove leve scientifiche in Svizzera» unitamente a un comunicato stampa.</p>

Misura 10: Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013 - 2016

<p>Titolo</p>
<p>Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013 - 2016</p>
<p>Breve descrizione del progetto / della misura</p>
<p>Lo scopo del programma è la promozione delle pari opportunità nelle scuole universitarie professionali (SUP).</p>
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p>
<p>Al centro del programma vi è la promozione delle donne nei cicli di studio MINT, degli uomini negli indirizzi di studio sanità e sociale.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p>
<p>L'attenzione principale è diretta alla promozione di pari opportunità tra donne e uomini, ma si tiene conto anche di altri aspetti quali background sociale, età, disabilità.</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p>
<p>Le SUP realizzano il programma sulla base di piani d'azione, che a loro volta vengono valutati annualmente, precisamente durante il mese di novembre, dalla SEFRI e dal suo organo consultivo. La valutazione conclusiva al termine di un quadriennio sarà avviata a metà 2016 e gestita da esperti esterni.</p>
<p>Stato del progetto</p>
<p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2013-2016 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p>

La percentuale di donne che frequentano scuole universitarie professionali è aumentata a tutti i livelli (studenti, docenti, dirigenti).
Problemi particolari / Prossime sfide
Questa evoluzione va radicata in modo duraturo nelle SUP attraverso un cambiamento culturale e strutturale.
Organizzazione
Nel rispetto della maggiore autonomia delle SUP, il programma è sotto la responsabilità della SEFRI fino al 2016, a sua volta supportata da un gruppo di esperti esterni, il cosiddetto organo consultivo, nella fase di attuazione.
Comunicazione
Homepage programma http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=it
News SEFRI: edizione settembre 2013: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02102/index.html?lang=it edizione maggio 2014: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=it
Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato CSEC-CS (12.3343): provvedimenti per promuovere le nuove leve scientifiche in Svizzera http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=it&msg-id=53156

Misura 11: Promozione delle persone della CTI

Titolo
Promozione delle persone della Commissione per la tecnologia e l'innovazione (CTI)
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>Person e lavoratori altamente qualificati sono una leva fondamentale per lo sviluppo di nuovi, competitivi servizi e prodotti. Nonostante la libera circolazione delle persone, la carenza di addetti R&S e di lavoratori qualificati nell'industria si era già profilata come un importante ostacolo all'innovazione nel biennio 2010-2012. Gli effetti dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa e il prossimo pensionamento della generazione baby-boom non hanno fatto altro che acuire il problema.</p> <p>Riguardo all'ottenimento di qualifiche superiori, la misura 6 dell'IPQ è esplicitamente diretta alla promozione dei giovani scienziati. Oltre al tema già trattato dei professori assistenti («Tenure Track»), la nuova iniziativa di promozione delle persone della CTI si concentra anzitutto sui ricercatori di scuole universitarie e scuole universitarie professionali che desiderano ampliare le loro esperienze nella ricerca applicata e nell'innovazione scientifica attraverso un passaggio personale a tempo determinato nel settore Ricerca e Sviluppo aziendale.</p> <p>Anche nelle scuole universitarie si riscontrano difficoltà, ad esempio la presenza di un numero relativamente alto di posti per postdoctorandi rispetto a quelli di professori e professori assistenti. Inoltre, docenti delle scuole universitarie professionali con ottima preparazione e orientamento pratico dispongono di poche opportunità di formazione continua. La CTI intende agevolare la formazione continua e lo scambio di persone altamente qualificate e orientate alla pratica tra economia e ricerca. A tal fine, supporta permanenze brevi e mirate in qualunque altro settore. La promozione delle persone della CTI deve integrare quella del FNS e seguire il principio di sussidiarietà della CTI.</p> <p>Con questo orientamento strategico, la CTI intende inoltre puntare di più sui temi della diversity in tutti i settori della promozione.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>Grazie alle esperienze pratiche, la qualifica dei giovani universitari aumenta in modo notevole, in particolare per quel che riguarda un'eventuale carriera nella ricerca presso le scuole universitarie professionali.</p> <p>Allo stesso modo, attraverso un progetto a tempo determinato, si deve consentire anche a giovani accademici occupati nel settore privato di ritornare a fare ricerca nelle scuole universitarie per perfezionare le loro competenze R&S e rafforzare l'innovazione nelle loro aziende.</p> <p>Questa misura, pertanto, imprime contemporaneamente un forte impulso anche all'ambito di intervento 4 dell'IPQ, promozione dell'innovazione.</p>
Gruppo target / Beneficiari
Accademici delle scuole universitarie e delle scuole universitarie professionali; giovani professori delle scuole universitarie.

Pianificazione del progetto / Tappe
A seconda delle decisioni che saranno adottate dal Consiglio federale e dal Parlamento, il lancio di questa nuova iniziativa di promozione è previsto per il 2017, contestualmente al periodo del messaggio ERI 2017-2020.
Stato del progetto
<input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: inizio 2017 <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
-
Problemi particolari / Prossime sfide
Il finanziamento deve essere garantito attraverso il nuovo messaggio ERI.
Organizzazione
Commissione per la tecnologia e l'innovazione CTI
Comunicazione
Sarà presentata con la programmazione pluriennale di CTI, Consiglio federale e Parlamento dal mese di maggio 2017.

Misura 12: Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie

Titolo
Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie
Breve descrizione del progetto / della misura
Finalità del progetto: <ul style="list-style-type: none"> • l'esercito è collegato al panorama svizzero della formazione su tutto il territorio. • Per le scuole universitarie svizzere rappresenta un partner riconosciuto, • con le quali ha concordato una procedura di convalida della formazione militare alla condotta • che sia il più possibile uniforme. • Il valore aggiunto della formazione militare alla condotta passa attraverso una comunicazione comune del riconoscimento. • Lo sviluppo continuo di questa partnership è assicurato da una valutazione costante.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Tra il personale qualificato, quello preposto alla gestione ha un ruolo determinante. L'esercito addestra i suoi ufficiali di milizia a ruoli di gestione a vari livelli. Metodologie e pratiche di gestione costituiscono un valore aggiunto per la società civile e in particolare per il lavoro. La formazione e il perfezionamento professionali nel contesto di studi universitari con focus su economia/management devono essere agevolati mediante convalida del servizio militare già svolto, che influisce positivamente sulla qualità di tali studi.
Gruppo target / Beneficiari
Ufficiali di milizia e i loro datori di lavoro nella vita civile.
Pianificazione del progetto / Tappe
Fine 2015: <ul style="list-style-type: none"> • ampliare il riconoscimento in tutti e sette i livelli di scuola universitaria professionale • valutare il riconoscimento con tutte le università • rafforzare in modo mirato comunicazione e networking Fine 2016: <ul style="list-style-type: none"> • offrire proposte di riconoscimento diffuse di tutte le scuole universitarie • trasferire il progetto alla linea tramite un apposito ufficio di coordinamento • valutazione dello sviluppo continuo fino al 2020
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:

<input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014-2016 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
<p>il comandante ISQE riferirà regolarmente al capo dell'esercito in merito al progetto, che rientra tra i progetti strategici della Difesa.</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>Delle sette scuole universitarie professionali più importanti, già cinque collaborano per contratto mentre le altre due (Berna e Svizzera occidentale) seguiranno nel corso del 2015. Alle scuole universitarie di economia si aggiungono ora anche alcune a indirizzo pedagogico.</p> <p>Nel settore universitario, l'Università di San Gallo ha ricevuto nel 2012 un riconoscimento generale esemplare nel regolamento degli studi.</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>Cinque aree tematiche meritano particolare attenzione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il «federalismo della formazione» non consente alcuna soluzione centralizzata coordinata / che faccia risparmiare tempo. • Le scuole universitarie si trovano in gran parte in un processo di sviluppo dinamico. • L'ISQE da sola non può attribuire crediti ECTS per i cicli di studio della milizia. • La convalida degli studi di base nei primi anni è possibile solo in casi isolati. • La comunicazione da parte delle scuole universitarie è subordinata all'esercito.
<p>Organizzazione</p> <p>Secondo il regolamento interno della Difesa, l'ISQE forma l'anello di collegamento dell'esercito con il panorama della formazione (scuole universitarie), combinando le risorse limitate nell'ambito di progetti. Lo stretto coordinamento interno avviene con il capo dell'esercito nonché con la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione.</p>
<p>Comunicazione</p> <p>Il sito web ISQE conduce alle informazioni aggiornate riguardo alla convalida. In aggiunta, a intervalli regolari, vengono pubblicati articoli sul tema su riviste militari, come l'ASMZ. Vengono fornite informazioni sulla «convalida» anche in occasione di tutti i principali eventi dell'esercito con contenuti educativi.</p>

Misura 13: Maggiore integrazione di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro

<p>Titolo</p> <p>Maggiore integrazione di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro</p>
<p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> <p>In collaborazione con le principali parti coinvolte e nel quadro di progetti armonizzati, si sta lavorando per integrare maggiormente rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mondo della formazione e del lavoro.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminazione di ostacoli strutturali: tra le altre cose, nel messaggio aggiuntivo concernente la revisione della legge sugli stranieri (in consultazione da febbraio 2015), sono stati recepiti degli adeguamenti. La collaborazione con i Cantoni è garantita in base al rapporto «Integrazione nel mondo del lavoro delle persone ammesse provvisoriamente e dei rifugiati riconosciuti» (raccomandazioni del gruppo di lavoro AUSL/ASM: http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news-arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-anerkannten-fluchtlingen). 2. Dialogo sull'integrazione «Lavorare - offrire e sfruttare opportunità» della Conferenza tripartita sugli agglomerati CTA (bilancio intermedio del 26 gennaio 2015): le associazioni padronali e di categoria continueranno a sensibilizzare i propri membri per sfruttare meglio il potenziale di manodopera locale come pure l'integrazione sul posto di lavoro. Nel bilancio intermedio, i partner hanno rafforzato l'obiettivo di integrare maggiormente rifugiati e persone ammesse provvisoriamente nel mercato del lavoro. L'impegno sarà rafforzato anche sul piano della diversità culturale, dell'integrazione e della discriminazione nella formazione dei quadri. Non da ultimo, nel contesto della promozione della formazione professionale per adulti, intendono tenere conto dei bisogni della popolazione migrante.

<p>3. Progetto pilota della SEM: a completamento dei programmi cantonali d'integrazione PIC (2014-2017), si realizzerà anche il progetto «Valorizzare il potenziale dei migranti - formazioni di recupero» per capire come rifugiati e persone ammesse provvisoriamente possono essere integrati nel mercato del lavoro in base alle qualifiche di cui sono in possesso.</p>
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p>
<p>Integrazione tempestiva, duratura e conforme al potenziale nel mondo del lavoro di persone richiedenti asilo con prospettive di permanenza a lungo termine.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p>
<p>Personne richiedenti asilo con prospettive di permanenza a lungo termine: persone ammesse provvisoriamente e rifugiati riconosciuti.</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p>
<p>1. <u>11 febbraio 2015</u>: il CF ha avviato le consultazioni per la revisione della LStr (integrazione), proponendo adeguamenti di legge per semplificare il rilascio del permesso e l'abolizione dei contributi speciali. <u>Entro fine 2015</u>: nell'ambito dell'avvio delle consultazioni, a integrazione delle misure IPQ, il Consiglio federale ha deciso di sostenere con ulteriori misure anche i gruppi più deboli sul mercato del lavoro. Tra le altre cose, il DFGP, d'intesa con il DEFR, verifica un aumento delle risorse finanziarie nella promozione dell'integrazione a favore di persone richiedenti asilo. <u>12 marzo 2015</u>: adozione del rapporto AUSL/ASM da parte dei comitati direttori, il quale raccomanda alla SEM e ai Cantoni di migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro (http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-anerkannten-fluchtligen).</p> <p>2. <u>Estate 2015</u>: decisione dei partner del dialogo sulla procedura da adottare per informare direttamente i datori di lavoro in merito alla promozione delle lingue sul posto di lavoro. <u>Estate 2015</u>: avvio progetto pilota «Corsi per collaboratori sanitari» della Croce Rossa Svizzera destinato ai migranti. <u>Autunno 2015</u>: decisione dei partner economici in merito allo sviluppo di un modulo formativo da impiegare nella formazione di quadri di vari istituti di formazione settoriali. <u>Inverno 2015</u>: avvio progetto pilota per l'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati / persone ammesse provvisoriamente nel settore delle imprese di lavoro temporaneo, sviluppato congiuntamente da Swisstaffing e SEM.</p> <p>3. <u>Autunno 2015</u>: pubblicazione del rapporto intermedio sul progetto «Valorizzare il potenziale dei migranti - formazioni di recupero».</p>
<p>Stato del progetto</p>
<p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: vedi Tappe <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p>
<p>26 gennaio 2015: a inizio 2015, i partner del dialogo CTA sull'integrazione «Lavorare – offrire e sfruttare opportunità» hanno tracciato un bilancio intermedio positivo. Grazie a progetti concreti, si è riusciti a intensificare la collaborazione tra pubblico e privato.</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p>
<p>L'eliminazione di ostacoli strutturali e sbarramenti nell'accesso al mercato del lavoro di PAP/Rif - date le diverse competenze - richiede una collaborazione duratura e più a lungo termine con numerosi partner di Confederazione, Cantoni, Comuni e società civile.</p>
<p>Organizzazione</p>
<p>1. Organizzazione del progetto nell'ambito della Conferenza tripartita sugli agglomerati: dialogo nazionale con i membri CTA di Confederazione, Cantoni, Comuni e partner sociali. 2. Strutturazione trasversale del progetto nella SEM.</p>
<p>Comunicazione</p>
<p>Comunicato stampa: https://www.bfm.admin.ch/bfm/it/home/aktuell/news/2015/ref_2015-02-110.html Homepage: http://www.dialog-integration.ch/it/ Pubblicazione «Leitfaden: Verfahren der Regelstrukturen zur Anerkennung von Abschlüssen – Bildungsleistungen – Berufspraxis» (Studio KEK su incarico dell'UFM, 2012). http://www.kek.ch/files/news/leitfaden_final3-1_1.pdf</p>

Progetto 1: Progetto pilota Donne PMI Svizzera: attestato professionale federale per la convalida dell'esperienza professionale

Titolo
Progetto pilota Donne PMI Svizzera: attestato professionale federale per la convalida dell'esperienza professionale.
Breve descrizione del progetto / Misura
<p>Progetto pilota Donne PMI: riconoscimento dell'esperienza professionale delle Donne PMI in misura equivalente alla formazione professionale ufficiale per il conseguimento dell'attestato professionale federale di specialista della gestione PMI. L'attestato professionale federale si ottiene in due fasi.</p> <p>1. Fase dossier di equivalenza</p> <p>Le candidate predispongono un dossier di presentazione delle loro competenze per tutti i settori di attività di cui al profilo di competenze. Con questo dossier, possono ottenere gli attestati di equivalenza corrispondenti alle dichiarazioni del modulo. I dossier vengono esaminati da esperti appositamente formati per valutare la convalida dell'esperienza professionale. I candidati che hanno soddisfatto tutti i requisiti ricevono un attestato di equivalenza, il quale consente loro di sostenere l'esame professionale.</p> <p>2. Fase dossier delle performance (nuovo esame nel settore della formazione professionale superiore in Svizzera)</p> <p>Nel 1° progetto pilota si è trattato di mettere a punto una nuova forma di esame professionale federale che deve essere sostenuto sia da quelle candidate che hanno ottenuto una preparazione con i moduli sia da quelle che hanno predisposto un dossier di equivalenza. L'esame è interamente basato sulla pratica e deve soddisfare i seguenti requisiti: analizzare fatti, sviluppare e attuare progetti, introdurre nonché esporre punti di forza e debolezza, opportunità e rischi.</p> <p>L'esame è costituito da un dossier delle performance scritto e dalla presentazione del medesimo dossier, in cui le candidate dimostrano come danno piena attuazione pratica delle loro capacità e competenze. Per mezzo di esempi pratici illustrano come conducono la loro azienda, ne garantiscono la continuazione e la crescita. Successivamente questo dossier viene presentato durante la prova orale.</p> <p>Un 2° progetto pilota è stato avviato nel 2013 nell'ambito di un progetto Leonardo insieme a Francia, Olanda e Slovenia, in cui è stata aggiunta una componente di verifica del processo di accompagnamento relativo alla formazione di esperti.</p> <p>Entrambi i progetti sono stati supportati dall'Ufficio federale per le pari opportunità e dalla SEFRI.</p> <p>Nel 2013, l'Unione Europea ha assegnato al progetto il premio Observal nella categoria «Work-based development and recognition». Alla cerimonia di premiazione è stato posto l'accento sullo stretto legame tra i nuovi processi di formazione e gli interessi economici.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Qualificazione delle donne
Gruppo target / Beneficiari
Soprattutto Donne PMI con potenziale di leadership
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Il 1° progetto pilota è stato avviato nel 2012 ed è terminato nel 2014. Le prime 11 diplomate hanno potuto conseguire il loro attestato professionale federale a fine novembre 2014.</p> <p>Il 2° progetto è partito nel 2013 e si concluderà nell'autunno 2015. A partire dal 2015, il processo di accompagnamento sarà proposto come offerta standard nel quadro dei corsi di preparazione all'esame professionale.</p>
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: Il progetto è in fase di attuazione, le prime diplomate hanno completato il corso. <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Undici diplomate, provenienti soprattutto dalla Svizzera occidentale, in qualità di sottofederazione di Donne PMI Svizzera (Association des Femmes PME Suisse Romande) stanno lavorando sulla promozione dell'ottenimento dell'attestato professionale tramite procedura di convalida in tutti i Cantoni della Svizzera occidentale.
Problemi particolari / Prossime sfide

<p>Come fare a motivare imprenditori e imprenditrici a riconoscere la convalida quale nuova procedura di migliore qualificazione o mezzo per ottenere un diploma federale di formazione professionale superiore?</p>
<p>Organizzazione</p> <p>L'associazione Donne PMI Svizzera è membro dell'organizzazione di enti responsabili «Formazione imprenditori PMI (FIP)», con cui collabora nella commissione di garanzia della qualità e nel sottogruppo specializzato nella procedura di convalida.</p>
<p>Comunicazione</p> <p>Durante il Congresso svizzero delle arti e dei mestieri di maggio 2014, è avvenuta una presentazione delle diplomate e del loro speciale percorso, descritti in dettaglio nel giornale Schweizerische Gewerbezeitung. C'è poi stato un comunicato stampa del 21 novembre 2014 relativo alle prime diplomate del corso di formazione «Specialista della gestione PMI».</p>

Progetto 2: Progetto preliminare per lo sviluppo di una nuova procedura di qualificazione per adulti

<p>Titolo</p> <p>Progetto preliminare per lo sviluppo di una nuova procedura di qualificazione per adulti</p>
<p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> <p>Il progetto preliminare precisa le condizioni per lo sviluppo di una nuova procedura di qualificazione per adulti nel settore principale della costruzione, con l'obiettivo di attuarlo in maniera coerente, armonizzata e trasparente sul piano nazionale. Si tratta di esaminare le «best practices» e il finanziamento di progetti locali esistenti come pure di gettare le basi per un nuovo procedimento.</p>
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Il settore della costruzione soffre di carenza di personale qualificato che rende necessario un ampliamento delle qualifiche dei lavoratori, sia a livello di formazione di base sia a livello di formazione professionale superiore.</p> <p>I quattro percorsi noti che portano a una qualificazione professionale, anche guardando al gruppo target, oggi non sono sufficienti a potenziare il livello di qualificazione.</p> <p>Per elaborare una nuova procedura di qualificazione e definirne l'attuazione a livello nazionale, sono state precisate alcune basi nel contesto del progetto preliminare.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>Il gruppo target si compone come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persone scarsamente qualificate (prive di titolo dopo la scuola dell'obbligo), - persone con un livello di formazione elevato, ma senza esperienza pratica, - persone provenienti da altri percorsi professionali. <p>Nel settore della costruzione, più di metà del gruppo target è costituito da stranieri.</p>
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <ul style="list-style-type: none"> - COMPLETATO: le offerte / i modelli di «best practices» in Svizzera sono noti e comparabili - 30 aprile 2015: le opportunità di finanziamento offerte ai candidati di Cantoni, fondazioni, istituzioni (ad es. AD) o fondi di settore (ad es. FFP Edilizia) sono indicate in modo trasparente. - 30 agosto 2015: basi di progettazione di una PQ adeguata agli adulti.
<p>Stato del progetto</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: fine giugno 2015</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>L'analisi TP «best practices» è disponibile.</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>Saranno discussi e pubblicati a fine aprile nel gruppo direttivo.</p>
<p>Organizzazione</p> <p>Società Svizzera degli Impresari-Costruttori Weinbergstrasse 49, 8042 Zurigo 044/258.83.29</p>

gbottazzoli@baumeister.ch

ubuechi@baumeister.ch

Gruppo direttivo: Ueli Büchi (SSIC), Véronique Polito (USS), Serge Gnos (UNIA), Reto Trachsel (SEFRI), Urs Burch (OW), Didier Juillerat (CIFC)

Comunicazione

Informazioni sul progetto disponibili qui:

<http://www.baumeister.ch/berufsbildung/grundbildung/projekt-berufliche-grundbildung-fuer-erwachsene/>

5.3 Conciliazione lavoro e famiglia

Misura 14: Eliminazione dello svantaggio fiscale di coppie sposate rispetto a coppie conviventi nell'imposta federale diretta (penalizzazione del matrimonio)

Titolo

Eliminazione dello svantaggio fiscale di coppie sposate rispetto a coppie conviventi nell'imposta federale diretta (penalizzazione del matrimonio)

Breve descrizione del progetto / della misura

Nell'ambito dell'Iniziativa sul personale qualificato, in giugno 2015 il DFF ha sottoposto al Consiglio federale un rapporto sullo stato di avanzamento e sulla procedura futura per eliminare gli svantaggi fiscali delle coppie sposate.

Già da anni l'obiettivo dichiarato del Consiglio per l'imposta federale diretta è quello di radicare il concetto di un'imposizione dei coniugi e delle famiglie compatibile con la Costituzione, che sia il più possibile neutrale nonché equilibrata nei confronti dei diversi modelli di coppia o di famiglia. Il diritto fiscale non dovrebbe influenzare il contribuente nella scelta del modello di famiglia o di vita a lui più consono bensì rimanere il più possibile neutrale rispetto alle varie situazioni. Al riguardo, il Consiglio federale riconosce una necessità d'intervento urgente.

A differenza della Confederazione, i Cantoni hanno introdotto da tempo i correttivi necessari per eliminare la penalizzazione del matrimonio nelle loro normative fiscali. La misura deve quindi essere attuata principalmente a livello federale.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

Nel diritto fiscale svizzero vigente, per le coppie sposate è prevista un'imposizione comune, sia a livello federale che cantonale. La famiglia è considerata una comunità in termini economici, dunque costituisce un'unità ai fini fiscali. I redditi di coniugi non separati, di diritto e di fatto, vengono computati insieme, a prescindere dal regime dei beni (cumulo dei redditi). Sebbene le coppie sposate, rispetto alle coppie conviventi, godano di determinate agevolazioni fiscali, il computo congiunto delle entrate, a seconda del modello di vita familiare, può rappresentare uno svantaggio. Se il maggiore carico fiscale di una coppia sposata supera il 10%, secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, si è di fronte a un caso di discriminazione incostituzionale.

Riguardo all'imposta federale diretta, sono sempre più i coniugi con doppio reddito ed entrate più elevate nonché molti coniugi pensionati con reddito medio e alto a essere fiscalmente svantaggiati rispetto a coppie conviventi con le stesse condizioni economiche.

Tale circostanza, che si fonda sul cumulo dei redditi e sulla conseguente pressione fiscale marginale più elevata del reddito del secondo coniuge, può trattenere la o il coniuge di un contribuente che lavora a tempo pieno dal lavorare a sua volta o magari dall'aumentare il grado di occupazione (effetto deterrente).

L'abolizione della penalizzazione del matrimonio porterebbe a un'imposizione delle coppie sposate conforme alla Costituzione come pure significherebbe per le persone coinvolte, spesso bene istruite, eliminare l'effetto deterrente, incentivandole a lavorare ovvero a espandere la propria attività professionale.

Per poter arrivare a un'imposizione delle coppie sposate conforme alla Costituzione, in linea di massima vi sono due sistemi: l'imposizione congiunta e l'imposizione separata dei coniugi. Per ogni sistema, il legislatore ha a disposizione diversi modelli per impostare rapporti di imposizione equilibrati.

Gruppo target / Beneficiari

In caso di eliminazione della penalizzazione del matrimonio per l'imposta federale diretta, sarebbero le coppie sposate di seguito riportate a trarne vantaggio, sulle quali pesa ancora oggi uno svantaggio fiscale rispetto alle coppie conviventi:

- coniugi con doppio reddito senza figli con un reddito netto da lavoro a partire da 80'000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 50:50) o da circa 110'000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 70:30);
- coniugi con doppio reddito con figli con un reddito netto da lavoro a partire da 120'000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 50:50) o da circa 190'000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 70:30).

Il reddito netto corrisponde qui al reddito lordo da lavoro, una volta dedotti i contributi previdenziali (AVS, AI, AD) e le spese professionali.

- Sono fiscalmente svantaggiati anche i coniugi pensionati con un reddito da pensione a partire da 50'000 franchi (ripartizione del reddito da pensione 50:50) o da 60'000 (ripartizione del reddito da pensione 70:30).

Pianificazione del progetto / Tappe

Negli ultimi anni il Consiglio federale ha fatto vari tentativi per eliminare lo svantaggio delle coppie sposate, ma ogni volta sono emerse idee diverse sulla forma ideale di imposizione dei coniugi, soprattutto tra i partiti. Uno dei punti più controversi è se l'imposizione debba essere individuale o congiunta e quale dei possibili modelli impositivi possa riflettere meglio i cambiamenti sociali degli ultimi decenni.

L'ultima volta il Consiglio federale ha sottoposto i modelli a una verifica nell'ambito del Progetto per l'equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie, che nel 2012 era stato oggetto di consultazione. Dopo aver soppesato i vantaggi e gli svantaggi dei vari modelli di imposizione possibili, il Consiglio federale ha deciso di non ipotizzare alcuna modifica dell'imposizione individuale bensì di attenersi al sistema vigente di imposizione congiunta.

È essenziale che i partiti possano concordare al più presto un determinato modello di imposizione, altrimenti la penalizzazione del matrimonio non potrà essere eliminata.

Stato del progetto

In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: dipende dalla scelta del modello: imposizione congiunta: ca. 2019, imposizione individuale: ca. 2026

In fase di attuazione. Periodo:

Completato. Periodo:

Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

Con le misure immediate entrate in vigore il 1° gennaio 2008, la discriminazione delle coppie sposate rispetto a quelle conviventi è stata totalmente eliminata per il 66% circa dei coniugi con doppio reddito. Per la restante quota di coniugi con doppio reddito, il maggiore carico fiscale, incostituzionale, è stato solo alleggerito.

Problemi particolari / Prossime sfide

Con l'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate» (13.085) presentata il 5 novembre 2012, il PPD intende eliminare lo svantaggio ancora oggi esistente per le coppie sposate rispetto a quelle conviventi, in particolare in materia di imposte e assicurazioni sociali. Il Consiglio federale ha deciso di raccomandare l'iniziativa a Popolo e Cantoni. Le Camere federali hanno deciso in primo luogo di contrapporre all'iniziativa popolare un controprogetto diretto, respinto nella votazione finale del Consiglio degli Stati durante la sessione primaverile 2015. Durante la sessione estiva 2015 le Camere federali hanno raccomandato di respingere l'iniziativa. In ogni caso, è incontestabile che lo svantaggio fiscale delle coppie sposate dovrà essere eliminato definitivamente.

A seconda dell'esito della votazione sull'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate», il legislatore potrà scegliere fra varie opzioni di intervento per eliminare la penalizzazione del matrimonio. In caso di accettazione dell'iniziativa popolare, sarà sancito nella Costituzione che per le coppie sposate è prevista un'imposizione congiunta, il che escluderebbe un passaggio all'imposizione individuale senza un nuovo emendamento costituzionale. Il margine di manovra del legislatore verrebbe quindi limitato, ma tutti i modelli dell'imposizione congiunta possono essere presi in considerazione.

In caso di accettazione del controprogetto diretto, si rinuncerà a sancire nella costituzione che il matrimonio costituisce una comunità economica di diritto fiscale. Per l'attuazione, il legislatore ha a disposizione tutti i modelli di imposizione separata o congiunta, come ora.

Nel caso in cui sia l'iniziativa popolare sia il controprogetto diretto vengano respinti, ci si attiene al diritto costituzionale applicabile e tutti i modelli sono disponibili.

Pertanto, fino a quando l'iniziativa popolare non sarà sottoposta a votazione, non è possibile ipotizzare nulla sul futuro dell'imposizione delle coppie sposate. La data per la votazione popolare non è ancora stata fissata, ma potrebbe essere il 28. febbraio 2016.

Organizzazione
-
Comunicazione
<p>Progetto di consultazione per l'equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2236/DBG_Fam_Erlaeuterungsbericht_de.pdf</p> <p>Messaggio sull'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate» https://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2013/7301.pdf</p> <p>Comunicato stampa per progetto di consultazione per l'equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie http://www.efd.admin.ch/dokumentation/medieninformationen/00467/index.html?lang=it&msg-id=45731</p> <p>Comunicato stampa sull'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate» DFF - Il Consiglio federale raccomanda l'accettazione dell'iniziativa popolare per l'abolizione della «penalizzazione del matrimonio»</p>

Misura 15: Verifica del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli

Titolo
Verifica del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli
Breve descrizione del progetto / della misura
Il DFF redigerà un rapporto sull'effettiva utilizzazione e ripartizione della deduzione dei costi di custodia dei figli. Con l'occasione, verificherà anche in che misura una modifica del trattamento fiscale delle spese di custodia possa eliminare i disincentivi al lavoro.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>Rispetto all'imposta federale diretta, il valore attuale della deduzione massima, pari a 10'100 franchi per figlio e per anno (per le imposte cantonali e comunali, la deduzione oscilla tra i 3000 franchi del Cantone Vallese ai 17'500 franchi del Cantone di Neuchâtel; Uri non applica limiti), copre solo i costi di un posto in asilo nido non sovvenzionato per circa due giorni a settimana. I genitori che hanno figli più grandi e ricorrono a forme di custodia parascolastica più convenienti, invece, potrebbero non essere interessati dalla deduzione massima dell'imposta federale diretta. Dal momento che per le imposte cantonali l'aliquota marginale d'imposta è più alta e le deduzioni in parte inferiori rispetto a quelle sull'imposta federale, potrebbero esservi dei disincentivi al lavoro derivanti soprattutto da imposte cantonali e comunali.</p> <p>I costi di custodia dei figli rappresentano una categoria di costo che ricade inevitabilmente sulle famiglie monoparentali o sulle coppie (sposate) con doppio reddito per la cura dei loro figli nel caso in cui non possono ricorrere ad altre tipologie di cura informale e gratuita. Tali costi riducono la quota di salario a disposizione ed esercitano un impatto negativo sugli incentivi al lavoro. A seconda degli studi, tuttavia, gli effetti stimati sono molto diversi, per cui è difficile quantificarli con certezza. Al fine di ottenere una migliore valutazione sull'utilizzo corrente, sui costi e sulle ripercussioni economiche della custodia dei figli, il DFF ha condotto analisi approfondite.</p>
Gruppo target / Beneficiari
<p>Un'estensione della deduzione dei costi di custodia dei figli andrebbe principalmente a vantaggio di genitori con bimbi piccoli in età prescolare e genitori con reddito medio e alto per le tre ragioni qui riportate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i costi di custodia dei figli superano l'importo massimo consentito dalla Confederazione di 10'100 franchi soprattutto nel caso dei bimbi piccoli e da un punto di vista fiscale sono parzialmente inutili. Per contro, con l'ingresso del bambino alla scuola dell'infanzia, il limite superiore non sembra rappresentare una limitazione effettiva. Gli incentivi all'occupazione garantiti da un aumento dei limiti di deduzione interessano quindi principalmente i genitori dei bambini più piccoli, laddove esiste probabilmente il potenziale più interessante poiché le madri con bimbi piccoli da un lato troppo spesso non lavorano o il loro grado di occupazione è molto ridotto, dall'altro lato, secondo gli studi, rispondono relativamente bene a incentivi (fiscali) al lavoro. • Inoltre, il limite dell'attuale deduzione fiscale riguarda principalmente le famiglie ad alto reddito, dal momento che queste, per effetto delle poche o scarse agevolazioni di pagamento per i posti, sostengono spese elevate di custodia.

<ul style="list-style-type: none"> Per effetto della progressione fiscale, i percettori di redditi elevati godrebbero di maggiori sgravi rispetto alle famiglie a basso reddito. Un aumento della deduzione per le spese di cura prestata da terzi andrebbe quindi a beneficio di coloro che rinunciano a un maggiore grado di occupazione a causa di spese di custodia e imposte elevati. Questo, però, solo se le spese di custodia già oggi o in caso di auspicato incremento del grado di occupazione superino l'importo massimo della deduzione per le spese di custodia dei figli.
Pianificazione del progetto / Tappe
<ul style="list-style-type: none"> Rapporto DFF nel contesto dell'iniziativa sul personale qualificato con discussione sugli effetti del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli: giugno 2015 Rapporto AFC sulla effettiva utilizzazione e ripartizione dei costi di custodia dei figli: giugno 2015
Stato del progetto
<input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: giugno 2015 <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
-
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione
-
Comunicazione
Risposte del Consiglio federale alla mozione 14.3955 (Derder) e all'interpellanza 14.3956 (Derder)

Misura 16: Proroga del programma di incentivazione della Confederazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia

Titolo
Proroga del programma di incentivazione della Confederazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>Il periodo di applicazione della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia è scaduto il 1° febbraio 2015. L'iniziativa parlamentare 13.451 Quadranti Rosmarie «Prosecuzione ed estensione del programma di aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia» ha chiesto al legislatore di prorogare e ampliare il periodo di applicazione della legge.</p> <p>Nella sessione autunnale, il Parlamento ha approvato una proroga di 4 anni per poter finanziare la creazione di nuovi posti di custodia per altri quattro anni con un credito d'impegno di 120 milioni di franchi.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>Il programma d'incentivazione mira a promuovere la creazione di posti supplementari per la custodia diurna di bambini affinché i genitori possano conciliare meglio l'attività lavorativa o la formazione con la famiglia. Migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia è uno dei quattro ambiti di intervento dell'iniziativa sul personale qualificato per contrastare la carenza di lavoratori specializzati.</p>
Gruppo target / Beneficiari
<p>Beneficiari dei contributi e quindi gruppi target sono</p> <ul style="list-style-type: none"> strutture di custodia collettiva diurna (ad es. asili nido); strutture di custodia parascolastiche (ad es. doposcuola, scuole a orario continuato, mense); e strutture che coordinano la custodia in famiglie diurne (ad. es. associazioni di famiglie diurne) <p>per la creazione di nuovi posti di custodia. Le istituzioni già esistenti riceveranno aiuti finanziari solo se aumenteranno considerevolmente la loro offerta. Possono essere finanziati anche progetti a carattere innovativo nel settore della custodia di bambini complementare alla famiglia in età prescolare.</p> <p>Beneficiari indiretti della misura sono i genitori che sfruttano l'ampliamento dell'offerta di posti di custodia complementare alla famiglia, riuscendo quindi a conciliare meglio attività lavorativa o formazione e famiglia.</p>

Pianificazione del progetto / Tappe
Il 26 settembre 2014 il Parlamento ha deciso di prorogare la validità della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia di altri quattro anni. A fine novembre, il Consiglio federale ha adottato la relativa modifica dell'ordinanza. La proroga del programma di incentivazione è entrata in vigore dal 1° febbraio 2015. Da allora, è possibile presentare nuove domande di aiuti finanziari all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: 26.09.2014
<i>La proroga di 4 anni è stata approvata dal Parlamento nella sessione autunnale 2014 ed è entrata in vigore dal 1° febbraio 2015. Sono già pervenute nuove domande.</i>
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Cfr. stato del progetto
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione
La competenza per l'attuazione del programma di incentivazione è dell'UFAS.
Comunicazione
Aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia: informazioni generali: http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=it Seconda proroga del programma di incentivazione: http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/03350/index.html?lang=it

Misura 17: Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia per bambini

Titolo
Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia per bambini
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>La legge sul servizio civile consente già oggi ai civilisti di essere impiegati nelle strutture di custodia per bambini (ad es. asili nido e scuole <i>integrative</i>).</p> <p>Il messaggio sulla revisione della legge sul servizio civile, trasmesso dal Consiglio federale al Parlamento il 27 agosto 2014, prevede un nuovo ambito di attività «Scuola». La novità è che i civilisti potranno assistere i docenti in <i>tutte</i> le scuole (dal livello prescolare al livello secondario II), ad esempio per la sorveglianza durante gli intervalli, a mezzogiorno durante il pranzo, per l'aiuto nei compiti, a lezione o collaborando a progetti scolastici e campi-scuola, anche se i civilisti non potranno essere responsabili della classe. Questa offerta intende aiutare Comuni e Cantoni ad ampliare le loro offerte di custodia nonché a garantire la qualità del servizio.</p> <p>Il servizio civile deve essere compatibile con i principi di neutralità del mercato del lavoro.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
L'offerta di asili nido e scuole e il relativo potenziamento grazie all'impiego di civilisti, specie nelle scuole (mensa, tempo pieno), va anche questa a vantaggio dei genitori che vogliono svolgere un'attività lavorativa e conciliarla con la famiglia.
Gruppo target / Beneficiari
Genitori di bambini in età scolare e adolescenti
Pianificazione del progetto / Tappe
Il 27 agosto 2014 il Consiglio federale ha trasmesso il messaggio sulla revisione della legge sul servizio civile al Parlamento. Il Consiglio nazionale tratterà l'argomento nella sessione speciale di maggio 2015. L'entrata in vigore è prevista per il 2016, a seconda dell'andamento del dibattito parlamentare.
Stato del progetto
<input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: 2016 <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

-
Problemi particolari / Prossime sfide
La Commissione per la politica di sicurezza del Consiglio nazionale ha cancellato il nuovo ambito di attività dal progetto.
Organizzazione
DEFR (ZIVI)
Comunicazione
<ul style="list-style-type: none"> • Il Consiglio federale adotta il messaggio concernente la revisione della legge sul servizio civile Comunicato stampa del Consiglio federale del 27 agosto 2014 https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=it&msg-id=54210%24 Sono allegati anche i relativi documenti (colonna di destra). • Decisione della Commissione della politica di sicurezza del Consiglio nazionale: <ul style="list-style-type: none"> – no all'utilizzo di civilisti nelle scuole Comunicato stampa CPS-N del 18 novembre 2014 (discussione sulla revisione della LSC) http://www.parlament.ch/i/mm/2014/Pagine/mm-sik-n-2014-11-18.aspx – Nessun inasprimento della legge Comunicato stampa CPS-N del 27 gennaio 2015 (completamento delle consultazioni) http://www.parlament.ch/i/mm/2015/Pagine/mm-sik-n-2015-01-27.aspx

Misura 18: Gruppo di lavoro finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico

Titolo
Gruppo di lavoro finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico
Breve descrizione del progetto / della misura
Su incarico del Consiglio federale, la SECO ha costituito un gruppo di lavoro con il coinvolgimento di Cantoni e partner sociali, con il compito di verificare l'impatto di diversi modelli di finanziamento delle strutture diurne in ambito scolastico sulla domanda e offerta di posti di custodia, sull'attività lavorativa come pure gli effetti finanziari per tutti gli interessati.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>Una delle possibilità per sopperire alla carenza di personale qualificato è data dall'incremento del tasso di occupazione di persone che lavorano a tempo parziale (soprattutto donne). La riduzione o la rinuncia definitiva al lavoro dipende anche dai costi elevati della custodia dei figli. Affinché le persone con compiti educativi rimangano sempre più nel mondo del lavoro e con un grado di occupazione superiore, è necessario verificare l'effetto incentivante delle spese di custodia.</p> <p>Per ridurre le spese elevate di custodia dei figli, vengono proposte due soluzioni: diminuzione delle spese (costi totali) o diminuzione delle tariffe per i genitori. Per la diminuzione dei costi totali il margine di manovra è ridotto, dal momento che si tratta in gran parte di costi del personale. Il tema della riduzione dei costi sarà esaminato inoltre dall'UFAS con riferimento ai postulati Bulliard (13.3259) e Quadranti (13.3980). I relativi rapporti sono previsti per giugno 2015 (13.3259) e per marzo 2016 (13.3980). Maggiore margine di manovra vi è dunque nel definire le tariffe per i genitori, per cui l'eventuale differenza derivante dalla riduzione dovrebbe essere coperta da terzi (enti pubblici, datori di lavoro, fondazioni, ecc.).</p>
Gruppo target / Beneficiari
Cantoni, Comuni, strutture di assistenza e genitori con compiti di assistenza.
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Il gruppo di lavoro ha adottato un mandato esterno per la realizzazione di uno studio. Dopo aver valutato le offerte ricevute, il mandato è stato affidato a Ecoplan.</p> <p>Lo studio è diviso in tre parti. Nella prima parte viene sintetizzata e categorizzata la situazione attuale in Svizzera in materia di finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico. Per ogni categoria vengono spiegati in modo dettagliato alcuni esempi più rappresentativi. Le spiegazioni riguardano la compatibilità di diverse offerte di custodia rispetto all'attività lavorativa, gli incentivi al lavoro dei vari modelli di finanziamento e di sovvenzione nonché possibili fattori d'influenza sull'offerta di strutture diurne in ambito scolastico. La selezione dei case study è avvenuta in collaborazione con il gruppo di lavoro. La seconda parte è costituita da una meta-analisi delle conoscenze esistenti in Svizzera riguardo alle questioni principali dei case study. Esaminando tali casi e la meta-analisi,</p>

<p>sono stati identificati nella terza parte approcci concreti in tema di finanziamento di strutture diurne con i quali si possono ridurre o eliminare i disincentivi al lavoro.</p> <p>Il rapporto finale è stato discusso il 27 maggio 2015 nel gruppo di lavoro. I risultati del rapporto evidenziano che la ripartizione decentralizzata dei compiti (organizzazione, sorveglianza, regolamentazione e finanziamento) tra Cantoni e Comuni ha generato una serie di modelli di finanziamento diversi per le strutture diurne. L'organizzazione delle sovvenzioni e del sistema tariffario nei singoli Cantoni ha un impatto diverso su offerta, domanda e attività lavorativa. Approcci concreti per ridurre o eliminare i disincentivi al lavoro sono sinonimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obbligo d'offerta: nell'attuare la misura, occorre mettere a confronto aspetti economici e considerazioni sulla conciliazione • direttive sull'organizzazione delle offerte (sistema tariffario, orari di custodia, custodia durante le vacanze scolastiche) • cofinanziamento del settore pubblico • tariffe in base al reddito con modello tariffario proporzionale e continuo. <p>Entro i limiti posti dai dati disponibili, il gruppo di lavoro ha potuto portare a termine il suo incarico.</p>
<p>Stato del progetto</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: febbraio 2015 – giugno 2015</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>-</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>La custodia di bambini complementare alla famiglia è un ambito di competenza di Cantoni e Comuni, verso i quali la Confederazione non è al contrario competente per impartire direttive volte al finanziamento di tale servizio di custodia. Il fatto di aver respinto l'articolo costituzionale sulla politica della famiglia in data 3 marzo 2013 ha confermato questa ripartizione di competenze.</p> <p>Nell'ambito della custodia parascolastica, i Cantoni che hanno aderito ad HarmoS si sono impegnati a rendere disponibile un'offerta commisurata ai bisogni, senza tuttavia un obbligo esplicito di partecipazione alle spese. Secondo il concordato HarmoS, l'utilizzo delle strutture diurne è facoltativo e generalmente soggetto a obbligo di contribuzione. Il concordato HarmoS non prevede un «modello nazionale», in quanto sarebbe molto più opportuno disporre di una varietà di offerte, a seconda delle necessità e della situazione locale (cfr. http://www.edk.ch/dyn/11613.php). Vale la pena osservare che un modello tariffario uniforme per tutta Svizzera non è attuabile, dal momento che normative, sistemi fiscali e livelli di prezzo in Cantoni e Comuni sono troppo differenziati.</p>
<p>Organizzazione</p> <p>Istituzioni rappresentate:</p> <p>Unione Sindacale Svizzera (USS), Unione svizzera degli imprenditori (USI), CDOS, CDPE, UFAS, SEFRI, AFF, UST, SG-DEFER e SECO (direzione)</p>
<p>Comunicazione</p> <p>-</p>

Misura 19: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro

<p>Titolo</p> <p>Misure esistenti e misure modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro</p>
<p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> <p>Esempio di buone prassi dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro: attuazione in corso della politica del personale in conformità alla strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015.</p>
<p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Con una buona politica di conciliazione tra lavoro e vita privata, l'Amministrazione federale, nella sua qualità di datore di lavoro, contribuisce a sopperire alla carenza di personale qualificato causata dal cambiamento demografico.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>Gruppo target: collaboratori dell'Amministrazione federale</p>

Beneficiari: Amministrazione federale quale datore di lavoro; altri datori di lavoro che recepiscono le misure; popolazione che usufruisce delle prestazioni dell'Amministrazione federale.
Pianificazione del progetto / Tappe
<ul style="list-style-type: none"> - Dal 1° luglio 2013, in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio, il personale dell'Amministrazione federale ha diritto a una riduzione del grado di occupazione del 20% massimo, che non può diminuire oltre il 60%. Per quanto di nostra conoscenza, nessun altro datore di lavoro ha ancora seguito questo esempio. (Art. 60a OPers). - Dal 30 giugno 2010 i posti vacanti nell'Amministrazione federale vengono messi a concorso, nella misura del possibile, con un grado di occupazione dall'80 al 100%. - L'Amministrazione federale offre forme di lavoro flessibili, come il tempo parziale e il job sharing anche per i quadri, il telelavoro o la possibilità di lavorare in mobilità e modelli flessibili di orari lavorativi (orario di lavoro basato sulla fiducia, orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno). Si tratta di possibilità aperte a tutto il personale (ad es. senza discriminazione di età). - L'Amministrazione federale offre un sostegno finanziario ai collaboratori per la custodia extrafamiliare dei figli nonché un servizio di consulenza in materia di assistenza di figli e parenti. - L'Amministrazione federale mette a disposizione degli Uffici regionali di collocamento (URC) i posti vacanti un settimana prima della loro pubblicazione. - Grazie al primato dei contributi, la previdenza professionale consente il pensionamento flessibile a partire dal 60° anno di età. A partire dai 65 anni, inoltre, è possibile continuare a lavorare fino a 70 anni massimo, con il consenso del datore di lavoro. Le basi formali per proseguire il lavoro oltre l'età pensionabile ci sono già. Molte combinazioni sono ipotizzabili: pensionamento parziale, rinvio della rendita, riduzione del grado di occupazione con la possibilità di continuare a essere assicurato con lo stesso grado di occupazione presso la previdenza professionale. - L'Amministrazione federale offre stage non solo ai diplomati universitari, ma anche a persone che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro (ad es. dopo una pausa familiare). - Non vi è alcuna discriminazione in termini di prospettive professionali né di formazione e perfezionamento. - Come datore di lavoro, l'Amministrazione federale ha messo a punto una serie di guide a sostegno della politica del personale, ad es. sul reclutamento non discriminatorio dei collaboratori. - Anche la gestione della salute è sviluppata e certificata in modo adeguato nella Confederazione, - che, come datore di lavoro, s'impegna negli ambiti comunicazione / formazione / sensibilizzazione di dirigenti e collaboratori riguardo alle diverse fasi della vita e alle relative esigenze. Questo può aiutare a combattere i pregiudizi verso i lavoratori anziani e le loro capacità di prestazione.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
-
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione
-
Comunicazione
Per la politica del personale dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro: Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015 Valori nominali e indicatori strategici per la gestione del personale Reporting sulla gestione del personale dell'Amministrazione federale 2014

Misura 20: Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Titolo
Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Breve descrizione del progetto / della misura
<p>Il riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi entro il 1.1.2017 ha l'obiettivo di sostenere la Confederazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel promuovere la partecipazione paritaria di donne e uomini al mondo del lavoro, - promuovere la parità salariale e - promuovere la conciliazione tra lavoro e famiglia.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>Dal 1.1.2017, la concessione di aiuti finanziari ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) dovrà fornire un contributo specifico ai seguenti obiettivi dell'IPQ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promozione di una partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro, - promozione della conciliazione tra lavoro e famiglia nonché di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia.
Gruppo target / Beneficiari
<ul style="list-style-type: none"> - lavoratrici / lavoratori - organizzazioni pubbliche e private - imprese
Pianificazione del progetto / Tappe
<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione delle linee direttive strategiche da parte del DFI (maggio 2015) - Attuazione delle decisioni dipartimentali (giugno 2015 - dicembre 2019)
Stato del progetto
<p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: 2017</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo:</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
<p>Dal 1996, gli aiuti finanziari vengono concessi a progetti e consultori in base agli artt. 14 e 15 della Legge federale sulla parità dei sessi LPar per promuovere l'uguaglianza nella vita professionale. Per il 2015 i fondi assegnati sono poco meno di 4,5 milioni di franchi.</p> <p>Valutando dieci anni di concessione di aiuti, è dimostrato che gli aiuti finanziari sono stati un sostegno fondamentale per la promozione della parità uomo-donna nella vita professionale. Tra il 1996 e il 2005 è nata una grande varietà e diversità di offerte mirate per un preciso pubblico target. Allo stesso tempo, i progetti sostenuti attirano cospicui finanziamenti a favore di organi responsabili. Gli aiuti finanziari influenzano positivamente anche gli organi e le strutture di progettazione sovvenzionate, dove hanno favorito la nascita di centri di competenza autonomi e un maggiore networking tra le istituzioni.</p> <p>L'UFU sta pianificando per il 2016 un'ulteriore valutazione dell'efficacia degli aiuti finanziari nell'ottica di una gestione più solida e mirata delle sovvenzioni a partire dal 2017.</p>
Problemi particolari / Prossime sfide
<p>Il rapporto di verifica del Controllo federale delle finanze del 5.12.2014 raccomanda all'UFU di controllare le concessioni conformemente all'art. 15 LPar per evitare sovrapposizioni con le offerte cantonali. L'UFU terrà conto di questo punto nel riorientamento degli aiuti finanziari.</p>
Organizzazione
<p>L'UFU è responsabile della concessione di aiuti finanziari ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi.</p>
Comunicazione
<p>Informazioni sugli aiuti finanziari, sulla presentazione delle domande nonché sui progetti sostenuti si possono trovare sul sito web dell'UFU http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=it</p> <p>Tutti i progetti sostenuti con gli aiuti finanziari dal 1996 sono inseriti in una banca dati consultabile all'indirizzo http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=it.</p> <p>In merito al riorientamento degli aiuti finanziari dal 2017, l'UFU provvederà a informare la collettività entro il 2016.</p>

Progetto 3: Expérience ReProf – Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern

Titolo
Expérience ReProf – Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern. Expérience ReProf - Réussir son retour à la vie active.
Breve descrizione del progetto / della misura
Studio sul numero e sulle esperienze di persone che si sono reinserite nella vita professionale dopo un'interruzione pluriennale dell'attività lavorativa (in media dieci anni). Definizione di sei ambiti di intervento. Formulazione di 18 raccomandazioni per i vari soggetti interessati (Confederazione, Cantoni, organizzatori di corsi, ecc.).
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Uno degli obiettivi dell'IPQ è il reinserimento professionale delle donne ritiratesi dalla vita lavorativa per occuparsi della famiglia. Lo studio si propone di evidenziare difficoltà e ostacoli, sebbene varie leggi promuovano il reinserimento nella vita professionale (LFPr, LADI).
Gruppo target / Beneficiari
<ul style="list-style-type: none"> - Soggetti che svolgono attività politica a livello federale - Soggetti che svolgono attività politica a livello cantonale - Autorità federali (economia, formazione professionale) - Responsabili cantonali per l'economia - Responsabili cantonali per la formazione professionale - Organizzatori di corsi per il reinserimento professionale - Organizzazioni femminili e consultori per donne
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Il progetto, finanziato dalla SEFRI (ex-UFFT), è stato avviato nel 2010 e completato nel 2013 con la pubblicazione di un opuscolo, che sintetizza gli ambiti di intervento e le raccomandazioni.</p> <p>Nel corso dello studio sono stati consegnati alla SEFRI due rapporti intermedi e un rapporto finale.</p> <p>Lo studio si è svolto in cinque fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. colloqui esplorativi e riorientamento del progetto presentato in conformità alla decisione dell'UFFT del 29 marzo 2010; 2. definizione di caratteristiche e speciali esigenze delle persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale attraverso interviste con persone di contatto; 3. trasferimento e convalida dei risultati durante un workshop con gli specialisti coinvolti (URC, istituzioni cantonali, servizi sociali, associazioni, ecc.) (8 novembre 2011); 4. indagine presso gli organizzatori di corsi esistenti per verificare se tali corsi soddisfano le esigenze delle persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale; 5. analisi e successiva diffusione dei risultati sotto forma di un opuscolo e organizzazione di un incontro (28 febbraio 2013). <p>Una volta completato il progetto, Travail.Suisse, insieme a una decina di parlamentari della Confederazione, ha organizzato un incontro conviviale per presentare l'argomento e i risultati dello studio (12 marzo 2013).</p>
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: 2013
<p>Dalla fase dello studio, Travail.Suisse è in contatto con più privati e organizzazioni che auspicano di impegnarsi in questo settore a livello locale, affiancandoli e fornendo loro consulenza in merito alle loro possibilità.</p> <p>Travail.Suisse accompagna anche i parlamentari interessati e seguirà le prossime discussioni parlamentari su questo tema.</p>
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

Il ritorno alla vita professionale e le relative difficoltà sono sempre più al centro del dibattito politico. L'argomento figura anche all'ordine del giorno nell'agenda di molti partiti. Circa una decina di interventi parlamentari testimoniano del fatto che i parlamentari federali auspicano soluzioni concrete per i numerosi problemi che si pongono alle persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale.

La mozione Carobbio 13.3272 promuove la creazione di posti di stage per facilitare il reinserimento nella vita professionale e l'assunzione di un ruolo esemplare da parte della Confederazione. È stata accolta il 10 marzo 2015 contro la richiesta del Consiglio federale, che non aveva compreso con esattezza il senso dell'intervento.

Il postulato Graber 14.3451 chiede al Consiglio federale la definizione di un piano per la promozione delle donne che vogliono reinserirsi nella vita professionale. È stato accolto dal Parlamento il 23 settembre 2014, che ha aderito alla richiesta del Consiglio federale.

Problemi particolari / Prossime sfide

- **Finanziamento** delle fasi necessarie per il reinserimento (bilancio delle competenze, affiancamento e coaching, corsi specifici e generali sul mercato del lavoro, ecc.): nessun accesso ad aiuti.
- Modifica dell'**atteggiamento** da parte delle imprese nella fase di reclutamento verso le persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale. Cambio di mentalità dei responsabili RU riguardo alle esperienze acquisite al di fuori della carriera lavorativa ordinaria.
- Promozione **della creazione di speciali posti di stage** per persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale. Non si tratta di stage paragonabili a quelli universitari, offerti agli studenti dopo il completamento della loro formazione.
- Realizzazione degli obiettivi IPQ: sensibilizzare i parlamentari di tutti i partiti riguardo alle sfide per l'economia, le imprese e i lavoratori nel medio e lungo termine, **stimolandoli a modificare opportunamente il quadro giuridico**, così da offrire un aiuto e un supporto effettivi alle persone che vogliono reinserirsi nella vita professionale.

Organizzazione

Per la realizzazione dello studio, Travail.Suisse ha contattato i responsabili di servizi sociali, URC e associazioni per il sostegno e la consulenza alle donne.

Comunicazione

- Incontro del 28 febbraio 2013 per la presentazione dei risultati dello studio e delle richieste di Travail.Suisse, cui hanno partecipato circa 50 tra persone e specialisti di settore.
- Pubblicazione di diversi articoli nella sezione media di Travail.Suisse durante lo studio e dopo la sua conclusione.
- Discussione del tema a livello di diversi organi e commissioni cui partecipa Travail.Suisse.
- Pubblicazione di un opuscolo riassuntivo (D/F).
- Presentazione dello studio in diversi ambienti (Conferenza svizzera dei direttori della pubblica educazione, parlamentari interessati, ecc.).
- Informazione dei parlamentari su specifiche raccomandazioni dello studio.

Progetto 4: www.mamagenda.ch - Per organizzare la gravidanza sul posto di lavoro

Titolo

www.mamagenda.ch – Per organizzare la gravidanza sul posto di lavoro

Breve descrizione del progetto / della misura

L'agenda digitale online gratuita semplifica la pianificazione della gravidanza sul posto di lavoro e favorisce il ritorno alla vita professionale dopo il congedo di maternità.

Sito web in D/F (la versione italiana è attualmente in fase di sviluppo) per i superiori e tutte le donne che lavorano e sono in gravidanza. Informazioni, consigli, liste di controllo.

Idealmente, il sito viene utilizzato da entrambe le parti: la collaboratrice incinta e i suoi superiori o il suo superiore creano un account comune.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

Il periodo della gravidanza (dopo l'annuncio al lavoro, restano ancora dai cinque ai sei mesi) permette di programmare l'assenza della collaboratrice dal posto di lavoro come pure il suo ritorno.

<p>Promuovendo una discussione oggettiva e una negoziazione tempestiva di tutti i punti più importanti, mamagenda.ch cerca di evitare situazioni di conflitto sul posto di lavoro che potrebbero indurre le collaboratrici a ritirarsi dal mercato del lavoro.</p> <p>Inoltre, mamagenda.ch ricorda alle imprese i loro obblighi in materia di tutela della salute di donne incinte e che allattano.</p>
<p>Gruppo target / Beneficiari</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutte le donne che lavorano e sono in gravidanza. - Tutti i superiori delle imprese a capo di team misti.
<p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>Il progetto è stato lanciato nel 2011 in versione bilingue, cui è seguita una campagna di sensibilizzazione (2012–2014).</p> <p>La versione trilingue con l'italiano è attualmente in fase di sviluppo.</p>
<p>Stato del progetto</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014–2015 per l'elaborazione della versione in italiano da parte di OCST (membro di Travail.Suisse)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: 2014–2017</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>Il numero degli accessi e delle registrazioni è in costante aumento.</p> <p>Il sito web viene visitato ogni mese circa 1200 volte da poco meno di 850 persone.</p> <p>Nel 2014 ogni mese si sono registrate circa 60 donne, che hanno creato un account personale. I numero di superiori è stato di circa 15 al mese.</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanziamento destinato a manutenzione hosting e aggiornamento delle informazioni gratuite accessibili a tutti. • La ricerca di partner finanziatori e sponsor annuali è difficile. • Problemi nell'accesso alle imprese tramite le organizzazioni mantello dei datori di lavoro e le associazioni delle risorse umane (che non vogliono fornire informazioni).
<p>Organizzazione</p> <p>Per lo sviluppo di www.mamagenda.ch, Travail.Suisse ha collaborato con un gruppo di esperti costituito da persone provenienti da vari ambiti: Antonella Bizzini, Infostelle Frau und Arbeit, Weinfelden; Susanne Clauss, Federazione svizzera delle levatrici; Nathalie Montandon, Johnson&Johnson Switzerland, Neuchâtel; Franziska Reinhard, Gewerbeverband Basilea; Anne-Marie van Rampaey, CSEM, Neuchâtel. Successivamente, anche la Segreteria di Stato dell'economia SECO, Pro Familia Svizzera, Fachstelle UND, la Società svizzera di Medicina del Lavoro, Fondazione svizzera per la promozione dell'allattamento al seno e l'Ufficio Cantonale dell'ispezione e delle relazioni del lavoro di Ginevra OCIRT hanno sostenuto il sito web.</p> <p>Il progetto è stato finanziato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.</p>
<p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lancio con conferenza stampa (giugno 2011); - pubblicazione di vari articoli nella sezione media di Travail.Suisse; - annunci in varie pubblicazioni e su Internet; - redazione di articoli per varie pubblicazioni; - pubblicazione di un opuscolo informativo in D/F; - distribuzione dell'opuscolo informativo come allegato a numerose pubblicazioni specializzate e aziendali; - sito web: www.mamagenda.ch.

5.4 Attività lavorativa fino all'età pensionabile e oltre

Misura 21: Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020

Titolo
Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020

Breve descrizione del progetto / della misura
Con un approccio globale ed equilibrato, la riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 mette in sicurezza il livello di prestazioni di questa forma di previdenza, garantendo che AVS e previdenza professionale siano adeguatamente finanziate e consentano una transizione più flessibile al pensionamento.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>Con la riforma, il concetto di età pensionabile viene sostituito con quello di età di riferimento. L'età di riferimento determina il momento in cui una prestazione di vecchiaia viene corrisposta senza riduzioni né supplementi. È fissata a 65 anni per donne e uomini e si applica ai pilastri 1 e 2. Serve anche come riferimento per il coordinamento con altre assicurazioni sociali.</p> <p>La novità è che la prestazione di vecchiaia può essere percepita in anticipo dai 62 anni o posticipata fino ai 70 anni sia nel 1° che nel 2° pilastro. Ciò significa che, nella previdenza professionale, l'età minima per la riscossione delle prestazioni di vecchiaia passa dagli attuali 58 a 62 anni. Nell'AVS, invece, la durata massima del prelievo anticipato di oggi viene esteso da due a tre anni, il che significa che per gli uomini la riscossione è possibile con un anno di anticipo. La durata massima del rinvio rimane per tutti uguale a cinque anni. Il prelievo anticipato della rendita AVS può iniziare da un mese a propria scelta così come il rinvio può terminare in coincidenza di un mese a propria scelta. Ora gli assicurati sono anche liberi di scegliere se desiderano percepire tutta la rendita o solo una parte. La proporzione può essere compresa tra 20% e 80% ed essere modificata una volta fino alla riscossione dell'intera rendita. Ciò consente di combinare a propria scelta rendita e attività lavorativa, con una transizione graduale verso la pensione tra i 62 e i 70 anni in tre fasi. Analogamente, anche per la previdenza professionale viene introdotta una maggiore flessibilità, condizionando il prelievo anticipato al fatto che l'attività lavorativa sia ridotta in modo conforme o che il rinvio prolunghi l'attività lavorativa in modo conforme. Con i contributi versati dopo il prelievo anticipato, la parte di rendita AVS non ancora riscossa può essere aumentata fino all'importo della rendita massima, una possibilità che oggi non esiste. L'obbligo di versare contributi della previdenza professionale termina quando si raggiunge l'età di riferimento e gli istituti di previdenza possono prevedere la possibilità di versare contributi anche dopo tale età.</p> <p>Per effetto della crescente aspettativa di vita e dei bassi rendimenti degli investimenti del passato, nella previdenza professionale obbligatoria l'aliquota minima di conversione passa gradualmente dal 6,8% di oggi al 6%. Per mantenere il livello delle prestazioni LPP, è necessario consolidare il processo di risparmio in misura corrispondente, dunque la deduzione di coordinamento sarà soppressa e gli accrediti di vecchiaia saranno adeguati. La nuova progressione delle aliquote per gli accrediti di vecchiaia prevede che, a partire dall'età di 45 anni, non vi sia più alcun aumento, in maniera tale che gli attuali costi supplementari vengano a cadere dai 55 anni. Contemporaneamente, ciò intende migliorare la posizione dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro.</p>
Gruppo target / Beneficiari
<p>Gruppo target: società</p> <p>Beneficiari: società</p>
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Il 19 novembre 2014 il Consiglio federale ha trasmesso il messaggio concernente la riforma della previdenza per la vecchiaia al Parlamento. L'entrata in vigore è prevista entro il 2019.</p> <p>La Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati ha avviato le consultazioni sulla riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 (14.088 s) ed è entrata in materia sul progetto all'unanimità.</p>
Stato del progetto
<p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo:</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> <p>In fase di dibattito parlamentare.</p>
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
-
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione
DFI, UFAS
Comunicazione

Sulla riforma della previdenza per la vecchiaia 2020:
 informazioni sul sito UFAS: [Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020](#)

Misura 22: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro (piano «Gestione delle generazioni»)

Titolo
Amministrazione federale come datore di lavoro: funzione modello (piano «Gestione delle generazioni»)
Breve descrizione del progetto / della misura
Esempio di buone prassi dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro: politica del personale impostata in base alle diverse fasi della vita Il piano di gestione delle generazioni riguarda l'interazione tra generazioni diverse, delle quali sfrutta il potenziale e la molteplicità. Si tratta di mantenere i lavoratori anziani più a lungo possibile nella vita lavorativa, reclutando al contempo i lavoratori più giovani perché stabiliscano un rapporto a lungo termine con l'Amministrazione federale. Tale obiettivo può essere conseguito con una politica del personale impostata in base alle diverse fasi della vita, dall'ingresso nella vita professionale al ritiro. Tale politica del personale prescinde dall'età e tiene conto del fatto che, a seconda della fase o della situazione di vita in cui si trovano i collaboratori, cambiano i bisogni, gli obiettivi, le capacità e i valori.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Con una politica del personale impostata sulle diverse fasi della vita, l'Amministrazione federale, nella sua qualità di datore di lavoro, contribuisce a sopperire alla carenza di personale qualificato causata dai mutamenti demografici.
Gruppo target / Beneficiari
Gruppo target: collaboratori dell'Amministrazione federale Beneficiari: Amministrazione federale quale datore di lavoro; altri datori di lavoro che recepiscono le misure; popolazione che usufruisce delle prestazioni dell'Amministrazione federale.
Pianificazione del progetto / Tappe
Sulla base dei risultati tratti dall'attuazione del piano, è stata data priorità alle seguenti misure: <ul style="list-style-type: none"> - l'Amministrazione federale disporrà in futuro di un'analisi completa della struttura del personale, che le consentirà di individuare per tempo in che misura e in quali settori è interessata dagli effetti dei mutamenti demografici; tale analisi dovrà servire anche come sistema di preallarme, identificando rischi e opportunità nella composizione della struttura per età. - Altra misura prioritaria sarà il monitoraggio dei ritiri dal lavoro, ossia una rilevazione sistematica e anonima delle ragioni qualitative di uscita dei collaboratori quale conseguenza dei mutamenti demografici. Grazie al primato dei contributi, la previdenza professionale consente il pensionamento flessibile a partire dal 60° anno di età. A partire dai 64 anni per le donne e 65 anni per gli uomini, è inoltre possibile continuare a lavorare fino a 70 anni massimo (69 anni per le donne), con il consenso del datore di lavoro. Le basi formali per proseguire il lavoro oltre l'età pensionabile ci sono già. L'Amministrazione federale dispone anche di basi giuridiche per il lavoro a tempo parziale in tutte le fasce di età. Per l'attuazione o l'applicazione di questi modelli di lavoro, oltre al ruolo dei quadri, anche l'atteggiamento generale verso i lavoratori anziani e il mantenimento della capacità lavorativa rappresentano ambiti di intervento importanti.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: Analisi della struttura del personale e monitoraggio dei ritiri dal lavoro, metà 2016 <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: Politica del personale dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
-
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione
-
Comunicazione
Per la politica del personale dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro:

[Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015](#)
[Valori nominali e indicatori strategici per la gestione del personale](#)
[Reporting sulla gestione del personale dell'Amministrazione federale 2014](#)

Misura 23: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani

Titolo
Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>Con l'adozione del postulato Rechsteiner (14.3569), il Parlamento ha incaricato il Consiglio federale di organizzare una Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani. Il postulato propone di strutturarla secondo il modello della conferenza sui posti di tirocinio. I partner sociali, che sostengono ampiamente il postulato, approvano questo formato perché si è dimostrato valido per un rapido accordo su misure concrete.</p> <p>La Conferenza, che ha avuto luogo il 27 aprile 2015 con un numero limitato di partecipanti insieme a partner sociali e Cantoni, si è conclusa.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>La Conferenza ha tre obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. comprensione delle sfide connesse all'occupazione di lavoratori anziani e all'orientamento delle misure; 2. consolidamento dell'impegno di tutti i soggetti interessati ad adottare misure nel proprio ambito di competenza e verificarne regolarmente l'attuazione; 3. informare gli attori del mercato del lavoro e del pubblico in generale sulle sfide e le esperienze positive connesse all'integrazione dei lavoratori anziani.
Gruppo target / Beneficiari
Lavoratori anziani
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Le organizzazioni che hanno partecipato alla conferenza hanno identificato tre ambiti di intervento: consolidamento dei vantaggi esistenti; assunzioni e mantenimento; reinserimento e sicurezza sociale. Attraverso gli interventi di tutti i soggetti interessati in questi ambiti, la situazione dei lavoratori anziani può essere migliorata in modo mirato.</p> <p>Misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. gli strumenti dell'AD e degli URC devono continuare a essere ottimizzati b. la promozione della formazione professionale continua deve essere indipendente dall'età, dal sesso e dal grado di qualificazione c. la sensibilizzazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e del pubblico deve avvenire attraverso i partner sociali e il settore pubblico d. misure relative alla previdenza per la vecchiaia <p>(ulteriori dettagli nella dichiarazione conclusiva – vedi link, ultima riga della tabella)</p>
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: 27 aprile 2015
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
<p>Con questa conferenza, si è avviato un processo. Per garantire l'attuazione di queste e altre possibili misure e far conoscere i risultati degli sforzi a tutti gli attori del mercato del lavoro e all'opinione pubblica, le parti hanno concordato una roadmap. Nel mese di aprile 2016 si terrà una seconda conferenza in cui si scambieranno i risultati e trarranno un primo bilancio delle misure programmate. Nel frattempo, sono previste due riunioni preparatorie, nell'autunno 2015 e nella primavera 2016.</p>
Problemi particolari / Prossime sfide
-
Organizzazione

La conferenza si è svolta sotto la direzione del DEFR (con la Segreteria di Stato dell'economia SECO e la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI), della Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica (CDEP) e dei partner sociali (Unione svizzera degli imprenditori USI, Unione Sindacale Svizzera USS, Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e Travail.Suisse) come pure di altri uffici federali (Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS e Ufficio federale del personale UFPER).

Il coinvolgimento delle parti interessate è assicurato in due modi: da un lato i partner sociali hanno rappresentato i lavoratori anziani, dall'altro il DEFR e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), prima della conferenza, hanno consultato in una riunione congiunta diverse organizzazioni che si occupano del tema dei lavoratori anziani.

Comunicazione

Postulato 14.3569: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata
http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20143569

Comunicato stampa (incl. documenti di base e dichiarazione conclusiva):
<https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=it&msg-id=57020>

Progetto 5: «info-workcare»

Titolo

www.info-workcare.ch - Un sito web con informazioni, risorse e indirizzi per lavoratori over 50, i quali, oltre all'attività lavorativa, devono prendersi cura di familiari anziani.

Breve descrizione del progetto / della misura

Con questo nuovo progetto, Travail.Suisse intende mettere gratuitamente a disposizione di lavoratori dai 50 anni, i quali a un certo punto devono prendersi cura di familiari anziani, informazioni, consigli e indirizzi nella regione.

Il futuro sito web intende inoltre dimostrare che è possibile conciliare un'attività lavorativa fino all'età pensionabile prevista per legge con la cura di familiari anziani. In qualità di organizzazione che rappresenta gli interessi dei lavoratori, Travail.Suisse vorrebbe incoraggiarli a farsi carico della cura dei loro familiari, rimanendo al contempo professionalmente attivi e in buona salute.

Consigli, esempi di buone prassi e una serie di misure regionali mirano a sensibilizzare i lavoratori sul tema e a fornire loro informazioni su come procedere d'intesa con il proprio datore di lavoro. Sarà creata una banca dati regionale accessibile a tutti contenente gli indirizzi di istituzioni rappresentate sul territorio nazionale, di pubblico interesse, senza scopo di lucro o ufficiali, le quali potrebbero essere utili per i lavoratori interessati.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

I lavoratori dai 50 anni in su si ritrovano spesso ad affrontare le esigenze dei loro familiari più anziani, i quali necessitano di aiuto, supporto o addirittura di assistenza. Sono quasi sempre le donne a dedicare tempo ed energia a questi compiti assistenziali supplementari, una situazione auspicata sia dai familiari sia dalle persone che prestano le cure. A volte queste donne si ritrovano a dover supportare contemporaneamente sia i loro figli grandi che ancora studiano sia i familiari anziani. In questo caso si parla di «generazione sandwich».

A causa delle crescenti esigenze di cura e del carico di lavoro che ne deriva, le donne riducono il loro tasso di occupazione o addirittura, in alcuni casi, si ritirano completamente dalla vita professionale. Questa perdita di lavoratrici qualificate e bene integrate nel mercato del lavoro può essere parzialmente spiegata dal fatto che è molto difficile per loro conciliare l'attività lavorativa con la cura dei familiari. E se le persone interessate da compiti di cura non possono permettersi di lasciare il lavoro per motivi economici, il doppio carico è spesso causa di problemi di salute, quali spossatezza fisica ed emotiva.

Gruppo target / Beneficiari

- Tutta la popolazione attiva dai 50 anni in su che a un certo punto deve prendersi cura di familiari anziani o provvedere a organizzare tale cura (ad es. genitori, suoceri, partner).
- Uomini dai 50 anni in su, per incoraggiarli a farsi carico di una parte dei compiti assistenziali affidati alle loro partner.

Pianificazione del progetto / Tappe

Il progetto è iniziato nel giugno 2014.

Il sito sarà lanciato nell'autunno 2016.

Stato del progetto

<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014–2017 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
<p>Il progetto si avvale delle competenze ed esperienze di numerose associazioni e personale qualificato del settore cura dei familiari. È nato così un network globale, che continua a crescere.</p> <p>Si è già discusso dello sfruttamento sinergico con altri progetti in corso, come il progetto della Croce Rossa (www.pflege-entlastung.ch / www.proche-aidant.ch), dell'Istituto di ricerca Careum (progetto workandcareplus.ch per le imprese) o quello dell'organizzazione mantello männer.ch.</p>
Problemi particolari / Prossime sfide
<ul style="list-style-type: none"> • La sfida più grande consiste nell'informare tutta la popolazione attiva in merito alle future offerte. Per questo sarà organizzato un apposito incontro. Si prevedono inoltre dépliant e opuscoli informativi gratuiti. • È auspicabile una trasmissione delle informazioni ad esempio tramite altre organizzazioni mantello, i datori di lavoro, gli uffici federali o i Cantoni.
Organizzazione
<p>Il progetto è sostenuto finanziariamente dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.</p> <p>Il gruppo di esperti è composto da membri di varie associazioni attive nel settore cura dei familiari (Associazione Alzheimer Svizzera, Caritas Svizzera, Croce Rossa Svizzera, männer.ch, mann-schafft.ch) come pure da rappresentanti dell'economia (CSEM), della ricerca (Prof. Nicky Le Feuvre, UNIL, Istituto di ricerca Careum) e soggetti privati interessati.</p> <p>Il gruppo d'accompagnamento comprende persone attive nella consulenza sulla conciliazione tra lavoro e vita privata (syna, transfair, OCST, Fachstelle UND, ASI).</p>
Comunicazione
<ul style="list-style-type: none"> - Sito web in tre lingue D/F/I: www.info-workcare.ch; - organizzazione di un incontro per il lancio del sito web (autunno 2017) con la partecipazione di politici interessati; - flyer in tre lingue D/F/I; - invio opuscolo con le pubblicazioni delle associazioni di Travail.Suisse ai suoi membri; - adesivi per spedizioni; - pubblicazione di un opuscolo con le informazioni più importanti.

5.5 Innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato

Misura 24: Promozione delle cure mediche coordinate

Titolo
Promozione delle cure mediche coordinate
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>Una delle priorità chiave di «Sanità2020», la strategia globale del Consiglio federale in materia di politica sanitaria, è la «Promozione di un'offerta di cure al passo con i tempi» all'interno dell'ambito di intervento «Qualità della vita». Promuovere il coordinamento e l'integrazione nell'assistenza medica è un impegno che va sostenuto su tutti i fronti, anzitutto in relazione a quel gruppo di pazienti che richiede prestazioni costose, pari al 10% dei pazienti, cui è destinato il 70-80% dell'assistenza. Proprio in un contesto come questo un coordinamento bene impostato riveste grande importanza, considerato che si tratta di casi in cui vengono coinvolti più medici, terapisti, ospedali e altri istituti.</p> <p>Promuovere cure mediche integrate diventa ancora più importante se si pensa che il numero di pazienti che richiede prestazioni sanitarie costose e a largo raggio è in crescita per effetto dell'invecchiamento della popolazione, del progresso tecnologico che apre numerose possibilità terapeutiche e anche della maggiore aspettativa di vita dei pazienti con gravi malattie.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Promozione della medicina di famiglia e delle cure mediche di base, coordinamento migliore dell'assistenza nel passaggio dal trattamento ambulatoriale al ricovero e negli ospedali. Anche il sostegno alla ricerca nel settore dell'assistenza medica è una misura per aumentare la produttività.
Gruppo target / Beneficiari

Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
Il tema delle cure mediche coordinate è una parte essenziale della strategia Sanità2020. Già nel 2014 sono state adottate misure per migliorare il coordinamento e la qualità delle cure, come quella approvata dal Parlamento per migliorare la compensazione dei rischi, il rafforzamento della medicina di base sancita nel frattempo nella Costituzione federale, la futura attuazione della strategia informatica della Confederazione in materia di qualità e il lancio del programma «Medicazione sicura nelle interfacce». Durante il confronto con i Cantoni nell'ambito del dialogo «Politica sanitaria nazionale», riguardo all'impegno a favore di cure mediche coordinate, nel maggio 2014 si è deciso di concentrarsi su pazienti con elevata necessità di trattamento e sui fornitori di prestazioni coinvolti nel soddisfare tali bisogni. Sulla base dei risultati della seconda conferenza nazionale Sanità2020, nel corso del 2015, in collaborazione con i suddetti fornitori di prestazioni, saranno programmate le attività a favore di quei pazienti per i quali è prioritario migliorare le cure mediche coordinate.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2015 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Vedi sopra.
Problemi particolari / Prossime sfide
Nessuna osservazione.
Organizzazione
Confederazione, Cantoni e vari partner.
Comunicazione
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/00305/06506/06664/index.html?lang=it

Misura 25: Ricerca sui servizi sanitari

Titolo
Ricerca sui servizi sanitari
Breve descrizione del progetto / della misura
L'obiettivo della ricerca sui servizi sanitari è quello di acquisire conoscenze sui processi di ottimizzazione delle strutture di cura e assistenza sanitaria, di incremento della qualità ed efficacia delle cure, di riduzione di eccessi, deficienze ed errori nelle cure nonché di maggiore orientamento e sicurezza del paziente. Pertanto, anche il rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari è stato inserito come misura nella strategia «Sanità2020» del Consiglio federale ed è esplicitamente parte del Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base».
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari in Svizzera attraverso le seguenti misure prioritarie: <ul style="list-style-type: none"> - creazione di un piano globale che coinvolga tutti i soggetti interessati - lancio di un Programma nazionale di ricerca (PNR) «Ricerca in materia di assistenza nel sistema sanitario svizzero»
Gruppo target / Beneficiari
Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
La SEFRI ha incaricato il Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS) di verificare la fattibilità del programma proposto, «Ricerca in materia di assistenza nel sistema sanitario svizzero» per poi concretizzarlo. Su richiesta del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) nell'estate 2015, il Consiglio federale deciderà in merito al lancio e al quadro finanziario del Programma nazionale di ricerca (PNR) sui servizi sanitari.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2015

<input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Vedi sopra.
Problemi particolari / Prossime sfide
Nessuna osservazione.
Organizzazione
Confederazione, Cantoni e vari partner (in particolare Accademia svizzera delle scienze mediche ASSM).
Comunicazione
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=de
Il piano «Rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari in Svizzera» è pubblicato su: http://www.samw.ch/de/Publikationen/Positionspapiere.html

Misura 26: Implementazione della strategia di qualità - Health Technology Assessment

Titolo
Attuazione della strategia di qualità - Programma HTA (Health Technology Assessment)
Breve descrizione del progetto / della misura
<p>La Legge federale sull'assicurazione malattia LAMal (art. 58 cpv. 3) prevede che il Consiglio federale fissi le misure volte a garantire la qualità o l'impiego appropriato delle prestazioni. Al momento, sono due i punti cardine principali dell'implementazione della strategia di qualità: realizzazione di programmi pilota nazionali per incrementare la sicurezza dei pazienti ed elaborazione delle basi legali per garantire l'implementazione finanziaria e strutturale della strategia di qualità.</p> <p>I programmi pilota vengono realizzati in due ambiti. Nell'ambito del progetto «Chirurgia sicura» sarà introdotto l'utilizzo sistematico di checklist chirurgiche in sala operatoria con l'obiettivo di costruire una cultura della sicurezza fondata sul team, così da ridurre gli imprevisti in modo duraturo. Nel secondo ambito si tratta di incrementare la «Medicazione sicura nelle interfacce», ossia affrontare il problema delle liste di medicinali non aggiornate e non affidabili durante le fasi di ricovero e dimissione in ospedale.</p> <p>Il rafforzamento HTA (Health Technology Assessment) deve consentire di eliminare prestazioni, medicinali e procedure non efficaci né efficienti, in modo da incrementare la qualità e contenere i costi. Il processo deve avvenire attraverso una verifica periodica e sistematica delle prestazioni esistenti come pure grazie al miglioramento delle basi decisionali per la valutazione di nuove prestazioni tramite report HTA.</p>
Obiettivo / Contributo all'IPQ
<p>La strategia di qualità fissa i presupposti per una concorrenza reale tra fornitori di prestazioni ed evita le prestazioni inutili, carenti o inefficienti.</p> <p>Il rafforzamento del programma HTA (Health Technology Assessment) mira in particolare a ridurre le prestazioni e i processi rivelatisi inefficaci.</p>
Gruppo target / Beneficiari
Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
<p>Affinché la strategia di qualità decisa dal Consiglio federale possa essere implementata in modo efficace e duraturo, devono essere garantite le condizioni di messa a disposizione e finanziamento per la creazione di strutture adeguate. La consultazione sul progetto di legge federale relativa a un centro di qualità nell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie si è conclusa nel settembre 2014. I risultati hanno dimostrato che la Confederazione deve senz'altro attivarsi per garantire qualità, ma che le attività non devono necessariamente essere concentrate in un organismo specifico per la qualità. Inoltre, è emerso che la tematica riguardante il rafforzamento della valutazione di tecnologie sanitarie (Health Technology Assessment, HTA) dovrebbe essere trattata separatamente rispetto alla strategia di qualità, così da garantire l'autonomia dei lavori. Nel mese di dicembre 2014, i principali soggetti interessati sono stati invitati a una tavola rotonda per verificare le possibili alternative a un centro di qualità. Il Consiglio federale ha preso atto dei risultati della consultazione nella primavera 2015 e preso una decisione su come procedere. Il messaggio concernente la legge federale volta a rafforzare la qualità e la convenienza dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie sarà disponibile nella seconda metà del 2015.</p>

Dopo aver avviato il primo programma pilota nazionale «Chirurgia sicura», in questo momento si sta predisponendo il secondo programma pilota «Medicazione sicura nelle interfacce».
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2015 e anni successivi <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Vedi sopra.
Problemi particolari / Prossime sfide
Nessuna osservazione.
Organizzazione
Confederazione, Cantoni e vari partner.
Comunicazione
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/14791/index.html?lang=it

Misura 27: Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente

Titolo
Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente
Breve descrizione del progetto / della misura
La legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente fissa i presupposti di elaborazione dei dati della cartella. In questo modo si soddisfa una delle condizioni fondamentali della «Strategia eHealth Svizzera» e si attua un importante provvedimento per lo sviluppo continuo del sistema sanitario svizzero. La cartella informatizzata del paziente consente di migliorare la qualità dei processi di trattamento, aumentare la sicurezza del paziente e incrementare l'efficacia del sistema sanitario. Il progetto concepito come legge quadro deve promuovere da un lato la sicurezza degli investimenti e dall'altro sufficiente flessibilità nell'attuazione all'interno delle regioni che forniscono le cure.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Grazie alla gestione digitalizzata dei dati, la cartella informatizzata migliorerà anzitutto l'assistenza sanitaria del paziente, evitando errori nella prescrizione medica come pure ripetizioni di esami medici. L'attuazione sarà avviata subito dopo la votazione finale prevista per il 2015 in Parlamento.
Gruppo target / Beneficiari
Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
Il 29 maggio 2013 il Consiglio federale ha sottoposto al Parlamento il progetto di legge federale sulla cartella informatizzata del paziente e il relativo messaggio. Dopo varie indagini conoscitive, la CSSS-S ha avviato la discussione in data 18 ottobre 2013 e il 9 gennaio 2014 è entrata in materia sul progetto di legge all'unanimità. Il Consiglio degli Stati ha approvato il progetto l'11 giugno 2014. Il 18 marzo 2015 il Consiglio nazionale ha dato la sua approvazione, creando tuttavia alcune differenze tra le due Camere. La votazione finale sul progetto dovrebbe avvenire prima dell'estate 2015, in modo che la legge possa entrare in vigore entro il 1° gennaio 2017.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2017 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Vedi sopra.
Problemi particolari / Prossime sfide
Nessuna osservazione.
Organizzazione
Confederazione, Cantoni e vari partner.
Comunicazione
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=de

www.ufsp.admin.ch/ehealth

Organo di coordinamento Confederazione-Cantoni: www.e-health-suisse.ch

Misura 28: Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base» NUOVO: Forum medicina di base

Titolo
Masterplan medicina di famiglia e medicina di base NUOVO: Forum medicina di base
Breve descrizione del progetto / della misura
Per effetto dell'andamento demografico, nel prossimo futuro si registrerà un aumento di persone anziane e, di conseguenza, un aumento di malattie croniche e patologie multiple. Inoltre, nei prossimi anni alcune regioni si troveranno ad affrontare una carenza di medici di famiglia. Al fine di soddisfare la domanda futura, le cure mediche di base dovranno essere adattate a questa nuova tendenza. Grazie a modelli di cura innovativi, caratterizzati da un migliore coordinamento e un'intensiva collaborazione tra istituzioni e personale qualificato del settore sanitario, è possibile rispondere meglio alle esigenze professionali dei giovani medici, aumentare la qualità e l'efficacia nonché i vantaggi per i pazienti. Attraverso misure rapide e in collaborazione con tutti i soggetti interessati, il Masterplan ha migliorato notevolmente la situazione. Nel lungo termine, esso si propone di rafforzare la medicina di famiglia e quella di base, in maniera da garantire a tutti l'accesso a cure mediche di base di qualità elevata. È necessario promuovere nuovi modelli di cura, improntati a una collaborazione efficiente e coordinata.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
La promozione della medicina di famiglia e della medicina di base, cure mediche coordinate e il sostegno alla ricerca nel settore dell'assistenza sanitaria contribuiscono a migliorare la produttività.
Gruppo target / Beneficiari
Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
Il 18 maggio 2014, con un maggioranza dell'88%, l'elettorato ha approvato il decreto federale sulle cure mediche di base. Con il consenso di tutti i partner interessati, in data 4 settembre 2014 è stato messo a punto il Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base» . Il nuovo articolo costituzionale getta le basi per una garanzia a lungo termine delle cure mediche di base attraverso la Confederazione e i Cantoni, tenendo conto dell'importanza della formazione nel sistema sanitario come pure delle condizioni di lavoro per le categorie professionali interessate. Nel corso del 2015 sarà istituita una nuova piattaforma, «Forum cure mediche di base», dedicata alle sfide attuali e future nei settori della medicina di famiglia e della medicina di base, in cui sono coinvolti rappresentanti della Confederazione e dei Cantoni come pure i soggetti interessati più importanti. Lo scopo sarà quello di individuare i problemi per trovare soluzioni e fare raccomandazioni ai responsabili politici.
Stato del progetto
<input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: 2015, lavori in connessione con la nuova piattaforma. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: 2014
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Vedi sopra.
Problemi particolari / Prossime sfide
Nessuna osservazione.
Organizzazione
Confederazione, Cantoni e vari partner.
Comunicazione
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/13932/13933/14198/index.html?lang=it

Misura 29: Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari

Titolo
Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari

Breve descrizione del progetto / della misura
Una domanda crescente di cura e assistenza che il sistema sanitario da solo non può coprire, nuove forme di convivenza familiare nonché il numero sempre più elevato di donne che lavorano hanno spinto la politica a occuparsi del tema delle cure prestate ai propri congiunti. Tra il 2009 e il 2013, il Parlamento e il Consiglio federale hanno affidato vari incarichi riguardanti il miglioramento delle condizioni quadro per persone che assistono o curano i propri familiari. Per l'analisi della situazione, l'elaborazione degli interventi necessari così come per le possibili soluzioni, il Dipartimento federale dell'interno ha istituito un gruppo di lavoro interdipartimentale. Lo scopo del programma sta nel definire le prestazioni d'aiuto conformemente alle necessità delle persone che curano i propri familiari, in modo che queste possano assistere in permanenza i congiunti bisognosi, senza che questo crei un carico difficile da sopportare per la famiglia.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
Con l'adozione del rapporto e del piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari nel dicembre 2014, il Consiglio federale ha deciso una serie di misure di supporto e analizzato le condizioni in cui la cura dei familiari possa essere meglio conciliata con un'attività professionale. Tali misure contribuiranno anche a uno sgravio del personale infermieristico.
Gruppo target / Beneficiari
Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti
Pianificazione del progetto / Tappe
Il 5 dicembre 2014 il Consiglio federale ha preso atto del rapporto sulla situazione attuale in Svizzera e delle misure necessarie per sostenere le persone che curano i propri familiari . Un rapporto sui lavori in corso connessi alle misure del piano d'azione è previsto per l'estate 2016.
Stato del progetto
<input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2016 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi
Vedi sopra.
Problemi particolari / Prossime sfide
Nessuna osservazione.
Organizzazione
Confederazione, Cantoni e organizzazioni private.
Comunicazione
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/14437/index.html?lang=it

Misura 30: Programma «Active and Assisted Living»

Titolo
Programma «Active and Assisted Living»
Breve descrizione del progetto / della misura
Il programma europeo di promozione dell'innovazione «Active and Assisted Living» (AAL) riunisce 20 paesi europei e il Canada, i quali, grazie a prodotti e servizi nel campo dell'informatica e della telecomunicazione, intendono migliorare la qualità di vita e l'autonomia delle persone anziane, alleviare i sistemi sociali nella prestazione di cure e incrementare le opportunità di mercato per sviluppi in questo ambito. I responsabili del progetto sono scuole universitarie professionali, Università, imprese (PMI) e organizzazioni, che rappresentano gli utenti finali.
Obiettivo / Contributo all'IPQ
L'autonomia delle persone anziane viene promossa tramite innovazioni tecniche. Il programma contribuisce così ad alleviare il carico dei professionisti della salute e ad attenuare la carenza di personale qualificato.
Gruppo target / Beneficiari
Gli utenti finali di soluzioni e servizi di informatica e telecomunicazione sviluppati in base alle esigenze dell'età.
Pianificazione del progetto / Tappe

<p>Tra il 2009 e il 2014, la Confederazione ha investito circa 18,8 milioni di franchi in attività di ricerca e sviluppo da parte di istituti di ricerca, imprese e organizzazioni che rappresentano gli utenti finali in Svizzera. In generale, il finanziamento copre il 50% dei costi del progetto mentre il restante 50% viene coperto con risorse UE del programma di ricerca nonché con prestazioni proprie. Nel 2014 la Svizzera ha rinnovato la sua piena adesione per il secondo periodo di programmazione (2014-2020). Nel 2015, un'analisi dei soggetti interessati ha conferito al programma AAL un elevato valore aggiunto per i partecipanti. Si tratta di una buona integrazione di altre opportunità di promozione dell'innovazione in ambito nazionale ed europeo.</p>
<p>Stato del progetto</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014 - 2020</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p>
<p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>Tra il 2008 e il 2014 la Svizzera ha cofinanziato circa 60 progetti AAL, di cui sette sono stati completati (13%). Quasi il 40% delle partecipazioni ha riguardato le PMI, seguite da istituti di ricerca (34%), organizzazioni di utenti finali (23%) e grandi aziende (4%).</p> <p>Il valore aggiunto del programma AAL risiede nell'integrazione di «utenti finali» e cooperazione internazionale. Il programma ha motivato la gran parte dei partecipanti ai progetti ad avviare nuove collaborazioni di ricerca e sviluppo con partner nazionali ed esteri. La partecipazione svizzera ai vari progetti si concentra sulla definizione delle esigenze degli utenti e sul loro feedback riguardo a prodotti e servizi AAL, in modo da poter configurare soluzioni mirate per il gruppo target e ottenere notevole efficacia.</p>
<p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>I partecipanti svizzeri ai vari progetti sono ancora poco orientati a sfruttare i risultati del progetto. L'accesso ai mercati rappresenta un potenziale del programma AAL non utilizzato a sufficienza. Con le nuove misure di accompagnamento (in particolare supporti complementari per agevolare l'ingresso sul mercato di prodotti e servizi), i responsabili affronteranno il tema a Bruxelles.</p>
<p>Organizzazione</p> <p>AAL pubblica ogni anno un bando di concorso su un tema specifico. Vengono promossi progetti che vedono la partecipazione di partner provenienti da almeno tre paesi, tra cui almeno una PMI e una «organizzazione di utenti finali». Si applicano le norme di finanziamento dei paesi partecipanti. In Svizzera, la funzione di «national contact point» è assunta dalla SEFRI, la quale fornisce informazioni e consulenza e assegna i fondi ai partecipanti svizzeri al programma AAL. La valutazione delle proposte AAL avviene a livello centralizzato a Bruxelles sotto la direzione della società responsabile.</p>
<p>Comunicazione</p> <p>Ulteriori informazioni www.aal-europe.eu/ www.sefri.admin.ch/aal</p> <p><i>Attualità: Technopolis-Studie: Umsetzung der europäischen F&E-Programme Eurostars, AAL und EDCTP in der Schweiz: Akteursanalyse, März 2015. (commissionato dalla SEFRI).</i></p>

5.6 Riferimenti bibliografici

Aeberhardt, Werner (2008), «Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender – Stand der Umsetzung», in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2008, pagg. 58-60.

AMOS (2015), «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen», rapporto finale, marzo 2015.

Arni, Patrick (2012), «Intensivberatung und Coaching für ältere Stellensuchende: ein Weg zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit?», valutazione sistematica dei risultati, rapporto finale AWA del Cantone di Argovia e dell'Università di Losanna.

B,S,S. (2014), «Fachkräftesituation in der MEM Branche», rapporto commissionato da Swissmem.

Bütler, Monika & Monika Engler (2008), «Welche Rolle spielt der Faktor Gesundheit beim Erwerbsrücktritt?», in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2008, pagg. 62-65.

Düll, Nicola & Anne Sonnet (2014), «Erwerbstätigkeit ab 55 Jahren: Die Schweiz könnte es besser machen», in: *Die Volkswirtschaft*, 11-2014, pagg. 49-52.

Econlab (2014), «ICT-Fachkräftesituation – Bedarfsprognose 2022», rapporto commissionato da ICT-Formazione professionale Svizzera, ottobre 2014.

Ferro Luzzi, Giovanni & Anne Sonnet (2003), «ICT-Fachkräftesituation Arbeit nach dem 50. Altersjahr: Die Schweiz im internationalen Vergleich», in: *Die Volkswirtschaft*, 8-2003, pagg. 4-9.

gfs.bern: *Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg*. Studio commissionato dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), Berna 2009.

Höpflinger, François & Alex Beck (2006), «Alterung und Arbeitsmarkt – Unternehmen in der Schlüsselrolle», in: *Die Volkswirtschaft*, 4-2006, pagg. 20-23.

IDHEAP Université de Lausanne: L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. Etude de la 'troisième vague' des évaluations de la politique du marché du travail, per conto della Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Politique du marché du travail n°37, Berna 2013.

Interface (2013), «Forme di collaborazione interistituzionale in Svizzera: inventario e tipologia», in tedesco con riassunto in italiano, UFAS (edito da), *Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 11/13*, Berna.

Michel-Alder, Elisabeth (2014), «Sechs berufliche Klippen für über 50-Jährige», in: *Die Volkswirtschaft*, 11-2014, pagg. 56-57.

Moser, Regine, Marcel Egger & Norbert Thom (2008), «Arbeitsfähigkeit und Integration älterer Arbeitskräfte in der Schweiz – Datenlage und Implikationen», in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2008, pagg. 67-70.

OCSE (2014), *Alterung und Beschäftigungspolitik – Schweiz*, traduzione in tedesco a cura dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali.

Rapporto sulla crescita (2015): *Principi della nuova politica di crescita - Retrospectiva e prospettive della strategia futura*. Rapporto in adempimento del postulato 13.3907 Leutenegger Oberholzer del 27 novembre 2013. 21 gennaio 2015, Berna.

Riphahn, Regina T. & George Sheldon (2006), *Arbeit in der alternden Gesellschaft – Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz*, Zürcher Kantonalbank (a cura di).

Salzgeber, Renate (2012), *Kennzahlenvergleich zur Sozialhilfe in Schweizer Städten, Berichtsjahr 2012, 13 Städte im Vergleich*, Berner Fachhochschule, Städteinitiative Sozialpolitik, Berna.

SECO (2011): Rapporto di base sull'iniziativa sul personale qualificato DFE «*Personale qualificato per la Svizzera*».

SECO (2013): *Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure*.

SECO (2014), *Arbeitsaufsicht – Berichterstattung 2013*, Berna.

SECO (2015), *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt - Grundlagen für die nationale Konferenz vom 27. April 2015*, Berna.

Unione svizzera degli imprenditori (2006), *Altersstrategie*, Zurigo.

Unione sindacale svizzera (2008), «Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer», in: *SGB-USS-Dossier*, Nr. 63.

Ufficio federale di statistica (2012), «Aktives Altern», in: *DEMOS – Newsletter Nr. 2*, maggio 2012.

Ufficio federale di statistica: Uguaglianza tra donna e uomo – Dati, indicatori. Partecipazione delle madri e dei padri alla vita professionale, Neuchâtel 2015.

Trageser, J., S. Hammer und J. Fliedner (2012), «Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung», INFRAS, UFAS (a cura di), *Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 11/12*, Berna.

Travail.Suisse: *Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern*. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden. Rapporto finale del progetto «Expérience ReProf», Berna 2013.

Wunsch, Conny, Manuel Buchmann & Stefanie Wedel (2014), «Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060», Studio della divisione di economia del mercato del lavoro della Facoltà di economia dell'Università di Basilea, ottobre 2014.

Zölch, M., A. Mücke, A. Graf und A. Schilling (2009), *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis*, Berna/Stoccarda/Vienna, Haupt Verlag.

Zölch, Martina (2014), «Die Arbeitswelt im demografischen Wandel – die Ressource der Mitarbeitenden 50plus», in: *Die Volkswirtschaft*, 11-2014, pagg. 53-55.

5.7 Glossario

Abbreviazione	Significato
AAL	Active and Assisted Living
AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AFC	Attestato federale di capacità
AFF	Amministrazione federale delle finanze
AI	Assicurazione per l'invalidità
AIR	Analisi d'impatto della regolamentazione
ALC	Accordo sulla libera circolazione delle persone
art.	articolo
ASM	Associazione dei servizi cantonali di migrazione
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CDEP	Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica
CDOS	Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori della pubblica educazione
CDS	Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità
CHF	Franco svizzero
CiPS	Centre d'Information des professions santé-social
Cost.	Costituzione federale
CSEC-CN	Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio nazionale
CSEC-CS	Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio degli Stati

Abbreviazione	Significato
CTI	Commissione per la tecnologia e l'innovazione
DDPS	Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
D FE	Dipartimento federale dell'economia
DFF	Dipartimento federale delle finanze
DFI	Dipartimento federale dell'interno
DL	Direzione del lavoro
ERI	Promozione dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione
FFS	Ferrovie federali svizzere
FNS	Fondo nazionale per la ricerca scientifica
FPS	Formazione professionale superiore
HTA	Health Technology Assessment
ICIM	Iniziativa contro l'immigrazione di massa
IPQ	Iniziativa sul personale qualificato
IPQplus	Iniziativa sul personale qualificato plus
ISQE	Istruzione superiore dei quadri dell'esercito
KOF	Centro di ricerche congiunturali del Politecnico federale di Zurigo
LADI	Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione
LFPPr	Legge sulla formazione professionale
LPar	Legge federale sulla parità dei sessi
LPSan	Legge sulle professioni sanitarie
LPSU	Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero
MINT	Matematica, informatica, scienze naturali e tecnica
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
OML	Organizzazioni del mondo del lavoro
ONG	Organizzazioni non governative
PMI	Piccole e medie imprese
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
PNR	Programma Nazionale di Ricerca
QNQ	Ordinanza relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale
R&S	Ricerca e sviluppo
RIFOS	Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SG	Segreteria generale
SUP	Scuola universitaria professionale
UE	Unione europea
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali
UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia
UFPER	Ufficio federale del personale
UFSP	Ufficio federale della sanità pubblica

Abbreviazione	Significato
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
URC	Ufficio regionale di collocamento
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
USI	Unione svizzera degli imprenditori
USS	Unione Sindacale Svizzera
UST	Ufficio federale di statistica