



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

VDK CDEP

Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique
Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica

Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure

21.05.2013

Indice

1	Situazione iniziale	3
2	Analisi della situazione	4
2.1	Specializzazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro.....	5
2.2	Miglioramento della conciliabilità fra vita familiare e professionale	7
2.3	Creazione di condizioni adeguate per l'occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile e oltre.....	9
2.4	Innovazioni come risposta alla mancanza di personale qualificato.....	11
3	Approcci di soluzione	12
3.1	Specializzazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro.....	12
3.2	Miglioramento della conciliabilità fra vita familiare e professionale	15
3.3	Creazione di condizioni adeguate per l'occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile e oltre.....	16
3.4	Innovazioni come risposta alla mancanza di personale qualificato.....	17
4	Conclusioni	17

1 Situazione iniziale

Il fabbisogno di professionisti da parte delle imprese, crescente e in continuo mutamento, rappresenta a lungo termine una grande sfida per la Svizzera. L'attenzione è rivolta in particolare al personale qualificato attivo con una formazione buona o molto buona (persone dai 25 anni in su con almeno un diploma di livello secondario II). Negli ultimi anni, a causa del cambiamento demografico, la dipendenza delle imprese da professionisti reclutati all'estero è fortemente aumentata. La maggioranza degli Stati industrializzati fa i conti con gli stessi problemi della Svizzera, per cui la concorrenza internazionale per il personale specializzato e altamente qualificato è in continuo aumento. A fronte di questa situazione, puntare soltanto sull'immigrazione sarebbe una strategia rischiosa e non sostenibile sul piano economico e di politica sociale.

Nel 2011, con il rapporto di base *Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements*, il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR), ex Dipartimento federale dell'economia (DFE), ha lanciato l'iniziativa sul personale qualificato. L'obiettivo è di coprire entro il 2020 il fabbisogno di personale specializzato con un maggior numero di persone residenti in Svizzera, attraverso la continua riqualificazione e specializzazione della popolazione e mediante l'attivazione del potenziale insito nella popolazione attiva del nostro Paese.

Il rapporto di base del DEFR è stato discusso nell'autunno del 2011 con rappresentanti dei Cantoni, delle parti sociali, della scienza, delle organizzazioni del mondo del lavoro e con gli imprenditori. Questi ultimi hanno accolto l'iniziativa in maniera molto positiva.

Partendo dai possibili campi d'azione del rapporto di base, il DEFR e la Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEF) in collaborazione con la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) hanno identificato i seguenti quattro campi d'azione, in base ai quali viene sviluppata una strategia per il personale qualificato in Svizzera:

- **specializzazione** in funzione delle esigenze del mondo del lavoro;
- miglioramento della **conciliabilità fra vita familiare e professionale**;
- creazione di condizioni adeguate per l'**occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile e oltre**;
- promozione delle **innovazioni** come risposta alla mancanza di personale qualificato.

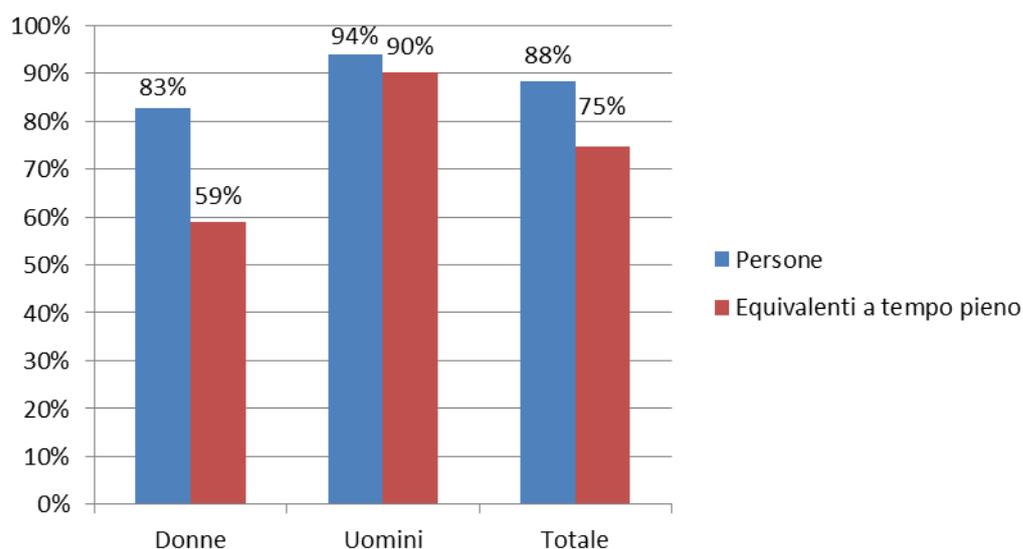
La qualificazione di persone senza formazione o poco qualificate non è una priorità dell'iniziativa sul personale qualificato; questo pubblico target è al centro del programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà. Uno degli obiettivi di questo programma è che il 95% di tutti i giovani di 25 anni sia titolare di un diploma di livello secondario II.

Nel rapporto di base *Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements* sono state stimate le potenzialità nei campi d'azione sopraelencati con riferimento al 2012.

In Svizzera circa 340 000 lavoratori a tempo pieno di età compresa tra i 25 e i 64 anni non avevano una formazione post-obbligatoria (in Svizzera la scuola dell'obbligo dura undici anni incl. istituti prescolastici e scuole dell'infanzia), mentre 1,5 milioni di lavoratori avevano seguito una formazione di livello secondario II. Questi ultimi sono il principale gruppo target di ulteriori misure per la «specializzazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro». Nel campo d'azione «creazione di condizioni adeguate per l'occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile e oltre» è stato stimato un potenziale di ulteriori professionisti pari a 93 000 lavoratori a tempo pieno. Ciò si realizzerebbe se il 20 per cento delle persone tra i 55 e i 64 anni che non svolgono un'attività lucrativa divenisse professionalmente attivo e se l'attività delle persone in età pensionabile aumentasse del 20 per cento.

Anche migliorando la conciliabilità fra vita familiare e professionale è possibile ridurre la carenza di personale specializzato. Il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno relativo alle donne di età compresa tra i 25 e i 54 anni si attesta al 59 per cento, quota nettamente inferiore a quella concernente gli uomini (90 %). 20 per cento del potenziale teoretico delle persone non attive e attive a tempo parziale (tra 25 e 54 anni) permetterebbe un aumento di professionisti pari a 143 000 lavoratori a tempo pieno. Una migliore conciliabilità fra vita familiare e professionale permetterebbe di sfruttare parte di questo potenziale.

Figura 1: Tasso di occupazione femminile e maschile (tra 25 e 54 anni): Persone / Equivalenti a tempo pieno (2012)



Fonte: UST/RIFOS, analisi proprie

Il presente rapporto offre un inventario delle politiche, delle strategie e delle misure esistenti nei quattro campi tematici sopraccitati. Valuta inoltre la situazione attuale e propone, ove paia ragionevole, nuove misure possibili.

Al momento la discussione considera soltanto la Confederazione e Cantoni. In fasi successive, nel quadro di un gruppo più ampio che include le parti sociali, le organizzazioni del mondo del lavoro e altre cerchie interessate, saranno discusse e concretizzate misure che spesso presuppongono anche una cooperazione con partner esterni.

Nel rapporto del 2012 sulla libera circolazione delle persone e l'immigrazione in Svizzera, il Consiglio federale ha confermato l'obiettivo di garantire l'approvvigionamento di professionisti nell'economia svizzera mediante la specializzazione e l'attivazione del potenziale insito nella popolazione attiva nel nostro Paese. I presenti lavori sono così legittimati anche nel contesto politico.

2 Analisi della situazione

Nel rapporto di base 2011 del DEFR è stata analizzata approfonditamente la situazione dell'approvvigionamento di personale qualificato in Svizzera. Di seguito è riassunta la situazione iniziale aggiornata per quanto riguarda i quattro campi d'azione prescelti. L'analisi della situazione intende presentare i punti di forza dell'attuale politica e le misure esistenti importanti per un buon approvvigionamento di professionisti. Essa mira anche a mostrare le eventuali debolezze e a individuare possibili approcci per soddisfare il crescente fabbisogno di personale qualificato.

L'iniziativa si basa su molteplici misure, progetti e strategie, sviluppati e attuati in diversi ambiti. Include, tra l'altro, gli obiettivi comuni della politica della formazione per lo spazio forma-

tivo svizzero, adottati dal DEFR e dalla CDPE a fine maggio 2011, oltre a importanti sforzi volti a rafforzare l'integrazione degli stranieri. Con la legge sugli stranieri (LStr) e con l'ordinanza sull'integrazione degli stranieri (OIntS) interamente riveduta, per la prima volta gli obiettivi della politica svizzera in materia d'integrazione sono stati ancorati giuridicamente. Nell'ambito dell'ulteriore sviluppo della politica d'integrazione, dal 2014 in tutti i Cantoni saranno attuati programmi d'integrazione che prevedono una serie di misure nei settori dell'informazione e della consulenza, della formazione e del lavoro, nonché della convivenza e dell'integrazione sociale.¹ Nell'analisi della situazione saranno inoltre trattate rilevanti iniziative e misure in corso concernenti i lavoratori qualificati.

2.1 Specializzazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro

Negli ultimi decenni, in Svizzera, come in tutti i Paesi industrializzati, è fortemente aumentata la domanda di lavoratori qualificati. Da un lato, quest'evoluzione è mossa dal cambiamento tecnologico ed è legata alla sostituzione di molte attività semplici con altre qualificate. Dall'altro, le attività più semplici sono spesso trasferite in Paesi con costi del lavoro e di produzione inferiori.

La crescita costante della domanda di lavoratori ben qualificati e il cambiamento dei requisiti loro richiesti rappresentano anzitutto una sfida per il sistema di formazione e formazione continua. Per soddisfare la domanda dell'economia sono necessari investimenti a livello di formazione e formazione continua nei campi di qualificazione maggiormente richiesti. Se la domanda perdura anche a lungo termine, tali investimenti sono opportuni dal punto di vista economico, in quanto apportano un beneficio agli individui e alla società.

Ulteriori investimenti nell'istruzione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro

In Svizzera, negli ultimi decenni, il livello medio di formazione della popolazione attiva è aumentato costantemente. Secondo le previsioni dell'Ufficio federale di statistica (UST) questa tendenza continuerà anche nei prossimi anni. In passato le amministrazioni pubbliche sono riuscite a sostenere tale evoluzione con risorse supplementari per l'istruzione e anche nei prossimi anni questo compito rappresenterà una sfida per la Confederazione e i Cantoni. Per la legislatura 2011–2015 la Confederazione si è prefissa l'obiettivo di promuovere la formazione di giovani leve specializzate in ambito scientifico ed economico e di migliorare l'attitudine dei giovani alla formazione e all'impiego (obiettivo 25). Concretamente, la Confederazione vuole per esempio portare avanti la partecipazione della Svizzera ai programmi dell'UE in materia di educazione, formazione professionale e gioventù per gli anni 2014–2020 («Erasmus for all»). Si impegna anche affinché il sistema di formazione, permeabile e di alta qualità, fornisca il bagaglio di conoscenze necessario ad affrontare le sfide future e per rafforzare le opportunità occupazionali dei diplomati in campo scientifico ed economico. Inoltre, mira a consolidare a livello nazionale e internazionale il rilievo della formazione professionale come importante pilastro per il promovimento di nuove leve qualificate.

Per soddisfare la domanda crescente di professionisti, gli obiettivi di politica della formazione stabiliti congiuntamente dal DEFR e dalla CDPE per lo spazio formativo svizzero rivestono un ruolo fondamentale. Essi includono l'armonizzazione degli obiettivi di formazione nelle scuole dell'obbligo, l'aumento al 95 per cento del tasso di titoli nel livello secondario II o la garanzia di accesso senza esame alle scuole universitarie per chi è in possesso della maturità liceale.

Affinché la specializzazione contribuisca effettivamente a contrastare la carenza di personale qualificato, essa deve essere il più possibile in accordo con le esigenze dell'economia. La Svizzera possiede una buona posizione di partenza grazie alla formazione professionale duale, in cui le esigenze delle imprese confluiscono direttamente nella formazione. Negli ul-

¹ <http://www.bfm.admin.ch/content/bfm/it/home/themen/integration.html>

timi anni, con la creazione della maturità professionale e delle scuole universitarie professionali, sono stati fatti passi importanti per rispondere meglio alla domanda crescente di professionisti con formazione universitaria. Una grande sfida per il nostro Paese è di garantire la sostenibilità della formazione duale, che a livello internazionale non ha la stessa importanza che in Svizzera. È interessante notare come nel frattempo, all'estero, il sistema duale svizzero sia spesso considerato come un modello, mentre i titoli corrispondenti (p.es. della formazione professionale superiore), in parte, sono poco riconosciuti o non lo sono per nulla. Un obiettivo comune di Confederazione e Cantoni è dunque di rendere equiparabili a livello internazionale i titoli della formazione professionale superiore. A tal fine si prevede l'introduzione di un Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (QNQ-CH), con un supplemento al diploma, armonizzato con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF).

Negli ultimi anni è fortemente aumentata la domanda di lavoratori qualificati con formazione terziaria, di orientamento professionale o accademico. Anche gran parte dei lavoratori immigrati possiede simili titoli. Per questo in Svizzera è molto importante lo sviluppo del sistema di istruzione terziaria. All'inizio del 2013, al fine di rafforzare la formazione professionale superiore, il Consiglio federale ha aumentato i contributi per l'organizzazione degli esami federali (esami di professione, esami professionali superiori). Inoltre, la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro esaminano diverse opzioni atte ad armonizzare a livello nazionale il finanziamento dei corsi di preparazione agli esami federali. Nella formazione professionale superiore vi sono molti operatori privati e le organizzazioni del mondo del lavoro partecipano in maniera considerevole alla strutturazione delle offerte formative esistenti, garantendo così una forte vicinanza al fabbisogno dell'economia di lavoratori qualificati. Gli operatori pubblici nell'ambito della formazione si orientano implicitamente alla domanda, anche grazie al fatto che attualmente i finanziamenti pubblici avvengono in base al principio «*funds follow students*». Quindi, attraverso la scelta del corso di studi compiuta da chi domanda la formazione, vi è un implicito orientamento alle esigenze dell'economia.

Promozione di specifici ambiti professionali

Lo Stato evita di intervenire direttamente nel sistema di formazione quando sono in gioco gli interessi degli specifici settori professionali. Ha invece un ruolo più attivo negli ambiti in cui esso stesso presenta una grande domanda di professionisti, ovvero in campo sanitario, sociale, della formazione e dell'energia.

Nel settore delle scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche (MINT), che negli ultimi anni ha presentato una spiccata mancanza di personale qualificato, la Confederazione e i Cantoni sostengono attività volte a suscitare l'interesse dei giovani in tali formazioni. Nel quadro del messaggio concernente il promovimento dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione 2013-2016 (Messaggio ERI 2013–2016), il Parlamento ha deciso di destinare 1,9 milioni di franchi alla promozione delle professioni MINT. Inoltre nel 2013 le Accademie svizzere delle scienze hanno ricevuto il mandato di coordinare gli sforzi in quest'ambito. La promozione delle misure volte a favorire l'aumento della percentuale di donne nel settore MINT è un obiettivo della legislatura 2011–2015 (obiettivo 27; provvedimento 115). Nel quadro del Programma federale per le pari opportunità tra uomini e donne 2013–2016 «un'attenzione speciale deve riguardare le materie MINT, ambito in cui la presenza femminile è particolarmente modesta» (Messaggio FF 2012 2791).

Riguardo al settore dell'energia, il 17 ottobre 2012 il Consiglio federale ha approvato il messaggio concernente il piano d'azione «Ricerca coordinata in campo energetico in Svizzera»; oltre al rafforzamento della ricerca, le misure previste contribuiscono a ovviare alla carenza di professionisti.

Lo Stato è attivo anche nel settore sanitario: per esempio, il «Dialogo sulla Politica nazionale della sanità» di Confederazione e Cantoni prevede che dal 2018/19 siano formati ogni anno circa 300 medici supplementari.

Anche nel settore sociale (p. es. assistenza e consulenza a disabili, anziani, bambini e adolescenti) si riscontra un elevato interesse per il personale qualificato con un buon livello di formazione da parte dei poteri pubblici, i quali sono essi stessi datori di lavoro o sono indirettamente corresponsabili della sicurezza dell'approvvigionamento (attraverso contratti di prestazioni con le istituzioni). Le prime elaborazioni dei dati basati sugli indicatori B.S.S. rivelano una carenza di personale qualificato in ambito sociale: attualmente solo poco più di un terzo delle persone attive nel settore è in possesso di una formazione in una professione sociale. Per questo, SAVOIRSOCIAL, l'organizzazione mantello del mondo del lavoro in ambito sociale – di cui fa parte anche la Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) – ha commissionato uno studio approfondito e un monitoraggio della situazione del personale qualificato.

Apprendimento permanente

Oltre alla formazione iniziale, anche la specializzazione in età adulta e la formazione continua contribuiscono in modo importante a soddisfare la domanda di professionisti. L'apprendimento permanente deve entrare a far parte della vita di tutti, in modo da garantire la capacità di adattamento del personale qualificato alla domanda in continua evoluzione dell'economia.

Riguardo alle attività di formazione continua, la Svizzera è già ben posizionata nel confronto internazionale. È tuttavia opportuno un rafforzamento per diminuire la dipendenza da lavoratori stranieri altamente qualificati. L'ottimizzazione e il consolidamento delle condizioni quadro per la formazione continua sono un obiettivo della Confederazione per l'attuale legislatura (obiettivo 26). La legge federale sulla formazione continua è volta a migliorare la convalida degli apprendimenti acquisiti nel contesto di formazioni non formali e informali ai fini della formazione formale, incrementando così la permeabilità dello spazio formativo. Un ostacolo frequente alle attività di formazione degli adulti è la loro difficile conciliabilità con l'attività lavorativa o con la vita familiare.

La convalida degli apprendimenti acquisiti e il miglioramento del riconoscimento dei titoli di formazione esteri possono contribuire a rendere meglio utilizzabili dalle imprese le qualifiche possedute dagli stranieri in Svizzera. Negli scorsi anni sono stati fatti passi in questa direzione, ma nei due settori risiede ancora più potenziale. Per esempio l'Ufficio federale della migrazione (UFM) sta lanciando un progetto pluriennale in materia di asilo, che prevede un *coaching* mirato nel processo di riconoscimento delle qualifiche. Stabilire la convalida degli apprendimenti acquisiti per l'ottenimento di titoli formali nell'intero sistema educativo è uno degli obiettivi di politica della formazione di Confederazione e Cantoni.

2.2 Miglioramento della conciliabilità fra vita familiare e professionale

In Svizzera la partecipazione delle donne alla vita attiva è molto elevata nel confronto internazionale. Soltanto l'Islanda, la Svezia e la Norvegia superano il tasso svizzero di donne occupate nella fascia di età tra i 20 e i 64 anni, che si attesta al 75,4 per cento (dati del 2011). Tuttavia, nel caso delle donne in Svizzera, sono molto frequenti le occupazioni a tempo parziale; inoltre la discriminazione salariale tra donne e uomini nel confronto europeo è superiore alla media. Di conseguenza, per quanto riguarda la crescita della partecipazione al mercato del lavoro, l'aumento del grado di occupazione medio delle donne rappresenta un grande potenziale.

Il tasso di occupazione ridotto riguarda principalmente le donne con compiti di custodia dei bambini. Nel 2011 il tasso (equivalente a tempo pieno) di donne occupate nella fascia di età tra i 25 e i 54 anni, con figli di età inferiore ai 15 anni in casa propria, era appena del 43 per cento. Per le donne senza figli nella stessa fascia di età, si attestava invece al 71 per cento.

Questi dati illustrano che in Svizzera le condizioni professionali e di qualifica per un'alta partecipazione delle donne alla vita attiva sono in linea di massima buone. Allo stesso tempo,

esiste ancora un certo margine di aumento, legato al miglioramento della conciliabilità fra lavoro e famiglia. Negli scorsi anni sono già state adottate varie misure a livello comunale, cantonale e federale per sfruttare meglio il potenziale. In primo piano vi sono il sostegno finanziario alla creazione di posti per la custodia dei bambini e la sensibilizzazione delle imprese sulle condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia. I provvedimenti finalizzati a contrastare la discriminazione salariale favorisce anche la libertà di scelta per quanto riguarda la vita professionale e familiare. Il proseguimento nella vita attiva e con un grado di occupazione più elevato da parte di un maggior numero di persone con compiti educativi e di assistenza (figli e genitori) è un obiettivo che andrebbe perseguito con priorità.

Custodia di bambini complementare alla famiglia

Un importante punto di partenza a tal fine è la custodia complementare alla famiglia di bambini in età prescolare e scolare. In molte regioni e Comuni della Svizzera vi è una necessità di recupero. Spesso il problema principale risiede nel finanziamento di strutture per la cura dei bambini.

Cantoni, Comuni e terzi sono competenti per la costruzione e l'ampliamento delle strutture per la cura dei bambini e devono trovare gestioni e modelli di finanziamento adatti alle condizioni locali. Al momento tali strutture sono sovvenzionate per la maggior parte dai Comuni, sebbene anche più della metà dei Cantoni partecipi al finanziamento. Negli ultimi anni l'offerta di posti in queste strutture è aumentata considerevolmente, ma in misura molto diversa da un Cantone all'altro e all'interno dei singoli Cantoni; inoltre, a causa della domanda in forte crescita, vi è ancora una grande necessità di recupero.

Dal 2003 la Confederazione conduce un programma d'incentivazione che promuove la creazione di nuovi posti di custodia, che finora ha permesso di creare 39 501 posti aggiuntivi, contraendo impegni per un ammontare di 234 milioni di franchi (stato al 1° febbraio 2013). Il programma è stato prolungato di quattro anni, fino a fine gennaio 2015, per cui è stato accordato un credito d'impegno supplementare di 120 milioni di franchi. Inoltre, la Confederazione sostiene lo scambio d'informazioni su provvedimenti cantonali e comunali nell'ambito della custodia di bambini complementare alla famiglia mediante la piattaforma Internet «Conciliabilità tra lavoro e famiglia» (www.lavoroefamiglia.admin.ch).

Il 15 giugno 2012 l'Assemblea federale ha approvato un nuovo articolo costituzionale che mira ad ancorare nella Costituzione federale la promozione della conciliabilità tra lavoro e famiglia quale compito dello Stato. L'articolo impegna la Confederazione e i Cantoni a promuovere la conciliabilità tra famiglia e professione e tra famiglia e formazione. I Cantoni devono fornire un'offerta di strutture diurne complementari alla famiglia e alla scuola adeguata al fabbisogno; se gli sforzi dei Cantoni o dei terzi non sono sufficienti, la Confederazione stabilisce principi sulla promozione della conciliabilità. Tuttavia il 3 marzo 2013 l'articolo costituzionale proposto è stato bocciato.

Condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia

Le condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia (orari di lavoro flessibili, luogo di lavoro flessibile, parità di trattamento nell'assunzione, formazione continua e promozione) non sono ancora sufficientemente diffuse, ma sono particolarmente importanti per i lavoratori con compiti educativi e di assistenza di parenti, e rientrano nell'ambito di competenza delle imprese.

Ciò nonostante la Confederazione si è già attivata in tal senso: con il sostegno delle associazioni dei datori di lavoro, organizza progetti d'informazione e sensibilizzazione con esempi di buona prassi (p. es. il manuale per le PMI «Lavoro e famiglia»); inoltre, in qualità di datore di lavoro, dà il buon esempio mediante la regolamentazione uniforme del sostegno finanziario alla custodia dei bambini al di fuori della famiglia e con l'affiliazione a Childcare Service. Inoltre, grazie alla piattaforma Internet www.lavoroefamiglia.admin.ch, la Confederazione sostiene un migliore scambio di informazioni sulla relativa politica di Cantoni e Comuni.

Molti Cantoni e città svolgono una funzione esemplare come datori di lavoro. Alcuni Cantoni,

in collaborazione con le associazioni padronali regionali, hanno già lanciato progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alle imprese (p. es. assegnazione di un premio alle imprese, offerta di assegni per le PMI, realizzazione di tavole rotonde e impiego di promotori).

Abolizione dei disincentivi finanziari al lavoro per i lavoratori con obblighi di assistenza

Nel sistema fiscale e sociale svizzero vi sono disincentivi finanziari all'attività professionale della seconda persona che percepisce un reddito. Essi derivano in particolare dall'imposizione del secondo reddito, in combinazione con i costi per la custodia dei bambini al di fuori della famiglia. Spesso ciò comporta una diminuzione, a volte considerevole, del guadagno netto che la famiglia realizza grazie all'ulteriore attività lavorativa esercitata dal coniuge con compiti educativi e di assistenza.

In materia di imposte, la Confederazione di recente ha migliorato, almeno in parte, la situazione mediante provvedimenti in due ambiti: per quanto riguarda l'imposta federale diretta, ora è possibile detrarre i costi dell'assistenza extrafamiliare di minori; inoltre, sono stati ridotti gli svantaggi fiscali dei coniugi rispetto ai concubini. Il 5 dicembre 2012 è terminata la consultazione per una riforma sostanziale dell'imposizione dei coniugi e della famiglia, con cui il Consiglio federale mira a eliminare gli svantaggi che continuano a esistere per i coniugi rispetto ai concubini.

A livello cantonale la situazione è molto variegata. Alcuni Cantoni hanno verificato e corretto i propri sistemi, in altri la situazione dovrebbe ancora migliorare. Secondo l'articolo 9 capoverso 2 lettera m della legge federale sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni (LAID), i Cantoni sono tenuti ad adeguare la propria legislazione entro il 1° gennaio 2013. Dopo la scadenza di questo termine, se il diritto fiscale cantonale è in contrasto con il suddetto articolo, si applica direttamente quest'ultimo. L'importo massimo della deduzione può essere fissato dagli stessi Cantoni.

2.3 Creazione di condizioni adeguate per l'occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile e oltre

Nel confronto internazionale, gli anziani in Svizzera sono molto ben integrati sul mercato del lavoro. Considerato l'invecchiamento demografico, per la Svizzera è sempre più importante mantenere questa buona posizione e, se possibile, potenziarla.

Incentivi all'occupazione nei sistemi di previdenza per la vecchiaia

La legislazione in materia di previdenza per la vecchiaia dev'essere organizzata in modo da favorire l'occupazione dei lavoratori anziani. Riguardo alla previdenza professionale, i regolamenti degli istituti previdenziali possono contemplare soluzioni di pensionamento molto flessibili, come la riscossione anticipata e il rinvio di tutta o di parte della prestazione di vecchiaia nel caso in cui si continui a lavorare oltre l'età pensionabile. Si possono così realizzare anche transizioni graduali dalla vita lavorativa al pensionamento, per esempio adeguando la percentuale lavorativa mediante il pensionamento parziale e rendendo possibile la continuazione (parziale) dell'attività lavorativa oltre l'età ordinaria di pensionamento. Prorogando la rendita di vecchiaia, essa migliora, grazie all'interesse sul credito e all'aumento dell'aliquota di conversione. Questo può essere un incentivo importante a rimanere più a lungo nella vita attiva. I datori di lavoro che vogliono impiegare i propri lavoratori oltre l'età pensionabile ordinaria possono esercitare un notevole influsso con la scelta dell'istituto di previdenza e con l'amministrazione paritetica degli istituti previdenziali, in modo da disporre di soluzioni previdenziali il più possibile flessibili. Negli ultimi anni, infatti, è nettamente aumentato il numero dei regolamenti previdenziali che permettono il rinvio della prestazione di vecchiaia; inoltre, la Confederazione ha effettuato vari adeguamenti alla legislazione in materia di sicurezza sociale, che hanno reso ancora più attrattiva la continuazione dell'attività lavorativa fino al pensionamento e oltre. Nel quadro della previdenza professionale vi sono stati vari adeguamenti: 1) agli assicurati che hanno compiuto i 58 anni e che a causa della diminuzione del

grado di occupazione o delle funzioni (p. es. responsabilità gestionale) subiscono una diminuzione del salario, gli istituti di previdenza possono offrire la possibilità di mantenere il loro guadagno assicurato allo stesso livello di prima; 2) se alla cessazione di un rapporto di lavoro una persona, a prescindere dall'età, desidera continuare a lavorare, gli istituti di previdenza non possono costringerla a effettuare un prelievo anticipato delle prestazioni di vecchiaia ma devono versarle una prestazione di libero passaggio; 3) gli istituti di previdenza possono proporre agli assicurati che vogliono lavorare anche dopo l'età ordinaria di pensionamento di continuare a pagare contributi fino al compimento dei 70 anni. Una persona che lavora anche dopo l'età del pensionamento può inoltre continuare ad alimentare il suo pilastro 3a fino a 70 anni. Tutti questi contributi alla previdenza sono fiscalmente deducibili.

Gli accrediti di vecchiaia nel secondo pilastro aumentano con l'età; ciò genera spese salariali accessorie più elevate e riduce gli incentivi all'occupazione delle persone più anziane. Nel quadro della politica di crescita è stata valutata una riduzione dell'aumento degli accrediti di vecchiaia, poi respinta a causa dell'effetto limitato in relazione ai costi elevati. Nell'ambito dei lavori per la futura riforma della previdenza per la vecchiaia, la Confederazione è disposta a esaminare nuovamente la graduazione degli accrediti di vecchiaia della previdenza professionale.

A presente, i contributi dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) delle persone attive in età pensionabile non influiscono sull'ammontare della rendita futura. Questo potrebbe frenare il proseguimento dell'attività lavorativa dopo il raggiungimento dell'età del pensionamento. In compenso, dopo il pensionamento, i primi 16 800 franchi di reddito non sono soggetti all'obbligo di contribuzione.

Nonostante le restanti debolezze, il sistema previdenziale svizzero è attualmente uno dei migliori al mondo per quel che riguarda gli incentivi al lavoro per i lavoratori più anziani. Inoltre, il rapporto di ricerca 2011/2012 dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) «Pensionamento nel contesto dell'evoluzione demografica» rileva che la tendenza all'aumento dei pensionamenti anticipati, riscontrabile in Svizzera fino a qualche anno fa, sta rallentando. Per quanto riguarda le donne anziane, con l'aumento dell'età ufficiale del pensionamento, è cresciuta la partecipazione alla vita attiva e sempre più persone lavorano oltre l'età di pensionamento AVS. Al contempo, però, lo studio indica che nelle imprese vi è ancora del potenziale per quanto riguarda una politica del personale adeguata all'età. Secondo un'indagine, è raro che le imprese assumano o continuino a impiegare lavoratori anziani per contrastare la mancanza di personale qualificato. La loro reticenza non è tanto fondata sui costi dei lavoratori anziani, quanto sull'assenza di una politica del personale sistematica per promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani.

Mantenimento della capacità lavorativa e della motivazione dei collaboratori in età avanzata

La salute a livello generale e la protezione della salute sul posto di lavoro hanno un ruolo decisivo per il mantenimento della concorrenzialità sul mercato del lavoro. Gli ispettorati cantonali del lavoro hanno il compito di eseguire le relative disposizioni della legge sul lavoro (LL) e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), mentre la Confederazione assume il ruolo di supervisore. Per una maggiore diffusione della promozione della salute in azienda è stato fondato un forum nazionale (www.promozionedellasalute.ch). Anche i programmi di prevenzione dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) si concentrano su temi quali il mantenimento e il recupero della salute della popolazione a livello generale e l'invecchiare in piena forma, al fine di evitare assenteismo e costi elevati. Dal punto di vista aziendale, per esempio, sono importanti i programmi di prevenzione contro i problemi di dipendenza o le depressioni.

Anche la formazione continua e la specializzazione in età adulta possono contribuire a far sì che i lavoratori desiderino e possano rimanere attivi più a lungo nella vita lavorativa. In entrambi gli ambiti la Svizzera ha già raggiunto buoni risultati e varie misure mirano a rafforzare ulteriormente questa posizione.

L'assicurazione contro la disoccupazione (AD) dispone di una vasta offerta di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro che promuovono l'integrazione delle persone in cerca d'impiego. La cosiddetta «politica di attivazione» sul mercato del lavoro, in linea di principio, non è orientata a gruppi target particolari: per tutti i gruppi mira al reinserimento rapido e duraturo nel mercato del lavoro. Qualche accorgimento nella reintegrazione delle persone in cerca d'impiego in età avanzata è tuttavia opportuno e la Confederazione ha fatto un passo in questa direzione con l'aumento degli assegni per il periodo d'introduzione concernenti le persone in cerca d'impiego più anziane, previsto nel quadro dell'ultima revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). L'esecuzione della LADI è di competenza dei Cantoni; la Confederazione, invece, stabilisce obiettivi riguardo agli effetti e ne misura il conseguimento.

Inoltre, con la 5ª revisione dell'Al e con la revisione 6a, sono stati creati numerosi strumenti (provvedimenti d'integrazione; integrazione dei beneficiari di rendite), anch'essi finalizzati al reinserimento nel mercato del lavoro, che andrebbero impiegati in maniera ancora più attiva.

2.4 Innovazioni come risposta alla mancanza di personale qualificato

Spesso le innovazioni e il progresso tecnico portano a una domanda sempre minore di attività semplici, a causa dell'automazione, e a una maggiore esigenza di qualifiche superiori. D'altra parte, sono possibili anche innovazioni che riducono il fabbisogno di professionisti, attenuando così, in linea di massima, la carenza di personale qualificato. Queste innovazioni sono tanto più urgenti e convenienti, quanto maggiore diventa effettivamente la penuria di professionisti.

In linea di principio le innovazioni a livello di prodotti o processi spettano alle imprese: esse possiedono il know-how necessario e generalmente sono incentivate dal grosso potenziale di risparmio finanziario derivante dal fare economie sul personale qualificato.

Per la Confederazione e i Cantoni, la promozione delle innovazioni come risposta alla mancanza di professionisti è opportuna soprattutto nei settori in cui essi stessi sono datori di lavoro e/o in cui la concorrenza tra fornitori è imperfetta o inesistente. Si tratta in particolare dell'amministrazione pubblica, della sanità, degli affari sociali e del settore della formazione. Di fatto, negli ultimi anni, la domanda di professionisti in questi tre ambiti è fortemente aumentata. Le innovazioni che consentono di diminuire l'intensità di personale accrescendo al contempo il livello qualitativo sono quindi molto preziose. Negli ultimi anni sono stati effettuati diversi investimenti, soprattutto nel campo delle tecnologie dell'informazione (e-government, e-economy, SuisseID, eHealth, e-learning). L'associazione eCH mette a disposizione una piattaforma in cui promuove standard per il Governo elettronico, volta a facilitare la collaborazione elettronica tra autorità, nonché tra autorità e privati, imprese e organizzazioni. I suoi obiettivi sono in linea con la Strategia di e-government Svizzera.

Al momento sembrano particolarmente interessanti e sviluppabili i progetti in ambito sanitario, dove il fabbisogno di professionisti cresce in modo marcato e probabilmente continuerà a crescere anche in futuro. Di seguito sono riportati due esempi.

a) La digitalizzazione della sanità mediante la Strategia eHealth Svizzera mira a garantire a chi abita in Svizzera l'accesso – sempre e ovunque – alle proprie informazioni mediche rilevanti (cartella clinica elettronica) entro il 2015. Con azioni e processi ottimizzati ed efficienti nel quadro di un sistema di cure integrato, l'e-health sgrava i professionisti della salute e contribuisce a fronteggiare la mancanza di personale qualificato nel settore sanitario. Dalla creazione dell'organo di coordinamento «eHealth Suisse» è fortemente cresciuta la consapevolezza attorno a questo tema. Nei Cantoni di Argovia, Basilea Città, Ginevra, Lucerna, San Gallo, Ticino, Vaud e Vallese esistono progetti coordinati. In altri Cantoni, operatori quali per esempio gli ospedali partecipano a singoli progetti. Per il successo della Strategia eHealth Svizzera occorrono però condizioni quadro, non contemplate dagli attuali obiettivi strategici. Vanno esaminati anche gli incentivi per rafforzare la collaborazione di tutti gli operatori e per riorganizzazione il loro lavoro. Questi temi sono attualmente discussi in ambito

legislativo.

b) Un altro esempio è il programma di promozione «Ambient Assisted Living (AAL)» (ingl. «domotica per categorie deboli») dell'Unione europea. Esso sostiene gruppi di progetto che sviluppano prodotti e servizi innovativi, volti ad aumentare la qualità di vita e l'autonomia degli anziani. Il programma è stato lanciato nel 2008 e terminerà nel 2013. Dal 2009 sono stati avviati circa 30 progetti con partecipazione svizzera. Il mercato dei prodotti e dei servizi AAL sta sorgendo in questo momento e l'offerta cresce a vista d'occhio. Mediante la sensibilizzazione dei fornitori di servizi nell'ambito delle cure e dell'assistenza, è possibile facilitare l'introduzione di soluzioni AAL. Sarebbe inoltre da verificare il ruolo che può rivestire la sensibilizzazione nell'ambito degli acquisti pubblici, in modo che si possano prendere maggiormente in considerazione soluzioni AAL per il fabbisogno del settore pubblico. Promuovendo l'autonomia degli anziani per mezzo di innovazioni tecniche, il programma contribuisce a sgravare i professionisti della salute e a rispondere alla carenza di personale qualificato.

3 Approcci di soluzione

Nelle analisi summenzionate sono stati delineati i principali punti di forza e le debolezze della politica svizzera nei quattro campi d'azione selezionati. Per ciascun campo, i vari Uffici federali e i Cantoni hanno identificato possibili misure, all'interno dei loro ambiti di competenza, con cui si potrebbero potenziare gli aspetti positivi o eliminare le debolezze. In tutti i campi esistono già vari provvedimenti che agiscono nella direzione auspicata (cfr. Foglio di lavoro SECO/CDEP in fondo al presente documento).

Di seguito sono presentate le misure esistenti, per le quali si può eventualmente considerare una possibile intensificazione. Sono inoltre elencate proposte di nuove misure, la cui necessità e possibilità di attuazione da parte di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro andrebbe ulteriormente verificata. Nella seconda colonna sono indicati i Dipartimenti, gli Uffici ed eventualmente le Conferenze cantonali responsabili dell'attuazione delle relative misure. Le misure sono elaborate congiuntamente dai servizi federali e dalle Conferenze dei direttori cantonali specificati. Per prima è indicata l'organizzazione che ha la responsabilità principale.

3.1 Specializzazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro

Garantire la qualità della formazione con l'aumentare del tasso di titoli	
La Confederazione e i Cantoni hanno già definito vari obiettivi di politica della formazione per la specializzazione della popolazione. Secondo le previsioni dell'UST, nei prossimi 10 anni anche le percentuali di titoli di livello terziario continueranno a crescere. È necessario che Confederazione e Cantoni continuino ad agire affinché, con l'aumento dei titoli, sia garantita la qualità della formazione.	DEFR/SEFRI CDPE
Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro si impegnano congiuntamente per rafforzare la formazione professionale superiore. Al fine di migliorare la comparabilità internazionale dei titoli della formazione professionale, occorre introdurre un Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ-CH), accompagnato da un supplemento al certificato o al diploma, armonizzato con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Una decisione del Consiglio federale è prevista per il 2013. Inoltre, è in corso l'elaborazione delle basi decisionali relative ai concetti di finanziamento alternativi. L'attuazione è prevista con il messaggio ERI 2017-2020.	DEFR/SEFRI CDPE/CSFP Mondo del lavoro

<p>La Confederazione e le organizzazioni del mondo del lavoro (incluse le associazioni professionali) esaminano diverse opzioni per armonizzare a livello nazionale il finanziamento dei corsi di preparazione agli esami federali. All'inizio del 2013 il Consiglio federale ha aumentato del 25% i contributi all'organizzazione degli esami federali (esami di professione, esami professionali superiori), che ammontano ora al 60% e in casi eccezionali fino all'80%.</p> <p>I Cantoni stanno ratificando un nuovo accordo intercantonale sui contributi per i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori (ASSS). Tale accordo disciplina la compensazione degli oneri tra i Cantoni nell'ambito delle scuole specializzate superiori. Infine garantisce agli studenti un accesso con uguali diritti alle offerte di formazione delle scuole specializzate superiori di altri Cantoni.</p>	<p>DEFRI/SEFRI CDPE/CSFP Mondo del lavoro</p>
<p>La Confederazione sta analizzando la situazione delle nuove leve in ambito scientifico nelle scuole universitarie svizzere. In seguito presenterà proposte costruttive volte a migliorare il promovimento di nuove leve accademiche e di donne altamente qualificate.</p>	<p>DEFRI/SEFRI Scuole universitarie</p>
<p>Per i lavoratori adulti che non possiedono un titolo di livello secondario II vi sono varie strade per conseguirlo successivamente. La Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro stanno inoltre verificando se le offerte nelle diverse professioni e nei vari Cantoni corrispondono alle esigenze e se eventualmente sia necessario adattarle o potenziarle.</p>	<p>DEFRI/SEFRI DFGP/UFM CDPE/CSFP Mondo del lavoro</p>
<p>Promozione di settori con un fabbisogno di professionisti in forte crescita</p>	
<p>Nell'ambito di una collaborazione di partenariato, la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno definito misure inerenti la politica della formazione al fine di incrementare il numero di professionisti che portano a termine formazioni in ambito socio-sanitario in Svizzera. Mediante l'introduzione delle scuole specializzate superiori e dei cicli di studio delle scuole universitarie professionali, oltre che con lo sviluppo di esami di professione ed esami professionali superiori in ambito sanitario, viene promossa la formazione di professionisti altamente qualificati. Inoltre, il «Dialogo sulla Politica nazionale della sanità» di Confederazione e Cantoni prevede che dal 2018/19 vengano formati ogni anno circa 300 medici supplementari.</p>	<p>DEFRI/SEFRI DFI/UFSP CDPE CDS CDOS Mondo del lavoro</p>
<p>La Confederazione e i Cantoni sostengono ulteriormente gli sforzi delle scuole, delle scuole universitarie, delle associazioni professionali e dell'economia, finalizzati alla formazione di un maggior numero di giovani - in particolare di un maggior numero di donne - nelle cosiddette professioni MINT. Il sostegno avviene primo luogo mediante l'offerta di adeguate formazioni e perfezionamenti e suscitando un maggiore interesse in queste professioni. Esistono già oltre 200 iniziative per la promozione delle professioni MINT, finanziate dal settore privato e pubblico. Per il periodo 2013- 2016 alle Accademie svizzere delle scienze è stato affidato il mandato di coordinare l'offerta esistente. Durante i prossimi quattro anni, nel quadro del programma per le pari opportunità tra uomini e donne nelle università promosso dalla Conferenza universitaria svizzera (CUS), anche le università con che offrono materie MINT rafforzeranno la promozione della percentuale di donne in questi ambiti.</p>	<p>DEFRI/SEFRI CDPE</p>

<p>Sulla base del Masterplan Cleantech e di un intervento parlamentare (postulato 11.3188), la Confederazione sta verificando l'insieme delle formazioni professionali di base al fine di individuare contenuti rilevanti per le tecnologie pulite e un eventuale potenziale di ottimizzazione. L'obiettivo è di formare professionisti con le competenze necessarie per questo mercato in forte crescita. Inoltre, in ambito cleantech, viene valutata l'esigenza di un programma d'incentivazione per promuovere la formazione continua.</p>	<p>DEFR/SEFRI DATEC/UFE/UFAM</p>
<p>Nel quadro della Strategia energetica 2050, la formazione e la formazione continua di ulteriori professionisti costituiscono un presupposto centrale per l'attuazione e l'efficacia di altre misure di politica energetica. Un'offerta formativa di SvizzeraEnergia mira a costruire, insieme ad associazioni e organizzazioni per la formazione, il know-how tecnico per mettere in pratica in maniera rapida e competente le nuove tecnologie e i nuovi materiali nel campo dell'efficienza energetica e delle energie rinnovabili.</p>	<p>DATEC/UFE Mondo del lavoro Cantoni</p>
<p>Rafforzamento della formazione continua e convalida degli apprendimenti acquisiti</p>	
<p>La Confederazione e i Cantoni rafforzano congiuntamente la formazione continua in Svizzera. Con la futura legge sulla formazione continua si vogliono creare condizioni quadro favorevoli per la qualità e la trasparenza sul mercato della formazione continua. Allo stesso tempo, il mondo del lavoro deve garantire condizioni quadro vantaggiose per la formazione continua sul posto di lavoro.</p>	<p>DEFR/SEFRI CDPE Mondo del lavoro</p>
<p>La Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro verificheranno congiuntamente come si possono conciliare meglio le attività di formazione con i compiti familiari e professionali. La Confederazione (SEFRI) ha commissionato a questo proposito uno studio sull'offerta e la fruizione della specializzazione in corso d'impiego. Lo studio formula raccomandazioni per migliorare la conciliabilità di famiglia, lavoro e attività di formazione. Tra le proposte vi sono in particolare l'opportunità di ridurre il grado di occupazione, l'introduzione di modelli di formazione flessibili (possibilità di interrompere e prolungare la formazione), la messa a disposizione di offerte per la custodia dei bambini o il generoso sostegno finanziario del datore di lavoro o del settore pubblico.</p>	<p>DEFR/SECO/SEFRI CDEP/CDPE Mondo del lavoro</p>
<p>La Confederazione e i Cantoni stabiliscono la convalida degli apprendimenti acquisiti per il conseguimento dei titoli formali nell'intero sistema educativo. Le attività in corso per la valutazione degli apprendimenti acquisiti possono essere ulteriormente rafforzate in base alla futura legge sulla formazione continua.</p>	<p>DEFR/SEFRI CDPE</p>
<p>La Confederazione verifica approfonditamente come migliorare l'accesso alle informazioni per il riconoscimento dei diplomi esteri. Il riconoscimento dei diplomi è disciplinato in modo decentralizzato ed è relativamente complicato trovare le informazioni rilevanti e gli uffici. Le possibilità esistenti e le piattaforme informative sono poco conosciute.</p>	<p>DGFP/UFM DEFR/SEFRI CDPE CDS</p>

3.2 Miglioramento della conciliabilità fra vita familiare e professionale

Custodia di bambini complementare alla famiglia	
I Cantoni e i Comuni provvedono a un'offerta di strutture diurne complementari alla famiglia e alla scuola adeguata al fabbisogno e attuano misure volte a rendere sopportabili i costi per i genitori.	CDOS CDPE
La Confederazione porterà avanti almeno fino al 2015 la piattaforma Internet «Conciliabilità tra lavoro e famiglia», con la quale sostiene lo scambio d'informazioni su provvedimenti cantonali e comunali nell'ambito della custodia di bambini complementare alla famiglia.	DFI/UFAS DEFR/SECO
In collaborazione con i Cantoni, la Confederazione effettua una statistica nazionale per la custodia dei bambini complementare alla famiglia. L'incarico a tal riguardo è formulato nel postulato Fehr (01.3733). In concreto, la Confederazione prevede, a partire dal 2014, di mettere gradualmente a disposizione nuovi dati a livello nazionale per migliorare l'informazione in materia di custodia dei bambini complementare alla famiglia. Tali dati verranno ampliati con una base di informazioni disponibili riguardo all'offerta nei Cantoni e dei Comuni.	DFI/UST Cantoni
Condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia	
La Confederazione sta lanciando un progetto nazionale nell'ambito del quale 250 imprese si impegnano a favore della conciliabilità fra lavoro e famiglia. Nel corso dell'attuazione, 250 imprese discuteranno di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia (2013-2015). Anche i Cantoni svolgono attività di sensibilizzazione riguardo a questo tema.	DFI/UFU DEFR/SECO CDEP Mondo del lavoro
Continuando a finanziare la summenzionata piattaforma Internet «Conciliabilità tra lavoro e famiglia», la Confederazione sostiene anche lo scambio d'informazioni su provvedimenti cantonali e comunali nell'ambito delle condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia (informazione e sensibilizzazione destinate a imprese, Cantoni e capoluoghi in quanto datori di lavoro).	DFI/UFAS DEFR/SECO
Il settore pubblico verifica in che misura la sua politica del personale favorevole alla famiglia possa essere ottimizzata, con un'attenzione particolare ai professionisti e ai dirigenti altamente qualificati.	DFF/UFPER Cantoni Comuni
Abolizione dei disincentivi finanziari al lavoro per i lavoratori con obblighi di assistenza	
Confederazione e Cantoni rivedono il proprio sistema fiscale e sociale e, ove necessario, adottano misure per eliminare gli incentivi finanziari al lavoro negativi per i genitori.	DFF/AFC DFI/UFAS CDF CDOS
Parità di salario	

<p>La Confederazione e i Cantoni rafforzano le misure per contrastare la discriminazione salariale. Secondo gli obiettivi del Consiglio federale per il 2013, saranno effettuati maggiori controlli nel settore degli acquisti pubblici e delle organizzazioni sovvenzionate (obiettivo 8 del DFI).</p>	<p>DFI/UFU (CA) CDF, risp. DCPA</p>
---	---

3.3 Creazione di condizioni adeguate per l'occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile e oltre

<p>Situazione dei lavoratori anziani</p>	
<p>La Confederazione sta studiando la situazione lavorativa dei lavoratori anziani (condizioni di lavoro, discriminazione, rischio elevato di disoccupazione di lunga durata, determinanti del pensionamento, incentivi delle assicurazioni sociali ecc.).</p>	<p>DEFR/SECO DFI/UFAS</p>
<p>Incentivi all'occupazione nei sistemi di previdenza per la vecchiaia</p>	
<p>Il 21 novembre 2012 il Consiglio federale ha approvato le linee guida per la riforma «Previdenza per la vecchiaia 2020». Esse vengono ora concretizzate dal Dipartimento federale dell'interno, di modo che il Consiglio federale possa stabilire i parametri della riforma entro l'estate 2013. Nel quadro di questi lavori, la Confederazione verifica il modo in cui gli incentivi nella previdenza per la vecchiaia si ripercuotono sulla partecipazione alla vita attiva dei lavoratori anziani.</p>	<p>DFI/UFAS DEFR/SECO</p>
<p>Nel quadro delle riforme per garantire finanziariamente i sistemi della previdenza per la vecchiaia, la Confederazione esamina incentivi vantaggiosi per una forte partecipazione delle persone anziane al mercato del lavoro.</p>	<p>DFI/UFAS DFF/AFC DEFR/SECO</p>
<p>Mantenimento della capacità lavorativa e della motivazione dei collaboratori in età avanzata</p>	
<p>La Confederazione e i Cantoni devono dare il buon esempio, promuovendo condizioni di lavoro adeguate all'età e permettendo la sostanziale continuazione del lavoro oltre l'età del pensionamento. Nel quadro della Strategia per il personale 2011–2015 approvata dal Consiglio federale nel 2010, è attualmente in corso di elaborazione un piano di «gestione delle generazioni» nell'Amministrazione federale. Gli obiettivi del piano consistono nella definizione di misure e strategie per contrastare la carenza di lavoratori conseguente al cambiamento demografico. Fino alla fine del 2013, tra l'altro, saranno verificate le possibilità e le condizioni quadro (giuridiche, organizzative, finanziarie ecc.) per il proseguimento dell'attività lavorativa dei collaboratori oltre l'età del pensionamento.</p>	<p>DFF/UFPER CDF CDEP</p>
<p>La Confederazione e i Cantoni proseguono gli sforzi per il reinserimento delle persone anziane e invalide in cerca d'impiego nel quadro dell'assicurazione contro la disoccupazione, dell'assicurazione per l'invalità e di altre istituzioni della sicurezza sociale (tra cui l'assistenza sociale).</p>	<p>DEFR/SECO CDEP CDOS</p>
<p>La Confederazione e i Cantoni stanno esaminando come sensibilizzare</p>	<p>DEFR/SECO</p>

le imprese in merito alla promozione della partecipazione dei lavoratori anziani alla vita attiva e come promuovere lo scambio di buone prassi. La creazione di un portale informativo può contribuire a facilitare lo scambio.	DFI/UFAS CDEP
---	--------------------------------

3.4 Innovazioni come risposta alla mancanza di personale qualificato

Nuove tecnologie nel settore sanitario	
La Confederazione e i Cantoni attuano la Strategia eHealth Svizzera ed esaminano il rafforzamento degli incentivi per migliorare la collaborazione dei soggetti interessati nel quadro dell'attività legislativa e dei progetti attuativi in corso.	DFI/UFSP CDS/Cantoni
Partecipazione della Svizzera al programma di follow-up dell'«Ambient Assisted Living (AAL) Joint Programme» (2014-2020). Per il programma di follow-up è previsto un budget di 5 milioni di franchi all'anno. Tale finanziamento avviene mediante il messaggio ERI 2013 – 2016. La partecipazione della Svizzera al programma di follow-up dovrà essere annunciata nel secondo semestre del 2013. I mezzi per la partecipazione al programma AAL fino al 2016 sono riportati nel preventivo e nel piano finanziario della Confederazione; quelli per il periodo 2017-2020 verranno chiesti al Parlamento con il prossimo messaggio ERI.	DEFR/SEFRI
Rafforzamento dello scambio di esperienze per sgravare i professionisti nel settore sanitario	
I Cantoni promuovono lo scambio riguardo a progetti innovativi e misure organizzative che sgravano i professionisti nel settore sanitario, rendono le condizioni di lavoro più interessanti e quindi prolungano la durata dell'attività professionale. Essi verificano fino a che punto le misure cantonali efficaci possano essere applicate in altri Cantoni. Si potrebbe realizzare una conferenza nazionale per stimolare lo scambio riguardo a buone idee ed esperienze.	CDS/Cantoni DFI/UFSP

4 Conclusioni

Grande rilevanza dei quattro campi d'azione

Gli esperti intervistati della Confederazione e dei Cantoni ritengono che i quattro campi d'azione selezionati per fronteggiare la problematica del personale qualificato siano rilevanti. Diversi obiettivi dell'iniziativa sul personale qualificato sono già ancorati nel programma di legislatura 2011-2015 della Confederazione e anche a livello cantonale e comunale le numerose misure e strategie esistenti producono già un effetto nella direzione auspicata. Le misure selezionate mostrano il modo in cui la Confederazione e i Cantoni possono contribuire ulteriormente a contrastare la carenza di personale qualificato.

Confederazione e Cantoni quali datori di lavoro

In qualità di datori di lavoro, la Confederazione e i Cantoni presentano anch'essi un fabbisogno elevato – e, in alcuni ambiti, in forte crescita – di personale specializzato. Sono quindi anch'essi direttamente chiamati a impiegare meglio il potenziale di lavoratori disponibile nel nostro Paese, il quale sta diminuendo. In primo piano vi sono le opportunità di formazione e formazione continua nell'Amministrazione e nelle istituzioni pubbliche, nonché la creazione di buone condizioni per l'occupazione dei lavoratori anziani e per la conciliabilità tra lavoro e famiglia.

Coordinamento e monitoraggio

Le misure individuate a livello federale e cantonale sono di competenza dei diversi Dipartimenti. Per quanto concerne i singoli campi d'azione, le competenze sono definite qui sopra. L'iniziativa sul personale qualificato tuttavia richiede anche un'azione coordinata; inoltre, l'attuazione delle misure dev'essere accompagnata da un processo di monitoraggio che raccolga le informazioni già presenti nei singoli campi d'azione e le metta insieme in un rapporto sull'iniziativa. Avranno luogo ulteriori rilevazioni o analisi soltanto ove non esistano già basi a riguardo. Il DEFR/SECO e la CDEP svolgono la funzione di coordinamento e monitoraggio.

Sistema di indicatori sulla situazione del personale qualificato

Il DEFR/SECO analizza l'attuale situazione del personale qualificato all'interno dei diversi settori professionali. A tal fine, viene aggiornato e perfezionato il sistema di indicatori relativo alla carenza di personale qualificato, elaborato nel 2009 dagli autori B,S,S e dal prof. dott. G. Sheldon. L'obiettivo è, da un lato, di chiarire l'evoluzione della domanda sul lungo termine e l'entità della carenza di professionisti e, dall'altro, di mostrare la composizione dell'offerta di personale qualificato nei vari gruppi professionali e il ruolo della formazione e dell'immigrazione nel soddisfare la domanda.

Politica del personale qualificato come compito trasversale costante a lungo termine

L'iniziativa sul personale qualificato non mira soltanto ad avere un effetto diretto per mezzo delle misure individuate; essa intende anche a influire indirettamente sulla legislazione, nella misura in cui si prefigge che suoi obiettivi siano considerati in maniera maggiore e costante nella procedura legislativa in corso o in programma (p. es. in ambito fiscale, nelle riforme della previdenza per la vecchiaia e dell'assicurazione per l'invalidità, nell'ambito della formazione o della custodia di bambini complementare alla famiglia). Nel quadro dell'analisi d'impatto della regolamentazione (AIR), in presenza di modifiche legislative rilevanti, si può prestare un'attenzione particolare agli effetti sul personale qualificato.

L'iniziativa può conferire un maggiore peso politico a provvedimenti di particolare rilevanza anche mediante una comunicazione attiva. Occorre valutare la necessità di aumentare, mediante conferenze nazionali o cantonali, l'attenzione rivolta agli aspetti fondamentali dell'iniziativa. Si potrebbe così accrescere la consapevolezza riguardo a un'ulteriore necessità di intervento e promuovere la diffusione di buone prassi.