



VDK CDEP

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

Inventario della SECO e del Segretariato della CDEP relativo al rapporto «Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure»

A1. Indagine nei Cantoni

La Conferenza dei direttori cantionali dell'economia pubblica (CDEP) ha svolto un'indagine nei Cantoni riguardo alle misure esistenti e a quelle in programma per rafforzare il potenziale nazionale di professionisti nei campi d'azione della conciliabilità tra lavoro e famiglia, dei lavoratori anziani e della formazione. Un sondaggio per il campo d'azione dell'innovazione non è sembrato opportuno, perché era possibile svolgere i lavori servendosi della letteratura. L'obiettivo dell'indagine era non tanto di creare un catalogo completo di misure, quanto di avere una visione d'insieme della gamma di misure cantionali. Il riscontro dei Cantoni è stato molto soddisfacente. Nel complesso colpisce che siano state elencate molte più misure in relazione ai temi della conciliabilità tra lavoro e famiglia e della formazione che all'ambito dei lavoratori anziani. Nei tre campi d'azione oggetto d'indagine, i Cantoni hanno addotto misure molto simili: anche questo è un elemento importante.

A1.1 Specializzazione in funzione delle esigenze dell'economia

La politica della formazione è principalmente di competenza dei Cantoni, che sono quindi particolarmente attivi in questo campo d'azione. Essa comprende la messa a disposizione di strutture di formazione terziaria di qualità soddisfacente. L'offerta di studi viene costantemente verificata, se necessario ampliata, ed è aperta anche agli studenti di altri Cantoni. È in corso la ratifica dell'accordo intercantionale sui contributi per i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori (ASSS). Oltre ai contributi agli istituti, i Cantoni offrono anche sostegno alle persone in formazione. Per esempio, una misura prevede che le persone che concludono una seconda o terza formazione con attestato federale di capacità o certificato federale di formazione pratica vengano sostenute finanziariamente allo stesso modo delle persone in formazione con contratto di tirocinio nella formazione professionale di base. In tal modo si rende attrattivo il cambiamento di professione e si orienta la formazione alle esigenze dell'economia; tale provvedimento, però, non è ancora diffuso a livello nazionale. Una misura molto importante è la realizzazione della permeabilità del sistema di formazione, già attuata a livello nazionale. Esistono misure nell'ambito dell'orientamento professionale e di carriera per chi termina gli studi, ma anche per gli adulti che desiderano riqualificarsi o continuare a formarsi.

Promozione di settori della formazione specifici quali il settore MINT, il settore sanitario e quello dell'insegnamento

I Cantoni sono già attivi da lungo tempo per formare un numero sufficiente di persone nei settori specifici menzionati. Inoltre, in qualità di principali datori di lavoro, essi intervengono a fronte di carenze di personale nel settore sanitario e dell'insegnamento.

Settore MINT

Nell'ambito delle scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche (MINT), dove negli ultimi anni si è registrata una spiccata carenza di personale qualificato, molti Cantoni hanno adottato provvedimenti volti a suscitare l'interesse per tali formazioni. Tra di esse vi sono misure volte al rafforzamento del settore MINT nella scuola dell'obbligo; l'accrescimento dell'attrattiva dei cicli di studio MINT; presentazione dei mestieri MINT nelle fiere delle professioni; l'attrazione di un maggior numero di donne nei cicli di studio e nelle professioni MINT.

Settore sanitario

I Cantoni, sia singolarmente sia organizzati nella Conferenza dei direttori cantonali dell'igiene (CDI), si adoperano per garantire una quantità sufficiente di personale sanitario qualificato. Ciò rappresenta una grande sfida, a causa della carenza costante di professionisti nelle professioni sanitarie accademiche e non accademiche. I Cantoni hanno adottato misure nell'ambito dell'informazione sulle professioni sanitarie rivolta alle scuole, della promozione dell'accesso alle professioni sanitarie che non richiedono una formazione universitaria per chi proviene da altri percorsi professionali e dell'aumento dell'attrattiva delle professioni sanitarie non universitarie mediante scale salariali. In tal modo si mira a ottenere un maggior numero di persone nella formazione in ambito sanitario, oltre che a ridurre la fluttuazione.

Settore dell'insegnamento

Promuovendo l'accesso da altri percorsi professionali si contrasta la carenza ricorrente di personale specializzato nei Cantoni.

Validazione degli apprendimenti non formali

La validazione degli apprendimenti non formali è stata adottata da molti Cantoni come misura nel settore della formazione. Un Cantone ha indicato che, in tal modo, le persone che lavorano già da tempo nel settore sanitario senza una formazione corrispondente possono qualificarsi successivamente. Alcuni Cantoni promuovono, all'interno del proprio servizio pubblico, la carriera specialistica, ovvero un sistema di avanzamento per collaboratori altamente qualificati definito attraverso la funzione specialistica.

Formazione continua

Molti Cantoni promuovono in quanto datori di lavoro la formazione continua dei propri collaboratori mediante partecipazione finanziaria, orari di lavoro flessibili e identificazione del potenziale. Alcuni Cantoni partecipano alla formazione continua all'interno delle imprese o all'organizzazione della formazione continua per gli imprenditori, al fine di continuare a formare i professionisti in maniera mirata.

A1.2 Innovazioni come risposta alla mancanza di personale qualificato

A tal proposito non è stata svolta nessuna indagine specifica nei Cantoni. Diverse idee per contrastare la carenza di professionisti nel sistema sanitario sono state comunque indicate alla voce «specializzazione» e sono confluite nel rapporto «Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure».

A1.3 Invecchiamento attivo – Incentivi nella fase precedente e successiva al pensionamento

In questo campo d'azione i Cantoni sono prevalentemente attivi negli ambiti di seguito riportati. In linea di massima occorre tuttavia ricordare che i Cantoni, in relazione ai campi d'azione «conciliabilità tra lavoro e famiglia» e «formazione» hanno indicato un numero inferiore di misure.

Incentivi all'occupazione oltre il pensionamento

Al centro di questo punto vi è chiaramente la possibilità di continuare a lavorare oltre l'età del pensionamento. Dal sondaggio risulta che soltanto pochi Cantoni l'hanno già introdotta. In molto Cantoni si è comunque già pensato a questa misura, così come all'introduzione di modelli di orario di lavoro flessibile con una riduzione del tasso di occupazione, o alla rinuncia a una posizione dirigenziale nonostante la continuazione dell'attività lavorativa.

Misure particolari per una migliore integrazione nel mercato del lavoro di persone anziane in cerca d'impiego

Molti Cantoni attuano misure specifiche per l'integrazione nel mercato del lavoro destinate alle persone anziane in cerca d'impiego. In primo piano vi è l'aumento dell'idoneità della persona in cerca d'impiego al mercato del lavoro. Inoltre si potrebbe ipotizzare una campagna rivolta ai datori di lavoro per eliminare le riserve nei confronti dei lavoratori in cerca d'impiego anziani.

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

In generale molti Cantoni hanno implementato, in qualità di datori di lavoro, la gestione o la promozione della salute in azienda, in parte rivolte specialmente ai lavoratori anziani. Con il miglioramento della salute, infatti, aumentano le possibilità di conservare la capacità lavorativa fino e oltre all'età del pensionamento. Inoltre, sono state menzionate singole misure quali l'offerta di formazione continua per gli ultracinquantenni, l'adeguamento del posto di lavoro alle esigenze dei lavoratori anziani o la sensibilizzazione dei quadri alle necessità dei collaboratori in età avanzata.

A1.4 Conciliabilità fra vita familiare e professionale

La seguente panoramica è il frutto dell'indagine nei Cantoni e della piattaforma informativa della Confederazione «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni».

Custodia di bambini complementare alla famiglia

La responsabilità della custodia dei bambini complementare alla famiglia spetta ai Comuni e ai Cantoni. La ripartizione delle competenze tra Cantone e Comuni varia molto a seconda del settore (autorizzazione, sorveglianza, regolamentazione, finanziamento ed esecuzione). Di conseguenza anche i feedback dei Cantoni in relazione alle offerte di custodia di bambini complementare alla famiglia presentano grandi differenze, sia tra i Cantoni sia, in parte, anche all'interno dei Cantoni. Alcuni Cantoni hanno raggiunto una certa armonizzazione mediante una legge. La maggioranza dei Cantoni ha soltanto stabilito standard minimi in relazione alla chiave di ripartizione per le strutture di custodia. Alcuni Cantoni sono attivi nell'ambito dell'informazione e della consulenza riguardo alle offerte di custodia dei bambini al di fuori della famiglia e del loro coordinamento. Mentre pochi Cantoni hanno sviluppato programmi globali sulla promozione della conciliabilità tra lavoro e famiglia per uomini e donne, in molti esistono misure puntuali soprattutto nell'ambito della custodia dei bambini complementare alla famiglia. Tutti i Cantoni prevedono offerte di custodia per bambini in età prescolare (asili nido, famiglie diurne) e in età scolare (doposcuola, scuola a tempo pieno, mense e famiglie diurne). In molti, tuttavia, vi è il desiderio di ampliare tali offerte, per esempio perché vi sono pochi posti a disposizione, perché esistono offerte soltanto nei centri e non nella periferia, oppure perché la custodia complementare alla famiglia non è garantita durante le vacanze scolastiche. L'introduzione di orari fissi è in programma o già attuata in molti Cantoni. I 17 Cantoni che hanno aderito al concordato HarmoS si sono impegnati a introdurre nell'anno scolastico 2015/16 orari fissi e a creare un'offerta adeguata di strutture diurne complementari alla scuola.

Politica aziendale favorevole alla famiglia

Per i Cantoni, in quest'ambito sono essenziali l'informazione e la sensibilizzazione dell'opinione pubblica e delle imprese, nonché il proprio ruolo in quanto datori di lavoro. Sulla base del manuale per le PMI «Lavoro e famiglia» della Confederazione, alcuni Cantoni hanno attuato progetti quali l'assegnazione di un premio alle imprese, l'offerta di assegni per le PMI, la realizzazione di tavole rotonde e l'impiego di promotori.

In qualità di datori di lavoro, molti Cantoni hanno introdotto varie misure per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia, come la durata del lavoro calcolata sull'arco dell'anno, gli orari di lavoro flessibili, il telelavoro, il congedo paternità, i giorni di congedo in caso di assistenza a bambini malati. Alcuni Cantoni hanno menzionato misure per la promozione della conciliabilità tra lavoro e famiglia a livello dirigenziale mediante il lavoro a tempo parziale (topsharing).

Abolizione dei disincentivi finanziari al lavoro per i lavoratori con obblighi di assistenza per quanto concerne l'imposizione e le prestazioni sociali

In molti Cantoni si è pensato all'eliminazione dei disincentivi nel sistema fiscale e sociale, ma solo in pochi è stata avviata concretamente.

Le offerte di custodia dei bambini vengono attualmente sovvenzionate in base al reddito dai Comuni e da alcuni Cantoni, principalmente per ragioni di politica sociale. La necessità di estendere e rafforzare le misure in quest'ambito esiste ma, data la difficile situazione finanziaria dei Cantoni, al momento queste sono difficili da realizzare.

Parità di trattamento

Dall'indagine nei Cantoni è emerso che alcune misure che promuovono la conciliabilità tra lavoro e famiglia sono abbinate a misure per la promozione della parità di trattamento tra donne e uomini. Tra di esse vi sono per esempio la promozione della parità di salario tra donne e uomini, l'impiego a tempo parziale per gli uomini o le campagne d'informazione concernenti la parità di trattamento tra uomini e donne nella vita lavorativa.

Piattaforma informativa della Confederazione

La piattaforma informativa www.lavoroefamiglia.admin.ch, una banca dati della Confederazione aggiornata ogni anno, offre una vista d'insieme delle misure dei Cantoni e dei Comuni (capoluoghi) relative alla custodia dei bambini complementare alla famiglia e alle condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia (progetti cantonali rivolti all'economia; Cantoni e capoluoghi in quanto datori di lavoro).

A2: Indagine nella Confederazione

Per quanto riguarda la redazione del presente rapporto, la società Ecoplan, su mandato della SECO, ha intervistato gli Uffici federali che potrebbero essere interessati dai quattro campi d'azione (UFFT, UFAS, UFSP, UFM, SER, AFC, UFU). Sono stati inoltre condotti dialoghi con esperti di innovazione (Fabian Wassmer, gestore di progetto del Swiss Innovation Forum; Christian Hirsig, fondatore e amministratore della Open Innovation Plattform Atizo). I colloqui avevano l'obiettivo di definire le misure in corso o in programma oppure idee di possibili provvedimenti a livello di Confederazione.

Le misure esistenti e quelle possibili sono presentate di seguito in maniera sintetica. Le tabelle non hanno pretesa di esaustività, poiché al momento non sono stati consultati tutti gli esperti e le parti sociali.

A2.1 Specializzazione in funzione delle esigenze dell'economia

Garantire la qualità della formazione mentre si aumenta il tasso di titoli

Misura	Descrizione / Apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Fondi di promozione del settore ERI 2013-2016	Il Parlamento ha autorizzato dei fondi di promozione per un importo di 24 miliardi di franchi destinati alla formazione, alla ricerca e all'innovazione. Altri due miliardi circa verranno richiesti al Parlamento per i programmi quadro dell'UE per la ricerca e l'educazione. In tal modo si raggiungerà una crescita nominale annua media del 3,7 per cento, sproporzionata rispetto agli altri settori.	Confederazione
Formazione professionale superiore	Maggiori contributi alle tasse d'esame nella formazione professionale superiore dal 1° gennaio 2013. Occorre rafforzare l'attrattività della formazione professionale superiore.	Confederazione
Nuove leve in ambito scientifico	La Confederazione analizza la situazione delle nuove leve in ambito scientifico nelle scuole universitarie svizzere e presenta proposte costruttive con l'obiettivo di migliorare la promozione delle nuove leve accademiche e quella delle donne altamente qualificate.	Confederazione / Cantoni / Università
Somma forfettaria a favore dell'integrazione degli stranieri	La Confederazione promuove l'integrazione (lingua e formazione, informazione) con 17 milioni di franchi all'anno. Paga ai Cantoni una somma forfettaria unica di 6000 franchi per ogni rifugiato riconosciuto e per ogni persona ammessa provvisoriamente. Tale somma è vincolata allo scopo previsto e va impiegata per promuovere l'integrazione professionale e l'apprendimento di una lingua nazionale. Queste misure d'incentivazione dal 2014 verranno riunite in programmi cantonali d'integrazione.	Confederazione / Cantoni
Sostegno alla prima infanzia	Con il progetto modello «la promozione dell'integrazione nel settore del sostegno alla prima infanzia», lanciato congiuntamente dall'UFM e dalla CFM, dal 2009 al 2011 sono stati sostenuti 56 progetti innovativi. Un simile progetto modello è in corso anche dal 2012 al 2014.	Confederazione / CFM
<i>Misure previste:</i>		
Valutazione della specializzazione in corso d'impiego	Attenzione particolare alle forme di specializzazione in corso d'impiego e al ruolo dei datori di lavoro e dei lavoratori. A tal fine occorre effettuare studi sui costi e sui benefici della specializzazione. Infine, monitoraggio e valutazione dell'attuazione delle derivanti misure.	Confederazione
Deduzione fiscale delle spese di formazione e perfezionamento professionali	Deduzione fiscale maggiore e/o per un lungo periodo dei costi di formazione. La nuova legge federale sul trattamento fiscale delle spese di formazione e perfezionamento professionali è stata trattata nell'agosto 2012 dalla CET-N. D'ora in poi anche le spese dovute a una riqualificazione professionale volontaria e le spese di avanzamento professionale (carriera) dovranno essere deducibili indipendentemente dalla professione esercitata	Confederazione / Cantoni

	attualmente. Nel complesso, scarso incentivo per l'inizio o per il prolungamento di un'attività lucrativa. Nella legge federale sull'imposta federale diretta (LIFD) è prevista un limite massimo per la deduzione di tali spese nel calcolo dell'imposta federale diretta. Secondo il disciplinamento vigente, nella LIFD non vi sono attualmente limitazioni alla deduzione dei costi di formazione continua. È quindi possibile che la normativa prevista conduca a una certa limitazione a tal riguardo.	
Programmi cantonali di integrazione nel campo della migrazione	Dal 2014 verranno attuati programmi cantonali di integrazione. La Confederazione e i Cantoni insieme destineranno fondi per un importo di circa 100 milioni di franchi per la promozione dell'integrazione, tra cui in particolare anche la promozione della qualificazione e delle competenze linguistiche. Il sostegno alla prima infanzia viene portato avanti nel quadro dei programmi cantonali di integrazione dei Cantoni.	Confederazione / Cantoni
Rilevamento di dati concernenti la formazione degli immigrati	Attualmente i dati sulla formazione degli immigrati contenuti nel registro dell'autorità della migrazione (SIMIC) sono incompleti. Attraverso un migliore rilevamento dei dati concernenti la formazione è possibile riconoscere e sfruttare meglio le potenzialità.	Confederazione / Cantoni

Promozione di ambiti specifici

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Masterplan Cleantech	Valutazione della necessità di un programma d'incentivazione per la formazione continua nei settori dell'ambiente e dell'energia.	Confederazione
Professioni MINT	Esistono molti progetti diversi per la promozione delle professioni MINT. Per il periodo 2013- 2016 alle Accademie svizzere delle scienze è affidato il mandato di coordinare gli sforzi in merito.	Confederazione / Cantoni / parti sociali
<i>Misure previste:</i>		
Formazione di medici	Il «Dialogo sulla Politica nazionale della sanità» della Confederazione e dei Cantoni prevede che dal 2018/19 vengano formati ogni anno circa 300 medici supplementari.	Confederazione / Cantoni / CDI / Università
<i>Possibili misure:</i>		
Borse di studio MINT	Borse di studio speciali, p. es. per cicli di studio MINT in collaborazione con organizzazioni di categoria e associazioni economiche. Sarà però da valutare se l'importo dello stipendio influenza la scelta del corso di studi.	Confederazione / Cantoni / parti sociali

Rafforzamento della formazione continua e convalida degli apprendimenti acquisiti

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Perfezionare ed estendere la validazione degli apprendimenti acquisiti	Esistono già le basi. A seconda del Cantone e del gruppo professionale, nell'attuazione esiste ancora potenziale non sfruttato.	Confederazione / Cantoni
Strumenti nell'ambito della «formazione di recupero»	Possibilità, per chi è in possesso di un'esperienza pluriennale, di conseguire successivamente il titolo di formazione professionale. Molte persone non hanno ancora una formazione o desiderano riorientarsi. Occorre migliorare l'utilizzo di questo strumento.	Confederazione / Cantoni
Proseguimento dei lavori concernenti la legge sulla formazione continua	Il disegno di legge rafforza l'apprendimento permanente e promuove la qualità e la trasparenza dell'offerta di formazione continua. L'oggetto del disegno di legge è la formazione non formale (p es. corsi, seminari). Un'attenzione particolare è rivolta alla convalida degli apprendimenti acquisiti e alla promozione delle competenze di base degli adulti. Un messaggio da sottoporre alle Camere federali è attualmente in elaborazione.	Confederazione
Riconoscimento dei titoli esteri (progetto «Sfruttare il potenziale dei migranti»)	Identificazione e promozione di immigrati ben qualificati nel settore dell'asilo. Progetto dell'UFM con inizio nell'autunno 2012 e durata pluriennale.	Confederazione
<i>Misure previste:</i>		
Deduzione fiscale delle spese di formazione e perfezionamento professionali	D'ora in poi anche le spese dovute a una riqualificazione professionale volontaria e le spese di avanzamento professionale (carriera) dovranno essere deducibili indipendentemente dalla professione esercitata attualmente. Gli incentivi finanziari per il perfezionamento e la riqualificazione vengono lievemente aumentati.	Confederazione / Cantoni
<i>Possibili misure:</i>		
Riconoscimento dei diplomi esteri	Migliore 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.	Confederazione / Cantoni
Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di cura (non retribuito)	Mediante un migliore riconoscimento delle esperienze nel settore dell'assistenza è possibile ridurre gli ostacoli per le persone senza formazione che intraprendono una formazione successiva. È necessario esaminare questa possibilità.	Confederazione / Cantoni

A2.2 Innovazioni per far fronte alla mancanza di professionisti

Innovazione nel settore sanitario

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
La digitalizzazione del sistema sanitario attraverso la Strategia eHealth Svizzera	La strategia ha come obiettivo di consentire alle persone in Svizzera che il fornitore di prestazioni di loro scelta abbia accesso, sempre e ovunque, alle proprie informazioni mediche rilevanti.	Confederazione / Cantoni / CDS
Programma europeo di ricerca e sviluppo «Ambient Assisted Living (AAL)»	Il programma vicino al mercato sostiene gruppi di progetto che sviluppano prodotti e servizi innovativi il quali aumentano la qualità di vita e l'autonomia degli anziani. Il programma è stato lanciato nel 2008 e dura fino al 2013. I partecipanti al progetto della Svizzera sono attivi in circa 30 progetti AAL.	Confederazione
Masterplan Formazioni professionali sanitarie e legge sulle professioni sanitarie	Intensificazione dell'offerta di formazione a vari livelli di qualifica per coprire il fabbisogno di personale sanitario. Dal momento che per la formazione e per l'esercizio della professione in ambito sanitario vi sono una forte necessità di regolamentazione ed esigenze di qualità, è in progetto una legge sulle professioni sanitarie per le professioni sanitarie a livello universitario.	Confederazione / Cantoni / CDPE / CDI / OdAssanté
Telemedicina attraverso le farmacie	Da aprile 2012 con netCare in più di 200 farmacie in Svizzera viene offerto un nuovo servizio medico che può risparmiare la visita dal dottore. Nella collaborazione di farmacie e medici vi è ancora un grande potenziale di sinergia. Il progetto è finanziato dal settore privato.	Economia privata
Innovazioni dei prodotti	Sgravio del personale sanitario per mezzo di prodotti innovativi che rafforzano l'autoterapia	Confederazione / istituti di ricerca / imprese
Corso di collaboratrice sanitaria della CRS / formazione professionale di base come assistente in ambito sanitario e sociale	La formazione per diventare collaboratrice sanitaria permette, nel quadro della funzione definita di assistenza, di contribuire all'esercizio delle cinque funzioni delle cure infermieristiche. Mira a favorire l'accesso a una formazione che porta al conseguimento di un diploma in cure infermieristiche. Attraverso la formazione di collaboratori sanitari è possibile sgravare il personale infermieristico altamente qualificato. È cofinanziata dall'UFAS. Nel 2012 è stata introdotta a livello nazionale la formazione professionale di base di durata biennale di addetto alle cure sociosanitarie CFP.	CRC / SEFRI
Persone anziane che prestano cure	In Svizzera molte persone anziane partecipano volontariamente all'assistenza di familiari bisognosi di cure o di amici. Per sostenere i famigliari che si prendono cura delle persone anziane la Croce Rossa svizzera (CRS) offre dei corsi. Curaviva, con il suo programma, si rivolge ai	CRC

	familiari delle persone in ospizio.	
Advanced Nurse Practice	Nuova formazione a livello di master. Il primo a offrire una simile formazione in area germanofona è l'Institut of Nursing Science dell'Università di Basilea. Nella pratica esistono ancora problemi di attuazione relativi al rimborso da parte delle casse malati (i medici devono prescrivere determinate prestazioni) ma anche alle responsabilità giuridiche.	Cantoni / Università
Reclutamento di migranti per Spitex	Con il reclutamento mirato di migranti, Spitex si propone soddisfare maggiormente le esigenze degli immigrati anziani bisognosi di cure. Finanziato dall'UFAS	Confederazione / Spitex
<i>Misure previste:</i>		
Collaborazione delle autorità	Collaborazione più stretta tra i dipartimenti competenti in materia di economia e salute (a livello di Cantone e di Confederazione) per sfruttare meglio le sinergie.	Confederazione / Cantoni
Gruppo di lavoro interdipartimentale «Work and Care»	Su incarico del Consiglio federale, un gruppo di lavoro interdipartimentale «Work and Care», sotto la direzione dell'UFSP, esamina misure adeguate per promuovere la conciliabilità tra lavoro e cura di famigliari malati.	Confederazione
Strumenti tecnici per l'alleviamento della cura	Automonitoraggio dello stato di salute a casa (p. es. misurazioni semplici quali valori del sangue, pressione sanguigna ecc.) Ausili tecnici che promuovono l'autonomia delle persone che necessitano cure, quali dispositivi per la doccia o il bagno, apparecchi che facilitano la deambulazione ecc.)	Ricerca / imprese (nel caso di pensi a un cofinanziamento: Confederazione / Cantoni / cassa malati / ONG)
Concentrazione della medicina di punta in poche sedi in Svizzera	Con la concentrazione della medicina di punta si può risparmiare sui costi ed eventualmente anche sul personale qualificato.	Confederazione / Cantoni / CDI
Catene terapeutiche	Maggiore orientamento alle catene terapeutiche nella progettazione di nuovi ospedali, di modo che occorra poco tempo per il trasferimento dei pazienti.	Cantoni / CDS
Promozione di nuovi modelli organizzativi, lavorativi e aziendali	Per esempio, nell'ambito dell'assistenza medica d'urgenza risultano efficaci i modelli di organizzazione e cooperazione innovativi che prevedono una collaborazione ottimizzata tra ospedali e medici insediati. In tali modelli, le strutture di assistenza medica ambulatoriale vengono gestite come studi medici d'urgenza associati agli ospedali all'interno o all'esterno di questi ultimi. Con un'assistenza medica più efficiente esiste il potenziale per la riduzione del bisogno di professionisti.	Cantoni / CDS
<i>Possibili misure:</i>		

Interprofessionalità	Promozione delle formazione interprofessionale attraverso weekend di formazione, studi congiunti di casi concreti con gli studenti o le persone in formazione di diversi profili professionali, al fine di raggiungere una migliore comprensione del ruolo dell'altro. Per il perfezionamento della formazione medica, nel 2010 il Dialogo sulla Politica nazionale della sanità e l'UFSP hanno lanciato la piattaforma «Futuro della formazione medica».	Confederazione / Cantoni / CDS
Campagna di sensibilizzazione	Campagna di sensibilizzazione riguardo all'efficienza dei costi e delle risorse in ambito sanitario. L'efficacia di una simile campagna di sensibilizzazione e del suo contributo per fronteggiare la problematica del personale qualificato è incerta.	Confederazione / Cantoni
Persone anziane che prestano cure	Idea: potrebbero essere promosse maggiormente le offerte di formazione per gli anziani nel settore delle cure.	Confederazione / Cantoni / operatori nell'ambito della formazione
Modello di assistenza con crediti di tempo di San Gallo	Anziani in buona salute sostengono pensionati malati nelle famiglie o negli istituti, raccogliendo così dei crediti di tempo che potranno riscuotere successivamente per sé in caso di bisogno. L'introduzione di questo modello da parte della città di San Gallo ha luogo nel 2013. La Confederazione potrebbe promuovere lo scambio di buone prassi.	Cantoni / ev. Confederazione
Forme abitative innovative per persone che necessitano cure	Ne sono esempi i gruppi abitativi di cura per persone affette da demenza. Sono orientati in modo particolare alle esigenze dei pazienti affetti da demenza e contribuiscono allo sgravio del personale degli istituti per anziani e degli istituti di cura. La Confederazione potrebbe promuovere lo scambio di buone prassi.	Cantoni / ev. Confederazione

Innovazione nel sistema di formazione

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
e-learning	Il programma federale «Swiss Virtual Campus» (2000–2007) non aveva raggiunto direttamente uno sgravio del personale, ma aveva prodotto nelle università numerose iniziative nel campo dell'e-learning, promuovendo attività grazie alle quali era stato scoperto e applicato l'e-learning come opportunità per modernizzare e trasformare dell'insegnamento. L'ulteriore sviluppo dell'e-learning è attualmente di responsabilità delle università, al fine di integrare a lungo termine i progetti sviluppati nelle scuole universitarie.	Confederazione / Cantoni / Università
Promozione delle competenze linguistiche degli	Il progetto di promozione linguistica «fide» dell'UFM contribuisce in maniera innovativa all'integrazione linguistica degli immigrati.	Confederazione / Cantoni

immigrati		
<i>Misure previste:</i>		
Nessuna misura nota		

Innovazioni nel settore pubblico (e-government)

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
e-government	La strategia nazionale di e-government è stata sviluppata sotto l'egida dell'Organo direzione informatica della Confederazione (ODIC) in stretta collaborazione con i Cantoni e i Comuni. Obiettivo: consentire all'economia e alla popolazione di sbrigare elettronicamente le pratiche amministrative con le autorità. Gli strumenti di e-government sono per la maggior parte disponibili, tuttavia secondo gli esperti l'attuazione dell'e-government, in particolare a livello comunale, ha ancora un potenziale di crescita.	Confederazione / Cantoni / Comuni
e-economy	Il programma E-Economy mira a sfruttare le potenzialità delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) in tutti i settori, per promuovere la crescita e l'innovazione a vantaggio della piazza economica svizzera. Nel confronto internazionale la Svizzera, in particolare per quanto riguarda il tasso di utilizzo dell'e-banking, dell'e-commerce, dell'e-health e dell'e-education, ha ancora potenzialità di recupero. Mediante un migliore impiego delle TIC nell'economia, si può diminuire l'intensità di personale, attenuando in tal modo il fabbisogno di professionisti.	Confederazione / Cantoni / imprese
SuisseID	La SuisseID è il primo prodotto standardizzato per una prova elettronica dell'identità in Svizzera, che consente una firma elettronica giuridicamente vincolante come pure un'autenticazione sicura. L'Associazione SuisseID è costituita da SECO, QuoVadis Trustlink Schweiz AG, Swisscom SA, la Posta Svizzera e l'Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione (UFIT). La SuisseID è una base fondamentale per l'impiego efficiente dell'e-government e dell'e-economy. La sua applicazione, secondo gli esperti, ha ancora un potenziale di miglioramento (in particolare a livello comunale).	Confederazione / Cantoni / Comuni / economia privata
<i>Misure previste:</i>		
Comunicazione via Internet con cittadini e stranieri in inglese	Una traduzione in inglese faciliterebbe la comunicazione delle persone di lingua straniera con le autorità e diminuirebbe in una certa misura l'intensità di personale degli enti pubblici	Confederazione / Cantoni / Comuni
<i>Possibile misura:</i>		
Piattaforme d'innovazione	Utilizzo e promozione di piattaforme d'innovazione quali per esempio la Open Innovation Plattform «Atizo».	Economia privata (per il

	Mantenimento dei contatti con gli ex collaboratori (pensionamento, cambio di impiego) per poter ricorrere al loro know-how e per assegnare a loro o a professionisti esterni singoli progetti sotto forma di mandato.	settore pubblico)
--	---	-------------------

A2.3 Invecchiamento attivo – Incentivi nella fase precedente / successiva al pensionamento

Incentivi all'occupazione nei sistemi di previdenza per la vecchiaia

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
1° pilastro Limite di esenzione riguardo ai contributi AVS Rinvio della rendita Conciliabilità tra lavoro e conseguimento della rendita	Conformemente all'articolo 6 ^{quater} dell'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, i primi 16 800 franchi per le persone in età di pensionamento esercitanti un'attività lucrativa non sono soggetti all'obbligo di contribuzione AVS. È soggetta all'obbligo di contribuzione soltanto la parte del reddito eccedente i 16 800 franchi l'anno. In caso di rinvio dell'età del pensionamento (attualmente possibile fino a 5 anni, art. 39 LAVS) la rendita viene aumentata fino al 31,5% massimo, anche oltre la rendita massima. La riscossione della rendita AVS non impedisce l'inizio di un'attività lavorativa retribuita.	Confederazione
2° pilastro Impiego a tempo parziale prima dell'età del pensionamento e proroga del rapporto di assicurazione in età di pensionamento	Adeguamenti nella LPP per permettere il lavoro a tempo parziale prima del raggiungimento dell'età del pensionamento, nonché proroga del rapporto di assicurazione (inclusi i contributi) dopo il raggiungimento dell'età pensionabile. Due nuove disposizioni dal 1° gennaio 2011: art. 33a e 33b LPP. Gli articoli 33a e 33b sono disposizioni che indicano soltanto una «possibilità» e non devono essere necessariamente offerti dalle casse pensioni. L'autorità di vigilanza diretta dell'UFAS in materia di previdenza professionale ha verificato i regolamenti delle casse pensioni per quanto concerne il rinvio dell'età del pensionamento. La misura è stata in parte attuata dalle maggiori istituzioni.	Confederazione / casse pensioni
Pilastro 3a Contributi fino a 70 anni	Possibilità, in caso di continuazione dell'attività lavorativa fino ai 70 anni di età, di versare contributi al pilastro 3a. Allo stesso tempo diventano possibili anche deduzioni fiscali per il pilastro 3a tra il 65° e il 70° anno di età, al fine di incentivare la continuazione dell'attività lavorativa dopo il pensionamento.	Confederazione
<i>Possibili misure:</i>		
1° pilastro Lacune contributive	Possibilità di colmare le lacune contributive prendendo in considerazione tutti i pagamenti di contributi effettuati. Al momento una simile misura non è prevista da nessun messaggio o revisione. L'effetto che ci si attende dalla	Confederazione

	misura è ritenuto troppo basso.	
2° pilastro Riduzione dell'aumento dei contributi LPP con l'età	Riduzione dell'aumento dei contributi per la previdenza professionale (LPP) con l'avanzare dell'età. In tal modo diminuiscono le spese salariali accessorie dei lavoratori anziani e aumenta la loro attrattività sul mercato del lavoro. Di conseguenza, però, dovrebbero essere abbassate le rendite, il che non corrisponde alla volontà politica, oppure aumentati i contributi in giovane età. Questa misura è stata valutata nel quadro del pacchetto di misure per la crescita 2004-2006 ed è stata respinta a causa di un effetto troppo basso rispetto ai costi. Al momento una simile misura non è contenuta in nessun messaggio o revisione.	Confederazione
2° pilastro Aumento dell'età minima per il pensionamento	L'aumento dell'età minima per il pensionamento avrebbe come conseguenza una riduzione del prefinanziamento privilegiato sul piano fiscale per il pensionamento anticipato.	Confederazione
Aumento del limite di età per il pensionamento nella Confederazione	Aumento del limite di età nei rapporti di lavoro di diritto pubblico. In tal modo i rapporti di lavoro degli impiegati dell'Amministrazione federale non terminerebbero più per legge al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento. I rapporti di lavoro di diritto pubblico presso la Confederazione terminerebbero invece per comune accordo oppure, se ve ne fossero le ragioni, per disdetta.	Confederazione

Mantenimento della capacità lavorativa e della motivazione dei collaboratori anziani

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Vigilanza ed esecuzione della LL e della LAINF	Vigilanza della SECO sull'esecuzione della legge sul lavoro (LL) e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) attraverso gli ispettorati cantonali del lavoro. Obiettivo: promozione della salute dei lavoratori. L'attuazione spetta ai Cantoni. Da parte della Confederazione non vi è ulteriore necessità d'intervento.	Confederazione / Cantoni
Prevenzione della salute in azienda	La prevenzione della salute mira a che le persone vivano più a lungo in buona salute. Nei programmi di prevenzione dell'UFSP vi sono diverse misure a tal fine, come per esempio la promozione di menu sani nelle mense o i programmi per smettere di fumare (www.arbeitsplatz-rauchfrei.ch). Nel quadro del programma nazionale di prevenzione dell'alcolismo vengono analizzati in maniera particolare i problemi delle imprese e vengono mostrati i modi in cui è possibile ridurre le assenze e aumentare la produttività nelle imprese. A questo tema è dedicato anche un sito Internet: la nuova campagna di prevenzione dell'alcolismo è realizzata in collaborazione con diversi soggetti, tra cui anche la SECO.	Confederazione / SUVA / Promozione Salute Svizzera / imprese
Forum nazionale per la promozione della	Con l'obiettivo di diffondere la promozione della salute in azienda, Promozione Salute Svizzera ha creato un forum nazionale, composto da una banca dati pubblica e da una	Confederazione / Cantoni / parti sociali /

salute in azienda	serie di eventi di formazione continua e di informazione. Al forum nazionale possono partecipare attivamente i Cantoni, l'economia e gli assicuratori. La promozione della salute in azienda colma le lacune nelle misure di prevenzione esistenti, contribuendo in tal modo anche al mantenimento della capacità lavorativa dei lavoratori anziani.	economia privata
Assegni per il periodo d'introduzione	Con la quarta revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) del 1° aprile 2011, estensione degli assegni per il periodo d'introduzione dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) a 12 mesi e 50% delle spese salariali per i disoccupati anziani (50+). Con gli assegni per il periodo d'introduzione si mira ad aumentare l'incentivo per i datori di lavoro a impiegare lavoratori anziani.	Confederazione (attuazione nei Cantoni)
Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro per i disoccupati anziani	Dalla quarta revisione della LADI i lavoratori anziani (50+) possono partecipare fino alla fine del loro termine quadro a provvedimenti di formazione o di occupazione a prescindere al loro diritto all'indennità di disoccupazione.	Confederazione (attuazione presso i Cantoni)
<i>Misure previste:</i>		
Promozione di esempi di buone prassi nel campo dei PLM per i lavoratori anziani	Promozione rafforzata di esempi di buone prassi nel campo dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) per i lavoratori anziani	Confederazione / Cantoni
<i>Angedachte Massnahmen:</i>		
Campagna di sensibilizzazione riguardo ai lavoratori anziani	Campagna di sensibilizzazione rivolta alle imprese concernente l'impiego di lavoratori anziani (p. es. sistemi salariali e significato dei salari basati sull'anzianità). Un cambio di sistema dai salari basati sull'anzianità ai salari basati sulle prestazioni, tuttavia, non è (ancora) accettato socialmente.	Confederazione / rappresentanti dei datori di lavoro
Offerta di lavoro adeguata all'età da parte del datore di lavoro	Per mantenere più a lungo i lavoratori anziani nell'occupazione sono necessarie condizioni adeguate alle loro necessità, quali modelli di lavoro più flessibili, impiego a tempo parziale, pensionamento parziale ecc. Al contempo i datori di lavoro possono trarre vantaggio dall'esperienza di vita e di lavoro dei collaboratori in età più avanzata.	Datori di lavoro (pubblici e privati)

A2.4 Conciliabilità fra lavoro e famiglia

Custodia di bambini complementare alla famiglia

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Programma d'incentivazione della Confederazione per	Finora con il programma d'incentivazione è stato possibile sostenere la creazione di 39 000 posti ulteriori. Il Parlamento, a causa della forte esigenza di posti di custodia e di aiuti finanziari, ha prolungato il programma di	Confederazione

l'aumento dei posti per la custodia dei bambini	quattro anni fino alla fine del 2015. La sostenibilità del finanziamento e di posti di custodia creati è stata comprovata.	
Piattaforma informativa «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni»	Essa permette lo scambio di informazioni sui provvedimenti cantonali e comunali nell'ambito della custodia di bambini complementare alla famiglia. Strumento complementare al programma d'incentivazione della Confederazione.	Confederazione
Programma federale per le pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali	Questo programma sostiene la creazione di posti per la custodia dei bambini complementare alla famiglia nelle università e nelle scuole universitarie professionali. Sostegno mirato alla conciliabilità tra famiglia e formazione.	Confederazione
Confederazione come datore di lavoro (sussidi concernenti le tariffe per genitori)	In qualità di datore di lavoro, la Confederazione dà il buon esempio con una misura che prevede il cofinanziamento della custodia complementare alla famiglia per i bambini dei collaboratori.	Confederazione
<i>Misure previste:</i>		
Ampliamento delle misure esistenti finalizzate ad aumentare i posti di custodia dei bambini.	L'offerta di posti di custodia dei bambini complementare alla famiglia è di gran lunga insufficiente a fronte della domanda in forte crescita. La carenza di risorse finanziarie da parte del settore pubblico si spiega anche con la scarsa priorità di questo tema nell'agenda politica.	Cantoni (e Comuni)
Proseguimento della piattaforma informativa «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni»	Strumento complementare al programma d'incentivazione della Confederazione, che durerà fino al 2015.	Confederazione

Condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Informazione e sensibilizzazione, diffusione di buone prassi riguardanti le condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia	Informazione e sensibilizzazione, diffusione di buoni esempi mediante diverse pubblicazioni (p. es. il manuale per le PMI) e la piattaforma informativa della Confederazione «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni» oltre che attraverso progetti dei singoli Cantoni. Sono stati ordinati più di 10 000 esemplari del manuale per le PMI, che spesso funge da base per	Confederazione e Cantoni

	progetti cantonali.	
Aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi	Finanziamento di progetti per la promozione di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia (www.topbox.ch). Anche le imprese hanno la possibilità di richiedere aiuti finanziari.	Confederazione
Misure per il raggiungimento della parità di salario	Controlli nell'ambito degli appalti pubblici. Dialogo sulla parità di salario. Finanziamento di progetti (p. es. «equal-salary»).	Confederazione
Sussidi Marie Heim Vögtlin per ricercatrici dopo il congedo di maternità	Misure per la conciliabilità di famiglia e formazione per dottorandi, per quanto l'effetto sia piuttosto marginale (gruppo target molto ristretto).	Confederazione
<i>Misure previste:</i>		
Informazione e sensibilizzazione, diffusione di buone prassi riguardanti le condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia	È attualmente in corso di elaborazione un progetto nazionale nell'ambito del quale 250 imprese si impegnano a favore della conciliabilità fra lavoro e famiglia (2013-2015). Raccomandazione ai Cantoni affinché lancino anche progetti in collaborazione con le associazioni economiche regionali.	Confederazione e Cantoni

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

Misura	Descrizione / apprezzamento	Competenza
<i>Misure esistenti:</i>		
Deduzioni fiscali per le spese di custodia dei bambini	A livello federale (imposta federale diretta): il limite in vigore dal 1° gennaio 2011 è di 10 100 franchi - (stato al 2013). Anche i Cantoni sono tenuti a introdurre una simile deduzione entro il 1° gennaio 2013. Essi possono fissare l'importo massimo della deduzione.	Confederazione , Cantoni
Misure immediate per eliminare la penalizzazione fiscale del matrimonio	Come misura immediata, in ambito di imposta federale diretta, nel 2008 è stata introdotta la deduzione di 2500 franchi (stato al 2013: 2600 franchi) per tutti i coniugi, nonché una deduzione del 50% per il reddito inferiore proveniente da attività lucrativa nel caso di coniugi con doppio reddito (stato al 2013: min. 8100 franchi, max. 13 400 franchi). In tal modo, per circa il 66% dei coniugi con doppio reddito interessati, si è potuto eliminare completamente il peggiore trattamento rispetto ai concubini nella stessa situazione.	Confederazione
<i>Misure previste:</i>		
Ulteriore riduzione della penalizzazione fiscale del matrimonio	Il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale delle finanze (DFF) di elaborare una proposta (basata sul modello del cosiddetto calcolo alternativo dell'imposta) al fine di eliminare in maniera mirata lo svantaggio fiscale dei coniugi con doppio reddito ancora penalizzati in ambito di imposta federale diretta.	Confederazione

Miglioramento dei sistemi fiscali e sociali a livello cantonale e comunale	Raccomandazione ai Cantoni e ai Comuni affinché verifichino il proprio sistema fiscale e sociale e, ove necessario, adottino misure per eliminare i disincentivi finanziari al lavoro per i genitori. In particolare è necessario eliminare gli ostacoli derivanti dall'imposizione del secondo reddito e dai costi elevati per la custodia dei bambini al di fuori della famiglia.	Cantoni (e Comuni)
--	---	--------------------