



Iniziativa sul personale qualificato

Rapporto di monitoraggio 2017

Rapporto del Consiglio federale

Berna, 25 ottobre 2017

Indice

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | Situazione iniziale | 5 |
| 1.1 | Premesse e incarico | 5 |
| 1.2 | Incarichi parlamentari..... | 5 |
| 1.3 | Contesto | 6 |
| 1.3.1 | Domanda di manodopera | 6 |
| 1.3.2 | Offerta di manodopera | 8 |
| 1.3.3 | Politica: attuazione dell'art. 121a Cost..... | 11 |
| 2 | Compiti trasversali della Confederazione | 13 |
| 2.1 | Struttura organizzativa | 13 |
| 2.2 | Sensibilizzazione e comunicazione..... | 15 |
| 2.2.1 | Sito «Personale qualificato Svizzera»..... | 15 |
| 2.2.2 | Opuscolo..... | 16 |
| 2.3 | Sostegno di progetti..... | 17 |
| 2.3.1 | Progetti finanziati 2016..... | 17 |
| 2.3.2 | Progetti finanziati 2017..... | 20 |
| 3 | Stato delle misure | 22 |
| 3.1 | Effetti | 23 |
| 3.1.1 | Tempi di azione..... | 23 |
| 3.1.2 | Causalità..... | 23 |
| 3.2 | Risultati..... | 25 |
| 3.2.1 | Sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale | 25 |
| 3.2.2 | Riqualficazione e specializzazione in base alle esigenze del mercato del lavoro.. | 26 |
| 3.2.3 | Miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia | 29 |
| 3.2.4 | Creazione di condizioni occupazionali favorevoli fino all'età pensionabile e oltre .. | 30 |
| 3.2.5 | Promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività | 33 |
| 4 | Conclusioni | 35 |
| 5 | Glossario | 37 |
| 6 | Allegato | 39 |
| 6.1 | Panoramica: misure coordinate dalla Confederazione | 39 |
| 6.2 | Riqualficazione e specializzazione secondo le esigenze del mercato del lavoro | 42 |
| 6.3 | Miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia | 65 |
| 6.4 | Creazione di buone condizioni per l'attività lavorativa fino all'età della pensione e oltre | 76 |
| 6.5 | Promozione di innovazioni per attenuare la carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività | 81 |
| 6.6 | Maggiore integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente | 91 |
| 6.7 | Ulteriori misure per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro | 95 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| 6.7.1 | Progetti dei partner sociali | 99 |
| 6.8 | Testo delle mozioni | 101 |

Indice delle figure

| | |
|---|----|
| Figura 1: Variazione dell’occupazione per gruppi professionali (ISCO-081), 2011-2016, in migliaia | 6 |
| Figura 2: Invecchiamento dei baby boomer: crescita della popolazione residente ultrasessantacinquenne | 8 |
| Figura 3: Indice di dipendenza degli anziani nel confronto internazionale (UE), 1990 e 2016, in percentuale | 9 |
| Figura 4: Caratterizzazione dei settori professionali con e senza carenza di personale qualificato | 12 |
| Figura 5: Organigramma dell’Iniziativa sul personale qualificato. | 14 |
| Figura 6: Trend (media mobile) delle visite effettive e delle azioni per visita dal 1° luglio 2016 al 31 luglio 2017..... | 16 |
| Figura 7: Piano di attuazione dell’articolo 121a della Costituzione | 22 |
| Figura 8: Sviluppo dell’offerta di manodopera per fasce d’età in considerazione degli effetti partecipativi e demografici, 2010-2016, in migliaia..... | 25 |
| Figura 9: Livello di istruzione della popolazione in base al titolo di studio più elevato, 1996/2016/2025, in percentuale della popolazione residente in età compresa tra 25 e 64 anni..... | 26 |
| Figura 10: Sviluppo del livello di formazione delle donne Titolo di studio più elevato delle donne in età compresa tra 25 e 64 anni, 2000-2016, in percentuale | 27 |

Indice delle misure

| | |
|---|----|
| Misura 1: Progetto «Match-Prof» | 42 |
| Misura 2: Masterplan Formazioni professionali sanitarie | 43 |
| Misura 3: Strategia formazione professionale superiore (FPS) | 45 |
| Misura 4: Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti..... | 47 |
| Misura 5: Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze per il periodo 2017-2020: compiti di coordinamento | 49 |
| Misura 6: Pacchetto di misure «Rafforzare l’aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali» | 51 |
| Misura 7: Consolidamento e potenziamento dell’insegnamento e della ricerca nella medicina umana | 53 |
| Misura 8: Legge sulle professioni sanitarie (LegPS) | 55 |
| Misura 9: Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie | 56 |
| Misura 10: Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013-2016..... | 58 |
| Misura 11: Promozione delle persone della CTI..... | 60 |
| Misura 12: Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie | 61 |
| Misura 13: Migliorare la consulenza in materia di professione, di studio e di carriera come pure l’orientamento professionale nelle scuole..... | 62 |
| Misura 14: Misure di formazione dei settori interessati..... | 63 |
| Misura 15: Misure di formazione dell’Amministrazione federale e delle grandi imprese parastatali | 64 |
| Misura 16: Riduzione dei disincentivi al lavoro in caso di imposizione fiscale dei coniugi..... | 65 |

| | |
|---|----|
| Misura 17: Trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi | 67 |
| Misura 18: Proroga e modifica della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia | 68 |
| Misura 19: Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia dei bambini | 70 |
| Misura 20: Gruppo di lavoro per il finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico | 71 |
| Misura 21: Misure esistenti e misure modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro..... | 72 |
| Misura 22: Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar) | 74 |
| Misura 23: Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari | 75 |
| Misura 24: Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 | 76 |
| Misura 25: Amministrazione federale come datore di lavoro: funzione modello (piano «Gestione delle generazioni») | 77 |
| Misura 26: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani..... | 79 |
| Misura 27: Chiarimenti sul finanziamento della formazione continua dei lavoratori in età avanzata..... | 80 |
| Misura 28: Programma di promozione «Interprofessionalità nel settore sanitario» in particolare nelle cure mediche di base..... | 81 |
| Misura 29: Promozione delle cure mediche coordinate | 82 |
| Misura 30: Ricerca sui servizi sanitari | 84 |
| Misura 31: Implementazione della strategia di qualità | 85 |
| Misura 32: Programma HTA (Health Technology Assessment) | 86 |
| Misura 33: Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente | 87 |
| Misura 34: Forum cure mediche di base (in precedenza: Masterplan medicina di famiglia e medicina di base)..... | 88 |
| Misura 35: Programma «Active and Assisted Living»..... | 89 |
| Misura 36: Maggiore integrazione nel mondo della formazione e del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente | 91 |
| Misura 37: Programma pilota apprendistato preliminare d'integrazione / promozione linguistica precoce | 92 |
| Misura 38: Eliminazione di ostacoli giuridici | 93 |
| Misura 39: Condizioni quadro per l'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente (informazione, qualifiche)..... | 94 |
| Misura 40: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro: integrazione di persone con disabilità nell'Amministrazione federale | 95 |
| Misura 41: Modifica della legge federale sull'assicurazione invalidità (ulteriore sviluppo dell'AI) | 95 |
| Misura 42: Valutazione della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (legge sui disabili, LDis) | 97 |
| Misura 43: Vantaggio informativo per le persone alla ricerca di un lavoro: adeguamento dell'ordinanza sul personale federale..... | 97 |
| Misura 44: Miglioramento della situazione del personale sanitario qualificato (vedi misura 2) | 98 |

1 Situazione iniziale

1.1 Premesse e incarico

L'iniziativa sul personale qualificato (IPQ) è stata lanciata per ridurre la carenza di lavoratori qualificati e la dipendenza dalla manodopera straniera. Per raggiungere questo obiettivo, il Consiglio federale ha deciso di sfruttare maggiormente il potenziale nazionale di personale qualificato. A tal fine l'IPQ prevede quattro ambiti di intervento:

1. riqualificazione e specializzazione in base alle esigenze del mercato del lavoro;
2. miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia;
3. creazione di condizioni occupazionali favorevoli fino all'età pensionabile e oltre;
4. promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività.

L'IPQ è direttamente connessa all'incarico del Consiglio federale di creare condizioni economiche ottimali a livello nazionale per sostenere la competitività della Svizzera¹. L'economia svizzera è orientata verso le esportazioni e figura tra le più competitive a livello internazionale, anche grazie alla sua capacità innovativa. La creazione di valore nel nostro Paese deriva dai vantaggi conoscitivi e dal capitale umano a essi connesso. Alla luce della carenza di personale qualificato in determinati settori e della crescente concorrenza internazionale, la sufficiente disponibilità di lavoratori specializzati rappresenta una risorsa essenziale per la nostra economia.

Il punto di partenza del presente rapporto è costituito dal Decreto del Consiglio federale del 6 novembre 2013 che, con l'approvazione dell'«Iniziativa sul personale qualificato: programma per il piano di misure della Confederazione», prevede due rapporti di monitoraggio (2015 e 2017). Il 19 giugno 2015 il Consiglio federale ha approvato il primo rapporto di monitoraggio, concludendo la fase iniziale dell'IPQ (2011-2015) e avviando al contempo la fase di attuazione (2015-2018). Il presente rapporto registra gli sviluppi dall'inizio della fase di attuazione ed è da considerarsi il seguito del primo rapporto di monitoraggio. L'ultimo capitolo affronta il ruolo della tematica del personale qualificato dopo il 2018. Il Consiglio federale deciderà delle prossime tappe da compiere a tempo debito.

Nel 2018 il DEFR presenterà al Consiglio federale un rapporto finale sugli effetti dell'IPQ e sull'eventuale necessità di ulteriori azioni.

1.2 Incarichi parlamentari

Oltre all'assolvimento dell'incarico del Consiglio federale, il presente rapporto mostra che con diverse misure dell'IPQ vengono ottemperati i seguenti interventi parlamentari:

- Mozione Häberli-Koller (14.3795) «Modifiche legislative volte a promuovere la manodopera nazionale»², approvata dal Consiglio degli Stati l'11 dicembre 2014 e dal Consiglio nazionale il 9 giugno 2015.
- Mozione Gruppo PPD (14.3835) «Modifiche legislative volte a promuovere la manodopera nazionale»³, approvata dal Consiglio nazionale il 12 dicembre 2014 e dal Consiglio degli Stati il 3 marzo 2015.

¹ Cfr. indirizzo politico 1, obiettivo 2 per il mandato del Consiglio federale, contenuto nel Messaggio sul programma di legislatura 2015-2019.

² <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20143795>

³ <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20143835>

- Mozione Gruppo BD (14.3844) «Modifiche legislative volte a promuovere la manodopera nazionale»⁴, approvata dal Consiglio nazionale il 12 dicembre 2014 e dal Consiglio degli Stati il 3 marzo 2015.

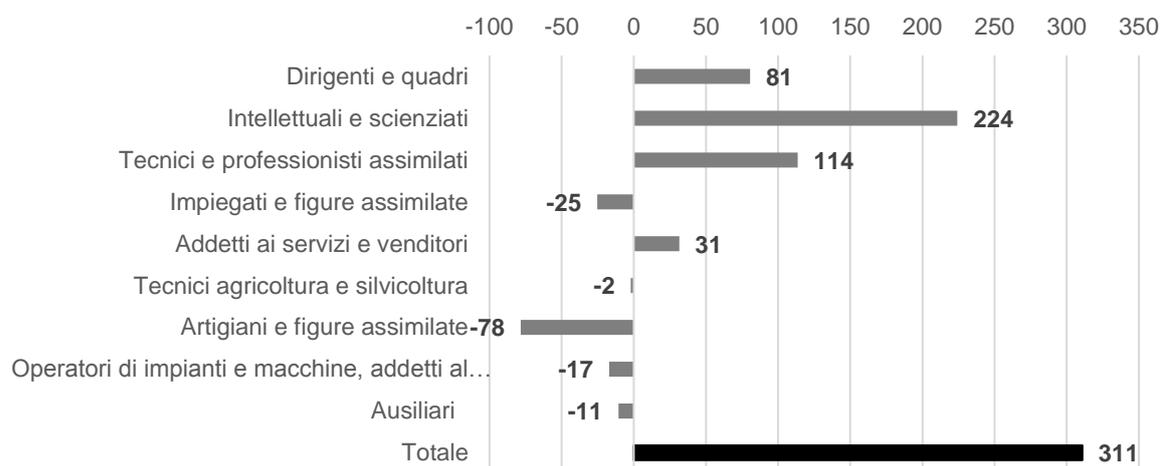
Le mozioni omonime esortano il Consiglio federale a proporre misure legislative volte a ridurre la dipendenza dalla manodopera straniera attraverso l'attuazione di una politica della formazione orientata alla domanda sul mercato del lavoro e la promozione dell'occupazione di donne e lavoratori in età avanzata. Numerose misure dell'IPQ prevedono una riorganizzazione normativa delle politiche in materia di formazione e lavoro, assecondando quindi le richieste degli autori delle mozioni⁵.

1.3 Contesto

1.3.1 Domanda di manodopera

Il cambiamento strutturale incide in larga misura sul mercato svizzero del lavoro. Negli ultimi venti anni tendenze quali lo spostamento dal settore secondario al terziario e la crescente automatizzazione hanno influenzato significativamente lo sviluppo dell'occupazione in Svizzera e in altri Paesi avanzati. Tali sviluppi sono andati di pari passo con una crescita economica e occupazionale ad alto livello formativo, che è proseguita anche dopo il lancio dell'IPQ nel 2011. Il tasso più alto di crescita dell'occupazione è stato registrato nelle professioni a elevata specializzazione, ad es. personale accademico, tecnici e simili (cfr. figura 1), mentre nei lavori a media qualificazione, quali artigiani, impiegati di ufficio e affini, è stato rilevato un trend discendente, fatta eccezione per il settore dei servizi e delle vendite, nel quale la crescente terziarizzazione ha dato impulsi positivi in campo occupazionale. Nei lavori a bassa qualificazione (ad es. mansioni generiche, operatori di impianti e macchinari) l'occupazione è tendenzialmente calata. La crescita dell'occupazione si è inoltre spostata su settori a elevato valore aggiunto e attività terziarie ad alto impiego di manodopera, non o parzialmente automatizzabili⁶.

Figura 1: Variazione dell'occupazione per gruppi professionali (ISCO-081), 2011-2016, in migliaia



Fonte: UST (RIFOS)

Se la domanda di lavoratori specializzati supera l'offerta in una determinata professione, può presentarsi una carenza di personale qualificato. Il sistema di indicatori per la valutazione del

⁴ <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20143844>

⁵ Cfr. catalogo di misure in allegato, misure 3, 4, 6, 7, 8, 11, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 27, 43.

⁶ Cfr. Rapporto del Consiglio federale dell'11 gennaio 2017 sulle condizioni quadro dell'economia digitale, Berna

fabbisogno di lavoratori qualificati in settori quali quello sanitario, tecnico (ingegneri e tecnici) e informatico ha rilevato forti segnali di carenza⁷. Questi settori sono caratterizzati da requisiti professionali superiori alla media, un tasso di disoccupazione relativamente basso e un'elevata crescita occupazionale.

I segnali di carenza possono variare significativamente tra i settori professionali e all'interno dello stesso settore. Nelle professioni altamente qualificate della sanità (ad es. medici) vi sono chiari indizi di carenza di personale qualificato, che sono invece assenti nell'assistenza sanitaria. Un'altra analisi sulla situazione della manodopera qualificata consente di trarre conclusioni sullo sviluppo del fabbisogno di professionisti nel tempo⁸, rilevando che la carenza colpisce prevalentemente e in misura crescente il settore dell'informazione e della comunicazione, l'ambito scientifico e della libera professione e i servizi finanziari e assicurativi. L'indicatore utilizzato per stimare l'andamento della domanda di personale qualificato nelle analisi menzionate è la crescita occupazionale nel lungo periodo, che permette di individuare i segnali di cambiamento strutturale nel mercato del lavoro.

Nel lungo periodo la digitalizzazione influirà sullo sviluppo dell'occupazione, poiché contribuirà a determinare i requisiti professionali e il fabbisogno di manodopera specializzata⁹. Uno sguardo al passato mostra che sono state automatizzate soprattutto le forme di occupazione con elevato grado di ripetitività, come la catena di montaggio nella costruzione di veicoli¹⁰. Le professioni con elevate competenze cognitive sono risultate difficilmente automatizzabili. Tuttavia in passato le innovazioni digitali hanno assunto anche un ruolo complementare alla manodopera, creando nuove professioni o settori. Si prevede che in futuro anche attività specifiche con elevati requisiti professionali saranno sempre più interessate dall'automatizzazione. I rapidi progressi nella robotica e nella tecnologia informatica consentono in misura crescente anche lo svolgimento di compiti cognitivamente complessi¹¹. Per contro è piuttosto improbabile che in un prossimo futuro vengano utilizzati macchinari in professioni con un elevato livello di creatività, intuito e competenze sociali¹².

In alcuni settori le innovazioni possono comportare una riduzione della domanda di personale qualificato e creare al contempo professioni con nuovi requisiti. Questo aspetto viene considerato nell'ambito di intervento «promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività». Poiché risulta chiaro che la crescita dell'occupazione ad alto livello formativo proseguirà con la digitalizzazione, aumenta anche l'importanza delle misure per la specializzazione della popolazione (attiva).

Per un Paese dotato di scarse risorse come la Svizzera, è fondamentale che la popolazione attiva abbia un livello di formazione elevato e adeguato ai requisiti economici. Pertanto il potenziale della digitalizzazione deve essere sfruttato al massimo. Diversi dati dimostrano che la Svizzera presenta una buona situazione di partenza per quanto riguarda la progressiva digitalizzazione dell'economia. Al fine di salvaguardarla e svilupparla ulteriormente, il Consiglio federale intende consolidare le competenze digitali nella formazione e nella ricerca attraverso

⁷ Cfr. SECO (2016): Fachkräftemangel in der Schweiz: Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage, Bern (Carenza di personale qualificato in Svizzera: sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di lavoratori qualificati; non disponibile in italiano)

⁸ Cfr. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2016). Indice del personale qualificato di B,S,S.

⁹ Cfr. SECO (2017): Rapporto sulle condizioni quadro dell'economia digitale

¹⁰ ARNTZ/GREGORY/ZIERAHN, The risk of automation for jobs in OECD Countries: A comparative analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, 2016

¹¹ Cfr. BRYNJOLFSSON/MCAFEE, The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, 2016.

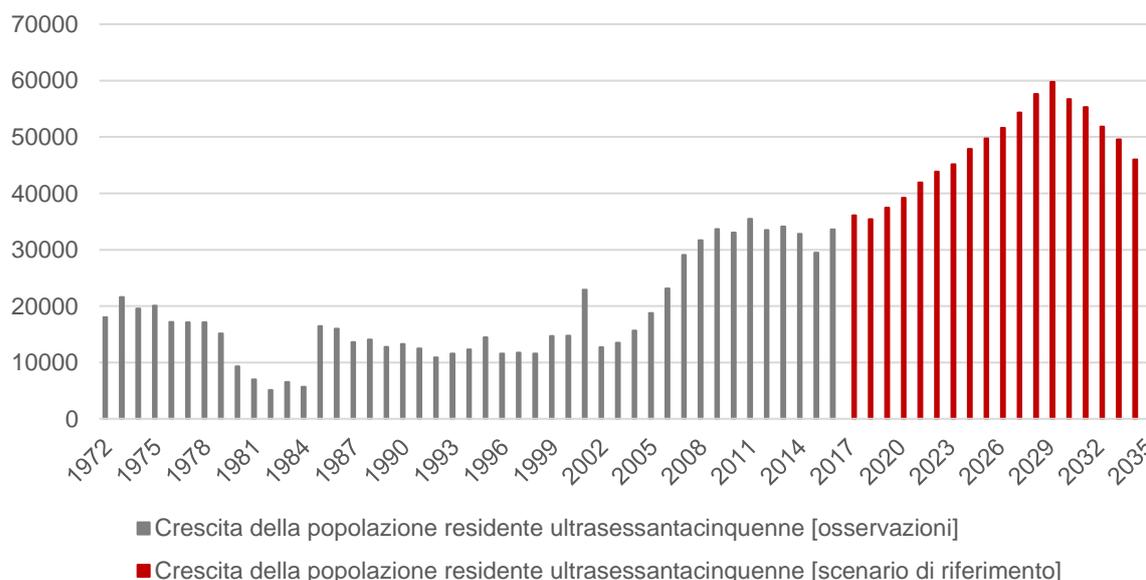
¹² DENGLER/MATTHES, Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt – Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2015.

un piano di azione. Le misure in esso previste sono volte a contribuire ad adeguare l'offerta di manodopera alle mutevoli condizioni ed esigenze del mondo del lavoro¹³.

1.3.2 Offerta di manodopera

Mentre i fattori summenzionati indicano una crescente domanda di personale qualificato, tendenze quali il cambiamento demografico denotano un calo della disponibilità di lavoratori specializzati. Poiché la demografia incide in modo sostanziale sugli sviluppi attuali e futuri del mercato svizzero del lavoro, è stata un fattore determinante per il lancio dell'IPQ. Già dal 2008 la crescita annuale della popolazione residente ultrasessantacinquenne è aumentata significativamente. Negli ultimi otto anni (2008-2016) questa fascia d'età è aumentata in media di 33 000 persone all'anno, uno sviluppo riconducibile al progressivo invecchiamento dei cosiddetti baby boomer, la generazione del boom demografico del dopoguerra, che ha raggiunto il picco massimo all'inizio degli anni '60. Tra il 1960 e il 1964 la popolazione residente è aumentata di circa il 2%. Nei decenni successivi la crescita della popolazione ha nuovamente subito un rallentamento, raggiungendo un tasso di circa l'1% negli ultimi anni. Nei prossimi decenni l'invecchiamento della generazione del baby boom accelererà ulteriormente il cambiamento demografico (cfr. figura 2). Secondo lo scenario di riferimento dell'Ufficio federale di statistica, tra il 2021 e il 2030 quasi 50 000 persone raggiungeranno l'età di pensionamento ufficiale. In passato la crescita di questa fascia d'età era nettamente inferiore. Tra il 1972 e il 2007 hanno raggiunto l'età pensionabile (attuale) in media solo circa 15 000 persone.

Figura 2: Invecchiamento dei baby boomer: crescita della popolazione residente ultrasessantacinquenne



Fonte: UST (SATPOP, ESPOP, Scenari di sviluppo demografico)

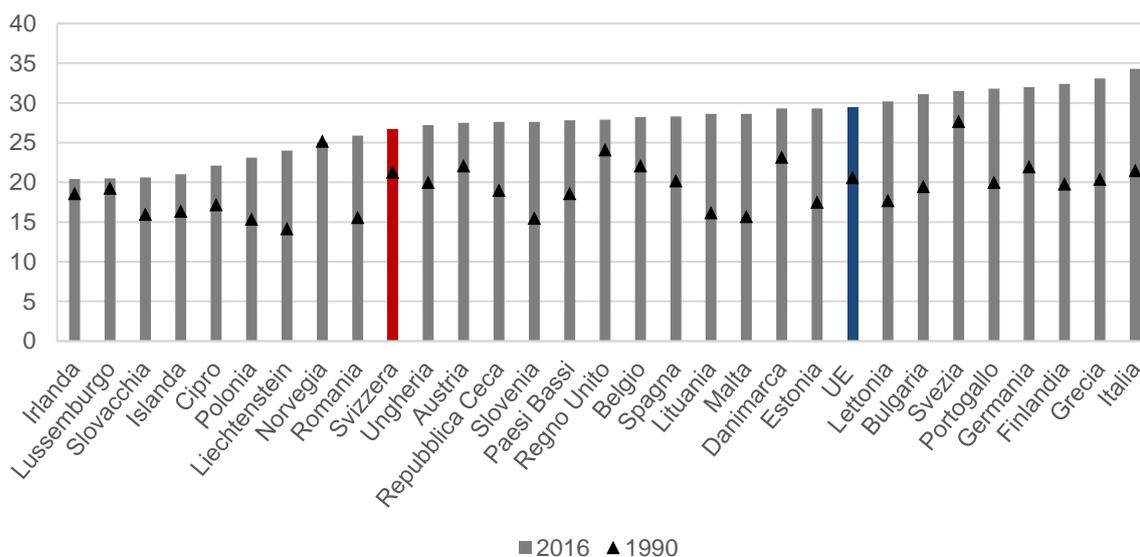
Un indicatore per la descrizione della struttura demografica è l'indice di dipendenza degli anziani, che corrisponde al rapporto tra popolazione anziana, di norma in età pensionabile e non più occupata, e popolazione in età lavorativa. Un indice di dipendenza elevato e in crescita

¹³ Cfr. SEFRI (2017): Sfide della digitalizzazione per la formazione e la ricerca in Svizzera / si veda anche il comunicato stampa sul piano di azione per la digitalizzazione al seguente link: <https://www.sbfli.admin.ch/sbfli/it/home/attualita/medienmitteilungen.msg-id-67456.html>

può comportare una disponibilità insufficiente di capitale umano. Nel 2016 l'indice di dipendenza degli anziani in Svizzera risultava prossimo al 30%¹⁴, ossia 30 (potenziali) pensionati su 100 (potenziali) occupati. Alla luce del crescente invecchiamento demografico, nei prossimi anni questo rapporto subirà un notevole aumento, raggiungendo probabilmente già nel 2035 un tasso di circa il 43%. Tali sviluppi della struttura demografica preannunciano una crescente scarsità di personale qualificato nei prossimi 15 anni.

Oltre allo sviluppo demografico, anche l'immigrazione incide in larga misura sull'offerta di manodopera. Sin dall'inizio del secolo, accanto al migliore sfruttamento delle risorse umane nazionali, ha assunto un ruolo centrale l'immigrazione di manodopera dagli Stati dell'UE e dell'EFTA per rispondere alla domanda tendenzialmente elevata di personale qualificato. Dall'introduzione della libera circolazione delle persone nel 2002, la migrazione netta si attestava in media a 65 500 individui all'anno (di cui due terzi dall'UE). L'immigrazione dall'UE avveniva prevalentemente in funzione della domanda¹⁵. Lo sviluppo e l'entità dei futuri flussi migratori non sono noti e dipendono da numerosi fattori, quali la congiuntura nei Paesi di origine e di destinazione, le condizioni giuridiche e trend come il cambiamento demografico. Il crescente invecchiamento della popolazione non è un fenomeno che riguarda solo la Svizzera. La maggior parte dei Paesi sviluppati si troverà ad affrontare le future sfide dell'invecchiamento demografico, come la crescente scarsità di personale qualificato.

Figura 3: Indice di dipendenza degli anziani nel confronto internazionale (UE), 1990 e 2016, in percentuale¹⁶



Fonte: Eurostat

¹⁴ Fonte: UST (SATPOP). L'indice di dipendenza corrisponde al rapporto tra ultrasessantacinquenni e persone tra i 20 e i 64 anni.

¹⁵ Cfr. SECO (2017): 13° rapporto dell'Osservatorio sull'accordo sulla libera circolazione di persone tra Svizzera e UE: ripercussioni della libera circolazione sul mercato del lavoro (disponibile in tedesco)

¹⁶ Nel grafico l'indice corrisponde al rapporto tra persone anziane generalmente inattive (di età superiore ai 65 anni) e persone in età lavorativa (tra 15 e 64 anni). A causa della diversa età di riferimento della popolazione attiva, l'indice di dipendenza degli anziani varia rispetto a quello dell'Ufficio federale di statistica. La base di calcolo dell'Eurostat sottovaluta l'indice di dipendenza per la Svizzera, poiché molti giovani tra i 15 e i 19 anni sono impegnati in attività di formazione.

Nel 2016 la popolazione dei Paesi UE (UE-28) ha registrato un indice di dipendenza degli anziani di circa il 29%. In Germania nel 1999 si attestava al 22% mentre nel 2016 ha raggiunto il 32%. Si prevede che l'invecchiamento demografico acuirà la competizione tra la Svizzera e i Paesi UE per i lavoratori qualificati.

Alla luce dell'incertezza sui futuri flussi migratori e del rapido invecchiamento della popolazione, le misure per un migliore sfruttamento delle risorse umane nazionali rivestono un ruolo di crescente importanza nell'ambito dell'iniziativa sul personale qualificato, anche in considerazione della sempre minore accettazione dell'immigrazione di manodopera.

1.3.3 Politica: attuazione dell'art. 121a Cost.

L'approvazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa (ICIM), il 9 febbraio 2014, e il conseguente inserimento dell'articolo 121a nella Costituzione federale hanno portato il mercato del lavoro maggiormente sotto i riflettori della politica. In questo contesto è aumentata significativamente l'importanza di un migliore sfruttamento della manodopera nazionale e quindi dell'IPQ, come è emerso dai 55 interventi parlamentari del 2014, direttamente connessi all'iniziativa. Anche il piano di attuazione approvato dal Consiglio federale il 20 giugno 2014¹⁷ e la legge attuativa dell'articolo 121a della Costituzione (art. 21a della legge federale sugli stranieri, LStr), adottata dalle Camere federali il 16 dicembre 2016, dimostrano l'importanza dell'IPQ e della sua impostazione¹⁸.

Il capoverso 1 del nuovo articolo 21a LStr stabilisce quanto segue:

«Il Consiglio federale adotta misure per sfruttare integralmente il potenziale della forza lavoro indigena. Consulta previamente i Cantoni e le parti sociali».

Con l'IPQ esiste già una struttura consolidata nella quale questo compito viene affrontato in modo mirato e coordinato a livello istituzionale. Nel catalogo di misure dell'IPQ sono previsti diversi provvedimenti per lo sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale, attualmente in fase di attuazione. L'IPQ è stata concepita come un compito congiunto di Confederazione, Cantoni e parti sociali.

Negli altri capoversi del nuovo articolo 21a LStr il Parlamento introduce l'obbligo di comunicare i posti di lavoro vacanti, uno strumento complementare all'IPQ, rivolto alle persone in cerca di occupazione iscritte a un ufficio regionale di collocamento. Tale obbligo si applica ai gruppi professionali, ai settori di attività o alle regioni economiche con un «tasso di disoccupazione superiore alla media» ed è finalizzato a combattere questa problematica.

L'IPQ ha un raggio di azione più ampio poiché, sulla base del fabbisogno del mercato del lavoro e degli ambiti di intervento sopramenzionati, mira a un migliore sfruttamento del potenziale dell'intera popolazione attiva e in età lavorativa. Come emerge dal sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di lavoratori qualificati¹⁹, i settori professionali con un'elevata domanda di personale specializzato sono caratterizzati da una disoccupazione inferiore alla media.

La seguente tabella confronta le caratteristiche dei settori professionali con forti segnali e senza segnali di carenza di personale qualificato. Si può evincere che l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti e le misure dell'IPQ volte allo sfruttamento del potenziale di manodopera nazionale hanno un effetto complementare.

¹⁷ Ulteriori informazioni al capitolo 3.

¹⁸ Strategia di compensazione: migliore sfruttamento del potenziale nazionale di lavoratori qualificati.

¹⁹ SECO (2016): «Carenza di personale qualificato in Svizzera: sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di lavoratori qualificati» (disponibile in tedesco), al link: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/45313.pdf>

Figura 4: Caratterizzazione dei settori professionali con e senza carenza di personale qualificato

| Segnali caratteristici | Settori con carenza di personale qualificato | Settori senza carenza di personale qualificato |
|---------------------------------|---|---|
| <i>Crescita occupazionale</i> | elevata | ridotta/negativa |
| <i>Qualificazione richiesta</i> | elevata | bassa |
| <i>Disoccupazione</i> | inferiore alla media | superiore alla media |
| <i>Immigrazione</i> | rilevante | marginale |
| <i>Tasso di posti vacanti</i> | elevato | tendenzialmente basso |
| <i>Tasso di occupazione</i> | superiore alla media per entrambi i sessi | inferiore alla media per entrambi i sessi |
| <i>Volume di lavoro</i> | superiore alla media per entrambi i sessi | ridotto per entrambi i sessi |
| <i>Settori professionali</i> | ad es. ingegneri, tecnici, personale dirigenziale, personale sanitario, informatici | ad es. posta e telecomunicazioni, commercio e vendita, industria tessile e del cuoio, industria di generi alimentari e voluttuari |

Fonte: SECO

2 Compiti trasversali della Confederazione

Le misure dell'IPQ vengono attuate in modo decentrato, nel rispetto delle strutture e della suddivisione delle competenze prestabilite. A livello federale l'attuazione è affidata a diversi dipartimenti²⁰ e numerosi uffici federali²¹. In linea di principio il coordinamento delle misure spetta agli uffici federali competenti in materia.

Il mercato del lavoro liberale svizzero rappresenta un modello di successo che presuppone l'astensione dello Stato da qualsiasi influenza diretta. La politica nazionale del mercato del lavoro consente ai singoli operatori di agire in autonomia e rispondere in modo flessibile agli sviluppi socioeconomici. La Confederazione ottimizza le condizioni quadro, riduce i disincentivi al lavoro e sensibilizza la popolazione. Al fine di rispettare la suddivisione delle competenze prestabilite, l'IPQ è stata concepita come compito congiunto. L'attuazione delle singole misure prevede il coinvolgimento delle parti sociali, ossia le associazioni mantello nazionali dell'economia, e delle Conferenze dei direttori cantonali competenti in materia²².

Le parti sociali rivestono un ruolo importante nella sensibilizzazione del pubblico interessato. In qualità di rappresentanti del mondo del lavoro, provvedono affinché i propri membri²³ adottino misure concrete per la promozione dei potenziali nazionali di manodopera qualificata e le stabiliscano nell'ambito di trattative. Al contempo riuniscono gli interessi dei propri membri e li rappresentano nel processo politico per garantire condizioni economiche ottimali.

Un ruolo altrettanto essenziale è rivestito dalle Conferenze dei direttori cantonali, soprattutto in considerazione del fatto che, sulla base delle strutture federaliste, i Cantoni dispongono di proprie istanze legislative, esecutive e giudiziarie in tutti i settori statali non affidati alla Confederazione a livello costituzionale o disciplinati da una legge federale. Tra questi figurano le politiche in materia di mercato del lavoro e formazione.

L'osservanza dei principi liberali e federali nell'ambito dell'attuazione delle singole misure dell'IPQ garantisce il rispetto delle peculiarità locali, regionali e settoriali.

2.1 Struttura organizzativa

Insieme all'approvazione del primo rapporto di monitoraggio del 19 giugno 2015, il Consiglio federale ha stabilito ulteriori dettagli per la fase di attuazione, prendendo atto dell'«Accordo tra la Confederazione e i Cantoni riguardante l'iniziativa sul personale qualificato e sulla migliore mobilitazione del potenziale di risorse umane nazionali nel triennio 2015-2018»²⁴ (la cosiddetta «IPQplus») e suddividendo il gruppo di accompagnamento originario dell'IPQ, che riuniva tutti gli attori, in due comitati. Il gruppo di accompagnamento dell'IPQplus è costituito da rappresentanti della Confederazione e un'ampia cerchia di rappresentanti dei Cantoni²⁵. Le attività sono rivolte all'adempimento dell'accordo IPQplus e del mandato che ne deriva. La presidenza del gruppo di accompagnamento è esercitata congiuntamente dalla Confederazione (Segreteria di Stato dell'economia SECO) e dai Cantoni (Conferenza dei governi cantonali CdC). In parallelo opera il gruppo di accompagnamento dell'IPQ, costituito

²⁰ DEFR, DFI, DFF, DFGP, DDPS

²¹ SECO, SEFRI, CTI, ZIVI, UFAS, UFU, UFPD, UFSP, UFPER, AFC, UFM, DDPS (V)

²² Le Conferenze dei direttori cantonali riuniscono i direttori dei singoli dipartimenti cantonali per il coordinamento delle relative funzioni.

²³ Associazioni professionali e di categoria, sindacati, aziende, organizzazioni di lavoratori

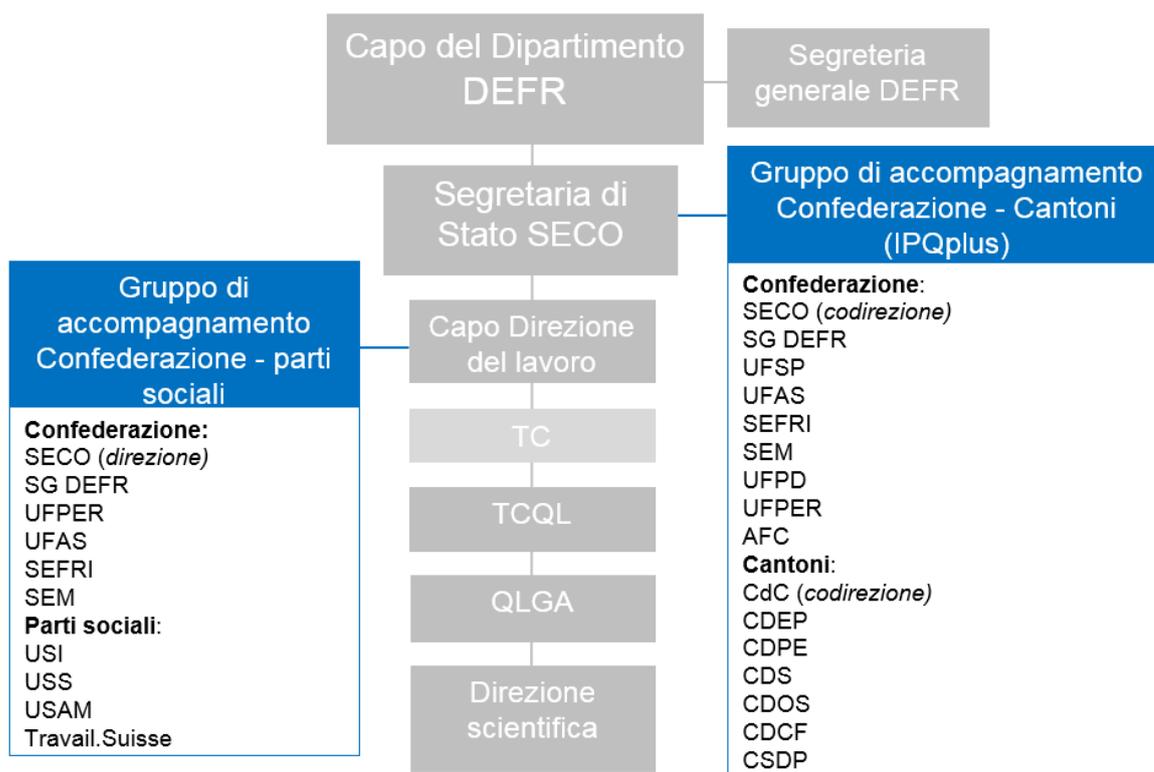
²⁴ Cfr. Accordo tra la Confederazione e i Cantoni riguardante l'iniziativa sul personale qualificato e sulla migliore mobilitazione del potenziale di risorse umane nazionali nel triennio 2015-2018, al link: <https://www.personalequalificato-svizzera.ch/perch/resources/dokumente/vereinbarungfkiplusit.pdf>

²⁵ Nel gruppo di accompagnamento originario i Cantoni erano rappresentati dal CDEP e dal CDPE.

da rappresentanti della Confederazione e delle parti sociali e presieduto dalla Confederazione (Segreteria di Stato dell'economia SECO).

I gruppi di accompagnamento sono atti allo scambio di informazioni tra i diversi livelli di competenza, al fine di coordinare le linee di azione per un migliore sfruttamento del potenziale di risorse umane e garantire una strategia coerente. Inoltre viene promosso il dialogo sulla tematica del personale qualificato e su tutti gli aspetti a essa connessi. Affinché le misure dell'IPQ siano efficaci, è essenziale che siano fondate su una comprensione comune delle sfide legate alla riduzione della carenza di personale qualificato. In tal modo i singoli attori possono trasmettere le esigenze dell'IPQ alla loro base, sensibilizzandola sul tema e prendendo i provvedimenti necessari per un migliore sfruttamento dei potenziali esistenti.

Figura 5: Organigramma dell'Iniziativa sul personale qualificato.²⁶



La nuova struttura organizzativa tiene conto del fatto che i Cantoni e le parti sociali stabiliscono priorità differenti nell'attuazione dell'IPQ, riconducibili alle diverse competenze e prospettive.

Le parti sociali rispecchiano le prospettive dei lavoratori e delle aziende. Da un lato possono provvedere affinché le condizioni quadro aziendali (ad es. condizioni lavorative, modelli di lavoro, reclutamento, formazione) contribuiscano a un migliore sfruttamento del potenziale nazionale di lavoratori qualificati. Dall'altro possono adoperarsi affinché i lavoratori riconoscano gli sviluppi del mercato del lavoro (ad es. la crescente digitalizzazione), nonché le opportunità e i rischi a essi connessi, e agiscano responsabilmente.

Le Conferenze dei direttori mettono in luce le realtà e le esigenze socioeconomiche locali, in parte molto eterogenee, e provvedono affinché siano considerate al momento dell'adozione di misure. Con l'accordo «IPQplus» vengono fissate tali priorità, garantendo una collaborazione mirata tra Confederazione e Cantoni per l'adempimento dei loro compiti istituzionali. Nell'ambito dell'«IPQplus» il raggio di azione per lo sfruttamento dei potenziali, finora

²⁶ Per le abbreviazioni si veda il glossario a pagina 36.

focalizzato sul personale qualificato, è stato esteso a tutti i lavoratori. Pur tenendo conto degli ambiti di intervento dell'IPQ, l'«IPQplus» prevede anche misure per il migliore sfruttamento del potenziale dei rifugiati riconosciuti, delle persone ammesse provvisoriamente e dei disabili.

Ai fini del mantenimento del dialogo e dell'equilibrio di interessi nell'ambito dell'IPQ tra tutti gli attori coinvolti, compresi i Cantoni e le parti sociali, il 12 settembre 2016 si è tenuto il primo vertice nazionale sul personale qualificato in Svizzera. Vi hanno partecipato tutti i dipartimenti, le Conferenze dei direttori e le parti sociali coinvolti nell'IPQ²⁷. Poiché il tema principale era la «Conciliabilità tra professione e famiglia», sono stati presentati e discussi i risultati dei lavori in corso in tale ambito di intervento.

2.2 Sensibilizzazione e comunicazione

La sensibilizzazione è uno strumento centrale della Confederazione per aumentare la consapevolezza degli operatori del mercato del lavoro sugli sviluppi in ambito economico (ad es. demografia, digitalizzazione, carenza di personale qualificato) e prepararli al futuro. Tra i temi oggetto di sensibilizzazione figurano ad esempio l'importanza dei lavoratori in età avanzata o l'apprendimento continuo. La tematica del personale qualificato ha una grande risonanza su pubblico, politica e media ed è collegata a determinate aspettative. Di conseguenza riveste un'importanza centrale anche la comunicazione. Poiché le misure dell'IPQ vengono adottate a vari livelli e attuate da diversi attori, per gli osservatori esterni sono difficilmente riconoscibili come un pacchetto organico e mirato. Inoltre le competenze decentrate costituiscono un ostacolo alla visibilità delle singole attività.

Per aumentare la visibilità dell'IPQ e degli obiettivi, delle sfide e delle misure a essa connessi e favorire il flusso di informazioni tra i diversi attori, la Confederazione ha lanciato il sito «Personale qualificato Svizzera»²⁸ in collaborazione con i Cantoni e le parti sociali.

2.2.1 Sito «Personale qualificato Svizzera»

Il sito è stato lanciato il 31 maggio 2016 come strumento per la comunicazione e la sensibilizzazione. In linea con la «IPQplus», vengono evidenziati quattro punti nell'ambito della tematica del personale qualificato: qualificazione, 50+, lavoro e famiglia e rifugiati. Per ogni punto prioritario vengono illustrati i potenziali e i successi, inseriti nella tematica in base alla rilevanza e ai dati disponibili. Inoltre per ogni tema vengono forniti link a informazioni supplementari e offerte di consulenza.

Una parte essenziale del sito è la sezione «esempi», anch'essa orientata ai quattro punti prioritari e costituita da un vasto database con esempi concreti di Cantoni, associazioni, aziende e altre organizzazioni, che documenta anche le singole misure della Confederazione. Gli esempi pratici offrono spunti e mostrano diverse possibilità di intervento, che si sono rivelate funzionali per un migliore sfruttamento del potenziale nazionale di lavoratori e personale qualificato. Il database favorisce inoltre la creazione di contatti e quindi lo scambio di esperienze pratiche.

Dal lancio del sito gli esempi pratici documentati sono più che raddoppiati, raggiungendo quota 237²⁹. Anche grazie alla maggiore notorietà, il sito continua a destare l'attenzione di Cantoni, associazioni e altre organizzazioni, che pubblicano propri progetti ed esperienze. I dati (numero di visitatori, azioni per visita, durata della visita) dimostrano l'intenso utilizzo del sito.

Dalla messa online a maggio 2016 sono stati registrati quasi 30 000 visitatori. La versione linguistica più utilizzata è quella tedesca (20 022 utenti, circa il 69%), seguita da quella

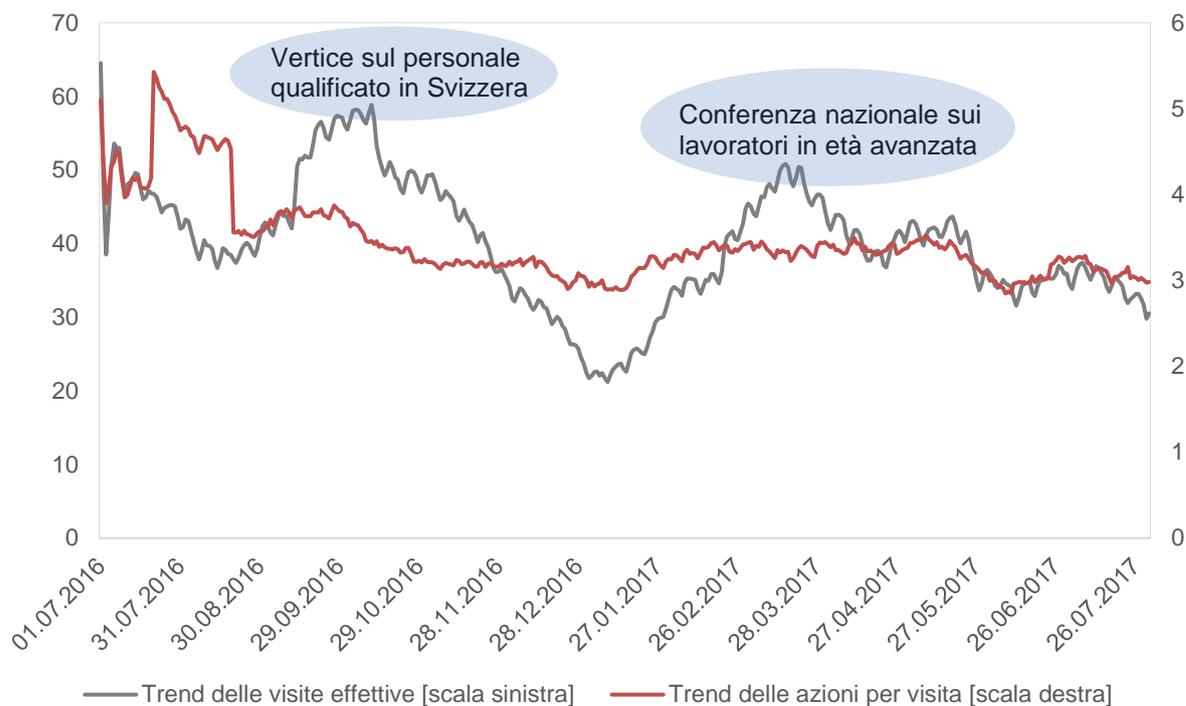
²⁷ Per ulteriori informazioni sul vertice consultare il sito <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-63727.html>

²⁸ Cfr. online: www.personalequalificato-svizzera.ch/it/

²⁹ Stato: agosto 2017

francese (7120 utenti, circa il 25%) e da quella italiana (1747 utenti, 6%). In media visitano il sito 42 persone al giorno (visite effettive senza doppi conteggi), benché in genere il numero di utenti sia soggetto a notevoli fluttuazioni³⁰. Prima e durante il vertice sul personale qualificato in Svizzera e la Conferenza nazionale sui lavoratori in età avanzata è stato registrato un notevole aumento dei visitatori.

Figura 6: Trend (media mobile) delle visite effettive e delle azioni per visita dal 1° luglio 2016 al 31 luglio 2017.



Fonte: PIWIK

In media per ogni visita sono state registrate quattro azioni. Questo valore relativamente alto indica che i visitatori interagiscono con il sito, come anche dimostrato dall'elevata durata media della visita, superiore ai 3 minuti.

L'ambito di intervento 50+ desta il maggiore interesse (circa il 20% di tutte le visualizzazioni effettive), seguito da qualificazione (19%), rifugiati (14%) e lavoro e famiglia (10%). Per incrementare ulteriormente la notorietà del sito e la visibilità delle misure e dei progetti ivi pubblicati, vengono postati tweet con esempi selezionati.

2.2.2 Opuscolo

Come dimostrato dal numero di visitatori del sito, l'argomento dei lavoratori in età avanzata è un aspetto della tematica del personale qualificato con un'ampia risonanza. Poiché questo interesse è risultato evidente anche nei media e nel pubblico, gli attori dell'IPQ hanno deciso, nell'ambito dei preparativi per la Conferenza nazionale sui lavoratori in età avanzata³¹, di pubblicare un opuscolo su questo tema sul sito «Personale qualificato Svizzera»³².

Con l'ambito di intervento «creazione di condizioni occupazionali favorevoli fino all'età pensionabile e oltre», l'IPQ si prefigge di predisporre condizioni quadro migliori per il prolungamento della vita lavorativa. Per raggiungere questo obiettivo, si intende eliminare

³⁰ Salvo diversamente indicato, i dati si riferiscono alla versione tedesca del sito.

³¹ Cfr. misura 26 in allegato.

³² Opuscolo consultabile online al link: <https://www.personalequalificato-svizzera.ch/perch/resources/news/personale-qualificato-svizzera-lavoratori-in-eta-avanzata.pdf>

attraverso la sensibilizzazione anche i disincentivi al lavoro, spesso riconducibili a lacune informative. A tal fine l'opuscolo contiene una raccolta di esempi pratici con misure di miglioramento concrete per mantenere nelle aziende lavoratori in età avanzata, in particolare nelle PMI. Nell'introduzione vengono illustrati i dati principali sulla situazione dei lavoratori in età avanzata sul mercato svizzero del lavoro e le misure di reintegrazione nell'ambito dell'Assicurazione contro la disoccupazione (AD).

2.3 Sostegno di progetti

Per sostenere gli sforzi profusi da Confederazione, Cantoni e parti sociali per un migliore sfruttamento del personale qualificato nazionale, il Consiglio federale ha deciso di promuovere i progetti conformi agli obiettivi dell'IPQ fino alla fine del 2018. A tal fine vengono stanziati annualmente 400 000 franchi, con i quali possono essere cofinanziati da due a otto progetti all'anno con importi compresi tra 50 000 e 200 000 franchi.

Le domande di finanziamento possono essere presentate una volta all'anno, nell'arco di circa due mesi. Il bando per la presentazione delle domande viene pubblicato sul sito «Personale qualificato Svizzera», insieme alle condizioni di partecipazione e all'elenco dei requisiti. Alla scadenza del termine di presentazione, le domande saranno valutate sulla base dell'elenco di requisiti³³.

I progetti devono soddisfare quattro requisiti principali:

- a) nesso con gli ambiti di intervento dell'IPQ;
- b) promozione di una continua mobilitazione dei potenziali nazionali di personale qualificato;
- c) attività mirata alla copertura di uno o più settori con maggiore carenza di manodopera specializzata;
- d) dimostrazione di un adeguato impiego dei fondi.

Qualora siano soddisfatti i requisiti obbligatori, le domande sono valutate sulla base di 13 requisiti contenutistici³⁴. La valutazione dei singoli requisiti viene effettuata mediante un'analisi costi-utilità. Sulla base del grado di adempimento e della valutazione dei singoli indicatori viene assegnato un punteggio che consente un confronto sistematico tra le domande presentate. La selezione dei progetti avviene in funzione del punteggio raggiunto e della relativa classifica.

Il controllo dell'efficacia dei progetti selezionati avviene mediante una convenzione sulle prestazioni con obiettivi periodici. I fondi assegnati vengono versati in diverse rate sulla base degli obiettivi concordati.

2.3.1 Progetti finanziati 2016

La prima sessione di finanziamento è iniziata a maggio 2016. Entro la fine del termine (3 agosto 2016) sono state presentate in tutto 30 domande, 19 delle quali non soddisfacevano i requisiti obbligatori e sono state quindi escluse dalla successiva selezione. In seguito a ulteriori accertamenti e sulla base dei mezzi a disposizione, sono stati selezionati cinque degli undici progetti restanti. I progetti hanno durate differenti e riguardano gli ambiti di intervento «riqualificazione e specializzazione», «conciliazione tra lavoro e famiglia» e «innovazione». Di seguito viene fornita una breve descrizione dei progetti.

³³ <https://www.personalequalificato-svizzera.ch/it/iniziativa/supporto-di-progetti/>

³⁴ Requisiti: utilità, innovazione, riproducibilità, risultati a lungo termine, obiettivi, effetti, procedimento, traguardi intermedi, misurazione degli effetti, rapporti, struttura, direzione del progetto, qualifiche. Cfr. elenco dei requisiti «Bando di concorso per il sostegno di progetti nel quadro dell'iniziativa sul personale qualificato» al link: <https://www.personalequalificato-svizzera.ch/perch/resources/dokumente/bandodiconcorso2017-1.pdf>

2.3.1.1 Progetto MILASS (Misure di inserimento lavorativo nel settore sanitario)

Il progetto concernente gli ambiti di intervento «riqualificazione e specializzazione» e «conciliazione tra lavoro e famiglia» è volto ad agevolare il reinserimento professionale di operatori socio-sanitari nella regione italoфона. A tal fine la fondazione ECAP collabora con le strutture locali e gli operatori del settore sanitario (ad es. strutture mediche, scuole specializzate superiori, associazioni professionali), sensibilizzandoli alla problematica e fungendo da piattaforma per agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro. Vi sono diverse offerte per il reinserimento nell'ambito della consulenza, dell'orientamento, del sostegno e dell'assistenza durante la specializzazione, da un apprendistato a un posto per l'accudimento dei figli. Il progetto è rivolto in particolare alle donne che hanno lasciato il lavoro per ragioni familiari. È previsto un tasso di reinserimento di almeno il 50% dei partecipanti nell'arco di sei mesi dalla fine della partecipazione al progetto.

2.3.1.2 Informa Engineering 2020

Il progetto riguarda l'ambito di intervento «riqualificazione e specializzazione» e ha lo scopo di prevenire la disoccupazione del personale qualificato in età avanzata nei settori MINT e MEM attraverso una specializzazione adeguata. Spesso per questo gruppo target è difficile seguire corsi di specializzazione, poiché necessita di un reddito fisso e di un'elevata flessibilità. Per offrire lo stimolo e la possibilità di continuare a formarsi, l'associazione Modello F crea le basi per l'accesso ai corsi di studio a livello bachelor e master nonché alla formazione continua secondo il Modello F presso la Scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale FHNW (Dipartimento di tecnica) e altre scuole specializzate superiori. La certificazione secondo il Modello F prevede la flessibilizzazione dei corsi di formazione e di studio (modulari) per garantire tempi di apprendimento individualizzati. Il corso può essere interrotto più volte, in qualsiasi momento e senza necessità di giustificazione e ripreso successivamente. Inoltre vengono convalidati gli apprendimenti acquisiti in contesti formali, professionali ed extralavorativi. La convalida comporta l'esonero da singoli moduli, abbreviando la durata della specializzazione e riducendone i costi. Dopo la fase pilota (2016-2017), «Informa Engineering» è destinato a diventare parte integrante dell'offerta formativa della FHNW e a essere introdotto in altri istituti di formazione interessati. Il progetto viene svolto in stretta collaborazione con i rappresentanti di diversi istituti di formazione, le autorità cantonali e le associazioni di categoria coinvolte. È previsto un tasso di reinserimento di almeno il 50% dei partecipanti nell'arco di sei mesi dalla fine della partecipazione al progetto.

2.3.1.3 Campus imprenditorialità

Il progetto, incentrato sull'ambito di intervento «innovazione» e realizzato dall'associazione Gewerbeverband Basel-Stadt, è finalizzato a consentire ai giovani professionisti motivati e di talento di svolgere la professione appresa, prevenendo la loro «migrazione» in altri settori a causa della mancanza di prospettive. I partecipanti vengono affiancati durante e dopo l'apprendistato e preparati a rilevare un'azienda, assumere funzioni dirigenziali o avviare un'attività indipendente mediante un'adeguata pianificazione della carriera. A tal fine vengono offerti corsi di formazione interprofessionali su temi imprenditoriali, una rete di contatti nella regione e un affiancamento individuale sotto forma di consulenza professionale e tutoraggio ben oltre la durata dell'apprendistato. Anche attuali e futuri datori di lavoro dei partecipanti vengono sostenuti nella pianificazione della carriera. In questo modo i giovani professionisti possono venire a conoscenza delle prospettive offerte dalla specializzazione e sviluppare uno spirito imprenditoriale. La formazione continua in un campo specifico si basa sulle offerte esistenti delle associazioni professionali e di categoria. È previsto che almeno il 30% dei partecipanti concluda un apprendistato in una delle professioni più ricercate e che il 90% di questi porti a termine il programma con successo.

2.3.1.4 Pedana di lancio

Il progetto riguarda l'ambito di intervento «riqualificazione e specializzazione» e mira ad agevolare il reinserimento professionale dei medici. Con questo progetto l'associazione mws

(Medical Women Switzerland) intende integrare gli sforzi profusi per contrastare la carenza di medici in Svizzera, in particolare nel settore della medicina interna. Un tirocinio come assistenti di studio della durata di dodici mesi e misure di sostegno rivolte ai partecipanti e agli ambulatori attivi nella formazione sono mezzi efficaci per il reinserimento e la specializzazione (titolo di formazione continua in medicina interna generale). Il gruppo target comprende da un lato medici, preferibilmente con una formazione specialistica quasi completata in medicina interna generale, che per motivi familiari non hanno svolto un'attività lucrativa per un periodo prolungato, e dall'altro le strutture sanitarie che intendono sfruttare l'enorme potenziale dei medici già qualificati ma non praticanti. Per la realizzazione del progetto pilota sono necessarie informazioni sui fattori di successo ai fini di un'attuazione sostenibile del progetto finale a livello nazionale e di una sua applicazione in altri indirizzi specifici. Con i fondi dell'IPQ viene finanziata la fase di valutazione che precede l'attuazione effettiva della misura di reinserimento.

2.3.1.5 Formazione professionale di base per rifugiati

Il progetto, svolto dall'associazione Lernwerk nei Cantoni di Zurigo e Argovia e concernente l'ambito di intervento «riqualificazione e specializzazione», è finalizzato a garantire che i giovani rifugiati possano concludere con successo l'apprendistato e accedere al mondo del lavoro. L'associazione Lernwerk funge da piattaforma per gli ambienti formativi (azienda formatrice, scuola professionale), le imprese locali, i servizi di consulenza professionale, i servizi di sostegno psicologico per giovani, l'Ufficio della formazione professionale e gli Uffici della migrazione dei due Cantoni (ZH, AG), offrendo assistenza al gruppo target e alle aziende di tirocinio. Nell'ambito del progetto i giovani vengono affiancati fino alla conclusione dell'apprendistato, ossia una formazione professionale di base di due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP), che aumenta le possibilità di accesso al mercato del lavoro. È previsto che il tasso di completamento dei partecipanti sia almeno equivalente a quello degli apprendisti che non beneficiano dello stesso sostegno. I contratti di apprendistato possono essere disdetti. La media di risoluzioni dei contratti di apprendistato in Svizzera rilevata dall'Ufficio federale di statistica (UST) funge da valore di riferimento.

2.3.2 Progetti finanziati 2017

La seconda sessione di finanziamenti è stata avviata a marzo 2017. Entro la scadenza (1° maggio 2017) sono state presentate 19 domande, 14 delle quali non soddisfacevano i requisiti obbligatori e sono state quindi escluse dalla successiva selezione. In seguito a ulteriori accertamenti sono stati selezionati tre dei cinque progetti rimanenti.

I progetti finanziati nel 2017 presentano durate e raggi di azione differenti e interessano gli ambiti di intervento «riqualificazione e specializzazione» e «innovazione». I due progetti incentrati sull'innovazione sono anche volti alla «creazione di condizioni occupazionali favorevoli fino all'età pensionabile e oltre». Di seguito viene fornita una breve descrizione dei progetti.

2.3.2.1 Gestione generazionale inclusiva

Il progetto, incentrato sull'ambito di intervento «innovazione» e svolto dall'Università di Lucerna, è finalizzato al sostegno dei datori di lavoro nell'introduzione o nello sviluppo di una gestione generazionale inclusiva, che al contempo promuove migliori condizioni lavorative fino all'età pensionabile e oltre. A tal fine viene sviluppato e messo a disposizione dei datori di lavoro un tool online semplice e intuitivo per la classificazione delle aziende nell'ambito della gestione generazionale. Questo strumento mostra il posizionamento della propria azienda rispetto ad altre imprese nell'ambito dell'attuazione di una gestione generazionale ottimale e illustra le possibilità di miglioramento, fornendo un elenco di misure specifiche per il singolo caso. L'ampia portata è garantita dai partner del progetto (datori di lavoro in qualità di utenti e associazioni in qualità di divulgatori) e da un barometro generazionale di grande impatto, che viene reso pubblico al fine di sensibilizzare le aziende e la popolazione sul tema.

2.3.2.2 New Work

Il progetto riguardante l'ambito di intervento «innovazione» e realizzato dall'Università di Scienze Applicate di San Gallo è volto a sostenere i datori di lavoro nell'introduzione o nello sviluppo di nuovi modelli lavorativi, in particolare il modello «portafoglio lavori». Un particolare accento viene posto sulla promozione di condizioni lavorative migliori fino all'età pensionabile e oltre. «New Work» è stato sviluppato sulla base dei risultati del progetto «4° pilastro: flessibilizzazione dell'ultima fase professionale 2014-2017», sostenuto dalla NPR³⁵, dai quali è emerso che il modello del portafoglio lavori (portafoglio incarichi diversificato) presenta il maggiore potenziale di mobilitazione dei lavoratori in età avanzata. Tuttavia questo modello è ancora poco utilizzato, poiché vi sono troppe incertezze riguardo alla gestione, sia per il lavoratore sia per l'azienda, che il progetto «New Work» si propone di eliminare. Nell'ambito dell'HR Panel, volto a una collaborazione diretta con le aziende attive nella ricerca applicata, viene redatta una valutazione di accompagnamento insieme alle imprese e ai collaboratori coinvolti nel primo progetto, per ottenere informazioni sull'implementazione del modello «portafoglio lavori». In concreto vengono appurati i fattori individuali e organizzativi aventi un effetto stimolante o inibitorio sulla configurazione del «portafoglio lavori». I risultati della valutazione di accompagnamento consentiranno di sviluppare misure per un utilizzo più esteso e semplice del modello «portafoglio lavori».

2.3.2.3 ict@migrants

ict@migrants è un progetto concernente l'ambito di intervento «riqualificazione e specializzazione in base alle esigenze del mercato del lavoro», attuato da ECAP Zurigo con lo scopo di agevolare l'accesso al settore ICT alle donne immigrate altamente qualificate. Esso offre ai partecipanti un programma specifico per il riorientamento professionale nel settore ICT e crea una rete per la ricerca mirata di apprendistati grazie al coinvolgimento di tutor del campo

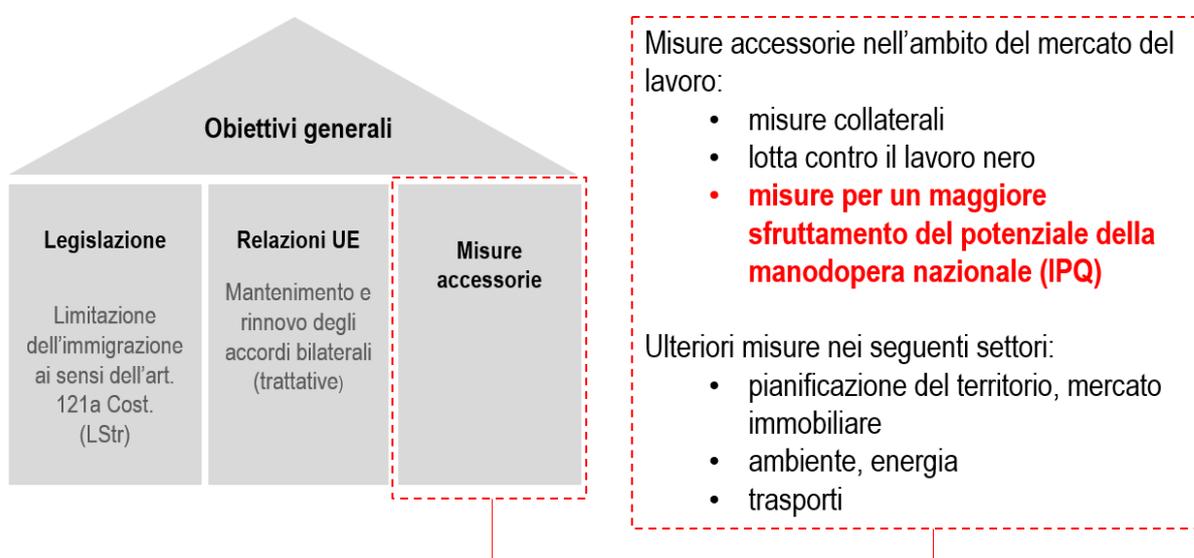
³⁵ La Nuova politica regionale (NPR), entrata in vigore il 1° gennaio 2008, è finalizzata alla promozione dello sviluppo economico di regioni montane, aree rurali e regioni frontaliere da parte della Confederazione e dei Cantoni.

dell'informatica. Oltre al tutoraggio, vengono organizzate adeguate attività di gruppo (orientamento, localizzazione, moduli di valutazione e aggiornamento) combinate a misure individuali specifiche. È previsto un tasso di reinserimento di almeno il 50% dei partecipanti all'apprendistato.

3 Stato delle misure

Dall'ultimo rapporto di monitoraggio il pacchetto dell'IPQ è stato ampliato da 30 a 44 misure³⁶. Le misure aggiuntive sono state adottate in seguito all'approvazione dell'Iniziativa contro l'immigrazione di massa. Ai fini della loro attuazione, il 20 giugno 2014 il Consiglio federale ha approvato un piano³⁷, nel quale prevede tre pilastri per continuare a soddisfare gli obiettivi della politica di migrazione e integrazione, le esigenze della politica estera e il mandato costituzionale per la salvaguardia della prosperità e della competitività della piazza economica svizzera. Uno dei pilastri è costituito dalle misure accessorie, con le quali il Consiglio federale attribuisce un'importanza centrale alla promozione del potenziale nazionale e stabilisce la necessità di applicare sistematicamente le misure adottate nell'ambito dell'IPQ e di valutare l'eventuale esigenza di nuove misure o del rafforzamento di quelle esistenti.

Figura 7: Piano di attuazione dell'articolo 121a della Costituzione



Obiettivi generali: obblighi internazionali, sfruttamento di potenziali nazionali, interessi economici generali, promozione dell'integrazione, salvaguardia delle condizioni salariali e lavorative.

Nei mesi successivi l'IPQ è stata progressivamente potenziata e ampliata con misure aggiuntive. Con la ratifica dell'accordo «IPQplus», avvenuta il 19 giugno 2015 in concomitanza con l'approvazione del primo rapporto di monitoraggio, sono state aggiunte otto misure³⁸, introducendo nuovi ambiti di intervento per lo sfruttamento di ulteriori potenziali (rifugiati riconosciuti, persone ammesse provvisoriamente e disabili).

Il 18 dicembre 2015 il Consiglio federale ha adottato altre quattro misure per il rafforzamento dell'IPQ³⁹. L'ultima misura aggiuntiva è emersa dalla suddivisione di una misura del settore

³⁶ Le singole misure sono contenute nell'allegato, suddivise in base all'ambito di intervento.

³⁷ Cfr. Piano di attuazione dell'art. 121a Cost. del 20.06.2014 al seguente link: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-mei/konzept-umsetz-i.pdf> o il CS <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/it/home/aktuell/news/2014/2014-06-202.html>

³⁸ Misure aggiuntive: 13, 28, 38, 39, 40, 41, 42, 43.

³⁹ Misure aggiuntive: 14, 15, 27, 37. Si veda anche comunicato stampa del Consiglio federale del 18.12.2015 al link <https://www.admin.ch/gov/it/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-60089.html>

sanitario⁴⁰. Su 44 misure 11 sono già state messe in atto, 23 sono in fase di attuazione e 10 in fase di pianificazione.

3.1 Effetti

Il ventaglio di misure per un migliore sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale è molto ampio ed eterogeneo. Le 44 misure di responsabilità della Confederazione sono volte alla sensibilizzazione, all'eliminazione di disincentivi al lavoro e all'ottimizzazione delle condizioni quadro. Poiché l'effetto previsto, ossia l'aumento dell'occupazione di lavoratori nazionali in funzione del fabbisogno dell'economia, si manifesta attraverso il comportamento individuale, è rilevabile solo nel medio/lungo periodo e non è riconducibile direttamente a una determinata misura dell'IPQ.

3.1.1 Tempi di azione

Oltre la metà delle misure dell'IPQ è finalizzata all'ottimizzazione delle condizioni quadro. Di norma questo obiettivo viene raggiunto attraverso la stesura o l'adattamento di leggi o ordinanze che seguono il procedimento legislativo ordinario (motivazione, avamprogetto, procedura di consultazione, messaggio, dibattito parlamentare, referendum e attuazione). Durante tale iter, che spesso richiede diversi anni, i disegni di legge o di ordinanza originari possono subire variazioni, le quali possono influire sugli effetti inizialmente previsti. In seguito, a seconda dell'oggetto della legge o dell'ordinanza emanata, avviene il trasferimento a livello cantonale, che può comportare ulteriori ritardi in termini di effetto concreto delle condizioni quadro. Solo successivamente il margine di azione che ne deriva può essere sfruttato dai singoli attori e la misura dell'IPQ può produrre effetti.

Un esempio dell'ottimizzazione delle condizioni quadro è rappresentato dalla misura 17 «trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi». La procedura di consultazione sulla proposta del Consiglio federale di aumentare le detrazioni fiscali per la custodia extrafamiliare dei figli si è conclusa il 12 luglio 2017. Il procedimento legislativo prevede ora la stesura del rapporto sui risultati e del messaggio. Una volta concluso l'iter a livello federale, occorre apportare opportuni adeguamenti a livello cantonale e comunale per garantire un'ampia efficacia. Ammesso che gli adeguamenti previsti passino attraverso tutte le istanze federali, il margine di azione per i genitori a livello occupazionale aumenta e i costi per l'accudimento dei figli diminuiscono. Di conseguenza i genitori possono ad esempio permettersi un giorno in più di custodia esterna e quindi lavorare un giorno in più senza che gli introiti supplementari siano spesi interamente per l'accudimento dei figli. Tuttavia in ultima analisi sono i genitori a decidere se aumentare il proprio grado di occupazione⁴¹.

Come per l'ottimizzazione delle condizioni quadro e la variazione dei margini di azione, anche per l'incentivazione e la sensibilizzazione è possibile stimare l'efficacia solo nel medio/lungo periodo.

3.1.2 Causalità

Dall'avvio dell'IPQ l'occupazione della manodopera nazionale ha registrato un notevole aumento. Tuttavia questo effetto positivo non può essere ricondotto a singole misure dell'IPQ. Il nesso causale tra un impulso dello Stato (causa) e il conseguente cambiamento del comportamento individuale (effetto) non può essere dimostrato direttamente.

Ad esempio, sulla base della misura 18 «proroga e modifica della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia», è possibile constatare che

⁴⁰ Misura 26 del rapporto di monitoraggio 2015, attualmente misure 31 e 32.

⁴¹ Per ulteriori dettagli sulla misura 17 si veda l'allegato.

dal 2011 sono stati creati oltre 24 200 posti per la custodia⁴². Da alcuni sondaggi della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera è emerso che una parte dei genitori impiegati part-time vorrebbe lavorare di più e sarebbe favorevole a un grado di occupazione maggiore⁴³. L'accudimento dei figli è spesso indicato come motivo di sottoccupazione dalle donne tra i 25 e i 54 anni⁴⁴. Tuttavia non è possibile stabilire con certezza in quale misura la crescente disponibilità di posti per la custodia dei figli abbia portato a un maggiore grado di occupazione dei genitori. Le preferenze di una persona non inducono necessariamente a un certo comportamento. Rivestono un ruolo determinante anche numerosi fattori situazionali quali le possibilità operative oggettive, i modelli di riferimento, l'atteggiamento e il comportamento di altri, ecc.

⁴² Cfr. Rapporto UFAS (2017): Bilanz nach 14 Jahren (Bilancio dopo 14 anni; non disponibile in italiano): <https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/finanzhilfen/kinderbetreuung.html>

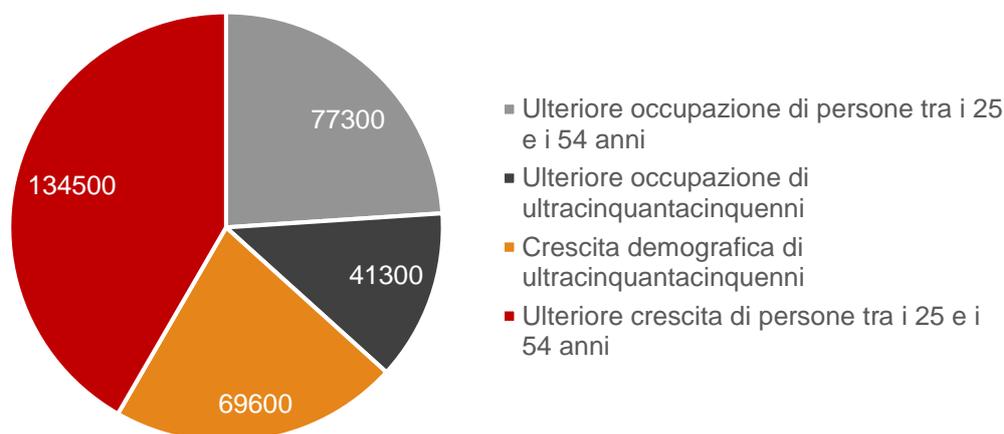
⁴³ Cfr. Rapporto statistico UST (2017): Familien in der Schweiz (Famiglie in Svizzera; non disponibile in italiano): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/conciliabilita-famiglia-lavoro.assetdetail.2347880.html>

3.2 Risultati

3.2.1 Sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale

Tra il 2010 e il 2016 l'offerta di lavoratori dai 25 anni in su è aumentata di circa 322 700 posti a tempo pieno⁴⁵, una crescita dovuta da un lato a un tasso di occupazione più elevato (effetto partecipativo) e dall'altro all'influenza di fattori complementari, in particolare la crescita della popolazione (effetto demografico). Separando questi due effetti emerge che 118 600 nuovi posti a tempo pieno sono riconducibili al tasso di occupazione più elevato delle persone dai 25 anni in su, il che attesta chiaramente un migliore sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale⁴⁶. Dal 2010 l'effetto partecipativo ha generato in media quasi 20 000 posti a tempo pieno all'anno, attribuibili quasi esclusivamente alla maggiore occupazione femminile. Il graduale innalzamento dell'età pensionabile delle donne e le migliori condizioni per la conciliazione tra lavoro e famiglia hanno svolto un ruolo di primo piano in questo sviluppo.

Figura 8: Sviluppo dell'offerta di manodopera per fasce d'età in considerazione degli effetti partecipativi e demografici, 2010-2016, in migliaia



Fonte: UST (RIFOS)

Oltre ad aumentare il tasso di occupazione, lo sviluppo demografico ha generato un significativo incremento dell'offerta di lavoratori in età avanzata. Tuttavia anche l'immigrazione di forza lavoro in età compresa tra i 25 e i 54 anni ha contribuito in misura determinante a soddisfare la richiesta di manodopera. Il ruolo portante dell'immigrazione non sorprende se si considera l'elevato livello di partenza in termini di occupazione e formazione. La Svizzera sta già sfruttando in modo opportuno il proprio potenziale di manodopera. Rispetto ad altri Stati dell'OCSE, presenta uno dei tassi di occupazione più alti (83,9% nel 2016) e uno dei tassi di disoccupazione più bassi (4,9% nel 2016). Ulteriori miglioramenti comportano costi più elevati, che devono essere confrontati ai benefici attesi. Tuttavia lo sfruttamento del potenziale di manodopera può essere ulteriormente ottimizzato attraverso adeguate misure in materia di formazione e mercato del lavoro.

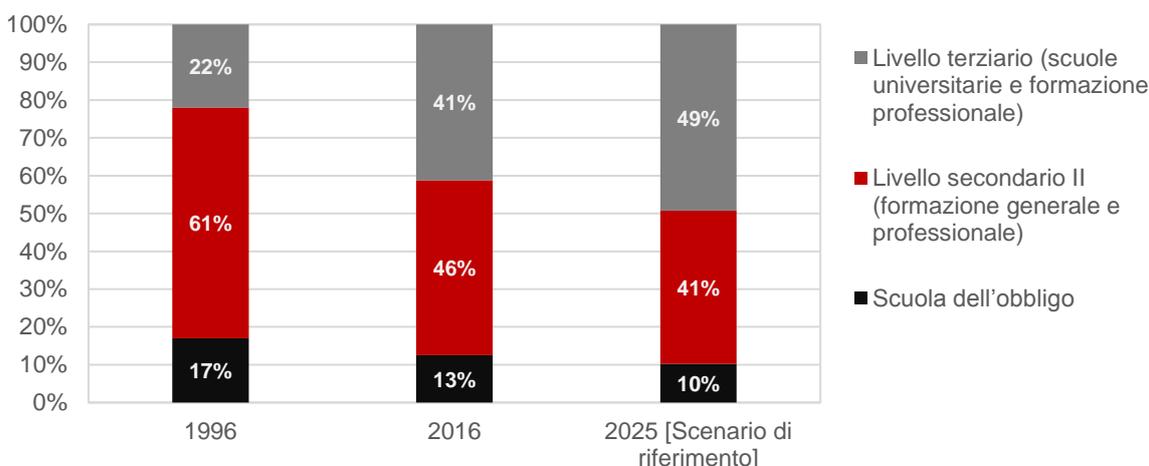
⁴⁵ Persone occupate in equivalenti a tempo pieno, ossia numero di posti a tempo pieno risultanti dal calcolo di tutte le posizioni lavorative con diversi gradi di occupazione.

⁴⁶ I dati mostrano lo sviluppo e lo sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale a livello aggregato e pertanto non possono essere ricondotti a singole misure dell'Iniziativa sul personale qualificato.

3.2.2 Riqualificazione e specializzazione in base alle esigenze del mercato del lavoro

Il livello di formazione della popolazione attiva e la relativa struttura sono determinanti per la crescita economica della Svizzera, in quanto competenze maggiori e un impiego più efficiente e adeguato delle stesse possono aumentare la produttività di un Paese. Negli ultimi venti anni il livello di qualificazione della popolazione attiva svizzera è aumentato sensibilmente, sviluppandosi in base alle esigenze dell'economia (cfr. figura 9). Il sistema duale svizzero favorisce la formazione di manodopera a tutti i livelli e contribuisce in misura determinante a coprire il fabbisogno tendenzialmente alto di personale qualificato. Soprattutto la formazione professionale (superiore) tiene conto delle esigenze dell'economia, garantendo uno sviluppo della struttura formativa calibrato sulla richiesta.

Figura 9: Livello di istruzione della popolazione in base al titolo di studio più elevato, 1996/2016/2025, in percentuale della popolazione residente in età compresa tra 25 e 64 anni

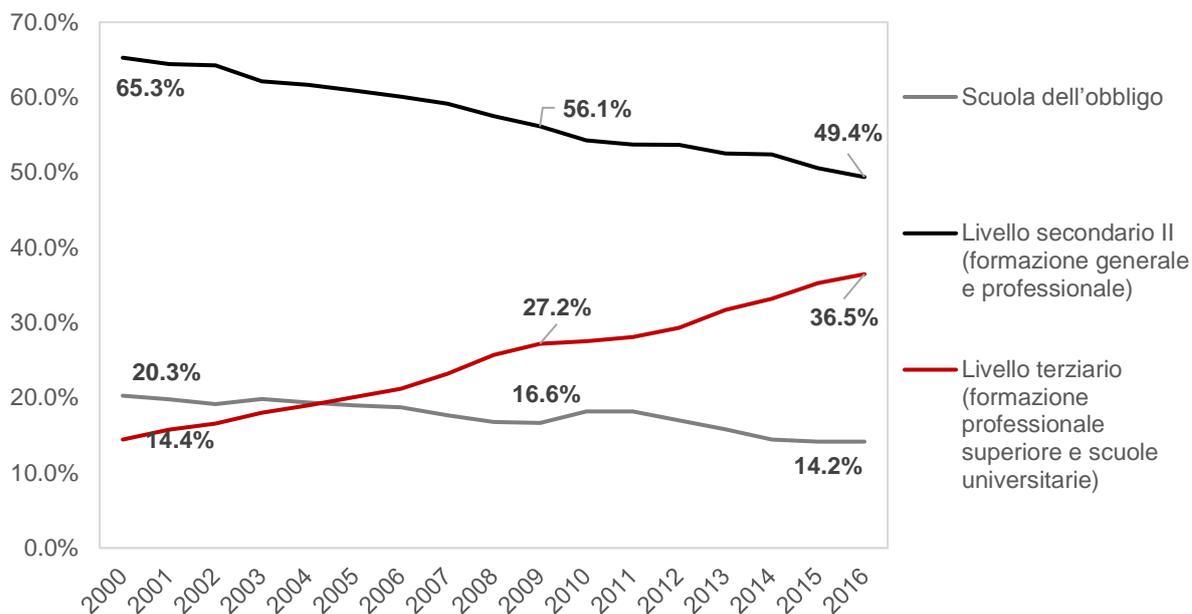


Fonti: UST (RIFOS), Bildungsperspektiven (Prospettive della formazione; non disponibile in italiano)

L'istruzione di livello terziario ha assunto un'importanza notevole, sia nella formazione professionale superiore sia nelle scuole universitarie. Mentre nel 1996 appena il 22% della popolazione tra 25 e 64 anni disponeva di un titolo di studio di livello terziario, nel 2016 la quota si attestava al 41%. Secondo lo scenario di riferimento dell'UST, la tendenza alla specializzazione proseguirà: in meno di 10 anni quasi una persona su due in età lavorativa sarà in possesso di un diploma di livello terziario. Anche nel confronto internazionale il livello di qualificazione dei lavoratori è migliorato in misura superiore alla media⁴⁷. Un ruolo importante per un migliore sfruttamento dei potenziali nazionali di manodopera qualificata è rivestito dal crescente livello di formazione delle donne. Dall'inizio del nuovo millennio la quota di donne in età compresa tra 25 e 64 anni sprovviste di un titolo post-obbligatorio è diminuita costantemente. Oggigiorno circa una donna su tre in età lavorativa dispone di un titolo di studio di livello terziario (formazione professionale superiore e scuole universitarie) e la quota di diplomate universitarie è aumentata significativamente.

⁴⁷ Cfr. Rapporto SECO (2015): Die Bedeutung des Humankapitals für die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und das Wirtschaftswachstum (L'importanza del capitale umano per lo sviluppo della produttività e la crescita economica; non disponibile in italiano): https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publicationen_und_Formulare/Strukturwandel_Wachstum/Wachstum/die-bedeutung-des-humankapitals-fuer-die-entwicklung-der-arbeits.html

Figura 10: Sviluppo del livello di formazione delle donne
 Titolo di studio più elevato delle donne in età compresa tra 25 e 64 anni, 2000-2016, in percentuale



Fonte: UST (RIFOS)

Nonostante l'elevato livello di formazione della popolazione svizzera, vi sono ancora margini di miglioramento in questo ambito. Nel 2016 461 000 persone in età lavorativa (tra 25 e 64 anni) erano sprovviste di un titolo di studio di livello secondario II, la maggior parte delle quali proveniva tuttavia da un contesto migratorio. Pertanto la riqualificazione e la specializzazione della popolazione attiva rappresentano un importante ambito di intervento dell'IPQ, benché l'attenzione sia rivolta in particolare ai settori con un'elevata richiesta di personale qualificato. Diverse misure sono finalizzate all'aumento dei diplomati nel settore sanitario e assistenziale. Nell'ambito della qualificazione della manodopera autoctona sono già stati compiuti progressi, registrando un considerevole aumento dei titoli di studio conseguiti a livello nazionale. Ad esempio negli ultimi sette anni i diplomi di operatore sociosanitario AFC sono più che raddoppiati, passando da circa 1500 a 3900, e dal 2011 a livello terziario (formazione professionale superiore) il numero di iscritti ai corsi di studio in ambito sanitario è aumentato di circa il 30% a 3350⁴⁸. Sebbene i titoli di studio di livello terziario siano aumentati, nel 2014 è stato coperto solo il 43% del fabbisogno annuale di diplomi di questo tipo stimato fino al 2025 dall'Osservatorio svizzero della salute Obsan. Pertanto, sulla base del Masterplan Formazioni professionali sanitarie già concluso, alla fine del 2016 il Consiglio federale ha stabilito misure supplementari per la promozione del potenziale nazionale di personale qualificato nelle professioni sanitarie⁴⁹.

Anche nella medicina umana sono state consolidate e ampliate le capacità di formazione e ricerca affinché in futuro sia disponibile un maggior numero di medici autoctoni. Dal 2007 i posti di formazione sono aumentati del 44% e nel 2016 hanno raggiunto quota 1055 nelle cinque facoltà di medicina della Svizzera. Questo ampliamento ha già avuto un impatto positivo sul numero di diplomi di master in medicina umana, che tra il 2005 e il 2014 è aumentato di

⁴⁸ Per informazioni dettagliate sulla misura 2 «Masterplan Formazioni professionali sanitarie» si veda l'allegato.

⁴⁹ Si veda la misura 44 «miglioramento della situazione della manodopera qualificata nel settore sanitario: piano di misure» e il comunicato stampa del Consiglio federale (2016): <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-64883.html>

quasi il 39% da 622 a 863. Entro il 2024 si punta ad aumentare la quota a 1350 diplomati. A tal fine le Camere federali hanno concesso un credito supplementare di 100 milioni di franchi a favore di un programma speciale basato su incentivi⁵⁰.

Accanto all'ampliamento delle capacità (universitarie) in campo sanitario e assistenziale, le misure dell'IPQ sono anche volte alla promozione del cosiddetto settore MINT, che presenta in genere un fabbisogno relativamente alto di personale qualificato e una bassa percentuale di donne. Pertanto una possibile soluzione per soddisfare la crescente richiesta di specialisti consiste nella mobilitazione del potenziale femminile. Di conseguenza nell'ambito dell'IPQ gli attori puntano alla promozione delle donne nei corsi di studio MINT. Di recente la presenza femminile nelle scuole universitarie professionali ha registrato un andamento positivo a tutti i livelli (studenti, docenti ecc.)⁵¹. Essendo risaputo che la decisione di intraprendere una carriera MINT avviene in età precoce, gli attori dell'IPQ sostengono anche la sensibilizzazione e la motivazione di bambini e giovani verso tali discipline. Ad esempio nella piattaforma educa.MINT vi sono numerose offerte per strutturare le lezioni in modo stimolante⁵².

L'IPQ mira anche a rafforzare l'orientamento pratico per l'accesso alle scuole universitarie professionali nel settore MINT, il che comporta maggiori possibilità di ammissione ai corsi di studio⁵³. Gli sforzi sono tesi inoltre al potenziamento della formazione professionale superiore e al miglioramento delle condizioni per la qualificazione e la riqualificazione professionale degli adulti, al fine di aumentare il numero di diplomati nella formazione professionale di base⁵⁴.

Su mandato del Consiglio federale, nel 2016 sono state determinate le modalità per promuovere la formazione, la specializzazione e la riqualificazione di un maggior numero di lavoratori nazionali nei settori sanità, edilizia, alberghiero e ristorazione, informatica e costruzioni meccaniche. A tal fine la SEFRI ha condotto colloqui con i rappresentanti dei settori in questione⁵⁵, dai quali è emerso che la penuria di lavoratori specializzati varia da un settore all'altro e che in alcuni risulta difficile assegnare posti di formazione, mentre in altri è necessario mettere a disposizione posti supplementari. Quest'ultima condizione si verifica in particolare nei settori della sanità e dell'informatica, nei quali in futuro si prevede un'elevata richiesta di manodopera specializzata. Nel settore alberghiero e della ristorazione e nell'industria meccanica vi è un numero sufficiente di posti di formazione, che tuttavia non vengono occupati del tutto a causa degli elevati requisiti e delle condizioni lavorative. Nell'edilizia la carenza di personale qualificato è limitata alle professioni specializzate. In linea generale tutti i settori si avvalgono a qualsiasi livello delle offerte formative per la qualificazione dei lavoratori nazionali⁵⁶.

Sempre su incarico del Consiglio federale è stata condotta un'analisi per determinare in che modo l'Amministrazione federale e le grandi aziende parastatali (quali FFS, Posta, Swisscom e RUAG) possono formare, specializzare, riqualificare e assumere più lavoratori nazionali sulla base dei profili richiesti. Dai risultati è emerso che per il reclutamento del personale l'Amministrazione federale e le aziende parastatali attingono principalmente alla manodopera

⁵⁰ Per informazioni dettagliate sulla misura 7 «consolidamento e ampliamento della formazione e della ricerca nella medicina umana» si veda l'allegato.

⁵¹ Per informazioni dettagliate sulla misura 10 «programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013 - 2016» si veda l'allegato.

⁵² Per informazioni dettagliate sulla misura 5 «mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze» si veda l'allegato.

⁵³ Per informazioni dettagliate sulla misura 6 «rafforzamento dell'orientamento pratico per l'accesso alle scuole universitarie professionali nel settore MINT» si veda l'allegato.

⁵⁴ Per una panoramica generale dell'ambito di intervento «riqualificazione e specializzazione in base alle esigenze del mercato del lavoro» si veda l'allegato.

⁵⁵ Per informazioni dettagliate sulla misura 14 «misure di formazione per i settori interessati» si veda l'allegato.

⁵⁶ SEFRI (2016): Fachkräftemangel: Bildungsmaßnahmen betroffener Branchen (Carenza di personale qualificato: misure di formazione per i settori interessati; non disponibile in italiano)

nazionale. In diversi settori sono state inoltre avviate misure in materia di risorse umane per contrastare gli effetti del cambiamento demografico e della carenza di personale qualificato⁵⁷.

Il Consiglio federale ha inoltre approvato il programma pilota quadriennale «Pretirocinio d'integrazione» (inizio 2018) per sfruttare il potenziale dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente⁵⁸, consentendo ogni anno a 800-1000 persone di svolgere un pretirocinio pratico d'integrazione della durata di un anno mediante un credito di impegno di 54 milioni di franchi. L'obiettivo è quello di creare i presupposti per l'accesso a un apprendistato e quindi l'integrazione nel mercato del lavoro⁵⁹. Al contempo il progetto prevede la promozione di un apprendimento precoce della lingua per 800-1000 richiedenti asilo, che potrebbero rimanere in Svizzera per un periodo prolungato⁶⁰.

3.2.3 Miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia

Diverse misure dell'IPQ sono finalizzate ad aumentare in modo mirato la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Sebbene anche gli uomini beneficino di una maggiore conciliabilità, il potenziale di manodopera non ancora sfruttato riguarda soprattutto le donne⁶¹. In linea generale vi è un'elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Con un'occupazione femminile del 79,5%, nel 2016 la Svizzera si è collocata al secondo posto dopo la Svezia nel confronto con i Paesi UE. Tuttavia la percentuale di donne sul mercato del lavoro è inferiore a quella degli uomini, che si attesta all'88,2%. Anche il volume effettivo di lavoro (tasso di occupazione in equivalenti a tempo pieno), pari al 59,1%, è nettamente inferiore a quello degli uomini, poiché l'impiego part-time è diffuso soprattutto tra le donne. In Svizzera lavora a tempo parziale oltre l'80% delle donne con un figlio di età inferiore ai sei anni e circa il 38% delle donne senza figli nel nucleo familiare. Nel contesto europeo solo i Paesi Bassi sono caratterizzati da una maggiore diffusione del lavoro part-time. La Svizzera vanta il più alto tasso di occupazione delle donne senza figli nel nucleo familiare, mentre per quanto riguarda le donne con figli si colloca sopra la media UE ma non eccelle. Pertanto il maggiore coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro resta un aspetto centrale per la riduzione della carenza di personale qualificato perseguita dall'IPQ.

In generale si rileva già oggi uno sviluppo positivo, come dimostrato dalla costante crescita dell'occupazione femminile. Negli ultimi sei anni il tasso di occupazione in equivalenti a tempo pieno delle donne in età compresa tra 25 e 54 anni è aumentato del 4,8%. Senza considerare gli effetti demografici, tra il 2010 e il 2016 la crescita della manodopera dovuta alla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro era pari a circa 81 900 posti a tempo pieno. L'occupazione maschile nella stessa fascia di età è invece calata di 4600 posti a tempo pieno,

⁵⁷ Rapporto del DFF, del DATEC e del DDPS (2016): Anpassung Flankierende Massnahmen (FlaM) und Verstärkung Fachkräfteinitiative (FKI) (Adeguamento delle misure collaterali e potenziamento dell'iniziativa sul personale qualificato; non disponibile in italiano)

⁵⁸ Questa misura riguarda l'ambito «aumento dell'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati riconosciuti e persone ammesse provvisoriamente». Per informazioni dettagliate sulla misura 37 «programma pilota Pretirocinio d'integrazione / apprendimento precoce della lingua» si veda l'allegato.

⁵⁹ Con l'approvazione della nuova legge sugli stranieri e sull'integrazione (LStrI), il Parlamento ha attribuito maggiore importanza all'inserimento professionale di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente. L'abolizione del contributo speciale sui salari e la sostituzione dell'obbligo di autorizzazione con l'obbligo di notifica riducono gli ostacoli all'integrazione nel mercato del lavoro di tali categorie.

⁶⁰ Sulla base di indagini a campione, la SEM (Segreteria di Stato della migrazione) stima che circa il 70 per cento dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente abbia il potenziale per inserirsi nel mercato del lavoro, o perché possiede un'esperienza professionale pluriennale o perché ha conseguito una formazione (post-obbligatoria o professionale) dopo la scuola primaria.

⁶¹ Cfr. SECO (2011): Grundlagenbericht zur EVD Fachkräfteinitiative «Fachkräfte für die Schweiz» (Rapporto sull'iniziativa del DFE «Personale qualificato per la Svizzera»; non disponibile in italiano)

a causa della diffusione lievemente maggiore del lavoro a tempo parziale (cfr. figura 8). Anche il grado di occupazione medio delle donne è aumentato costantemente negli ultimi anni.

La Confederazione intende migliorare le condizioni per la conciliazione tra lavoro e famiglia attraverso diverse misure. In primo luogo entro l'inizio di settembre 2017 sono stati creati circa 56 000 posti aggiuntivi per la custodia di bambini complementare alla famiglia. A tale scopo sono stati stanziati 348 milioni di franchi, garantendo un'elevata sostenibilità degli aiuti finanziari (fondi di avviamento)⁶². Attraverso due nuovi strumenti di sostegno, la Confederazione punta anche a ridurre i costi per la custodia di figli da parte di terzi e ad adeguare maggiormente l'offerta alle esigenze dei genitori.⁶³ In qualità di datore di lavoro, la Confederazione dà il buon esempio avvalendosi di numerosi modelli di lavoro flessibili. Tuttavia l'aumento di personale qualificato attraverso una maggiore conciliabilità tra lavoro e famiglia non può essere considerato un compito esclusivo dello Stato. Le aziende hanno un ruolo di primaria importanza in quest'ambito. Oggigiorno molte imprese offrono condizioni di lavoro conciliabili con gli impegni familiari, le quali rivestono un'importanza crescente nella corsa ai lavoratori qualificati⁶⁴.

In secondo luogo il Consiglio federale ha riconosciuto la problematica della conciliazione tra lavoro e assistenza/cura dei familiari. Secondo le valutazioni della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (SAKE) del 2016 dell'Ufficio federale di statistica, circa 60 000 persone in età compresa tra 15 e 64 anni convivono con un familiare adulto bisognoso di sostegno. Le persone che si occupano dell'assistenza e della cura dei familiari dedicano in media 8,3 ore alla settimana a tali attività. Con 10,9 ore alla settimana le donne investono più tempo degli uomini (6,5 ore)⁶⁵. Circa 107 000 persone in età lavorativa dichiarano di avere svolto attività di assistenza per persone di altri nuclei familiari nelle ultime quattro settimane, dedicando in media 3,6 ore alla settimana. Per stimare il numero di persone impegnate attivamente in questo ambito può essere considerata la distribuzione del tempo medio investito: un quarto degli uomini (circa 10 000) dedica a queste attività tre o più ore alla settimana, mentre un quarto delle donne (circa 16 000) vi dedica cinque o più ore.

Nel 2014 il Consiglio federale ha approvato un piano di azione per il sostegno delle persone che assistono e curano i propri familiari, volto a migliorare le condizioni per la conciliazione tra lavoro e assistenza/cura nel settore sanitario e sociale e nel mondo del lavoro⁶⁶. Per la sua attuazione, nell'ambito dell'IPQ è stato lanciato il programma di promozione «Offerte di sgravio per chi presta aiuto ai propri congiunti» per il periodo 2017-2020. In questo arco di tempo verranno elaborate conoscenze di base orientate alla pratica e modelli di buona prassi affinché il settore sanitario e sociale e gli operatori del mondo del lavoro possano sviluppare ulteriormente le misure per il sostegno e lo sgravio delle persone attive nell'assistenza e nella cura dei propri familiari. Nell'ambito del piano di azione sono previsti anche adeguamenti legislativi per consentire a tali persone di continuare a lavorare.

3.2.4 Creazione di condizioni occupazionali favorevoli fino all'età pensionabile e oltre

I lavoratori in età avanzata assumono un'importanza crescente per il mercato svizzero del lavoro. Oggigiorno un lavoratore su cinque ha un'età superiore a 55 anni e negli ultimi dieci anni questa fascia di età ha registrato il maggiore aumento. Inoltre negli ultimi decenni

⁶² Il programma si concluderà alla fine di gennaio 2019. Per informazioni dettagliate sulle misure 17 «trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi» e 18 «proroga e modifica della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia» si veda l'allegato.

⁶³ Il 16 giugno 2017, in occasione della votazione finale, il Consiglio nazionale e il Consiglio degli Stati hanno approvato i due nuovi strumenti di finanziamento. Il disegno di legge entrerà in vigore a metà del 2018.

⁶⁴ Cfr. SECO (2016): KMU-Handbuch für Beruf und Familie: Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen (Manuale PMI per il lavoro e la famiglia: misure per la conciliazione tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese; non disponibile in italiano)

⁶⁵ <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/rilevazioni/rifos-mod-lnr.html>> Aggiornato il:

⁶⁶ Cfr. allegato misura 23.

l'aspettativa di vita è cresciuta sensibilmente e la durata della formazione è mediamente aumentata. Il rapporto tra popolazione attiva e inattiva è sempre più sbilanciato a favore di quest'ultima. Pertanto un'elevata occupazione della popolazione attiva e in particolare di quella in età avanzata è fondamentale non solo per colmare la carenza di personale qualificato ma anche per assicurare la previdenza per la vecchiaia. Poiché, a causa del cambiamento demografico, la quota di lavoratori senior continuerà ad aumentare, è importante perseguire un'elevata occupazione della popolazione (attiva) in età avanzata.

In generale i lavoratori anziani sono ben integrati nel mercato del lavoro, in particolare nel confronto internazionale: con un tasso di occupazione del 76% della fascia di età tra 55 e 64 anni, la Svizzera si colloca al secondo posto dopo la Svezia. Rispetto al passato i lavoratori senior sono più qualificati e dunque una risorsa ancora più preziosa per soddisfare l'elevata richiesta di personale qualificato. Tra il 2005 e il 2015 la quota di persone in età compresa tra 55 e 64 anni con un titolo di studio di livello terziario (scuole universitarie e formazione professionale superiore) è aumentata di 10 punti percentuali dal 22 al 32% e, secondo lo scenario di riferimento dell'UST, entro il 2025 si attesterà al 40%⁶⁷.

Tra il 2006 e il 2016 è stato registrato un notevole incremento dell'occupazione delle persone ultracinquantacinquenni. Il tasso di occupazione in equivalenti a tempo pieno della fascia di età tra 55 e 64 anni è aumentato complessivamente del 3,6%. Questo sviluppo positivo è attribuibile soprattutto alla maggiore presenza delle donne, il cui tasso di occupazione è aumentato del 6,6% a fronte di una crescita dello 0,4% per gli uomini nello stesso periodo. Nel complesso la maggiore partecipazione degli ultracinquantacinquenni al mercato del lavoro ha portato a un aumento di circa 41 300 posti a tempo pieno negli ultimi sei anni (cfr. figura 8), di cui quasi tre quarti (35 500) sono riconducibili alla più alta presenza femminile e un quinto (8600) alle persone di età superiore ai 65 anni (uomini e donne). La crescita dell'occupazione in questa fascia di età è stata favorita da un lato dall'innalzamento dell'età pensionabile e dall'altro dal livello di formazione più elevato e dalla maggiore integrazione della popolazione senior nel mercato del lavoro. Si prevede che nel medio/lungo periodo le misure per un migliore inserimento professionale della fascia di età tra 25 e 54 anni, quali la promozione della conciliazione tra lavoro e famiglia o l'apprendimento continuo, possano avere un effetto positivo sull'integrazione della popolazione anziana.

Nell'ambito delle conferenze nazionali sul tema dei lavoratori in età avanzata è stato rilevato come problema prioritario il difficile reinserimento delle persone anziane disoccupate. Sebbene numerosi indicatori oggettivi mostrino che i lavoratori senior non sono esclusi in modo sistematico dal mercato del lavoro⁶⁸, sono state rilevate pratiche svantaggiose. Pertanto, in occasione della terza conferenza nazionale del 25 aprile 2017, gli attori dell'IPQ hanno deciso di contrastare tali pratiche e promuovere la sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori in età avanzata attraverso un opuscolo (cfr. capitolo 2.2.2.). Inoltre hanno riconosciuto la necessità

⁶⁷ Cfr. SECO (2017): Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt - Grundlagen für die nationale Konferenz vom 25. April 2017 (Indicatori sulla situazione dei lavoratori in età avanzata nel mercato svizzero del lavoro: basi per la Conferenza nazionale del 25 aprile 2017; non disponibile in italiano) https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/indikatoren-aelterer-arbeitsnehmerinnen-und-arbeitnehmer-auf-dem.html

⁶⁸ Il servizio di monitoraggio del mercato del lavoro dell'Università di Zurigo ha analizzato i limiti di età (impliciti ed espliciti) negli annunci di lavoro in Svizzera tra il 2005 e il 2016. I risultati indicano un impiego di limiti di età impliciti ed espliciti relativamente sporadico e in calo (in media 11,1% tra il 2006 e il 2015) ed evidenziano quindi una maggiore sensibilità delle aziende verso questa tematica. Cfr. Buchs H. e A.-S. Gnehm (2016): Stellenmarkt-Monitor Schweiz – Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015, im Auftrag des SECO (Stellenmarkt-Monitor Schweiz: limiti di età negli annunci di lavoro 2006-2015, su incarico del DEFR; non disponibile in italiano).

di investire nella capacità lavorativa e occupazionale di una popolazione attiva nel complesso sempre più anziana⁶⁹.

Oltre a intensificare le attività di sensibilizzazione, la riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 puntava anche alla flessibilizzazione della riscossione della rendita e della fase prima del pensionamento⁷⁰. Il 24 settembre 2017 il popolo ha respinto la riforma.

Il mantenimento dell'occupabilità riveste un ruolo essenziale per un'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro, in particolare per i lavoratori in età avanzata. La partecipazione degli ultracinquantenni alla formazione continua è minore rispetto a quella delle persone più giovani e cala con l'avanzare dell'età⁷¹. Pertanto a dicembre 2015 il Consiglio federale ha richiesto un'analisi approfondita sul finanziamento della formazione continua dei lavoratori in età avanzata. A novembre 2016, dopo aver preso atto di un rapporto di analisi, ha ristretto il gruppo target ai lavoratori scarsamente qualificati, in particolare quelli in età avanzata, e suggerito di esaminare diversi strumenti di finanziamento. Da ulteriori accertamenti è emerso che, per il finanziamento della formazione continua, la Svizzera dispone di un'offerta ampia e ben strutturata di fondi, in particolare nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro, che permettono ai lavoratori di specializzarsi in determinati settori. Tuttavia è stata rilevata la necessità di adottare ulteriori misure per la promozione delle competenze di base. Occorre inoltre intervenire nell'ambito dei cambiamenti di professione dovuti a mutamenti strutturali dell'economia o motivi personali, per i quali l'offerta di sostegno è piuttosto limitata. Di conseguenza il Consiglio federale ha incaricato il DEFR di sviluppare entro novembre 2017, sulla base della legge sulla formazione professionale, un programma per la formazione dei lavoratori nell'ambito delle competenze di base, in particolare in vista della digitalizzazione dell'economia. Le misure sono volte a consentire ai lavoratori poco qualificati, in particolare quelli in età avanzata, di continuare a lavorare. Entro la primavera del 2018 il DEFR (SECO) dovrà inoltre sondare il margine di azione nell'ambito dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro dell'AD, al fine di poter rispondere alle nuove esigenze dell'ambiente di lavoro digitalizzato⁷².

Nell'ottica della creazione di condizioni occupazionali favorevoli fino all'età pensionabile e oltre, l'Amministrazione federale dà il buon esempio con una politica del personale adeguata alle fasi della vita. Nell'ambito del progetto «Gestione delle generazioni» sono state introdotte diverse misure finalizzate a una collaborazione armoniosa tra le persone di diverse età, valorizzandone differenze e risorse. Per continuare a essere un datore di lavoro ambito, nell'ambito della strategia per il personale 2016–2019 l'Amministrazione federale si impegna affinché vengano considerate le esigenze dei collaboratori nelle diverse fasi della vita. Un obiettivo centrale in questo contesto è l'occupazione dei collaboratori fino all'età di pensionamento ordinaria. A tal fine, nell'ambito della gestione transitoria, a partire dal 2018 verrà posto l'accento su due misure, ossia l'introduzione dello strumento del «colloquio sul futuro», al fine di strutturare in modo ottimale la pianificazione del futuro tra i collaboratori e i responsabili, e la promozione della «carriera ad arco»⁷³.

⁶⁹ Cfr. Dichiarazione finale congiunta: Terza conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/48026.pdf>

⁷⁰ Per informazioni dettagliate sulla misura 26 «conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata» si veda l'allegato.

⁷¹ B,S,S (2016): Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden (Finanziamento della formazione continua dei lavoratori in età avanzata; non disponibile in italiano)

⁷² Per informazioni dettagliate sulla misura 27 «chiarimenti sul finanziamento della formazione continua dei lavoratori in età avanzata» si veda l'allegato.

⁷³ Per informazioni dettagliate sulla misura 25 «Amministrazione federale in qualità di datore di lavoro: ruolo esemplare (progetto «Gestione delle generazioni»)» si veda l'allegato.

3.2.5 Promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività

Di norma le innovazioni generano un aumento della produttività, che a sua volta riduce in misura significativa il fabbisogno di manodopera specializzata, attenuandone la carenza. Per la Confederazione e i Cantoni la promozione dell'innovazione è indicata in particolare quando la concorrenza risulta troppo debole o lo Stato stesso è coinvolto come attore di rilievo. Di conseguenza questo ambito di intervento è orientato ai servizi parastatali nei settori della sanità, dell'assistenza sociale e della formazione. In particolare le professioni sanitarie e sociali (assistenza, educazione e consulenza psicologica) negli ultimi 20 anni hanno registrato una crescita occupazionale superiore alla media a livello strutturale e figurano tra i settori con maggiore carenza di specialisti. Questa condizione è stata rilevata sia dal sistema di indicatori sia dall'analisi della futura situazione del personale qualificato nel settore sociale⁷⁴. La promozione delle innovazioni volta all'aumento della produttività assume un'importanza fondamentale in questi due settori.

Nel settore sanitario la Confederazione e i Cantoni mettono in atto diverse misure volte ad aumentare l'efficienza e la qualità, prestando particolare attenzione all'impiego ottimale delle risorse umane in base alle competenze disponibili. Di conseguenza vengono promosse la collaborazione interprofessionale tra il personale sanitario e l'assegnazione mirata di mansioni nell'ambito di team interprofessionali⁷⁵. Il potenziamento dell'interprofessionalità favorisce anche il coordinamento delle cure, una priorità della strategia «Sanità2020»⁷⁶. Tuttavia nell'ambito dell'assistenza sanitaria è necessario acquisire ulteriori conoscenze per aumentare l'efficienza, in quanto deve essere garantita al contempo anche la qualità delle prestazioni sanitarie⁷⁷. Ai fini di un adeguato impiego delle prestazioni in questo settore, in adempimento alla disposizione sulla garanzia della qualità (art. 58 cpv. 3 della legge federale sull'assicurazione malattie LAMal), il Consiglio federale ha intensificato il suo impegno e persegue un aumento sostenibile della sicurezza dei pazienti e una riduzione dei costi dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie⁷⁸. Simili obiettivi vengono perseguiti anche dal programma HTA (Health Technology Assessment), che valuta sistematicamente procedure mediche e tecnologie al fine di individuare e ridurre prestazioni e metodi inefficaci o inefficienti⁷⁹.

L'introduzione della cartella informatizzata del paziente ha segnato una svolta in termini di aumento dell'efficienza e garanzia della qualità nel settore sanitario. La legge in materia è

⁷⁴ Cfr. SECO (2016): «Fachkräftemangel in der Schweiz – Indikatorenssystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage» (Carenza di personale qualificato in Svizzera: sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di lavoratori qualificati; non disponibile in italiano), IWSB (2016): Fachkräfte für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs (Personale qualificato per professioni sociali in specifici ambiti dell'assistenza sociale; non disponibile in italiano) e Kägi, Wolfram et al. (2016): Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich, Beiträge zur Sozialen Sicherheit (Occupazione e produttività nel settore sociale, Aspetti della sicurezza sociale). Rapporto di ricerca n. 16/16, UFAS, Berna (non disponibile in italiano).

⁷⁵ Cfr. comunicato stampa del Consiglio federale (2016): <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa/comunicati-stampa-consiglio-federale.msg-id-60859.html> e la misura 28 programma di promozione «Interprofessionalità nel settore sanitario», in particolare nelle cure mediche di base.

⁷⁶ Il coordinamento delle cure è finalizzato al miglioramento della qualità del trattamento dei pazienti durante l'intero percorso terapeutico.

⁷⁷ Per informazioni dettagliate sulle misure 29 «promozione delle cure coordinate» e 30 «ricerca nel settore sanitario» si veda l'allegato.

⁷⁸ Per informazioni dettagliate sulla misura 31 «attuazione della strategia sulla qualità» si veda l'allegato.

⁷⁹ Per informazioni dettagliate sulla misura 32 «programma HTA (Health Technology Assessment)» si veda l'allegato.

entrata in vigore il 15 aprile 2017. Attualmente vengono create le condizioni per aprire le prime cartelle informatizzate a partire da autunno 2018⁸⁰.

Una particolare sfida per il settore sanitario è rappresentata dall'invecchiamento demografico della società, che nel prossimo futuro andrà di pari passo con un aumento delle prestazioni sanitarie. Per poter soddisfare le esigenze future, la medicina di base dovrà essere adeguata a tale sviluppo. A tal fine a ottobre 2015 è stato istituito il «Forum per la medicina di base» (ex piano direttore «Medicina di famiglia e medicina di base»), volto all'individuazione di possibili punti deboli e delle relative soluzioni per la formulazione di raccomandazioni per gli organi decisionali⁸¹.

Per quanto riguarda l'aumento della produttività nel settore sociale, dallo studio summenzionato⁸² è emerso che le misure nell'ambito dell'ottimizzazione a livello istituzionale presentano il maggiore potenziale di miglioramento. In primo piano vi sono l'eterogeneità della situazione svizzera e le peculiarità del settore sociale. Tuttavia vengono citate anche l'ottimizzazione dei processi operativi, lo sfruttamento delle economie di scala, la formazione continua interna e la riduzione dei costi della documentazione.

⁸⁰ Per informazioni dettagliate sulla misura 33 «legge federale sulla cartella informatizzata del paziente» si veda l'allegato.

⁸¹ Per informazioni dettagliate sulla misura 34 «Forum per la medicina di base (ex piano direttore «Medicina di famiglia e medicina di base»)» si veda l'allegato.

⁸² Cfr. IWSB (2016): Fachkräfte für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs (Personale qualificato per professioni sociali in specifici ambiti dell'assistenza sociale; non disponibile in italiano) e Kägi, Wolfram et al. (2016): Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich, Beiträge zur Sozialen Sicherheit (Occupazione e produttività nel settore sociale, Aspetti della sicurezza sociale). Rapporto di ricerca n. 16/16, UFAS, Berna (non disponibile in italiano).

4 Conclusioni

In sintesi sono stati registrati i risultati di seguito elencati.

- Grazie al rafforzamento del coordinamento e della cooperazione nell'ambito dell'IPQ, la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro contribuiscono a vari livelli e in diverse forme a ridurre la carenza di personale qualificato.
- La collaborazione tra i diversi attori dell'IPQ è stata intensificata in modo mirato. La visibilità delle attività e la comunicazione sono state aumentate in misura significativa con il lancio del sito «Personale qualificato Svizzera», che si è già dimostrato uno strumento efficace per la sensibilizzazione e la comunicazione.
- Le misure dell'IPQ sono state potenziate considerevolmente attraverso l'approvazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa, il 9 febbraio 2014, e la successiva adozione del piano di attuazione da parte del Consiglio federale, il 20 giugno 2014. Il raggio di azione per lo sfruttamento dei potenziali è stato esteso a tutte le risorse umane e sono state adottate misure che vanno oltre i quattro ambiti di intervento dell'IPQ (IPQplus). Tuttavia questi ultimi sono risultati molto importanti per la riduzione della carenza di personale qualificato e mantengono la loro validità.
- Le misure dell'IPQ sono volte alla creazione di condizioni quadro ottimali, all'eliminazione di disincentivi al lavoro e alla sensibilizzazione. L'efficacia non può essere quantificata direttamente e può essere ricondotta solo in parte alle singole misure.
- A livello aggregato è tuttavia possibile rilevare un maggiore sfruttamento della manodopera nazionale. Tra il 2010 e il 2016 l'offerta di personale è aumentata di 322 700 posti a tempo pieno, di cui 118 600 sono riconducibili a una maggiore occupazione (effetto partecipativo), ossia a uno sfruttamento più intensivo dei potenziali, e i restanti all'effetto demografico, vale a dire alla crescita della popolazione.
- L'occupazione delle donne (tra 25 e 54 anni) è aumentata di 81 900 posti a tempo pieno. Si presume che tale crescita sia dovuta in parte anche all'aumento del grado di occupazione medio. A causa di una diffusione lievemente maggiore del lavoro a tempo parziale, l'occupazione maschile in questa fascia di età è calata di 4600 posti a tempo pieno.
- Nello stesso periodo (2010 – 2016) l'occupazione delle persone in età avanzata (dai 55 anni in su) è cresciuta di circa 41 300 posti a tempo pieno, tre quarti dei quali sono attribuibili alla maggiore partecipazione delle donne.
- Gli ultracinquantacinquenni rappresentano il segmento della popolazione attiva in più rapida crescita. Tra il 2010 e il 2016 il cambiamento demografico ha determinato un aumento dell'offerta di manodopera di 69 600 posti a tempo pieno. Nel medio/lungo periodo le misure per un migliore inserimento professionale della fascia di età tra 25 e 54 anni, quali la promozione della conciliazione tra lavoro e famiglia o l'apprendimento continuo, possono avere anche un effetto positivo sulla partecipazione e sull'integrazione della popolazione anziana.

Nonostante gli sviluppi positivi derivanti dalla collaborazione nell'ambito dell'IPQ, è possibile prevedere già oggi che la carenza di personale qualificato persisterà dopo la scadenza dell'iniziativa (fine 2018), in considerazione del continuo cambiamento demografico, della digitalizzazione e della politica dell'immigrazione. Il Consiglio federale deciderà delle prossime tappe da compiere a tempo debito.

Con il pacchetto di misure dell'IPQ e dell'IPQplus sono stati adottati e messi in atto numerosi provvedimenti per lo sfruttamento del potenziale nazionale di manodopera e personale qualificato. Le singole misure sono già integrate nelle strutture ordinarie e nelle strategie degli uffici federali competenti e la loro attuazione verrà portata avanti dagli enti competenti anche

dopo il 2018, con il coinvolgimento di Cantoni e parti sociali. Tuttavia la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro dovranno continuare ad affrontare le sfide in materia di formazione e mercato del lavoro, come è emerso anche dagli ultimi sviluppi nell'ambito della legge attuativa dell'articolo 121a della Costituzione.

Il 16 dicembre 2016 il Parlamento ha deciso di attuare la regolazione dell'immigrazione (art. 121a Cost.) privilegiando la manodopera nazionale e ha emanato la legge attuativa in materia, contenuta anche nell'art. 21a della legge federale sugli stranieri (LStr). Il punto essenziale di questo articolo è costituito dall'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti. Il primo capoverso (art. 21a cpv. 1 LStr) esprime inoltre la necessità e la volontà di adottare misure per un migliore sfruttamento del potenziale della manodopera nazionale. Le misure dell'IPQ e l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti hanno un effetto complementare nel perseguimento di tale obiettivo. Mentre l'IPQ punta a un migliore sfruttamento del potenziale dell'intera popolazione attiva e in età lavorativa, concentrandosi sui settori professionali con un'evidente carenza di personale, l'obbligo di annunciare i posti vacanti è volto a favorire le persone inattive in cerca di occupazione iscritte a un ufficio regionale di collocamento. Date le caratteristiche dei settori con segnali di carenza di personale qualificato (figura 4), l'obbligo di annunciare i posti vacanti non è atto a ridurre la scarsità di specialisti. In tal senso, con le misure dell'IPQ si ottempera già al nuovo mandato legale (art. 21a cpv. 1 LStr).

5 Glossario

| Abbreviazione | Significato |
|---------------|--|
| AAL | Active and Assisted Living |
| AD | Assicurazione contro la disoccupazione |
| AFC | Attestato federale di capacità |
| AFC | Amministrazione federale delle contribuzioni |
| AFF | Amministrazione federale delle finanze |
| AI | Assicurazione invalidità |
| ALC | Accordo sulla libera circolazione |
| Art. | Articolo |
| AVS | Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti |
| CdC | Conferenza dei governi cantonali |
| CDCF | Conferenza dei direttori cantonali delle finanze |
| CDEP | Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica |
| CDOS | Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali |
| CDPE | Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione |
| CDS | Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità |
| CFP | Certificato federale di formazione pratica |
| CHF | Franco svizzero |
| Cost. | Costituzione federale |
| Cpv. | Capoverso |
| CSDP | Conferenza svizzera delle delegate alla parità tra donne e uomini |
| CTI | Commissione per la tecnologia e l'innovazione |
| DDPS | Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport |
| DEFER | Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca |
| DFF | Dipartimento federale delle finanze |
| DFI | Dipartimento federale dell'interno |
| DL | Direzione del lavoro |
| ERI | Promozione dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione |
| FHNW | Scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale FHNW |
| FPS | Formazione professionale superiore |
| HTA | Health Technology Assessment |
| ICIM | Iniziativa contro l'immigrazione di massa |
| IPQ | Iniziativa sul personale qualificato |
| IPQplus | Iniziativa sul personale qualificato plus |
| ISCO | International Standard Classification of Occupations |
| ISQE | Istruzione superiore dei quadri dell'esercito |
| KOF | Centro di Ricerca congiunturale dell'ETH di Zurigo |
| LADI | Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione |
| LFPr | Legge sulla formazione professionale |
| LPar | Legge sulla parità dei sessi |

| Abbreviazione | Significato |
|----------------------|--|
| LPSan | Legge federale sulle professioni sanitarie |
| LPSU | Legge sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero |
| LStr | Legge federale sugli stranieri |
| MINT | Scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche |
| NPR | Nuova politica regionale |
| OCSE | Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico |
| oml | Organizzazioni del mondo del lavoro |
| PMI | Piccole e medie imprese |
| QLGA | Gruppo Principi fondamentali (GA) del settore prestazioni trasversali (QL) |
| R&S | Ricerca e sviluppo |
| RIFOS | Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera |
| SECO | Segreteria di Stato dell'economia |
| SEFRI | Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione |
| SEM | Segreteria di Stato della migrazione |
| SG | Segreteria generale |
| TC(QL) | Campo di prestazioni Mercato del lavoro/Assicurazione contro la disoccupazione (settore prestazioni trasversali) |
| UE | Unione europea |
| UFAS | Ufficio federale delle assicurazioni sociali |
| UFPD | Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità |
| UFPER | Ufficio federale del personale |
| UFSP | Ufficio federale della sanità pubblica |
| UFU | Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo |
| USAM | Unione svizzera delle arti e mestieri |
| USI | Unione svizzera degli imprenditori |
| USS | Unione sindacale svizzera |
| UST | Ufficio federale di statistica |
| ZIVI | Organo d'esecuzione del servizio civile |

6 Allegato

6.1 Panoramica: misure coordinate dalla Confederazione

| Misure | Competenza | Stadio |
|---|---------------------------|---|
| Riqualificazione e specializzazione secondo le esigenze del mercato del lavoro | | |
| 1. Progetto «Match-Prof» | DEFR (SEFRI) | In fase di attuazione Periodo: 2014-2019 |
| 2. Masterplan Formazioni professionali sanitarie | DEFR (SEFRI) / DFI (UFSP) | Completato (2016) |
| 3. Strategia formazione professionale superiore | DEFR (SEFRI) | In fase di pianificazione in vigore dal 01.01.2018 |
| 4. Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti | DEFR (SEFRI) | In fase di attuazione Periodo: 2013-2017 |
| 5. Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze - per il periodo 2017-2020 | DEFR (SEFRI) | 1. periodo concluso Periodo: 2013-2016 2. periodo in fase di attuazione Periodo: 2017-2020 |
| 6. Pacchetto di misure: «Rafforzare l'aderenza alla pratica negli studi MINT delle scuole universitarie professionali» | DEFR (SEFRI) | In fase di attuazione Periodo: 2014-2019 |
| 7. Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana | DEFR (SEFRI) | In fase di pianificazione Intervallo di tempo: 2017-2020 |
| 8. Legge sulle professioni sanitarie | DFI (UFSP) | In fase di pianificazione Consultazione 2018 |
| 9. Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie | DEFR (SEFRI) | In fase di pianificazione Intervallo di tempo: 2017-2020 |
| 10. Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013-2016 | DEFR (SEFRI) | Completato (2016) |
| 11. Promozione delle nuove leve della CTI | DEFR (CTI) | In fase di attuazione Periodo: 2017-2020 |
| 12. Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie | DDPS (D) | In fase di attuazione Periodo: 2014-2018 |
| 13. Migliorare la consulenza in materia di professione, di studio e di carriera come pure l'orientamento professionale nelle scuole | DEFR (SEFRI) | In fase di attuazione Periodo: 2016-2018 |

| Misure | Competenza | Stadio |
|---|--------------|---|
| 14. Misure di formazione dei settori interessati | DEFR (SEFRI) | Completato (2016) |
| 15. Misure di formazione dell'Amministrazione federale e delle grandi imprese parastatali | DFF (UFPER) | Completato (2016) |
| Miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia | | |
| 16. Riduzione dei disincentivi al lavoro in caso di imposizione fiscale dei coniugi | DFF (AFC) | In fase di pianificazione |
| 17. Trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi | DFF (AFC) | In fase di pianificazione |
| 18. Proroga e modifica della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia | DFI (UFAS) | Completato (2014) |
| 19. Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia dei bambini | DEFR (ZIVI) | Completato (2016) |
| 20. Gruppo di lavoro per il finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico | DEFR (SECO) | Completato (2015) |
| 21. Misure esistenti e misure modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro | DFF (UFPER) | Completato (2016) |
| 22. Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar) | DFI (UFU) | In fase di attuazione Periodo: 2017-2020 |
| 23. Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2017-2020 |
| Creazione di buone condizioni per l'attività lavorativa fino all'età della pensione e oltre | | |
| 24. Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 | DFI (UFAS) | Respinta dal popolo il 24.09.2017. |
| 25. Amministrazione federale come datore di lavoro: funzione modello (piano «Gestione delle generazioni») | DFF (UFPER) | Completato Lavori successivi in fase di attuazione |
| 26. Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani | DEFR (SECO) | Completato Conferenza di aggiornamento 2017 |
| 27. Accertamenti in materia di finanziamento dei percorsi di formazione continua dei lavoratori anziani | DEFR (SEFRI) | In fase di attuazione Intervallo di tempo: 2017 |
| Promozione di innovazioni per attenuare la carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività | | |

| Misure | Competenza | Stadio |
|---|--------------|--|
| 28. Programma di sostegno «Interprofessionalità nel settore sanitario» e in particolare nelle cure mediche di base | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2017-2020 |
| 29. Promozione delle cure mediche coordinate | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2015-2017 |
| 30. Ricerca sui servizi sanitari | DFI (UFSP) | Completato (2015) Sarà attuato tramite PNR 74 |
| 31. Implementazione della strategia di qualità | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2012 e anni successivi |
| 32. Health Technology Assessment Programm (Programma HTA) | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2015 e anni successivi |
| 33. Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2017 |
| 34. Forum cure mediche di base (in precedenza: Masterplan medicina di famiglia e medicina di base) | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Attuazione dal 2015 e anni successivi |
| 35. Programma «Active and Assisted Living» | DEFR (SEFRI) | In fase di attuazione Periodo: 2014-2020 |
| Maggiore integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente | | |
| 36. Maggiore integrazione nel mondo della formazione e del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente | DFGP (SEM) | In fase di attuazione |
| 37. Programma pilota apprendistato preliminare d'integrazione / promozione linguistica precoce | DFGP (SEM) | In fase di attuazione. Periodo: 2017-2022 |
| 38. Eliminazione di ostacoli giuridici | DFGP (SEM) | In fase di pianificazione. Probabilmente in vigore dal 01.07.2018 |
| 39. Condizioni quadro per l'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente (informazione, procedure di autorizzazione, qualifiche) | DFGP (SEM) | In fase di pianificazione |
| Ulteriori misure per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro | | |
| 40. Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro: integrazione di persone con disabilità nell'Amministrazione federale | DFP (UFPER) | In fase di attuazione Periodo: legislatura 2016-2019 |

| Misure | Competenza | Stadio |
|---|-------------|---|
| 41. Modifica della legge federale sull'assicurazione invalidità (ulteriore sviluppo dell'AI) | DFI (UFAS) | In fase di pianificazione |
| 42. Valutazione della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (legge sui disabili, LDis) | DFI (UFPD) | In fase di attuazione |
| 43. Vantaggio informativo per le persone alla ricerca di un lavoro: adeguamento dell'ordinanza sul personale federale | DFI (UFPER) | Completato (2015) |
| 44. Miglioramento della situazione relativa al personale sanitario qualificato – piano di misure | DFI (UFSP) | In fase di attuazione Periodo: 2017-2022 |

6.2 Riqualficazione e specializzazione secondo le esigenze del mercato del lavoro

Misura 1: Progetto «Match-Prof»

| Breve descrizione del progetto |
|--|
| D'intesa con i partner della formazione professionale, la SEFRI rafforza il proprio impegno per integrare in modo coerente e deciso giovani e giovani adulti nella formazione professionale e quindi nel mercato del lavoro. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Il progetto «Match-Prof» intende migliorare la convergenza tra domanda e offerta sul mercato dei posti di tirocinio, riducendo così il numero di posti di tirocinio vacanti nonché delle persone che ripiegano su soluzioni transitorie. La finalità è anche quella di integrare giovani e adulti in modo più rapido e diretto nella formazione professionale. Lo sviluppo dei relativi progetti messi a punto da Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro viene sostenuto materialmente e finanziariamente dalla SEFRI in sede di pianificazione. Permettendo di sfruttare al meglio il potenziale di giovani e adulti in Svizzera, il progetto Match-Prof fornisce un contributo fondamentale all'iniziativa federale sul personale qualificato. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aziende con posti di tirocinio vacanti • Giovani in cerca di un posto di tirocinio |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: 2014-2019 <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| I progetti approvati dei Cantoni e delle organizzazioni del mondo del lavoro (OML) sono costantemente seguiti e regolarmente monitorati in relazione alla loro efficacia. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |

| |
|--|
| <p>I seguenti progetti dei Cantoni e delle organizzazioni del mondo del lavoro sono stati approvati come progetti Match-Prof e sono attualmente in fase di attuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BE, MBA, Berna: Match-Prof BE. • BL, centri di competenze interaziendali e camera dell'economia: Lasciapassare vacanze • GE OFPC: Go Apprentissage • Unione delle arti e dei mestieri di Basilea Città: Interscambio di posti di apprendistato • JU, Servizio formativo di livello secondario e terziario, Cantone Giura: PROentreprise. • TI, Ufficio per la formazione professionale: Progetto Matching TI |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>L'idea di collocamento attivo tra coloro che sono alla ricerca di un posto di tirocinio e la relativa offerta proveniente dal mondo dell'economia non è ancora molto diffusa e bisogna farla conoscere di più.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Su incarico del Consigliere federale Johann N. Schneider-Ammann, la responsabilità del progetto Match-Prof è di competenza della Divisione Formazione professionale di base e maturità della SEFRI.</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>Comunicati stampa</p> <p>https://www.news.admin.ch/documentazione/00002/00015/index.html?lang=it&msg-id=55186 (12.11.2014)</p> <p>Articolo pubblicato sul quotidiano Berner Zeitung, 22.11.2014</p> <p>Comunicato pubblicato nella newsletter Panorama</p> <p>http://www.panorama.ch/dyn/2941.aspx?id_news=6505</p> <p>News SEFRI</p> <p>Edizione aprile 2014, edizione settembre 2014, edizione dicembre 2014 / gennaio 2015. Tutte le edizioni sono consultabili su: http://www.sefri.admin.ch/attualita/00399/01776/02494/index.html?lang=it</p> <p>Stando alle informazioni in nostro possesso, fino a giugno 2017 sono stati pubblicati nell'ambito dei singoli progetti più di 30 comunicati stampa.</p> |

Misura 2: Masterplan Formazioni professionali sanitarie

| |
|---|
| <p>Breve descrizione della misura</p> |
| <p>Il Masterplan Formazioni professionali sanitarie è nato nel 2010 dalla collaborazione tra Confederazione, Cantoni e l'organizzazione del mondo del lavoro del comparto Sanità. Entro il 2015, questo Masterplan si prefigge di aumentare il numero dei diplomi nazionali nel settore sanitario, di coordinare i sottoprogetti necessari con trasparenza e chiarezza di comunicazione, nonché di redigere rapporti periodici per le autorità politiche.</p> <p>I lavori sono stati organizzati in base a tre priorità: 1. offerta di posti di formazione e di tirocinio rispondente al fabbisogno; 2. attuazione del sistema di formazione; 3. misure concernenti il personale qualificato proveniente dall'estero.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Aumentando il numero di diplomi nel settore delle cure sanitarie si può far fronte alla crescente domanda di infermieri qualificati e ridurre la dipendenza da personale straniero.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |

| |
|---|
| Fornitori di prestazioni di cura nonché persone bisognose di cure in Svizzera |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input checked="" type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe prefissate |
| <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione rapporto finale: dicembre 2015 - Completamento Masterplan Formazioni professionali sanitarie: dicembre 2015 |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <p>Il Masterplan è stato completato. Il Consiglio federale ha approvato il rapporto finale a febbraio 2016. In termini di politica della formazione, gli obiettivi del Masterplan Formazioni professionali sanitarie sono stati in gran parte raggiunti. Il numero dei diplomi di operatrice sociosanitaria / operatore sociosanitario AFC (OSS) è più che raddoppiato negli ultimi sette anni, passando dai circa 1 500 diplomi del 2007 ai 3 900 del 2015. Ogni anno il settore mette a disposizione ulteriori posti di tirocinio. Nel 2012, è stata introdotta in tutta la Svizzera la formazione professionale di base addetta / addetto alle cure sociosanitarie, di durata biennale. Anche a livello di formazione terziaria, sono aumentate dal 2011 a oggi le iscrizioni ai cicli di studio in cure infermieristiche, passando dalle 2 600 del 2011 alle circa 3 350 del 2015. Anche se i titoli di livello terziario sono aumentati, nel 2014 è stato raggiunto solo il 43% del fabbisogno annuo di diplomi di livello terziario stimato dall'Obsan (Osservatorio svizzero della salute) fino al 2025. Con il decreto del Consiglio federale del 9 dicembre 2016 sono state pertanto definite ulteriori misure volte a migliorare la situazione del personale operante nel settore delle cure di lunga durata.</p> |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| <p>L'idea di collocamento attivo tra coloro che sono alla ricerca di un posto di tirocinio e la relativa offerta proveniente dal mondo dell'economia non è ancora molto diffusa e bisogna farla conoscere di più.</p> |
| Competenza |
| <p>Il Masterplan Formazioni professionali sanitarie è articolato in base a tre priorità («offerta di posti di formazione e di tirocinio rispondente al fabbisogno», «implementazione del sistema di formazione» e «misure concernenti il personale qualificato proveniente dall'estero»), per le quali sono stati formulati vari progetti. A seconda del progetto la responsabilità è di competenza della SEFRI, dell'UFSP, della CDS, della CDPE o dell'OdASanté.</p> <p>Un gruppo direttivo gestisce e accompagna il Masterplan Formazioni professionali sanitarie. Nel gruppo sono rappresentati la SEFRI, l'UFSP, la CDPE, la CDS, l'OdASanté e la Federazione Svizzera delle Associazioni Professionali Sanitarie (FSAPS). La SEFRI detiene la presidenza.</p> <p>Un gruppo di coordinamento è responsabile dell'organizzazione e del coordinamento dell'intero progetto, nonché della preparazione delle riunioni del gruppo direttivo. Esso attua gli incarichi del gruppo direttivo e, d'intesa con i partner della formazione professionale, monitora costantemente l'avanzamento dei progetti. Nel gruppo di coordinamento sono rappresentate le seguenti organizzazioni: SEFRI; UFSP; CDS; CDPE, OdASanté, FSAPS, Conferenza dei rettori delle Scuole Universitarie Professionali svizzere (KFH), Conferenza svizzera delle scuole specializzate superiori (SSS) e Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP). La direzione del gruppo di coordinamento è di competenza della SEFRI.</p> |
| Comunicazione |
| <p>Pagina web del Masterplan Formazioni professionali sanitarie</p> <p>http://www.sefri.admin.ch/formazione-professionale/01539/01541/index.html?lang=it</p> <p>Rapporto intermedio del Masterplan Formazioni professionali sanitarie</p> |

[Http://www.sefri.admin.ch/formazione-professionale/01539/01541/index.html?lang=it](http://www.sefri.admin.ch/formazione-professionale/01539/01541/index.html?lang=it) (alla voce documentazione)

Newsletter del Masterplan Formazioni professionali sanitarie

<http://www.sefri.admin.ch/formazione-professionale/01539/01542/index.html?lang=it>

Articoli in News SEFRI

Edizione novembre 2013

Misura 3: Strategia formazione professionale superiore (FPS)

Breve descrizione della misura

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

Obiettivo / Contributo all'IPQ

La FPS è orientata alle competenze e al mercato del lavoro e offre a coloro che hanno concluso la formazione professionale di base senza diploma di maturità una prospettiva interessante per la specializzazione. Anche le persone con un diverso diploma di livello secondario II oppure con diploma di terzo livello possono specializzarsi scegliendo un orientamento professionale e pratico grazie alle offerte della FPS. Vengono incentivati l'apprendimento collegato all'applicazione pratica, la rapida attuazione delle nuove competenze di settore e un elevato ritmo di innovazione. La rapida adattabilità ai cambiamenti e il coinvolgimento delle organizzazioni del mondo del lavoro nell'elaborazione e nella revisione delle offerte formative ne consentono il preciso adeguamento alle esigenze del mercato del lavoro. Con circa 25 000 diplomi rilasciati ogni anno la FPS offre un contributo essenziale alla preparazione di personale qualificato e alla competitività internazionale dell'economia svizzera.

Gli sforzi volti a migliorare il *posizionamento* della FPS (QNQ, maggiore permeabilità con le scuole universitarie, denominazioni dei titoli in inglese) hanno l'obiettivo di continuare a incrementarne l'attrattiva e il prestigio all'interno del sistema di formazione, sul mercato del lavoro e nella società. Con il previsto incremento dei *finanziamenti* a favore dei corsi preparatori agli esami federali per mano pubblica si prevede un aumento della richiesta di tali esami. Potranno specializzarsi non solo coloro che sono sostenuti finanziariamente dai propri datori di lavoro, ma anche coloro che riprendono la professione o la cambiano. Il crescente utilizzo delle offerte della FPS e quindi la specializzazione della popolazione attiva forniscono un contributo essenziale alla riduzione della carenza di personale qualificato. La migliore accessibilità alla FPS consentirà nel lungo termine di sfruttare meglio il potenziale della forza lavoro nazionale.

Gruppo target / Beneficiari

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

Anche i *datori di lavoro* traggono vantaggio dalle misure di specializzazione professionale dei lavoratori, poiché possono utilizzare le offerte della FPS in maniera mirata per lo sviluppo del proprio personale, con riflessi positivi anche sulle imprese.

Tali misure offrono quindi un contributo essenziale alla preparazione di personale qualificato e alla competitività internazionale dell'*economia svizzera*.

| |
|---|
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: 01.01.2018</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione.</p> <p><input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe prefissate</p> <p>Gli adeguamenti della legge sulla formazione professionale sono stati varati dal Parlamento a dicembre 2016. La consultazione relativa all'adeguamento dell'ordinanza sulla formazione professionale si è tenuta dal 22 febbraio al 30 maggio 2017. Il 15 settembre 2017 il Consiglio federale ha varato il piano. L'introduzione del nuovo finanziamento avverrà il 1° gennaio 2018.</p> <p>L'ordinanza del <i>QNQ formazione professionale</i> è in vigore dal 01.10.2014.</p> <p>Le proposte di soluzione efficaci per le <i>denominazioni in inglese dei titoli</i> sono state approvate nell'autunno 2015.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>L'entrata in vigore della modifica della legge sulla formazione professionale per il nuovo finanziamento orientato alla persona per la frequentazione dei corsi preparatori agli esami federali è prevista per l'01.01.2018. I necessari crediti sono già stati approvati dal Parlamento nell'autunno 2016. La consultazione relativa ai necessari adeguamenti dell'ordinanza sulla formazione professionale ai fini delle disposizioni d'esecuzione si è svolta da febbraio a maggio 2017. La decisione del Consiglio federale è prevista per settembre 2017, l'entrata in vigore per il 1° gennaio 2018.</p> <p>Nel novembre 2015 la SEFRI ha approvato nuove denominazioni in inglese dei titoli della formazione professionale. Le soluzioni sono state elaborate in stretta collaborazione con i partner della formazione professionale.</p> <p>L'ordinanza relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (QNQ formazione professionale) è in vigore dal 01.10.2014. La classificazione in questo quadro delle qualifiche agevola il confronto, a livello europeo, dei titoli svizzeri della formazione professionale. Attualmente sono 261 i titoli classificati nella QNQ formazione professionale.</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>Il progetto si trova già in uno stadio avanzato. Per l'attuazione pratica delle varie misure vi sono ancora alcune sfide da affrontare, per esempio l'esecuzione del nuovo finanziamento per i corsi preparatori agli esami federali.</p> <p>Incrementando tale finanziamento, c'è il rischio di veder diminuire l'impegno dei datori di lavoro. Gli effetti delle misure vengono osservati nell'ambito di un monitoraggio.</p> |
| <p>Competenza</p> <p>L'intero progetto è organizzato d'intesa con i partner della formazione professionale. Sin dall'inizio, l'elaborazione e l'attuazione delle misure vedono il coinvolgimento di un team di progetto e di un gruppo direttivo strategico formati da rappresentanti delle organizzazioni del mondo del lavoro e dei Cantoni.</p> |
| <p>Comunicazione</p> <p>Dato il forte coinvolgimento dei partner della formazione professionale nell'elaborazione delle soluzioni, le informazioni sono state fornite in diversi contesti.</p> <p><u>Comunicazione al pubblico:</u></p> <p>Link homepage del progetto strategico: http://www.sefri.admin.ch/hbb/index.html?lang=it</p> <p>Link comunicato stampa: http://www.sefri.admin.ch/attualita/media/00483/00586/index.html?lang=it&msg-id=55887</p> <p>Link consultazione sulla nuova LFPr: https://www.admin.ch/ch/i/gg/pc/pendent.html</p> |

Misura 4: Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| <p>Il rapporto «Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti – Offerte esistenti e raccomandazioni per l'ulteriore sviluppo», pubblicato dalla SEFRI nel giugno 2014, delinea una panoramica della formazione professionale per adulti e illustra gli elementi caratteristici di offerte adeguate alle esigenze degli adulti nonché le possibilità atte a facilitare il conseguimento dei titoli professionali da parte degli adulti.</p> <p>Dai risultati del rapporto sono derivate delle raccomandazioni, ora in corso di attuazione a opera dei partner della formazione professionale. L'obiettivo del progetto è quello di migliorare le condizioni quadro per il conseguimento dei titoli professionali da parte degli adulti e di aumentare il relativo numero di diplomi nella formazione professionale di base.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>La qualificazione degli adulti senza formazione professionale di base è una misura volta a contrastare la carenza di personale qualificato. Rientra nell'ambito di intervento «Ottenimento di qualifiche superiori» dell'iniziativa sul personale qualificato.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>Adulti privi di diploma del livello secondario II</p> |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: 2013-2017</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> |
| Pianificazione del progetto / Tappe prefissate |
| <p>Ambito d'intervento «Basi politiche»: completamento per fine 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - La qualifica professionale per adulti confluirà negli obiettivi congiunti di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni (marzo 2015). - La qualifica professionale per adulti sarà recepita nel messaggio ERI 2017-2020 (dicembre 2015). - La promozione delle competenze di base sarà recepita nella legge sulla formazione continua (adozione del CF nel febbraio 2016). <p>Ambito d'intervento «Strumenti e metodi»: completamento per fine 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisione guida di <i>validazione</i>: entro la fine del 2017, pubblicazione 2018 - Sviluppo manuale <i>Formazione professionale di base per adulti (2015-2017)</i> - Ammissione ad esami federali: entro la fine 2017 <p>Ambito d'intervento «Informazione e sensibilizzazione»: completamento per fine 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pagina qualificazione professionale degli adulti ai siti sbfi.admin.ch + berufsbildungplus.ch - Verifica e integrazione strumenti informativi e inventario (entro la fine del 2017) - Sensibilizzazione adulti e aziende (avvio campagna 2017) <p>Ambito d'intervento «Accompagnamento e finanziamento»: completamento per fine 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanziamento qualifica professionale per gli adulti (costi diretti) (entro 2017) - Consulenza e accompagnamento <p>Misure di accompagnamento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studio «Qualificazione professionale degli adulti: le esigenze dei datori di lavoro» |

| |
|--|
| <p>- Studio «Qualificazione professionale degli adulti: sondaggio tra diplomate e diplomati»</p> <p>Pubblicazione numeri relativi ai diplomi di formazione professionale degli adulti nell'opuscolo «Fatti e cifre» della SEFRI</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <p>Nel 2015 la tematica è stata recepita negli obiettivi congiunti di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni nonché nel messaggio ERI 2017-2020. La promozione delle competenze di base degli adulti è stata inoltre tenuta in considerazione nell'elaborazione della legge sulla formazione continua.</p> <p>Lavori in corso: revisione <i>guida di validazione</i> entro la fine del 2017, guida <i>Formazione professionale di base per adulti</i>: in fase di correzione dopo la consultazione, finalizzazione entro la fine del 2017; campagna di informazione e sensibilizzazione: avviata, in corso. Verifica del finanziamento: la CSFP sta elaborando una raccomandazione (entro autunno 2017).</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Il progetto si trova già in uno stadio avanzato. Un tema cruciale che è stato più volte discusso nel corso del progetto insieme alle parti interessate (SECO, UFAS, CDPE) e per il quale non è stata ancora trovata una soluzione soddisfacente è quello legato al finanziamento dei costi indiretti (costi di mantenimento), che si presentano quando un adulto deve ancora conseguire un titolo professionale e per farlo deve ridurre il proprio carico di lavoro.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Committente: Josef Widmer, Direttore supplente SEFRI</p> <p>Gruppo direttivo: CFFP</p> <p>Incaricato: Jean-Pascal Lüthi, Capodivisione Formazione professionale di base e maturità</p> <p>Responsabile di progetto: Sabina Giger, Maturità e progetti</p> <p>Gruppo di coordinamento progetto: responsabili per raccogliere pacchetti di lavoro (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli, Gerda Lüthi)</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>(Quanto è stato sino ad oggi comunicato al pubblico, comunicati stampa, link)</p> <p>Articolo pubblicato in News SEFRI (giugno 2014)</p> <p>https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=it&msg-id=53466</p> <p>Articolo nella newsletter Qualità (23.06.2014)</p> <p>http://www.sefri.admin.ch/formazione-professionale/01511/01514/index.html?lang=it</p> <p>Articolo in «Economia» (settembre 2014)</p> <p>http://www.economia-politica.ch/editions/201409/montalbetti.html Link al comunicato stampa: http://www.sefri.admin.ch/attualita/media/00483/00586/index.html?lang=it&msg-id=55887</p> <p>Link consultazione sulla nuova LFPr: http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/pendent.html#WBF https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/qualificazione-e-rigualificazione-professionale-degli-adulti.html</p> <p>Reperibile qui:</p> <p>Articolo pubblicato in News SEFRI 1/16</p> <p>Articolo <i>Economia</i> 10/16: http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/09/giger-10-2016/</p> <p>Articolo pubblicato in News SEFRI 2/17</p> <p>http://www.formazioneprofessionaleplus.ch/formazioneprofessionaleplus/formazioneprofessionale/ingresso/adulti.html</p> |

Misura 5: Mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze per il periodo 2017-2020: compiti di coordinamento

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| <p>1. Promozione delle attività di grandi istituzioni di elevato spessore</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Accademie promuovono da due a tre attività idonee promosse da istituzioni consolidate, tra le quali il Swiss Science Center Technorama a Winterthur e il Museo Svizzero dei Trasporti di Lucerna, eventualmente in collaborazione con terzi. La copertura nella Svizzera francese è da valutare. <p>2. Sensibilizzazione e motivazione di bambini e giovani</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Accademie promuovono ed effettuano la classificazione di offerte didattiche integrative coltivate (TecDays, Technoscope, Programma Swiss TecLadies con il coinvolgimento dell'UFU, sviluppo di materiale didattico d'intesa con la CDPE ed eventuali altre). - Le accademie promuovono la classificazione dei progetti più promettenti (best practice) del precedente programma di promozione (2013-2016). Gli sforzi sono focalizzati verso un più ampio utilizzo e l'estensione a parti del paese sono centrali. Una lista di criteri per l'aggiudicazione del progetto viene elaborata in collaborazione con la SEFRI. <p>3. Informazione, coordinamento, scambio di esperienze e networking</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Accademie aggiornano la panoramica del settore «non strutturato» nella promozione delle nuove leve nelle discipline MINT già elaborata nel periodo 2013-2016, integrando continuamente i dati ricevuti in relazione ad offerte extrascolastiche nel settore MINT, iniziative cantonali di società specializzate, associazioni professionali, fondazioni, enti di formazione privati, ecc. - Una panoramica attuale equiparabile a una banca dati per gli insegnanti è consultabile alla pagina educamint.ch. Vengono garantiti l'aggiornamento e l'eventuale ottimizzazione della piattaforma educa.MINT. - Vengono rafforzate le collaborazioni tra i diversi soggetti interessati e sfruttate le sinergie che ne derivano: vengono organizzati eventi per il coordinamento dei soggetti interessati, lo scambio di esperienze e il rafforzamento delle collaborazioni e vengono predisposti strumenti di informazione adeguati. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>1. Attività appropriate svolte da istituzioni consolidate hanno raggiunto il gruppo target desiderato (bambini e giovani) e sono state eseguite con successo.</p> <p>2. Gli obiettivi del periodo sono stati raggiunti. Ci si è focalizzati/concentrati sulla messa a punto di misure di promozione, sensibilizzazione e motivazione di bambini e giovani che potessero in particolare entusiasmare anche le ragazze verso le discipline MINT. Assistenti e insegnanti utilizzano le offerte per motivare ragazzi e allievi a intraprendere un percorso di studi nel settore MINT. La CDPE viene adeguatamente coinvolta nei lavori se le attività riguardano ambiti di competenza cantonale. Si evitano sovrapposizioni con le attività del centro di competenza MINT e si valorizzano i potenziali sinergici.</p> <p>3. Una panoramica riassuntiva di tutte le misure del settore MINT è stata presentata a fine 2016. Una panoramica attuale non esaustiva delle sedi di apprendimento extrascolastico delle materie MINT è disponibile online; può servire da una parte a scuole, insegnanti e genitori per trovare offerte consone, dall'altra agli enti offerenti MINT quale fonte di nuove idee e strumento per creare reti di collaborazione. Le Accademie si stanno confermando un centro informativo importante per la promozione di nuove leve nelle discipline MINT.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>1. e 2. Soggetti interessati alla promozione delle nuove leve nel settore MINT</p> |

| |
|--|
| 3. Amministrazione federale (SEFRI), CDPE, soggetti interessati alla promozione delle nuove leve nel settore MINT |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Stato: Il mandato MINT relativo al 1° periodo 2013-2016 si è concluso positivamente. Le misure del secondo periodo 2017-2020, cui si riferiscono gli obiettivi sopra citati, vengono attuate entro il 2020. <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe prefissate |
| 1. Vengono eseguite attività appropriate da parte di istituzioni consolidate. 2. Vengono predisposte offerte didattiche integrative (TecDays, Technoscope, Programma Swiss TecLadies, sviluppo di materiale didattico ed eventuali altre). Pubblicazione di bandi e aggiudicazione di progetti MINT, incentivazione di iniziative di promozione MINT selezionate. 3. Dall'estate 2017 entra in funzione la nuova banca dati delle offerte extrascolastiche MINT in Svizzera. Le offerte sono da ora disponibili sul sito dell'Accademia svizzera delle scienze tecniche (SATW), ma possono essere consultate anche alla pagina web educatmint.ch . Il sito web viene aggiornato costantemente. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <p>Informazioni e networking</p> <p>In Svizzera è già presente una vasta gamma di progetti e iniziative extra-scolastici per la promozione delle discipline MINT. La piattaforma educa.MINT offre una panoramica delle offerte per un'organizzazione avvincente delle lezioni MINT. La piattaforma si rivolge a scuole e insegnanti attraverso il server svizzero per l'educazione (educa.ch).</p> <p>Dal 2013 al 2014, le Accademie svizzere delle scienze hanno utilizzato i dati esistenti del progetto educa.MINT (direzione Accademia svizzera delle scienze tecniche SATW) come base per le piattaforme. Oltre ad aggiornare le voci, le Accademie svizzere delle scienze, insieme alla CDPE, hanno reso pubblicamente accessibili le attività MINT dei Cantoni su questa piattaforma, una soluzione valida poiché la piattaforma Internet esistente è nota e ben utilizzata. Le offerte sono consultabili sul sito web della SATW a partire dall'estate del 2017. Il nuovo sito web conterrà molte più offerte MINT rispetto ad ora (circa 700 invece di 250), perché è la SATW stessa a cercarle e a pubblicarle sulla pagina. Il nuovo nome scelto per la piattaforma è educamint.ch, in modo che URL e marchio siano identici.</p> <p>Numero di offerte MINT per le scuole: 154 in tedesco, 69 in francese, 22 in italiano (dati forniti dal sito web a giugno 2016).</p> <p>Promozione MINT nei Cantoni: 66 progetti (dati forniti dal sito web a giugno 2017).</p> <p>Misure di sostegno</p> <p>Il progetto di promozione è stato presentato nel 2013 mentre il bando di concorso del programma di sostegno «MINT Svizzera» è del 2014. Circa l'80% dei finanziamenti assegnati (1,5 milioni di franchi) è previsto come fondi di trasferimento per la realizzazione di progetti da parte di terzi. Per il bando di concorso sono pervenute 158 domande in totale, per una richiesta di finanziamento complessiva di 13 milioni di franchi. La selezione dei progetti è avvenuta in base a una valutazione comparativa a più livelli. Oltre agli esperti del gruppo direttivo MINT, sono stati coinvolti nella procedura di valutazione circa 40 esperti esterni. Per il finanziamento sono stati selezionati 28 progetti, partiti poi nel corso del 2015. I primi rapporti intermedi e finali sono stati consegnati il 10.02.2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliamento delle offerte di formazione e perfezionamento nel settore MINT - Aumento dell'attrattività di formazioni e professioni MINT |

- Consolidamento della posizione svizzera nel settore MINT all'interno del contesto europeo della formazione, della ricerca e dell'economia
- Aumento della consapevolezza dell'importanza delle discipline MINT nei settori importanti della vita

Poiché gran parte dei rapporti finali saranno disponibili solo nel 2017, il successo delle misure di promozione potrà essere valutato solo nel corso del 2017. Le esperienze saranno trasferite nel nuovo periodo di promozione.

Expertise sulle iniziative di promozione sostenute dalla Confederazione

Le valutazioni hanno avuto luogo nel 2015. Il rapporto finale è stato elaborato nel 2015 e presentato alla SEFRI a febbraio 2016. L'intero rapporto è accessibile al pubblico sul sito web delle Accademie.

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

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

Problemi particolari / Prossime sfide

-

Competenza

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

Comunicazione

(Quanto è stato sino ad oggi comunicato al pubblico, comunicati stampa, link)

Offerte MINT per le scuole:

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

Offerte MINT Cantoni:

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

Programma di sostegno «MINT Svizzera»

<http://accademie-svizzera.ch/MINT>

Barometro delle nuove leve MINT

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

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

Breve descrizione della misura

Il pacchetto è composto dalle tre misure qui riportate.

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

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

2. Condizioni quadro di esperienza lavorativa di 1 anno:

| |
|---|
| <p>la SEFRI supporta la Conferenza dei rettori delle università svizzere (swissuniversities) nell'elaborazione di condizioni quadro unitarie per tutta la Svizzera relative all'esperienza lavorativa di un anno e destinate a studenti liceali nei settori tecnica, economia e design.</p> <p>3. Ammissione SUP con relativo esame:</p> <p>per un periodo limitato (2014-2016), alle scuole universitarie professionali viene data la possibilità di inserire in determinati cicli di studio bachelor (dove è maggiore la carenza di personale qualificato nei settori MINT) i titolari di un attestato federale di capacità da 25 anni in poi, previo esame di ammissione.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Misure 1 e 3: le misure contribuiscono a formare un più elevato numero di persone in cicli di studio dove è maggiore la carenza di personale qualificato nei settori MINT nonché a sfruttare meglio il potenziale di lavoratori qualificati nel rispetto del profilo orientato alla pratica delle scuole universitarie professionali.</p> <p>Misura 2: la misura garantisce che gli studenti prossimi alla maturità liceale dispongano dell'esperienza pratica necessaria per lo studio nei settori tecnica, economia e design e incrementa l'attrattività del ciclo di studi nel settore prescelto.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>La misura 1 si rivolge a studenti prossimi alla maturità liceale privi dell'anno di esperienza nel mondo del lavoro.</p> <p>La misura 2 si rivolge a tutti gli studenti prossimi alla maturità liceale che vogliono seguire un ciclo di studi in una scuola universitaria professionale nei settori tecnica, economia o design.</p> <p>La misura 3 si rivolge ai titolari di un attestato federale di capacità (ma senza maturità professionale) che abbiano compiuto almeno 25 anni e dispongano di un'esperienza professionale di non meno di 3 anni.</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione.</p> <p>Misura 1: prevalutazione entro la fine del 2017; valutazione finale 2019</p> <p>Misura 2: sarà completata entro la fine del 2017.</p> <p>Misura 3: il rapporto finale è in corso di elaborazione e sarà disponibile entro la fine del 2017.</p> <p><input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |
| <p>Misura 1: l'Ordinanza del DEFR concernente l'ammissione agli studi delle scuole universitarie professionali (RS 414.715) è stata sottoposta a revisione entro il 1.1.2015. Dall'autunno 2015 fino al 2017, le scuole universitarie professionali potranno proporre cicli di studio integrati nella pratica. Attualmente è in corso una valutazione intermedia (attesa per la fine del 2017), i cui risultati confluiranno anche nella valutazione finale della SEFRI prevista per il 2019.</p> <p>Misura 2: swissuniversities sta attualmente elaborando una guida per l'esperienza lavorativa di 1 anno nel mondo del lavoro da parte di studenti liceali nei settori tecnica ed economia che sarà completata entro la fine del 2017.</p> <p>Misura 3: in base all'art 4 cpv. 2 dell'Ordinanza del DEFR concernente l'ammissione agli studi, i titolari di attestato federale di capacità che iniziano negli anni accademici 2014-2016 possono essere ammessi a determinati cicli di studio SUP previo superamento dell'esame di ammissione. Scaduto il periodo previsto, swissuniversities sta ora valutando le ammissioni e ne presenterà un report alla SEFRI.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |

| |
|--|
| Le ammissioni alle scuole universitarie professionali in base alle misure 1 e 3 sono già possibili. In che misura tali possibilità di ammissione abbiano successo lo diranno i reporting corrispondenti. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Nessuno |
| Competenza |
| Misure 1 e 3: la decisione relativa alle offerte di cicli di studio più orientati alla pratica e all'inserimento mediante esame di ammissione spetta alle scuole universitarie professionali. Misura 2: Le raccomandazioni relative all'esperienza lavorativa di 1 anno saranno elaborate da swissuniversities in collaborazione con un gruppo di accompagnamento costituito dai rappresentanti delle associazioni professionali, delle associazioni padronali e della SEFRI. |
| Comunicazione |
| Misura 1: spiegazioni sulla revisione dell'Ordinanza DEFR relativa alle ammissioni sul sito web SEFRI (PDF sul lato sinistro): http://www.sbf.admin.ch/fh/02142/02158/index.html?lang=it e Misure 1 e 2: News SEFRI settembre 2014: http://www.sefri.admin.ch/attualita/00399/01776/02494/index.html?lang=it |

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

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| Il «Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana» è un punto centrale del messaggio ERI 2017-2020. L'aumento dei posti di studio nella medicina umana sarà ulteriormente accelerato attraverso uno speciale programma di incentivazione (100 milioni di franchi). |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| L'obiettivo di incrementare in futuro il numero di medici formati in Svizzera è stato accolto come punto centrale nel messaggio ERI 2017-2020. Con detto messaggio, le Camere federali hanno approvato a settembre 2016 lo stanziamento di ulteriori 100 milioni di franchi a favore di un programma speciale di incentivazione. Obiettivo del programma è di portare, entro il 2025, a 1300 il numero di diplomi di master in medicina umana conseguiti annualmente. Il 18 novembre 2016 il Consiglio della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU) ha approvato le misure proposte dalla Conferenza dei rettori delle swissuniversities. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Società / Pazienti |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: Periodo ERI 2017-20 <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fine 2014: pianificazione strategica 2017-2020 delle università per tematizzare la carenza di medici, come da mandato. • 26 febbraio 2015: prima discussione durante la riunione della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU). • Maggio 2015: decreto del Consiglio federale: nell'ambito dell'iniziativa sul personale qualificato deve essere messo a punto un programma di incentivazione per aumentare a lungo termine il |

numero di diplomi conseguiti nel campo della medicina umana. A tal fine sarà necessario aumentare il credito degli importi progettuali per un tetto massimo di 100 milioni di franchi con il messaggio ERI 2017-2020.

- giovedì, 28. maggio 2015: decreto del Consiglio della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU) di elaborare un programma speciale nell'ottica del messaggio ERI 2017-2020.
- Maggio - dicembre 2015: il programma speciale per la medicina umana viene elaborato dal DEFR (SEFRI) in collaborazione con i Cantoni (CSSU, CDPE), il DFI (UFSP) e le scuole universitarie (swissuniversities).
- Febbraio 2016: il Consiglio federale conferisce al DEFR l'incarico di inserire il programma speciale nel messaggio ERI 2017-2020 e di richiedere un aumento del tetto di spesa per le sovvenzioni pari a 100 milioni di franchi. Il programma speciale viene approvato dalla CSSU.
- Agosto 2016: swissuniversities presenta al Consiglio delle scuole universitarie un pacchetto coerente di misure con cui attuare l'obiettivo del programma speciale.
- Settembre 2016: il credito aggiuntivo richiesto dal Consiglio federale con il messaggio ERI 2017-2020 di 100 milioni di franchi a favore del programma speciale viene approvato dalle Camere.
- Novembre 2016: approvazione dei progetti nell'ambito del programma speciale da parte della CSSU.

Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

- A partire dal 2007, le facoltà di medicina hanno aumentato il numero di posti di studio di medicina clinica (dal 3° anno accademico) del 30%, portandoli a 950 nel 2015. Anche il numero di master è conseguentemente aumentato negli ultimi anni, passando dai 612 diplomi del 2007 agli 895 del 2015. Questa tendenza continuerà e, secondo una previsione interna della SEFRI, nel 2024 si arriverà a 1350 diplomi. Grazie alle misure previste dal programma speciale, sarà raggiunto in tal modo il numero indicato dalla Confederazione di 1200-1300 diplomi in medicina umana all'anno.
- Oltre al sostanziale aumento del numero di posti di studio nelle facoltà esistenti (Basilea, Berna, Friburgo, Ginevra, Losanna, Zurigo) offriranno ora cicli di studio in medicina umana anche l'Università della Svizzera italiana USI, le Università di San Gallo e Lucerna, ciascuna con un master congiunto con l'Università di Zurigo, nonché i due politecnici federali. Inoltre, dal 2019 l'Università di Friburgo offrirà in aggiunta al ciclo di studi bachelor anche uno di livello master.
- In particolare, i nuovi cicli di studio (San Gallo-ZH, Lucerna-ZH, Friburgo) daranno priorità nei curricula alle cure mediche di base e all'interprofessionalità (collaborazione coordinata tra più gruppi professionali aventi specializzazioni diverse), venendo incontro così a un problema di ordine politico-sanitario particolarmente pressante, se si tiene conto dell'urgente bisogno d'intervento esistente in queste aree.
- I Cantoni, in quanto responsabili delle università, si faranno carico di gran parte dell'onere per il potenziamento e resteranno anche in futuro responsabili della formazione dei medici. Considerando che i costi annuali delle facoltà di medicina si aggirano attorno a 1,2 miliardi di franchi per la ricerca e l'insegnamento, con il programma speciale si è riusciti ad ottenere un grande risultato (aumento del numero di diplomi del +50% circa) con un importo relativamente ridotto (in media 25 milioni di franchi all'anno).

Problemi particolari / Prossime sfide

- Il problema della necessità di disporre di un numero maggiore di medici per garantire efficienza nell'assistenza sanitaria deve essere discusso in un contesto decisamente più ampio: disponiamo di una formazione continua adeguata ai bisogni in campo medico? In quali settori specifici si specializzano i giovani medici? Abbiamo e avremo un numero sufficiente di medici di famiglia? Cosa s'intende per mix di medici specializzati adeguato ai bisogni e come si ottiene? In

| |
|---|
| <p>che modo si può utilizzare meglio il potenziale esistente di medici? La produttività dell'assistenza sanitaria è sufficiente? Il quadro giuridico (libertà contrattuale, obbligo di ammissione, ecc.) è correttamente definito?</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>La competenza della formazione dei medici spetta sino all'ottenimento del diploma di master a università e ospedali universitari, posti sotto la sovranità cantonale.</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • L'11 febbraio 2015 il Consiglio federale ha deciso, in attuazione del nuovo articolo costituzionale 121a, di ampliare l'offerta formativa in ambito medico. • Con un comunicato stampa, il 2 giugno 2015 la CSSU ha informato sul programma speciale previsto per aumentare a lungo termine il numero di diplomi conseguiti nel campo della medicina umana. • Febbraio 2016: il programma speciale medicina umana viene approvato dalla CSSU. • Marzo 2016: il DFR e il DFI, con riferimento al dibattito parlamentare relativo al messaggio ERI 2017-2020, hanno elaborato quale strumento informativo il rapporto «Panoramica sulla formazione e sul perfezionamento in medicina nel sistema dell'assistenza sanitaria».. Il rapporto intende collocare il programma speciale nel più ampio contesto delle misure formative e di natura politico-sanitaria già intraprese. • Marzo 2016: il Consiglio federale ha inserito la promozione della formazione universitaria in medicina umana tra le priorità del messaggio ERI 2017-2020 e richiesto un finanziamento aggiuntivo per il programma speciale medicina umana. • Settembre 2016: le Camere federali approvano lo stanziamento del credito aggiuntivo (100 milioni di franchi) a favore del programma speciale. • Novembre 2016: la CSSU approva i progetti legati al programma speciale. Le misure dovrebbero presumibilmente consentire di raggiungerne l'obiettivo. Dal 2024 dovrebbero essere circa 1350 i diplomi master conseguiti in medicina umana. |

Misura 8: Legge sulle professioni sanitarie (LegPS)

| |
|---|
| <p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> |
| <p>In conformità e coordinamento con la legge sulle professioni mediche, che regola la formazione, il perfezionamento e l'esercizio delle professioni mediche universitarie, viene elaborata una legge che regola la formazione e l'esercizio delle professioni sanitarie a livello di scuole universitarie professionali (cure sanitarie, fisioterapia, ergoterapia, ostetricia, scienze della nutrizione, optometria, osteopatia). L'obiettivo è promuovere la qualità della formazione e dell'esercizio della professione nell'interesse della salute pubblica. Al momento le ordinanze per la LegPS sono in corso di elaborazione.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Armonizzando il contenuto delle direttive sulla formazione tra le professioni sanitarie al livello delle scuole universitarie professionali e le professioni mediche universitarie, viene creata una base formativa volta a ottimizzare l'esercizio della professione che, uniformando la relativa disciplina, rafforza ulteriormente la responsabilità professionale dei singoli operatori. La base normativa creata agevolerà l'interprofessionalità nonché il mix di qualifiche e specializzazioni. All'occorrenza può anche fungere da base per la delega di alcuni compiti tra le professioni. In tal senso, la legge sulle professioni sanitarie promuove la produttività in termini di qualità, efficacia e incremento. La collaborazione ottimale per il coordinamento e l'integrazione delle cure è indispensabile.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Membri delle professioni sanitarie citate nella legge |

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Scuole universitarie professionali • Collettività (sanità pubblica) • Autorità cantonali di vigilanza |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Inizio elaborazione delle ordinanze: 2017 <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| L'avvio della consultazione relativa alle ordinanze è prevista per l'autunno del 2018. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Il Consiglio degli Stati e il Consiglio nazionale hanno approvato la legge con votazione finale del 30.09.2016. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| <p>Sono in corso di elaborazione le seguenti ordinanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborazione delle competenze professionali specifiche per ciascuna delle sette professioni in collaborazione con le scuole universitarie e le organizzazioni del mondo del lavoro, - registro delle professioni sanitarie, - equivalenza dei diplomi nazionali secondo il diritto anteriore e dei diplomi stranieri per concedere l'autorizzazione all'esercizio della professione, - calcolo degli aiuti finanziari per promuovere l'efficienza delle cure mediche di base e regolamentazione dell'ulteriore procedura di attribuzione dei sussidi. |
| Competenza |
| Il Consiglio federale ha trasferito all'UFSP la responsabilità di elaborare le ordinanze. La SEFRI è strettamente coinvolta nei lavori di elaborazione. |
| Comunicazione |
| <p>Homepage del progetto</p> <p>www.gesbg.admin.ch</p> <p>Comunicato stampa del Consiglio federale</p> <p>Comunicato stampa sull'invio della LegPS al Parlamento il 18 novembre 2016: https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-59521.html</p> |

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

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| <p>Le scuole universitarie intendono offrire ai giovani ricercatori di maggior talento prospettive di carriera più trasparenti e pianificabili, di modo che la carriera accademica torni a essere più allettante anche per le nuove leve nazionali.</p> <p>SU: le università hanno in programma di adattare i loro specifici percorsi di carriera in funzione delle nuove leve accademiche e, in particolare, di creare nuove posizioni di professori assistenti con «tenure track» (con buone possibilità di essere assunti a tempo indeterminato), come suggerito nel rapporto del Consiglio federale «Misure per la promozione delle nuove leve scientifiche in Svizzera». La Confederazione supporta le università in questo compito, in primo luogo tramite l'aumento</p> |

dei sussidi di base ai sensi della LPSU e, in secondo luogo, tramite il FNS, che finanzierà delle posizioni per professori assistenti con «tenure track» con apposite borse di studio assegnate su base competitiva.

SUP: dal 2017 al 2020, la Confederazione sosterrà le scuole universitarie professionali (SUP) favorendo maggiormente le nuove leve sotto entrambi i profili di competenza (qualifiche professionali e scientifiche), e questo mediante i sussidi federali vincolati a progetti previsti dalla LPSU. L'obiettivo è la promozione di collaborazioni fra le SUP e il mondo dell'economia (p. es. doppio impiego per il corpo intermedio) nonché fra le SUP e le SU per il 3° ciclo. Occorre menzionare inoltre il programma BRIDGE di FNS e CTI, volto a promuovere i giovani ricercatori (a partire dal diploma di bachelor) che intendano sviluppare un'applicazione innovativa sulla base dei risultati della propria attività.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

SU: da un lato è necessario migliorare le prospettive di una carriera accademica e incrementarne l'interesse per i giovani ricercatori (soprattutto con background formativo svizzero), dall'altro la selezione nell'ambito della carriera accademica deve avvenire prima. Ciò consente all'economia di poter reclutare il personale meglio qualificato in un momento in cui questo è ancora abbastanza flessibile da impegnarsi proficuamente in altri settori di lavoro.

SUP: grazie alle suddette collaborazioni, le scuole universitarie professionali possono da una parte promuovere più efficacemente il profilo orientato alla pratica del loro corpo intermedio, dall'altra parte viene consentita un'ulteriore specializzazione accademica fino al dottorato.

Gruppo target / Beneficiari

SU: il gruppo target di queste misure speciali sono i giovani ricercatori, ma indirettamente ne traggono vantaggio anche il mondo dell'economia e la società (vedi sopra).

SUP: il corpo intermedio delle scuole universitarie professionali può conseguire una migliore specializzazione, tanto nella pratica quanto nel percorso accademico. Grazie al duplice profilo di questo corpo intermedio (esperienza pratica e accademica), le scuole universitarie professionali consolidano anche il loro profilo di università orientate alla pratica. Inoltre, le cooperazioni incentivano lo scambio di conoscenze con il mondo dell'economia e con la società.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

- In fase di pianificazione.
- In fase di attuazione: Periodo ERI 2017-20
- Completato. Periodo:

Pianificazione del progetto / Tappe

ERI 2017-2020: la Confederazione supporta le scuole universitarie nel compito di adeguare in maniera duratura i loro specifici percorsi di carriera in funzione delle nuove leve accademiche tramite (1) l'aumento dei sussidi di base, (2) l'introduzione di borse di studio per PA tramite il FNS, nonché (3) tramite sussidi vincolati ai progetti come previsto dalla LPSU (promozione del doppio profilo di competenze per le SUP).

ERI 2017-2020: per accelerare il trasferimento dei risultati della ricerca e la loro applicazione nella pratica, il FNS e la CTI – su mandato della Confederazione – prevedono di introdurre insieme un nuovo programma speciale: Bridge.

ERI 2017-2020 / SU: aumento del numero di professori assistenti con tenure-track (con buone possibilità di essere assunti a tempo indeterminato) in tutte le scuole universitarie, finanziato tramite sussidi di base.

ERI 2017-2020 / SUP: promozione del doppio profilo di competenze (pratica – scuola universitaria) tramite il P-11 (sussidi vincolati a progetti), che ha una dotazione di 7 milioni di franchi.

Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Maggio 2014: approvazione del rapporto del Consiglio federale «Misure per la promozione delle nuove leve scientifiche in Svizzera». • Come descritto nel rapporto del Consiglio federale, le scuole universitarie hanno già intrapreso diverse misure per il miglioramento della situazione. • Durante il periodo ERI 2017-2020, le scuole universitarie attueranno le relative misure specifiche per la promozione delle nuove leve accademiche (come sopra descritto). |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Le scuole universitarie sono autonome. Le misure possono dunque essere stabilite solo di comune accordo.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>La Confederazione – ad eccezione dei due politecnici federali – ha potere decisionale sulle scuole universitarie solamente se esercitato in coordinamento con i Cantoni che le supportano. Tale attività direttiva avviene tramite le commissioni della CSSU. Sono i Cantoni dunque ad avere in prima istanza la competenza sulle università e sulle scuole universitarie professionali. È importante fare inoltre menzione del fatto che le scuole universitarie attuano la propria strategia autonomamente.</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>Maggio 2014: pubblicazione del rapporto del Consiglio federale «Misure per la promozione delle nuove leve scientifiche in Svizzera», unitamente ad un comunicato stampa.</p> <p>Messaggio ERI 2017-2020: la Confederazione aiuta le scuole universitarie a rielaborare i propri percorsi di carriera attraverso l'aumento dei sussidi di base, attraverso i sussidi vincolati ai progetti, i sussidi per gli investimenti edili e le spese locative, nonché tramite il FNS (vedi sopra).</p> |

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

| |
|---|
| <p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> |
| <p>Obiettivo del programma è la promozione delle pari opportunità nelle scuole universitarie professionali (SUP).</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Al centro del programma vi è la promozione delle donne nei cicli di studio MINT e degli uomini negli indirizzi di studio sanità e sociale. Le SUP realizzano il programma sulla base di piani di azione.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>L'attenzione principale è rivolta alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne nelle SUP, ma si tiene conto anche di altri aspetti quali background sociale, età, disabilità. La misura intende anche analizzare i fattori culturali che incidono nell'elaborazione di corsi di studio e percorsi di carriera rispettosi della parità di genere, in particolare nella transizione dagli studi alla professione.</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: 2013-2016, progetti in corso fino al 30 giugno 2017</p> <p><input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |
| <p>Le SUP realizzano il programma 2013-2016 sulla base di piani di azione. Le misure pianificate vengono portate avanti con gli strumenti a disposizione fino a giugno 2017.</p> <p>In preparazione del nuovo programma P-7 «Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie» nel contesto dei sussidi vincolati ai progetti 2017-2020, le SUP hanno delineato una panoramica delle pari opportunità e delle misure per la loro promozione ai fini della creazione di nuovi piani di</p> |

azione e dello sviluppo di ulteriori progetti. Detta panoramica sostituisce la valutazione di chiusura del programma 2013-2016.

Con il nuovo programma P-7 si supportano, nel quadro dei piani di azione, misure di incentivazione delle pari opportunità in tutti i tipi di scuole universitarie, comprese sempre quelle di promozione del settore MINT.

<https://www.swissuniversities.ch/it/organizzazione/progetti-e-programmi/p-7/>

Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

La percentuale di donne che frequentano scuole universitarie professionali è aumentata a tutti i livelli (studenti, docenti, dirigenti). In particolare è aumentata la percentuale di studentesse delle SUP (dal 2010/11 del +1,4%, fino al 52,2% nell'anno accademico 2015/2016). L'incremento ha riguardato soprattutto i campi della psicologia (+5,3%) e della progettazione (+7,5%); nelle discipline MINT l'aumento ha interessato la chimica (+2,6%) e le facoltà tecniche/IT (+2,4%). Tale andamento testimonia una lieve svolta culturale e strutturale nelle SUP, evidenziando quindi la necessità di consolidare queste misure in modo duraturo.

Fino al 2016 responsabile del programma è stata la SEFRI. Le misure del settore MINT continueranno a essere attuate e integrate tramite i sussidi vincolati ai progetti per gli anni 2017-2020. Il programma P-7 «Parità di genere e sviluppo delle scuole universitarie» comprende misure per tutti i tipi di scuole universitarie ed è coordinato da swissuniversities.

<https://www.swissuniversities.ch/it/organizzazione/progetti-e-programmi/p-7/>

Molto ampia resta l'offerta delle SUP finalizzata alla promozione della parità di genere. Nell'ambito dell'attuale piano di azione sulla parità di genere 2017-20 la FHNW concentra per esempio la propria attenzione in misura crescente sui fattori culturali e analizza le possibilità di elaborazione di corsi di studio e percorsi di carriere rispettosi della parità di genere, nonché di opzioni di accompagnamento nella transizione dagli studi alla professione.

Problemi particolari / Prossime sfide

Competenza

Nel rispetto della maggiore autonomia delle SUP, il programma è sotto la responsabilità della SEFRI fino al 2016, a sua volta supportata da un gruppo di esperti esterni, il cosiddetto organo consultivo, nella fase di attuazione. In conformità con la LPSU, le SUP attuano le misure in autonomia. Il coordinamento del nuovo programma P-7 «Parità di genere e sviluppo delle scuole universitarie» spetta alla Conferenza dei rettori di swissuniversities.

<https://www.swissuniversities.ch/it/organizzazione/progetti-e-programmi/p-7/>

Comunicazione

Homepage del programma

<https://www.sbf.admin.ch/sbfi/it/home/attualita/medienmitteilungen/archivio-comunicati-stampa/archiv-bbt.msg-id-46559.html>

News SEFRI:

edizione settembre 2013: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/it/home/attualita/sbfi-news-sefri/news-sefri-13.html>

edizione maggio 2014: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/it/home/attualita/sbfi-news-sefri/news-sefri-14.html>

Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato della Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio degli Stati (CSEC-CS): provvedimenti per promuovere le nuove leve scientifiche in Svizzera.

<https://www.sbf.admin.ch/sbfi/it/home/documentazione/pubblicazioni/hochschulen.html>

Misura 11: Promozione delle persone della CTI

| |
|---|
| <p>Breve descrizione della misura</p> <p>Persone e lavoratori altamente qualificati sono una leva fondamentale per lo sviluppo di nuovi, competitivi servizi e prodotti. Nonostante la libera circolazione delle persone, la carenza di addetti R&S e di lavoratori qualificati nell'industria si era già profilata come un importante ostacolo all'innovazione nel biennio 2010-2012. Gli effetti dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa e l'imminente pensionamento della generazione del baby-boom non hanno fatto altro che acuire il problema.</p> <p>Nell'ambito delle qualifiche superiori, la misura 6 dell'IPQ è esplicitamente diretta alla promozione dei giovani scienziati. Oltre al tema già trattato dei professori assistenti («Tenure Track»), la nuova iniziativa di promozione delle persone della CTI si concentra anzitutto sui ricercatori di scuole universitarie e scuole universitarie professionali che desiderano ampliare le loro esperienze nella ricerca applicata e nell'innovazione scientifica attraverso un passaggio personale a tempo determinato nel settore Ricerca e Sviluppo aziendale.</p> <p>Anche nelle scuole universitarie si riscontrano difficoltà, ad esempio la presenza di un numero relativamente alto di posti per postdottorandi rispetto a quelli di professori e professori assistenti. Inoltre, docenti delle scuole universitarie professionali con ottima preparazione e orientamento pratico dispongono di troppo poche opportunità di formazione continua. La CTI intende agevolare la formazione continua e lo scambio di persone altamente qualificate e orientate alla pratica tra economia e ricerca. A tal fine, supporta permanenze brevi e mirate in qualunque altro settore. La promozione delle persone della CTI deve integrare quella del FNS e seguire il principio di sussidiarietà della CTI.</p> <p>Con questo orientamento strategico, la CTI intende inoltre puntare di più sui temi della diversity in tutti i settori della promozione.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Grazie alle esperienze pratiche, la qualifica dei giovani universitari aumenta in modo notevole, in particolare per quel che riguarda un'eventuale carriera nella ricerca presso le scuole universitarie professionali.</p> <p>Allo stesso modo, attraverso un progetto a tempo determinato, si deve consentire anche a giovani accademici occupati nel settore privato di ritornare a fare ricerca nelle scuole universitarie per perfezionare le loro competenze R&S e rafforzare l'innovazione nelle loro aziende.</p> <p>Questa misura, pertanto, imprime contemporaneamente un forte impulso anche all'ambito di intervento 4 dell'IPQ, promozione dell'innovazione.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>Accademici delle scuole universitarie e delle scuole universitarie professionali; giovani professori delle scuole universitarie.</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2017-2020</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>Le basi legali sono state stabilite e l'iniziativa è stata inserita nel messaggio ERI 2017-2020. Nel 2017 con l'ordinanza sui sussidi Innosuisse vengono definite le condizioni di richiesta e aggiudicazione. I primi sussidi potranno essere assegnati nel 2019.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <p>-</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |

| |
|--|
| Il finanziamento deve essere garantito tramite il nuovo messaggio ERI. |
| Competenza |
| Commissione per la tecnologia e l'innovazione CTI |
| Comunicazione |
| Sarà presentata con la pianificazione pluriennale di CTI, Consiglio federale e Parlamento dal mese di maggio 2017. |

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

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| L'esercito addestra i suoi ufficiali di milizia a ruoli di gestione a vari livelli. Metodologie e pratiche di gestione costituiscono un valore aggiunto per la società civile e in particolare per il lavoro. La formazione professionale e il perfezionamento professionali nel contesto di studi universitari con focus su economia / management devono essere agevolati mediante convalida del servizio militare già svolto, che influisce positivamente sulla qualità di tali studi. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Tra il personale qualificato, quello preposto alla gestione ha un ruolo determinante. L'esercito addestra i suoi ufficiali di milizia a ruoli di gestione a vari livelli. Metodologie e pratiche di gestione costituiscono un valore aggiunto per la società civile e in particolare per il lavoro. La formazione professionale e il perfezionamento professionali nel contesto di studi universitari con focus su economia / management devono essere agevolati mediante convalida del servizio militare già svolto, che influisce positivamente sulla qualità di tali studi. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Ufficiali di milizia e i loro datori di lavoro nella vita civile |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014-2018 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: Il comandante ISQE riferirà regolarmente al capo dell'esercito in merito al progetto, che rientra tra i progetti strategici della Difesa. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| Fine 2017: <ul style="list-style-type: none"> • valutazione del riconoscimento con tutte le università e scuole universitarie professionali • stipula di almeno tre nuovi accordi di cooperazione, di cui uno nella Svizzera francese • rafforzamento mirato della rete e della comunicazione Fine 2018: <ul style="list-style-type: none"> • offerta di riconoscimento estesa a tutte le scuole universitarie • trasferimento del progetto alla linea tramite un apposito ufficio di coordinamento • valutazione degli sviluppi successivi fino al 2020 |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |

| |
|---|
| <p>Tutte le sette grandi <i>scuole universitarie professionali</i> (ambito economico) hanno concordato con l'ISQE un riconoscimento, sia attraverso l'attribuzione di crediti ECTS sia con la convalida dell'esperienza maturata.</p> <p>Quella dei crediti ECTS è una pratica già consueta presso sei <i>università</i> (facoltà di scienze economiche) e un'<i>alta scuola pedagogica</i>.</p> <p>Oltre che per gli studi di formazione continua (quota finora preponderante), una convalida può essere richiesta anche per un numero sempre maggiore di studi di base (bachelor, master consecutivo).</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Cinque aree tematiche meritano particolare attenzione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il «federalismo della formazione» non consente alcuna soluzione centralizzata coordinata/che faccia risparmiare tempo. • Gran parte delle scuole universitarie si trova in un processo di sviluppo dinamico. • L'ISQE da sola non può attribuire crediti ECTS per i cicli di studio della milizia. • La convalida degli studi di base nei primi anni è possibile solo in casi isolati. • La comunicazione da parte delle scuole universitarie è subordinata all'esercito. |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Secondo il regolamento interno della Difesa, l'ISQE forma l'anello di collegamento dell'esercito con il panorama della formazione (scuole universitarie), combinando le risorse limitate nell'ambito di progetti. Lo stretto coordinamento interno avviene con il capo dell'esercito nonché con la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione.</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>Il sito web dell'ISQE rinvia a informazioni aggiornate in merito alla convalida. In aggiunta, a intervalli regolari, vengono pubblicati articoli sul tema su riviste militari, come l'ASMZ. Vengono fornite informazioni sulla «convalida» anche in occasione di tutti i principali eventi dell'esercito con contenuti educativi.</p> |

Misura 13: Migliorare la consulenza in materia di professione, di studio e di carriera come pure l'orientamento professionale nelle scuole

| |
|--|
| <p>Breve descrizione della misura</p> |
| <p>Migliorare la preparazione alla scelta della professione nella scuola primaria e attribuire maggiore importanza alla connessione con il mercato del lavoro nella formazione dei consulenti dei settori professione, studio e carriera.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2016-2018</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |

| |
|--|
| In fase di attuazione |
| TP1: preparazione alla scelta della professione (a guida CDPE) |
| a. I risultati dello studio sulla preparazione alla scelta della professione sono stati discussi dal gruppo di accompagnamento del TP 1 nel settembre 2016. Un gruppo di lavoro si occuperà di elaborare possibili raccomandazioni per i Cantoni. Queste saranno ulteriormente elaborate e ripresentate al gruppo di accompagnamento nell'autunno 2017, accertando se possano essere inserite in un contesto più ampio (es. con studi in corso). |
| b. TP2: formazione degli orientatori professionali, negli studi e nella carriera (a guida SEFRI). Nella seduta del 30 giugno 2016 del gruppo di coordinamento del progetto OPSC sono stati esaminati i risultati del sottoprogetto 2. Il gruppo di coordinamento ritiene che la formazione conclusa in ambito OPSC influenzi solo in misura ridotta la qualità del sostegno alla formazione professionale e che per i consulenti professionali sia più importante seguire nel tempo percorsi di formazione continua e di specializzazione. Di concerto con la CDPE si è deciso di assegnare un mandato che colleghi le future sfide dell'OPSC alla Strategia di formazione professionale 2030. Il mandato è stato assegnato e il 5 ottobre si è tenuta la riunione di avvio dei lavori. Il rapporto è atteso in marzo 2018. |
| c. TP3: materiale. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| |
| Comunicazione |
| |

Misura 14: Misure di formazione dei settori interessati

| |
|---|
| Breve descrizione della misura |
| Nel 2016 la SEFRI ha fatto luce sulle possibilità esistenti nei settori sanitario, edile, alberghiero, informatico e dell'ingegneria meccanica per la formazione, il perfezionamento e la riqualificazione di un maggior numero di lavoratori svizzeri, conducendo anche interviste con i rappresentanti dei rispettivi settori. Questi ultimi hanno illustrato le misure di formazione già in atto e quelle in programma all'interno del loro settore nonché la relativa situazione in materia di personale qualificato. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| |
| Gruppo target / Beneficiari |
| |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: vedere «Tappe» <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |

| |
|---|
| |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| I risultati sono stati pubblicati in occasione del vertice sul personale qualificato 2016 e sono stati inseriti nel rendiconto periodico dell'iniziativa sul personale qualificato. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| |
| Comunicazione |
| |

Misura 15: Misure di formazione dell'Amministrazione federale e delle grandi imprese parastatali

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| Il rapporto del DFF, del DATEC e del DDPS illustra le possibilità esistenti per la formazione, il perfezionamento, la riqualificazione e l'assunzione di un maggior numero di lavoratori svizzeri. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| |
| Gruppo target / Beneficiari |
| |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input checked="" type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| Il rapporto è pronto ed è stato approvato nella seduta del Consiglio federale del 22 giugno 2016. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| |
| Comunicazione |
| |

6.3 Miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia

Misura 16: Riduzione dei disincentivi al lavoro in caso di imposizione fiscale dei coniugi

| Breve descrizione della misura |
|--|
| <p>Già da anni, l'obiettivo dichiarato del Consiglio federale è quello di introdurre per l'imposta federale diretta un'imposizione dei coniugi e della famiglia che rispetti la Costituzione, ma che, al tempo stesso, si riveli il più possibile neutrale nei confronti dei diversi modelli di coppia e famiglia e determini rapporti equilibrati fra i diversi carichi fiscali.</p> <p>L'attuale imposizione dei coniugi rappresenta un notevole disincentivo al lavoro per le donne sposate, spesso altamente qualificate. Le possibilità per ovviare a questo svantaggio sono diverse, alcune più efficaci, altre meno: infatti, mentre i modelli che permettono l'imposizione separata dei redditi dei coniugi (imposizione individuale, calcolo alternativo dell'imposta) risultano più efficaci, i modelli di imposizione congiunta dei redditi (splitting) si rivelano meno adeguati. È per questo motivo che nel quadro dell'iniziativa sul personale qualificato si tiene conto anche di questo aspetto.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Nel diritto fiscale svizzero vigente, per le coppie sposate è prevista un'imposizione comune, sia a livello federale che cantonale. Il matrimonio è considerato una comunità in termini economici e costituisce quindi un'unità anche ai fini fiscali. I redditi di coniugi non separati, di diritto e di fatto, vengono calcolati insieme indipendentemente dal regime dei beni (cumulo dei redditi). Sebbene le coppie sposate, rispetto alle coppie conviventi, godano di determinate agevolazioni fiscali, il computo congiunto delle entrate, a seconda del modello di vita familiare, può rappresentare uno svantaggio. Se il maggiore carico fiscale di una coppia sposata supera il 10%, secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, si è di fronte a un caso di discriminazione incostituzionale.</p> <p>Riguardo all'imposta federale diretta, sono sempre più i coniugi con doppio reddito ed entrate più elevate nonché molti coniugi pensionati con reddito medio e alto a essere fiscalmente svantaggiati rispetto a coppie conviventi con le stesse condizioni economiche.</p> <p>Tale circostanza, che si fonda sul cumulo dei redditi e sulla conseguente pressione fiscale marginale più elevata del reddito del secondo coniuge, può trattenere la o il coniuge di un contribuente che lavora a tempo pieno dal lavorare a sua volta o magari dall'aumentare il grado di occupazione (effetto deterrente).</p> <p>L'abolizione della penalizzazione del matrimonio porterebbe a un'imposizione delle coppie sposate conforme alla Costituzione come pure significherebbe per le persone coinvolte, spesso bene istruite, eliminare l'effetto deterrente, incentivandole a lavorare ovvero a espandere la propria attività professionale.</p> <p>Per poter arrivare a un'imposizione delle coppie sposate conforme alla Costituzione, vi sono in linea di massima due sistemi: l'imposizione congiunta e l'imposizione separata dei coniugi. Per ciascun sistema il legislatore ha a disposizione diversi modelli a disposizione per impostare rapporti di imposizione equilibrati.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>In caso di eliminazione della penalizzazione del matrimonio per l'imposta federale diretta, sarebbero le coppie sposate di seguito riportate a trarne vantaggio, sulle quali pesa ancora oggi uno svantaggio fiscale rispetto alle coppie conviventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • coniugi con doppio reddito senza figli con un reddito netto da lavoro a partire da 80 000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 50:50) o da circa 110 000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 70:30); • coniugi con doppio reddito con figli con un reddito netto da lavoro a partire da 120 000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 50:50) o da circa 190 000 franchi (ripartizione del reddito da lavoro 70:30). |

| |
|--|
| <p>Il reddito netto corrisponde qui al reddito lordo da lavoro, una volta dedotti i contributi previdenziali (AVS, AI, AD) e le spese professionali.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono fiscalmente svantaggiati anche i coniugi pensionati con un reddito da pensione a partire da 50 000 franchi (ripartizione del reddito da pensione 50:50) o da 60 000 (ripartizione del reddito da pensione 70:30). |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Il Consiglio federale prevede di deliberare sul messaggio relativo al progetto fiscale 17, successivo a USR III, presumibilmente entro la primavera del 2018, unitamente al messaggio relativo alla riforma dell'imposizione fiscale dei coniugi. In tale occasione si decideranno i possibili iter dei progetti.</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione.</p> <p><input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> <p>Il Consiglio federale ha più volte tentato negli ultimi anni di rimuovere lo svantaggio delle coppie sposate, ma ogni volta sono emerse idee diverse sulla forma ideale di imposizione dei coniugi, soprattutto tra i partiti. Uno dei punti più controversi è se l'imposizione debba essere individuale o congiunta e quale dei possibili modelli impositivi possa riflettere meglio i cambiamenti sociali degli ultimi decenni.</p> <p>Il 31 agosto 2016 il Consiglio federale ha incaricato il DFF di preparare, entro la fine di marzo 2017, un messaggio relativo al modello di «tariffa multipla con calcolo alternativo dell'imposta». In seguito al rigetto della riforma dell'imposizione delle imprese III (USR III) nel referendum del 12 febbraio 2017, il Consiglio federale ha prorogato gli appuntamenti in agenda. (Cfr. voce «Stato attuale dei lavori di attuazione»)</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con le misure urgenti entrate in vigore il 1° gennaio 2008, la discriminazione delle coppie sposate rispetto a quelle conviventi è stata totalmente eliminata per il 66% circa dei coniugi con doppio reddito. Per le restanti coppie di coniugi con doppio reddito, il maggiore carico fiscale, incostituzionale, è stato solo alleggerito. • Il rapporto del DFF, nel contesto dell'iniziativa sul personale qualificato «Unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten» del 19.06.2015. |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> <p>Il rigetto dell'USR III ha determinato un ritardo nell'agenda della politica fiscale del Consiglio federale. Il messaggio relativo al modello di «tariffa multipla con calcolo alternativo dell'imposta», originariamente previsto per la fine di marzo 2017, è stato quindi prorogato alla primavera del 2018.</p> |
| <p>Competenza</p> <p>DFF (AFC)</p> |
| <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto di consultazione sull'equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie (29.12.2012) • Comunicato stampa e messaggio relativo all'iniziativa popolare «Per la coppia e la famiglia – contro la penalizzazione fiscale dei coniugi» (23.10.2013) • Comunicato stampa e rapporto sulle misure fiscali contro la carenza di personale qualificato con riferimento alla disparità di trattamento di coppie sposate e coppie di fatto in materia di imposta federale diretta e sul trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi (19.06.2015) |

- Quali sono gli effetti sull'occupazione degli sgravi fiscali concessi a coniugi e genitori? – Evidenze dalla letteratura internazionale con applicazione su possibili riforme fiscali in Svizzera ([rapporto](#) del 17.12.2015).
- [Diversi studi](#) che documentano come i sistemi di compensazione fiscale e sociale influiscano sulla conciliazione tra famiglia e lavoro.
- [Comunicato stampa](#) relativo all'agenda di politica fiscale del Consiglio federale (09.06.2017)

Misura 17: Trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi

| Breve descrizione della misura |
|---|
| <p>In futuro i costi di custodia dei figli da parte di terzi saranno maggiormente considerati a livello fiscale. La proposta del Consiglio federale consiste in una detrazione dalla dichiarazione d'imposta dei costi per la custodia extrafamiliare dei figli fino a un massimo di 25 000 franchi (oggi 10 100 franchi) per figlio, valida a livello federale. Inoltre, i Cantoni dovrebbero essere obbligati a prevedere, con la legge sull'armonizzazione delle imposte, una soglia di almeno 10.000 franchi per la detrazione dei costi di custodia dei figli.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Rispetto all'imposta federale diretta, il valore attuale della deduzione massima, pari a 10 100 franchi per figlio e per anno (per le imposte cantonali e comunali, la deduzione oscilla tra i 3000 franchi del Cantone Vallese ai 17 500 franchi del Cantone di Neuchâtel; Uri non applica limiti), copre solo i costi di un posto in asilo nido non sovvenzionato per circa due giorni a settimana. I genitori che hanno figli più grandi e ricorrono a forme di custodia parascolastica più convenienti, invece, potrebbero non essere interessati dalla deduzione massima dell'imposta federale diretta. Dal momento che per le imposte cantonali l'aliquota marginale d'imposta è più alta e le deduzioni in parte inferiori rispetto a quelle sull'imposta federale, potrebbero esservi dei disincentivi al lavoro derivanti soprattutto da imposte cantonali e comunali.</p> <p>I costi di custodia dei figli rappresentano una categoria di costo che ricade inevitabilmente sulle famiglie monoparentali o sulle coppie (sposate) con doppio reddito per la cura dei loro figli nel caso in cui non possono ricorrere ad altre tipologie di cura informale e gratuita. Detti costi riducono la quota di salario a disposizione e si ripercuotono negativamente sugli incentivi al lavoro. Al fine di ottenere una migliore valutazione sull'utilizzo corrente, sui costi e sulle ripercussioni economiche della custodia dei figli, il DFF ha condotto analisi approfondite.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>Un'estensione della deduzione dei costi di custodia dei figli andrebbe principalmente a vantaggio di genitori con bimbi piccoli in età prescolare e genitori con reddito medio e alto per le tre ragioni qui riportate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I costi di custodia dei figli superano l'importo massimo consentito dalla Confederazione di 10 100 franchi soprattutto nel caso dei bimbi piccoli e da un punto di vista fiscale sono parzialmente inutili. Per contro, con l'ingresso del bambino alla scuola dell'infanzia, il limite superiore non sembra rappresentare una limitazione effettiva. Gli incentivi all'occupazione garantiti da un aumento dei limiti di deduzione interessano quindi principalmente i genitori dei bambini più piccoli, laddove esiste probabilmente il potenziale più interessante poiché le madri con bimbi piccoli da un lato troppo spesso non lavorano o il loro grado di occupazione è molto ridotto, dall'altro lato, secondo gli studi, rispondono relativamente bene a incentivi (fiscali) al lavoro. • Inoltre, il limite dell'attuale deduzione fiscale riguarda principalmente le famiglie ad alto reddito, dal momento che queste, per effetto delle poche o scarse agevolazioni di pagamento per i posti, sostengono spese elevate di custodia. • Per effetto della progressione fiscale, i percettori di redditi elevati godrebbero di maggiori sgravi rispetto alle famiglie a basso reddito. Un aumento della deduzione per le spese di cura prestata |

| |
|---|
| <p>da terzi andrebbe quindi a beneficio di coloro che rinunciano a un maggiore grado di occupazione a causa di spese di custodia e imposte elevati. Questo, però, solo se le spese di custodia già oggi o in caso di auspicato incremento del grado di occupazione superino l'importo massimo della deduzione per le spese di custodia dei figli.</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Consultazione terminata il 12 luglio 2017</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione.</p> <p><input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Una volta conclusa la consultazione ha luogo l'elaborazione del rapporto sui risultati, nonché del messaggio. |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Rapporto del DFF nel contesto dell'iniziativa sul personale qualificato con discussione degli effetti del trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi del 19.06.2015. • Rapporto dell'AFC sull'utilizzo effettivo e sulla distribuzione della detrazione per la custodia dei figli da parte di terzi del 19.06.2015. |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Opposizione della Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle finanze contro la prevista regolamentazione nell'ambito della legge di armonizzazione fiscale.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>DFF (AFC)</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Pareri del Consiglio federale sulla mozione 14.3955 (Derder) e sull'interpellanza 14.3956 (Derder) del 19.11.2014 • Comunicato stampa sul rapporto sulle misure fiscali per contrastare la carenza di personale qualificato (19.06.2015) • Spese per la cura dei figli prestata da terzi e deducibilità fiscale – Risultati dell'analisi dei dati fiscali dei Cantoni di Argovia e Berna (rapporto del 19.06.2015) <p>Quali sono gli effetti sull'occupazione degli sgravi fiscali concessi a coniugi e genitori? – Evidenze dalla letteratura internazionale con applicazione su possibili riforme fiscali in Svizzera (rapporto del 17.12.2015).</p> <p>Consultazione per deduzioni più elevate a titolo di spese per la cura dei figli da parte di terzi (comunicato stampa del 05.04.2017 con documentazione sulla consultazione)</p> |

Misura 18: Proroga e modifica della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia

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

| |
|--|
| Nella sessione autunnale, il Parlamento ha approvato una proroga di 4 anni per continuare a promuovere la creazione di nuovi posti di custodia, con un credito d'impegno di 120 milioni di franchi. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Il programma di incentivazione prevede di favorire la creazione di ulteriori posti di custodia diurna dei bambini, in modo che i genitori possano conciliare meglio lavoro, formazione e famiglia. Il miglioramento della conciliazione di lavoro e famiglia è uno dei quattro ambiti d'intervento dell'iniziativa sul personale qualificato finalizzato a contrastare la carenza di personale qualificato. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>I beneficiari dei contributi e quindi i gruppi target sono</p> <ul style="list-style-type: none"> - strutture di custodia collettiva diurna (ad es. asili nido); - strutture di custodia parascolastiche (ad es. doposcuola, scuole a orario continuato, mense); e - strutture che coordinano la custodia in famiglie diurne (ad. es. associazioni di famiglie diurne) <p>per la creazione di nuovi posti di custodia. Gli enti già esistenti ricevono gli aiuti finanziari solo se aumentano la propria offerta in maniera significativa. Possono ricevere i finanziamenti anche i progetti a carattere innovativo nell'ambito della custodia complementare alla famiglia di bambini in età prescolare.</p> <p>I genitori che traggono beneficio dall'aumento dell'offerta di posti di custodia complementari alla famiglia e che quindi possono conciliare meglio lavoro, formazione e famiglia sono gli indiretti beneficiari della misura.</p> |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Completato: 26.09.2014</p> <p><i>La proroga di 4 anni è stata approvata dal Parlamento nella sessione autunnale 2014 ed è entrata in vigore il 1° febbraio 2015. Sono già pervenute nuove domande.</i></p> |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| Il 26 settembre 2014 il Parlamento ha deciso di prorogare di altri quattro anni la validità della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia. A fine novembre, il Consiglio federale ha adottato la relativa modifica dell'ordinanza. La proroga del programma di incentivazione è entrata in vigore dal 1° febbraio 2015. Da allora, è possibile presentare nuove domande di aiuti finanziari all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Cfr. stato del progetto |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| - |
| Competenza |
| La competenza per l'attuazione del programma di incentivazione è dell'UFAS. |
| Comunicazione |
| <p>Aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia: informazioni generali: http://www.ufas.admin.ch/prassi/custodia-bambini/01153/index.html</p> <p>Seconda proroga del programma di incentivazione: http://www.ufas.admin.ch/prassi/custodia-bambini/01153/03350/index.html?lang=it</p> |

Misura 19: Impiego dei civilisti nelle strutture di custodia dei bambini

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Ormai da molto tempo i civilisti possono essere impiegati nelle strutture di custodia dei bambini (ad es. asili nido e scuole integrative).</p> <p>La legge sul servizio civile entrata in vigore il 1° luglio 2016 prevede il nuovo ambito di attività «Scuola». La novità è che i civilisti potranno assistere i docenti in tutte le scuole (dal livello prescolare al livello secondario II), ad esempio per la sorveglianza durante gli intervalli, a mezzogiorno durante il pranzo, per l'aiuto nei compiti, a lezione o collaborando a progetti scolastici e campi-scuola, anche se i civilisti non potranno essere responsabili della classe. Questa offerta intende aiutare Comuni e Cantoni ad ampliare le loro offerte di custodia nonché a garantire la qualità del servizio alleggerendo il carico del personale docente. Il servizio civile deve essere compatibile con i principi di neutralità del mercato del lavoro.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| L'offerta di asili nido e scuole e il relativo potenziamento grazie all'impiego di civilisti, specie nelle scuole (mensa, tempo pieno), va anche questa a vantaggio dei genitori che vogliono svolgere un'attività lavorativa e conciliarla con la famiglia. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Genitori di bambini in età scolare e adolescenti, personale qualificato |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: agosto 2014 – luglio 2016 |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| La revisione della legge sul servizio civile e della relativa ordinanza è entrata in vigore il 1° luglio 2016. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Dal 1° luglio 2016, circa 250 scuole sono riconosciute come luoghi di impiego nell'ambito di attività «Scuola» (aggiornamento fine maggio 2017) Nel 2016, in queste scuole sono stati già prestati 68 308 giorni di servizio (ovvero il 4 % del numero totale di giorni di servizio civile). |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| - |
| Competenza |
| DEFR (ZIVI) |
| Comunicazione |
| <p>Informazioni sull'ambito di attività «Scuola» sulla homepage di ZIVI: https://www.zivi.admin.ch/zivi/it/pagina-iniziale/documentazione/fondamenti-giuridici/revisione-2016/Scuola.html</p> <p>Comunicato stampa di giugno 2016 sulla modifica della legge sul servizio civile e della relativa ordinanza: https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-62008.html</p> |

Misura 20: Gruppo di lavoro per il finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| Su incarico del Consiglio federale, la SECO ha costituito un gruppo di lavoro con il coinvolgimento di Cantoni e partner sociali, con il compito di verificare l'impatto di diversi modelli di finanziamento delle strutture diurne in ambito scolastico sulla domanda e offerta di posti di custodia, sull'attività lavorativa come pure gli effetti finanziari per tutti gli interessati. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Una delle possibilità per sopperire alla carenza di personale qualificato è data dall'incremento del grado di occupazione di persone che lavorano a tempo parziale (soprattutto donne). Con la motivazione che la riduzione o la rinuncia definitiva al lavoro dipende anche dai costi elevati della custodia dei figli. Affinché le persone con compiti educativi rimangano sempre più nel mondo del lavoro e con un grado di occupazione superiore, è necessario verificare l'effetto incentivante delle spese di custodia.</p> <p>Per ridurre le spese elevate di custodia dei figli, vengono proposte due soluzioni: diminuzione delle spese (costi totali) o diminuzione delle tariffe per i genitori. Per la diminuzione dei costi totali il margine di manovra è ridotto, dal momento che si tratta in gran parte di costi del personale. Il tema della riduzione dei costi sarà esaminato inoltre dall'UFAS con riferimento ai postulati Bulliard (13.3259) e Quadranti (13.3980). I relativi rapporti sono previsti per giugno 2015 (13.3259) e per marzo 2016 (13.3980). Maggiore margine di manovra vi è dunque nel definire le tariffe per i genitori, per cui l'eventuale differenza derivante dalla riduzione dovrebbe essere coperta da terzi (enti pubblici, datori di lavoro, fondazioni, ecc.).</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Cantoni, Comuni, strutture di custodia e genitori con compiti di custodia. |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: febbraio 2015 – giugno 2015 |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Il gruppo di lavoro ha adottato un mandato esterno per la realizzazione di uno studio. Dopo aver valutato le offerte ricevute, il mandato è stato affidato a Ecoplan.</p> <p>Lo studio è diviso in tre parti. Nella prima parte viene sintetizzata e categorizzata la situazione attuale in Svizzera in materia di finanziamento di strutture diurne in ambito scolastico. Per ogni categoria vengono spiegati in modo dettagliato alcuni esempi rappresentativi. Le spiegazioni riguardano la compatibilità di diverse offerte di custodia rispetto all'attività lavorativa, gli incentivi al lavoro dei vari modelli di finanziamento e di sovvenzione nonché possibili fattori d'influenza sull'offerta di strutture diurne in ambito scolastico. La selezione dei case study è avvenuta in collaborazione con il gruppo di lavoro. La seconda parte è costituita da una meta-analisi delle conoscenze esistenti in Svizzera riguardo alle questioni principali dei case study. Esaminando tali casi e la meta-analisi, sono stati identificati nella terza parte approcci concreti in tema di finanziamento di strutture diurne con i quali si possono ridurre o eliminare i disincentivi al lavoro.</p> <p>Il rapporto finale è stato discusso il 27 maggio 2015 nel gruppo di lavoro. I risultati del rapporto evidenziano che la ripartizione decentralizzata dei compiti (organizzazione, sorveglianza, regolamentazione e finanziamento) tra Cantoni e Comuni ha generato una serie di modelli di finanziamento diversi per le strutture diurne. L'organizzazione delle sovvenzioni e del sistema tariffario nei singoli Cantoni ha un impatto diverso su offerta, domanda e attività lavorativa. Approcci concreti per ridurre o eliminare i disincentivi al lavoro sono sinonimo di:</p> |

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • obbligo d’offerta: nell’attuare la misura, occorre mettere a confronto aspetti economici e considerazioni sulla conciliazione • direttive sull’organizzazione delle offerte (sistema tariffario, orari di custodia, custodia durante le vacanze scolastiche) • cofinanziamento del settore pubblico • tariffe in base al reddito con modello tariffario proporzionale e continuo <p>Entro i limiti posti dai dati disponibili, il gruppo di lavoro ha potuto portare a termine il suo incarico.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| - |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| <p>La custodia di bambini complementare alla famiglia è un ambito di competenza di Cantoni e Comuni, verso i quali la Confederazione non è al contrario competente per impartire direttive volte al finanziamento di tale servizio di custodia. Il fatto di aver respinto l’articolo costituzionale sulla politica della famiglia in data 3 marzo 2013 ha confermato questa ripartizione di competenze.</p> <p>Nell’ambito della custodia parascolastica, i Cantoni che hanno aderito ad Harmos si sono impegnati a rendere disponibile un’offerta commisurata ai bisogni, senza tuttavia un obbligo esplicito di partecipazione alle spese. Secondo il concordato HarmoS, l’utilizzo delle strutture diurne è facoltativo e generalmente soggetto a obbligo di contribuzione. Il concordato HarmoS non prevede un «modello nazionale», in quanto sarebbe molto più opportuno disporre di una varietà di offerte, a seconda delle necessità e della situazione locale (cfr. http://www.edk.ch/dyn/12929.php). Vale la pena osservare che un modello tariffario uniforme per tutta la Svizzera non è attuabile, dal momento che normative, sistemi fiscali e livelli di prezzo in Cantoni e Comuni sono troppo differenziati.</p> |
| Competenza |
| Unione Sindacale Svizzera (USS), Unione svizzera degli imprenditori (USI), CDOS, CDPE, UFAS, SEFRI, AFF, UST, SG-DEFER e SECO (direzione) |
| Comunicazione |
| <p>Rapporto finale: https://www.personale-qualificato-svizzera.ch/perch/risorse/documenti/strutture-diurne.pdf</p> |

Misura 21: Misure esistenti e misure modello dell’Amministrazione federale come datore di lavoro

| |
|--|
| Breve descrizione della misura |
| Esempio di buone prassi dell’Amministrazione federale quale datore di lavoro: attuazione in corso della politica del personale in conformità alla strategia per il personale dell’Amministrazione federale 2016-2019. |
| Obiettivo / Contributo all’IPQ |
| Con una buona politica di conciliazione tra lavoro e vita privata, l’Amministrazione federale, nella sua qualità di datore di lavoro, contribuisce a sopperire alla carenza di personale qualificato causata dai mutamenti demografici. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>Gruppo target: collaboratori dell’Amministrazione federale</p> <p>Beneficiari: Amministrazione federale quale datore di lavoro; altri datori di lavoro che recepiscono le misure; popolazione che usufruisce delle prestazioni dell’Amministrazione federale.</p> |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |

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

[Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016-2019](#)
[Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015](#)
[Valori nominali e indicatori strategici per la gestione del personale](#)
[Reporting sulla gestione del personale dell'Amministrazione federale 2014](#)

Misura 22: Riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

| |
|---|
| Breve descrizione della misura |
| <p>Il riorientamento degli aiuti finanziari in base alla Legge federale sulla parità dei sessi entro il 1° gennaio 2017 ha l'obiettivo di sostenere la Confederazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel promuovere la partecipazione paritaria di donne e uomini al mondo del lavoro, - promuovere la parità salariale e - promuovere la conciliazione tra lavoro e famiglia. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Dal 1° gennaio 2017, la concessione di aiuti finanziari ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) dovrà fornire un contributo specifico ai seguenti obiettivi dell'IPQ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promozione di una partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro, - promozione della conciliazione tra lavoro e famiglia nonché di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratrici / lavoratori - Imprese - Organizzazioni pubbliche e private |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2017-2020</p> <p><input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Entrata in vigore delle ordinanze prioritarie per l'attribuzione di aiuti finanziari conformemente agli artt. 14 e 15 LPar con validità dal 1.1.2017 al 31.12.2020</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <p>Dal 1996, gli aiuti finanziari vengono concessi a progetti e consultori in base agli artt. 14 e 15 della Legge federale sulla parità dei sessi LPar per promuovere l'uguaglianza nella vita professionale. Per il 2017 sono stati assegnati fondi per un totale di 4,5 milioni di franchi.</p> <p>Valutando dieci anni di concessione di sovvenzioni, emerge come gli aiuti finanziari abbiano dato un contributo fondamentale alla promozione della parità uomo-donna nella vita professionale. Tra il 1996 e il 2005 è nata una grande varietà e diversità di offerte che sono state raccolte dal pubblico target. Allo stesso tempo, i progetti sostenuti attirano cospicui finanziamenti a favore degli organi responsabili. Gli aiuti finanziari influenzano positivamente anche gli organi e le strutture di progettazione sovvenzionati, dove hanno favorito la nascita di centri di competenza autonomi e un maggiore networking tra le istituzioni.</p> |
| Problemi particolari / Prossime sfide |

| |
|---|
| |
| Competenza |
| L'UFU è responsabile della concessione di aiuti finanziari ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi. |
| Comunicazione |
| Per informazioni sugli aiuti finanziari, sulla presentazione delle domande nonché sui progetti sostenuti consultare il sito web dell'UFU www.pari-opportunita-svizzera.ch |
| Tutti i progetti sostenuti con gli aiuti finanziari dal 1996 sono inseriti in una banca dati consultabile all'indirizzo www.topbox.ch . |

Misura 23: Piano d'azione per il sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Una domanda crescente di cura e assistenza che il sistema sanitario da solo non può coprire, nuove forme di convivenza familiare nonché il numero sempre più elevato di donne che lavorano hanno spinto la politica a occuparsi del tema delle cure prestate ai propri congiunti. Tra il 2009 e il 2013, il Parlamento e il Consiglio federale hanno affidato vari incarichi riguardanti il miglioramento delle condizioni quadro per persone che assistono o curano i propri familiari. Il 5 dicembre 2014 il Consiglio federale ha quindi approvato un piano di azione «Sostegno a persone che assistono o curano i propri familiari». Lo scopo del piano di azione è, da un lato, predisporre misure di aiuto per Confederazione, Cantoni e organizzazioni private (ad es. aziende) commisurate alle esigenze delle persone che accudiscono i familiari, in modo che questi enti possano sostenere in maniera adeguata le offerte a loro destinate. Dall'altro si vuole migliorare la conciliabilità tra attività lavorativa e assistenza ai familiari attraverso un'ottimizzazione della situazione giuridica relativa ai periodi di assenza dal lavoro brevi e prolungati.</p> <p>Il 4 marzo 2016, nell'ambito dell'IPQ, il Consiglio federale ha inoltre lanciato il «Programma di promozione di offerte di sgravio per chi presta aiuto ai propri congiunti». Si tratta di un programma di promozione di ricerche empiriche e di documentazione e pubblicazione di modelli di buona prassi.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Sia l'attuazione delle misure del piano di azione che le conoscenze acquisite nell'ambito del programma di promozione contribuiscono a migliorare la conciliabilità tra attività lavorativa e assistenza e cura ai congiunti. Inoltre, promuovendo l'assistenza da parte dei congiunti, si può potenzialmente alleviare il carico sui professionisti della salute. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Tutti i soggetti coinvolti nel sistema sanitario nonché i pazienti e i loro familiari |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2017-2020 <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |

| |
|---|
| <p>Il 1° febbraio 2017 il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale dell'interno DFI di elaborare, nel 2017, in collaborazione con i Dipartimenti DFGP e DEFR delle modifiche legislative atte a migliorare la certezza del diritto e il riconoscimento ufficiale dei familiari che prestano assistenza.</p> <p>Il giorno 8 febbraio 2017 è iniziato il Programma di promozione di offerta di sgravio per chi presta aiuto ai congiunti 2017-2020.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <p>Nell'ambito del Programma di promozione di offerte di sgravio per chi presta aiuto ai propri congiunti, nel 2017 è stato possibile realizzare quanto segue.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attribuzione di sette mandati di ricerca nel settore sanitario e sociale e del mondo del lavoro (periodo: metà 2017 fino a metà 2019). ▪ 45 manifestazioni d'interesse da parte di comuni, città, Cantoni e imprese a documentare e a far pubblicare sul web, quali modelli di buona prassi, misure finalizzate a sostenere e ad alleviare il carico di chi presta aiuto ai congiunti. <p>I prossimi bandi di concorso per il 2018 sono in corso di preparazione.</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Nessuna osservazione.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Confederazione, Cantoni, organizzazioni private e ricercatori.</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>https://www.bag.admin.ch/usfp/de/home/temi/strategie-politica/politica-sanitaria-nazionale/piano-di-azione-assistenza-congiunti.html</p> <p>https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/temi/strategie-politica/politica-sanitaria-nazionale/programmi-di-sostegno-iniziativa-personale-qualificato-plus/programmi-di-sostegno-sgravio-familiari.html?_organization=317</p> |

6.4 Creazione di buone condizioni per l'attività lavorativa fino all'età della pensione e oltre

Misura 24: Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020

| |
|---|
| <p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> |
| <p>Con un approccio globale ed equilibrato, la riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 avrebbe dovuto metterne in sicurezza il livello di prestazioni, garantendo che AVS e previdenza professionale fossero adeguatamente finanziate e consentissero una transizione più flessibile al pensionamento.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Con la riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 si è perseguito l'obiettivo di flessibilizzare la prestazione pensionistica e la fase professionale precedente il pensionamento. La riforma è stata respinta nel referendum del 24 settembre 2017.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>Gruppo target: società</p> <p>Beneficiari: società</p> |

| |
|--|
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| La riforma è stata respinta nel referendum del 24 settembre 2017. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| - |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| - |
| Competenza |
| DFI, UFAS |
| Comunicazione |
| Sulla riforma della previdenza per la vecchiaia 2020: informazioni sul sito dell'UFAS: Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 |

Misura 25: Amministrazione federale come datore di lavoro: funzione modello (piano «Gestione delle generazioni»)

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Esempio di buone prassi dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro: politica del personale impostata in base alle diverse fasi della vita. Il piano di gestione delle generazioni riguarda l'interazione tra generazioni diverse, delle quali sfrutta il potenziale e la molteplicità. Si tratta di mantenere i lavoratori anziani più a lungo possibile nella vita lavorativa, reclutando al contempo i lavoratori più giovani perché stabiliscano un rapporto a lungo termine con l'Amministrazione federale. Tale obiettivo può essere conseguito con una politica del personale impostata in base alle diverse fasi della vita, dall'ingresso nella vita professionale al ritiro. Tale politica del personale prescinde dall'età e tiene conto del fatto che, a seconda della fase o della situazione di vita in cui si trovano i collaboratori, cambiano i bisogni, gli obiettivi, le capacità e i valori.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Con una politica del personale impostata sulle diverse fasi della vita, l'Amministrazione federale, nella sua qualità di datore di lavoro, contribuisce a sopperire alla carenza di personale qualificato causata dai mutamenti demografici.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| <p>Gruppo target: collaboratori dell'Amministrazione federale</p> <p>Beneficiari: Amministrazione federale quale datore di lavoro; altri datori di lavoro che recepiscono le misure; popolazione che usufruisce delle prestazioni dell'Amministrazione federale.</p> |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: piano «Gestione delle transizioni nell'Amministrazione federale, organizzazione della fase lavorativa prima del pensionamento» <input checked="" type="checkbox"/> Completato. Periodo: politica del personale dell'Amministrazione federale quale datore di lavoro, analisi della struttura del personale e monitoraggio dei ritiri dal lavoro, metà 2016 |

| |
|--|
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Nuova misura relativa alla gestione delle generazioni:</p> <p>Nell’ambito della strategia del personale 2016-2019, l’Amministrazione federale si impegna a restare anche in futuro un datore di lavoro ambito, che soddisfa le esigenze dei dipendenti nelle diverse fasi della vita, e ad avvalersi del potenziale dei collaboratori in età avanzata. Un obiettivo concreto dell’Amministrazione federale è di trattenere i dipendenti fino all’età ordinaria di pensionamento. Per questo motivo è stato elaborato il piano «Gestione delle transizioni nell’Amministrazione federale. Organizzazione della fase lavorativa prima del pensionamento».</p> <p>Per l’introduzione di un modello di gestione delle transizioni a partire dal 2018 sono prioritarie due misure. Per ottimizzare la pianificazione consensuale del futuro, collaboratori e superiori devono confrontarsi tenendo un «colloquio sul futuro». Inoltre occorre promuovere il modello della carriera ad arco quale strumento importante per la gestione delle transizioni.</p> <p>Completato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l’Amministrazione federale dispone di un’analisi completa della struttura del personale, che le consente di individuare per tempo in che misura e in quali settori è interessata dagli effetti dei mutamenti demografici; tale analisi dovrà servire anche come sistema di preallarme, identificando rischi e opportunità nella composizione della struttura per età; - altra misura prioritaria sarà il monitoraggio dei ritiri dal lavoro, ossia una rilevazione sistematica e anonima delle ragioni qualitative di uscita dei collaboratori. <p>Grazie al primato dei contributi, la previdenza professionale consente il pensionamento flessibile a partire dal 60° anno di età. A partire dai 64 anni per le donne e 65 anni per gli uomini, è inoltre possibile continuare a lavorare fino a 70 anni massimo (69 anni per le donne), con il consenso del datore di lavoro. Le basi formali per proseguire il lavoro oltre l’età pensionabile ci sono già. L’Amministrazione federale dispone anche di basi giuridiche per il lavoro a tempo parziale in tutte le fasce di età. Per l’attuazione o l’applicazione di questi modelli di lavoro, oltre al ruolo dei quadri, anche l’atteggiamento generale verso i lavoratori anziani e il mantenimento della capacità lavorativa rappresentano ambiti di intervento importanti.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| - |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| - |
| Competenza |
| - |
| Comunicazione |
| <p>Per la politica del personale dell’Amministrazione federale quale datore di lavoro:</p> <p>Strategia per il personale dell’Amministrazione federale 2016-2019</p> <p>Strategia per il personale dell’Amministrazione federale 2011-2015</p> <p>Valori nominali e indicatori strategici per la gestione del personale</p> <p>Reporting sulla gestione del personale dell’Amministrazione federale 2014</p> |

Misura 26: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Con l'adozione del postulato Rechsteiner (14.3569), il Parlamento ha incaricato il Consiglio federale di organizzare una Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani, sul modello della Conferenza sui posti di tirocinio, al fine di sviluppare misure per migliorare l'integrazione sul mercato del lavoro dei lavoratori anziani.</p> <p>La conferenza ha avuto luogo nel frattempo già tre volte e si è affermata come una buona piattaforma di dialogo.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Obiettivo della Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori anziani è l'integrazione ottimale di tali lavoratori sul mercato del lavoro svizzero. Un'elevata partecipazione alla vita professionale della popolazione anziana favorisce il soddisfacimento del fabbisogno, tendenzialmente alto, di personale qualificato.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Lavoratori anziani |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Completato. 25 aprile 2017, è possibile che si tengano conferenze di aggiornamento</p> |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Con la prima conferenza del 27 aprile 2015 si è delineato un quadro comune di quelle che sono le sfide del mercato del lavoro per i lavoratori più anziani. Sulla base di questa definizione consensuale, i partecipanti alla conferenza hanno deciso di esaminare e prendere misure nei seguenti ambiti:</p> <p>a) riqualificazione; b) qualifica professionale; c) sensibilizzazione e d) flessibilizzazione della prestazione pensionistica.</p> <p>Nel corso della seconda conferenza tenutasi il 21 aprile 2016 è stato fatto un primo bilancio dei provvedimenti avviati e sono state approvate ulteriori misure.</p> <p>Per migliorare ulteriormente la situazione dei lavoratori anziani, durante la terza conferenza ci si è concentrati principalmente sulla sensibilizzazione dei datori di lavoro, della società e dei lavoratori. Da un lato occorre superare i pregiudizi esistenti, come le idee stereotipate sulle manchevolezze legate all'età, dall'altro è necessario sensibilizzare i lavoratori sulla dinamicità del contesto economico. I partecipanti alla conferenza hanno convenuto sulla necessità di far conoscere e attuare esempi di buone prassi per promuovere l'integrazione sul mercato del lavoro dei lavoratori anziani e di investire nella capacità di lavoro e di inserimento professionale di una popolazione attiva che nel complesso sta invecchiando.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Vedi Tappe |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| <p>I problemi e gli ostacoli che si presentano ai lavoratori anziani sul mercato del lavoro e le relative cause sono noti. La principale dinamica attualmente in atto nel mercato del lavoro richiede un ripensamento nella società intera e a tutti i livelli istituzionali e del settore privato. Si tratta di una rivoluzione culturale la cui attuazione richiede tempo.</p> |
| Competenza |

Le conferenze si sono svolte sotto la direzione del DEFR (con la Segreteria di Stato dell'economia SECO e la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI). Hanno inoltre partecipato la Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica (CDEP), l'Unione svizzera degli imprenditori USI, l'Unione Sindacale Svizzera USS, l'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e Travail.Suisse come pure l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS e l'Ufficio federale del personale UFPER.

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

Comunicazione

Postulato 14.3569: Conferenza nazionale sul tema dei lavoratori in età avanzata

http://www.parlamento.ch/d/ricerca/pagine/affari.aspx?gesch_id=20143569

Prima conferenza (comunicato stampa e documenti):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-57020.html>

Seconda conferenza (comunicato stampa e documenti):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news.msg-id-61447.html>

Terza conferenza (comunicato stampa e documenti):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news.msg-id-66474.html>

Misura 27: Chiarimenti sul finanziamento della formazione continua dei lavoratori in età avanzata

Breve descrizione del progetto / della misura

In data 18 dicembre 2015 il Consiglio federale ha deciso di procedere ad accertamenti approfonditi sul finanziamento della formazione continua dei lavoratori in età avanzata fino al vertice del personale qualificato del settembre 2016. L'obiettivo è mantenere, se non migliorare, la capacità del mercato del lavoro e migliorarla.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

Sfruttamento del potenziale della forza lavoro nazionale.

Gruppo target / Beneficiari

Lavoratori (specie se in età avanzata) con esigenze di formazione nell'area delle competenze di base (segnatamente digitalizzazione, lingua)

Stato attuale delle operazioni di attuazione

- In fase di pianificazione.
- In fase di attuazione fino a novembre 2017
- Completato.

Pianificazione del progetto / Tappe

Nel novembre 2016, alla luce di una relazione analitica, il Consiglio federale ha limitato il gruppo target a soggetti meno qualificati e in età particolarmente avanzata e ha raccomandato la disamina di diversi strumenti di incentivazione. Erano da approfondire, in particolare, delimitazione e raggiungibilità dei destinatari, orientamento al mercato del lavoro, riduzione al minimo dei benefici indiretti, concentrazione su settori con acclarata carenza di forza lavoro specializzata, esigenze di adeguamento legale e fabbisogno di risorse.

| |
|---|
| <p>Il 5 aprile 2017 il Consiglio federale ha incaricato il DEFR/SEFRI di sviluppare, entro fine novembre 2017, i criteri per supportare i percorsi di formazione continua nell'area delle competenze di base per supportare i percorsi di formazione continua nell'area delle competenze di base (segnatamente digitalizzazione, lingua) sulla base della legge sulla formazione professionale. Sempre entro fine novembre 2017 occorre quantificare le necessarie risorse finanziarie e presentare relativa richiesta al Consiglio federale.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <p>Vedi comunicati stampa</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Vedi comunicati stampa</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>SEFRI</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>https://www.admin.ch/gov/de/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-64440.html</p> <p>https://www.admin.ch/gov/de/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-66269.html</p> |

6.5 Promozione di innovazioni per attenuare la carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività

Misura 28: Programma di promozione «Interprofessionalità nel settore sanitario» in particolare nelle cure mediche di base

| |
|--|
| <p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> <p>La collaborazione interprofessionale tra gli specialisti del settore sanitario e l'attribuzione consapevole dei compiti all'interno di team multidisciplinari consentono di sfruttare al meglio le risorse di personale in base alle competenze disponibili. In questo modo è possibile da un lato elevare la qualità delle cure, dall'altro incrementare l'efficienza e le prestazioni. La prevedibile carenza di personale qualificato nel settore sanitario potrebbe essere contenuta grazie proprio a una migliore efficienza.</p> <p>L'interprofessionalità favorisce inoltre in modo mirato il mix di professionisti del settore medico e non, nonché di operatori in possesso di titoli di qualifica diversi (mescolanza di competenze e titoli), aumentando l'attrattiva delle diverse professioni sanitarie perché i professionisti stessi possono assumere maggiore responsabilità nell'esercizio delle proprie competenze e dei propri poteri. Ciò potrebbe a sua volta aumentare il tempo di permanenza nella professione e dunque anche contribuire a ridurre la carenza di personale qualificato.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> <p>Aumento dell'efficienza nel sistema sanitario mediante uno sfruttamento più efficace delle risorse umane allo scopo di contrastare la carenza di personale qualificato.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> <p>Gruppo target: Persone attive nel settore sanitario</p> <p>Beneficiari: pazienti</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione.</p> |

| |
|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: gennaio 2017 – dicembre 2020 (fase 1) e 2023 (fase 2). <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Il programma di sostegno si svolge in due fasi:</p> <p>dal 2017 al 2020 saranno stanziati ogni anno fino a 750 000 franchi per la promozione della ricerca del settore pubblico. In concreto saranno promossi progetti di ricerca e la documentazione di modelli di buona prassi in ambito formativo e nell'esercizio della professione.</p> <p>L'attuazione della prima fase è basata sull'articolo 16 della legge federale sulla promozione della ricerca e dell'innovazione (LPRI).</p> <p>Dal 2019 sarà stanziato un budget massimo di otto milioni di franchi da impiegare per la seconda fase, nella quale verranno promossi anche progetti di ricerca che non rientrano nell'ambito pubblico. Sono state create le basi legali per il finanziamento di progetti interprofessionali orientati alla pratica, le quali verranno inserite nella legge sulle professioni sanitarie e, tramite modifiche giuridiche, anche nella legge sulle professioni mediche. Il decreto di finanziamento necessario all'avvio del programma di sostegno è stato approvato dal Parlamento nella sessione autunnale 2016, a condizione che non incida sul bilancio.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <ul style="list-style-type: none"> - Attribuzione di cinque mandati di ricerca nell'ambito della formazione e dello svolgimento della professione (periodo: metà 2017 fino a metà 2019). - Manifestazioni d'interesse per circa 80 progetti in corso e/o modelli che potrebbero risultare modelli di buona prassi. - Bando di concorso pubblicato per altri tre mandati di ricerca (periodo contrattuale previsto: dall'autunno 2017 fino a fine 2019) |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| <ul style="list-style-type: none"> - Selezione di temi di ricerca appropriati di cui si terrà conto nei bandi di concorso successivi. - Pianificazione e realizzazione della documentazione per i modelli di buona prassi, con particolare attenzione alla scelta dei modelli. |
| Competenza |
| <ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento del programma / direzione operativa: Cinzia Zeltner |
| Comunicazione |
| Sito web: www.bag.admin.ch/fpinterprof |

Misura 29: Promozione delle cure mediche coordinate

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Una delle priorità chiave di «Sanità2020», la strategia globale del Consiglio federale in materia di politica sanitaria, è la «Promozione di un'offerta di cure al passo con i tempi» all'interno dell'ambito di intervento «Qualità della vita». Promuovere il coordinamento e l'integrazione nell'assistenza medica è un impegno che va sostenuto su tutti i fronti, anzitutto in relazione a quei gruppi di pazienti che richiedono prestazioni ripetute e costose, pari al 10% dei pazienti che richiede il 70-80% dell'assistenza sanitaria. Proprio in un contesto come questo un coordinamento bene impostato riveste grande importanza per contrastare la carenza di personale qualificato, considerato che si tratta di casi in cui vengono coinvolti più medici, terapisti, ospedali e altri istituti.</p> |

| |
|--|
| <p>Tenuto conto dell'invecchiamento della popolazione, promuovere cure mediche integrate diventa ancora più importante. Il numero di pazienti che richiede prestazioni sanitarie costose e a largo raggio è in crescita. Il progresso tecnologico apre numerose possibilità terapeutiche e aumenta l'aspettativa di vita dei pazienti con gravi malattie.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Sostegno alla medicina di famiglia e alla medicina di base, un migliore coordinamento delle cure nel passaggio da trattamento ambulatoriale a stazionario e all'interno degli ospedali. Il sostegno alla ricerca nel settore delle cure mediche è anche una misura per l'aumento della produttività.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>Tutti i interessati del sistema sanitario e i pazienti</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2015-2017</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |
| <p>Il tema delle cure coordinate è una parte essenziale della strategia Sanità2020. Già nel 2014 sono state adottate misure per migliorare il coordinamento e la qualità delle cure, come quella approvata dal Parlamento per migliorare la compensazione dei rischi, il rafforzamento della medicina di base sancita nel frattempo nella Costituzione federale, la futura attuazione della strategia informatica della Confederazione in materia di qualità e il lancio del programma «Medicazione sicura nelle interfacce». Durante il confronto con i Cantoni nell'ambito del dialogo «Politica sanitaria nazionale», riguardo all'impegno a favore di cure mediche coordinate, nel maggio 2014 si è deciso di concentrarsi su pazienti con elevata necessità di trattamento e sui fornitori di prestazioni coinvolti nel soddisfare tali bisogni. Sulla base dei risultati della seconda conferenza nazionale Sanità2020, nel corso del 2015 sono state programmate le attività da svolgere in collaborazione con i suddetti fornitori di prestazioni a favore di quei pazienti per i quali è prioritario migliorare le cure mediche coordinate. Il focus è puntato su un primo gruppo di pazienti (molto) anziani, affetti da multimorbilità. Il piano di misure è stato messo a punto insieme ai principali attori ed è stato attuato (o lo sarà) entro fine 2017. Esso include il supporto a strutture specializzate nelle cure geriatriche e alla pianificazione sanitaria, il miglioramento della procedura di dimissione e la sensibilizzazione verso i bisogni dei pazienti geriatrici. I lavori si concluderanno entro fine 2017. Per il secondo gruppo di pazienti «persone affette da malattia psichica e somatica» è stata eseguita un'analisi della situazione che evidenzia i problemi di rilievo, in particolare quelli al limite tra medicina somatica acuta e psichiatria. Entro l'autunno 2017 saranno concretizzate le misure per migliorare le cure coordinate per questo gruppo di pazienti, misure che saranno poi attuate nel 2018.</p> <p>È stato inoltre realizzato un manuale per chiarire come vengono rimborsate le prestazioni del coordinamento. Il manuale sarà pubblicato nell'autunno del 2017.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <p>Vedi sopra.</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Nessuna osservazione.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Confederazione, Cantoni e partner diversi</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>www.bag.admin.ch/cure-coordinate</p> |

Misura 30: Ricerca sui servizi sanitari

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>L'obiettivo della ricerca sui servizi sanitari è quello di acquisire conoscenze sui processi di ottimizzazione delle strutture di cura e assistenza sanitaria, di incremento della qualità ed efficacia delle cure, di riduzione di eccessi, deficienze ed errori nelle cure nonché di maggiore orientamento e sicurezza del paziente.</p> <p>Pertanto anche il rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari è stato inserito come misura nella strategia «Sanità2020» del Consiglio federale ed è esplicitamente parte del Masterplan «Medicina di famiglia e medicina di base».</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>Rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari in Svizzera attraverso le seguenti misure prioritarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creazione di un piano globale che coinvolga tutti i soggetti interessati - lancio di un Programma nazionale di ricerca (PNR) in materia di assistenza nel sistema sanitario - radicamento della ricerca sui servizi sanitari per quanto possibile tramite strategie o misure di politica sanitaria |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Tutti i soggetti interessati del sistema sanitario e i pazienti |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input checked="" type="checkbox"/> Completato: 2015. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| Vedi finalità |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nel 2013, su incarico dell'UFSP, l'Accademia Svizzera delle Scienze Mediche (ASSM), con il coinvolgimento di un gruppo di lavoro e di accompagnamento, ha elaborato un piano per il rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari in Svizzera. Il piano è stato autorizzato dalla presidenza della ASSM nel dicembre del 2013 e approvato dall'UFSP. • Il 24 giugno 2015 il Consiglio federale ha lanciato un programma nazionale di ricerca «Assistenza sanitaria (PNR 74)». Il PNR 74 (20 milioni CHF/5 anni) ha l'obiettivo di acquisire conoscenze in merito alla struttura e alla fruizione dei servizi sanitari in Svizzera. Fulcro del programma è l'ottimizzazione della ripartizione delle risorse attraverso la riduzione di eccessi e deficienze nell'erogazione dei servizi. Un'attenzione particolare è rivolta alla prevenzione e al trattamento delle diverse malattie croniche. Il PNR 74 deve anche contribuire a migliorare la disponibilità, l'interconnessione e la comparabilità dei dati sanitari. • A fine 2015 Confederazione e Cantoni hanno mandato ciascuno un delegato nel gruppo direttivo del PNR 74. • Numerose strategie o misure di politica sanitaria hanno inserito piani di ricerca sui servizi sanitari (ad es. la strategia nazionale contro il cancro, la strategia della Confederazione sulla qualità della sanità pubblica, ecc.). |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| <p>Anche se l'obiettivo del lancio di un PNR nel settore dell'assistenza sanitaria è stato raggiunto, le seguenti sfide restano aperte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corretta attuazione del PNR 74 (2017 segg.) |

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • il PNR 74 prevede la discussione e attuazione di misure per il rafforzamento della comunità dei ricercatori impegnati nella ricerca sui servizi sanitari (2017 segg.) • l'UFSP e i suoi partner (ASSM, SNF, SEFRI) discutono la questione di un consolidamento della ricerca sui servizi sanitari in Svizzera sostenibile e adeguato alle esigenze (2017) |
| Competenze |
| Confederazione, Cantoni e vari partner (in particolare l'Accademia Svizzera delle Scienze Mediche ASSM). |
| Comunicazione |
| <p>www.gesundheit2020www.nfp74.chIl piano «Rafforzamento della ricerca sui servizi sanitari in Svizzera» si trova al seguente indirizzo:</p> <p>http://www.samw.ch/de/Pubblicazioni/Dichiarazioni.html</p> |

Misura 31: Implementazione della strategia di qualità

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>La Legge federale sull'assicurazione malattia LAMal (art. 58 cpv. 3) prevede che il Consiglio federale fissi le misure volte a garantire la qualità o l'impiego appropriato delle prestazioni. Al momento, sono due i punti cardine principali dell'implementazione della strategia di qualità: realizzazione di programmi pilota nazionali per incrementare la sicurezza dei pazienti ed elaborazione delle basi legali per garantire l'implementazione finanziaria e strutturale della strategia di qualità.</p> <p>I programmi pilota vengono realizzati in quattro ambiti. Nell'ambito del progetto «Chirurgia sicura» sarà introdotto l'utilizzo sistematico di checklist chirurgiche in sala operatoria con l'obiettivo di costruire una cultura della sicurezza fondata sul team, così da ridurre gli imprevisti in modo duraturo. Nel secondo ambito si tratta di incrementare la «Medicazione sicura negli ospedali», ossia affrontare il problema delle liste di medicinali non aggiornate e non affidabili durante le fasi di ricovero e dimissione in ospedale. Viene inoltre affrontato il tema della «Sicurezza del cateterismo vescicale» per ridurre il numero di giorni in cui è necessario portare il catetere vescicale e quindi le infezioni. Un quarto blocco tematico, dedicato alla «Medicazione sicura nelle case di cura», mira a ridurre l'impiego di medicinali potenzialmente pericolosi per le persone anziane e ad affrontare il problema della polifarmacia.</p> <p>Il messaggio concernente la legge federale volta a rafforzare la qualità e la convenienza dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie è stato trasmesso dal Consiglio federale al Parlamento il 4 dicembre 2015. Il Consiglio federale intende in tal modo rafforzare il proprio impegno nell'ambito della qualità e assumere un ruolo direttivo più forte nell'attuazione della strategia di qualità nazionale, nonché intensificare, all'interno di una rete, le relative attività.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>La strategia di qualità persegue i seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. garanzia e miglioramento della qualità e dell'impiego appropriato delle prestazioni 2. aumento a lungo termine della sicurezza dei pazienti 3. contenimento dei costi dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Tutti i interessati del sistema sanitario e i pazienti |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: 2012 e anni successivi</p> |

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Con i mezzi stanziati per il periodo 2015-2017 è stato possibile portare avanti i programmi nazionali progressi, a cura della fondazione per la sicurezza dei pazienti (Sicurezza dei pazienti Svizzera). Il primo programma pilota nazionale «Chirurgia sicura», lanciato nel 2012, si è concluso nel 2015 con una valutazione positiva. La Carta «Dichiarazione Chirurgia Sicura» è stata appoggiata da tutti i soggetti interessati così come la checklist proposta come norma per tutte le cliniche chirurgiche svizzere. Il secondo programma «Medicazione sicura negli ospedali» si è concluso da poco. Sono attualmente in corso il terzo programma «Sicurezza del cateterismo vescicale» e il quarto programma «Medicazione sicura nelle case di cura».</p> <p>Inoltre gli ospizi e gli istituti dell'associazione mantello Curaviva Svizzera e lo Spitex Verband Schweiz vengono supportati nell'elaborazione e/o nel rilevamento di indicatori di qualità clinici.</p> <p>Non avendo il Consiglio degli Stati affrontato il progetto di legge il 16 giugno 2016, se n'è occupata la Commissione per la Sicurezza Sociale e la Salute del Consiglio Nazionale (CSSS-N) nella seduta del 13 ottobre 2016.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Vedi sopra. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Nessuna osservazione. |
| Competenza |
| Confederazione, Cantoni e partner diversi |
| Comunicazione |
| https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/temi/assicurazioni/assicurazione-sanitaria/assicurazione-sanitaria-garanzia-di-qualità.html |

Misura 32: Programma HTA (Health Technology Assessment)

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>La Legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal) prevede che tutte le prestazioni in carico all'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie (AOMS, assicurazione di base) siano efficaci, opportune ed economiche (criteri WZW) e che siano periodicamente testate sulla base di tali criteri. Vi sono inclusi ad esempio medicinali, analisi di laboratorio, strumenti e oggetti e procedure sanitarie diagnostiche e terapeutiche.</p> <p>Il rafforzamento del programma HTA (Health Technology Assessment) deve consentire di eliminare prestazioni, medicinali e procedure non efficaci né efficienti, in modo da incrementare la qualità e contenere i costi. Il processo deve avvenire attraverso una verifica periodica e sistematica delle prestazioni esistenti come pure con il miglioramento delle basi decisionali per la valutazione di nuove prestazioni tramite report HTA. L'attenzione è puntata sul riesame delle prestazioni già rimborsate dall'AOMS. L'obiettivo è una verifica più attenta dei trattamenti sanitari efficaci e opportuni per i pazienti e di quelli che non portano alcun beneficio.</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| I trattamenti e gli interventi inefficaci, inefficienti e non necessari non devono più essere pagati dall'AOMS. Questo consentirà di evitare eccessi ed errori costosi nelle cure e di migliorare la qualità del trattamento – perché trattamenti e interventi non necessari racchiudono sempre anche rischi sanitari per i pazienti. |
| Gruppo target / Beneficiari |

| |
|--|
| Tutti i interessati del sistema sanitario e i pazienti |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. 2015 e anni successivi <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Il 4 maggio 2016 il Consiglio federale ha approvato lo stanziamento di fondi per istituire un'unità HTA in seno all'UFSP, che sarà gradualmente realizzata fra il 2017 e il 2019. L'unità HTA dell'UFSP collaborerà con le organizzazioni esistenti e assegnerà incarichi all'esterno per la redazione dei rapporti HTA.</p> <p>Negli anni dal 2015 al 2017 si svolgerà un piccolo programma pilota HTA. Per il riesame delle prestazioni attuali dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie (AOMS) è stata istituita una procedura pubblica per la proposta di temi. Il processo è stato eseguito per la prima volta nel 2016: nel giugno dello stesso anno il DFI ha definito tre argomenti in aggiunta alle altre tre tematiche HTA fissate nel 2015.</p> <p>Sui tre argomenti HTA fissati dal DFI a luglio 2016 (medicamenti contenenti solfato di condroitina per la cura di malattie degenerative croniche delle articolazioni; automisurazione della glicemia in pazienti con diabete di tipo 2 che non necessitano di insulina; rimozione di materiale per l'osteosintesi) si dà corso, nel primo semestre 2017, all'elaborazione della questione scientifica (scoping) e alla relativa consultazione dei gruppi interessati.</p> <p>Nel quadro della procedura pubblica di proposta dei temi 2017 sono arrivate proposte di associazioni, privati e dell'UFSP. I temi vengono sottoposti a una verifica di plausibilità da parte dell'UFSP e messi in ordine di priorità con il coinvolgimento dei gruppi interessati. Dopo la consultazione delle Commissioni federali, il DFI stabilisce ulteriori argomenti nel primo semestre 2017.</p> <p>Dall'autunno del 2015 i processi e i metodi del programma HTA vengono modificati e concretizzati tenendo conto delle osservazioni dei gruppi interessati.</p> <p>I rapporti sui tre argomenti HTA fissati dal DFI nel 2015 sono in corso di elaborazione.</p> <p>Vengono messi a punto i quesiti scientifici relativi agli argomenti HTA fissati nel 2016.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Vedi sopra. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Nessuna osservazione. |
| Competenza |
| Confederazione |
| Comunicazione |
| https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/temi/assicurazioni/assicurazione-sanitaria/assicurazione-sanitaria-denominazione-delle-prestazioni/Riesame-HTA.html |

Misura 33: Legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>La legge federale concernente la cartella informatizzata del paziente (LCIP) fissa i presupposti di elaborazione dei dati della cartella elettronica. In questo modo si soddisfa una delle condizioni fondamentali della «Strategia eHealth Svizzera» e si attua un importante provvedimento per lo sviluppo continuo del sistema sanitario svizzero. La cartella informatizzata del paziente consente di</p> |

| |
|--|
| <p>migliorare la qualità dei processi di trattamento, aumentare la sicurezza del paziente e incrementare l'efficacia del sistema sanitario. Il progetto concepito come legge quadro deve promuovere da un lato la sicurezza degli investimenti e dall'altro sufficiente flessibilità nell'attuazione all'interno delle regioni che forniscono le cure.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>Grazie alla gestione digitalizzata dei dati, la cartella informatizzata migliorerà anzitutto l'assistenza sanitaria del paziente, evitando errori nella prescrizione medica come pure ripetizioni di esami medici.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>Tutti i interessati del sistema sanitario e i pazienti</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione: 2017 <input type="checkbox"/> Completato.</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |
| <p>La LCIP è entrata in vigore il 15 aprile 2017. Entro la fine del 2017 la Confederazione, i Cantoni e tutti gli altri soggetti interessati porranno le premesse per consentire alle prime comunità e comunità di riferimento e agli emettenti di strumenti d'identificazione di sottoporsi, nella prima metà del 2018, alla procedura di certificazione prevista dalla LCIP. Trascorsa questa fase, a partire dall'autunno del 2018 i primi pazienti potranno aprire una cartella informatizzata. Entro la primavera del 2020 la cartella informatizzata del paziente dovrebbe essere disponibile in tutta la Svizzera, perché tutti gli ospedali devono aderire a una comunità o comunità di riferimento certificata entro il 14 aprile 2020.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <p>Vedi sopra.</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>Nessuna osservazione.</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Confederazione, Cantoni e partner diversi</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>http://www.ufsp.admin.ch/sanità2020/14638/14671/index.html?lang=it www.bag.admin.ch/ehealth Organo di coordinamento Confederazione-Cantoni: www.e-health-suisse.ch</p> |

Misura 34: Forum cure mediche di base (in precedenza: Masterplan medicina di famiglia e medicina di base)

| |
|--|
| <p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> |
| <p>Per effetto dell'andamento demografico, nel prossimo futuro si registrerà un aumento della popolazione anziana e un relativo incremento di soggetti affetti da malattie croniche e pluripatologie. Inoltre in certe regioni si va delineando per i prossimi anni una carenza di medici di famiglia. Per poter coprire il futuro fabbisogno, il servizio sanitario di base dovrà essere adeguato a questo andamento. Grazie a modelli di cura innovativi che si contraddistinguono per un miglior coordinamento e un'intensa collaborazione fra le istituzioni e il personale qualificato è possibile rispondere meglio alle aspirazioni professionali dei giovani medici, aumentare la qualità e l'efficienza nonché i benefici per</p> |

| |
|--|
| <p>i pazienti. Con una serie di misure rapide e in collaborazione con tutti gli operatori interessati, il Masterplan ha migliorato nettamente la situazione. Nel lungo termine, esso si propone di rafforzare la medicina di famiglia e quella di base, in maniera da garantire a tutti l'accesso a cure mediche di base di qualità elevata. A tal fine occorre promuovere nuovi modelli di cura improntati a una collaborazione efficiente e coordinata.</p> |
| <p>Obiettivo / Contributo all'IPQ</p> |
| <p>La promozione della medicina di famiglia e della medicina di base, cure mediche coordinate e il sostegno alla ricerca nel settore dell'assistenza sanitaria contribuiscono a migliorare l'efficienza del sistema sanitario.</p> |
| <p>Gruppo target / Beneficiari</p> |
| <p>Gruppo target: tutti i soggetti interessati del sistema sanitario Beneficiari: pazienti</p> |
| <p>Stato attuale delle operazioni di attuazione</p> |
| <p><input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: ottobre 2015 fino a (in corso) <input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> |
| <p>Pianificazione del progetto / Tappe</p> |
| <p>Il «Forum cure mediche di base», istituito nel mese di ottobre 2015 ai sensi dell'articolo 117a Cost, è un contenitore gestito da Confederazione e Cantoni in cui circa 20 operatori del servizio sanitario di base si confrontano con le sfide attuali e future del settore. Obiettivo del Forum è quello di individuare i problemi, trovare soluzioni e fornire raccomandazioni ai responsabili politici. A gennaio 2017 è stato costituito inoltre un gruppo di lavoro centrale, formato da cinque persone, che si occupa di preparare le tematiche concrete per il Forum.</p> |
| <p>Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi</p> |
| <p>- Finora il Forum ha avuto luogo due volte (ottobre 2015 e giugno 2016). - Il prossimo forum avrà luogo il 16 ottobre 2017.</p> |
| <p>Problemi particolari / Prossime sfide</p> |
| <p>-</p> |
| <p>Competenza</p> |
| <p>Confederazione, Cantoni e partner diversi</p> |
| <p>Comunicazione</p> |
| <p>http://www.ufsp.admin.ch/sanità2020/14638/14671/index.html?lang=it http://www.ufsp.admin.ch/temi/impieghi/13932/13933/14198/index.html?lang=it</p> |

Misura 35: Programma «Active and Assisted Living»

| |
|---|
| <p>Breve descrizione del progetto / della misura</p> |
| <p>Il programma europeo di promozione dell'innovazione «Active and Assisted Living» (AAL) riunisce 20 paesi europei e Canada, i quali, grazie allo sviluppo di prodotti e servizi nel campo dell'informatica e della telecomunicazione, intendono migliorare la qualità di vita e l'autonomia delle persone anziane e alleviare i sistemi sociali, ad es., nella prestazione di cure. I responsabili del progetto sono scuole universitarie professionali, università, imprese (PMI) e organizzazioni, che rappresentano gli utenti finali.</p> |

| |
|---|
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| L'autonomia delle persone anziane viene promossa tramite innovazioni tecniche. Il programma contribuisce così ad alleviare il carico dei professionisti della salute e ad attenuare la carenza di personale qualificato. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Gli utenti finali di soluzioni e servizi di informatica e telecomunicazione sviluppati in base alle esigenze dell'età. |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2014-2020 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| Tra il 2009 e il 2014, la Confederazione ha investito circa 18,8 milioni di franchi in attività di ricerca e sviluppo da parte di istituti di ricerca, imprese e organizzazioni che rappresentano gli utenti finali in Svizzera. In generale, il finanziamento copre il 50% dei costi del progetto, mentre il restante 50% viene coperto con risorse UE del programma di ricerca (Horizon 2020) nonché con prestazioni proprie. Al programma AAL attualmente in corso (periodo 2014-2020) la Svizzera ha aderito pienamente. Si tratta di una buona integrazione di altre opportunità di promozione dell'innovazione in ambito nazionale ed europeo. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <p>Tra il 2009 e il 2016 la Svizzera ha partecipato alla promozione di circa 80 progetti AAL. Nell'insieme, dal 2008 sono nati dal programma AAL oltre 200 progetti.</p> <p>Il valore aggiunto del programma AAL risiede nell'integrazione di «utenti finali» e nella cooperazione internazionale. Il programma ha motivato la gran parte dei partecipanti ai progetti ad avviare nuove collaborazioni di ricerca e sviluppo con partner nazionali ed esteri. Grazie alla collaborazione tra aziende, soggetti attivi nel settore delle scienze applicate e utenti finali, riuniti in consorzi, vengono sviluppate soluzioni mirate per ciascun gruppo target e ideati prodotti e prestazioni commercialmente validi.</p> |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Il mercato dei prodotti e delle prestazioni differenziati per età è ancora in fase di sviluppo e spesso anche per i nuovi prodotti e le nuove prestazioni non si è ancora trovato il modo di commercializzarli su ampia scala in Europa. Le soluzioni AAL si sviluppano perciò prima in nicchie su piccola scala. Neanche la standardizzazione delle soluzioni tecniche AAL è ancora sufficientemente progredita. |
| Competenza |
| AAL pubblica ogni anno un bando di concorso su un tema specifico. Vengono promossi progetti che vedono la partecipazione di partner provenienti da almeno tre paesi, tra cui almeno una PMI e un'organizzazione che rappresenta direttamente gli interessi degli utenti finali. Si applicano le norme di finanziamento dei paesi partecipanti. In Svizzera, la funzione di «national contact point» è assunta dalla SEFRI, la quale fornisce consulenza e prepara i contratti di sovvenzione per i partecipanti svizzeri al programma AAL. La «AAL Association» di Bruxelles è responsabile dell'intero programma. |
| Comunicazione |
| <p>Ulteriori informazioni</p> <p>www.aal-europe.eu/</p> <p>www.sefri.admin.ch/aal</p> |

6.6 Maggiore integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente

Misura 36: Maggiore integrazione nel mondo della formazione e del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| In collaborazione con le principali parti coinvolte e nel quadro di progetti armonizzati, si sta lavorando per integrare maggiormente nel mondo della formazione e del lavoro rifugiati e persone ammesse provvisoriamente (ad es. eliminazione di ostacoli strutturali, vedi al riguardo misura 38, dialogo sull'integrazione «Lavorare» della Conferenza tripartita CT). |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Integrazione nel mondo del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente, miglioramento della competitività e maggiore sfruttamento del potenziale occupazionale nazionale |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Persone ammesse provvisoriamente e rifugiati |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: in corso <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| 2012: lancio del dialogo sull'integrazione «Lavorare» 19 giugno 2017: Conferenza nazionale sull'integrazione (CNI) della Conferenza tripartita (CT) allo scopo di radicare maggiormente il dialogo sull'integrazione a livello nazionale, cantonale e comunale. 3 novembre 2017: elaborazione delle raccomandazioni da parte della CT sulla base dei risultati della discussione del CNI. |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Nel quadro di progetti concreti e del dialogo in seno alla CT si è riusciti a intensificare la collaborazione tra pubblico e privato. Altri esempi, oltre alla Conferenza nazionale sull'integrazione del 19 giugno 2017, sono: progetto pilota della CRS «Corsi per collaboratori sanitari per i migranti»; progetto pilota della SEM «Valorizzare il potenziale – formazione di recupero» (2013-2018); «Programma Mentorato» (2014-2016) della SEM; «Stufenmodell Teillohn plus» che prevede un modello di retribuzione parziale con formula 3x6 mesi (Cantone dei Grigioni); social impact bond (Cantone di Berna): Caritas. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| Reparto integrazione della SEM, Conferenza tripartita |
| Comunicazione |
| https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/integration/themen/bildung.html |

Misura 37: Programma pilota apprendistato preliminare d'integrazione / promozione linguistica precoce

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| Il rapporto approvato dal Consiglio federale in data 18 dicembre 2015 prevede un programma pilota quadriennale (dal 2018 al 2021), il quale dovrà essere finanziato nel quadro dei programmi e progetti di portata nazionale attraverso il credito per promuovere l'integrazione nonché attuato tramite accordi tra la SEM e i Cantoni (art. 55 cpv. 3 LStr). Ciò deve consentire anzitutto a rifugiati e persone ammesse provvisoriamente di partecipare a un apprendistato preliminare d'integrazione (misura di qualifica professionale). In secondo luogo, il programma pilota si concentra sull'apprendimento tempestivo della lingua del luogo da parte dei richiedenti asilo con un'alta probabilità di permanenza. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Integrazione nel mondo del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente, miglioramento della competitività e maggiore sfruttamento del potenziale occupazionale nazionale |
| Gruppo target / Beneficiari |
| I gruppi target principali sono i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente, di età compresa tra 16 e ca. 35 anni, che hanno ricevuto una formazione professionale e/o che hanno accumulato un'esperienza professionale nel paese di origine e che hanno il potenziale per trovare un'occupazione nel relativo settore. Essi devono soddisfare le singole condizioni di ammissibilità per l'INVOL in questione ed essere personalmente in condizione di seguire i programmi strutturati e intensivi (formazione a tempo pieno, almeno all'80%) dell'INVOL. |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2018-2021 <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Determinazione dei parametri di riferimento e dimostrazione di interesse da parte dei Cantoni entro fine novembre 2016, circolare marzo 2017, sviluppo delle offerte (2017)</p> <p>Nel sottoprogetto «Apprendimento precoce della lingua» le autorità cantonali responsabili per il coordinamento degli asili e la promozione dell'integrazione sono invitate a presentare domanda entro il 30 giugno 2017. Le misure per la promozione linguistica precoce devono partire il 1° gennaio 2018.</p> <p>Nel sottoprogetto «Pre tirocinio d'integrazione» le autorità cantonali responsabili per la formazione professionale sono invitate a presentare domanda entro il 22 settembre 2017. Le misure per il pretirocinio d'integrazione dovrebbero partire a inizio anno scolastico 2018/19 (estate 2018).</p> <p>Obiettivo: maggiore integrazione nella formazione e nel mondo del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente, da 800 a 1 000 posti/anno.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| <p>Coinvolgimento dell'economia grazie alla partecipazione delle organizzazioni del mondo del lavoro.</p> <p>Nei Cantoni sono gli uffici addetti alla formazione professionale ad essere responsabili della messa in opera del pretirocinio d'integrazione. La questione dell'apprendimento della lingua da parte dei richiedenti asilo è tematizzata e si sta sviluppando nel senso di un'offerta professionale e di qualità.</p> |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Si basa sull'esperienza e sulle conoscenze del sistema esistente (offerta transitoria) ma necessita di alcune modifiche delle strutture attuali. |

| |
|---|
| Competenza |
| Reparto Integrazione della SEM |
| Comunicazione |
| https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/temi/integrazione/ppnb/pretirocinio-integr-prom-ling.html |

Misura 38: Eliminazione di ostacoli giuridici

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| L'obiettivo è eliminare gli ostacoli amministrativi per i datori di lavoro che assumono i richiedenti asilo e creare incentivi per le persone ammesse provvisoriamente al fine di promuoverne l'integrazione nel mercato del lavoro. Grazie all'abolizione dell'obbligo di autorizzazione per l'inizio di un'attività lucrativa e alla contemporanea introduzione di un obbligo di notifica come pure all'abolizione del contributo speciale, gli ostacoli amministrativi saranno eliminati e gli oneri a carico del datore di lavoro ridotti. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Miglioramento dell'inserimento sul mercato del lavoro dei rifugiati riconosciuti e dei rifugiati e degli altri stranieri ammessi provvisoriamente, e conseguente aumento del tasso di persone attive in queste categorie di stranieri. Parallelamente, l'incoraggiamento all'esercizio di un'attività lucrativa mira a ridurre le spese per gli aiuti sociali. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Rifugiati riconosciuti, rifugiati ammessi provvisoriamente e altri stranieri ammessi provvisoriamente; datori di lavoro |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: 01.07.2018 <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Messaggio del Consiglio federale all'attenzione del Parlamento (4 marzo 2016). Consultazioni alle Camere (messaggio aggiuntivo concernente la modifica della legge sugli stranieri (integrazione); 13.030).</p> <p>Riunione d'avvio con le autorità partner nei Cantoni: 1° luglio 2016 (cfr. anche rapporto AUSL/ASM sull'integrazione nel mercato del lavoro di PAP/Rif)</p> <p>Adozione da parte del Parlamento della revisione della legge sugli stranieri (integrazione: 13.030) del 16.12.2016.</p> <p>Lettera di raccomandazione SEM di marzo 2017 ai Cantoni per abbattere quanto più possibile gli ostacoli amministrativi del processo di autorizzazione.</p> <p>Estate 2017: consultazione degli uffici. Autunno 2017: messa in consultazione presso Cantoni e gruppi di interesse dell'intero pacchetto 2 delle misure legate alla revisione/integrazione della legge sugli stranieri. Entrata in vigore prevista: 1° luglio 2018</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Modifica in corso dell'ordinanza sull'ammissione, il soggiorno e l'attività lucrativa. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |

| |
|---|
| Competenza |
| AAM – SBRE, SEM |
| Comunicazione |
| Rapporto AUSL/ASM «Integrazione nel mercato del lavoro PAP/Rif» (pubblicato a marzo 2015) |

Misura 39: Condizioni quadro per l'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente (informazione, qualifiche)

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| L'obiettivo è consentire una maggiore informazione e un migliore accesso alle qualifiche, in collaborazione con le strutture preposte all'istruzione e al lavoro. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Integrazione nel mondo del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente, miglioramento della competitività e maggiore sfruttamento del potenziale occupazionale nazionale |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Rifugiati e persone ammesse provvisoriamente |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>- SEM: studio sullo sviluppo di strumenti per la valutazione delle competenze e l'accertamento del potenziale di PAP/Rif (rapporto fine 2015).</p> <p>Il 20 giugno 2017 il gruppo di coordinamento nazionale per la collaborazione interistituzionale (www.iiz.ch) ha deciso, sulla base del rapporto del 2015, di avviare un progetto, sostenuto congiuntamente dai partner CII, nell'ambito dell'accertamento dei potenziali. L'obiettivo consiste nello sviluppo di raccomandazioni e strumenti adeguati. Il progetto dovrebbe partire nell'autunno del 2018.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Sostegno alle commissioni CII nazionali. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| Reparto integrazione, SEM |
| Comunicazione |
| <p>In corso: raccolta di esempi concreti su http://www.dialog-integration.ch/it/lavoro</p> <p>Rapporto AUSL/ASM «Integrazione nel mercato del lavoro PAP/Rif» (pubblicato a marzo 2015)</p> |

6.7 Ulteriori misure per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro

Misura 40: Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro: integrazione di persone con disabilità nell'Amministrazione federale

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| In veste di datore di lavoro, l'Amministrazione federale adotta misure mirate per garantire le pari opportunità, la non discriminazione nonché l'integrazione di persone con disabilità (conformemente ai valori di riferimento e agli indicatori strategici per la gestione del personale - Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016-2019) |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| |
| Gruppo target / Beneficiari |
| |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Per l'anno di riferimento 2016 il Reporting sulla gestione del personale indica una quota costante di persone con disabilità.</p> <p>La percentuale di occupazione delle persone con disabilità è dell'1,5%.</p> <p>Nel primo semestre il Consiglio federale ha rinnovato i valori di riferimento e gli indicatori strategici per il personale in base agli obiettivi fissati per il 2016, procedendo anche a una valutazione del numero di persone con disabilità impiegate nell'Amministrazione federale. Il Consiglio federale ha fissato per la legislatura 2016-2019 un valore di riferimento dell'1-2%.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| UFPER |
| Comunicazione |
| |

Misura 41: Modifica della legge federale sull'assicurazione invalidità (ulteriore sviluppo dell'AI)

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| La gran parte delle misure per l'ulteriore sviluppo dell'AI mira a incrementare la partecipazione al mercato del lavoro delle persone con limitazioni dovute a problemi di salute. Da sottolineare in particolare il Case Management Formazione professionale (CM FP), il quale supporta i giovani nel passaggio dalla scuola alla formazione, ponendo così le basi per il successivo inserimento nel mercato |

| |
|---|
| del lavoro. Con la revisione attuale, l'AI viene inclusa nel CM FP e il cofinanziamento AI è volto a garantire la continuazione di questo collaudato strumento possibilmente in tutti i Cantoni. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| <p>La gran parte delle misure per l'ulteriore sviluppo dell'AI mira a incrementare la partecipazione al mercato del lavoro delle persone con limitazioni dovute a problemi di salute. In tal modo contribuiscono all'IPQ.</p> <p>Il 19 giugno 2015 il Consiglio federale ha adottato una relazione sull'IPQ in cui viene affrontato anche il tema del potenziale occupazionale di persone con limitazioni dovute a problemi di salute e il ruolo dell'AI. Contemporaneamente il Consiglio federale ha approvato l'accordo «Iniziativa sul personale qualificato plus» tra Confederazione e Cantoni, al centro del quale stanno le misure per l'occupazione e la formazione volte a favorire la qualificazione ulteriore, la riqualificazione o l'aggiornamento.</p> |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Giovani e giovani assicurati affetti da malattie psichiche, assicurati affetti da malattie psichiche |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Messaggio varato il 15.02.2017. Attuazione prevista per: inizio consultazione parl. su progetto di legge: 4° trimestre 2017. Possibile entrata in vigore il 1° gennaio 2020</p> <p><input type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo:</p> <p><input type="checkbox"/> Completato. Periodo:</p> |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>04.12.2015: avvio della consultazione</p> <p>18.03.2016: termine per le prese di posizione nel quadro della consultazione</p> <p>15.02.2017: varo del messaggio.</p> <p>La data dell'entrata in vigore dipende dal dibattito parlamentare. L'inizio del dibattito parlamentare è in programma per il quarto trimestre 2017; l'entrata in vigore non sarebbe quindi possibile prima del 1° gennaio 2020.</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Il gruppo target e la necessità di intervento sono stati riconosciuti come appropriati in fase di consultazione |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Tabella di marcia della consultazione del progetto; eventuali modifiche importanti da effettuarsi in Parlamento, è possibile che misure di IPQ specifiche non possano essere attuate se l'intero pacchetto viene rifiutato dal Parlamento o in occasione di un voto referendario. |
| Competenza |
| UFAS, Ambito AI, Stefan Ritler (vice-direttore) |
| Comunicazione |
| Comunicazione UFAS, ev. SSC: CM dopo ciascuna seduta |

Misura 42: Valutazione della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (legge sui disabili, LDis)

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| Raccomandazioni per un ulteriore sviluppo delle pari opportunità nel mondo del lavoro per le persone disabili Base: raccomandazioni per lo sviluppo di misure volte a promuovere le condizioni quadro per la partecipazione delle persone disabili al mondo del lavoro. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Persone disabili |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. Attuazione prevista per: <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: <input type="checkbox"/> Completato. Periodo: |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| Rapporto di valutazione (pubblicato il 4 dicembre 2015) con raccomandazioni (anche) sulla disabilità e il lavoro Parametri per una politica nazionale della disabilità (decisione CF, 4 dicembre 2015) Rapporto del DFI sullo sviluppo della politica per i disabili (11.1.2017) Rapporto del Consiglio federale sulla politica per i disabili (inizio 2018) |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| Approfondimento e discussione con Cantoni e organizzazioni delle misure proposte nel rapporto sullo sviluppo della politica per i disabili |
| Competenza |
| DFI (UFPD) |
| Comunicazione |
| Comunicato stampa DFI sul rapporto sviluppo della politica per i disabili, 11.1.2017 |

Misura 43: Vantaggio informativo per le persone alla ricerca di un lavoro: adeguamento dell'ordinanza sul personale federale

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| Dal 1° luglio 2015 tutti i posti vacanti dell'Amministrazione federale soggetti all'obbligo della messa a pubblico concorso vengono annunciati agli Uffici regionali di collocamento (URC) con un anticipo di almeno una settimana prima della loro pubblicazione. È quanto ha deciso il Consiglio federale in data 11 febbraio 2015 nel quadro della regolazione dell'immigrazione e a integrazione dell'Iniziativa sul personale qualificato. |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |

| |
|---|
| |
| Gruppo target / Beneficiari |
| |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input type="checkbox"/> In fase di attuazione. <input checked="" type="checkbox"/> Completato: in vigore dal 1° agosto 2015. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>Modifica dell'art. 22 cpv. 3 dell'ordinanza sul personale federale (OPers) del 12 giugno 2015, entrata in vigore il 1° agosto 2015.</p> <p>Attivazione dell'interfaccia tra eRecruiting Confederazione e Job-Room in data 1° luglio 2015 (i posti vacanti dell'Amm. fed. vengono pubblicati su Job-Room con un anticipo di almeno sette giorni).</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| |
| Competenza |
| |
| Comunicazione |
| |

Misura 44: Miglioramento della situazione del personale sanitario qualificato (vedi misura 2)

| |
|--|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Con il decreto del 9 dicembre 2016 il Consiglio federale ha incaricato il DEFR e il DFI di attuare tre misure che dovrebbero contribuire a</p> <ul style="list-style-type: none"> A) ottimizzare lo sfruttamento del potenziale di assunzione (campagna cure di lunga durata) B) facilitare il reinserimento di personale paramedico diplomato cofinanziando corsi di reinserimento per 2000 persone diplomate e qualificate per il settore sanitario C) aumentare il tempo di permanenza nella professione ottimizzando in maniera mirata i fattori che influenzano l'ambiente di lavoro nelle istituzioni che offrono cure di lunga durata. <p>Queste misure sono mirate alle cure di lunga durata perché è in questo ambito che si registrerà il maggior incremento del fabbisogno (+27 000 persone nel settore delle cure e dell'assistenza fino al 2025).</p> |
| Obiettivo / Contributo all'IPQ |
| Aumentare le assunzioni di personale paramedico specializzato diplomato nel settore delle cure di lunga durata nonché il tempo di permanenza nella professione. |
| Gruppo target / Beneficiari |
| Istituzioni che offrono cure di lunga durata (Spitex e case di cura e di riposo). |
| Stato attuale delle operazioni di attuazione |

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> In fase di pianificazione. <input checked="" type="checkbox"/> In fase di attuazione. Periodo: 2017-2022. <input type="checkbox"/> Completato. |
| Pianificazione del progetto / Tappe |
| <p>A) Campagna (SEFRI): direzione di progetto Curaviva, Spitex Schweiz e OdA Santé. Realizzazione della campagna a partire da metà 2018. Il contributo federale alla conduzione della campagna sarà deciso nel 2018.</p> <p>B) Corsi di reinserimento (SEFRI): parametri per la promozione di corsi per il reinserimento elaborati dal punto di vista della Confederazione e discussi con i rappresentanti della CDS. Si prevede che le domande di cofinanziamento per i corsi di reinserimento potranno essere presentate alla SEFRI dalla primavera del 2018.</p> <p>C) Ottimizzazione dei fattori che caratterizzano l'ambiente di lavoro (UFSP): integrazione del progetto S-Tool di Promozione Salute Svizzera con il modulo «Cure di lunga durata» da parte dell'ufficio BASS 2017-2018; dalla primavera 2018 convalida del modulo Cure di lunga durata. Dal 2019/2020 promozione di progetti per ottimizzare i fattori che caratterizzano l'ambiente di lavoro nelle aziende che offrono cure di lunga durata, se nel frattempo è stato possibile acquisire i mezzi finanziari necessari (fase III).</p> |
| Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi |
| Tutte le misure sono avviate. I partner interessati sono strettamente coinvolti in tutti i progetti e mostrano impegno. |
| Problemi particolari / Prossime sfide |
| L'attuazione della fase III della misura C (cofinanziamento dei processi di ottimizzazione nelle aziende: il «programma magnet» è in bilico perché finora non è stato possibile acquisire gli aiuti finanziari necessari. |
| Competenza |
| Misura A: SEFRI Misura B: SEFRI Misura C: UFSP |
| Comunicazione |
| Vedi al riguardo il comunicato stampa del Consiglio federale (2016): https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-64883.html |

6.7.1 Progetti dei partner sociali

Progetto 1: Offerta di formazione di Donne PMI Svizzera: attestato professionale fed. per la convalida dell'esperienza professionale

| |
|---|
| Breve descrizione del progetto / della misura |
| <p>Offerta di formazione di Donne PMI: l'esperienza professionale di Donne PMI viene riconosciuta equivalente alla formazione professionale ufficiale ai fini dell'ottenimento dell'attestato professionale federale di esperta/esperto nella direzione d'impresa PMI. L'attestato si consegue in due tappe:</p> <p>1ª tappa dossier di equivalenza</p> <p>Le candidate compilano un dossier in cui evidenziano le competenze accumulate in tutte le aree di attività corrispondenti al profilo di competenza. Con questo dossier, possono ottenere gli attestati di equivalenza corrispondenti alle dichiarazioni del modulo. I dossier vengono esaminati da esperte ed esperti appositamente formati per valutare la convalida dell'esperienza professionale. I candidati e le candidate che soddisfano l'insieme delle condizioni ricevono l'attestato di equivalenza che consente loro di sostenere l'esame professionale (esiste anche la possibilità di prepararsi su 6 moduli</p> |

con esame parziale o di svolgere solo una parte tramite la procedura di equivalenza e di completare il resto tramite gli esami dei moduli, per essere poi ammessi all'esame professionale).

2^a tappa esame professionale federale con dossier delle performance

Nel 1° progetto pilota si è trattato di sviluppare una nuova forma di esame professionale federale che deve essere sostenuto sia da quelle candidate che hanno scelto di prepararsi frequentando i moduli sia da quelle che hanno preparato il dossier di equivalenza. L'esame è interamente volto a testare conoscenze pratiche e il possesso dei seguenti requisiti: analisi delle situazioni, elaborazione e attuazione di piani, introduzione di misure di miglioramento, individuazione di punti di forza e di punti deboli, di rischi e opportunità

L'esame è costituito da un dossier delle performance scritto e dalla presentazione dello stesso, in cui le candidate dimostrano come danno piena attuazione pratica delle loro capacità e competenze. Sulla base di esempi concreti mostrano come gestiscono la propria azienda, come ne garantiscono la continuazione e la crescita. Questo dossier viene infine presentato all'esame orale.

Un 2° progetto pilota 2013-2015 si è svolto nel quadro del progetto Leonardo in Francia, Olanda e Slovenia. In quest'ultimo è stata aggiunta una componente di verifica del processo di accompagnamento relativo alla formazione di esperti.

Entrambi i progetti sono stati finanziati dall'Ufficio federale per le pari opportunità e dalla SEFRI.

Nel 2013 l'Unione Europea ha assegnato al progetto il premio ObserVal nella categoria «Work-based development and recognition». Alla cerimonia di premiazione è stato posto l'accento sullo stretto legame tra le nuove procedure di formazione e gli interessi economici.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

Convalida dell'esperienza nella direzione d'impresa di uomini e donne nell'istruzione professionale superiore con diploma federale riconosciuto

Gruppo target / Beneficiari

Primariamente Donne PMI con esperienza dirigenziale, ma senza diploma federale

Pianificazione del progetto / Tappe

Il 1° progetto pilota è iniziato nel 2012 e si è concluso nel 2014. Le prime candidate ad aver superato l'esame (11) hanno conseguito l'attestato professionale federale a fine novembre 2014.

Il 2° progetto è iniziato nel 2013 e si è concluso nell'autunno del 2015.

Dal 2016 la procedura di accompagnamento viene proposta come alternativa alla frequentazione dei 6 moduli per la preparazione all'esame finale.

Stato attuale dell'attuazione

- In fase di pianificazione. Attuazione prevista per:
 In fase di attuazione. Periodo: il progetto è in fase di normale attuazione.
 Completato. Periodo:

Risultati conseguiti a oggi / Sviluppi positivi

Fino a oggi sono circa 30 le candidate che sono state ammesse all'esame tramite dossier di equivalenza e procedura di accompagnamento e che hanno conseguito l'attestato professionale. In particolare, nella Svizzera occidentale, sono attive nella pubblicità le Femmes PME Suisse Romande, un'associazione aderente alla rete di Donne PMI Svizzera che ha una sezione in ogni cantone della Svizzera occidentale.

Problemi particolari / Prossime sfide

In particolare nella Svizzera tedesca la possibilità di farsi convalidare l'esperienza professionale ai fini dell'ottenimento di un titolo di formazione professionale superiore è ancora poco conosciuta. Anche qui, però, la pubblicità comincia a mettersi in moto. La prossima procedura di accompagnamento nella Svizzera tedesca è prevista per la primavera del 2018.

Competenza

L'associazione Donne PMI Svizzera è membro dell'organizzazione di enti responsabili «Formazione imprenditori PMI (FIP)», con cui collabora nella commissione di garanzia della qualità e nel sottogruppo specializzato nella procedura di convalida.

Comunicazione

In occasione del congresso delle arti e dei mestieri tenutosi a maggio 2014 sono state presentate per la prima volta le candidate che hanno superato l'esame con il percorso alternativo e i loro profili sono stati descritti nel giornale dell'associazione di settore. Da allora, in occasione dei festeggiamenti per la consegna dell'attestato professionale «Direzione d'azienda PMI», le candidate ammesse all'esame con la procedura di accompagnamento ricevono una particolare attenzione, anche da parte dei media.

6.8 Testo delle mozioni⁸³

14.3795

Mozione Häberli-Koller

Modifiche legislative per incentivare la forza lavoro nazionale

Testo della mozione del 24.09.2014

Il Consiglio federale viene incaricato di presentare modifiche legislative per incentivare la forza lavoro nazionale. Propone misure per ridurre la dipendenza dalla manodopera estera, incentivare l'occupazione di donne e lavoratori anziani e attuare una politica della formazione che tenga conto della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro e riduca il più possibile la carenza di manodopera.

Signatari

Baumann, Bieri, Bischof, Bischofberger, Engler, Fournier, Graber Konrad, Imoberdorf, Lombardi, Luginbühl, Niederberger, Schwaller, Seydoux (13)

Motivazione

Il 9 febbraio 2014 l'elettorato svizzero ha accolto l'iniziativa contro l'«immigrazione di massa» segnalando che, in linea di massima, la Svizzera vuole gestire autonomamente l'immigrazione e che quest'ultima deve essere ridotta. Di questa volontà popolare occorre prendere atto. La Svizzera dovrà prendere misure efficaci per ridurre l'immigrazione. Il Consiglio federale ha confermato la sua intenzione di mantenere e sviluppare gli stretti rapporti tra la Svizzera e l'UE e i suoi Stati membri. Intende inoltre in futuro incentivare maggiormente il potenziale di manodopera nazionale per poterlo sfruttare meglio. L'iniziativa sul personale qualificato del Consiglio federale non affronta, però, il problema con sufficiente determinazione e anche il settore dell'economia non ha finora dato prova di voler sostenere spontaneamente e in maniera duratura la manodopera del nostro Paese. È per questo che il Consiglio federale deve prendere delle misure legislative. Per ridurre in maniera tangibile la dipendenza dalla manodopera estera è necessaria una radicale trasformazione del mercato svizzero del lavoro:

1. la politica in materia di formazione deve essere più allineata alla domanda di forza lavoro;
2. il potenziale delle donne e dei lavoratori anziani deve essere sfruttato decisamente meglio.

Parere del Consiglio federale del 05.12.2014

Già nel 2011, in risposta allo sviluppo demografico, il Consiglio federale ha lanciato l'iniziativa sulla forza lavoro (IPQ). Dopo l'approvazione dell'iniziativa popolare «contro l'immigrazione di massa» il 19 settembre 2014 ha deciso di intensificare l'IPQ e di avviare nuove misure. Si tratta fondamentalmente di misure riguardanti la formazione e la promozione delle lavoratrici e dei lavoratori anziani. In tema di formazione, il Consiglio federale intende ad esempio rafforzare ulteriormente la formazione professionale superiore e il settore MINT. Nel settore sanitario occorre creare un maggior numero di posti di formazione, per il personale sanitario e per i medici. Per migliorare la conciliabilità tra professione e famiglia, il Consiglio federale ha sostenuto la proroga del programma di incentivazione alla creazione di posti di custodia per i figli e sta valutando come eliminare in tempi rapidi gli svantaggi per i coniugi in materia di imposta federale diretta. Ha inoltre incaricato un gruppo di lavoro di verificare, in collaborazione con i Cantoni, le questioni riguardanti il finanziamento delle strutture diurne in ambito scolastico entro la fine del 2015. Attraverso una serie di misure attivate nell'ambito della formazione e del mercato del lavoro si dovrebbe inoltre poter sfruttare meglio il potenziale di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente.

⁸³ Il testo delle tre mozioni 14.3795 Häberli-Koller, 14.3835 del Gruppo PPD-PEV e 14.3844 del Gruppo BD è identico.

Una parte di queste misure può essere attuata nel quadro legislativo esistente, altre richiedono modifiche di legge che il Consiglio federale ha già avviato. Tra queste:

- il DEFR elabora un avamprogetto di revisione parziale della legge sulla formazione professionale in cui si propone di sovvenzionare i corsi di preparazione agli esami federali di professione e agli esami professionali superiori;
- la legge sulla formazione continua che dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2017 migliora il riconoscimento dell'esperienza professionale non formale e informale e contribuisce a una maggiore permeabilità dello spazio formativo;
- Il 26 settembre 2014 il Parlamento ha deciso di prorogare di altri quattro anni, fino al 31 gennaio 2019, il programma di incentivazione per la creazione di nuovi posti di custodia dei figli concedendo a tale scopo un nuovo credito d'impegno di 120 milioni di franchi;
- il Dipartimento federale delle finanze proseguirà i lavori per individuare soluzioni di sgravi fiscali per i coniugi nell'ambito dell'imposta federale diretta e includerà anche la questione degli incentivi al lavoro;
- il messaggio sulla revisione della legge sul servizio civile, trasmesso dal Consiglio federale al Parlamento il 27 agosto 2014 prevede l'impiego di civilisti nel nuovo ambito di attività «Istruzione scolastica». Questi ultimi affiancheranno i docenti, agevolando i comuni e i Cantoni nell'allestimento e nel miglioramento della qualità di tali offerte;
- il 22 ottobre 2014 il Consiglio federale ha approvato ulteriori misure per combattere la discriminazione salariale. In particolare, i datori di lavoro saranno obbligati per legge ad effettuare periodicamente un'analisi dei salari sotto la supervisione di terzi;
- nel quadro della riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 verranno ottimizzate le basi legali in materia di assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti e di previdenza professionale per i lavoratori più anziani che intendono continuare a lavorare;
- con le ultime modifiche della legge che disciplina l'assicurazione contro la disoccupazione, gli assicurati che hanno superato i 50 anni di età godono di una serie di vantaggi relativi alle prestazioni per le misure di qualificazione, al fine di promuoverne la reintegrazione sul mercato del lavoro.

Il Consiglio federale desidera fundamentalmente attenersi alla politica di formazione e di mercato del lavoro il cui indirizzo ha già fatto le sue prove. Intende tuttavia migliorare gradualmente le condizioni generali fissate dalla legge per utilizzare il potenziale di manodopera nazionale e proporre, qualora necessario, adeguamenti legislativi efficaci. In questo senso il Consiglio federale è disposto ad accogliere la mozione.

Proposta del Consiglio federale del 05.12.2014

Il Consiglio federale propone che la mozione venga respinta.