



Rapporto finale sull’Iniziativa sul personale qualificato

Rapporto del Consiglio federale

Berna, 7 dicembre 2018

Indice

1	Situazione iniziale	4
1.1	Lancio dell'Iniziativa sul personale qualificato	4
1.2	Obiettivi	4
1.3	Analisi della situazione e piano di misure	5
1.4	Collaborazione	6
2	Strumenti	8
2.1	Piano di misure	8
2.2	Sistema di indicatori	8
2.3	Sito web «Personale qualificato Svizzera»	10
2.4	Sostegno di progetti	11
2.5	Conferenza dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata»	13
3	Contesto politico	14
3.1	Votazione popolare del 9 febbraio 2014	14
3.2	Riduzione dei contingenti di Stati terzi	15
3.3	Avamprogetto di legge per la regolazione dell'immigrazione	15
3.4	Obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti	16
3.5	Rapporto preliminare	17
4	Contesto socioeconomico	18
4.1	Demografia	18
4.2	Cambiamenti strutturali	20
4.2.1	Spostamenti settoriali	20
4.2.2	Crescita occupazionale ad alto livello formativo	22
4.3	Digitalizzazione	24
4.4	Immigrazione	25
4.5	Rapporto preliminare	25
5	Mercato del lavoro	26
5.1	Attività lucrativa e disoccupazione	26
5.2	Retribuzioni	27
5.3	Sfruttamento del potenziale	29
5.4	Rapporto preliminare	30
6	Conclusioni e prospettive	31
7	Allegato I	34
8	Allegato II	37
8.1	Qualificazione supplementare e specializzazione in funzione alle esigenze del mercato del lavoro	37
8.2	Miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia	51
8.3	Creazione di buone condizioni per l'attività lavorativa fino all'età della pensione e oltre	57
8.4	Promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato aumentando la produttività	58

8.5	Maggiore integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente	65
8.6	Ulteriori misure per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro.....	68
9	Glossario	70
10	Bibliografia.....	72

Indice delle figure

Figura 1: Partner dell'IPQ.....	6
Figura 2: caratteristiche dei settori professionali che risentono (o meno) della carenza di personale qualificato	9
Figura 3: trend (media mobile) delle visite effettive e delle azioni per visita dal 1° settembre 2017 al 30 aprile 2018, pagina web in tedesco	11
Figura 4: sostegno di progetti IPQ 2016-2018.....	12
Figura 5: fattori che influiscono sul mercato del lavoro	18
Figura 6: coorti in ingresso nel e in uscita dal mercato del lavoro (2015-2025)	19
Figura 7: tasso di crescita della popolazione residente permanente (1900-2017) in %	20
Figura 8: quote dei settori economici per totale dei lavoratori (in %, asse sinistro) e numero di lavoratori (in 1000, asse destro).....	21
Figura 9: andamento dell'occupazione in ambiti selezionati del settore secondario e terziario (1998-2018, tasso di crescita medio annuo in equivalenti a tempo pieno).....	22
Figura 10: modifica dell'occupazione per gruppi professionali principali 1998-2018 (2° trimestre), in 1000	23
Figura 11: livello formativo della popolazione tra 25 e 64 anni per formazione conclusa più elevata in %, 1996-2017	24
Figura 12: tasso di disoccupazione secondo dati ILO in % (1998-2018)	26
Figura 13: tasso di crescita dei salari nominali e reali (1997-2017)	28
Figura 14: evoluzione dei salari nei comparti selezionati del settore secondario e terziario in %, (media annua dell'evoluzione nel periodo 2011-2017)	28
Figura 15: evoluzione dell'offerta di manodopera in considerazione degli effetti di partecipazione e demografici secondo gruppi di età, 2010-2018.....	29
Figura 16: effetto partecipativo secondo età e sesso, 2010-2018	30

1 Situazione iniziale

1.1 Lancio dell'Iniziativa sul personale qualificato

Sono stati l'andamento demografico della popolazione attiva svizzera e il dibattito pubblico e politico sempre più controverso sull'immigrazione a determinare il lancio nel 2011 dell'Iniziativa sul personale qualificato (IPQ).

Già prima del lancio dell'IPQ si era registrato un costante aumento della domanda di personale qualificato con un livello di formazione da buono a ottimo, e di pari passo una dipendenza crescente delle società da personale qualificato straniero. Considerando l'andamento demografico e del mercato del lavoro a lungo termine, che comporta una riduzione dell'offerta di personale qualificato nazionale, il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR¹ ha deciso di lanciare un'iniziativa per ragioni di economia pubblica. L'iniziativa è volta a riunire un pacchetto di misure e a sostenere tutti gli attori necessari al fine di evitare l'accentuazione della dipendenza da personale qualificato straniero sfruttando meglio il potenziale nazionale di personale qualificato.

1.2 Obiettivi

Per determinare le possibilità d'azione, i lavori sono iniziati con un rapporto di base che ha quantificato il potenziale del personale qualificato disponibile, sottolineando per la prima volta che gran parte di questo potenziale è accessibile su grande scala ed è già sfruttato attivamente.² Il rapporto di base ha formulato la seguente visione per la politica in materia di personale qualificato: «La Svizzera copre il proprio fabbisogno di personale qualificato in buona parte con forza lavoro nazionale.» Sulla base di questa visione e degli esiti del rapporto di base, il DEFR, in stretta collaborazione con la Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP) e la Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), ha identificato quattro ambiti di intervento in cui è possibile attivare potenziali non utilizzati di personale qualificato con misure mirate e dove al tempo stesso è necessario intervenire:

1. Qualificazione supplementare e specializzazione in funzione alle esigenze del mercato del lavoro

La formazione deve far parte di tutte le fasi della vita. L'apprendimento permanente deve essere parte integrante della vita di ciascuno, affinché il personale qualificato possa adattarsi alla continua evoluzione della domanda da parte dell'economia. La formazione continua deve essere la conseguenza logica di ogni formazione formale. Diventano possibili carriere ed esperienze di formazione e lavoro flessibili, conciliate con una vita attiva a tutte le età.

2. Miglioramento della conciliabilità tra lavoro e famiglia

Il tasso di partecipazione alla vita lavorativa delle donne in Svizzera è relativamente elevato. Considerando però l'alto numero di impieghi a tempo parziale con un grado di occupazione piuttosto basso, il quadro cambia. Calcolando in base agli equivalenti a tempo pieno, le donne partecipano alla vita lavorativa soltanto al 60% circa.³ Per incrementare la partecipazione alla vita lavorativa, occorre superare gli ostacoli che attualmente impediscono la conciliazione tra lavoro e famiglia (custodia di bambini e assistenza ai congiunti) e il rientro al lavoro dopo un congedo di maternità.

¹ All'epoca ancora chiamato Dipartimento federale dell'economia DFE

² DFE 2011 [Personale qualificato per la Svizzera](#) (disponibile in tedesco).

³ Valore per l'anno 2011.

3. *Creazione di buone condizioni occupazionali fino al raggiungimento dell'età della pensione e anche oltre*

La quota degli ultracinquantenni nella popolazione attiva svizzera sta crescendo senza sosta. Per questo motivo la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in età avanzata sul mercato del lavoro acquista maggior rilevanza. Il loro potenziale va sfruttato e la partecipazione attiva alla vita lavorativa fino all'età di pensione e oltre deve essere consentita loro. Tuttavia a questo obiettivo si frappongono ostacoli di fatto come di legge. Per quei lavoratori in età avanzata che desiderano restare nel mercato del lavoro occorre in particolare promuovere la flessibilità. Le istituzioni e la politica devono essere preparate a un futuro in cui più lavoratori in età avanzata vogliono e possono partecipare attivamente più a lungo alla vita lavorativa.

4. *Promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato aumentando la produttività*

Numerosi settori e comparti registrano un crescente fabbisogno di personale qualificato in ragione dei mutamenti demografici. Nel 2011 si partiva dal presupposto che gli ambiti finanziati principalmente dallo Stato, come la sanità, le opere sociali e il sistema educativo, avrebbero potuto sottrarre molto personale qualificato al mercato del lavoro. Per contrastare questo effetto di «crowding out», occorre ridurre l'incidenza di personale mediante innovazioni in materia di prodotti e servizi. In tal modo si dovrebbe poter ridurre sensibilmente il fabbisogno di personale qualificato mantenendo al tempo stesso una qualità elevata.

In base a questi ambiti di intervento, i partner⁴ hanno fissato i seguenti obiettivi principali per l'IPQ:

- In futuro, la Svizzera coprirà il proprio fabbisogno di personale qualificato maggiormente con persone provenienti dall'interno del paese.
- Il potenziale disponibile della popolazione attiva svizzera sarà sfruttato meglio e in modo mirato.
- Saranno rinforzate le qualifiche delle persone in Svizzera, affinché possano contribuire meglio alla vita professionale con le loro competenze e accrescerle grazie a una formazione costante.
- Il DEFR crea con l'IPQ una visione comune dei nessi e delle sfide che si presentano e introduce misure coordinate. L'incremento del potenziale del personale qualificato è un compito comune di economia privata, società civile e settore pubblico.

1.3 Analisi della situazione e piano di misure

Sulla base degli obiettivi e degli ambiti di intervento dell'IPQ, il DEFR e la CDEP hanno svolto un'analisi della situazione.⁵ Il rapporto corrispondente fornisce un'istantanea delle strategie e misure in essere nonché una valutazione della situazione effettiva nel 2012. I risultati hanno mostrato che i vari obiettivi dell'IPQ sono già saldamente ancorati nel programma di legislatura della Confederazione e anche a livello cantonale numerose misure e strategie in essere sono già orientate nella direzione giusta.

A inizio marzo 2013, il Consiglio federale ha preso conoscenza dell'analisi della situazione e ha statuito per il futuro di accompagnare l'attuazione delle misure con un monitoraggio sintetico, senza creare strutture aggiuntive. Il Consiglio federale ha incaricato la CPED di presentare entro fine 2013 una proposta per un piano di misure e di procedimenti. Il Consiglio federale ha altresì autorizzato la CDEP ad avviare dialoghi con le organizzazioni del mondo del lavoro, soprattutto perché è possibile migliorare lo sfruttamento del potenziale di manodopera nazionale disponibile soltanto in collaborazione con i partner sociali.

⁴ In quel momento la collaborazione era limitata a DEFR, CDEP e CDPE.

⁵ DEFR/CDEP 2013: [Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure](#)

Nel maggio 2013, sotto la direzione del Consigliere federale Johann Schneider-Ammann, si è svolta una tavola rotonda sull'IPQ con i Cantoni e i partner sociali. I partner si sono accordati su un impegno comune e sull'adozione di misure da parte della Confederazione, dei Cantoni e dei partner sociali, ciascuno nei rispettivi ambiti di competenza.⁶

Nel novembre 2013, infine, il Consiglio federale ha approvato il piano di misure sull'iniziativa per il personale qualificato 2015-2018, obbligando gli uffici federali ad avviare misure ai sensi dell'IPQ nel proprio ambito di competenza e trasferendo alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) la responsabilità dell'attuazione operativa del programma.

1.4 Collaborazione

L'IPQ concerne in egual misura questioni di politica sociale, del mercato del lavoro, della formazione e dell'immigrazione e richiede pertanto una strategia per il personale qualificato politicamente trasversale che si orienti ai partner sociali. L'approccio decentralizzato dell'IPQ corrisponde inoltre alla struttura della Svizzera, federale e imperniata sulle organizzazioni del mondo del lavoro. Nei campi delle politiche rilevanti per il personale qualificato, i Cantoni dispongono di ampia autonomia decisionale e organizzativa, e in particolare le politiche del mercato del lavoro e della formazione sono influenzate dal partenariato sociale. Sono i partner sociali che determinano le condizioni di lavoro mediante i contratti di lavoro collettivi o definiscono i contenuti e le procedure di qualificazione della formazione professionale. In questi ambiti i partner sociali lavorano autonomamente, senza l'intervento del legislatore.

L'attuazione dell'IPQ è stata affiancata da un gruppo di accompagnamento composto dai collaboratori, che nel corso dell'IPQ si è estesa e a cui, sulla scorta dell'accordo con i cantoni⁷, si è aggiunto un secondo gruppo. I gruppi di accompagnamento contribuiscono allo scambio di informazioni tra i vari livelli di competenza, affinché gli indirizzi per sfruttare meglio il potenziale della manodopera siano coordinati tra loro, assicurando una strategia coerente. Questi gruppi promuovono anche il dialogo sulla tematica del personale qualificato, con tutti gli aspetti interessati.

Figura 1: Partner dell'IPQ⁸

Confederazione	
Segreteria generale del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca	SG-DEFR
Segreteria di Stato dell'economia	SECO
Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione	SEFRI
Segreteria di Stato della migrazione	SEM
Ufficio federale delle assicurazioni sociali	UFAS
Ufficio federale del personale	UFPER
Ufficio federale della sanità pubblica	UFSP
Amministrazione federale delle contribuzioni	AFC

⁶ Dopo la tavola rotonda la collaborazione si è estesa ad altri uffici federali e partner sociali (cfr. anche figura 1).

⁷ DEFR/CdC 2015: [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](#).

⁸ Per informazioni più dettagliate sulla struttura organizzativa dell'IPQ cfr. [Iniziativa sul personale qualificato - Rapporto di monitoraggio 2017](#)

Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità	UFPD
Cantoni	
Conferenza dei governi cantonali	CdC
Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica	CDEP
Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione	CDPE
Conferenza dei direttori cantonali degli affari sociali	CDAS
Conferenza dei direttori cantonali dell'igiene	CDI
Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini	CSP
Conferenza dei direttori cantonali delle finanze	CDF
Partner sociali	
Unione svizzera delle arti e mestieri	USAM
Unione svizzera degli imprenditori	USI
Unione sindacale svizzera	USS
Organizzazione mantello Travail.Suisse	Travail.Suisse

2 Strumenti

Il principio federale e l'ordinamento economico liberale della Svizzera determinano le possibilità d'azione a livello federale. La Confederazione svolge un ruolo precipuo a livello istituzionale, creando condizioni quadro favorevoli al miglior sfruttamento del personale qualificato nazionale, sensibilizzando e garantendo una cooperazione e coordinazione su larga scala.

2.1 Piano di misure

Lo strumento chiave dell'IPQ è il piano di misure approvato dal Consiglio federale nel 2013. Le singole misure sono attuate in modo decentralizzato dagli uffici federali competenti in materia. In linea con le competenze della Confederazione, le misure riguardano in buona parte l'elaborazione di nuove leggi o l'adattamento di leggi e ordinanze esistenti. I programmi di promozione limitati, i programmi di incentivazione e le misure di sensibilizzazione contribuiscono al chiarimento e all'informazione. Queste misure sono in parte provviste di cospicui incentivi.⁹ La SECO garantisce le piattaforme per la cooperazione e la coordinazione, oltre a elaborare le basi decisionali necessarie.

Il piano di misure dell'IPQ è stato costantemente ampliato dall'approvazione e oggi conta 44 misure.¹⁰ Le misure aggiuntive sono state adottate a tappe dopo l'approvazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa e con l'«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» (la cosiddetta «IPQ plus»). Nel quadro dell'IPQ plus il raggio di azione per lo sfruttamento del potenziale è stato esteso a tutte le risorse umane e sono state adottate misure che vanno oltre i quattro ambiti di intervento dell'IPQ, in particolare per lo sfruttamento del potenziale di rifugiati riconosciuti, di persone ammesse provvisoriamente e di persone con disabilità.

Delle 44 misure finora 16 sono state completate, 26 sono in fase di attuazione e due sono ancora in fase di pianificazione. La gamma delle misure è assai ampia ed eterogenea. La maggior parte delle misure è da attribuire al livello macro, in linea con l'attuazione sul piano federale. L'effetto sperato delle misure, un incremento della partecipazione alla vita lavorativa della forza lavoro nazionale in funzione delle esigenze dell'economia, si esprime tuttavia mediante il comportamento individuale. Questo comporta che gli effetti saranno rilevabili soltanto a medio e lungo termine e non sarà possibile ricondurli a una misura specifica.

2.2 Sistema di indicatori

Tra i pilastri centrali dell'IPQ si annovera il sistema di indicatori per valutare la domanda di lavoratori personale qualificato.¹¹ Esso offre una base informativa di raffronto completa e oggettiva per adattare le misure dell'IPQ alle esigenze del mercato del lavoro. È stato concepito per la prima volta nel 2009 dallo studio di consulenza B,S,S.¹² Nel 2014 la SECO ha fatto

⁹ Cfr. ad es.: misura 7 con oltre 100 milioni per l'aumento del numero di titoli di studio in medicina umana, misura 18 con 124,5 milioni per la creazione di nuovi posti di custodia dei bambini nonché 96,8 milioni per l'aumento delle sovvenzioni cantonali e comunali o misura 28 con 8 milioni per progetti interprofessionali orientati alla pratica nel settore sanitario.

¹⁰ Negli allegati I e II trovate una panoramica delle misure e dati più precisi sulle singole misure a partire da pagina 34, così come nei rapporti di monitoraggio 2015 e 2017.

¹¹ Cfr. SECO (2016). [Sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di personale qualificato](#) (disponibile in tedesco)

¹² Cfr. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG e istituto di ricerca per l'economia del mercato di lavoro e dell'industria presso l'Università di Basilea (2009). *Indikatorensystem Fachkräftemangel*. Berna: rapporto di ricerca BBT.

aggiornare il sistema di indicatori¹³ e ha continuato a svilupparlo in occasione del vertice sul personale qualificato in Svizzera nel 2016.

Appoggiandosi alla Nomenclatura svizzera delle professioni, il sistema di indicatori offre una panoramica del fabbisogno attuale di personale qualificato, eventuale potenziale disponibile e l'evoluzione futura del fabbisogno in 36 settori professionali con complessivamente circa 380 professioni. Il sistema si basa su sei indicatori: tasso di disoccupazione, tasso di posti vacanti, quota di immigrazione, qualifiche richieste, necessità di sostituzione demografica e crescita occupazionale, riassunti in un indice complessivo per le singole professioni. L'indice permette di valutare il fabbisogno di personale qualificato nelle singole professioni rispetto ad altre professioni e gruppi professionali.

Figura 2: caratteristiche dei settori professionali che risentono (o meno) della carenza di personale qualificato

	Forti segnali di carenza di personale qualificato	Timidi segnali di carenza di personale qualificato
Settori professionali	P.es. ingegneri/e, tecnici/che, professionisti/e in gestione, sanità e informatica	P.es. professioni in poste e telecomunicazioni, commercio e vendita, industria tessile e del cuoio, alimentari e generi voluttuari
Caratteristiche dei settori professionali	• Crescita occupazionale forte • Elevata specializzazione • Disoccupazione sotto la media • Rilevanza dell'immigrazione (soprattutto per professioni tecniche) • Elevato tasso di posti vacanti (soprattutto per professioni tecniche)	• Crescita occupazionale bassa/negativa • Bassa specializzazione • Disoccupazione sopra la media • L'immigrazione ha un ruolo poco rilevante • Tasso tendenzialmente basso di posti vacanti
Partecipazione alla vita lavorativa/ Volume di lavoro	La partecipazione alla vita lavorativa e il volume di lavoro sono superiori alla media per entrambi i sessi	Partecipazione alla vita lavorativa tendenzialmente sotto la media e volume di lavoro ridotto per entrambi i sessi

Il sistema di indicatori mostra che nei settori professionali con forti segnali di carenza di personale qualificato il potenziale della manodopera per quanto riguarda la partecipazione e il volume di lavoro di norma è già sfruttato in maniera superiore alla media. L'impegno nel quadro degli ambiti di intervento dell'IPQ punta quindi non solo a uno sfruttamento quantitativamente migliore del potenziale, bensì anche a contrastare la carenza di manodopera qualificata grazie a qualificazione e innovazione mirate.

¹³ Cfr. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Berna: studio su incarico della Segreteria di Stato dell'economia (SECO).

2.3 Sito web «Personale qualificato Svizzera»

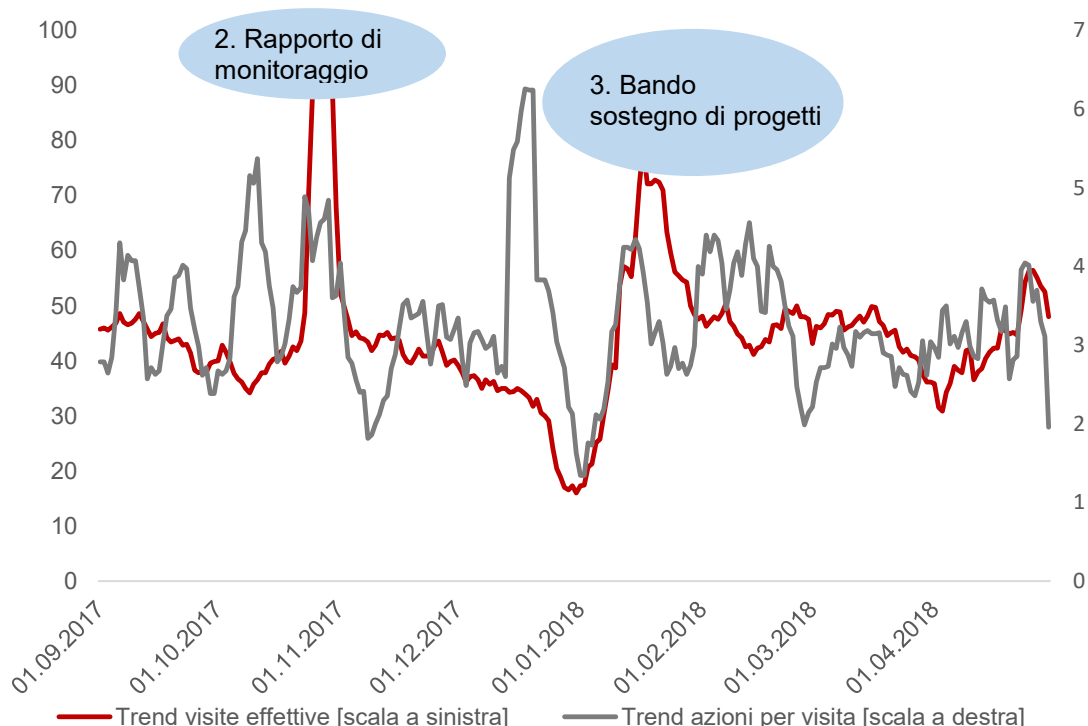
Nel maggio 2016 la Confederazione, i Cantoni e i partner sociali hanno lanciato congiuntamente il sito web «Personale qualificato Svizzera». Il sito si propone di sensibilizzare e informare il pubblico sul tema della manodopera qualificata. Studi, analisi e altro materiale di base sono messi a disposizione del pubblico e integrati man mano in maniera centralizzata e trasparente. Sulla scorta dell'«IPQ plus», il sito è dedicato alle quattro tematiche Qualificazione, 50+, Lavoro e famiglia e Rifugiati. Oltre alle informazioni sulla rilevanza e sulla situazione di questi ambiti della politica svizzera in materia di personale qualificato, il sito offre una piattaforma per raccogliere esempi pratici nei vari settori. La ricca banca dati include esempi provenienti da Confederazione, Cantoni, associazioni, imprese e altre organizzazioni. Gli esempi pratici presentano possibilità d'azione concrete e danno spunti su come sfruttare meglio il potenziale di personale qualificato nazionale. La banca dati, al tempo stesso, fornisce a organizzazioni e specialisti, ma anche ai privati cittadini interessati, la possibilità di fare networking e di scambiare opinioni. Grazie alla cooperazione di Cantoni, associazioni e altre organizzazioni questa parte del sito web è cresciuta notevolmente dal lancio e comprende attualmente 297 esempi. La banca dati viene aggiornata a ritmo regolare, aggiungendo costantemente nuovi esempi pratici. Con l'obiettivo di incrementare la notorietà di queste misure e la visibilità del sito, alcuni esempi pratici selezionati sono oggetto di tweet.

Dalla messa online a maggio 2016 sono stati registrati quasi 58 700 visitatori¹⁴. Rispetto alla percentuale di popolazione, l'intensità di utilizzo delle tre versioni linguistiche è simile. La pagina in lingua tedesca è stata visitata da 36 982 utenti (63%), quella in lingua francese da 16 561 utenti (28%) e quella in lingua italiana da 5 153 utenti (9%). In media hanno consultato il sito circa 68 persone al giorno (visite effettive senza doppi conteggi), benché in genere il numero di visitatori sia soggetto a notevoli fluttuazioni. La figura 3 indica che in particolare dopo la pubblicazione del secondo rapporto di monitoraggio dell'IPQ nell'autunno 2017 l'interesse per il sito web è cresciuto notevolmente. Anche il terzo bando per il sostegno di progetti¹⁵, pubblicato nella primavera 2018 sul sito «Personale qualificato Svizzera», ha avuto un effetto positivo sul numero di visitatori.

¹⁴ Tutti i dati che seguono sull'utilizzo del sito web «Personale qualificato Svizzera» si riferiscono al periodo compreso tra il 30 maggio 2016 e l'8 ottobre 2018.

¹⁵ Ulteriori informazioni sul sostegno di progetti al capitolo 2.4.

Figura 3: trend (media mobile) delle visite effettive e delle azioni per visita dal 1° settembre 2017 al 30 aprile 2018, pagina web in tedesco



I dati (numero di visitatori, azioni per visita, durata della visita) dimostrano un interesse costante e relativamente alto per il sito. In media per ogni visita sono state registrate 3,2 azioni. L'elevata durata media della visita, superiore ai 3 minuti, indica che i visitatori interagiscono approfonditamente con il sito. Ad ottenere più clic è l'ambito di intervento qualificazione (22%), seguito da 50+ (20%), rifugiati (16%) e lavoro e famiglia (9%). Sono in particolare gli esempi pratici ad attirare l'attenzione delle visitatrici e dei visitatori (ad es. il 75% delle visite nell'ambito di intervento qualificazione).¹⁶

2.4 Sostegno di progetti

Con il sostegno di progetti IPQ, la Confederazione ha permesso la realizzazione di progetti concreti che prevedono approcci innovativi per sopperire alla carenza di personale qualificato. Questi fondi sono finanziamenti d'avviamento per la fase iniziale dei progetti. Il primo bando è stato pubblicato nell'estate 2016, il secondo nell'estate 2017 e l'ultimo nella primavera 2018. Nel corso dei tre bandi sono state complessivamente presentate 71 domande, valutate poi dal DEFR (SECO) in base a criteri definiti in precedenza e accessibili al pubblico. La selezione si è concentrata soprattutto sulla promozione innovativa e sostenibile della mobilitazione del potenziale nazionale del personale qualificato e sulla pianificazione ben fondata a livello progettuale e finanziario.

Dal 2016 al 2018 il DEFR (SECO) ha cofinanziato dieci progetti innovativi apportando complessivamente CHF 776 800 per contribuire a sopperire alla carenza di personale qualificato. I progetti rientrano in tutti gli ambiti di intervento e perseguono approcci risolutivi differenti. Il DEFR (SECO) segue i progetti con una reportistica regolare fino alla loro conclusione. Due

¹⁶ Le cifre si riferiscono alla versione linguistica tedesca.

dei progetti sono già stati conclusi con successo; la conclusione degli otto progetti restanti avverrà entro fine 2018.

Figura 4: sostegno di progetti IPQ 2016-2018¹⁷

Nome progetto	Organizzazione promotrice	Obiettivo	Ambito di intervento
2016			
«Steigbügel»	Medical Women Switzerland (mws)	Reinserimento professionale per medici	Qualificazione / Conciliazione tra lavoro e famiglia
Informa Engineering 2020	Modello F	Tutela di personale qualificato in età avanzata nel settore dell'ingegneria.	Qualificazione / Attività lucrativa fino all'età di pensione
Campus imprenditorialità	Unione delle arti e mestieri Basilea Città	Pianificazione della carriera per giovani talenti e personale specializzato per evitare la migrazione verso altri settori o la loro «perdita» a favore del mondo accademico.	Qualificazione
Formazione professionale di base per rifugiati	Associazione Lernwerk	Conclusione apprendistato e accesso al mondo del lavoro per giovani rifugiati.	Qualificazione (rifugiati)
MILASS – Misure di inserimento lavorativo nel settore sanitario	Fondazione ECAP TI – Istituto di formazione per adulti e di ricerca	Reinserimento professionale di operatori socio-sanitari.	Conciliazione tra lavoro e famiglia
2017			
New Work	SUP San Gallo	Sostegno dei lavoratori in età avanzata nelle imprese mediante una gestione adeguata del «portafoglio lavori».	Attività lucrativa fino all'età di pensione / Innovazione
Gestione generazionale inclusiva	Institute of Financial Services Zug IFZ (Università di Lucerna)	Sviluppo e introduzione di un tool online per il rafforzamento della gestione generazionale nelle aziende e la sensibilizzazione grazie a un barometro generazionale di impatto pubblico.	Attività lucrativa fino all'età di pensione / Innovazione
ict@migrants	Fondazione ECAP ZH – Istituto di formazione per adulti e di ricerca	Accesso agevolato al settore ICT per le donne immigrate qualificate.	Qualificazione
2018			
Master «Développeurs spécialisés en Intelligence Artificielle»	Istituto di ricerca Idiap	Sviluppo e costituzione di un programma formativo pratico nel campo dell'intelligenza artificiale a livello master.	Qualificazione

¹⁷ Informazioni dettagliate sui progetti: <https://www.personalequalificato-svizzera.ch/it/>, rubrica «Supporto ai progetti»

Lavoro flessibile vissuto	Scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale	Potenziale del lavoro flessibile (nel tempo e nello spazio, pensionamento flessibile) da sfruttare a prescindere da generazioni e settori professionali per favorire il reclutamento e la fidelizzazione del personale qualificato.	Innovazione / Attività lucrativa fino all'età di pensione
---------------------------	---	---	---

2.5 Conferenza dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata»

La conferenza dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» si rifà al postulato Rechsteiner (14.3569).¹⁸ Esso incaricava il Consiglio federale di sviluppare nel quadro di una conferenza misure volte a migliorare la situazione dei lavoratori in età avanzata, in particolare dei disoccupati in età avanzata sul mercato del lavoro. Il Consiglio federale ha deciso di integrare questo tema nel quadro dell'IPQ.

Intanto sono già state tenute quattro conferenze dirette dal capo del DEFR con la partecipazione dei partner. Prima di ciascuna conferenza, il capo del DEFR ha ricevuto le organizzazioni dei lavoratori e dei disoccupati in età avanzata per ascoltare i loro problemi e presentarli alla conferenza. Il mandato derivante dal postulato Rechsteiner è stato dichiarato concluso dal Parlamento nel giugno 2017.

La prima conferenza si è tenuta il 27 aprile 2015, aprendo il dialogo sul tema e puntando a ottenere una visione comune delle sfide dei lavoratori in età avanzata sul mercato del lavoro. I partecipanti ci sono riusciti, introducendo in base alla propria prospettiva consensuale misure nei quattro ambiti seguenti¹⁹:

- Reinserimento (ottimizzazione degli strumenti dell'AD);
- Qualificazione professionale (preservazione delle competenze mediante la promozione della formazione continua e dell'apprendimento permanente);
- Sensibilizzazione (eliminazione di pregiudizi negativi e presa di consapevolezza delle prassi discriminanti e degli sviluppi del mercato del lavoro con le rispettive conseguenze);
- Flessibilizzazione della riscossione della rendita e gestione della fase professionale prima del pensionamento

In occasione della seconda conferenza nazionale del 21 aprile 2016 è stato stilato un primo bilancio dei provvedimenti avviati e sono stati approvate nuove misure.²⁰ Nella prima conferenza, ad esempio, i partner hanno deciso di promuovere la rinuncia ad indicare l'età negli annunci di posti vacanti. La SECO aveva dunque incaricato il servizio di monitoraggio del mercato del lavoro dell'Università di Zurigo di verificare la presenza dell'indicazione dell'età negli annunci di lavoro. Secondo i risultati ottenuti, la percentuale di annunci di lavoro con limiti d'età è diminuita²¹. Ciononostante, le organizzazioni di lavoratori e disoccupati in età avanzata hanno confermato il persistere di prassi discriminanti.

¹⁸ Cfr. postulato Rechsteiner [14.3569](#): Conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata»

¹⁹ Cfr. Dichiarazione finale congiunta della conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» del 27 aprile 2015

²⁰ Cfr. Dichiarazione finale congiunta della conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» del 21 aprile 2016

²¹ Cfr. servizio di monitoraggio del mercato del lavoro in Svizzera (2016): [Limiti d'età negli annunci di lavoro 2006-2015](#) (disponibile in tedesco)

La terza conferenza, tenutasi il 25 aprile 2017, ha trattato il tema della discriminazione dovuta all'età. Nella dichiarazione finale congiunta i partecipanti hanno deciso di contrastare con decisione le prassi svantaggiose e investire nella capacità di lavorare e nell'impiegabilità di una popolazione attiva che nel complesso sta invecchiando. Inoltre sono stati discussi gli effetti della previdenza professionale (2° pilastro) sulle possibilità occupazionali dei lavoratori in età avanzata ed è stato incrementato l'impegno di sensibilizzazione.²² Come misura di sensibilizzazione concreta, i partner coinvolti nella conferenza hanno pubblicato un opuscolo contenente una raccolta di esempi pratici con misure di miglioramento concrete volte a mantenere e a reinserire i lavoratori in età avanzata nelle PMI.

La quarta conferenza si è tenuta il 26 aprile 2018, nell'ottica di continuare a eliminare i pregiudizi per un cambiamento culturale. È stata dedicata particolare attenzione all'accesso a una formazione e una consulenza in funzione dell'età. Nella dichiarazione finale congiunta i partecipanti hanno sottolineato che la gestione della carriera professionale e la costante formazione continua restano comunque in primo luogo responsabilità dei singoli lavoratori. Ciononostante sono chiamati in causa anche i datori di lavoro, le associazioni professionali e settoriali nonché i Cantoni e la Confederazione. La Confederazione e i Cantoni devono garantire condizioni quadro e servizi che assicurino pari opportunità nell'accesso a formazioni continue e servizi di consulenza e creino stimoli per restare quanto più a lungo possibile nel mercato del lavoro. È stato inoltre deciso che la Confederazione, i Cantoni e le parti sociali valuteranno le proposte volte ad evitare problemi finanziari e sociali dovuti alla minaccia dell'esaurimento del diritto all'indennità di disoccupati in età avanzata. Su richiesta delle parti sociali e sulla base del feedback delle organizzazioni interessate interrogate, il DEFR verificherà l'efficacia dei servizi di consulenza negli uffici regionali di collocamento (URC) per persone in età avanzata alla ricerca di lavoro e sosterrà i Cantoni se opportuno, con direttive di ottimizzazione concrete.²³

3 Contesto politico

L'approccio trasversale dell'IPQ riunisce non solo operatori provenienti da fazioni politicamente distinte, ma intreccia anche contesti politici differenti, i cui sviluppi influiscono sull'efficacia e sugli obiettivi dell'IPQ. Gli sviluppi principali in questo contesto sono stati registrati nella politica sulla migrazione e sull'immigrazione. Di seguito sono brevemente illustrati gli eventi più importanti e le loro conseguenze per l'IPQ.

3.1 votazione popolare del 9 febbraio 2014

A pochi mesi dall'approvazione del piano di misure per l'IPQ da parte del Consiglio federale, il 9 febbraio 2014 i votanti si sono espressi a favore dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa per una gestione autonoma e una limitazione dell'immigrazione. Al tempo stesso il Consiglio federale è stato incaricato di negoziare con l'UE un adeguamento dell'accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC). Immediatamente è apparso chiaro che l'introduzione di tetti massimi e di contingenti avrebbero potuto comportare un ulteriore aggravarsi della carenza di personale qualificato.

L'IPQ persegue sì l'obiettivo di sfruttare meglio il potenziale nazionale di personale qualificato per ridurre la dipendenza delle imprese svizzere dalla manodopera straniera, ma le analisi²⁴ condotte nel quadro dell'IPQ mostrano anche che il potenziale di manodopera qualificata è già ben sfruttato e in particolare in settori professionali con forti segnali di carenza di personale

²² Cfr. Dichiarazione finale congiunta della conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» del martedì, 25. aprile 2017

²³ Cfr. Dichiarazione finale congiunta della conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» del giovedì, 26. aprile 2018

²⁴ Cfr. rapporto di base DFE 2011: [Personale qualificato per la Svizzera](#), nonché sistema di indicatori cfr. SECO (2016). [Sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di lavoratori qualificati](#) (disponibile in tedesco).

qualificato è sfruttato oltre la media per quanto riguarda la partecipazione alla vita lavorativa e il volume di lavoro.²⁵ L'immigrazione nel quadro della libera circolazione delle persone contribuisce in modo significativo a ridurre la mancanza di personale qualificato, soprattutto perché è avvenuta completando il potenziale nazionale della manodopera esistente.²⁶ Per le imprese elvetiche l'accesso al personale qualificato è un fattore determinante, per poter mantenere le loro attività in Svizzera. Se private di questo accesso, aumenta la probabilità di uno spostamento dei lavori all'estero, dove il personale qualificato richiesto è disponibile. Di conseguenza diminuirebbero anche gli effetti positivi per la crescita, come l'incremento della produttività, delle prestazioni innovative e dell'occupazione.²⁷

Nella dialettica tra mandato costituzionale relativo alla regolazione dell'immigrazione e migliore soddisfazione del fabbisogno di personale qualificato, il Consiglio federale ha approvato nel giugno 2014 il piano di attuazione per l'iniziativa contro l'immigrazione di massa.²⁸ Nel piano sono fissati tre pilastri finalizzati a permettere alla Svizzera di soddisfare gli obiettivi delle politiche 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. I primi due pilastri comprendevano il mandato legislativo di politica interna (introduzione di tetti massimi e contingenti) e il mandato di politica estera relativo all'adeguamento dell'ALC. Il terzo pilastro del piano di attuazione includeva le misure di accompagnamento cui il Consiglio federale ha assimilato l'IPQ. Il miglior sfruttamento del potenziale nazionale di personale qualificato e quindi l'IPQ hanno così acquisito ulteriore importanza nel quadro dell'attuazione dell'articolo 121a Cost.

3.2 Riduzione dei contingenti di Stati terzi

A novembre 2014 il Consiglio federale ha sfruttato la possibilità esistente di regolare l'immigrazione riducendo i tetti massimi per il personale qualificato proveniente da Stati terzi, ovvero da Paesi non appartenenti all'Unione europea o all'Associazione europea di libero scambio (UE/AELS).²⁹ Con questa riduzione il Consiglio federale mirava a incentivare maggiormente le imprese svizzere a promuovere e sfruttare in modo efficace il potenziale di manodopera presente nel Paese. A partire dal 2019 i contingenti per i lavoratori di Stati terzi saranno complessivamente di nuovo al livello del 2014.³⁰

3.3 Avamprogetto di legge per la regolazione dell'immigrazione

In base al piano di attuazione, l'11 febbraio 2015 il Consiglio federale ha approvato l'avamprogetto della nuova legislazione sugli stranieri e il mandato negoziale per l'adeguamento dell'ALC. Ha inoltre deciso misure complementari volte a sfruttare meglio il potenziale nazionale di manodopera.³¹ La procedura di consultazione che ha condotto all'avamprogetto ha evidenziato che una netta maggioranza dei partecipanti alla consultazione desiderava una soluzione che consentisse il mantenimento della libera circolazione delle persone. Sono state inoltre richieste a più riprese misure concrete per sfruttare effettivamente meglio il potenziale

²⁵ Cfr. a proposito anche il capitolo 2.2 Sistema di indicatori.

²⁶ Cfr. a proposito anche SECO (2018): [14° rapporto dell'Osservatorio sulla libera circolazione delle persone tra Svizzera e UE](#) (disponibile in tedesco) e SECO (2017): [13° rapporto dell'Osservatorio sulla libera circolazione delle persone tra Svizzera e UE](#) (disponibile in tedesco).

²⁷ Ruffner, J., Siegenthaler, M., (2016), From Labor to Cash Flow? The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Swiss Firms. KOF Working Papers, No. 424.

²⁸ Cfr. [Piano di attuazione dell'art. 121a Cost. del 20.06.2014](#).

²⁹ Ulteriori informazioni sugli Stati terzi al capitolo 4.4 Immigrazione.

³⁰ Cfr. in merito il comunicato del Consiglio federale (2018): <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-72364.html>.

³¹ Cfr. il comunicato del Consiglio federale (2015): https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/aktuell/news/2015/ref_2015-02-110.html.

nazionale di manodopera qualificata. Una richiesta già presentata³², cui però il Consiglio federale aveva risposto soltanto parzialmente. Per misure più concrete sarebbe stato necessario un intervento a livello dei principi federali e dell'ordinamento economico liberale, ambiti non di competenza del Consiglio federale. Per lo stesso motivo, l'IPQ è stata concepita come compito comune di Confederazione, Cantoni e partner sociali.³³

Il Consiglio federale ha accolto il desiderio di preservare la libera circolazione delle persone, optando nel dicembre 2015³⁴ per una clausola di salvaguardia per l'immigrazione nel quadro della libera circolazione delle persone. A questo proposito il Consiglio federale mirava a ottenere una soluzione consensuale con l'UE. Qualora non fosse possibile raggiungere per tempo un accordo con l'UE³⁵, il Consiglio federale prevedeva una clausola di salvaguardia unilaterale. Il 4 marzo 2016 il Consiglio federale ha approvato il messaggio con il rispettivo avamprogetto. Dopo l'approvazione del referendum sulla Brexit nel Regno Unito è diventato palese che non sarebbe stato possibile raggiungere un accordo con l'UE entro i termini in merito a una clausola di salvaguardia consensuale, per cui si è dovuto accantonare questa opzione.

Con la clausola di salvaguardia unilaterale, il meccanismo di regolazione mediante tetti massimi e contingenti annuali sarebbe stato attivato al superamento di un valore soglia d'immigrazione determinata dal Consiglio federale. L'attivazione di tale meccanismo di regolazione avrebbe pertanto violato l'ALC con l'UE. Il Consiglio nazionale, che ha trattato l'avamprogetto del Consiglio federale nella sessione autunnale del 2016 come Camera prioritaria, era decisamente avverso a una violazione dell'ALC. Ha colto così l'occasione di deviare dalla proposta del Consiglio federale, presentando invece una nuova proposta incentrata sulla manodopera nazionale. Nella sessione invernale del 2016 la proposta è passata dalla Camera prioritaria alla seconda Camera.

3.4 Obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti

La legge esecutiva concernente l'art. 121a Cost. è confluita infine nel nuovo articolo 21a della legge federale sugli stranieri (LStr), approvata da entrambe le Camere il 16 dicembre 2016. La nuova legge mira in particolare a sfruttare meglio il potenziale nazionale di manodopera, per cui il Parlamento ha ottemperato alle richieste di misure concrete in questo settore emerse nella procedura di consultazione.

Il Parlamento ha sottolineato la rilevanza dell'IPQ e il suo approccio improntato alla collaborazione specialmente nel primo capoverso del nuovo articolo: *«Il Consiglio federale adotta misure per sfruttare integralmente il potenziale della forza lavoro indigena. Consulta previamente i Cantoni e le parti sociali»*.

con i seguenti capoversi del nuovo articolo 21a LStr, il Parlamento ha creato al tempo stesso uno strumento supplementare all'IPQ: l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti. Esso prescrive l'obbligo per le imprese di pubblicare i posti vacanti per i gruppi professionali e gli ambiti d'attività con una disoccupazione superiore alla media presso gli uffici regionali di collocamento (URC). L'accesso ai posti pubblicati è concesso per un periodo limitato soltanto alle persone in cerca d'impiego registrate presso un URC. Le persone in cerca d'impiego beneficiano così di un vantaggio in termini di informazione e di presentazione della candidatura rispetto alle altre candidate e agli altri candidati. L'8 dicembre 2017 il Consiglio federale ha

³² Già nel 2014 sono stati presentati 55 interventi parlamentari direttamente legati all'IPQ.

³³ Cfr. capitolo 1.4 Collaborazione.

³⁴ Cfr. in merito il comunicato del Consiglio federale (2015): https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/aktuell/news/2015/ref_2015-12-042.html

³⁵ Ai sensi del testo dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa, la legislazione esecutiva concernente l'articolo costituzionale 121a deve entrare in vigore entro 3 anni dall'approvazione dell'iniziativa.

approvato le rispettive modifiche delle ordinanze.³⁶ Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 1° luglio 2018.

3.5 Rapporto preliminare

La politica è riuscita a risolvere il dilemma tra una politica d'immigrazione più restrittiva e una politica economica liberale, seppur con concessioni da entrambe le parti. L'approccio dell'IPQ è stato confermato e rinforzato nel corso di questo processo.

L'IPQ e l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti perseguono approcci differenti, tuttavia sono complementari in considerazione del maggior sfruttamento del potenziale nazionale di manodopera. Mentre l'IPQ si concentra su settori professionali con forti segnali di carenza di personale, che pertanto presentano spesso un tasso di disoccupazione basso, l'obbligo di annunciare i posti vacanti mira a combattere la disoccupazione nelle professioni con tassi di disoccupazione elevati. Insieme, questi due strumenti contribuiscono a sfruttare meglio il potenziale nazionale di manodopera.

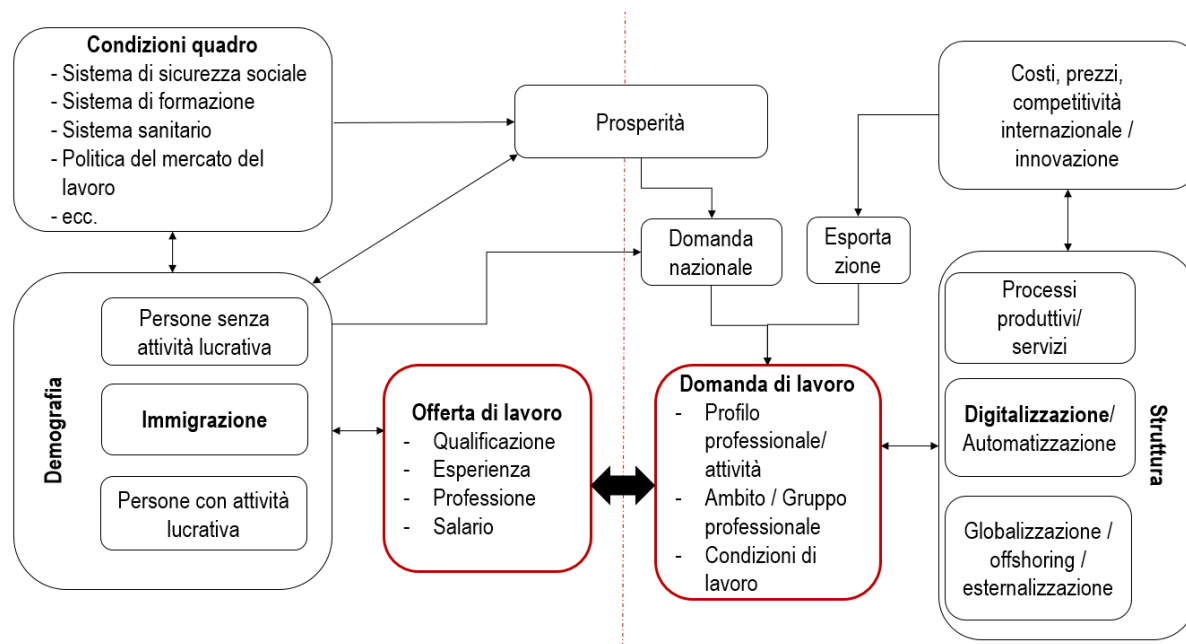
³⁶ Cfr. il comunicato stampa del Consiglio federale dell'8.12.2017: https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/aktuell/news/2017/ref_2017-12-081.html

4 Contesto socioeconomico

Oltre agli sviluppi politici che influiscono sulla situazione del personale qualificato in Svizzera, per l'offerta e la domanda del personale qualificato è determinante anche la combinazione di varie tendenze socioeconomiche. L'andamento demografico, i cambiamenti strutturali e la crescita occupazionale ad alto livello formativo sono già stati menzionati nei capitoli precedenti. Questi fattori influiscono su domanda e offerta sul mercato del lavoro, determinando anche la situazione del personale qualificato.

Qui di seguito saranno esaminate le tendenze principali per la situazione del personale qualificato in Svizzera. La figura 5 riassume a grandi linee l'intrecciarsi delle tendenze di domanda e offerta e dei fattori istituzionali, offrendo una panoramica delle correlazioni in gioco.

Figura 5: fattori che influiscono sul mercato del lavoro



Rappresentazione propria sulla base di Rütter Soceco (2017)

4.1 Demografia

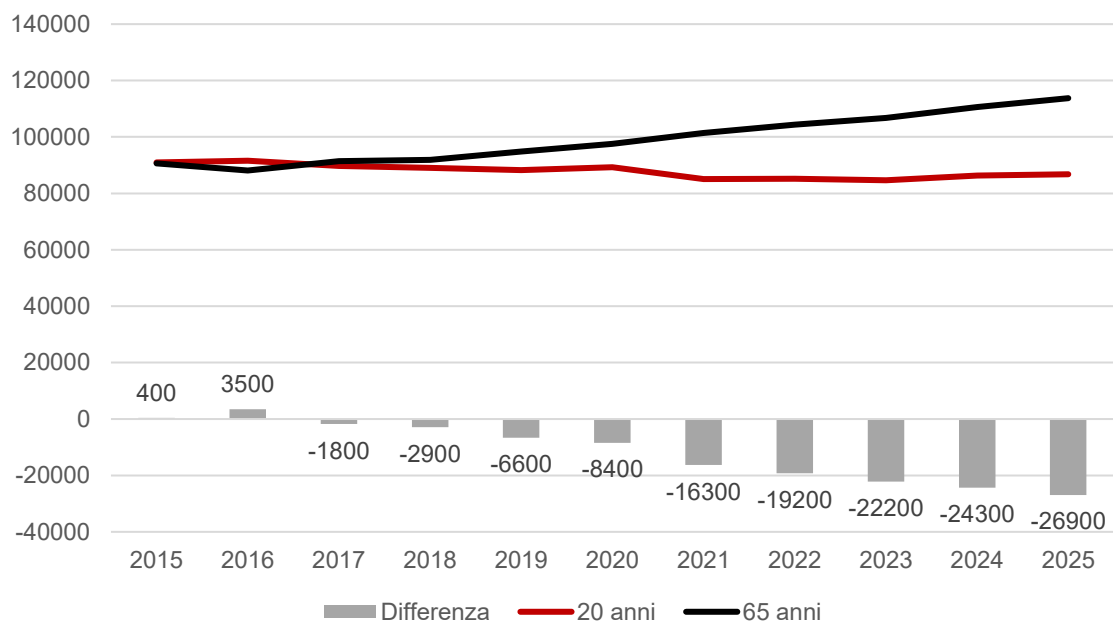
La demografia ha un'influenza decisiva sull'evoluzione presente e futura del mercato del lavoro svizzero ed è stata determinante per il lancio dell'IPQ. La ripartizione delle fasce di età della popolazione è cambiata considerevolmente nel corso del 20° secolo, il che si riflette anche nella quota della popolazione attiva. Tra il 1900 e il 2016 la percentuale di giovani sotto i 20 anni si è dimezzata (dal 40,7% al 20,1%), e nel contempo la quota degli over 64 è triplicata (dal 5,8% al 18%) e gli anziani (da 80 anni in su) si sono addirittura decuplicati (dallo 0,5% al 5,1%).³⁷ In base agli scenari demografici dell'Ufficio federale di statistica (UST) il processo di invecchiamento, conseguenza dell'aspettativa di vita in crescita e del tasso di natalità in calo, proseguirà nel 21° secolo. Entro il 2045 la percentuale delle persone dell'età di 65 anni e di età superiore potrebbe salire dal 18,1% (2016) al 26% circa.

Attualmente la coorte in età di pensionamento è grosso modo pari a quella dei ventenni che entrano nel mercato del lavoro. Nel 2025 la differenza tra le persone che andranno in pensione ogni anno e i giovani che compiranno 20 anni sarà di 27 000 unità (cfr. figura 6). La quota

³⁷ UST (2018): Panorama

della popolazione attiva rispetto alla popolazione complessiva si ridurrà notevolmente, per cui la copertura della domanda di forza lavoro non potrà più essere garantita nella stessa misura.

Figura 6: coorti in ingresso nel e in uscita dal mercato del lavoro (2015-2025)

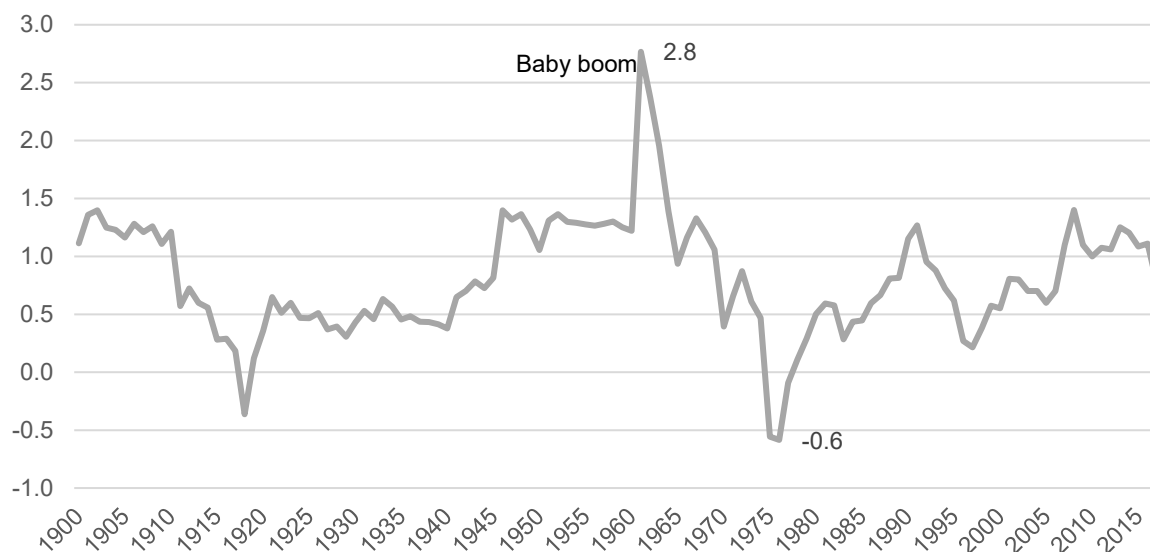


Fonte: UST / Scenari demografici

In merito all'offerta di forza lavoro emerge in particolar modo il fatto che la crescita demografica ha raggiunto l'apice nei primi anni '60, con il cosiddetto baby boom. La popolazione residente permanente è cresciuta soprattutto tra il 1960 e il 1965 di circa il 2% annuo (cfr. figura 7). Nei decenni successivi la crescita demografica è di nuovo diminuita sensibilmente, raggiungendo i minimi storici tra il 1970 e il 1980 con una crescita pari allo 0,15% a seguito della limitazione dell'immigrazione per la manodopera straniera e della recessione economica degli anni 1975 e 1976 che ha causato una temporanea eccedenza di emigrazione. Da allora la popolazione cresce di nuovo: i tassi di crescita annuali registravano una media dello 0,6% tra il 1980 e il 1990, dello 0,7% negli anni '90 e dell'1% dal 2000, con la soglia dell'1% superata dal 2007.³⁸ La Svizzera si trova dunque all'inizio di un'inversione di tendenza: la crescita demografica assai debole dopo la fase del baby boom condurrà nei prossimi anni a un calo dell'offerta di forza lavoro, poiché le annate ricche di nascite escono dal mercato del lavoro e non sono sostituite da un numero sufficiente di nuove leve (cfr. figura 6).

³⁸ UST (2018): Panorama

Figura 7: tasso di crescita della popolazione residente permanente (1900-2017) in %



Fonte: UST/ BEVNAT, ESPOP, STATPOP

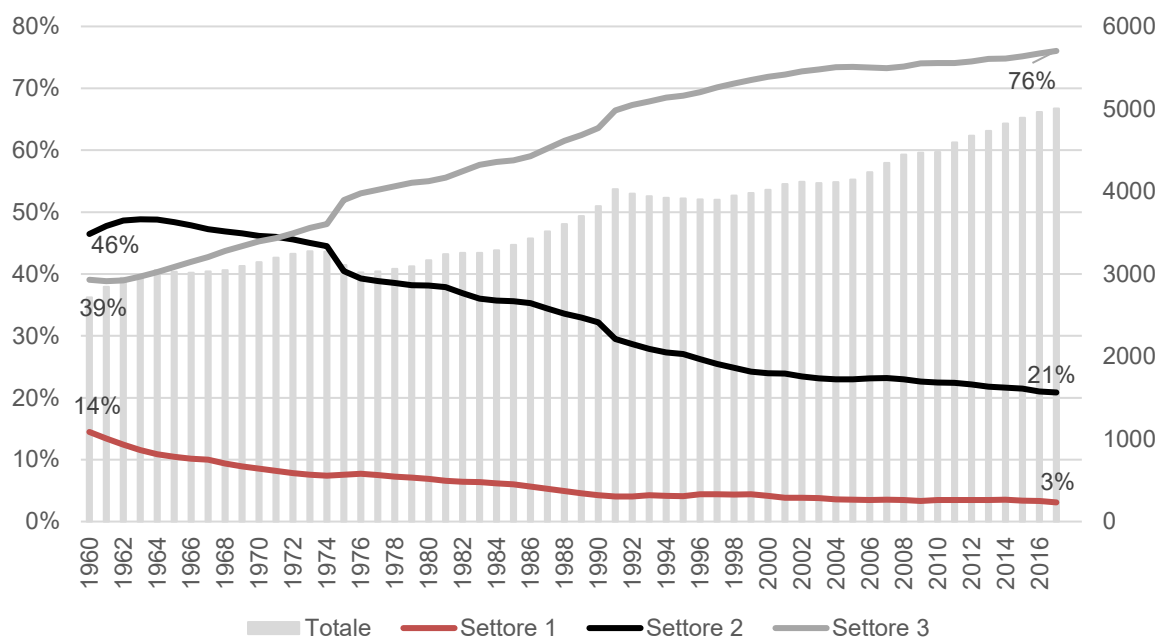
4.2 Cambiamenti strutturali

I cambiamenti strutturali sono un elemento costante nel mercato del lavoro svizzero e negli ultimi decenni hanno avuto un impatto rilevante sulla struttura dell'occupazione. A questo proposito sono stati registrati spostamenti significativi sia all'interno sia tra i settori economici. Interessante è risultato il passaggio dal settore secondario al settore dei servizi e la chiara intensità formativa della crescita occupazionale nella maggior parte dei comparti.

4.2.1 Spostamenti settoriali

Nel settore primario (agricoltura ed economia forestale) e nel secondario (industria) l'occupazione si è ridotta decisamente negli ultimi decenni. Ancora nel 1960 la metà dei lavoratori in Svizzera era attiva in questi settori, la stessa quota oggi arriva a malapena a un quarto. Nel settore dei servizi, invece, l'occupazione è cresciuta enormemente, più che compensando i cali negli altri due settori (cfr. figura 8). Tra il 1998 e il 2018 sono stati creati 840 000 nuovi posti (inclusi posti a tempo parziale) e il numero dei lavoratori è cresciuto da 3,9 a circa 5 milioni.

Figura 8: quote dei settori economici per totale dei lavoratori (in %, asse sinistro) e numero di lavoratori (in 1000, asse destro)

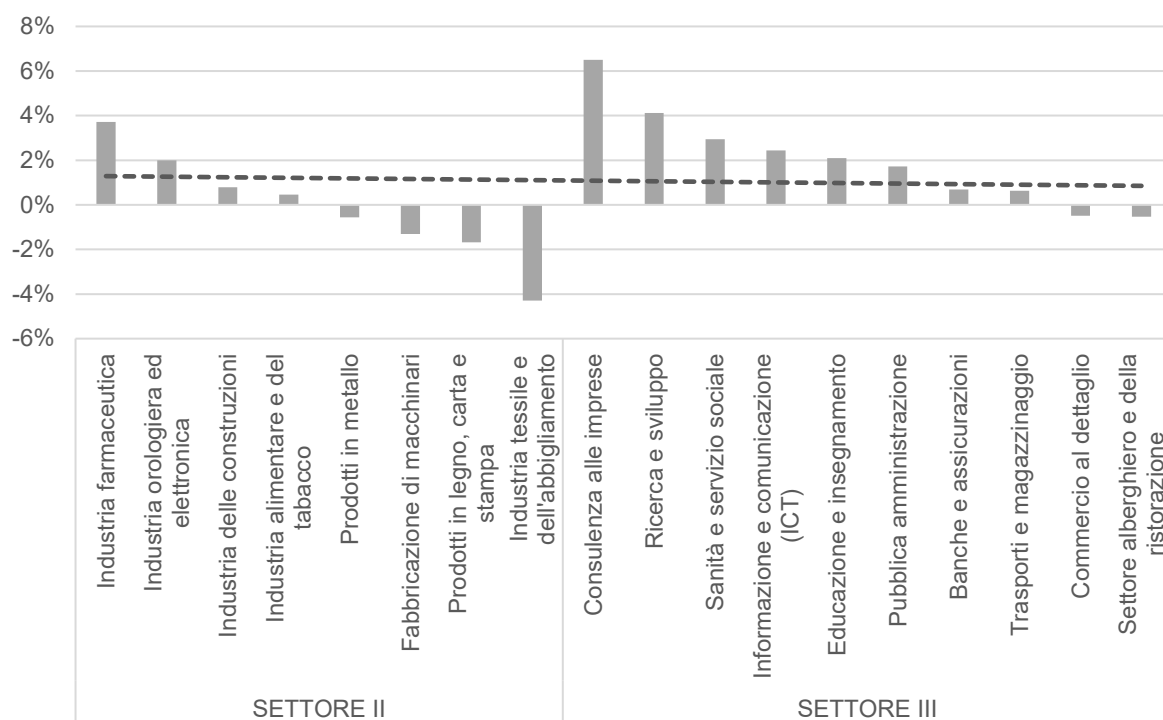


Fonte: UST/SPO 2018

All'interno dei settori, tuttavia, l'occupazione a seconda dell'ambito si è sviluppata in direzione opposta. Mentre nel settore secondario l'occupazione, specie negli ambiti classici dell'industria manifatturiera (industria tessile, carta e stampa, industria metalmeccanica), è calata anche per via delle possibilità di esternalizzazione e automatizzazione, gli ambiti ad alta tecnologia quali il farmaceutico, l'industria orologiera ed elettronica hanno registrato una crescita dell'occupazione superiore alla media (cfr. figura 9).

Nel settore terziario ha inciso soprattutto la crescita dei servizi finanziari, come ad esempio la consulenza aziendale, la ricerca e sviluppo o i servizi informatici. Ma anche i servizi parastatali come la formazione, la sanità e il servizio sociale hanno registrato tassi di crescita superiori alla media. Il commercio, invece, è rimasto stagnante e il settore alberghiero e della ristorazione ha persino registrato un calo dell'occupazione.

Figura 9: andamento dell'occupazione in ambiti selezionati del settore secondario e terziario (1998-2018, tasso di crescita medio annuo in equivalenti a tempo pieno)



Fonte: UST/STATIMP 2018

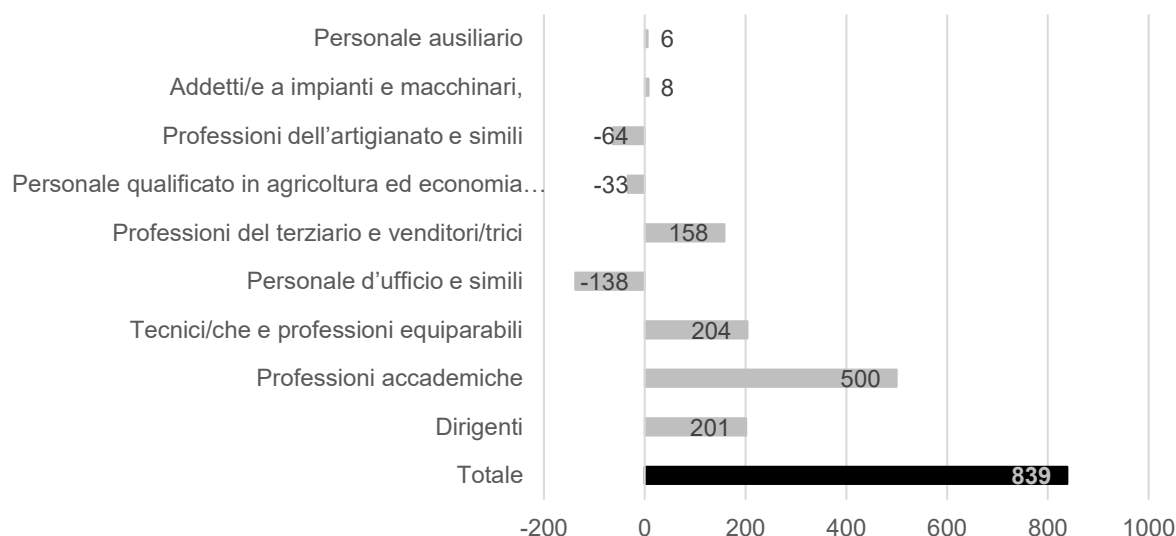
4.2.2 Crescita occupazionale ad alto livello formativo

Lo spostamento verso il settore dei servizi e gli aggiustamenti all'interno dei settori sono connessi a una crescita occupazionale ad alto livello formativo, per esempio nell'informatica o nella ricerca e nello sviluppo. La classifica degli ambiti per intensità di competenze indica che gli ambiti con requisiti di qualifica elevati hanno ottenuto una crescita dell'occupazione superiore alla media, guadagnando quote di occupazione (cfr. figura 10). Analogamente all'andamento settoriale, questi aggiustamenti tra gruppi professionali si possono correlare ai mutamenti tecnologici e alla crescente internazionalizzazione dell'economia.

Per quanto riguarda le professioni accademiche, l'occupazione è cresciuta con maggior vigore per i laureati in economia aziendale e per i mestieri dell'informazione e delle tecnologie di comunicazione. Rientrano in queste categorie, ad esempio, gli analisti e gli sviluppatori di software e applicazioni, ma anche gli specialisti in banche dati e reti. Sono cresciute oltre la media giuriste/i, laureate/i in scienze sociali, medici, farmacisti/i e fisioterapisti/i, ma anche professioni scientifiche come fisiche e fisici, chimiche e chimici, matematiche e matematici e ingegneri/i. Anche per insegnanti e mestieri di assistenza e cura la crescita dell'occupazione ha oltrepassato la media: si tratta di professioni caratterizzate dall'interazione personale, pertanto non soggette ad esternalizzazione o automatizzazione.

Il calo di quote di occupazione si osserva pertanto in professioni che si considerano facilmente automatizzabili e sono in gran parte costituite da routine. Nel settore primario si è trattato di personale qualificato specializzato in agricoltura ed economia forestale, nel secondario di varie professioni artigianali e produttive come ad esempio artigiane/i di precisione, tipografe/i, mestieri di artigianato artistico o di elaborazione degli alimenti. Nel settore dei servizi è crollata la quota occupazionale di impiegati d'ufficio e segretariato.

Figura 10: modifica dell'occupazione per gruppi professionali principali 1998-2018 (2° trimestre), in 1000



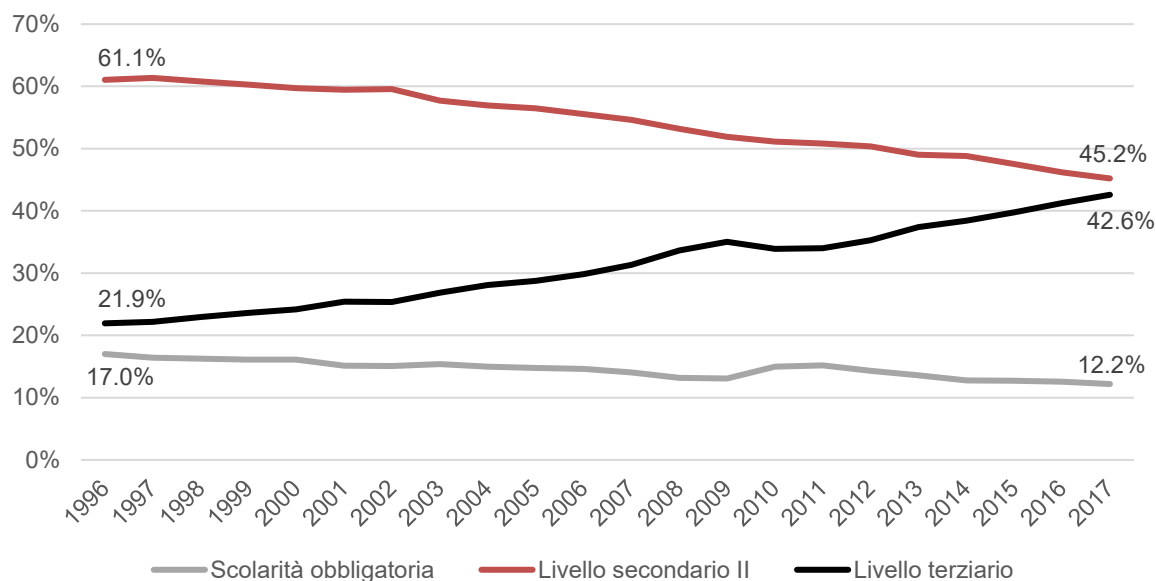
Fonte: UST/RIFOS 2018

Nota: i principali gruppi professionali sono in ordine crescente per quanto riguarda il livello formativo medio dei lavoratori che li compongono.

Per la performance economica della Svizzera è essenziale che la struttura delle qualifiche della popolazione attiva svizzera si evolva in parallelo all'intensità formativa della crescita occupazionale. Volgendo lo sguardo al passato si scopre che circa venti anni fa oltre il 60% delle persone tra 25 e 64 anni avevano un diploma di livello medio, tra cui in particolare impiegati con un apprendistato. Nel 2017 questa quota è scesa al 45% (cfr. figura 11). Nello stesso lasso di tempo, la percentuale della popolazione priva di un titolo di studio oltre alla scuola dell'obbligo è calata dal 17% (1996) al 12% circa (2017). È, invece, in forte ascesa la quota della popolazione con un diploma di livello terziario (formazione professionale superiore, scuole tecniche e specializzate, scuole specializzate superiori o università, PF, SUP, ASP) che è salita dal 22% circa nel 1996 a oltre il 45% nel 2017. Il sistema formativo svizzero ha dunque retto bene ai cambiamenti strutturali, contribuendo a venire incontro alla domanda tendenzialmente elevata di personale (altamente) qualificato. Negli ultimi quindici anni, anche l'immigrazione nel quadro della libera circolazione delle persone ha contribuito a sviluppare la struttura svizzera delle qualifiche. In media il 54% dei lavoratori immigrati da Stati dell'UE/AELS ha un diploma di livello terziario. Secondo le analisi, questi immigrati altamente qualificati sono in massima parte impiegati in linea con il loro livello di qualificazione.³⁹

³⁹ Cfr. al riguardo anche SECO (2018): [14° rapporto dell'Osservatorio per la libera circolazione di persone tra la Svizzera e l'UE](#) (disponibile in tedesco).

Figura 11: livello formativo della popolazione tra 25 e 64 anni per formazione conclusa più elevata in %, 1996-2017



Fonte: UST

4.3 Digitalizzazione

Lo sviluppo e l'impiego di nuove tecnologie influenza la struttura occupazionale dell'intera economia tramite vari canali. Da un lato le automatizzazioni e le migliorie tecnologiche comportano spostamenti tra i settori a favore di una continua estensione del settore dei servizi e nuovi prodotti. Dall'altro, l'automatizzazione e la digitalizzazione hanno operato spostamenti anche all'interno dei settori. Si osserva quindi un incremento occupazionale in professioni ad alto tenore di tecnologia e competenze, nonché in professioni caratterizzate da interazione umana e attività manuali non routinarie.

Il progresso tecnologico in generale e lo sviluppo di tecnologie digitali permettono di incrementare la produttività e risparmiare sui costi. Se da una prospettiva di economia aziendale conviene automatizzare alcune fasi del lavoro, nel medio/lungo termine ha luogo una sostituzione e nascono nuovi profili professionali. Le tecnologie dell'automatizzazione possono anche essere usate in modo complementare ai lavori esistenti. Grazie al supporto IT, ad esempio, i processi di elaborazione sono accelerati, resi più flessibili e consentono numerose possibilità di applicazione. Le tecnologie complementari possono così rivalutare il portafoglio delle attività della forza lavoro e incrementare la produttività, il che si può riflettere a sua volta nell'aumento dei salari.⁴⁰

Il progresso tecnologico promuove inoltre la domanda dell'economia nel suo complesso. Di norma gli incrementi di produttività e i risparmi sui costi fanno scendere i prezzi dei prodotti, in modo che il reddito disponibile reale dei consumatori cresce. La potenziale crescita della domanda conduce a sua volta a incrementi della produzione e a una domanda di forza lavoro più elevata.

⁴⁰ Cfr. in merito il rapporto del Consiglio federale (2017): Rapporto sui rischi e sulle opportunità degli effetti della digitalizzazione sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

4.4 Immigrazione

Negli ultimi anni, l'area UE ha rivestito un ruolo importante per l'assunzione di forza lavoro qualificata, in quanto l'immigrazione è stata fortemente determinata dalla domanda di manodopera. Dall'entrata in vigore della libera circolazione delle persone, più della metà di tutti gli immigrati sono altamente qualificati e la maggior parte di essi è impiegata in funzione del proprio livello di qualifica. L'immigrazione nell'ambito della libera circolazione delle persone ha tuttavia giocato un ruolo anche nell'assunzione di forza lavoro meno qualificata. In passato, i lavoratori ausiliari e stagionali venivano spesso assunti da altri Stati terzi⁴¹. Oggigiorno l'immigrazione per motivi di lavoro proveniente da Stati non UE/AELS rimane limitata ai lavoratori altamente qualificati ed è soggetta a una regolazione quantitativa tramite contingenti e a una regolazione qualitativa (presupposti personali, interesse dell'economia svizzera, capacità d'integrazione, retribuzione usuale per il luogo e la professione). Di conseguenza, l'assunzione di lavoratori stranieri per funzioni più semplici è quasi esclusivamente possibile nel quadro della libera circolazione delle persone.⁴² La domanda di manodopera in tale settore è anche conseguenza della maggiore qualificazione degli svizzeri. Come già dimostrato in precedenza, negli ultimi anni la percentuale di persone tra gli svizzeri senza formazione scolastica post-obbligatoria è andata rapidamente diminuendo. Le assunzioni di immigrati provenienti dall'UE per funzioni con ridotti requisiti di qualifica sono avvenute quindi anche per compensare la mancanza di offerta di manodopera nazionale. L'immigrazione è risultata così fortemente complementare sia nei settori con maggiori requisiti di qualifica specialistica che in quelli a ridotte necessità di qualifica. In tal senso, la libera circolazione delle persone ha anche sostenuto in modo significativo il cambiamento strutturale del mercato del lavoro svizzero. La percentuale di immigrati altamente qualificati è tuttavia chiaramente superiore a tale cifra: il 54% degli immigrati possiede una formazione universitaria, mentre solo il 17% è titolare di un diploma di livello secondario I⁴³.

4.5 Rapporto preliminare

Negli ultimi vent'anni, il mercato del lavoro svizzero è cambiato fortemente nella sua struttura. Tuttavia, i trasferimenti tra settori e tra attività professionali sono stati relativamente fluidi. La domanda di manodopera che ha subito cambiamenti ha potuto essere soddisfatta dai regolari afflussi e deflussi nel mercato del lavoro svizzero, dal perfezionamento professionale e dall'afflusso di lavoratori stranieri. Inoltre il fatto che il cambiamento strutturale sia avvenuto in un ambiente in crescita ha certamente avuto un effetto di incentivazione. In tal modo, grazie all'emergere di nuovi campi di attività, in alcuni settori è stato possibile attenuare il calo dell'occupazione. Questo positivo impiego del cambiamento di struttura è dovuto, tra l'altro, ai seguenti elementi:⁴⁴

- La forza innovativa delle aziende svizzere: esse hanno sfruttato le opportunità offerte dalla digitalizzazione e dall'automazione per creare prodotti innovativi, migliorare i propri processi produttivi e quindi aumentare la propria competitività.
- Il buon accesso al mercato internazionale: ha permesso alle aziende svizzere di sfruttare le opportunità offerte dalla globalizzazione. In tal modo è stato possibile specializzarsi in attività altamente produttive in Svizzera, non solo nel settore dei servizi ma anche nell'industria.
- Il sistema formativo duale della Svizzera: ha favorito la formazione di lavoratori qualificati a tutti i livelli e contribuisce in modo decisivo a soddisfare la domanda di manodopera specializzata tendenzialmente alta. In particolare, la formazione professionale (superiore)

⁴¹ Stati che non fanno parte dell'Unione europea e/o dello spazio Schengen.

⁴² Cfr. al riguardo anche SECO (2018): [14° rapporto dell'Osservatorio per la libera circolazione di persone tra la Svizzera e l'UE](#) (disponibile in tedesco).

⁴³ Il livello secondario I comprende la scolarità obbligatoria che dura di regola undici anni (scuola elementare e scuola media).

⁴⁴ Cfr. anche Rütter Soceco, 2017

tiene conto in modo coerente delle esigenze dell'economia, garantendo così uno sviluppo della struttura formativa orientato alla domanda.

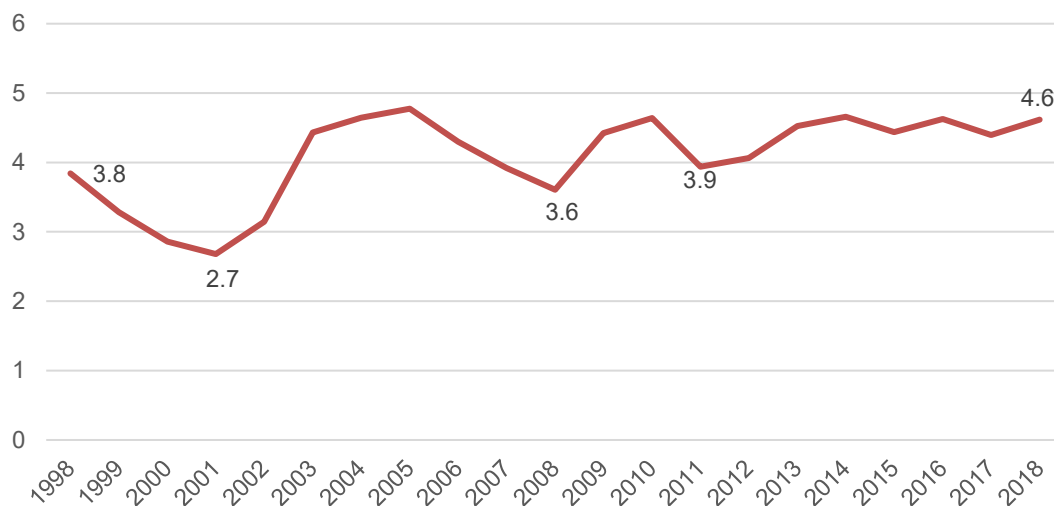
- Lo stabile e allo stesso tempo flessibile contesto economico: ha permesso alle aziende di adattare la propria struttura occupazionale alle mutevoli condizioni indotte dalla tecnologia e dalla globalizzazione. Ciò è legato a un funzionante partenariato sociale e a una politica di attivazione del mercato del lavoro, che contribuisce a garantire che le persone che perdono il lavoro non rimangano disoccupate troppo a lungo.

5 Mercato del lavoro

5.1 Attività lucrativa e disoccupazione

I difficili cambiamenti del contesto economico svizzero sono andati di pari passo con una buona performance del mercato del lavoro, secondo gli standard internazionali. Negli ultimi vent'anni, il tasso di occupazione della popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni è aumentato, passando dall'81% (1998) all'83,9% (2018), un picco nell'area OCSE. Allo stesso modo, l'attuale quota di disoccupazione del 4,6% è tra le più basse nell'area OCSE. L'evoluzione del tasso di disoccupazione secondo l'ILO va considerata nel contesto delle fluttuazioni economiche: nelle fasi di crescita il tasso di disoccupazione è in calo (ripresa alla fine degli anni Novanta, fase di boom 2005-2008), nelle fasi di crescita economica il tasso è in crescita (scoppio della bolla delle dotcom nel 2001, scoppio della crisi economica nel 2009, franco svizzero forte nel 2011-2016) (cfr. figura 12). Nel periodo 2011-2016 la crescita economica è stata lenta perché la crescita del PIL e dell'occupazione sono state troppo deboli per evitare un aumento del tasso di disoccupazione.

Figura 12: tasso di disoccupazione secondo dati ILO in % (1998-2018)



Fonte: UST/RIFOS

Nella valutazione qualitativa della situazione occupazionale, la Svizzera ha ottenuto ottimi risultati. Nel cosiddetto Job Quality Index dell'OCSE sono comprese informazioni sulla sicurezza del posto di lavoro, sui livelli e la distribuzione salariali, nonché sulle condizioni di lavoro percepite soggettivamente. In tutti e tre i settori la Svizzera rientra tra i migliori 6 paesi dell'area OCSE.⁴⁵ Come mostra l'OCSE, i livelli di occupazione e l'indice della qualità del lavoro sono in relazione positiva tra loro, con entrambi i fattori che potrebbero favorirsi a vicenda.

⁴⁵ OECD, How good is your job? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3, 2014.

La situazione del mercato del lavoro in Svizzera mostra in un'ottica internazionale che i cambiamenti strutturali degli ultimi vent'anni sono stati ben gestiti e che sono stati persino raggiunti risultati positivi. Altrettanto evidente è il fatto che la manodopera disponibile sia sempre stata resa ben accessibile. Un ulteriore aumento dell'occupazione retribuita al fine di espandere ulteriormente lo sfruttamento della manodopera e, in particolare, del potenziale della manodopera qualificata in Svizzera è possibile solo «marginalmente». La sfida consiste quindi nell'attuare misure mirate in un settore di utilità marginale e in declino, mantenendo nel contempo un rapporto costi-benefici equilibrato.

5.2 Retribuzioni

Da un punto di vista economico, il mercato del lavoro ha l'importante funzione di garantire uno sfruttamento efficiente del lavoro. Soprattutto nel caso di cambiamenti strutturali con rapidi e significativi cambiamenti tecnologici, le competenze offerte sul mercato del lavoro possono adattarsi troppo lentamente alle qualifiche richieste. In un disallineamento delle qualifiche di questo tipo, i salari reali si riducono. D'altro canto, un'occupazione adeguata in termini di qualifiche e, inoltre, un aumento della produttività grazie alle nuove tecnologie, si traduce in una crescita dei salari reali⁴⁶. Una crescita dei salari reali aumenta a sua volta la domanda aggregata. Per soddisfare questa domanda, viene aumentata la produzione, la quale genera una maggiore domanda di manodopera.⁴⁷

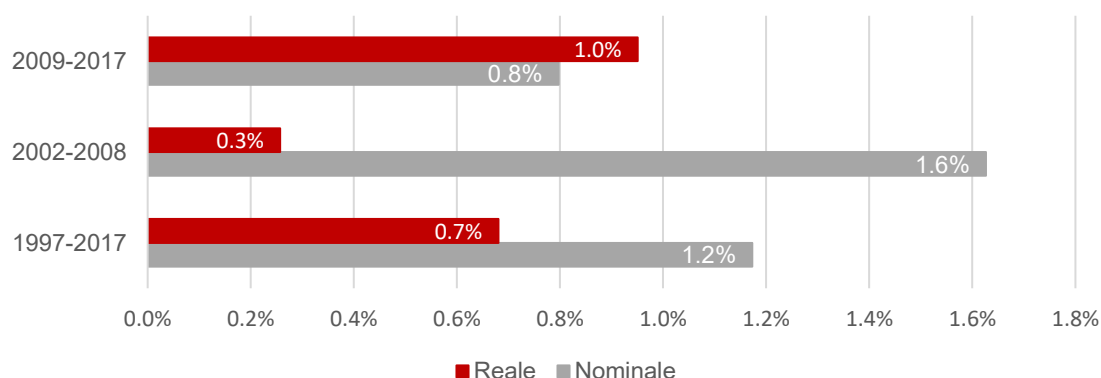
Uno studio dell'Università di Zurigo ha dimostrato che il disallineamento delle qualifiche in Svizzera non è cambiato in modo tangibile tra il 2006 e il 2014.⁴⁸ Nel complesso, ci si può attendere un'evoluzione positiva dei salari per le attività analitiche e interattive non di routine, dovuta principalmente all'aumento generale della domanda (ossia la domanda di manodopera qualificata) di tali attività. Una panoramica all'evoluzione dei salari mostra inoltre che il tasso di crescita annuale dei salari nominali tra il 1997 e il 2017 risulta essere in media dell'1,2%, mentre quello per i salari reali si attesta allo 0,7%. Nel periodo 2009-2017 vi è stata una crescita più debole dei salari nominali rispetto agli anni precedenti la crisi finanziaria e, di fatto, la crescita dei salari reali è stata molto più accentuata dopo la crisi finanziaria (1,0% annuo) (cfr. figura 13).

⁴⁶ Gli aumenti della produttività in un mercato competitivo si traducono in genere in prezzi al ribasso, per cui aumentano i salari reali.

⁴⁷ Cfr. al riguardo anche Consiglio federale (2017): Rapporto sulle condizioni quadro centrali dell'economia digitale, oppure SECO (2017): Lo sviluppo dei requisiti di competenza sul mercato del lavoro nel corso della digitalizzazione (disponibile in tedesco).

⁴⁸ Cfr. BUCHS, H. & BUCHMANN, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. Berna: Politica del mercato del lavoro SECO n. 45

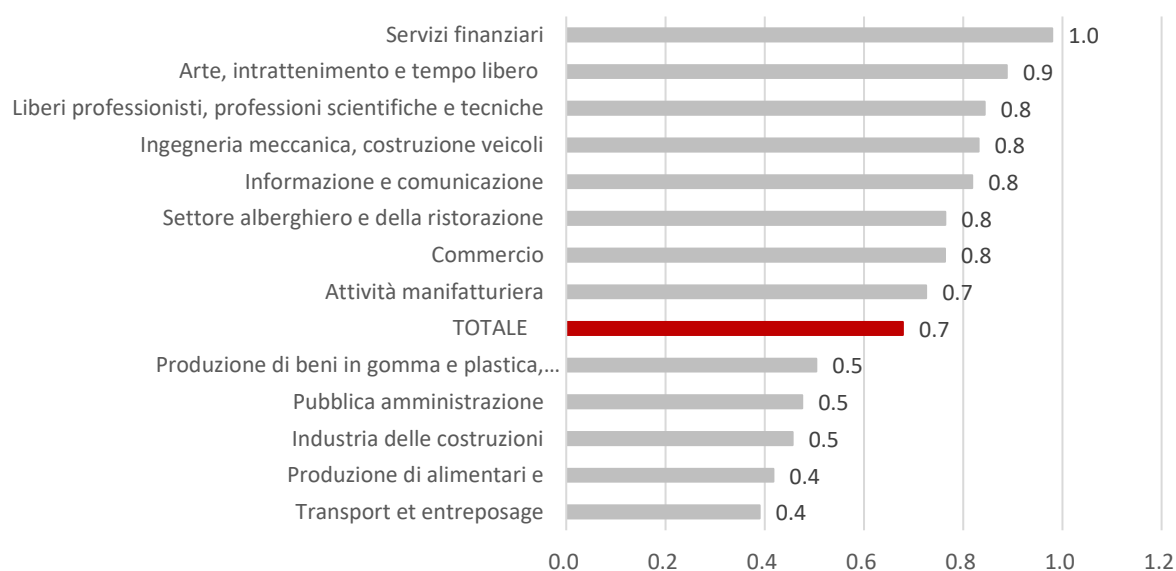
Figura 13: tasso di crescita dei salari nominali e reali (1997-2017)



Fonte: UST/ Indice dei salari

Secondo l'indice svizzero dei salari, nel periodo 2011-2017 i servizi finanziari hanno registrato il maggiore aumento (figura 14), con l'1,0% di crescita dei salari nominali, seguiti dal settore «Arte, intrattenimento e attività ricreative» con lo 0,9%. Con un tasso di crescita medio dello 0,8%, la crescita dei salari si è posizionata oltre la media complessiva dell'economia anche per le attività autonome, economiche e tecniche nonché per l'ambito dell'informazione e della comunicazione come anche nei settori alberghiero, della ristorazione e del commercio. Nel settore manifatturiero i salari si sono evoluti di pari passo all'economia nel suo insieme. I salari hanno registrato un'evoluzione inferiore alla media nei settori della produzione di gomma e materie plastiche, tra gli altri, e della lavorazione di pietre e terre (0,5%), dell'amministrazione pubblica (0,5%), nell'industria delle costruzioni (0,5%), nella produzione di alimenti e derivati del tabacco (0,4%) e anche nel settore dei trasporti e magazzinaggio (0,4%).

Figura 14: evoluzione dei salari nei comparti selezionati del settore secondario e terziario in %, (media annua dell'evoluzione nel periodo 2011-2017)



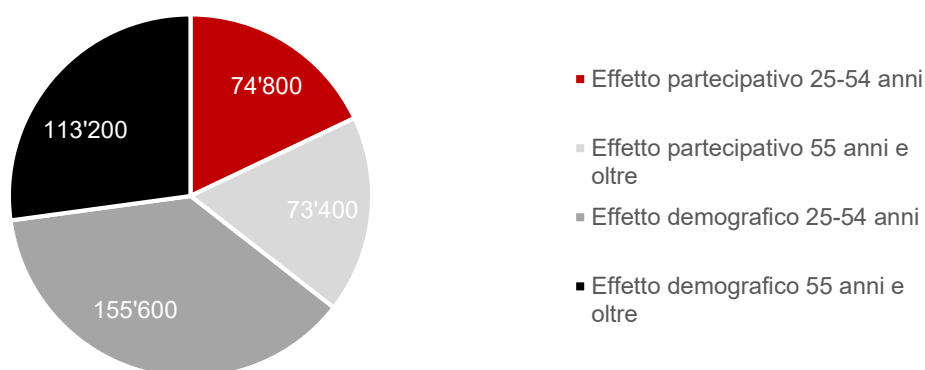
Fonte: UST/ Indice dei salari

5.3 Sfruttamento del potenziale

Non è spesso possibile quantificare direttamente gli effetti delle misure⁴⁹, tuttavia a livello globale si possono osservare sviluppi positivi nello sfruttamento del potenziale supplementare della manodopera. Nel periodo 2010-2018 l'offerta complessiva di manodopera di persone a partire dai 25 anni di età è cresciuta fino a circa 417 000 posti di lavoro a tempo pieno⁵⁰. Tale aumento è dovuto, da un lato, a una maggiore partecipazione lavorativa (effetto partecipativo) e, dall'altro, alla crescita demografica (effetto demografico). La separazione di questi due effetti mostra che complessivamente 148 200 lavoratori supplementari possono essere attribuiti alla maggiore partecipazione lavorativa di persone a partire dai 25 anni di età (cfr. figura 15). Ciò documenta chiaramente il migliore sfruttamento del potenziale di manodopera nazionale.⁵¹ A partire dal 2010, grazie a una maggiore partecipazione nel mercato del lavoro, l'occupazione è potuta aumentare in media di 18 500 posti a tempo pieno all'anno.

D'altra parte, il restante aumento dell'offerta di manodopera è dovuto all'effetto demografico (+268 800 occupati in equivalenti a tempo pieno), in particolare all'incremento demografico causato dai baby boomer e dall'immigrazione. Ciò risulta particolarmente vero poiché tra il 1970 e il 2010 la popolazione nazionale non è aumentata a causa di tassi di natalità molto bassi.⁵² L'effetto demografico evidenzia in tal modo il ruolo di primo piano assunto dall'immigrazione, che non deve sorprendere dato l'elevato livello di partecipazione iniziale della popolazione svizzera al mercato del lavoro (2018 tasso di occupazione 83,9%, tasso di disoccupazione 4,6%).

Figura 15: evoluzione dell'offerta di manodopera in considerazione degli effetti di partecipazione e demografici secondo gruppi di età, 2010-2018



Fonte: UST/RIFOS

Isolando l'effetto di partecipazione per il periodo compreso tra il 2010 e il 2018, si può notare che ciò è dovuto quasi esclusivamente a una maggiore partecipazione lavorativa delle donne (figura 16). Ciò è in parte dovuto al graduale aumento dell'età di pensione per le donne che ha probabilmente portato a un incremento della partecipazione delle persone di età superiore ai 55 anni (+53 300 occupati in equivalenti a tempo pieno). Nel caso delle donne di età compresa tra i 25 e i 54 anni, invece, si può presumere che l'aumento del livello di formazione e il miglio-

⁴⁹ Cfr. il rapporto di monitoraggio 2017 per informazioni più dettagliate sull'effetto e sulla causalità delle misure.

⁵⁰ Occupati in equivalenti a tempo pieno, ovvero quanti posti di lavoro a tempo pieno vengono calcolati tenendo conto di tutti i lavoratori con gradi di occupazione differenti.

⁵¹ Le valutazioni mostrano l'evoluzione e lo sfruttamento del potenziale nazionale della manodopera a livello aggregato e non sono quindi causalmente attribuibili a singole misure dell'Iniziativa sul personale qualificato.

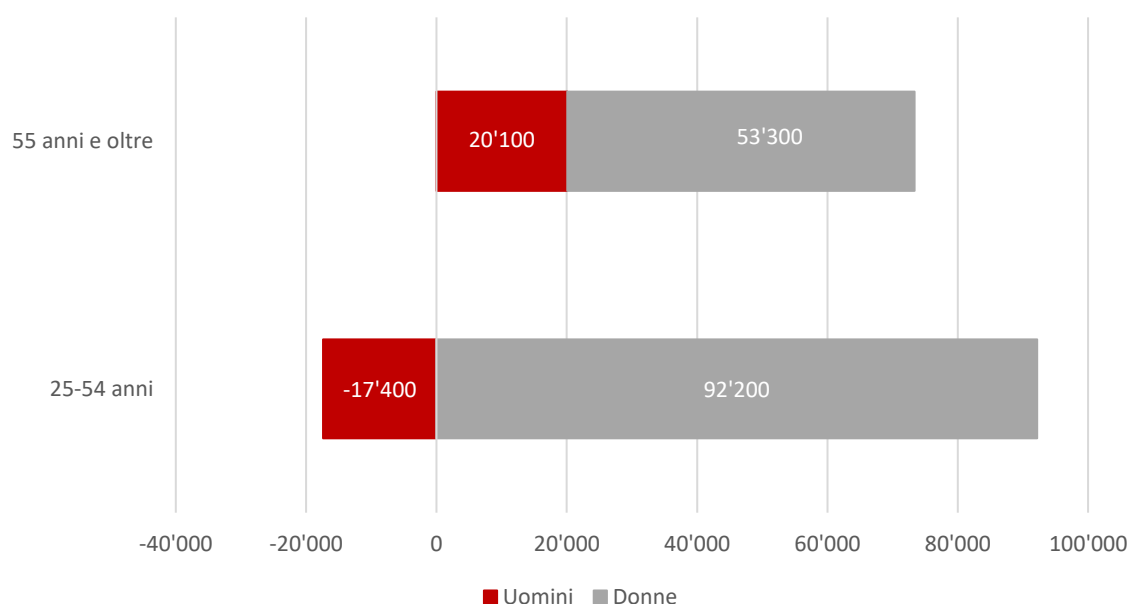
⁵² Cfr. anche il capitolo 4.1 Demografia.

ramento della conciliazione tra lavoro e famiglia, in modo particolare, abbiano contribuito all'incremento della partecipazione al mercato del lavoro (+92 200 occupati in equivalenti a tempo pieno). Tale aumento non è perciò da ricondurre esclusivamente al crescente numero di donne attive sul mercato di lavoro, ma anche all'aumento del grado di occupazione medio (carico di lavoro).

Inoltre, se si considera l'effetto partecipativo isolatamente, il calo della partecipazione al mercato del lavoro degli uomini di età compresa tra i 25 e 54 anni di età è notevole. Ciò è probabilmente da ricondurre alla migliore conciliazione tra lavoro e famiglia, che ha permesso anche agli uomini di lavorare a tempo parziale. Anche la crescente importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata è probabilmente destinata a svolgere un ruolo importante.

Nel complesso, va inoltre evidenziato che la crescente dell'aspettativa di vita e la salute ad essa associata della popolazione attiva di età superiore ai 55 anni, nonché l'aumento del livello di formazione di tali gruppi, consentono loro di lavorare più a lungo. Si presume inoltre che le misure volte a migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro per le persone di età compresa tra i 25 e 54 anni, come ad es. la promozione della conciliabilità tra lavoro e famiglia o l'apprendimento permanente, abbiano un impatto positivo anche sulla partecipazione e sull'integrazione nel mercato del lavoro a medio e lungo termine dei lavoratori in età avanzata.

Figura 16: effetto partecipativo secondo età e sesso, 2010-2018



Fonte: UST/RIFOS

5.4 Rapporto preliminare

La capacità di attirare lavoratori e manodopera dall'estero tramite condizioni lavorative vantaggiose e di sfruttare in modo ancora migliore il potenziale nazionale, permette alle imprese svizzere di rispondere tempestivamente alla rapida evoluzione della domanda di manodopera.

La disponibilità di manodopera definisce la dinamica di crescita dell'economia nazionale svizzera, specialmente poiché le imprese fanno, tra l'altro, dipendere le loro decisioni dall'ubicazione, dalla scelta delle tecnologie e dall'organizzazione delle proprie catene di valore, dalla manodopera disponibile nonché dalle qualifiche e competenze dei lavoratori. Un obiettivo centrale della politica economica svizzera è di migliorare ulteriormente le buone condizioni locali della Svizzera e quindi di promuovere il mantenimento e la creazione di posti di lavoro di qualità. Tali posti di lavoro sono le fondamenta dell'elevato benessere della nostra popolazione.

La Svizzera sta già facendo buon uso del proprio potenziale di manodopera. Ulteriori miglioramenti sono inoltre legati a costi sempre più elevati, che devono essere sempre valutati per il beneficio che ne risulterebbe. Ciononostante, esiste ancora un potenziale di manodopera qualificata che può essere sfruttato meglio attraverso adeguate misure di politica in materia della formazione e del mercato del lavoro.

Sullo sfondo degli sviluppi descritti nel contesto politico e socioeconomico, è certo che, nonostante i risultati positivi, non vi sia posto rimedio alla carente disponibilità di manodopera qualificata. La sfida di un approvvigionamento sostenibile dell'economia svizzera con la manodopera richiesta continuerà ad esistere anche dopo la conclusione dell'IPQ. In tal senso, la politica in materia di personale qualificato costituisce un compito di lunga durata per la Confederazione.

6 Conclusioni e prospettive

La Svizzera, in quanto economia globalmente interconnessa, dipende dalla manodopera qualificata. Questa è un indispensabile fattore di innovazione e crescita e serve a garantire il benessere. Ciò dimostra già la complessità del tema del personale qualificato messa in evidenza nel presente rapporto: occorre tener conto delle numerose politiche e degli sviluppi economici e sociali per poter effettuare una valutazione obiettiva della situazione in grado di permettere di dedurre misure adeguate. Nel quadro dell'IPQ si è riusciti a rilevare l'interdipendenza di tutti gli aspetti del tema del personale qualificato e a unire le forze degli operatori importanti al fine di migliorare la situazione del personale qualificato in Svizzera. Tenendo conto di un contesto estremamente complesso e dell'onere finanziario supplementare ridotto⁵³, la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno fornito insieme un contributo importante in vari ambiti, senza con questo effettuare interventi normativi drastici nell'ordinamento economico della Svizzera.

Grazie alla rafforzata coordinazione e cooperazione in ambito dell'IPQ nonché all'uso mirato di strumenti accuratamente selezionati, è stato già possibile migliorare lo sfruttamento potenziale nazionale di manodopera. Le misure di grande rilevanza per lo sviluppo di personale qualificato hanno ricevuto ulteriore peso politico grazie a una comunicazione attiva. Conferenze, campagne nazionali e cantonali nonché il lancio del sito web «Personale qualificato Svizzera» hanno permesso di porre un maggiore accento sugli aspetti centrali dell'IPQ. È stato possibile incrementare la consapevolezza della necessità di ulteriori azioni e promuovere la diffusione delle migliori prassi. Inoltre, il sostegno al progetto ha dato un nuovo slancio e ha integrato le misure adottate dai partner.

Un contributo importante dell'IPQ è stato il rafforzamento dell'accettazione di un regime migratorio relativamente flessibile. Il parlamento si è dunque astenuto dal fissare quote per l'immigrazione e ha invece obbligato il Consiglio federale ad adottare misure per sfruttare al meglio il potenziale nazionale di personale qualificato e ha inoltre introdotto l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti. L'IPQ è perciò divenuta una parte importante di una politica migratoria globale e lungimirante. Le politiche per la formazione, il mercato del lavoro e l'immigrazione sono strettamente connesse tra loro. Una buona cooperazione garantisce che il maggior numero possibile di persone possa svolgere un'attività lavorativa e che l'economia riesca a impiegare in modo efficiente la manodopera qualificata di cui necessita.

L'analisi mostra tuttavia anche come rimanga necessario agire per sfruttare ulteriormente il potenziale nazionale della manodopera. I trend a lungo termine, come l'evoluzione demografica e la sempre maggiore intensità formativa della crescita dell'occupazione a seguito della digitalizzazione, suggeriscono che la situazione riguardo al personale qualificato si accentuerà

⁵³ Con il decreto del 6.11.2013 il Consiglio federale ha approvato un preventivo di CHF 800 000 all'anno per l'attuazione del programma IPQ (1.1.2015-31.12.2018). La metà di questi fondi (CHF 400 000) era destinata al sostegno di progetti. Mentre con gli altri fondi sono stati finanziati un posto di lavoro a tempo pieno, il sito web «Personale qualificato Svizzera», conferenze nazionali e vertici, studi nonché strumenti d'informazione e di sensibilizzazione.

in determinati settori lavorativi. Si può anche presumere che lo sviluppo economico favorevole che sta emergendo farà aumentare ulteriormente la domanda di personale qualificato. Inoltre, anche Stati UE/AELS stanno adottando misure volte a garantire la protezione dei lavoratori qualificati e la concorrenza per questi ultimi sta dunque aumentando.

Con il catalogo delle misure dell'IPQ e dell'IPQ plus sono già state definite e introdotte a livello istituzionale svariate misure per lo sfruttamento del potenziale di manodopera qualificata e del mercato del lavoro. Queste sono in parte non ancora concluse ma sono già state integrate nelle strutture e nelle strategie di regolamentazione degli uffici federali e degli organi competenti. L'introduzione verrà proseguita alla conclusione del programma IPQ.

Affinché gli indirizzi delle misure in corso coincidano ancora con l'obiettivo dell'IPQ e gli sviluppi politici e socioeconomici in corso possano essere perseguiti tenendo conto dell'aspetto della situazione del personale qualificato, nella sua seduta del 27 giugno 2018 il Consiglio federale ha deciso di integrare, a partire dal 2019, il nuovo settore della politica del personale qualificato nella struttura di regolamentazione della SECO quale compito permanente del dipartimento. Ciò avviene senza modifiche concettuali; gli obiettivi dell'IPQ sono perseguiti coerentemente lungo i quattro campi d'azione. Questi, negli ultimi anni, si sono dimostrati molto rilevanti e sono tuttora validi. Il sostegno di progetti viene, invece, sospeso, in particolare poiché questi fondi sono stati autorizzati per la durata del programma IPQ.

Con questa decisione il Consiglio federale garantisce al tempo stesso che vengano mantenute la rete creata nel quadro dell'IPQ e nel frattempo affermata nonché le ampie conoscenze. Sotto la direzione del DEFR (SECO) continuerà ad essere attivo un gruppo di supporto con rappresentanti della Confederazione, dei Cantoni e dei partner sociali per la coordinazione delle attività. In tal modo verranno garantiti lo scambio di informazioni tra i diversi livelli di competenza e una strategia coerente delle attività svolte in partenariato. In qualità di rete di esperti, il gruppo di supporto si occupa anche di questioni rilevanti per le politiche in materia del personale qualificato, stabilisce i temi salienti e offre consulenza per la preparazione di conferenze e congressi specialistici.

Per l'accordo IPQ plus era stata fissata una durata di tre anni scaduta nella seconda metà del 2018. Il gruppo di supporto IPQ plus sarà sciolto di comune accordo. In futuro, tutti i partner verranno riuniti nel prossimo gruppo di supporto

Con l'IPQ sono state pertanto poste le basi per l'introduzione del nuovo settore della politica del personale qualificato. Sebbene la politica del personale qualificato sia ancora agli inizi sia in Svizzera sia negli Stati europei confinanti, grazie all'IPQ il Consiglio federale può far capo a strutture e strumenti già affermati, a profonde conoscenze e a una vasta rete. Queste conoscenze devono essere ulteriormente sviluppate e utilizzate per adempiere il mandato legislativo concernente lo sfruttamento del potenziale nazionale di manodopera.

Finora la fase di sviluppo della politica del personale qualificato non è stata affatto coerente, bensì questo settore politico, ancora nuovo e poco consolidato, è stato caratterizzato da politiche in controtendenza, strutture parallele e interessi mutevoli. Si può pertanto constatare che non sono interamente terminati né il processo di istituzionalizzazione né il processo di affermazione della politica del personale qualificato. Tuttavia la strategia sorta nel quadro dell'IPQ supera di gran lunga una normale coordinazione trasversale tra i settori in complesse democrazie consensuale. La politica del personale qualificato soddisfa già oggi i criteri di «un insieme specifico e duraturo di problemi, operatori, istituzioni e strumenti che si rapportano l'uno all'altro»⁵⁴ Questo risultato e il mandato legislativo concernente lo sfruttamento del potenziale nazionale del mercato di lavoro portano inevitabilmente alla conclusione che la politica del personale qualificato si svilupperà ulteriormente e che rivestirà anche in futuro un ruolo importante. Anche in futuro occorre adottare soluzioni sostenibili nel quadro dei fondi a disposizione

⁵⁴ Loer, K. et al (2015): Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es?, in: dms – der moderne Staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 8. Jahrgang, Heft 1/2015, S. 7-28.

e senza interventi incisivi affinché il maggior numero possibile di persone possa svolgere un'attività lucrativa e l'economia riesca a impiegare in modo efficiente il personale qualificato di cui necessita.

7 Allegato I

Panoramica delle misure sotto responsabilità della Confederazione⁵⁵

Misura	Competenza	Stato
Qualificazione supplementare e specializzazione in funzione alle 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 attuazione in vigore dal 01.01.2018
4. Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti	DEFR (SEFRI)	Completato (2017)
5. Mandato MINT della SEFRI per le Accademie svizzere delle scienze per il periodo 2017-2020	DEFR (SEFRI)	1° periodo concluso Periodo: 2013-2016 2° periodo in corso 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: 2014-2021
7. Consolidamento e potenziamento dell'insegnamento e della ricerca nella medicina umana	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2017-2020
8. Legge federale sulle professioni sanitarie	DFI (UFSP)	In fase di attuazione In fase di consultazione fino a gennaio 2019
9. Incoraggiare di più le nuove leve nelle scuole universitarie	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2017-2020
10. Programma federale per le pari opportunità nelle SUP 2013-2016	DEFR (SEFRI)	Completato (2016)
11. Promozione delle nuove leve Innosuisse	DEFR (Innosuisse)	In fase di pianificazione Periodo: 2019-2024
12. Riconoscimento della formazione militare alla condotta da parte delle scuole universitarie	DDPS (D)	In fase di attuazione Periodo: 2014-2019

⁵⁵ Le misure ancora in corso d'opera sono elencate in modo dettagliato nell'Allegato II. Informazioni dettagliate sulle misure concluse sono disponibili nel rapporto di monitoraggio 2017

Misura	Competenza	Stato
13. Migliorare la consulenza in materia di professione, di studio e di carriera come pure l'orientamento professionale nelle scuole	DEFR (SEFRI)	Completato (2018)
14. Misure di formazione dei settori interessati	DEFR (SEFRI)	Completato (2016)
15. Misure di formazione educative dell'Amministrazione federale e delle grandi imprese federali vicine al mercato	DFF (UFPER)	Completato (2016)
Miglioramento della conciliabilità tra lavoro e famiglia		
16. Riduzione dei disincentivi al lavoro in caso di imposizione fiscale dei coniugi	DFF (AFC)	In fase di attuazione
17. trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi	DFF (AFC)	In fase di attuazione
18. Proroga e modifica della Legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia	DFI (UFAS)	In fase di attuazione a) Periodo: 2015 -2019 b) Periodo: 2018 - 2023
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	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 occupazionali fino al raggiungimento dell'età della pensione e anche 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 dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata»	DEFR (SECO)	Completato Conferenza di aggiornamento 2017

Misura	Competenza	Stato
27. Accertamenti in materia di finanziamento dei percorsi di formazione continua dei lavoratori in età avanzata	DEFR (SEFRI)	In fase di attuazione Periodo: 2017
Promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato attraverso una maggiore produttività		
28. programma di promozione «Interprofessionalità nel settore sanitario» 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: 2015-2019
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 sulla cartella informatizzata del paziente	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2017-2019
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 in corso
37. Programma pilota apprendistato preliminare d'integrazione / promozione linguistica precoce	DFGP (SEM)	In fase di attuazione Periodo: 2018-2021
38. Eliminazione di ostacoli giuridici	DFGP (SEM)	In fase di attuazione Periodo: 2016 – 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 attuazione Periodo: 2018-2019
Ulteriori misure per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro		

Misura	Competenza	Stato
40. Funzione modello dell'Amministrazione federale come datore di lavoro: Persone con disabilità nell'Amministrazione federale	DFF (UUPER)	Completato (2016) Valori di riferimento legislatura 2016-2019
41. Modifica della Legge federale sull'assicurazione per l'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)	Completato (2018)
43. Vantaggio informativo Persone in cerca di lavoro: Modifica dell'ordinanza sul personale federale	DFF (UUPER)	Completato (2015)
44. Miglioramento della situazione relativa al personale sanitario qualificato – piano di misure	DFI (UFSP)	In fase di attuazione Periodo: 2017 - 2022

8 Allegato II

8.1 Qualificazione supplementare e specializzazione in funzione alle esigenze del mercato del lavoro

Misura 1: Progetto Match-Prof

Breve descrizione della misura
D'intesa con i partner della formazione professionale, la SEFRI rafforza il proprio impegno per integrare in modo coerente e deciso giovani e giovani adulti nella formazione professionale e quindi nel mercato del lavoro.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: 2014-2019 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
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: • BE, Ufficio dell'insegnamento secondario e della formazione professionale del Canton Berna: Match-Prof BE (n. 14-1622; 2015-2019; in fase di attuazione) • SO, startbahn11 GmbH: X-Talent – Pool talenti per nuove leve professionali (n. 15-1670; 2015-2018; completato) • BS, Unione delle arti e mestieri di Basilea Città: Collocamento per la ricerca di un posto di apprendistato di Basilea Città (n. 14-1660; 2015-2018; concluso) • ZH, Associazione Impulsis con il supporto dell'Ufficio dell'insegnamento secondario e della formazione professionale del Canton Zurigo: Nonstopp (n. 15-1670; 2015-2019; in fase di attuazione)

- JU, Servizio formativo di livello secondario e terziario, Canton Giura: PROentreprise (n. 15-1675; 2017-2021; in fase di attuazione)
- BL, centri di competenze interaziendali e camera dell'economia: Sfruttamento di nuovo potenziale di reclutamento di apprendisti nell'artigianato nella regione della Svizzera nordoccidentale (n. 15-1686; 2015-2018; in fase di attuazione)
- GE Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue OFPC: Go Apprentissage (n. 15-1691; 2015-2018; in fase di attuazione)
- TI, Divisione della formazione professionale del Canton Ticino: Matching-Projekt TI (n. 15-1712; 2015-2018; in fase di attuazione)
- NE, Service des formations postobligatoires et de l'orientation du canton de Neuchâtel : MyConnection (n. 15-1754 ; 2016-2019 ; in fase di attuazione)

Attraverso i progetti Match-Prof fino all'agosto 2018 sono stati accompagnati 3 670 giovani nella ricerca di un apprendistato. In tal contesto sono stati stipulati 896 contratti di apprendistato. Per Match-Prof ciò rappresenta un grande successo. Tuttavia, il numero di giovani in lista d'attesa per la formazione professionale di base (2017: 11 000) e il numero di posti di apprendistato rimasti vacanti (2017: 7000) sono influenzati solo marginalmente dal numero di posti di apprendistato offerti.

Ulteriori necessità di intervento

-

Ulteriori informazioni

Attraverso i progetti sono stati segnalati circa 60 comunicati stampa. Tra questi sono rappresentati media regionali e nazionali, emittenti radio e la televisione svizzera.

Misura 3: Strategia formazione professionale superiore (FPS)

Breve descrizione della misura

Contesto

Nell'ambito del progetto strategico lanciato nel 2013 sono state 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 riguardavano 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.

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 ripren-

dono 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.

Gruppi target

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 conseguenze positive anche sulle imprese.

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

Stato attuale delle operazioni di attuazione

- ☐ In fase di pianificazione.
- ☒ In fase di attuazione: in vigore dal 01.01.2018
- ☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

La modifica alla Legge sulla formazione professionale per il nuovo finanziamento dei corsi di preparazione agli esami federali è entrata in vigore il 01.01.2018. Da allora, i titolari degli attestati possono richiedere un contributo federale per coprire i costi sostenuti per i corsi. La richiesta avviene in modo snello sotto il profilo amministrativo tramite il portale online gestito dal Centro svizzero di servizio Formazione professionale / orientamento professionale, universitario e di carriera CSFO (organo di coordinamento). Una prima conclusione mostra che l'attuazione del portale di finanziamento ha registrato un avvio positivo: il portale online funziona in modo stabile e viene utilizzato attivamente. Finora sono pervenute circa 1 870 richieste di contributi. Bisogna tenere presente che una parte dei corsi di preparazione viene sovvenzionata ancora a livello cantonale per mezzo della «Interkantonale Fachschulvereinbarung» (Accordo intercantonale sulle scuole professionali, FSV). È da prevedere che, alla conclusione del periodo transitorio del finanziamento cantonale nel 2020, verranno presentate un numero ancora maggiore di domande (fino a 25 000).

Nel novembre 2015 la SEFRI ha approvato le nuove denominazioni in inglese dei titoli della formazione professionale. La soluzione è stata elaborata in collaborazione con i partner della formazione professionale.

L'ordinanza del Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (QNQ per la formazione professionale) è in vigore dal 01.10.2014. La classificazione in tale quadro delle qualifiche facilita il confronto dei titoli della formazione professionale svizzeri a livello europeo. Attualmente, nel QNQ per la formazione professionale vengono classificati 205 titoli della formazione professionale di base e 255 titoli FPS.

Ulteriori necessità di intervento

Per il nuovo finanziamento sono ancora necessari altri interventi per definire i processi e le procedure attorno al portale online. Il portale online verrà ottimizzato continuamente per migliorare senza sosta la facilità d'uso. Si può anche presumere che il sistema soddisferà ancora meglio le necessità degli operatori coinvolti (titolari degli attestati, fornitori di corsi, datori di lavoro e altri finanziatori terzi) e che un maggior numero di titolari degli attestati avrà accesso ai finanziamenti federali.

Con il maggiore finanziamento dei corsi di preparazione vi è il pericolo che diminuisca la partecipazione da parte dei datori di lavoro. Gli effetti delle misure verranno osservati nell'ambito di un programma di monitoraggio.

Ulteriori informazioni

Homepage del progetto strategico: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/fps/progetto-strategico-formazione-professionale-superiore.html>

Homepage del nuovo finanziamento: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/fps/contri-buti.html>

Comunicato stampa per il finanziamento (disponibile in tedesco): <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/aktuell/medienmitteilungen/news-anzeige-nsb.msg-id-68131.html>

Rapporto preliminare sulla concessione dei nuovi finanziamenti nelle news SEFRI 5/18 (disponibile in tedesco): https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2018/06/sbf-news-6-18.pdf.download.pdf/5_18_sbf_news_d.pdf

Misura 4: Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti

Breve descrizione della misura

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.

Dai risultati del rapporto sono derivate delle raccomandazioni, ora attuate a opera dei partner della formazione professionale. L'obiettivo del progetto era 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.

Obiettivo / Contributo all'IPQ

La qualificazione degli adulti privi di diploma professionale rilevante per il mercato del lavoro è una misura volta a contrastare la carenza di personale qualificato. Tale misura è assegnata all'ambito di intervento «Ottenimento di qualifiche superiori» dell'Iniziativa sul personale qualificato.

Gruppo target / Beneficiari

Adulti privi di diploma del livello secondario II rilevante per il mercato del lavoro

Stato attuale delle operazioni di attuazione

- ☐ In fase di pianificazione. Attuazione pianificata per:
- ☐ In fase di attuazione: 2013-2017
- ☒ Completato. Periodo: 2013-2017 (conclusione degli ultimi lavori 2018)

Pianificazione del progetto / Tappe prefissate

Ambito di intervento «Basi politiche» Completamento per fine 2016

- Integrazione con priorità agli obiettivi di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni (marzo 2015)
- Integrazione con focus al messaggio ERI 2017-2020 (febbraio 2016)
- Integrazione del regolamento per la promozione delle competenze di base degli adulti, nell'ordinanza relativa alla legge sulla formazione continua (febbraio 2016)

Ambito di intervento «Strumenti»: Completamento per fine 2018

- Sviluppo del manuale *Formazione professionale di base per adulti* (pubblicazione settembre 2017)

- Sviluppo del manuale *Convalida degli apprendimenti acquisiti* (pubblicazione novembre 2018)

Ambito di intervento «Informazione e sensibilizzazione»: Completamento per fine 2018

- Presenza in internet sbfi.admin.ch, berufsbildungplus.ch berufsberatung.ch (giugno 2016)
- Convegno «Formazione professionale per adulti» (settembre 2017)
- Campagna di comunicazione nazionale FPA (settembre 2018 – dicembre 2019)

Ambito di intervento «Accompagnamento e finanziamento» Completamento per fine 2017

- Creazione commissione FPA della CSFP (marzo 2017)
- Raccomandazioni di finanziamento FPA della CSFP (febbraio 2018)

Dati/Studi

- Cifre attuali FPA in «Dati e cifre» (annualmente dal 2016)
- Studio «La qualificazione professionale degli adulti: il parere dei datori di lavoro» (settembre 17)
- Studio «La qualificazione professionale degli adulti: il parere dei diretti interessati» (settembre 17)
- Studio «Portale d'ingresso FPA dell'area formativa della Svizzera nordoccidentale» (agosto 18)

Sostegno di progetti

- Progetto ENTER: Qualificazione professionale delle persone all'interno dell'assistenza sociale, cantone BS (luglio 2015 - dicembre 2017)
- Qualificazione supplementare e specializzazione nell'ambito delle formazioni professionali di base, cantone ZH (gennaio 2016 - settembre 18)
- Mercato del lavoro Appenzello Interno: offerte per adulti che riprendono l'attività lavorativa, cantone AI (agosto 17 - gennaio 2019)
- Qualificazione degli adulti – Chemins vers le succès, cantone VD (settembre 2017 - aprile 2021)

Risultati conseguiti a oggi / sviluppi positivi

Il numero di titoli di studio conseguiti dagli adulti nell'ambito della formazione professionale di base (attestato federale di capacità AFC, certificato federale di formazione pratica CFP) durante il periodo del progetto (2014-2017) è aumentato del 15% (2014: 7 653 titoli di adulti, 2017: 8 945 titoli)

Negli ultimi anni, il numero di lavoratori privi di un titolo professionale si è ridotto continuamente. La riduzione più evidente si è avuta per le persone sotto i 40 anni di età (-22%), seguita dalle persone tra i 40 e 55 anni (-9%). Tra gli ultracinquantacinquenni il numero (probabilmente per motivi demografici) è aumentato leggermente (+3%).

Problemi particolari / prossime sfide

Strutturalmente, possono essere creati ulteriori incentivi per gli adulti attraverso il miglioramento della consulenza, dell'accompagnamento e del finanziamento, nonché tramite l'espansione dei servizi per gli stessi.

Costi di formazione indiretti

L'assunzione dei costi di formazione indiretti (costo della vita, perdita di salario) durante il periodo di formazione degli adulti è fondamentalmente responsabilità dell'individuo e dell'economia. Gli strumenti messi a disposizione dai privati e dall'economia offrono al momento svariate soluzioni per i singoli casi. Vi sono tuttavia anche iniziative dei datori di lavoro le quali risultano più sistematiche e possono essere adattate come buone prassi (fondi di settore, tra le altre).

I fondi statali disponibili sono borse di studio/prestiti, AD, AI, assistenza sociale e fondi cantonali. Questi strumenti di supporto sono tuttavia legati a restrizioni (ad es. limiti di età per le borse di studio, pratiche restrittive per i contributi per la formazione dell'AD).

Consulenza e accompagnamento

Gli adulti meno qualificati dipendono in misura maggiore dalla consulenza e dall'accompagnamento, ma trovano tuttavia più difficoltà nell'accedervi. I datori di lavoro hanno un ruolo importante da svolgere per individuare, sensibilizzare, supportare e accompagnare i collaboratori e l'orientamento professionale e di carriera per garantire un accesso a bassa soglia ai servizi di consulenza.

Sviluppo di offerte formative per gli adulti

Il sistema di formazione professionale offre un'ampia gamma di possibilità di qualificazione professionale individuale per adulti senza formazione e/o con minime qualifiche. Non tutte le professioni e i Cantoni offrono possibilità di formazione specifiche per gli adulti, poiché l'offerta di formazione è fondamentalmente orientata alla domanda. Nuove offerte emergono quando indicato dalla pressione dell'economia. Bisogna tenere presente che tale pressione aumenta sul medio termine. Le ragioni sono la nuova priorità ai lavoratori residenti nell'ambito dell'assegnazione dei posti di lavoro e la situazione storicamente senza precedenti, che vede più flussi in uscita che in entrata nel mercato del lavoro in Svizzera. È responsabilità dei Cantoni rispondere a questi sviluppi ampliando le offerte formative accessibili a tutti i Cantoni in base alle proprie esigenze.

Competenza

Committente: Josef Widmer, Direttore supplente SEFRI

Gruppo direttivo: CFFP

Incaricato: Rémy Hübschi, Vicedirettore, Capodivisione Formazione professionale formazione continua

Responsabile di progetto: Sabina Giger, Politica di formazione professionale

Gruppo di coordinamento progetto: responsabili per raccogliere pacchetti di lavoro (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli, Patrick Vock)

Comunicazione

Campagna di comunicazione nazionale:

<http://www.berufsbildungplus.ch/berufsbildungplus/berufsbildung/grundbildung/berufsabschluss-erwachsene.html>

Il progetto:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/gestione-e-politica-della-formazione-professionale/progetti-e-iniziative/qualificazione-e-riqualificazione-professionale-degli-adulti.html>

qui sono disponibili

Articolo News SEFRI 07/18

Articolo News SEFRI 10/17

Articolo News SEFRI 9/17

Articolo News SEFRI 2/17

Articolo *Die Volkswirtschaft* 10/16: <http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/09/giger-10-2016/>

Articolo News SEFRI 1/16

Articolo «Die Volkswirtschaft» 9/2014:

<http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html>

Articolo News SEFRI 6/14

<https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=53466>

Articolo newsletter Qualità 6/14

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=de>

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

Link alla procedura di consultazione sulla nuova LFPr: <http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/pent.html#WBF>

Misura 5: mandato MINT della SEFRI alle Accademie svizzere delle scienze nel periodo 2017-2020: compiti delle Accademie svizzere delle scienze nel coordinamento MINT

Breve descrizione della misura

Per la promozione dei giovani talenti nel settore MINT, le Accademie delle scienze nel periodo 2017-2020 sono state incaricate dei seguenti compiti:

1. Promozione delle attività di grandi istituzioni di elevato spessore

- 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.

2. Sensibilizzazione e motivazione di bambini e giovani

- 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). Il tema centrale è il più ampio uso e l'estensione alle varie parti del paese. Una lista di criteri per l'aggiudicazione dei progetti viene elaborata in collaborazione con la SEFRI.

3. Informazione, coordinazione, scambio di esperienze e networking

- 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.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

- ☐ In fase di pianificazione.
- ☒ In fase di attuazione: Il mandato MINT relativo al 1° periodo 2013-2016 si è concluso positivamente. Le misure del 2° periodo 2017-2020 cui si riferiscono i compiti sopra citati, vengono attuate entro il 2020.
- ☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

Informazione e networking

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 in particolare a scuole e insegnanti.

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 ([link](#)).

Numero di offerte MINT per le scuole:

154 in tedesco, 60 in francese, 27 in italiano (dati forniti dal sito web a settembre 2018)

Promozione MINT nei Cantoni:

85 progetti (dati forniti dal sito web a settembre 2018)

Il rapporto finale delle Accademie delle scienze mostra i seguenti risultati importanti del mandato:

- Oltre ai bambini e ai giovani, le offerte MINT extrascolastiche erano destinate alle famiglie e alla custodia di bambini, all'educazione scolastica, all'orientamento professionale, alle aziende, alla formazione terziaria e ai media.
- Gli eventi in rete sono molto apprezzati dai diversi soggetti interessati.

Misure di sostegno

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 l'attuazione 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. Sono stati classificati come prioritari i seguenti obiettivi del programma:

- 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.

Le esperienze dei progetti promossi sono state trasferite nel nuovo periodo di promozione. Il rapporto finale delle Accademie delle scienze mostra che i progetti MINT hanno un impatto particolarmente sostenibile e si basano sui seguenti elementi principali:

- la formazione di nuovi insegnanti;
- il perfezionamento degli insegnanti;
- la sperimentazione e il miglioramento del materiale didattico e delle misure nel contesto scolastico reale.

Altri risultati importanti delle misure di sostegno sono rappresentati dal fatto che i libri di testo debbano essere compatibili con i programmi di studio regionali e fare ad essi riferimento. La competenza specifica è assieme alla competenza didattica un fattore centrale. Inoltre, nella promozione dei progetti dovrebbero essere incoraggiati e particolarmente apprezzati la cooperazione e il coordinamento tra i soggetti interessati.

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.

Ulteriori necessità di intervento

I risultati e le esperienze del primo mandato MINT sono stati riportati nella 2° programma di promozione (2017-2020). I risultati di questo programma di promozione saranno disponibili solo dopo il 2020.

Il rapporto sul sistema formativo del 2018 mostra che il numero di titoli di studio nelle materie MINT è in aumento, il che in qualche modo attenua la carenza di personale qualificato. Allo stesso tempo, tuttavia, è probabile che la domanda aumenti ulteriormente a seguito della digitalizzazione. Il rapporto mostra anche che la scelta di una priorità MINT è un buon indicatore per una successiva scelta di studio MINT. Allo stesso tempo, la scelta di una materia prioritaria liceale nel settore MINT è fortemente influenzata dalle competenze possedute al termine della scuola dell'obbligo. Ciò conferma l'importanza della promozione in questi primi anni, come previsto dal mandato MINT.

Nell'ambito del piano d'azione per la digitalizzazione, approvato dal Consiglio federale nell'aprile 2018, il mandato MINT sarà esteso alle Accademie (aumento dei finanziamenti nel 2019 e 2020). I fondi aggiuntivi sono destinati al «Campo d'azione 3» (il sistema di formazione deve essere in grado di reagire rapidamente alle nuove sfide del mercato, attraverso il trasferimento di competenze digitali): Rafforzamento delle attività extra-scolastiche MINT previste per il 2017-2020 dando la priorità alla digitalizzazione: Attività di motivazione e sensibilizzazione per i giovani; interconnessione dei soggetti interessati, formazione degli insegnanti.

Ulteriori informazioni

Offerte MINT:

<https://www.satw.ch/de/educamint/>

Programma di sostegno «MINT Svizzera»

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

Barometro delle nuove leve MINT

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

Rapporto «Offerte extrascolastiche MINT in Svizzera, panoramica e analisi 2016»

http://akademien-schweiz.ch/index/Foerderung-MINT/MINT-2013-2016/MINT-Angebote-Schweiz/mainColumnParagraphs/0/download_website.pdf

Rapporto finale gruppo direttivo MINT 2018

http://akademien-schweiz.ch/index/Foerderung-MINT/mainColumnParagraphs/03/download_website.pdf

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: la SEFRI supporta la Conferenza dei rettori delle università svizzere (swissuniversities) nell'elaborazione di condizioni quadro unitarie per tutta la Svizzera relative all'esperienza lavorativa di un anno e destinate a studenti liceali nei settori tecnica, economia e design. 3. Ammissione SUP con relativo esame: per un periodo limitato (2014-2016), alle scuole universitarie professionali viene data la possibilità di inserire in determinati cicli di studio bachelor (dove è maggiore la carenza di personale qualificato nei settori MINT) i titolari di un attestato federale di capacità da 25 anni in poi, previo esame di ammissione.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: Misura 1: prevalutazione 2017 conclusa; valutazione finale 2019 in preparazione Misura 3: grazie al suo successo, la misura è stata estesa agli anni accademici 2018-2021. ☒ Completato: Misura 2
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Misura 1: la prevalutazione 2017 ha prodotto i primi risultati intermedi positivi. Tuttavia, si sottolinea che il periodo di tempo trascorso finora è troppo breve per fornire risultati sostanziali. Di conseguenza, è stato deciso di prorogare la fase pilota dei cicli di studio bachelor con pratica integrata fino alla valutazione finale nel 2019 per gli anni accademici 2018 e 2019. Misura 2: la best practice costituisce un quadro uniforme per l'attuazione dell'esperienza lavorativa, che le scuole universitarie professionali, gli studenti e le aziende possono utilizzare come guida. Misura 3: con la misura adottata con successo sono state fatte esperienze positive: Il Consiglio delle scuole universitarie ha pertanto deciso di prorogare la misura per altri 4 anni (a partire dagli anni accademici 2018-2021).
Ulteriori necessità di intervento
vedi sopra
Ulteriori informazioni
Misura 1: la prevalutazione è disponibile all'indirizzo: https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/hochschulen.html.

Misura 2: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/BestPractice_AWE.pdf.

<https://www.swissuniversities.ch/de/services/zulassung-zur-fh/arbeitswelterfahrung/>.

Misura 3: -

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

Breve descrizione della misura
L'obiettivo di incrementare in futuro il numero di medici formati in Svizzera è un punto centrale nel messaggio ERI 2017-2020. Nel novembre 2016 il Consiglio della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU) ha approvato l'attuazione del programma speciale «Aumento del numero dei diplomati in medicina umana», di 100 milioni di franchi svizzeri. Le misure del programma speciale mirano a portare, entro il 2025, a 1 300 il numero di diplomi di master in medicina umana conseguiti annualmente. Questo aumento dovrebbe contribuire a ridurre la dipendenza della Svizzera dai medici formati all'estero.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: 2017-2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
I progetti delle scuole universitarie nell'ambito del programma speciale per l'aumento del numero di diplomati in medicina umana sono stati avviati nel 2017. Le misure del programma speciale hanno portato già nel semestre autunnale del 2017 a un aumento del numero dei posti di studio al livello di bachelor. Rispetto all'anno precedente, 143 studenti si sono iscritti anche a un bachelor in medicina umana (1 881 ingressi totali nel 2017 a livello di bachelor). A livello di master, tuttavia, avranno un impatto sul numero di posti di studio solo nei semestri autunnali rispettivamente del 2019 e del 2020. Il Consiglio della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (CSSU) dovrà probabilmente prendere atto il 15 novembre 2018 di un rapporto intermedio della Conferenza dei rettori delle scuole universitarie svizzere (swissuniversities). Secondo swissuniversities, i progetti del programma speciale procedono secondo i piani e l'obiettivo principale dello stesso, che prevede di portare il numero dei diplomati in medicina umana ad almeno 1 300 entro il 2025, dovrebbe essere raggiunto.
Ulteriori necessità di intervento
Il programma speciale in medicina umana nell'ambito del messaggio ERI 2017-2020 ha il carattere di un finanziamento iniziale una tantum. Non si prevede di continuare il finanziamento speciale a favore dell'aumento del numero di posti di studio oltre il 2020. I Cantoni sono responsabili della formazione in medicina umana in qualità di garanti delle rispettive scuole universitarie.
Ulteriori informazioni
nessuna

Misura 8: legge federale sulle professioni sanitarie (LPSan)

Breve descrizione della misura
La legge definisce le competenze generali che si applicano a tutte le professioni sanitarie delle scuole universitarie professionali disciplinate dalla stessa: cure sanitarie, fisioterapia, ergoterapia, ostetricia, nutrizione e dietologia, optometria e osteopatia. La legge inoltre regola l'esercizio delle professioni interessate nella responsabilità professionale dei singoli operatori. La LPSan si inserisce nel sistema di formazione svizzero e resta coerente con le professioni mediche regolate dalla legge apposita. Coordinando i requisiti contenutistici della formazione viene creata una base formativa volta a ottimizzare l'esercizio della professione. Tale base viene rafforzata con l'uniformazione delle direttive nell'esercizio della professione nella propria responsabilità professionale. 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.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In di attuazione: fino al 2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Il Consiglio degli Stati e il Consiglio nazionale hanno approvato la legge con votazione finale del 30.09.2016. Nel 2017-2018, con il coinvolgimento dei partner interessati, sono stati sviluppati i contenuti delle seguenti ordinanze: competenze professionali specifiche, registro delle professioni sanitarie, riconoscimento e parità dei titoli di studio nelle professioni sanitarie. L'ordinanza per le competenze professionali specifiche definisce tali competenze per i cicli di studio disciplinati dalla legge e regola la procedura per il loro periodico adeguamento. Essa delega inoltre al Dipartimento federale dell'interno (DFI) la competenza per l'emissione di standard di accreditamento, il cui rispetto viene verificato nell'ambito dell'accREDITamento obbligatorio dei programmi. L'ordinanza sul registro delle professioni sanitarie contempla disposizioni più dettagliate sui dati contenuti nel registro e sulle modalità del loro trattamento. L'ordinanza concernente il riconoscimento e l'equiparazione dei titoli di studio nelle professioni sanitarie ai sensi della legge precedente disciplina i presupposti per il riconoscimento dei titoli di studio esteri, tenendo conto delle disposizioni internazionali. Inoltre, stabilisce l'equivalenza dei titoli di studio svizzeri conformi al diritto anteriore ai fini del rilascio dell'autorizzazione all'esercizio della professione.
Ulteriori necessità di intervento
Il 10 ottobre 2018 il Consiglio federale ha aperto la procedura di consultazione per le ordinanze. La procedura di consultazione dura fino al 25 gennaio 2019. La LPSan dovrebbe entrare in vigore a inizio 2020.
Ulteriori informazioni
https://www.gesbg.admin.ch/gesbg/it/home.html

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

Breve descrizione della misura
La promozione delle nuove leve scientifiche è uno dei temi principali del messaggio ERI 2017-2020. 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. In primo luogo, le università devono essere supportate nell'adattamento sostenibile delle loro strutture specifiche di carriera in funzione delle nuove leve accademiche. In particolare, nelle scuole universitarie devono essere create posizioni accademiche supplementari e differenziate, alle quali i giovani ricercatori di talento possano candidarsi il più presto possibile durante la loro carriera. Un esempio di queste posizioni sono i professori assistenti con «tenure track» (APTT). Per il successo delle misure di promozione delle nuove leve accademiche, è essenziale analizzare e tenere conto delle esigenze molto diverse a seconda delle università e delle discipline. Dal 2017 al 2020, la Confederazione sostiene 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.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: 2017-2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Negli ultimi anni, tutte le scuole universitarie hanno introdotto posizioni di professori assistenti con o senza «tenure track». È stata inoltre aumentata la quota di posizioni di professori assistenti con o senza «tenure track» nel totale delle posizioni. Tuttavia, l'eccellenza rimane il criterio decisivo per la creazione di nuove posizioni nelle università. Questo principio di base è una condizione per rimanere competitivi a livello internazionale. Nel complesso, nelle università vi è una tendenza a una maggiore strutturazione dei rapporti di lavoro e dei percorsi di carriera. Nelle scuole universitarie professionali sono in fase di attuazione i progetti volti a favorire maggiormente le nuove leve sotto entrambi i profili di competenza. Una valutazione del successo delle misure sarà possibile con il completamento dei progetti sotto forma di reporting finale contenutistico nel 2021.
Ulteriori necessità di intervento
Su proposta della Conferenza dei rettori delle università svizzere (swissuniversities), il Consiglio della CSSU deciderà nel corso del coordinamento nazionale delle politiche universitarie 2021-2024 se la promozione delle nuove leve accademiche debba essere ulteriormente rafforzata negli anni 2021-2024.
Ulteriori informazioni
nessuna

Misura 11: promozione delle nuove leve Innosuisse

Breve descrizione della misura
La Innosuisse ha la possibilità di promuovere nuove leve altamente qualificate nel settore dell'innovazione tramite borse di studio e prestiti senza interessi. I contributi devono essere concessi per soggiorni a tempo determinato • presso un'azienda scientifica, al fine di acquisire competenze orientate alla pratica o • in un istituto di ricerca per approfondire le competenze nella ricerca orientata alle applicazioni. La promozione delle nuove leve dovrebbe essere complementare agli altri strumenti di incentivazione Innosuisse.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☒ In fase di pianificazione. Il Consiglio d'amministrazione di Innosuisse ha deciso di ripensare il concetto. Dopo aver consultato il capo dipartimento, entro la fine del 2018 verrà presentato al DEFR un concetto di massima. ☐ In fase di attuazione ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
-
Ulteriori necessità di intervento
-
Ulteriori informazioni
-

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 e professionisti a ruoli di gestione a vari livelli con un elevato standard di qualità e in modo orientato alle applicazioni. Metodologie e pratiche di gestione costituiscono un valore aggiunto per la società civile e in particolare per il lavoro. Sono richiesti buoni dirigenti in tutti i settori e possono essere formati o promossi attraverso una carriera nell'esercito. Per il gruppo target degli ufficiali e dei sottufficiali superiori, la formazione professionale e il perfezionamento professionale nel contesto di studi universitari con focus su economia / management devono per questo motivo essere agevolati mediante convalida del servizio militare già svolto (sistema di incentivazione dei quadri secondo il rapporto dell'esercito 2010).
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: Entro la fine del 2019 in tutte le regioni del paese e in tutte le università corrispondenti. ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Le università e l'esercito hanno individuato sovrapposizioni tra i contenuti didattici e le attestazioni della pratica. A partire da settembre 2018, 9 delle 13 università riconosceranno la formazione militare alla condotta in alcune facoltà (per lo più di scienze economiche) e percorsi di studio attribuendo crediti ECTS. Ciò vale anche per le 7 scuole universitarie professionali pubbliche e la Scuola universitaria

professionale a distanza Svizzera, nonché la scuola universitaria di pedagogia. Il programma di riconoscimento comprende in totale oltre 70 corsi di formazione di base e perfezionamento professionale. Poiché vi sono ancora impegni concreti da parte di altre tre università, si è raggiunto un grado di attuazione del 75%. Il potenziale di crescita deriva dal rafforzamento del riconoscimento: a livello di spazio, soprattutto nella Svizzera romanda, in termini di studi con il coinvolgimento di altre facoltà e in termini di programma didattico con il coordinamento contenutistico dei percorsi di studio, in modo da rendere possibili riconoscimenti estesi.

Ulteriori necessità di intervento

Il federalismo della formazione e la relativa autonomia delle università non consentono un approccio dall'alto verso il basso.

Vi è quindi il rischio di dispersione delle forze e di risultati non coordinati. Ciò deve essere contrastato da una maggiore informazione e comunicazione a livello di formazione e swissuniversities, nonché da una chiara e ben ponderata ripartizione dei compiti all'interno dell'esercito.

Ulteriori informazioni

- Articolo sulla rivista Allgemeinen Schweizerischen Militärzeitschrift, ottobre 2017: «Militärische Führungsausbildung: Anerkennung durch Hochschulen steigt» (autore: Michael Arnold).
- Sito web www.armee.ch / Attualità / Panorama formativo ed esercito / Riconoscimento.

8.2 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

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.

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 per le coppie sposate 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.

Il messaggio concernente la modifica della legge federale sull'imposta federale diretta (Equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie) (18.034) mira ad eliminare la discriminazione incostituzionale ancora esistente nell'imposta federale diretta tra determinati coniugi con doppio reddito e coniugi pensionati e coppie conviventi nella stessa situazione economica tramite il modello di «tariffa multipla con calcolo alternativo dell'imposta». Allo stesso tempo, la minore pressione fiscale marginale rispetto alla legislazione vigente aumenta gli incentivi al lavoro. In particolare, si può presumere che sarà mobilitata l'offerta di manodopera di coniugi con doppio reddito.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

☐ In fase di pianificazione.

☒ In fase di attuazione:

- Negli ultimi anni, il Consiglio federale ha tentato più volte di abolire la penalizzazione fiscale delle coppie sposate: nel 2008 sono entrate in vigore misure urgenti che hanno attenuato l'onere aggiuntivo. Mentre gli ultimi tentativi di riforma della tassazione delle coppie sposate nel 2007 e nel

2012 non hanno avuto successo. Durante le procedure di consultazione le posizioni rispetto al futuro modello impositivo sono risultate troppo divergenti.

- Il 28 febbraio 2016 l'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - no agli svantaggi per le coppie sposate» è stata respinta di misura, malgrado abbia ottenuto la maggioranza dei Cantoni. Sono pendenti diversi ricorsi sulla votazione dinanzi al Tribunale federale.
- Il 21 marzo 2018 il Consiglio federale ha presentato messaggio concernente la modifica della legge federale sull'imposta federale diretta (Equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie) (18.034).
- Il 18 maggio 2018 la maggioranza della Commissione delle finanze del Consiglio degli Stati ha valutato il disegno di legge come complessivamente positivo, ma ha criticato il conseguente calo delle entrate. La Commissione ha quindi suggerito alla Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati (CET-S) di analizzare un qualche controfinanziamento.
- Il 15 giugno il Consiglio federale ha rilasciato un comunicato stampa, con il quale ha riferito dell'errore nella stima del numero di coniugi colpiti.
- Il 19 giugno 2018 la CET-S ha deciso di ritirare il disegno di legge sulla base dei ricorsi pendenti dinanzi al Tribunale federale in merito all'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - no agli svantaggi per le coppie sposate». Si prevede che l'oggetto sarà nuovamente all'ordine del giorno nel gennaio 2019.

Esame da parte del Consiglio degli Stati: al più presto nella sessione primaverile 2019

Esame da parte del Consiglio nazionale: al più presto nella sessione estiva 2019

Prima data di entrata in vigore possibile: 01.01.2021

☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

- Come stima approssimativa, il calcolo alternativo dell'imposta dovrebbe avere a medio termine effetti sull'occupazione di circa 15 000 equivalenti a tempo pieno.

Ulteriori necessità di intervento

Ulteriori informazioni

- [Progetto di consultazione](#) sull'equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie (29.12.2012)
- [Comunicato stampa](#) e [messaggio](#) relativo all'iniziativa popolare «Per il matrimonio e la famiglia - no agli svantaggi per le coppie sposate» (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)
- [Comunicato stampa](#) al [messaggio](#) concernente la modifica della legge federale sull'imposta federale diretta (Equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie) (18.034) (21.03.2018 con modifiche 20.06.2018).
- [Comunicato stampa](#) sull'errore nella stima del numero di coniugi colpiti (15.06.2018)
- [Comunicato stampa](#) dell'8.11.2018 «Penalizzazione fiscale del matrimonio: una perizia esterna raccomanda una base di dati più ampia per l'AFC» incl. [rapporto finale](#).

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

Breve descrizione della misura									
Con il messaggio concernente una modifica della legge federale sull'imposta federale diretta (trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi) (18.050) i costi di custodia dei figli da parte di terzi dovrebbero essere presi maggiormente in considerazione 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.									
Stato attuale delle operazioni di attuazione									
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: <table border="0" data-bbox="239 649 1404 840"> <tr> <td>Esame da parte della CET-N:</td><td>12.11.2018</td></tr> <tr> <td>Esame da parte del Consiglio nazionale:</td><td>al più presto nella sessione invernale 2018</td></tr> <tr> <td>Esame da parte del Consiglio degli Stati:</td><td>al più presto nella sessione primaverile 2019</td></tr> <tr> <td>Prima data di entrata in vigore possibile:</td><td>01.01.2020</td></tr> </table> ☐ Completato.		Esame da parte della CET-N:	12.11.2018	Esame da parte del Consiglio nazionale:	al più presto nella sessione invernale 2018	Esame da parte del Consiglio degli Stati:	al più presto nella sessione primaverile 2019	Prima data di entrata in vigore possibile:	01.01.2020
Esame da parte della CET-N:	12.11.2018								
Esame da parte del Consiglio nazionale:	al più presto nella sessione invernale 2018								
Esame da parte del Consiglio degli Stati:	al più presto nella sessione primaverile 2019								
Prima data di entrata in vigore possibile:	01.01.2020								
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione									
- Il 30 settembre 2016 il Consiglio federale ha deciso di offrire in futuro un migliore trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi. - Il 5 aprile 2017 ha aperto la procedura di consultazione per il trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi. La procedura è durata fino al 12 luglio 2017. - In considerazione dell'esito negativo della procedura di consultazione, il Consiglio federale ha abbandonato la sua intenzione originaria di obbligare i Cantoni, 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 da parte di terzi. - Il 9 maggio 2018 il Consiglio federale ha approvato il messaggio concernente una modifica della legge federale sull'imposta federale diretta (trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi) (18.050).									
Ulteriori necessità di intervento									
Aumento delle deduzioni per i costi di custodia dei figli da parte di terzi nella legislazione fiscale cantonale (a cura del legislatore cantonale)									
Ulteriori informazioni									
- 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) - Costi di custodia 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) 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). Consultazione per deduzioni più elevate a titolo di costi per la custodia dei figli da parte di terzi (comunicato stampa del 05.04.2017 con documentazione sulla consultazione) Messaggio concernente una modifica della legge federale sull'imposta federale diretta (trattamento fiscale dei costi di custodia dei figli da parte di terzi) (18.050) (comunicato stampa del 08.05.2018 con messaggio, testo di legge e rapporto sui risultati della procedura di consultazione)									

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

18a - Programma di incentivazione

Breve descrizione della misura
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. Nella sessione autunnale 2014, 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. La proroga è entrata in vigore il 1° febbraio 2015.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: 2015-2019 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
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. Dall'inizio del programma è stata sostenuta la creazione di 59 000 nuovi posti di custodia, circa 34 200 in strutture di custodia collettiva diurna e 24 800 in strutture di custodia parascolastiche. La domanda di aiuti finanziari rimane sempre elevata. Poiché si prevede che i fondi disponibili non saranno sufficienti fino alla conclusione del programma il 31 gennaio 2019, il 1° febbraio 2017 il Dipartimento dell'interno ha attivato, come previsto dalla legge, un'ordinanza prioritaria che disciplina la distribuzione dei fondi rimanenti. Come dimostrato da un nuovo studio di valutazione, la sostenibilità degli aiuti finanziari è ancora molto elevata: il 96% delle strutture di custodia collettiva diurna sovvenzionate e il 94% delle strutture di custodia parascolastiche continuano ad esistere anche dopo la fine del sostegno finanziario.
Ulteriori necessità di intervento
Come dimostrato da un altro nuovo studio di valutazione, l'attuale offerta di posti di custodia non è ancora in grado di soddisfare la domanda. La Commissione della scienza, dell'educazione e della cultura del Consiglio nazionale propone nel suo rapporto sull'iniziativa parlamentare 17.497 «Aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia. Proroga del programma d'incentivazione» di prorogare di altri quattro anni il programma d'incentivazione e stabilire un quadro finanziario di 130 milioni di franchi. Nella sessione autunnale del 2018 il Parlamento ha approvato una proroga di altri 4 anni e un nuovo credito d'impegno di 124,5 milioni di franchi. La proroga entrerà in vigore il 1° febbraio 2019.
Ulteriori informazioni
Entrambi gli studi di valutazione sono disponibili all'indirizzo https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/publikationen.html.

18b – Introduzione di nuovi aiuti finanziari

Breve descrizione della misura
A partire dal 1° luglio 2018 sono stati introdotti due nuovi aiuti finanziari nell'ambito della legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia dei bambini complementare alla famiglia, allo scopo di promuovere ulteriormente la conciliazione tra lavoro e famiglia: (1) aiuti finanziari per l'aumento delle

sovvenzioni cantonali e comunali per la custodia dei bambini complementare alla famiglia, (2) aiuti finanziari per progetti volti ad adeguare meglio l'offerta di custodia dei bambini alle esigenze dei genitori. I nuovi aiuti finanziari sono limitati a cinque anni, con un credito d'impegno pari a 96,8 milioni di franchi a disposizione.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: luglio 2018 – giugno 2023 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Dal 1° luglio 2018 è possibile presentare le domande.
Ulteriori necessità di intervento
Ulteriori informazioni

Misura 22: riorientamento degli aiuti finanziari in base alla legge federale sulla parità dei sessi

Breve descrizione della misura
Dal 1996, gli aiuti finanziari vengono concessi a progetti in base all'art. 14 della Legge federale sulla parità dei sessi LPar per promuovere l'uguaglianza nella vita professionale. Nel 2018 è disponibile un credito di 4,4 milioni di franchi. 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 nel promuovere la partecipazione paritaria di donne e uomini al mondo del lavoro, nel combattere la disparità salariale e nel migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia. I prodotti e i servizi dei progetti finanziati vanno a beneficio delle collaboratrici e dei collaboratori, delle imprese e delle organizzazioni pubbliche e private.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: Periodo 2017-2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Il riorientamento degli aiuti finanziari nel quadro della legge sulla parità dei sessi sarà valutato nel 2019/20.
Ulteriori necessità di intervento
-
Ulteriori informazioni
Per informazioni sugli aiuti finanziari, sulla presentazione delle domande nonché sui progetti sostenuti consultare il sito web dell'UFU www.gleichstellung-schweiz.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
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. 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 elaborare conoscenze di base per l'ulteriore sviluppo commisurato al fabbisogno di offerte di sostegno e di sgravio nonché di documentare e pubblicare modelli di buona prassi.
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, grazie all'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
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione. Periodo: 2017-2020 ☐ Completato.
Pianificazione del progetto / tappe
L'8 febbraio 2017 è iniziato il Programma di promozione di offerta di sgravio per chi presta aiuto ai congiunti 2017-2020. Il 27 giugno 2018 il Consiglio federale ha elaborato la consultazione sul progetto preliminare di legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lavorativa e assistenza ai familiari. L'obiettivo è quello di estendere il diritto a brevi assenze dal lavoro per malattia di congiunti con continuazione del pagamento dello stipendio e di creare un congedo per la cura per i genitori di bambini gravemente malati o infortunati. Si prevede inoltre di estendere gli accrediti per compiti assistenziali per i congiunti che assistono. La procedura di consultazione è durata fino al 16 novembre 2018.
Risultati conseguiti a oggi / sviluppi positivi
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:

▪ attribuzione di sette mandati di ricerca nel settore sanitario e sociale e del mondo del lavoro (periodo: metà 2017 fino a metà 2020); ▪ sviluppo di una banca dati basata sul web con modelli di buona prassi per sostenere e alleviare l'onere per coloro che si prendono cura dei propri congiunti. I 30 modelli presenti provengono da comuni, città, Cantoni e aziende.
Problemi particolari / prossime sfide
Nessuna osservazione particolare.
Competenza
Confederazione, Cantoni, organizzazioni private e ricercatori.
Comunicazione
https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/politische-auftraege-und-aktions-plaene/aktionsplan-pflegende-angehoerige/bessere_erkennung_pflegende_angehoerige.html https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html

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

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

Breve descrizione 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. L'obiettivo è mantenere la capacità del mercato del lavoro e migliorarla. Obiettivo/Contributo all'IPQ: sfruttamento del potenziale nazionale di manodopera Gruppi target: 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: da novembre 2017 a dicembre 2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Nel dicembre 2015 il Consiglio federale ha incaricato la SEFRI di esaminare in modo più approfondito il finanziamento della formazione continua per i lavoratori in età avanzata. Nel novembre 2016, alla luce di una relazione analitica, ha limitato il gruppo target a soggetti meno qualificati e in età particolarmente avanzata, e ha raccomandato la disamina di diversi strumenti di incentivazione. Nell'aprile 2017 il Consiglio federale ha incaricato il DEFR/SEFRI di elaborare, entro la fine di novembre 2017, criteri per sostenere la formazione continua nel settore delle competenze di base (segnatamente digitalizzazione, lingua). L'8 novembre 2017 il Consiglio federale ha infine approvato il programma di promozione «Competenze di base sul posto di lavoro». Dal 1° gennaio 2018 le imprese che offrono una formazione continua nelle competenze di base possono beneficiare di sovvenzioni federali.

Da agosto 2018, la Confederazione sostiene 20 offerte in tutta la Svizzera. Le offerte sono visitate da 1 103 lavoratori.

Quattro Cantoni dispongono di un proprio portale d'ingresso. Le domande pervenute attraverso questi portali non sono state prese in considerazione in questa panoramica dello stato attuale. Il numero di corsi finanziati e di partecipanti dovrebbe pertanto essere superiore.

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/formazione-continua/programma-di-promozione-competenze-di-base-sul-posto-di-lavoro.html>

Ulteriori necessità di intervento

-

Ulteriori informazioni

-

8.4 Promozione delle innovazioni per sopperire alla carenza di personale qualificato aumentando la produttività

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

Breve descrizione della misura

L'obiettivo della misura è rafforzare in modo sostenibile la formazione e l'attività lavorativa interprofessionali nel sistema sanitario, al fine di influenzare positivamente l'efficienza dello stesso e la carenza di personale qualificato.

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.

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'attrattività 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.

Il programma di promozione dura dal 2017 al 2020. Saranno stanziati ogni anno fino a 750 000 franchi per la ricerca del settore pubblico. In concreto saranno elaborate conoscenze di base orientate alla pratica, volte a promuovere l'interprofessionalità, nonché modelli di buona prassi in ambito formativo e nell'esercizio della professione sotto forma di un elenco di modelli online (www.bag.admin.ch/modelle-interprof).

L'attuazione della prima fase si basa sull'articolo 16 (ricerca del settore pubblico) della Legge federale sulla promozione della ricerca e dell'innovazione (LPRI).

Stato attuale delle operazioni di attuazione

☐ In fase di pianificazione.

☒ In fase di attuazione: 2017-2020

☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

- Attribuzione di 14 mandati di ricerca nel ambito della formazione e dell'esercizio della professione (periodo: a seconda del progetto da metà 2017 a metà 2020).
- Elenco online dei modelli di buona prassi (www.bag.admin.ch/modelle-interprof)
- Documentazione dettagliata su 7 modelli interprofessionali tratti dall'esperienza professionale in un opuscolo
- Conferenza sul tema Interprofessionalità nel settore Chronic Care il 27 novembre 2018 (in collaborazione con l'ASSM e la Piattaforma Interprofessionalità)

Ulteriori necessità di intervento**Ulteriori informazioni**

www.bag.admin.ch/fpinterprof

interprofessionalitaet@bag.admin.ch

Misura 29: promozione delle cure mediche coordinate**Breve descrizione della misura**

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. Ciò contribuirà ad aumentare la produttività e quindi a sopperire alla carenza di manodopera qualificata.

La misura si concentra su 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 solitamente coinvolti più medici, terapisti, ospedali e altri istituti.

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

A tal fine, nel 2015 è stato avviato il progetto «Cure coordinate».

Stato attuale delle operazioni di attuazione

☐ In fase di pianificazione.

☒ In fase di attuazione: 2015-2019

☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

Sulla base dei risultati della seconda conferenza nazionale Sanità2020, sono stati definiti tre gruppi di 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 multimorbidità. Il piano di misure è stato messo a punto insieme ai principali attori ed è stato attuato nel 2016/2017. 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. È stato inoltre realizzato e pubblicato un manuale per chiarire come vengono rimborsate le prestazioni del coordinamento.

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. Nell'autunno 2017 sono state concretizzate le misure per migliorare le cure coordinate per questo gruppo di pazienti, misure che saranno poi attuate nel 2018.

Ulteriori necessità di intervento

I lavori per il terzo gruppo di pazienti (bambini e adolescenti con gravi malattie) inizieranno presumibilmente nel 2019.

Si sta inoltre esaminando la necessità di ulteriori misure per migliorare le cure coordinate.

Ulteriori informazioni

<https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/koordinierte-versorgung.html>

www.bundespublikationen.admin.ch

Ufficio federale della sanità pubblica UFSP e palliative ch (2018): Pianificazione sanitaria anticipata con priorità «Advance Care Planning». Quadro di riferimento nazionale per la Svizzera. Berna. Numero d'ordine FF: 316.734

Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) (2017): Pianificare e coordinare le dimissioni ospedaliere (disponibile in tedesco). Workshop dell'8 dicembre 2016. Rapporto finale. Berna. Numero d'ordine FF 316.758

Brügger S., Kohli L., Sottas B. (2016): Analyse von Good-Practice-Modellen im Bereich der spezialisierten, geriatrischen Versorgung. Berna. Rapporto finale per conto dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP)

Ufficio federale della sanità pubblica UFSP (2018): Persone (molto) anziane con patologie multiple. Casi di studio tipici della pratica geriatrica. Una misura per il miglioramento dell'assistenza coordinata (disponibile in tedesco). Berna. Numero d'ordine FF: 316.759

Giger M.-A., Häusler E., Sander M., Staffelbach D. (2018): Compensazione delle prestazioni nell'ambito dell'assistenza coordinata. Rapporto nell'ambito del progetto «Cure coordinate» dell'Ufficio federale della sanità pubblica UFSP (disponibile in tedesco). Numero d'ordine FF: 316.757.d

Misura 31: implementazione della strategia di qualità

Breve descrizione della misura

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. La strategia di qualità della Confederazione persegue i seguenti obiettivi:

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.

Ciò riguarda tutti gli operatori del sistema sanitario e i pazienti.

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.

I programmi pilota nazionali «progress!» sono realizzati dalla Fondazione Sicurezza dei pazienti. Per ridurre gli imprevisti in modo duraturo, i programmi si concentrano sugli ambiti «Chirurgia sicura», «Medicazione sicura nelle interfacce», «Sicurezza del cateterismo vescicale» e «Medicazione sicura nelle case di cura».

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 rafforzare il coordinamento delle attività in

materia di qualità condotte dai diversi partner e attori e creare una base finanziaria sostenibile per l'attuazione di misure di monitoraggio e miglioramento della qualità.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

- ☐ In fase di pianificazione.
- ☒ In fase di attuazione: dal 2012
- ☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

I programmi nazionali «Progress!» della Fondazione Sicurezza dei pazienti (patientensicherheit schweiz) sono sostenuti finanziariamente dalla Confederazione nell'ambito dell'attuazione della strategia in materia di qualità. 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 nelle interfacce» si è concluso nel 2017. Al fine di promuovere il confronto sistematico delle medicazioni, è stata pubblicata una cassetta degli attrezzi virtuale con materiale di supporto in tre lingue e otto ospedali pilota sono stati in grado di implementare con successo il confronto sistematico delle medicazioni in un progetto approfondito. Inoltre, gli operatori sanitari sono invitati ad aderire alla Carta «Medicazione sicura nelle interfacce», lanciata a conclusione del programma. Il terzo programma «Sicurezza del cateterismo vescicale» si è concluso nel 2018. Grazie al programma, è stato possibile ridurre l'utilizzo di cateteri e le conseguenti complicazioni non infettive. I risultati devono essere ora replicati anche in altri ospedali. È in corso il quarto programma «Medicazione sicura nelle case di cura». Mira a ridurre la polimedicazione e migliorare la gestione sicura di medicinali potenzialmente inadeguati per le persone in età avanzata nell'ambito delle cure stazionarie di lunga durata.

Il 4 dicembre 2015 il Consiglio federale ha trasmesso al parlamento il messaggio concernente il rafforzamento della qualità e dell'economicità. In esso si propone di ampliare le attività di garanzia della qualità in una rete e di coinvolgere fortemente gli attori già coinvolti. Poiché il Consiglio degli Stati non è intervenuto sulla proposta, l'11 giugno 2018 il Consiglio nazionale è intervenuto su una proposta modificata dalla sua Commissione. Ha deciso che il Consiglio federale istituirà una Commissione federale della qualità in cui saranno rappresentati i Cantoni, i fornitori di prestazioni, gli assicuratori, gli assicurati e altri esperti. La Commissione consiglia il Consiglio federale nella definizione di obiettivi e misure per la strategia della qualità e gli attori coinvolti nello sviluppo della qualità e coordina le loro attività. Dovrebbe poter affidare a terzi l'attuazione dei programmi nazionali, gli studi e le analisi e lo sviluppo di nuovi indicatori di qualità. Dovrebbe inoltre formulare raccomandazioni ai partner contrattuali e alle autorità e fornire sostegno finanziario a progetti nazionali o regionali di qualità. Tuttavia, gli sforzi per migliorare la qualità non dovrebbero essere finanziati tramite premi, ma da sovvenzioni della Confederazione e dei Cantoni. La proposta prevede anche sanzioni contro i prestatori di servizi che non rispettano le norme in materia di sviluppo della qualità. Il disegno di legge è attualmente in discussione in seno al Consiglio degli Stati.

Ulteriori necessità di intervento

L'implementazione della strategia di qualità sarà proseguita.

Ulteriori informazioni

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-qualitaetssicherung.html>

[Strategia sulla qualità \(PDF\)](#)

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-revisionsprojekte/netzwerk-qualitaet-gesundheitsversorgung.html>

<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20150083>

<https://www.patientensicherheit.ch/>

Misura 32: programma HTA (Health Technology Assessment)**Breve descrizione della misura**

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.

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 a spese di tutte le persone assicurate e di migliorare la qualità del trattamento – perché trattamenti e interventi non necessari racchiudono sempre anche rischi sanitari per i pazienti.

Il rafforzamento del programma HTA (Health Technology Assessment) deve consentire di eliminare prestazioni, medicinali e procedure non efficaci né efficienti. 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.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

☐ In fase di pianificazione.

☒ In fase di attuazione: dal 2015

☐ Completato.

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

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 dal 2017 al 2019. Il processo del programma HTA è diretto dall'unità HTA, che coordina la definizione dei temi, determina le questioni interne iniziali e poi assegna incarichi all'esterno per la redazione dei rapporti HTA e coordina il lavoro. La decisione su quali temi debbano essere esaminati e se le prestazioni non debbano più essere rimborsate dall'AOMS spetta al DFI.

Tra il 2015 e il 2017 è stato svolto un piccolo programma pilota HTA. Per il riesame delle prestazioni attuali dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie (AOMS) è stato sviluppato un processo sistematico e trasparente in cui le parti interessate vengono coinvolte in varie fasi. È stata istituita una procedura pubblica di proposta dei temi. Il processo è stato eseguito per la prima volta nel 2016 e sono stati definiti tre temi. Parallelamente allo sviluppo di principi metodologici e procedurali, nel 2015 il DFI ha definito direttamente tre temi iniziali per un riesame (*artroscopia del ginocchio, chirurgia spinale con vari impianti, somministrazione di ferro in caso di carenza di ferro senza anemia*) per iniziare rapidamente l'attuazione da un lato e acquisire le prime esperienze dall'altro, che potrebbero poi confluire nello sviluppo del processo definitivo. Un rapporto è già stato completato e due sono ancora in corso.

Sui tre temi 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 è dato corso, nel primo semestre 2017, all'elaborazione della questione scientifica (scoping) e alla relativa consultazione delle parti interessate.

Nel quadro della procedura pubblica di proposta dei temi 2017 sono arrivate proposte di associazioni, privati e dell'UFSP. Nell'estate del 2017 sono stati definiti tre temi: *il trattamento dell'ipertensione con preparati a base di Olmesartan, l'impiego di test per determinare il livello di vitamina D nel siero sanguigno il trattamento a lungo termine con inibitore della pompa protonica (IPP) di pazienti affetti da reflusso non erosivo e non sottoposti a endoscopia*.

Tutti e 6 i temi sopra menzionati sono stati assegnati nel 2017/2018.

I temi per il 2018 vengono annunciati nell'autunno 2018.

Ulteriori necessità di intervento
Viene proseguito il programma HTA.
Ulteriori informazioni
https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-bezeichnung-der-leistungen/re-evaluation-hta.html

Misura 33: legge federale sulla cartella informatizzata del paziente

Breve descrizione della misura
La legge federale sulla cartella informatizzata del paziente (LCIP), entrata in vigore il 15 aprile 2017, 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 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.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: fino alla primavera 2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
- 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. - La legge federale è entrata in vigore il 15 aprile 2017 - Le strutture organizzative necessarie per la cartella informatizzata del paziente (comunità di riferimento CIP) e le piattaforme tecniche sono in fase di attuazione in tutta la Svizzera. - Nel Cantone di Basilea Città all'inizio di ottobre è stato avviato un primo progetto pilota.
Ulteriori necessità di intervento
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.
Ulteriori informazioni
Basi giuridiche www.bag.admin.ch/ehealth Centro di competenza e di coordinamento di Confederazione e Cantoni eHealth Suisse: www.e-health-suisse.ch Pagina per la popolazione e i professionisti della salute: www.patientendossier.ch

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

Breve descrizione della misura
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 un gruppo di lavoro centrale, formato da cinque membri della plenaria, che si occupa di preparare i temi concreti per il Forum. Tale gruppo è stato esteso a sette membri nell'ottobre 2017 per ampliare la sessione plenaria del forum.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: dal 2015 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Il forum si è tenuto finora tre volte (ottobre 2015, giugno 2016, ottobre 2017). La data per il prossimo forum non è stata ancora fissata. Potrebbe svolgersi nella prima metà del 2019. In vista del terzo forum, questo gruppo di esperti ha commissionato uno studio sui sistemi di compensazione, in cui si raccomanda che in futuro il forum e l'UFSP perseguano in modo più incisivo i cosiddetti bundled payments. Il forum ha convenuto e deciso di organizzare un forum di follow-up sul tema. In preparazione di tale forum di aggiornamento, è attualmente in corso un mandato di ricerca sul tema bundled payments.
Ulteriori necessità di intervento
Ulteriori informazioni

Misura 35: programma «Active and Assisted Living»

Breve descrizione della misura
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 in età avanzata e alleviare i sistemi sociali, ad es., nella prestazione di cure. Gli attori del progetto sono scuole universitarie professionali, università, imprese (PMI) e organizzazioni, che rappresentano gli utenti finali. L'autonomia delle persone in età avanzata 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.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: Periodo: 2014-2020 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Tra il 2009 e il 2018 la Svizzera ha partecipato alla promozione di circa 100 progetti AAL. Nell'insieme, dal 2008 sono nati dal programma AAL oltre 220 progetti. Il valore aggiunto del programma AAL risiede nell'integrazione di «utenti finali» e nella cooperazione internazionale nel settore dell'invecchiamento attivo e in buona salute. 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.

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 stati membri AAL, 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 fino alla fine del 2018, dopodiché il programma AAL sarà gestito da Inno-suisse. La «AAL Association» di Bruxelles è responsabile per l'intero programma.

Per approfondire gli effetti a medio e lungo termine della partecipazione svizzera al programma AAL in Svizzera, nella seconda metà del 2018 verrà condotto uno studio sull'efficacia della partecipazione della Svizzera al programma AAL.

Ulteriori necessità di intervento

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. Inoltre, la standardizzazione delle soluzioni tecniche AAL non è ancora sufficientemente progredita, in quanto il mercato dei sistemi di assistenza tecnica adeguati all'età è ancora giovane ed eterogeneo. In futuro, il programma AAL si concentrerà sui campi di applicazione nell'ambito dei comuni, in modo che possano diffondere l'uso dei prodotti e delle soluzioni AAL nella società.

Ulteriori informazioni

www.aal-europe.eu/

www.sbf.admin.ch/aal

8.5 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 gli attori responsabili coinvolti e nell'ambito di progetti armonizzati, saranno sensibilizzati tutti gli attori (compresa l'economia) al fine di integrare maggiormente nel mondo della formazione e del lavoro rifugiati e persone ammesse provvisoriamente.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

☐ In fase di pianificazione. Attuazione pianificata per:

☒ In fase di attuazione. In corso

☐ Completato. Periodo:

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

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 «SESAMO - Corsi per collaboratori sanitari per i migranti», progetto pilota della SEM «Valorizzare il potenziale – formazione di recupero» (2013-2018), «Programma di 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.

Ulteriori necessità di intervento

Il 18.9.2018 è stato pubblicato il rapporto «Miglioramento dell'integrazione nel mercato del lavoro dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente», E. Gnesa, giugno 2018.

Il SEM verifica costantemente con i suoi partner se e quali ulteriori misure devono essere adottate.

Ulteriori informazioni

In corso Raccolta di esempi concreti all'indirizzo <http://www.dialog-integration.ch/it/lavoro>
<http://www.kip-pic.ch/it/>

Misura 37: Programma pilota apprendistato preliminare d'integrazione / promozione linguistica precoce**Breve descrizione del progetto / della misura**

Il rapporto del Consiglio federale approvato il 18.12.2015 prevede un programma pilota quadriennale (2018-2021), il quale dovrà essere finanziato dalla Confederazione nel quadro dei programmi e progetti di portata nazionale e 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.

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 ammissione 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

- ☐ In fase di pianificazione. Attuazione pianificata per:
- ☒ In fase di attuazione. Periodo: 2018-2021
- ☐ Completato. Periodo:

Risultati conseguiti a oggi / Conclusione

L'apprendimento precoce della lingua è iniziato il 1° gennaio 2018 e il pretirocinio d'integrazione nell'estate 2018. Il numero di posti è stato ampiamente raggiunto. Un successo particolare è il miglioramento della cooperazione interistituzionale (integrazione - formazione) e il coinvolgimento delle imprese grazie alle organizzazioni del mondo del lavoro coinvolte. I due programmi pilota vengono costantemente valutati e ulteriormente sviluppati di anno in anno.

Ulteriori necessità di intervento

Il Consiglio federale deciderà in merito al proseguimento del programma pilota nel 2019.

Ulteriori informazioni

<https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/integration/ppnb/integravrorlehre-sprachfoerd.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.

Stato attuale delle operazioni di attuazione

☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione. Periodo 2016-2018 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Le disposizioni di attuazione della legge revisionata sugli stranieri e sull'integrazione entreranno in vigore il 1° gennaio 2019.
Ulteriori necessità di intervento
La SEM e i suoi partner esaminano costantemente ulteriori semplificazioni e la rimozione degli ostacoli.
Ulteriori informazioni
www.kip-pic.ch

Misura 39: miglioramento delle 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 quello di migliorare l'informazione e l'accesso alle qualifiche dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente, nel quadro delle strutture normative nel settore dell'educazione e del lavoro, e quindi di integrarli meglio nel mercato del lavoro.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione. Periodo: 2018-2019 ☐ Completato. Periodo:
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Il 20 giugno 2017, il gruppo direttivo nazionale per la cooperazione interistituzionale (CII, www.iiz.ch) ha deciso di lanciare un progetto nel campo della «Valutazione del potenziale», sostenuto congiuntamente dai partner CII. L'obiettivo consiste nello sviluppo di raccomandazioni e strumenti adeguati. Il progetto è iniziato nella primavera del 2018. I prototipi degli strumenti saranno disponibili all'inizio del 2019 (pilota) e saranno ultimati nella seconda metà del 2019.
Ulteriori necessità di intervento
Il progetto fa parte dell'ampio programma d'integrazione, di cui il Consiglio federale ha preso conoscenza e adottato dai governi cantonali, che deve essere attuato entro il 2019.
Ulteriori informazioni
www.kip-pic.ch http://www.kip-pic.ch/it/pic/agenda-integrazione/

8.6 Ulteriori misure per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro

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

Breve descrizione 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. Nell'ambito dell'IPQ vanno menzionate le misure per adolescenti e giovani assicurati con patologie psichiche, nonché per gli assicurati con patologie psichiche. Da sottolineare in particolare il Case Management Formazione Professionale (CM FP) e il cofinanziamento di programmi cantonali di collegamento per preparare gli adolescenti alla loro prima formazione professionale, i quali li supportano nel passaggio dalla scuola alla formazione, ponendo così le basi per il successivo inserimento nel mercato del lavoro. Degno di nota è anche lo sviluppo della consulenza e del supporto (compreso il coaching come caso particolare di consulenza e supporto) e l'introduzione del personale a prestito, che colma il divario tra i tentativi di lavoro e le misure che portano direttamente all'occupazione nel primo mercato del lavoro.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☒ In fase di pianificazione. ☐ In fase di attuazione: ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Il Parlamento ha iniziato a discutere il progetto di legge (solo) un anno dopo la sua adozione. L'ulteriore sviluppo dell'AI viene esaminato (metà settembre 2018) dalla commissione consultiva preliminare della Camera prioritaria (Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale, CSSS-N). Le consultazioni procedono a ritmo moderato. Una prima tappa sarà l'adozione del disegno di legge da parte della Camera prioritaria (Consiglio nazionale): non prima della sessione invernale del 2018 o della sessione primaverile del 2019. Al momento, è ancora possibile l'entrata in vigore il 1° gennaio 2020, ma non è più molto realistica. La misura non può essere completata su base percentuale. Viene completata soltanto con l'entrata in vigore (cioè quando viene approvata da entrambe le camere e sopravvive a un eventuale referendum).
Ulteriori necessità di intervento
Le misure non hanno rivelato lacune esistenti. Potrebbe essere che le persone con disabilità o gli assicurati AI (in misure di integrazione) siano percepiti troppo poco nell'intero discorso dell'IPQ come potenziale personale qualificato.
Ulteriori informazioni
-

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

Breve descrizione della misura
Valutazione della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti di disabili (LDis) e sviluppo di misure per promuovere le pari opportunità dei disabili nel mondo del lavoro.
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☐ In fase di attuazione

☒ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
Pari opportunità e lavoro sono punti centrali del rapporto del Consiglio federale sulla politica in favore delle persone disabili del 9 maggio 2018. Il programma «Pari opportunità e lavoro» stabilito nel rapporto combina varie misure volte a promuovere la partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa. L'obiettivo principale del programma è quello di elaborare le conoscenze sulle misure in materia di pari opportunità e i loro effetti, promuoverne l'attuazione, rendere pienamente accessibili i principi e i risultati di base e promuovere il coordinamento e lo scambio di conoscenze tra gli attori. Concentrandosi sulla riduzione dei fattori che pongono le persone con disabilità in una situazione di svantaggio nel mondo del lavoro e promuovendo condizioni quadro inclusive, il programma integra le misure per l'integrazione professionale nel quadro dell'assicurazione per l'invalidità. Il programma «Pari opportunità e lavoro» ha una durata di quattro anni (2018-2021) ed è sostenuto da organi federali, parti sociali e organizzazioni per disabili.
Ulteriori necessità di intervento
-
Ulteriori informazioni
Rapporto del Consiglio federale del 9 maggio 2018 sulla politica in favore delle persone disabili: https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/ufpd/politique-nationale-du-handicap.html

Misura 44: miglioramento della situazione del personale sanitario qualificato – Piano di misure (cfr. misura 2)

Breve descrizione della misura
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 A) ottimizzare lo sfruttamento del potenziale di assunzione (campagna cure di lunga durata); B) agevolare il reinserimento di infermieri qualificati cofinanziando programmi di promozione cantonali di corsi di reinserimento per 2000 infermieri qualificati 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. 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).
Stato attuale delle operazioni di attuazione
☐ In fase di pianificazione. ☒ In fase di attuazione: 2017-2022 ☐ Completato.
Risultati conseguiti a oggi / Conclusione
A) Campagna cure di lunga durata La campagna nazionale sensibilizzerà l'opinione pubblica sulla formazione professionale superiore e metterà in evidenza le opportunità di carriera nelle cure di lunga durata, contribuendo così ad aumentare il numero di professionisti a livello terziario. La campagna è sostenuta dalle organizzazioni di categoria Curaviva Svizzera, Spitex Svizzera e OdASanté. Alla fine di agosto hanno scelto un'agenzia di comunicazione che provvederà a ideare e realizzare la campagna. La campagna sarà lanciata entro la fine dell'anno. B) Reinserimento professionale

È stato redatto l'elenco di requisiti per la concessione di aiuti finanziari e la comunicazione ai Cantoni ha avuto luogo nel marzo 2018. Sono state ricevute le prime richieste di informazioni da parte dei Cantoni in merito alla concessione di aiuti finanziari.

C) Aumento del tempo di permanenza nella professione

La misura prevede lo sviluppo di uno strumento per misurare e, se del caso, migliorare i fattori che caratterizzano l'ambiente di lavoro rilevanti per la soddisfazione dei professionisti della salute nelle aziende che offrono cure di lunga durata.

Lo strumento è stato sviluppato al livello di intensità I (2017). Si tratta di un questionario elettronico basato sul tool Job Stress Analysis (JSA) di Promozione Salute Svizzera come «modulo speciale cure di lunga durata».

Nel livello di intensità II (2018-2019), viene verificata e convalidata l'efficacia del questionario in diverse aziende che offrono cure di lunga durata.

Ulteriori necessità di intervento

Nel livello di intensità III (2019-2022) devono essere promossi i progetti per ottimizzare i fattori che caratterizzano l'ambiente di lavoro nelle aziende che offrono cure di lunga durata.

Ulteriori informazioni

Comunicato stampa della Confederazione: <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-64883.html>

Factsheet (n. 331.5) su Salute 2020:

<https://www.g2020-info.admin.ch/>

9 Glossario

Abbreviazione	Significato
AAL	Active and Assisted Living
Cpv.	Capoverso
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
AD	Assicurazione contro la disoccupazione
Art.	Articolo
LStr.	Legge federale sugli stranieri
LADI	Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione
UFSP	Ufficio federale della sanità pubblica
LFP	Legge sulla formazione professionale
ERI	Promozione dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione
UST	Ufficio federale di statistica
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali
Cost.	Costituzione federale
CHF	Franco svizzero
CFP	Certificato federale di formazione pratica
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
UFPD	Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità
DFI	Dipartimento federale dell'interno
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
DFF	Dipartimento federale delle finanze

Abbreviazione	Significato
AFF	Amministrazione federale delle finanze
AFC	Attestato federale di capacità
AFC	Amministrazione federale delle contribuzioni
CDF	Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle finanze
UFPER	Ufficio federale del personale
UE	Unione europea
IPQ	Iniziativa sul personale qualificato
IPQ plus	Iniziativa sul personale qualificato plus
ALC	Accordo sulla libera circolazione
R&S	Ricerca e sviluppo
LPSan	Legge federale sulle professioni sanitarie
CDS	Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità
LPar	Legge federale sulla parità dei sessi
FPS	Formazione professionale superiore
LPSU	Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero
ISQE	Istruzione superiore dei quadri dell'esercito
HTA	Health Technology Assessment
ISCO	International Standard Classification of Occupations
AI	Assicurazione per l'invalidità
CdC	Conferenza dei governi cantonali
PMI	Piccole e medie imprese
MEI	Iniziativa contro l'immigrazione di massa
MINT	Scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche
NPR	Nuova politica regionale
OML	Organizzazioni del mondo del lavoro
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici
USI	Unione svizzera degli imprenditori
RIFOS	Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEM	Segreteria di Stato della migrazione
USS	Unione sindacale svizzera
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
CSDP	Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini
CDOS	Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali
DDPS	Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport
CDEP	Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
ZIVI	Organo d'esecuzione del servizio civile

10 Bibliografia

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2009). Indikatorensystem Fachkräftemangel. Berna: rapporto di ricerca BBT.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Berna: studio su incarico della Segreteria di Stato dell'economia (SECO).

Buchs, H. & Gnehm, A.-S. (2018): Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2017. Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Zurigo: Stellenmarkt-Monitor Schweiz.

Buchs, H. & Buchmann, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. Berna: Politica del mercato del lavoro SECO n. 45

Ufficio federale di statistica (2018): Bevölkerung – Panorama. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.

Consiglio federale (2014): Art. 121a Cost. (regolazione dell'immigrazione) – Piano di attuazione. Berna: Segreteria di Stato della migrazione.

Consiglio federale (2017a): Rapporto sui rischi e sulle opportunità degli effetti della digitalizzazione sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Berna: Segreteria di Stato dell'economia.

Consiglio federale (2017b): Rapporto sulle condizioni quadro centrali dell'economia digitale. Berna: Segreteria di Stato dell'economia.

Consiglio federale (2017c): Iniziativa sul personale qualificato – Rapporto di monitoraggio 2017. Berna: Segreteria di Stato dell'economia.

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (2013): Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure. Berna: Segreteria di Stato dell'economia.

Dipartimento federale dell'economia (2011): Personale qualificato per la Svizzera – Un'iniziativa del Dipartimento federale dell'economia (disponibile in tedesco). Berna.

Loer, K.; Reiter, R.; Töller, A. (2015): Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es? In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 8. Jahrgang, Heft 1/2015, S. 7-28.

OECD, How good is your job? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3, 2014.

Ruffner, J., Siegenthaler, M., (2016), From Labor to Cash Flow? The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Swiss Firms. KOF Working Papers, No. 424.

Rütter Soceco (2017). Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels. Berna: studio su incarico della Segreteria di Stato dell'economia SECO.

Segreteria di Stato dell'economia (2016): Carenza di personale qualificato in Svizzera: sistema di indicatori per la valutazione del fabbisogno di personale qualificato (disponibile in tedesco). Berna: Segreteria di Stato dell'economia SECO.

Segreteria di Stato dell'economia (2017a): 15 anni di accordo sulla libera circolazione – 13° rapporto dell'Osservatorio sull'ALC tra Svizzera e UE (disponibile in tedesco). Berna: Segreteria di Stato dell'economia SECO.

Segreteria di Stato dell'economia (2017b): Lo sviluppo dei requisiti di competenza sul mercato del lavoro nel corso della digitalizzazione (disponibile in tedesco). Berna: Segreteria di Stato dell'economia SECO.

Segreteria di Stato dell'economia (2018): 14° rapporto dell'Osservatorio sull'ALC tra Svizzera e UE (disponibile in tedesco). Berna: Segreteria di Stato dell'economia SECO