

UFFICIO FEDERALE PER L'UGUAGLIANZA FRA DONNA E UOMO

INDAGINE SULLA LEGISLAZIONE SVIZZERA IN MATERIA DI CONSULENZA PER ADULTI NEL CAMPO DEL (RE)INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO E DEL RIORIENTAMENTO PROFESSIONALE/DELLA PIANIFICAZIONE DELLA CARRIERA

Rapporto finale
Zurigo, 2 dicembre 2011

Susanne Stern, Judith Trageser

2313A_RAPPORTO FINALE_111202.DOCX



INFRAS

INFRAS

**BINZSTRASSE 23
POSTFACH
CH-8045 ZÜRICH
t +41 44 205 95 95
f +41 44 205 95 99
ZUERICH@INFRAS.CH**

**MÜHLEMATTSTRASSE 45
CH-3007 BERN**

WWW.INFRAS.CH

INDICE

Compendio	3
1. Introduzione	6
1.1. Situazione iniziale	6
1.2. Obiettivi	7
1.3. Metodo utilizzato	8
1.4. Struttura del rapporto	8
2. Offerta di consulenza nel settore della formazione professionale e del perfezionamento	9
2.1. Livello federale	9
2.2. Livello cantonale	13
3. Offerte dei servizi di collocamento e altre offerte per persone in cerca d'impiego	19
3.1. Livello federale	19
3.2. Livello cantonale	23
4. Offerte di consulenza per migranti	27
4.1. Livello federale	27
4.2. Livello cantonale	30
5. Offerte di consulenza per persone che percepiscono rendite AI	33
5.1. Livello federale	33
5.2. Livello cantonale	35
6. Offerte di consulenza degli uffici per le pari opportunità	36
7. Analisi di casi tipici	37
8. Conclusioni	43
Letteratura	46
Indice delle leggi esaminate	48
Elenco delle abbreviazioni	49
Allegati	52
A1 Panoramica delle offerte degli uffici cantonali di orientamento professionale	52
A2 Offerte di consulenza degli uffici per le pari opportunità	56

COMPENDIO

Situazione iniziale e obiettivi dello studio

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) sostiene mediante l'erogazione di aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi dodici consultori. Dall'entrata in vigore della LPar nel 1996, il contesto in cui operano tali consultori è mutato. Il presente studio si prefigge di eseguire un'analisi sistematica del nuovo contesto, di fornire un quadro d'insieme dell'attuale offerta di consulenza per adulti e, all'occorrenza, di mostrare quali gruppi di persone non hanno accesso a tale offerta. L'indagine si concentra sulla consulenza per adulti nel campo del (re)inserimento nel mondo del lavoro, del riorientamento professionale e della pianificazione della carriera, mentre non tratta la consulenza legale.

Metodo utilizzato

Ai fini dello studio sono state inventariate le basi legali esistenti (leggi, ordinanze e direttive) nei settori rilevanti (assicurazione invalidità, assicurazione disoccupazione, formazione professionale e perfezionamento, integrazione e parità) e sono stati documentati gli sviluppi salienti dall'inizio degli anni 1990. Per delucidazioni più approfondite sono state effettuate interviste telefoniche a rappresentanti dei centri cantonali di informazione sulle professioni e dei servizi cantonali preposti all'integrazione. Riguardo all'offerta di consulenza e di collocamento degli uffici regionali di collocamento (URC), nonché ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha rilasciato prese di posizione scritte. Per individuare eventuali lacune nell'offerta di consulenza, sono stati definiti, in stretta collaborazione con il committente dello studio, alcuni casi tipici di donne che necessitano di consulenza; per ciascun caso, lo studio mostra concretamente a quali offerte di consulenza la donna in questione può accedere o meno e, all'occorrenza, quali sono gli ostacoli (p.es. obbligo di partecipazione ai costi) che le impediscono di usufruire di tali offerte.

Risultati principali

A partire dagli anni 1990, l'offerta di consulenza per adulti si è notevolmente ampliata. Le principali innovazioni in questo ambito sono state apportate, da un lato, dalla revisione a metà degli anni 1990 della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) che ha portato alla creazione degli URC e, dall'altro, dall'introduzione nei primi anni del 2000 della nuova legge sulla formazione professionale (LFPr). Il reinserimento nel mondo del lavoro è un obiettivo prioritario sia della legge sulla formazione professionale sia delle leggi riviste sull'assicurazione

contro la disoccupazione e sull'assicurazione per l'invalidità. In quest'ottica, tutte e tre le leggi hanno un occhio di riguardo per i gruppi di persone con particolari difficoltà (p.es. persone poco qualificate o con mezzi finanziari limitati). Inoltre, nel 2006, con l'approvazione da parte del popolo della nuova legge sugli stranieri (LStr), sono state poste le basi per l'integrazione professionale delle persone migranti. Nel quadro dello sviluppo della politica di integrazione degli ultimi anni, è stato chiaramente stabilito che le cosiddette strutture ordinarie – ad esempio gli uffici di orientamento professionale, gli uffici del lavoro e sociali o gli URC – svolgono un ruolo chiave per l'integrazione della popolazione migrante.

Il compito di creare e gestire le offerte di consulenza oggetto del presente studio spetta ai Cantoni. La Confederazione, dal canto suo, svolge principalmente il ruolo di coordinatrice e mette a disposizione i mezzi finanziari necessari per realizzare progetti o programmi specifici (p.es. progetti innovativi nel settore della formazione professionale o per la promozione dell'integrazione). È quindi evidente, che le offerte di consulenza possono variare da un Cantone all'altro, ad esempio per quanto attiene all'obbligo di partecipazione ai costi delle offerte degli uffici cantonali di orientamento professionale. In 11 Cantoni le consulenze per adulti che vanno oltre l'offerta di base – ad esempio le consulenze sulla carriera o le analisi del potenziale – sono a pagamento e per le persone con un reddito basso ciò può costituire un ostacolo.

L'analisi dei casi tipici evidenzia che, fatte salve poche eccezioni, l'offerta di consulenza e collocamento degli URC è aperta a tutti, mentre l'accesso ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) è un po' più limitato. Lo scopo di questi ultimi è promuovere la reintegrazione di persone che, per motivi specifici del mercato del lavoro, risultano difficilmente collocabili. L'accesso a tali provvedimenti non presuppone tuttavia l'adempimento del periodo di contribuzione, in quanto in questo ambito vige un disciplinamento derogatorio. L'ultima parola nella decisione se ammettere o meno una persona al beneficio dei PML spetta ai servizi cantonali che al riguardo dispongono di un ampio margine di apprezzamento.

Nel campo della consulenza, anche i centri di competenza cantonali e comunali in materia di integrazione svolgono una funzione importante. Per le persone straniere che ancora non conoscono i meccanismi delle autorità elvetiche, questi centri costituiscono un utile punto di appoggio. Ad esempio, possono segnalare alle persone migranti l'offerta di corsi di lingua e indirizzarli ai servizi appropriati (p.es. URC o uffici di orientamento professionale).

Lo studio giunge alla conclusione che oggi, in Svizzera, salvo poche eccezioni, gli adulti hanno accesso a un'ampia offerta di consulenza nel campo del (re)inserimento nel mondo del lavoro e del riorientamento professionale, e che alcune delle offerte di consulenza cofinanziate dall'UFU ai sensi dell'articolo 15 LPar sono evidenti doppioni delle offerte degli uffici cantonali

di orientamento professionale e di pianificazione della carriera, degli uffici del lavoro e degli URC.

1. INTRODUZIONE

1.1. SITUAZIONE INIZIALE

Conformemente all'articolo 15 della legge sulla parità dei sessi (LPar), la Confederazione può accordare aiuti finanziari a istituzioni private per:

- a. la consulenza e l'informazione della donna nella vita professionale;
- b. il promovimento del reinserimento professionale di donne e uomini che hanno interrotto l'attività professionale per dedicarsi a compiti familiari.

Attualmente, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) sostiene mediante l'erogazione di aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi dodici consultori. Conformemente all'ordine di priorità per la concessione di aiuti finanziari ai sensi della LPar, la quota di fondi assegnati ai consultori in virtù dell'articolo 15 LPar non deve superare il 50 per cento del credito annuo stanziato per tali aiuti.¹ Viste le risorse finanziarie limitate, di regola, l'UFU sostiene un solo consultorio per regione. I consultori che beneficiano di aiuti finanziari devono colmare una lacuna nell'offerta di prestazioni e non possono fare concorrenza a strutture pubbliche (p.es. servizi di orientamento professionale e di pianificazione della carriera, uffici regionali di collocamento, uffici di consulenza legale), ma solo completarne ragionevolmente le attività (UFU 2011).

Secondo l'UFU (UFU 2011), le consulenze ai sensi dell'articolo 15 LPar costituiscono un aiuto legato alla persona e al suo percorso di vita, adeguato alla situazione del momento, nonché mediato e concordato nel corso di un colloquio, che i consultori forniscono sui seguenti temi: reinserimento nel mondo del lavoro, formazione professionale e perfezionamento, riorientamento professionale e pianificazione della carriera, conciliabilità di lavoro e famiglia, questioni inerenti al diritto del lavoro e molestie sessuali sul posto di lavoro. Le consulenze servono a informare, orientare e indirizzare le utenti ai servizi specializzati competenti e possono durare da uno a cinque colloqui per persona. Dal canto loro, le utenti partecipano ai costi della consulenza con un importo ragionevolmente esigibile fissato dai consultori (UFU 2011).

Dall'entrata in vigore nel 1996 della LPar, il contesto in cui operano i consultori sostenuti dall'UFU è cambiato. Oggi, soprattutto nel settore della consulenza attinente all'integrazione

¹ Secondo Schulz (2009), un ulteriore innalzamento della quota del credito complessivo destinata ai consultori non è auspicabile, in quanto a differenza dei progetti sostenuti in virtù dell'articolo 14 LPar che si prefiggono di migliorare le condizioni quadro mediante l'attuazione di misure strutturali, le offerte dei consultori costituiscono un aiuto individuale, i cui effetti restano circoscritti alle donne che vi fanno ricorso.

professionale, al riorientamento professionale, al perfezionamento e alla pianificazione della carriera, esistono molteplici offerte di consulenza finanziate da enti pubblici. Si tratta in primo luogo di offerte di consulenza degli uffici cantonali di orientamento professionale, degli uffici regionali di collocamento (URC), degli uffici cantonali o comunali per le persone migranti e dell'aiuto sociale, ma anche di offerte di consulenza a bassa soglia per le persone che percepiscono una rendita AI. In parte, anche gli uffici cantonali per le pari opportunità offrono consulenza in ambito professionale.

Alcuni indicatori selezionati mostrano chiaramente che in Svizzera le donne continuano a non essere integrate come gli uomini nel mercato del lavoro. Nel 2010, il tasso di occupazione femminile si è situato al 60,8 per cento, ossia circa 15 punti percentuali al di sotto di quello maschile (75,2 per cento) e la quota di donne che lavorano a tempo parziale è stata oltre quattro volte superiore a quella degli uomini. Nelle direzioni aziendali o nelle funzioni dirigenziali, le donne risultano come sempre meno numerose rispetto agli uomini (9,5 contro 17,3 per cento rispettivamente 12,6 contro 20,3 per cento). Inoltre, nel decennio trascorso, la disoccupazione ha toccato proporzionalmente più le donne che gli uomini.²

1.2. OBIETTIVI

Con il presente studio l'UFU intende eseguire un'analisi sistematica del mutato contesto in cui operano i consultori. L'indagine si concentra sulla consulenza per adulti nel campo del (re)inserimento nel mondo del lavoro, del riorientamento professionale (formazione e perfezionamento inclusi) e della pianificazione della carriera, mentre non tratta la consulenza legale.³ I suoi obiettivi sono essenzialmente quattro:

1. descrivere le attuali basi legali (leggi, ordinanze e direttive) delle offerte di consulenza a livello federale e, laddove necessario, cantonale, e la loro evoluzione a partire dagli anni 1990;
2. fornire un quadro d'insieme dei servizi federali, cantonali e, all'occorrenza, comunali responsabili dell'attuazione;
3. chiarire quali gruppi di persone non hanno accesso a queste offerte di consulenza e per quale motivo;
4. individuare eventuali lacune nell'offerta di consulenza.

² Vedi al riguardo gli indicatori dell'Ufficio federale di statistica:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit.html>

³ Dei 12 consultori sostenuti dalla Confederazione, 5 offrono tra l'altro o esclusivamente consulenza legale, 6 non offrono alcuna consulenza di questo tipo e 1 si concentra interamente su questioni attinenti la conciliabilità di lavoro e famiglia e non offre né consulenza sulla carriera né orientamento professionale.

1.3. METODO UTILIZZATO

Il presente rapporto si basa innanzitutto sui risultati scaturiti dall'analisi di documenti. In particolare sono state inventariate le basi legali esistenti (leggi, ordinanze e direttive) nei settori rilevanti (assicurazione invalidità, assicurazione disoccupazione, formazione professionale e perfezionamento, integrazione e parità) e sono stati documentati i principali sviluppi dall'inizio degli anni 1990. A tale scopo, ci si è basati soprattutto su pubblicazioni dei servizi competenti e su rapporti scientifici.

Per chiarimenti più approfonditi sono state effettuate interviste telefoniche a rappresentanti dei centri cantonali di informazione sulle professioni e dei servizi cantonali in materia di integrazione. La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha risposto alle domande rivolte in forma scritta.

Per individuare eventuali lacune nell'offerta di consulenza, sono stati definiti, in stretta collaborazione con il committente dello studio, alcuni casi tipici di donne che necessitano di consulenza; per ciascun caso, lo studio mostra concretamente a quali offerte di consulenza la donna in questione può accedere o meno e, all'occorrenza, quali sono gli ostacoli (p.es. obbligo di partecipazione ai costi) che le impediscono di usufruire di tali offerte.

1.4. STRUTTURA DEL RAPPORTO

Il presente rapporto è strutturato in base ai principali settori della consulenza per adulti su questioni attinenti al mondo del lavoro e precisamente in:

- › offerte di consulenza nel settore della formazione professionale e del perfezionamento (cap. 2),
- › offerte di consulenza dei servizi di collocamento e altre offerte per persone in cerca d'impiego (cap. 3),
- › offerte di consulenza per persone migranti (cap. 4),
- › offerte di consulenza per persone che percepiscono rendite AI (cap. 5),
- › offerte di consulenza degli uffici cantonali per le pari opportunità (cap. 6).

Il capitolo 7 presenta i risultati scaturiti dall'analisi di casi tipici in merito a eventuali lacune nell'offerta di consulenza, mentre il capitolo 8 riporta le principali conclusioni dello studio.

2. OFFERTA DI CONSULENZA NEL SETTORE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DEL PERFEZIONAMENTO

2.1. LIVELLO FEDERALE

Riforma fondamentale della formazione professionale nei primi anni del 2000

La nuova legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr) ha comportato una riforma fondamentale del sistema della formazione professionale. La vecchia legge del 19 aprile 1978 era stata chiaramente concepita nel contesto presunto di un'evoluzione lineare della formazione professionale nell'industria e nell'artigianato. Verso la metà degli anni 1990, tuttavia, la percezione pubblica della formazione professionale ha cominciato a cambiare. La profonda trasformazione del mondo del lavoro indotta dalla globalizzazione unitamente allo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno modificato anche le esigenze poste alla formazione professionale. La nascita di nuove professioni e di nuove forme di apprendimento così come la progressiva scomparsa di una fase di formazione dalla durata delimitata a favore di un apprendimento lungo tutto l'arco della vita hanno posto il sistema della formazione professionale di fronte a nuove sfide (Consiglio federale 2000). La nuova legge doveva tenere conto dei principali cambiamenti sociali, economici e tecnologici intervenuti dagli anni 1990 e statuire le pari opportunità tra i sessi. Al riguardo, la promozione della parità effettiva fra uomo e donna costituisce uno degli obiettivi fondamentali della LFPr (art. 3 LFPr) la cui concretizzazione passa soprattutto attraverso l'innovazione nelle procedure di qualificazione e nel perfezionamento.

La riforma della LFPr ha riguardato anche il finanziamento della formazione professionale: il nuovo disciplinamento, infatti, stabilisce che per finanziare i compiti della formazione professionale la Confederazione versa ai Cantoni soprattutto contributi forfettari (art. 52 LFPr). Tra i compiti cofinanziati attraverso tali contributi figurano la qualifica dei consulenti in orientamento professionale, negli studi e nella carriera (art. 53 cpv. 2 LFPr). La Confederazione, inoltre, versa anche contributi per progetti di sviluppo della formazione professionale (art. 54 LFPr), nonché contributi per prestazioni particolari di interesse pubblico tra cui i provvedimenti volti all'attuazione di una parità effettiva tra uomo e donna (art. 55 cpv. 1 lett. a LFPr) e i provvedimenti per promuovere la permanenza nella vita attiva e il reinserimento professionale (art. 55 cpv. 1 lett. g LFPr).

Per quanto riguarda le offerte di consulenza sul (re)inserimento nel mondo del lavoro, il riorientamento professionale (formazione e perfezionamento inclusi) e la pianificazione della carriera, i settori della legge sulla formazione professionale particolarmente rilevanti sono tre:

- › l'orientamento professionale, negli studi e nella carriera (artt. 49-51 LFPr);
- › il computo delle competenze apprese in ambito extraprofessionale, ossia la validazione degli apprendimenti acquisiti (art. 9 e artt. 34-35 LFPr);
- › la formazione professionale continua (artt. 30-32 LFPr).

Qui di seguito, il rapporto passa minuziosamente in rassegna questi tre settori ed evidenzia le innovazioni salienti apportate dalla nuova legge.

Orientamento professionale, negli studi e nella carriera

Che cosa si intende per orientamento professionale, negli studi e nella carriera è spiegato nell'articolo 49 LFPr:

¹ L'orientamento professionale, negli studi e nella carriera ha lo scopo di sostenere i giovani e gli adulti nella scelta di un indirizzo professionale o di studio oppure nella pianificazione della carriera professionale.

² Esso consiste in un servizio di informazione e in un servizio di orientamento personalizzato.

L'offerta di consulenza è concretizzata nell'ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale (OFPr). L'articolo 55 OFPr recita: «Nell'ambito della consulenza individuale sono elaborate le basi che consentono a chi chiede consulenza di prendere decisioni nell'ambito della professione, degli studi e della carriera in base alle proprie attitudini e predisposizioni e tenendo conto delle esigenze del mondo del lavoro.»

La nuova legge sulla formazione professionale stabilisce che l'attuazione dell'orientamento professionale, negli studi e nella carriera è di esclusiva competenza dei Cantoni (art. 51 LFPr) e non è più sovvenzionata dalla Confederazione. Secondo l'articolo 51 capoverso 2 LFPr, i Cantoni devono altresì provvedere a coordinare il servizio di orientamento citato con le misure del mercato del lavoro conformemente alla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione.

Validazione degli apprendimenti acquisiti

Conformemente all'articolo 9 LFPr, le esperienze professionali o extraprofessionali e la formazione specialistica o generale acquisite al di fuori degli usuali cicli di formazione devono essere

adeguatamente riconosciute.⁴ La nuova LFPr pone così le basi della procedura per il computo delle competenze acquisite in ambito extraprofessionale, ossia per la validazione degli apprendimenti acquisiti. Ai fini del presente studio, questa nuova procedura è rilevante in quanto implica sempre un'attività di consulenza.

Negli ultimi anni, nel corso di un processo diretto dall'UFFT che ha coinvolto tutti i partner della formazione professionale (Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro), sono state elaborate le condizioni quadro per la cosiddetta validazione degli apprendimenti acquisiti (UFFT 2010). L'iter per giungere a tale validazione prevede che i candidati dimostrino, sulla scorta di un dossier e di un colloquio, di disporre delle competenze operative professionali richieste per ottenere un determinato titolo della formazione professionale di base. Eventuali lacune possono essere colmate tramite una formazione complementare o con un'ulteriore esperienza professionale. Chi soddisfa tutti i requisiti consegue il relativo titolo riconosciuto a livello federale. L'attuazione della validazione degli apprendimenti acquisiti avviene a livello cantonale.

Conformemente alla guida per la validazione degli apprendimenti acquisiti, nella fase 1 della relativa procedura, gli adulti vengono informati sulle possibilità di conseguire un titolo professionale, dopodiché esaminano le proprie competenze personali e professionali e le documentano in un dossier. Per l'allestimento di quest'ultimo essi possono avvalersi di un accompagnamento sotto forma di corsi o di una consulenza individuale.

La competenza per la validazione degli apprendimenti acquisiti spetta congiuntamente a tutti i partner della formazione professionale. Dall'inizio del 2010, il relativo coordinamento è assicurato dal gruppo di lavoro «Validazione degli apprendimenti acquisiti» della Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP), mentre la Confederazione è incaricata, tra l'altro, di riconoscere le procedure cantonali e di approvare i profili di qualificazione nonché le condizioni di riuscita elaborati dalle organizzazioni del mondo del lavoro. L'obiettivo è riuscire a introdurre la validazione degli apprendimenti acquisiti in tutto il Paese entro il 2012.⁵

⁴ La nuova LFPr stabilisce anche che «l'ammissione alle procedure di qualificazione non è vincolata alla frequentazione di cicli di formazione determinati» e che «L'Ufficio federale disciplina le condizioni di ammissione» (art. 34 cpv. 2 LFPr). In altre parole, scinde la formazione dalle procedure di qualificazione garantendo così la possibilità di accedere a un titolo riconosciuto attraverso diversi percorsi formativi. Questo nuovo approccio tiene conto del fatto che le competenze operative possono essere conseguite non solo tramite la formazione classica, ma anche attraverso l'esperienza quotidiana. Nel messaggio relativo alla nuova legge sulla formazione professionale, il Consiglio federale presenta la dissociazione dei cicli di formazione dalla convalida delle qualificazioni come una delle principali misure per la promozione della parità dei sessi (Consiglio federale 2000) che, ad esempio, rendono possibile il riconoscimento dei cicli di formazione modulari o delle competenze che donne e uomini acquisiscono nella fase in cui creano una famiglia.

⁵ Panorama 1/2010: «Validation des acquis: une nouvelle phase commence» (in francese e tedesco)

Formazione professionale continua

Spesso la consulenza in materia di riorientamento professionale consiste anche in offerte di formazione continua (perfezionamento). Molte di queste offerte si prefiggono, ad esempio, di fare il punto della situazione di una persona e di stilare un bilancio delle sue competenze; altre ancora si focalizzano sull'insegnamento delle tecniche di candidatura (gfs.bern 2010a).

Per quanto riguarda il disciplinamento della formazione continua, la revisione della legge sulla formazione professionale è stata preceduta da grandi dibattiti. Nel corso della relativa consultazione, soprattutto i sindacati, il partito socialista e alcuni ambienti della formazione per adulti avevano chiesto una legge ad hoc sulla formazione professionale e sulla formazione continua che abolisse la separazione tra i settori difficilmente delimitabili della formazione professionale continua, della formazione generale per adulti e dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (Consiglio federale 2000). A tale richiesta il Consiglio federale non aveva dato seguito, nondimeno nella nuova LFPr il concetto di formazione continua è inteso in senso molto più ampio. La formazione *professionale* continua comprende offerte estremamente diverse correlate al mondo del lavoro, che forniscono conoscenze specialistiche necessarie o qualifiche chiave generali (Consiglio federale 2000). L'obiettivo della formazione professionale continua consiste nel mantenere e rafforzare l'occupabilità delle persone sul mercato del lavoro. Secondo il Consiglio federale (2000), essa cerca in particolare di offrire alle persone desiderano rientrare nel mondo del lavoro la possibilità di rispolverare le loro conoscenze e le loro capacità, e di recuperare la formazione mancante.

La nuova LFPr attribuisce esplicitamente ai Cantoni la competenza per la formazione professionale continua. L'articolo 31 recita infatti: «I Cantoni provvedono affinché l'offerta di corsi di formazione professionale continua sia conforme alle necessità». Il ruolo dei Cantoni consiste innanzitutto nell'integrare laddove necessario l'offerta privata di formazione continua. Secondo il Consiglio federale (2000), la formazione continua apporta vantaggi sia all'individuo sia al datore di lavoro e di conseguenza è anche una loro responsabilità. È quindi giusto che lo Stato vi si impegni a titolo sussidiario, poiché è nel suo interesse che la popolazione abbia il più alto livello di formazione possibile. La nuova LFPr, inoltre, esige un migliore coordinamento con i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (art. 32 cpv. 4 LFPr).

Il ruolo stesso della Confederazione è definito come sussidiario. Concretamente, essa interviene per garantire il coordinamento, la trasparenza e la qualità della formazione professionale continua su scala nazionale e ha la facoltà di promuovere offerte specifiche volte a:

- › permettere la permanenza nella vita attiva delle persone interessate da ristrutturazioni in ambito professionale;
- › favorire il reinserimento di persone che hanno ridotto o cessato temporaneamente l'attività professionale (art. 32 cpv. 2 LFPr).

Con la nuova LFPr, il sostegno alle offerte di formazione continua per coloro che desiderano rientrare nel mondo del lavoro viene per la prima volta iscritto nella legge.

Infine, grazie all'importante modifica costituzionale, ossia alla revisione delle disposizioni sulla formazione (artt. 61a-66 Cost.), dal 2006, il perfezionamento è menzionato esplicitamente anche nella Costituzione. La Confederazione ha ricevuto il mandato di stabilire principi in materia di perfezionamento ciò che, tra l'altro, comporterà l'emanazione di una nuova legge federale in materia. Secondo indicazioni della Federazione svizzera per la formazione continua (FSEA), un avamprogetto da porre in consultazione sarà pronto entro la fine della legislatura nel 2011.

2.2. LIVELLO CANTONALE

I Cantoni sono la principale istanza di attuazione dell'orientamento professionale e nella carriera, della validazione degli apprendimenti acquisiti, della formazione continua e, di conseguenza, delle offerte per coloro che desiderano rientrare nel mondo del lavoro. Per questo motivo, qui di seguito, il presente rapporto passa rapidamente in rassegna le pertinenti basi legali e la loro attuazione a livello cantonale.

Orientamento professionale, negli studi e nella carriera

L'esecuzione dell'orientamento professionale, negli studi e nella carriera, e l'elaborazione delle condizioni quadro sono compiti che spettano ai Cantoni. La collaborazione intercantonale è assicurata dal Centro svizzero di servizio formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO).

Secondo la statistica dell'orientamento professionale in Svizzera (CDOPU 2011), tra il 1990 e il 2004, le consulenze fornite nell'ambito dell'orientamento pubblico professionale, negli studi e nella carriera sono aumentate del 40 per cento. Dopo il picco registrato nel 2004, il loro numero si è stabilizzato su un livello leggermente inferiore. Se fino al 1976 le persone che chiedevano una consulenza erano in maggioranza uomini, da allora si è assistito a un'inversione di tendenza e oggi il 57 per cento dell'utenza è di sesso femminile. A partire dagli anni 1970 fino al 2010 anche le consulenze fornite ad adulti hanno continuato a crescere toccando quota 38 per cento, dopodiché, a causa dell'introduzione in alcuni Cantoni dell'obbligo di partecipazione ai costi per

questa categoria di utenti, tra il 2005 e il 2007, sono scese al 32 per cento. Nel frattempo hanno ripreso slancio raggiungendo quota 36 per cento nel 2010. Nel 26 per cento di tutte le consulenze fornite ad adulti, l'utente era una persona alla ricerca di un impiego. Una parte di queste consulenze era stata commissionata dagli uffici regionali di collocamento (URC). Sempre nel 2010, il 79 per cento delle persone che si sono avvalse di una consulenza era di nazionalità svizzera e il restante 21 per cento di nazionalità straniera. Rispetto alla consulenza, dal 2004 la raccolta individuale di informazioni (consultazione di infoteche, colloqui informativi ecc.) hanno accusato una flessione del 18 per cento a causa soprattutto dell'apertura del portale www.orientamento.ch, il cui numero di utenti è in costante crescita (CDOPU 2011).

La gratuità o l'obbligo di partecipazione ai costi delle prestazioni di orientamento professionale è da anni oggetto di discussioni. Se prima del 2002 la loro gratuità era chiaramente sancita nella legge federale, ora, dato che l'esecuzione di queste prestazioni è diventata di competenza dei Cantoni, spetta a questi ultimi formulare le basi legali necessarie per poter riscuotere eventuali emolumenti (CDPE 2005). Poiché sia la LFPr sia l'OFPr non dicono nulla in merito alla gratuità delle prestazioni di orientamento professionale, nel 2005, le direttrici e i direttori cantonali della pubblica educazione hanno approvato un documento (CDPE 2005) in cui raccomandano ai Cantoni di: 1) mettere a disposizione di tutti un'offerta di base gratuita in materia di orientamento professionale, universitario e di carriera, comprendente in particolare centri di informazione, fornitura di informazioni a singole persone (informazioni, colloqui informativi, prestito di documentazione e di supporti mediatici) e informazioni on line (www.orientamento.ch); 2) prevedere un ampliamento dell'offerta di base con offerte più specifiche (p.es. pianificazione della carriera e riorientamento professionale) per le quali può essere riscossa una partecipazione ai costi. Questa offerta ampliata può essere anche sovvenzionata da enti pubblici oppure da terzi (p.es. pianificazione della carriera su mandato degli URC).

Nell'ambito del presente studio è stata condotta un'indagine⁶ presso tutti i centri cantonali di informazione sulle professioni per avere un quadro completo dei costi delle offerte di consulenza. Ne è emerso che 14 Cantoni (AG, AR, BL, BS, FR, GE, GL, JU, NE, NW, SG, SO, TI, VD) offrono consulenze di orientamento professionale, negli studi e nella carriera gratuite; 2 Cantoni (BE, SH) prevedono un numero ridotto di colloqui di consulenza per adulti gratuiti; 6 Cantoni (BE, OW, SZ, UR, VS, ZG) offrono, in aggiunta a un'offerta di base gratuita, prestazioni supplementari a pagamento principalmente nel settore della consulenza per adulti (p.es. orientamento nella carriera, analisi del potenziale, corsi speciali o coaching) e in 5 Cantoni (AI, GR, LU, TG, ZH) i

⁶ Ricerche sui siti Internet dei centri cantonali di informazione sulle professioni e interviste telefoniche in sei Cantoni.

colloqui di consulenza per adulti con una prima formazione conclusa sono a pagamento. Nel complesso, nel 62 per cento dei Cantoni esiste un'offerta globale di prestazioni di consulenza completamente o in parte gratuita, mentre nel 38 per cento l'orientamento nella carriera o, in generale, la consulenza per adulti è a pagamento (vedi figura 1).

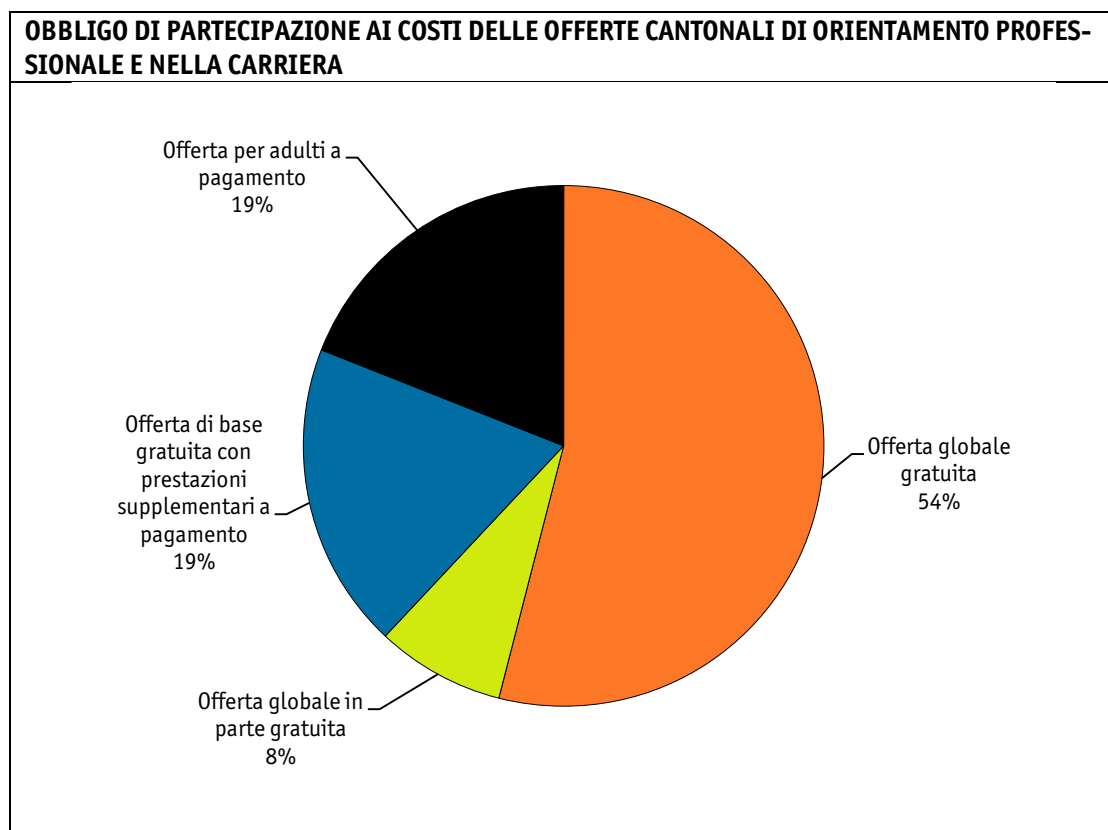


Figura 1 Autore: Infrac. Fonte: informazioni telefoniche e ricerche sui siti Internet dei centri cantonali di informazione sulle professioni.

In base alle informazioni raccolte durante le interviste telefoniche ad alcuni centri di informazione sulle professioni, in due Cantoni che al momento offrono consulenze gratuite, è in corso una discussione in merito all'introduzione dell'obbligo di partecipazione ai costi per le consulenze destinate agli adulti.

In linea di principio, le offerte di consulenza degli uffici cantonali di orientamento professionale sono aperte a tutti, ma non comprendono alcun servizio di traduzione. Dalle interviste telefoniche emerge che i centri di informazione sulle professioni si adoperano per cercare di raggiungere anche i gruppi difficilmente raggiungibili (p.es. persone non abituate alla formazione o con cattive conoscenze della lingua nazionale) e danno spazio anche alla problematica

delle donne che desiderano rientrare nel mondo del lavoro. In media, i tempi di attesa per una consulenza si aggirano tra le due e le tre settimane.

Alcuni centri offrono corsi specifici per le donne che desiderano reinserirsi nel mondo del lavoro, ma diversi Cantoni hanno deciso di non proporre più questo tipo di servizio a causa della scarsa domanda.

Al presente rapporto è allegata una panoramica dettagliata delle offerte di consulenza degli uffici cantonali di orientamento professionale (vedi Allegato A1).

Validazione degli apprendimenti acquisiti

Poiché la validazione degli apprendimenti acquisiti è un procedura completamente nuova, la maggior parte delle strutture cantonali preposte alla sua attuazione è ancora in fase di creazione. Da questo punto di vista, il Cantone che ha compiuto i maggiori progressi è Ginevra. Qui la procedura *Validation des Acquis* è una realtà già da anni e consente di ottenere un attestato federale di capacità per quasi tutte le professioni. I Cantoni BE, FR, JU, NE, TI, VD, VS e quelli della Svizzera centrale (LU, NW, OW, SZ, UR, ZG) hanno predisposto una procedura di validazione per singole professioni (p.es. operatore/operatrice socio-sanitario/a, operatore/operatrice socio-assistenziale), mentre molti Cantoni della Svizzera tedesca (AG, AI, AR, BL BS, GL, GR, SG, SH, SO, TG) ne sono del tutto sprovvisti.⁷

Rispondendo all'interpellanza «Formazione professionale e disoccupazione. Sforzi insufficienti per la validazione degli apprendimenti acquisiti?» depositata l'11 dicembre 2009, in cui la consigliera nazionale Ada Marra chiedeva per quale motivo la validazione degli apprendimenti acquisiti non venisse concretizzata più velocemente, il Consiglio federale ha fatto presente che le strutture per l'attuazione di tale processo nei Cantoni sono in fase di realizzazione e che la validazione è sancita nella maggior parte delle leggi cantonali sulla formazione professionale. Fintanto che i Cantoni non offriranno una procedura di validazione per tutte o per singole professioni vi è sempre la possibilità per gli adulti di recuperare l'esame finale di tirocinio. Il diritto al riconoscimento degli apprendimenti acquisiti viene soddisfatto anche con la dispensa da singole parti d'esame.

⁷ Vedi panoramica delle procedure di validazione cantonali per professione. Stato: maggio 2011. www.validacquis.ch

Offerte di consulenza e di formazione continua per coloro che desiderano rientrare nel mondo del lavoro

A livello cantonale, la formazione professionale continua è disciplinata nelle leggi cantonali di applicazione della LFPr. Secondo la CDPE, ora i Cantoni stanno lavorando anche per regolamentare la formazione continua in generale. Dal sondaggio 2010/11 emerge che solo pochi Cantoni dispongono di una legge specifica in materia, mentre circa uno su tre dichiara che il disciplinamento della formazione continua avviene nel quadro della LFPr. Quasi tutti i Cantoni gestiscono proprie istituzioni di formazione continua e alcuni rimandano alle offerte di formazione continua delle scuole professionali di base o dei centri per la formazione professionale e la formazione continua. In un Cantone su due operano istituzioni di formazione continua finanziate principalmente mediante misure di promozione legate agli oggetti. In quasi la metà dei Cantoni la formazione continua è promossa su base individuale sotto forma di finanziamento a determinate persone o gruppi (sostegno soggettivo), mentre in alcuni il sostegno soggettivo è destinato a persone poco qualificate o svantaggiate.⁸

Come descritto nel capitolo 2.1, l'impegno dei Cantoni nel settore della formazione continua ha carattere sussidiario. Nel suo documento riguardante l'attuazione della legge sulla formazione professionale a livello cantonale, la CDPE raccomanda ai Cantoni di attivarsi laddove senza di misure di promozione da parte dello Stato l'offerta sarebbe insufficiente o addirittura inesistente (CDPE 2005). In questo senso, essi dovrebbero tra l'altro promuovere offerte per l'integrazione di gruppi di popolazione svantaggiati a causa della loro situazione di vita o economica. Dal resto, già nel 2003, la CDPE aveva emanato una serie di raccomandazioni sulla formazione continua degli adulti (CDPE 2003) in cui esortava i Cantoni a dotarsi di misure per rendere la formazione continua accessibile a tutti i gruppi di popolazione e, in particolare, per sostenere e creare sia offerte specifiche per la formazione di recupero sia offerte destinate a gruppi di popolazione svantaggiati.

Nel quadro di uno studio commissionato dall'UFFT, l'istituto gfs.bern ha passato al vaglio le offerte di formazione continua per coloro che desiderano rientrare nel mondo del lavoro (gfs.bern 2010a-c). Il quadro che ne è emerso indica che il loro contenuto è estremamente diversificato e spazia dall'orientamento professionale e nella carriera a bilanci delle competenze, da analisi della situazione e corsi di preparazione della candidatura a corsi di perfezionamento specialistici. Dei diversi tipi di offerte censiti, due presentano una forte componente legata all'attività di consulenza: si tratta delle cosiddette offerte finalizzate allo sviluppo della persona-

⁸ Sondaggio cantonale, risposte alle domande sulla formazione professionale continua: www.edk.ch/dyn/16197.php (in francese)

lità (analisi della situazione, bilancio delle competenze) e delle offerte interdisciplinari (tecniche di candidatura). Secondo gfs.bern (2010b), la maggior parte delle offerte si finanzia attraverso la copertura integrale dei costi da parte dei partecipanti. Dal punto di vista geografico, nella Svizzera romanda le offerte possono contare più spesso che nella Svizzera tedesca anche su altre fonti di finanziamento come l'assicurazione contro la disoccupazione, l'aiuto sociale, nonché donazioni e contributi della Confederazione o dei Comuni. Per quanto riguarda i costi, lo studio rileva differenze considerevoli: mentre le offerte finalizzate allo sviluppo della personalità (analisi della situazione, bilancio delle competenze) sono spesso poco onerose, quelle specialistiche e combinate sono in assoluto le più costose. A livello di destinatari, si ravvisano lievi differenze tra le diverse regioni linguistiche: nella Svizzera romanda, ad esempio, le offerte si rivolgono più spesso che altrove anche a persone che non conoscono la lingua nazionale o economicamente svantaggiate, che si sono annunciate all'assicurazione contro la disoccupazione o all'aiuto sociale.

3. OFFERTE DEI SERVIZI DI COLLOCAMENTO E ALTRE OFFERTE PER PERSONE IN CERCA D'IMPIEGO

3.1. LIVELLO FEDERALE

Il servizio di collocamento e gli altri provvedimenti a favore dei disoccupati sono disciplinati nella legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI) e nella legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (legge sul collocamento, LC). La seconda revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 1996 ha comportato un importante cambiamento di sistema nel settore del collocamento. Da allora, la Svizzera attua una politica del mercato del lavoro finalizzata all'integrazione attiva delle persone disoccupate.

Tra i punti fondamentali della LADI rivista entrata in vigore nel 1996 figurano l'intensificazione dell'impiego dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) e la creazione dei centri regionali di collocamento (URC). Le due ulteriori revisioni alle quali la LADI è stata sottoposta nel 2002 e nel 2010 non hanno per contro toccato le offerte dei servizi di collocamento.

Competenze

La Confederazione con la sua Segreteria di Stato dell'economia (SECO) è responsabile dello sviluppo strategico, della gestione e della legislazione nel settore della politica del mercato del lavoro, i Cantoni dell'attuazione di tale politica. Al riguardo, essi svolgono i compiti assegnati loro dal diritto federale nel campo della consulenza e del collocamento delle persone in cerca d'impiego, nonché altri compiti previsti dal diritto cantonale. Conformemente all'articolo 32 LC, disciplinano la sorveglianza sul servizio pubblico e privato di collocamento e gestiscono almeno un ufficio cantonale del lavoro. Giusta gli articoli 28 LC e 85 LADI, gli uffici del lavoro o i servizi cantonali (SC) hanno il compito di aiutare le persone in cerca d'impiego difficilmente collocabili nella scelta di una riqualificazione o di un perfezionamento adeguato, possono organizzare corsi di riqualificazione, perfezionamento e reintegrazione, e provvedere all'occupazione temporanea di disoccupati mediante programmi destinati a procurare lavoro (art. 28 LC, artt. 59-72 LADI).

I Cantoni sono tenuti a istituire centri regionali di collocamento (URC) e ad affidare loro compiti del servizio cantonale (art. 85 *b* LADI). Essi possono inoltre istituire servizi logistici per l'approntamento di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro e affidare loro compiti dei servizi cantonali (art. 85 *c* LADI).

La LADI sancisce anche la *collaborazione interistituzionale* in virtù della quale i servizi cantonali (SC), gli uffici regionali di collocamento (URC) e i servizi logistici per l'approntamento di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (LPML) dovrebbero collaborare strettamente con gli uffici di orientamento professionale, le autorità cantonali incaricate della formazione professionale e altre istituzioni private e pubbliche importanti per la reintegrazione degli assicurati (art. 85 LADI). Su iniziativa e raccomandazione della Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) e della Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), è stata sviluppata sotto la responsabilità della SECO una strategia comune per una collaborazione migliore e mirata tra le diverse organizzazioni partner attive nei settori dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) dell'assicurazione per l'invalidità (AI), dell'aiuto sociale (AS), dell'orientamento professionale pubblico e altre istituzioni.

Accesso all'offerta

A) Offerta pubblica di consulenza e collocamento

Ai sensi della legge sul collocamento (LC), spetta agli uffici del lavoro cantonali consigliare le persone in cerca d'impiego, comprese quelle che non rientrano nel campo di applicazione della LADI, e i datori di lavoro nella scelta o nell'occupazione di un posto di lavoro come pure mediare impieghi e manodopera adeguata. Con la revisione del 1995 della LADI, questo compito è stato trasferito agli URC. L'offerta di collocamento degli URC include tra l'altro corsi di preparazione della candidatura e bilanci delle competenze.

In linea di massima, quindi, conformemente alla LC tutte le persone in cerca d'impiego – e non solo i disoccupati ai sensi della LADI – hanno accesso al servizio pubblico di collocamento (art. 26 LC). In base a questo principio, possono fruire delle prestazioni degli URC anche le persone in cerca d'impiego che non hanno diritto all'indennità di disoccupazione ai sensi dell'articolo 8 LADI (p.es. per inadempimento del periodo di contribuzione, esaurimento del diritto alle indennità o percezione di prestazioni dell'aiuto sociale). La direttiva relativa alla LC e l'ordinanza sul collocamento e il personale a prestito (OC), tuttavia, stabiliscono che il servizio pubblico di collocamento deve rivolgersi *in primo luogo* alle persone che adempiono le condizioni fissate nell'art. 8 LADI (cfr. punto B) Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro). Secondo la SECO, l'obiettivo principale dei colloqui di collocamento e di consulenza è di reinserire nel mondo del lavoro le persone disoccupate o in cerca d'impiego, ciò che non è necessario fare per coloro che già esercitano un'attività lucrativa. Sempre secondo la SECO, in questo ambito i Cantoni dispongono di ampio margine di apprezzamento.

L'accesso ai colloqui di collocamento e di consulenza degli URC presuppone tuttavia l'idoneità al collocamento ai sensi dell'articolo 15 LADI. Sono considerate idonee al collocamento le persone disposte, (elemento soggettivo), capaci (elemento oggettivo), e autorizzate (elemento oggettivo) ad accettare un lavoro adeguato e a partecipare a provvedimenti di reintegrazione. Con il termine «capace» il legislatore intende sia un buono stato di salute (funzionalità fisica e psichica), sia la disponibilità geografica e temporale (cfr. Circolare concernente l'indennità di disoccupazione, Circolare ID). Conformemente alla Circolare ID, una persona è considerata idonea al collocamento se è disponibile o capace di accettare un'occupazione con un grado di occupazione pari o superiore al 20 per cento di un impiego a tempo pieno (ossia, globalmente almeno un giorno lavorativo completo compatibilmente con gli orari del mercato del lavoro), mentre è considerata non idonea al collocamento se può accettare solo un grado di occupazione inferiore al 20 per cento. In senso lato, il termine «capace» implica anche, secondo la SECO, l'organizzazione della custodia dei figli. Al riguardo, la Circolare ID stabilisce che una persona che *vuole* lavorare più del 20 per cento, ma non può farlo per motivi personali o familiari, non è idonea al collocamento. Ciò significa che chi ha organizzato la custodia dei figli per almeno un tempo di lavoro del 20 per cento è considerato idoneo al collocamento.

Gli stranieri in cerca d'impiego che dimorano nella Confederazione hanno parimenti diritto al collocamento e alla consulenza purché siano *autorizzati* a esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione in Svizzera (art. 26 LC). Pertanto, sia gli stranieri provenienti da Paesi UE/AELS sia gli stranieri residenti nella Confederazione possono accedere senza riserve al servizio pubblico di collocamento (SECO 2003). Tale servizio è per contro precluso ai richiedenti l'asilo e ai *sans-papier* perché sprovvisti di un permesso di lavoro nonché, in determinate circostanze⁹, ai titolari di un permesso di dimora annuale perché non possono contare su un rinnovo di tale permesso. Nel caso dei frontalieri stranieri in cerca d'impiego, i Cantoni sono liberi di decidere se accordare loro il diritto di accedere al servizio pubblico di consulenza e di collocamento. I rifugiati riconosciuti, per contro, sono autorizzati conformemente all'articolo 61 della legge sull'asilo (LAsi) a esercitare un'attività lucrativa. Per quanto riguarda i richiedenti l'asilo, nelle sue direttive la SECO stabilisce che, se un Cantone decide di autorizzarli a esercitare temporaneamente un'attività lucrativa in determinati settori, esso deve anche offrire loro un servizio di consulenza e collocamento. Inoltre, le autorità cantonali dispongono di un ampio margine

⁹ In determinate circostanze, le persone titolari di un permesso di dimora annuale che le autorizza a svolgere unicamente una determinata attività temporanea (stranieri con un permesso di soggiorno di breve durata) non hanno diritto al rinnovo di tale permesso (SECO 2003).

di apprezzamento nella concessione dei permessi di lavoro quando persone non residenti in Svizzera trovano un impiego (SECO 2003).

B) Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML)

I PML devono migliorare l'idoneità al collocamento delle persone interessate, promuovere le loro qualifiche professionali secondo i bisogni del mercato del lavoro, diminuire il rischio di una disoccupazione di lunga durata ed offrire la possibilità di acquisire esperienze professionali (art. 59 LADI). Rientrano nel novero dei PML i provvedimenti di formazione, i provvedimenti di occupazione e i provvedimenti speciali (cfr. cap. 2.2.2).

I PML si rivolgono agli assicurati che per motivi legati al mercato del lavoro risultano difficilmente collocabili. La partecipazione a tali provvedimenti è vincolata all'adempimento degli stessi presupposti del diritto alle indennità giornaliere (art. 59 LADI). In altre parole, le persone devono:

1. essere del tutto o in parte disoccupate¹⁰,
2. aver subito una perdita di lavoro computabile,
3. risiedere in Svizzera, aver terminato la scuola dell'obbligo, ma non percepire ancora una rendita di vecchiaia AVS,
4. aver adempiuto il periodo di contribuzione oppure essere liberate dal relativo obbligo¹¹,
5. essere idonee al collocamento e
6. soddisfare le prescrizioni sul controllo.

Il periodo di contribuzione è considerato adempiuto quando, nel corso degli ultimi due anni (termine quadro), la persona interessata ha esercitato per almeno dodici mesi un'attività soggetta a contribuzione in Svizzera. A determinate condizioni, ad esempio dopo l'avvio di un'attività indipendente o in caso di periodo dedicato all'educazione dei figli¹², il termine quadro di due anni può però essere prolungato. Se un assicurato si dedica all'educazione di figli di

¹⁰ Ai sensi dell'articolo 10 LADI è considerato parzialmente disoccupato anche chi non ha un rapporto di lavoro e cerca unicamente un'occupazione a tempo parziale oppure chi ha un'occupazione a tempo parziale e ne cerca una a tempo pieno oppure un'altra a tempo parziale.

¹¹ Conformemente all'articolo 14 LADI, sono esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione le persone che non hanno potuto soddisfare i relativi obblighi in seguito a formazione scolastica, riqualificazione o perfezionamento, malattia, infortunio o maternità come pure a un soggiorno in un istituto per l'esecuzione delle pene d'arresto o in un istituto analogo. Sono parimenti esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione le persone che a causa della soppressione di una rendita di invalidità oppure in seguito a separazione o divorzio, invalidità o decesso del coniuge oppure per motivi analoghi sono costrette ad assumere o estendere un'attività dipendente, a condizione però che dall'evento corrispondente non sia trascorso più di un anno.

¹² Vedi art. 9 b LADI Termini quadro in caso di periodo educativo

età inferiore ai dieci anni, il termine quadro è prolungato da due a quattro anni. Ogni nascita di un figlio comporta un ulteriore prolungamento di due anni del termine quadro. Alcune situazioni come le interruzioni di lavoro dovute a gravidanza e maternità sono considerate come periodo di contribuzione.

Il legislatore ha previsto due importanti deroghe all'adempimento di tutti i presupposti di cui all'articolo 8 LADI:

1. le persone minacciate dalla disoccupazione possono partecipare a provvedimenti di formazione (art. 59 cpv. 1ter LADI),
2. le persone che non adempiono il periodo di contribuzione e non ne sono state esonerate possono partecipare entro un periodo di due anni e per 260 giorni al massimo a provvedimenti di formazione o di occupazione (art. 59 dLADI). La decisione in merito a tale partecipazione spetta al servizio cantonale competente che, se la ritiene inadatta, è libero di rifiutarla.

Tali deroghe significano che l'adempimento del periodo di contribuzione o il suo esonero è un presupposto che deve essere soddisfatto unicamente per i provvedimenti speciali come gli assegni di formazione, i sussidi per gli assicurati pendolari ecc. (cfr. cap. 2.2.2). I provvedimenti speciali, tuttavia, non sono rilevanti ai fini del presente studio, per cui anche questo presupposto non costituisce una restrizione.

Per determinati gruppi di stranieri (titolari di un permesso di soggiorno di breve durata, richiedenti l'asilo, persone ammesse provvisoriamente, cfr. anche cap. consulenza e collocamento), il criterio dell'idoneità al collocamento comporta alcune restrizioni. Relativamente ai PML, i titolari di un permesso B sono soggetti ad ulteriori restrizioni: ad esempio non possono partecipare ai programmi di sostegno a un'attività indipendente in quanto, di regola, il permesso in loro possesso non conferisce loro il diritto di esercitare un'attività di questo tipo (Circolare PML). A differenza dell'offerta di consulenza e collocamento, i frontalieri stranieri non hanno diritto ai PML, in quanto sono soggetti alla legislazione del loro Paese di domicilio (Circolare PML).

3.2. LIVELLO CANTONALE

La maggior parte delle offerte dei Cantoni si basa sulla legge federale che attribuisce loro la responsabilità per l'esecuzione del collocamento e di altri provvedimenti (cfr. cap. 3.1 Livello federale). La promozione del (re)inserimento delle persone disoccupate è disciplinata in parte nelle

leggi cantonali sulle prestazioni sociali. Per questo motivo in alcuni Cantoni esistono programmi speciali per coloro che beneficiano di prestazioni dell'aiuto sociale.

Qui di seguito sono descritti i principali provvedimenti esecutivi adottati dai Cantoni sulla base delle rispettive legislazioni.

Organizzazione

I servizi cantonali (SC), i 130 centri regionali di collocamento (URC) attualmente in funzione e i servizi logistici per l'approntamento di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (LPML) sono le principali istituzioni preposte all'orientamento e al collocamento delle persone in cerca d'impiego nei Cantoni. Nelle amministrazioni cantonali, gli uffici del lavoro sono per la maggior parte integrati nei dipartimenti dell'economia la cui denominazione varia a dipendenza del Cantone. I centri regionali di collocamento (URC) sono subordinati ai servizi/uffici del lavoro cantonali e, insieme ai servizi logistici per l'approntamento di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (LPML), provvedono affinché l'offerta di PML disponibile sia sufficiente.

Il coordinamento tra i Cantoni e la SECO avviene attraverso l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL), che sostiene la collaborazione interistituzionale (CII) e si impegna a favore di un coordinamento tra le diverse organizzazioni partner. Altri servizi importanti in questo contesto sono gli uffici di coordinamento cantonali della CII istituiti sulla base della strategia della CII.

Servizio pubblico di consulenza e di collocamento e provvedimenti inerenti al mercato del lavoro

Il servizio pubblico di collocamento comprende l'accertamento delle attitudini e delle inclinazioni delle persone in cerca d'impiego come pure la loro informazione in merito alle possibilità di perfezionamento e di riqualificazione (art. 52 OC). Oltre a ciò, con un budget annuo superiore ai 640 milioni di franchi (nel 2010), i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) costituiscono le offerte più importanti per quanto attiene alla consulenza, alla qualificazione e al reinserimento delle persone disoccupate a livello cantonale. Conformemente alla legge federale, i PML previsti e per i quali i Cantoni sono liberi di decidere il tipo e la portata sono:

Provvedimenti di formazione:

- › Corsi di riqualificazione e perfezionamento (inclusi corsi di lingua): l'assicurazione contro la disoccupazione finanzia corsi di riqualificazione e di perfezionamento nella misura in cui permettono agli assicurati di migliorare le loro opportunità di trovare una nuova occupazione. In

questo senso, vengono offerti diversi corsi, ad esempio di informatica, di lingua, di perfezionamento commerciale, corsi tecnici, di grafica, nel settore alberghiero e gastronomico.

- › Stage di formazione: gli assicurati con lacune di formazione e di esperienza professionale che possono essere colmate con un approccio *learning by doing* (imparare lavorando) hanno la possibilità di svolgere uno stage di formazione presso un'azienda che forma apprendisti.
- › Partecipazione a un'azienda di pratica commerciale (o azienda di esercitazione): le aziende di pratica commerciale sono un provvedimento inerente al mercato del lavoro che persegue lo stesso obiettivo degli stage di formazione. Sulla scorta del principio *learning by doing*, esse permettono ai partecipanti con lacune di formazione e di esperienza professionale di colmarle attraverso attività e situazioni che simulano il mondo del lavoro.

Provvedimenti di occupazione

- › Programmi di occupazione temporanea: i programmi occupazionali offrono agli assicurati posti di lavoro a tempo determinato che permettono loro sia di (ri)abituarti a una vita quotidiana strutturata sia di mantenere e migliorare le loro capacità professionali (e quindi la loro occupabilità sul mercato del lavoro) anche durante la disoccupazione. Il lavoro viene svolto sotto la supervisione di un responsabile di programma. Il 40 per cento del tempo deve essere impiegato per attuare provvedimenti di perfezionamento. Durante la partecipazione a un programma occupazionale, gli assicurati percepiscono la normale indennità giornaliera. I programmi occupazionali non devono fare concorrenza diretta all'economia privata.
- › Periodi di pratica professionale: i periodi di pratica professionale consentono ai giovani qualificati di acquisire esperienza nella professione appresa e di migliorare così le loro opportunità sul mercato del lavoro. Le persone che partecipano a un periodo di pratica professionale percepiscono la normale indennità giornaliera, nonché contributi alle spese di viaggio e di vitto. Il 25 per cento dell'indennità giornaliera, ma almeno 500 franchi al mese, è a carico del datore di lavoro.
- › Semestri di motivazione (SEM0): i semestri di motivazione offrono ai giovani che dopo l'obbligo scolastico non hanno trovato un posto di tirocinio l'opportunità di colmare mediante esperienze di lavoro pratiche e corsi di perfezionamento le lacune scolastiche o di altro genere che li penalizzano sul mercato dei posti di apprendistato. Sostenuti dai collaboratori del relativo programma, essi possono concentrarsi sul proprio futuro professionale e sulla ricerca di un posto di tirocinio. Le persone che partecipano a un semestre di motivazione ricevono un contributo mensile netto pari in media a 450 franchi.

Provvedimenti speciali

› Sostegno a un'attività lucrativa indipendente: l'assicurazione contro la disoccupazione può versare agli assicurati fino a 90 indennità giornaliere affinché dispongano di una fase di progettazione durante la quale possano concentrarsi interamente sull'elaborazione di un progetto di massima per l'avvio di un'attività lucrativa indipendente economicamente sostenibile e duratura. L'assicurazione contro la disoccupazione può parimenti autorizzare corsi che forniscono nozioni importanti ai lavoratori indipendenti.

Collaborazione interistituzionale CII

Nell'ambito della CII, i singoli Cantoni offrono alcune attività speciali, ad esempio programmi occupazionali specifici oppure il *case management* di gruppi destinatari specifici (cfr. <http://www.iiz.ch/fr/KantProjekte.aspx>, in francese).

4. OFFERTE DI CONSULENZA PER MIGRANTI

4.1. LIVELLO FEDERALE

La promozione dell'integrazione professionale delle persone migranti è disciplinata nella nuova legge federale sugli stranieri (LStr) – accolta nella votazione popolare del 24 settembre 2006 – e nell'ordinanza del 24 ottobre 2007 sull'integrazione degli stranieri (OIntS). La nuova LStr fissa per la prima volta a livello di legge il concetto di una politica di integrazione.

Negli anni 2009/2010 tale politica ha conosciuto un ulteriore sviluppo. Nel 2010, in particolare, prendendo spunto dalle raccomandazioni formulate dalla Conferenza tripartita sugli agglomerati (CTA) – la piattaforma politica comune di Confederazione, Cantoni Città e Comuni – (CTA 2009), il Consiglio federale ha presentato un rapporto (Consiglio federale 2010) in cui prevede, tra l'altro, di radicare meglio il mandato di promozione dell'integrazione nelle basi legali delle strutture ordinarie ai tre livelli istituzionali (tramite una revisione della legge sugli stranieri oppure una nuova normativa/legge sull'integrazione) (UFM 2009).

Competenze

L'articolo 53 LStr definisce l'integrazione come un compito trasversale del quale occorre tenere conto in diversi settori, inclusi quelli della formazione scolastica e professionale e del mercato del lavoro, e stabilisce che Confederazione, Cantoni e Comuni devono incoraggiare, tra l'altro, l'avanzamento professionale delle persone migranti. L'articolo 56, dal canto suo, obbliga Confederazione, Cantoni e Comuni a informare le persone migranti sulle condizioni di vita e di lavoro in Svizzera e circa le offerte esistenti in materia di promozione dell'integrazione. L'articolo 10 OIntS stabilisce inoltre che le autorità competenti informano gli stranieri sulle offerte esistenti volte a promuovere l'integrazione, compreso l'orientamento professionale e nella carriera.

L'integrazione è innanzitutto un compito delle strutture esistenti come le istituzioni della formazione professionale, le autorità preposte al mercato del lavoro, le aziende ecc. Conformemente all'articolo 57 LStr, l'Ufficio federale della migrazione (UFM) coordina provvedimenti dei servizi federali per l'integrazione degli stranieri anche nel settore della formazione professionale, e assicura lo scambio di informazioni e di esperienze con i Cantoni. A tale scopo, questi ultimi designano un servizio di contatto che funge da interlocutore dell'UFM nelle questioni inerenti all'integrazione. Nel 2003, tali servizi di contatto si sono riuniti nella Conferenza svizzera dei delegati comunali, regionali e cantonali all'integrazione degli stranieri (CDI).

Misure e finanziamento

Conformemente al suo mandato di coordinamento, l'UFM ha presentato un rapporto sulle misure d'integrazione per l'anno 2007 contenente un pacchetto di misure finalizzate alla *promozione dell'integrazione nelle strutture ordinarie*. Elaborato in collaborazione con i servizi federali e cantonali, tale pacchetto prevede diverse misure riguardanti le offerte di consulenza per migranti nei settori della formazione professionale e del perfezionamento come pure del mercato del lavoro. Il coordinamento dell'attuazione del pacchetto di misure e il relativo reporting sono di competenza del Gruppo di lavoro interdipartimentale per le questioni delle migrazioni (GIM) designato dal Consiglio federale.

Secondo l'articolo 55 LStr, la Confederazione può contribuire finanziariamente all'esecuzione di progetti per l'integrazione degli stranieri a condizione che Cantoni, Comuni o terzi garantiscano una congrua partecipazione alle spese. Tali contributi vengono erogati in particolare per la *promozione specifica dell'integrazione* che deve fungere da complemento al lavoro di integrazione svolto nelle strutture ordinarie. Da un lato, la promozione specifica dell'integrazione mira a coadiuvare le strutture ordinarie mediante consulenza tecnica, conoscenze specialistiche e accompagnamento di progetti (p.es. tramite la formazione continua di specialisti a contatto con determinati gruppi destinatari). Dall'altro, consente di colmare determinate lacune nelle strutture ordinarie (p.es. attraverso la promozione linguistica e l'integrazione professionale per determinati gruppi di persone).

Dal 2001, la Confederazione concede aiuti finanziari per l'espletamento di molteplici *mansioni integrative*. Il Programma dei punti fondamentali per gli anni 2008-2011 del Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP) delimita il quadro tematico delle misure cofinanziate grazie al credito federale per l'integrazione che, al momento, ammonta a 16 milioni di franchi l'anno. I contributi federali sono gestiti dai Cantoni cui spetta il compito di attuare e coordinare le misure d'integrazione in loco. I punti fondamentali del programma per gli anni 2008-2011 vertono sui temi: lingua e formazione, servizi specializzati in materia d'integrazione e progetti modello. Per «servizi specializzati in materia d'integrazione» si intendono i centri di competenza per l'integrazione (o servizi di aiuto agli stranieri), che oltre a fungere da cerniera o punto di contatto per le persone migranti a livello cantonale e nelle grandi Città, offrono anche consulenza. Un altro punto cardine del programma consiste nella promozione della competenza linguistica delle persone migranti che consente di porre le basi per migliorare la loro integrabilità nelle strutture ordinarie e la loro collocabilità sul mercato del lavoro.

Per promuovere l'integrazione delle persone ammesse provvisoriamente e dei rifugiati riconosciuti, dall'inizio del 2008, la Confederazione versa ai Cantoni una somma forfettaria unica

destinata principalmente a progetti per l'apprendimento di una lingua nazionale e per l'integrazione professionale. I Cantoni utilizzano tale somma, da un lato, per finanziare misure e progetti (finanziamento oggettivo) e, dall'altro, per acquistare posti in programmi esistenti (finanziamento soggettivo).

Qui di seguito sono descritte le basi legali specifiche e le decisioni del Consiglio federale attinenti alle offerte di consulenza per migranti nei settori della formazione professionale e del perfezionamento, nonché dell'integrazione nel mercato del lavoro.

Formazione professionale e perfezionamento

La nuova legge sulla formazione professionale fornisce le basi legali per le offerte di consulenza sulla promozione specifica della formazione professionale e del perfezionamento per migranti (vedi anche cap. 2):

- › Conformemente all'articolo 54 LFP, è possibile assegnare contributi per progetti di sviluppo della formazione professionale e per progetti di sviluppo della qualità, ciò che consente, tra l'altro, di promuovere misure innovative anche nel settore della migrazione.
- › Un altro elemento importante per le persone migranti è la validazione degli apprendimenti acquisiti (cfr. cap. 2) grazie al quale, soprattutto coloro che dispongono di un'esperienza professionale pluriennale ma non di una formazione formale completa, possono conseguire un titolo riconosciuto a livello federale.

(Re)inserimento nel mercato del lavoro

La legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI), e la legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) costituiscono le basi legali per il collocamento (cfr. cap. 3). Sebbene nessuna delle due leggi contenga un articolo specifico sul collocamento delle persone migranti, in linea di principio entrambe valgono per tutti gli assicurati a prescindere dalla loro nazionalità. Ciò nonostante, a dipendenza del tipo di permesso di soggiorno in loro possesso, gli assicurati di nazionalità straniera possono essere soggetti ad alcune restrizioni (cfr. cap. 3.1).

La politica attiva del mercato del lavoro condotta a partire dagli anni 1990 con i centri regionali di collocamento (URC) e i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) – per citare solo gli strumenti più importanti per la consulenza, la qualificazione e il reinserimento delle persone in cerca d'impiego (cfr. cap. 3.2) – torna particolarmente utile alle persone migranti. Diversi rapporti e studi dell'UFM e della SECO (p.es. BASS 2006), ma anche lo scambio di esperienze con i Cantoni mostrano tuttavia che occorrono ulteriori interventi. Su questo sfondo, in

virtù del mandato conferitole dal Consiglio federale nel 2006, la SECO attua diversi provvedimenti volti a ottimizzare il collocamento delle persone migranti. Gran parte di tali provvedimenti verte sulle offerte di consulenza (UFM 2010) soprattutto degli URC:

- › ottimizzazione della comunicazione tra consulenti e persone straniere in cerca d'impiego,
- › formazione e perfezionamento dei/delle consulenti URC incentrate sull'interculturalità,
- › assunzione mirata di consulenti URC in base alle loro conoscenze linguistiche e alla loro comprensione multiculturale,
- › inserimento degli aspetti culturali nelle qualifiche standard dei/delle consulenti URC,
- › inclusione intenzionale di misure d'integrazione relative al mercato del lavoro nell'accordo sugli obiettivi tra consulenti URC e persone in cerca d'impiego,
- › strategia per il potenziamento delle competenze di base delle persone poco qualificate in cerca d'impiego,
- › promozione linguistica orientata al mercato del lavoro (assetto quadro presentato nel 2010 e attualmente in fase di attuazione nei Cantoni),
- › ottimizzazione dei programmi occupazionali ai punti di ingresso nel primo mercato del lavoro (inventario delle buone pratiche nella qualificazione di persone poco qualificate in cerca d'impiego, identificazione di altri possibili settori professionali).

4.2. LIVELLO CANTONALE

In aggiunta all'attuazione e al finanziamento delle misure d'integrazione (tra cui anche offerte di consulenza specifiche), i Cantoni assolvono anche compiti di coordinamento e collocamento. A tale scopo, lavorano in stretta collaborazione con gli enti promotori di progetti, i Comuni e le istituzioni delle strutture ordinarie. Qui di seguito sono descritte le condizioni quadro legali, nonché l'organizzazione dell'attuazione delle offerte di consulenza concepite specificamente per le persone migranti.

Legislazioni cantonali

Oggi, praticamente tutti i Cantoni dispongono di basi legali nel settore dell'integrazione. Non-dimeno, tali basi si differenziano sensibilmente sia per il livello sia per il loro contenuto. Mentre nei Cantoni di Basilea Città, Basilea Campagna, Friburgo, Soletta, Vaud e Zurigo l'integrazione è menzionata nella Costituzione cantonale, in sei Cantoni (AI, BS, BL, GE, NE, VD) vige una legge cantonale sull'integrazione con la relativa ordinanza; tre Cantoni (JU, ZH, ZG) si sono dotati di un'ordinanza sull'integrazione senza la relativa legge, sette (AG, GL, GR, LU, NW, SZ, TI) hanno inserito disposizioni riguardanti l'integrazione nelle loro leggi di introduzione o di esecuzione

della LStr e altri tre (OW, SG, UR) hanno fatto altrettanto nelle loro ordinanze. Tali disposizioni non si spingono molto oltre quelle contemplate dalla LStr e differiscono notevolmente l'una dall'altra per il loro grado di dettaglio. Il Cantone di Soletta ha disciplinato l'integrazione nella legge sull'aiuto sociale e nel Cantone del Vallese la promozione dell'integrazione è sancita nella legge d'introduzione della legge federale concernente la dimora e il domicilio degli stranieri rivista (UFM 2009).

Attualmente, un gruppo di Cantoni sta lavorando per sviluppare ulteriormente le basi legali della promozione dell'integrazione; i Cantoni BE, FR, SH, ZG, ZH stanno elaborando una legge sull'integrazione e altri (AR, SG, JU) hanno in programma un rafforzamento delle loro basi legali.

Organizzazione dell'attuazione / Servizi di contatto per le questioni inerenti all'integrazione

Conformemente all'articolo 57 LStr, ogni Cantone dispone di un servizio di contatto per le questioni inerenti all'integrazione il cui posizionamento (stato maggiore/linea gerarchica; settore dipartimentale) varia da un Cantone all'altro. I servizi di contatto coordinano le attività rilevanti per l'integrazione, tra cui anche le offerte di consulenza specificamente concepite per le persone migranti.

Tra i loro partner per le offerte di consulenza alle persone migranti, i servizi interni all'amministrazione delle strutture ordinarie, le Città, i Comuni e le organizzazioni no profit svolgono un ruolo importante. Per quanto riguarda i servizi interni all'amministrazione delle strutture ordinarie, i servizi di contatto collaborano strettamente ad esempio con i dipartimenti cantonali dell'educazione, gli uffici della formazione professionale e i centri regionali di collocamento. Per orientare il loro operato molti servizi di contatto fanno ricorso a gruppi di lavoro interdipartimentali, mentre alcuni Cantoni (BE, AR, SH) hanno già sviluppato strategie e piani di azione per la promozione dell'integrazione nelle strutture ordinarie. Per quanto riguarda invece la collaborazione con i Comuni e con le Città, è in atto un progressivo abbandono della collaborazione puramente puntuale a favore di una collaborazione istituzionalizzata e vincolante. L'attuazione della promozione dell'integrazione (soprattutto nel quadro del tema «lingua e formazione» del programma dei punti fondamentali) è in parte delegata a organizzazioni no profit tra cui figurano offerenti di corsi di lingua, organizzazioni di migranti ecc.

La maggior parte dei Cantoni e delle grandi Città ha annesso al proprio servizio di contatto un centro di competenza che, di norma, offre servizi di consulenza alle persone migranti. Ad esempio, sul suo sito web, il centro di competenza della Città di Zurigo annuncia di offrire con-

sulenza – all’occorrenza avvalendosi anche di interpreti – su questioni riguardanti il permesso di soggiorno e di lavoro, il riconoscimento degli attestati di fine studio, le possibilità di perfezionamento, il sistema scolastico, la custodia dei figli ecc. Si tratta di un servizio gratuito destinato agli abitanti della Città di Zurigo. Secondo un rappresentante di un servizio cantonale specializzato in questioni di integrazione, oltre alla consulenza, i centri di competenza svolgono anche un’importante funzione di smistamento nella misura in cui indirizzano le persone migranti ad esempio all’URC o all’ufficio di orientamento professionale competente. Un altro rappresentante di un centro di competenza cantonale segnala che per promuovere la formazione professionale continua delle persone migranti vengono attuate anche altre misure, ad esempio la messa a disposizione delle diverse organizzazioni – compresi gli URC – di un bilancio delle competenze specializzato per le persone migranti, oppure misure specifiche per persone migranti che hanno difficoltà a farsi assumere o che si vedono spesso respingere la loro candidatura. Informazioni sul mercato del lavoro e su come prepararsi per entrare a farvi parte vengono fornite anche dai corsi di lingua.

5. OFFERTE DI CONSULENZA PER PERSONE CHE PERCEPISCONO RENDITE AI

5.1. LIVELLO FEDERALE

Le offerte di consulenza e di integrazione nel mondo del lavoro per le persone che beneficiano di rendite AI sono disciplinate nella legge federale su l'assicurazione per l'invalidità (LAI). Negli ultimi dieci anni, l'AI è stata progressivamente risanata e la sua 6a revisione costituisce la terza e ultima tappa di tale processo. Per quanto riguarda l'integrazione professionale, la 5a revisione dell'AI ha segnato una tappa miliare. Accolta in votazione popolare il 17 giugno 2007 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2008, questa revisione non solo introduce provvedimenti per il rilevamento e l'intervento tempestivi, ma crea anche migliori prospettive per l'integrazione nel mercato dei portatori e delle portatrici di handicap e in particolare delle persone affette da malattie psichiche. Grazie alla loro bassa soglia di accesso, tali provvedimenti sono destinati a migliorare le possibilità di reinserimento di questo gruppo di assicurati e di assicurate.

I provvedimenti di reinserimento sono disciplinati nell'articolo 8a (modifica del 18 marzo 2011, 6a revisione dell'AI, primo pacchetto di misure) e, conformemente al capoverso 2, comprendono:

- a. provvedimenti di reinserimento per preparare all'integrazione professionale secondo l'articolo 14a capoverso 2;
- b. provvedimenti professionali secondo gli articoli 15–18c;
- c. la consegna di mezzi ausiliari secondo gli articoli 21–21^{quater};
- d. la consulenza e l'accompagnamento dei beneficiari di una rendita e dei loro datori di lavoro.

Sono considerati provvedimenti di reinserimento per preparare all'integrazione professionale (art. 14a) i provvedimenti mirati di riabilitazione socioprofessionale e i provvedimenti di occupazione ai quali hanno diritto gli assicurati la cui capacità lavorativa (art. 6 LPGAs₈₈) è limitata almeno al 50 per cento da almeno sei mesi. In pratica, si tratta di una tappa che precede i provvedimenti professionali veri e propri e colma la lacuna esistente nel passaggio tra l'integrazione sociale e quella professionale. I provvedimenti di reinserimento hanno una struttura modulare; le condizioni di accesso e gli obiettivi variano a dipendenza del provvedimento. I metodi per ottenere il reinserimento professionale sono due: uno basato sul modello progressivo (*first train, then place* – prima la preparazione e poi il collocamento) l'altro sul modello integrativo RESP (*first place, then train* – prima il collocamento e poi la preparazione). Nel modello progressivo, la persona interessata viene dapprima resa idonea all'integrazione e solo successivamente viene

reinserita nel mercato del lavoro direttamente oppure mediante una riqualifica professionale. Nel modello integrativo, per contro, la capacità lavorativa della persona viene allenata direttamente sul posto di lavoro nel mercato del lavoro primario da parte di specialisti esterni (Du Bois-Reymond 2007).

I provvedimenti di reinserimento per preparare all'integrazione professionale dell'AI comprendono l'orientamento professionale (art. 15), la copertura dei costi supplementari derivanti dall'invalidità per la prima formazione professionale, il perfezionamento o la preparazione a un lavoro ausiliario (art. 16), la riformazione professionale o la nuova formazione degli assicurati invalidi (art. 17), il servizio di collocamento (art. 18) e gli aiuti in capitale (art. 18*b*). Inoltre, gli assicurati senza attività lucrativa che partecipano a provvedimenti d'integrazione e vivono in comunione domestica con uno o più figli di età inferiore a 16 anni o con altri familiari hanno diritto a un'indennità per spese di custodia e di assistenza (art. 11*a*).

Secondo un rapporto (BASS 2007) dell'ufficio di studio delle politiche del lavoro e sociali BASS, i provvedimenti di reinserimento occupano il primo posto tra le prestazioni di sostegno dell'assicurazione per l'invalidità, dato che, a differenza delle rendite e dell'assegno per grandi invalidi, non comportano un periodo di attesa di un anno. Non appena un assicurato diventa o è sul punto di diventare incapace al lavoro ai sensi della LAI, in linea di principio possono essere accordati provvedimenti di integrazione professionale purché siano necessari e idonei per ripristinare, conservare o migliorare la sua capacità al guadagno. In quest'ottica, occorre considerare gli anni di lavoro restanti prima del pensionamento. Il diritto a provvedimenti di integrazione non dipende dall'esercizio di un'attività lucrativa prima del verificarsi dell'invalidità. Naturalmente, devono essere soddisfatte anche le condizioni generali per il diritto a prestazioni, come il periodo minimo di contribuzione di un anno per i cittadini stranieri. Fatti salvi accordi internazionali divergenti, gli stranieri che diventano invalidi nel primo anno dal trasferimento in Svizzera del loro domicilio non hanno diritto ad alcun provvedimento di integrazione.

Due studi recentemente pubblicati dall'UFAS fanno luce sulla situazione delle persone migranti nell'ambito dell'AI. Il primo (Büro Vatter 2009), analizza la procedura di esame delle richieste di rendita da parte degli uffici AI e dimostra che l'accertamento del diritto a una rendita viene svolto in modo altrettanto accurato indipendentemente dalla nazionalità (straniera o svizzera) delle persone interessate. Nella procedura dell'AI non sono pertanto riscontrabili fattori suscettibili di determinare una diversa probabilità di percepire una rendita. Il secondo, (BASS 2009) confronta la condizione sociale e situazione sanitaria dei vari gruppi di popolazione e giunge alla conclusione che il tasso più elevato di nuovi casi di rendita tra gli assicurati stranieri è dovuto, oltre che alla loro condizione professionale e sociale più bassa, anche e soprattutto

alla loro maggiore vulnerabilità e al loro stato di salute peggiore. Di regola, quindi, i motivi che portano alla concessione di una rendita AI vanno ricercati nelle situazioni e nei sistemi a monte – come ad esempio il sistema educativo, il sistema sanitario, il mercato del lavoro e l'integrazione sociale – e con essi devono essere affrontati.

5.2. LIVELLO CANTONALE

L'attuazione dei provvedimenti di reinserimento avviene a livello cantonale. Conformemente all'articolo 54 LAI, la Confederazione provvede all'istituzione di uffici AI cantonali e a tale scopo conclude convenzioni con i Cantoni. Questi ultimi, dal canto loro, istituiscono il loro ufficio AI sotto forma di istituto cantonale di diritto pubblico dotato di personalità giuridica. Più Cantoni possono concludere insieme una convenzione per istituire un ufficio AI comune o per delegare a un altro ufficio AI alcuni compiti. Conformemente all'articolo 57 LAI, gli uffici AI hanno in particolare i seguenti compiti:

- a. provvedere al rilevamento tempestivo;
- b. determinare e sorvegliare, nonché attuare i provvedimenti di intervento tempestivo;
- c. accertare le condizioni assicurative;
- d. accertare le possibilità di integrazione dell'assicurato, provvedere all'orientamento professionale e al collocamento;
- e. determinare i provvedimenti di integrazione, sorvegliarne l'attuazione e offrire all'assicurato l'accompagnamento necessario durante l'esecuzione dei provvedimenti.

La LAI (art. 68^{bis}), inoltre, disciplina la collaborazione interistituzionale. In particolare stabilisce che, al fine di agevolare l'accesso degli assicurati ai provvedimenti di integrazione appropriati previsti dall'assicurazione per l'invalidità, dall'assicurazione contro la disoccupazione o dai Cantoni, gli uffici AI collaborano strettamente con altri servizi tra cui gli organi di esecuzione cantonali competenti per la promozione dell'integrazione professionale, gli organi di esecuzione delle leggi cantonali in materia di aiuto sociale e altre istituzioni pubbliche e private importanti per l'integrazione degli assicurati.

6. OFFERTE DI CONSULENZA DEGLI UFFICI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Per completare il quadro delle offerte di consulenza in ambito professionale occorre passare brevemente in rassegna anche quelle degli uffici cantonali per le pari opportunità. Presenti in 17 Cantoni¹³, gli uffici cantonali per le pari opportunità sono sorti per la maggior parte tra il 1990 e il 2005 (Scheidegger 2008). Dal 1981, infatti, Confederazione, Cantoni e Comuni sono tenuti in virtù della Costituzione federale ad assicurare l'uguaglianza di diritto e di fatto tra uomo e donna (art. 4 cpv. 2 vCost. e art. 8 cpv. 3 Cost.). La Confederazione ha raccomandato a più riprese ai Cantoni di dotarsi di uffici cantonali specializzati senza tuttavia prescriverli per legge. La decisione se creare o meno un ufficio cantonale per le pari opportunità spetta quindi ai singoli Cantoni. Di norma, laddove esistono, questi uffici possono contare solo su un organico di poche unità percentuali. Secondo uno studio condotto da Scheidegger (Scheidegger 2008) gli uffici per le pari opportunità dispongono in media tra le 1,5 e le 2,5 unità lavorative a tempo pieno.

La piattaforma informativa della Confederazione denominata «Conciliabilità tra lavoro e famiglia» rileva ogni anno le offerte di consulenza su questa tematica dedicate ai lavoratori (vedi anche panoramica nell'allegato A2). Dai dati raccolti risulta che, attualmente, le amministrazioni pubbliche cantonali che offrono consulenza e assistenza ai lavoratori sono tredici. In genere, l'attività di consulenza è di competenza dell'ufficio cantonale per le pari opportunità e/o le questioni familiari. Occorre tuttavia tenere presente che di regola, a causa delle risorse limitate di cui dispongono, questi uffici non forniscono consulenze complete, ma piuttosto informazioni e brevi colloqui.

¹³ Vedi www.equality.ch/i/membri.htm

7. ANALISI DI CASI TIPICI

Sulla scorta di alcuni casi tipici di donne con un bisogno concreto di consulenza in ambito professionale, qui di seguito vengono esaminate le eventuali lacune nell'attuale offerta prestando particolare attenzione a quella degli uffici di orientamento professionale e dei centri regionali di collocamento, nonché ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro.

Caso 1: cittadina svizzera con un reddito di fascia media, da poco tempo senza lavoro, in precedenza occupata al 100%, senza figli o custodia dei figli assicurata, alla ricerca di un impiego all'80-100%

La donna in questione adempie tutte le condizioni per l'ottenimento delle indennità giornaliere e, di conseguenza, ha accesso a tutte le prestazioni di consulenza degli URC e ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro.

- › Variante 1, reddito di fascia bassa: il reddito non esercita alcuna influenza di rilievo. L'URC si assume i costi per l'orientamento professionale, i corsi o i provvedimenti di perfezionamento da esso mediati.
- › Variante 2, donna migrante con conoscenze della lingua nazionale: le straniere residenti in Svizzera hanno gli stessi diritti delle cittadine svizzere. Fanno eccezione le richiedenti l'asilo e le sans-papier perché sprovviste di un permesso di lavoro, nonché in determinate circostanze le donne con un permesso di dimora annuale perché non possono contare sul rinnovo di quest'ultimo. Nel caso di donne straniere alla ricerca di un impiego in possesso di un permesso per frontalieri, i Cantoni sono liberi di decidere se concedere loro un diritto al collocamento, mentre l'accesso ai PML rimane loro precluso. Per le richiedenti l'asilo vale la direttiva in base alla quale se vengono autorizzate a lavorare per un periodo di tempo limitato in determinati settori, esse devono anche poter usufruire delle offerte di consulenza e collocamento.
- › Variante 3, donna migrante senza conoscenze della lingua nazionale: anche in questo caso, l'interessata può usufruire della consulenza fornita dall'URC competente che, tuttavia, non dispone di interpreti. La donna può però presentarsi al colloquio di consulenza accompagnata da familiari o conoscenti che parlano la lingua nazionale del posto. Per migliorare la propria occupabilità sul mercato del lavoro è opportuno che frequenti un corso di lingua finanziato dall'URC.

Caso 2: cittadina svizzera con un reddito di fascia media, attiva nel mondo del lavoro, senza figli o custodia dei figli assicurata, vorrebbe riorientarsi professionalmente

Con ogni probabilità, la donna in questione si rivolgerà all'ufficio cantonale di orientamento professionale. In linea di principio, ha anche accesso alle prestazioni di consulenza degli URC, ma non rientra nel loro gruppo destinatario più ristretto. Essa può altresì avvalersi di un'offerta di un'istituzione privata, ad esempio per un'analisi della situazione o un bilancio delle competenze. Se desidera che le vengano convalidate le sue competenze per ottenere un titolo riconosciuto, può anche avviare una procedura di validazione e, laddove esiste, farsi consigliare dal servizio competente del Cantone dove risiede.

- › Variante 1, reddito di fascia bassa: in alcuni Cantoni l'orientamento professionale o le offerte di consulenza più approfondite come l'orientamento nella carriera o l'analisi della situazione sono a pagamento ciò che, per le persone con un reddito basso, può costituire un ostacolo. Anche nel caso delle offerte di perfezionamento private, di norma, i costi sono interamente a carico dei partecipanti.
- › Variante 2, donna migrante con conoscenze della lingua nazionale: la situazione è identica a quella descritta sopra.
- › Variante 3, donna migrante senza conoscenze della lingua nazionale: l'apprendimento della lingua nazionale è un presupposto importante per poter entrare in un nuovo settore professionale. A tale scopo, l'interessata può seguire un corso di lingua organizzato dal Cantone o dal Comune e farsi consigliare al riguardo da un centro di competenza cantonale in materia di integrazione. Il programma dei punti fondamentali della Confederazione per la promozione dell'integrazione prevede che tutti i Cantoni offrano corsi di lingua. Di regola, tali corsi sono a pagamento, ma poiché beneficiano di sovvenzioni relativamente importanti, i costi sono per lo più moderati.

Caso 3: cittadina svizzera con un reddito di fascia media, un lavoro al 20%, senza figli o custodia dei figli assicurata, alla ricerca di un impiego con un grado di occupazione superiore (60-80%)

- › La donna in questione è considerata parzialmente disoccupata e ha accesso alla consulenza fornita dall'URC e ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Per questo motivo, in linea di principio valgono le medesime condizioni del caso 1 (senza lavoro, in precedenza occupata al 100% e alla ricerca di un impiego a tempo pieno).
- › Variante, reddito di fascia bassa: vedi caso 1.
- › Variante, donna migrante con conoscenze della lingua nazionale: vedi caso 1.

› Variante, donna migrante senza conoscenze della lingua nazionale: vedi caso 1.

Caso 4: cittadina svizzera con un reddito di fascia media, senza lavoro da un anno, con figli piccoli, alla ricerca di un impiego al 20%, poco flessibile riguardo ai giorni di lavoro.

La donna in questione adempie le condizioni per l'ottenimento delle indennità giornaliere. Il periodo di contribuzione è rispettato e l'interessata è considerata collocabile purché abbia organizzato la custodia dei suoi figli per il tempo di lavoro da lei auspicato (1 giorno). La collocabilità di una persona presuppone che essa sia in grado di svolgere un'attività lucrativa con un grado di occupazione pari ad almeno il 20% compatibilmente con gli orari del mercato del lavoro.

L'interpretazione di questo presupposto compete spesso ai Cantoni. Al riguardo, i servizi cantonali preposti dispongono di un ampio margine di apprezzamento. In ultima analisi, la collocabilità della donna è una questione che deve essere chiarita dal suo Cantone di residenza.

› Variante, reddito di fascia bassa o donna migrante: in linea di principio, la situazione è identica a quella di una cittadina svizzera con un reddito di fascia media.

› Variante, ricerca di un impiego al 60% anziché al 20%: in questo caso la collocabilità della donna è chiara, purché sia in grado di garantire la custodia dei figli per i tre giorni in cui lavora. La donna ha diritto alle indennità giornaliere e può accedere ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Si applicano le medesime condizioni del caso 3 rispettivamente 1.

Caso 5: cittadina svizzera, non attiva professionalmente da oltre 2 anni, con figli piccoli, alla ricerca di un impiego al 60%, flessibilità limitata riguardo ai giorni di lavoro

Poiché negli ultimi due anni la donna in questione non è stata attiva professionalmente, il periodo di contribuzione ai sensi della LADI non è adempiuto. Tuttavia, poiché ha figli piccoli a carico, il termine quadro viene prolungato di due anni. La nascita di un nuovo figlio durante questo periodo comporta un ulteriore prolungamento di due anni del termine quadro. Se ciò nonostante il periodo di contribuzione non viene raggiunto, il Cantone ha la possibilità, in virtù del disciplinamento derogatorio, di concederle comunque la possibilità di accedere ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Una persona è considerata collocabile se nei giorni in cui vorrebbe lavorare è in grado di organizzare la custodia dei figli.

› Variante, reddito di fascia bassa: se la persona ha accesso ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro degli URC, il finanziamento di eventuali provvedimenti di perfezionamento è assicurato.

› Variante, donna migrante: in linea di principio, le donne migranti (fatta eccezione per le richiedenti l'asilo e i sans-papier, nonché in determinate circostanze le persone titolari di un

permesso di dimora annuale, vedi caso 1) hanno accesso alle medesime offerte delle cittadine svizzere.

Caso 6: cittadina svizzera con un reddito di fascia media, non attiva professionalmente da oltre quindici anni, alla ricerca di un impiego a tempo parziale in quanto deve assistere i genitori bisognosi di cure

La donna in questione ha accesso alle prestazioni di consulenza e collocamento degli URC. Il Cantone è inoltre libero di decidere, sulla base del disciplinamento derogatorio, di ammetterla al beneficio dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro benché non adempia il periodo di contribuzione. Poiché è rimasta lontana dal mondo del lavoro per molto tempo, i PML dovrebbero tornarle particolarmente utili. Il fatto che sia alla ricerca di un impiego a tempo parziale e non a tempo pieno non costituisce un ostacolo purché possa lavorare almeno al 20%.

Anziché annunciarsi all'URC, la donna può farsi consigliare anche dall'ufficio cantonale di orientamento professionale o da un'istituzione privata di formazione continua. A dipendenza del Cantone, le prestazioni dell'ufficio cantonale di orientamento professionale (orientamento nella carriera, analisi della situazione) sono a pagamento. In alcuni Cantoni, l'ufficio di orientamento professionale propone in collaborazione con organizzazioni partner offerte/corsi specifici per donne che desiderano rientrare nel mondo del lavoro.

- › Variante, reddito di fascia bassa: in questo caso è opportuno annunciarsi all'URC, perché così facendo è possibile accedere gratuitamente ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (decisione del Cantone).
- › Variante, donna migrante: in linea di principio, le donne migranti hanno gli stessi diritti delle cittadine svizzere con un reddito di fascia media o bassa.

Caso 7: donna migrante con un reddito di fascia media, esperienza professionale all'estero, residente in Svizzera da oltre due anni, non attiva professionalmente, conosce la lingua nazionale, senza figli, alla ricerca di un impiego a tempo pieno o parziale

La donna in questione ha accesso alle prestazioni di consulenza e collocamento degli URC. Tuttavia, poiché non adempie il termine quadro per la riscossione di indennità giornaliera, non può accedere ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Ciò nonostante, il Cantone può decidere di concederle una deroga per quanto riguarda l'adempimento del termine quadro e, in tal caso, l'interessata può partecipare ai PML.

In questi casi, il fatto che i titoli conseguiti all'estero non siano riconosciuti costituisce spesso un problema. La donna interessata ha comunque la possibilità di richiedere all'UFFT il

riconoscimento del proprio titolo e, qualora le prospettive che tale richiesta vada a buon fine siano scarse, può sempre conseguire un titolo riconosciuto a livello federale attraverso la procedura di validazione degli apprendimenti acquisiti. Attualmente, tuttavia, non tutti i Cantoni offrono questa procedura. Per la donna in questione l'approntamento di un bilancio delle competenze sarà senz'altro utile per accrescere le sue opportunità sul mercato del lavoro. A tale scopo, può rivolgersi all'ufficio cantonale di orientamento professionale (a pagamento in 11 Cantoni) oppure a un'istituzione privata.

› Variante, scarse conoscenze della lingua nazionale: in questo caso la donna vorrà dapprima migliorare le proprie conoscenze linguistiche. Per trovare l'offerta giusta può rivolgersi al centro di competenza cantonale o comunale in materia di integrazione dove peraltro riceverà anche una consulenza di altro tipo. In generale, i corsi di lingua sono a pagamento.

I risultati dell'analisi di casi tipici con un accento particolare sull'accesso agli URC, ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro e all'orientamento professionale sono riepilogati nella tabella seguente:

RIEPILOGO DELL'ANALISI DI CASI				
Caso		Offerte di consulenza e di collocamento degli URC	Provvedimenti di formazione e di occupazione	Ufficio can. di orientamento professionale
1: persona disoccupata, cerca lavoro a tempo pieno	CH	+	+	+ All'occorrenza, consulenza finanziata dall'URC
	Stran.	+/- Accesso precluso a sans-papier e cittadini stranieri con un permesso di soggiorno di breve durata	+/- Accesso precluso a richiedenti l'asilo, sans-papier, frontalieri, cittad. stran. con permesso breve durata	
2: persona attiva, desidera riorientarsi	CH	+/-	-	+/- Offerta disponibile ovunque, ma a pagamento in 11 Cantoni
	Stran.	Non rientra nel gruppo destinatario più ristretto degli URC		
3: persona attiva, desidera aumentare il grado di occupaz.	CH	+	+	+ All'occorrenza, consulenza finanziata dall'URC
	Stran.	+/- Deroghe vedi caso 1	+/- Deroghe vedi caso 1	
4: persona disoccupata, alla ricerca di un impiego al 20%, con figli piccoli	CH	+	+	+ All'occorrenza, consulenza finanziata dall'URC (purché accesso ai PML)
	Stran.	+/- Deroghe vedi caso 1	+/- Deroghe vedi caso 1	
5: persona che desidera rientrare nel mondo del lavoro dopo 2-4 anni	CH	+	+/- Accesso ai PML solo in caso di prolungamento del termine quadro di deroghe (decisione del Cantone di residenza).	+ All'occorrenza, consulenza finanziata dall'URC (purché accesso ai PML)
	Stran.	+/- Deroghe vedi caso 1	+/- Deroghe vedi caso 1	
6: persona che desidera rientrare nel mondo del lavoro dopo 15 anni	CH	+	+/- Accesso ai PML solo in caso di deroghe (decisione di competenza del Cantone di residenza).	+/- In caso di deroghe, consulenza finanziata dall'URC, in caso contrario parzialmente a pagamento.
	Stran.	+ Deroghe vedi caso 1	+/- Accesso ai PML identico a CH. Deroghe vedi caso 1.	
7: donna migrante, non attiva da alcuni anni	Stran.	+	+/- Accesso ai PML solo in caso di deroghe (decisione di competenza del Cantone di residenza).	+/- In caso di deroghe, consulenza finanziata dall'URC, in caso contrario parzialmente a pagamento.

Tabella 1 Didascalia: + Accesso garantito; +/- Accesso in parte garantito; - Accesso precluso. In linea di principio, tutti possono accedere agli uffici cantonali di orientamento professionale e nella carriera. In questo caso l'attenzione è stata posta sulla questione dell'obbligo di partecipazione ai costi.

8. CONCLUSIONI

A partire dagli anni 1990, l'offerta di consulenza per adulti in campo professionale ha conosciuto un notevole ampliamento. Le principali innovazioni in questo ambito sono state apportate, da un lato, dalla revisione a metà degli anni 1990 della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) che ha portato alla creazione degli URC e, dall'altro, dall'introduzione nei primi anni del 2000 della nuova legge sulla formazione professionale (LFPPr). Inoltre, nel 2006, con l'approvazione da parte del popolo della nuova legge sugli stranieri (LStr), sono state poste le basi per l'integrazione professionale delle persone migranti e, nel 2008, la 5a revisione della legge su l'assicurazione per l'invalidità (LAI) ha ampliato l'offerta di consulenza a bassa soglia per le persone che percepiscono rendite AI. Ai fini del presente studio, le offerte di consulenza degli uffici cantonali per le pari opportunità, anch'essi istituiti all'inizio degli anni 1990, rivestono un'importanza secondaria, in quanto solitamente questi uffici possono contare solo su un organico di poche unità percentuali e, per questo motivo, non sono in grado di fornire un volume maggiore di prestazioni di consulenza in aggiunta ai loro compiti ordinari.

Come mostra l'analisi delle varie basi legali, attualmente in Svizzera esiste un ventaglio di offerte di consulenza in ambito professionale molto ampio. Il reinserimento nel mondo del lavoro è un obiettivo prioritario sia della legge sulla formazione professionale sia delle leggi riviste sull'assicurazione contro la disoccupazione e sull'assicurazione per l'invalidità. In quest'ottica, tutte e tre le leggi hanno un occhio di riguardo per i gruppi di persone con particolari difficoltà (p.es. persone poco qualificate o con mezzi finanziari limitati). Inoltre, nel quadro dello sviluppo della politica di integrazione degli ultimi anni, è stato chiaramente stabilito che le cosiddette strutture ordinarie – come ad esempio gli uffici di orientamento professionale, gli uffici del lavoro e sociali o gli URC – svolgono un ruolo chiave per l'integrazione della popolazione migrante. Un'ottimizzazione di queste offerte – soprattutto degli URC – per quanto riguarda la consulenza fornita alle persone migranti è attualmente in corso. Parallelamente, la promozione specifica dell'integrazione agevola l'accesso di queste persone alle strutture ordinarie in particolare attraverso i corsi di lingua. Effetti positivi per l'integrazione nella vita professionale dovrebbero scaturire anche dal rafforzamento della collaborazione interistituzionale tra i vari servizi come gli uffici di orientamento professionale, gli URC, gli uffici sociali ecc.

Il compito di creare e gestire le offerte di consulenza spetta ai Cantoni. La Confederazione, dal canto suo, svolge principalmente il ruolo di coordinatrice e mette a disposizione i mezzi finanziari necessari per realizzare progetti o programmi specifici (p.es. per progetti innovativi nel settore della formazione professionale o per la promozione dell'integrazione). È quindi evidente,

che le offerte di consulenza possono variare da un Cantone all'altro. Nell'ambito dell'orientamento professionale, i Cantoni sono liberi di decidere se imporre o meno una partecipazione ai costi delle rispettive offerte di consulenza. La CDPE può unicamente emanare delle raccomandazioni su quali offerte devono essere gratuite o quali offerte di perfezionamento devono essere promosse in modo particolare. Anche nell'ambito della validazione degli apprendimenti acquisiti, i progressi compiuti variano sensibilmente da un Cantone all'altro e con ogni probabilità l'obiettivo di offrire in tutta la Svizzera strutture preposte alla validazione entro il 2012 non sarà raggiunto. Differenze cantonali potrebbero sussistere tra i diversi centri di competenza in materia di integrazione.

Malgrado le disparità cantonali nell'attuazione, le analisi effettuate evidenziano che alcune delle offerte di consulenza cofinanziate dall'UFU in base all'articolo 15 LPar sono palesi doppioni delle offerte degli uffici cantonali di orientamento professionale e nella carriera, degli uffici del lavoro e degli URC. L'analisi dei casi tipici mostra che, fatte salve poche eccezioni, l'offerta di consulenza e collocamento degli URC è aperta a tutti. Un importante requisito per poter accedere a tali offerte è la collocabilità. In altre parole, le persone che non sono disposte o non sono autorizzate o non sono in grado di partecipare al mercato del lavoro non possono usufruire di tali offerte. Ciò riguarda in particolare determinati gruppi di stranieri come i sans-papier o i titolari di un permesso di soggiorno di breve durata, in quanto privi del necessario permesso di lavoro. La collocabilità di una persona presuppone inoltre che essa sia in grado di organizzare la custodia dei figli durante il tempo di lavoro e di svolgere un'attività lucrativa con un grado di occupazione di almeno il 20% compatibilmente con gli orari del mercato del lavoro. L'interpretazione di quest'ultimo presupposto compete spesso ai Cantoni. Al riguardo, i servizi cantonali preposti dispongono di un ampio margine di apprezzamento. In ultima analisi, spetta al Cantone di residenza chiarire se, a causa della custodia dei figli e del grado di occupazione limitato, una madre non è collocabile. In linea di principio, tuttavia, questa situazione, così come l'assistenza a persone bisognose di cure, non preclude l'accesso alle prestazioni di consulenza e collocamento degli URC.

Pertanto, mentre quasi tutti possono usufruire dell'offerta di consulenza e collocamento degli URC, l'accesso ai PML risulta leggermente più restrittivo. Ad esempio, oltre ai gruppi menzionati sopra, i provvedimenti di formazione e di occupazione nell'ambito dei PML sono preclusi anche alle persone che non hanno ancora concluso la scuola dell'obbligo, a coloro che già percepiscono una rendita AVS e ai frontalieri stranieri. Coloro che invece hanno un posto di lavoro, ma rischiano di perderlo, possono partecipare a provvedimenti di formazione, ma non a provvedimenti di occupazione.

In linea di principio, tuttavia, i gruppi destinatari dei PML sono più ristretti rispetto a quelli delle offerte di consulenza e collocamento degli URC, in altre parole i PML devono promuovere soprattutto la reintegrazione di persone che, per motivi specifici del mercato del lavoro, risultano difficilmente collocabili. L'adempimento del periodo di contribuzione non costituisce una condizione *sine qua non* ai fini della partecipazione ai PML, in quanto in questo ambito vige un disciplinamento derogatorio. L'ultima parola nella decisione se ammettere o meno una persona al beneficio dei PML spetta ai servizi cantonali che al riguardo dispongono di un ampio margine di apprezzamento.

Per le persone che, pur avendo un lavoro, desiderano riorientarsi professionalmente il primo indirizzo al quale possono rivolgersi per una consulenza sono i centri cantonali di informazione sulle professioni. Un'offerta di questo tipo esiste in tutti i Cantoni e in linea di principio è aperta a tutti. Il maggiore ostacolo che ne frena l'utilizzo è l'obbligo di partecipazione ai costi. Le consulenze per adulti o che oltrepassano l'offerta di base – ad esempio le consulenze sulla carriera o le analisi del potenziale – sono a pagamento in 11 Cantoni. Secondo quanto è emerso dai colloqui con alcuni centri di informazione sulle professioni, nei prossimi anni il numero dei Cantoni con offerte a pagamento potrebbe addirittura aumentare. Di regola, anche le offerte di perfezionamento specifiche per coloro che desiderano rientrare nel mondo del lavoro (p.es. corsi per l'apprendimento delle tecniche di candidatura forniti da istituzioni private) sono a carico dei partecipanti.

Un altro attore importante della consulenza per adulti in ambito professionale sono i centri di competenza cantonali o comunali in materia di integrazione, particolarmente utili alle persone straniere che non hanno ancora acquisito familiarità con le autorità svizzere. Oltre a richiamare l'attenzione delle persone migranti sull'offerta di corsi di lingua, essi sono in grado di indirizzarle ai servizi che fanno al caso loro (p.es. URC o ufficio di orientamento professionale).

LETTERATURA

- BASS 2006:** Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Studio commissionato dalla Commissione di sorveglianza per il fondo di compensazione dell'assicurazione contro la disoccupazione. Pubblicato dalla SECO in: Arbeitsmarktpolitik No 16 (10. 2006).
- BASS 2007:** Die Möglichkeiten der sozialen Sicherung bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Rapporto finale all'attenzione del Fondo nazionale svizzero. PNR 51 «Integrazione ed esclusione».
- BASS 2009:** Migrantinnen und Migranten in der Invalidenversicherung. Soziale Unterscheidung, gesundheitliche Lage und Invalidisierungsrisiko. Ein Vergleich der Bevölkerung schweizerischer Nationalität mit Staatsangehörigen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Jürg Guggisberg, Thomas Oesch, Lucien Gardiol, Berna, dicembre 2009. Rapporto nel quadro del programma di ricerca concernente l'invalidità e la disabilità (PR-AI).
- UFFT 2010:** Validazione degli apprendimenti acquisiti. Guida per la formazione professionale di base. Settembre 2010.
- UFM 2009:** Promozione dell'integrazione da parte della Confederazione e i suoi effetti nei cantoni. Rapporto annuale 2009.
- Consiglio federale 2000:** Messaggio relativo a una nuova legge sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale, LFP) del 6 settembre 2000.
- Consiglio federale 2010:** Sviluppo della politica d'integrazione svizzera (5 marzo 2010). www.bfm.admin.ch/content/bfm/it/home/themen/integration/politik/weiterentwicklung.html
- Büro Vatter 2009:** Migrantinnen und Migranten in der Invalidenversicherung: Verfahrensverläufe und vorgelagerte Faktoren. Christian Bolliger, Isabelle Stadelmann-Steffen, Eva Thomann, Christian Rüefli. Berna, 30 novembre 2009. Rapporto nel quadro del programma di ricerca concernente l'invalidità e la disabilità (PR-AI).
- Du Bois-Reymond 2007:** Application de la 5^e révision de l'AI: le point de vue de l'OFAS. In: Sécurité sociale CHSS 6/2007.
- UFU 2011:** Aiuti finanziari ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar). Ordine di priorità per la concessione di aiuti finanziari ai consultori ai sensi dell'art. 15 LPar. Berna, marzo 2011.
- CDPE 2003:** Recommandations relatives à la formation continue d'adultes. Del 20 febbraio 2003.
- CDPE 2005:** Mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle: Prestations de l'orientation professionnelle gratuites ou payantes? Principes. Del 16 giugno 2005.

- gfs.bern 2010a:** Erster Zwischenbericht zur Studie Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT)
- gfs.bern 2010b:** Zweiter Zwischenbericht zur Studie Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT)
- gfs.bern 2010c:** Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Rapporto di sintesi relativo allo studio commissionato dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT).
- CDOPU 2011:** Statistique de l'orientation professionnelle et universitaire publique en Suisse 2011. Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera (CDOPU).
- Circolare ID 2007:** Circolare concernente l'indennità di disoccupazione (Circolare ID). Direzione del lavoro, 2007.
- Circolare PML 2009:** Circolare sui provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML). Direzione del lavoro, 2009.
- SECO 2003:** Direttive e commenti relativi alla legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC), all'ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito (OC) e all'ordinanza del 16 gennaio 1991 su emolumenti, provvigioni e cauzioni nell'ambito della legge sul collocamento (OE-LC).
- Scheidegger, Ch. (2008):** Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005. Ein Quervergleich. Lavoro di licenza in politologia. UniPrint, Friburgo, 15 dicembre 2008.
- CTA 2009:** Avenir de la politique suisse d'intégration des étrangers. www.tak-cta.ch.

INDICE DELLE LEGGI ESAMINATE

101	Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.)
142.20	Legge federale del 16 dicembre 2005 sugli stranieri (LStr)
142.205	Ordinanza del 24 ottobre 2007 sull'integrazione degli stranieri (OIntS)
151.1	Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar)
412.10	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale, LFPr)
412.101	Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale (OFPr)
823.11	Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento, LC)
823.111	Ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito (Ordinanza sul collocamento, OC)
830.1	Legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA)
831.20	Legge federale del 19 giugno 1959 su l'assicurazione per l'invalidità (LAI)
837.0	Legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI)
837.02	Ordinanza del 31 agosto 1983 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione, OADI)

ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AELS	Associazione europea di libero scambio
AG	Cantone di Argovia
AI	Cantone di Appenzello Interno
AI	Assicurazione per l'invalidità
AR	Cantone di Appenzello Esterno
Art.	Articolo
AS	Aiuto sociale
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro
BE	Cantone di Berna
BL	Cantone di Basilea Campagna
BS	Cantone di Basilea Città
Cap.	Capitolo
CDEP	Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica
CDI	Conferenza svizzera dei delegati comunali, regionali e cantonali per l'integrazione
CDOPU	Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera
CDOS	Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
CII	Collaborazione interistituzionale
Cost.	Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999
CP	Consulenti del personale
CSFO	Centro svizzero di servizio formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera
CSFP	Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale
CTA	Conferenza tripartita sugli agglomerati
DFGP	Dipartimento federale di giustizia e polizia
FR	Cantone di Friburgo
FSEA	Federazione svizzera per la formazione continua
GE	Cantone di Ginevra
GIM	Gruppo di lavoro interdipartimentale per le questioni delle migrazioni

GL	Cantone di Glarona
GR	Cantone dei Grigioni
JU	Cantone del Giura
LADI	Legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione)
LAI	Legge federale del 19 giugno 1959 su l'assicurazione per l'invalidità
LC	Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento)
LFPPr	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale)
LPar	Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi
LPGA	Legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali
LPML	Servizi logistici per l'approntamento di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
LStr	Legge federale del 16 dicembre 2005 sugli stranieri
LU	Cantone di Lucerna
Mio	Milioni
NE	Cantone di Neuchâtel
NW	Cantone di Nidvaldo
OFPr	Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale
OIntS	Ordinanza del 24 ottobre 2007 sull'integrazione degli stranieri
OW	Cantone di Obvaldo
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
SC	Servizi cantonali
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEMO	Semestri di motivazione
SG	Cantone di San Gallo
SH	Cantone di Sciaffusa
SO	Cantone di Soletta
SZ	Cantone di Svitto
TG	Cantone di Turgovia
TI	Cantone Ticino

UE	Unione europea
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali
UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia
UFM	Ufficio federale della migrazione
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
UR	Cantone di Uri
URC	Uffici regionali di collocamento
VD	Cantone di Vaud
VS	Cantone del Vallese
ZG	Cantone di Zugo
ZH	Cantone di Zurigo

ALLEGATI

A1 PANORAMICA DELLE OFFERTE DEGLI UFFICI CANTONALI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AI COSTI DELLE OFFERTE CANTONALI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE, NEGLI STUDI E NELLA CARRIERA				
Cantone	Breve colloquio	Consulenza per la scelta della prima professione o del percorso scolastico	Orientamento negli studi	Orientamento nella carriera in caso di riorientamento professionale
AG	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
AI	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Consulenza gratuita per adolescenti e giovani adulti fino a cinque anni dopo la conclusione della prima formazione. A pagamento per adulti (primo colloquio gratuito; in seguito, analisi della situazione, test e relativa valutazione, colloquio successivo e proposte per il follow-up, nonché sostegno nella ricerca di informazioni al prezzo forfettario di 650 franchi; eventuali prestazioni supplementari a 70 franchi l'ora).
AR	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
BE	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Per persone con un titolo professionale riconosciuto: due incontri gratuiti nell'arco di 12 mesi (per ogni ulteriore incontro vengono addebitati 194 franchi). Analisi del potenziale a paga-

OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AI COSTI DELLE OFFERTE CANTONALI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE, NEGLI STUDI E NELLA CARRIERA				
Cantone	Breve colloquio	Consulenza per la scelta della prima professione o del percorso scolastico	Orientamento negli studi	Orientamento nella carriera in caso di riorientamento professionale
				mento (forfait di 987 franchi) per persone con una formazione professionale conclusa e almeno cinque anni di esperienza professionale. Idem per delucidazioni su un indirizzamento scaturito da una consulenza o da un corso (prezzo indicativo: 320 franchi incl. valutazione).
BL	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
BS	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
FR	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
GE	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
GL	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
GR	Gratuito	Gratuita	A pagamento (forfait di 150 franchi per 1-3 colloqui) per persone di oltre 20 anni e con un diploma di scuola media o una prima formazione professionale conclusa. Al massimo tre colloqui l'anno.	A pagamento (150 franchi) per persone di oltre 20 anni con un diploma di scuola media o una prima formazione professionale conclusa. Al massimo tre colloqui l'anno.
JU	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
LU	A pagamento (20 franchi) per gli adulti ad eccezione degli studenti.	Gratuita	Gratuito	80 franchi l'ora per adulti e 40 per studenti.
NE	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
NW	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
OW	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Analisi della situazione individuale e orientamento nella

OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AI COSTI DELLE OFFERTE CANTONALI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE, NEGLI STUDI E NELLA CARRIERA				
Cantone	Breve colloquio	Consulenza per la scelta della prima professione o del percorso scolastico	Orientamento negli studi	Orientamento nella carriera in caso di riorientamento professionale
				carriera gratuiti. Eventuali tasse per lo svolgimento di test sono però a carico dell'utente.
SG	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
SH	Gratuito	Gratuita	Gratuito per persone con meno di 20 anni	Prime tre ore di consulenza gratuite per persone a partire dai 20 anni.
SO	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
SZ	Gratuito	Gratuita, ma test a pagamento a carico dell'utente	Gratuito, ma test a pagamento a carico dell'utente.	Gratuito, ma test a pagamento a carico dell'utente.
TG	Gratuito	Gratuita	A pagamento per persone che hanno conseguito il diploma di scuola media o concluso la prima formazione professionale da almeno due anni. Forfait di 150 franchi per max. 3 colloqui l'anno. Ogni ulteriore incontro a 150 franchi l'ora.	A pagamento per persone che hanno conseguito il diploma di scuola media o concluso la prima formazione professionale da almeno due anni. Forfait di 150 franchi per max. 3 colloqui l'anno. Ogni ulteriore incontro a 150 franchi l'ora.
TI	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
UR	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Offerta di base gratuita. Prestazioni supplementari (p.es. perizie speciali) a 100 franchi l'ora.
VD	Gratuito	Gratuita	Gratuito	Gratuito
VS				Offerta di base gratuita. Prestazioni supplementari (p.es. perizie speciali) a 110 franchi l'ora. Giornate di corso a 135 franchi.

OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AI COSTI DELLE OFFERTE CANTONALI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE, NEGLI STUDI E NELLA CARRIERA				
Cantone	Breve colloquio	Consulenza per la scelta della prima professione o del percorso scolastico	Orientamento negli studi	Orientamento nella carriera in caso di riorientamento professionale
ZG				Analisi della situazione e orientamento nella carriera gratuiti. A pagamento: coaching, (100 franchi l'ora), analisi del potenziale (2850 franchi) e corsi per l'elaborazione del proprio profilo delle competenze (420 franchi).
ZH	Gratuito	Gratuita	Gratuito per persone con meno di 20 anni	A pagamento: colloquio di orientamento (80 franchi), successivo orientamento nella carriera (170 franchi l'ora, test secondo il dispendio). Nell'ambito di un riorientamento professionale, un'interpretazione di test e tre colloqui costano 720 franchi, un'analisi del potenziale, 1300 franchi.

Tabella 2 Fonte: informazioni telefoniche e ricerche sui siti Internet dei centri cantonali di informazione sulle professioni.

A2 OFFERTE DI CONSULENZA DEGLI UFFICI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

VALUTAZIONE DELLA PIATTAFORMA CONCILIABILITÀ SECO/UFAS		
Cantone	L'Amministrazione cantonale organizza misure di sostegno e di consulenza per i dipendenti (servizi di consulenza, altro) volti a promuovere condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia nelle imprese?	Commento
AG	No	
AI	No	
AR	Sì, servizio di consulenza	Die Fachstelle für Familie und Gleichstellung informiert über Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über die partnerschaftliche Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit.
BE	Sì, servizio di consulenza	Die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern erteilt Arbeitnehmenden und Wiedereinsteigerinnen Auskünfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
BL	Sì, servizio di consulenza	Der Kanton Basel-Landschaft hat mit der Fachstelle für Gleichstellung und jener für Familienfragen zwei Beratungsstellen für Arbeitnehmende wie auch Unternehmen und Gemeinden. Zudem unterstützt der Kanton die Kontaktstelle Frau und Arbeit Professionnelle mit, welche u.a. Kurse für Frauen anbietet, die einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit planen.
BS	Sì, altri progetti	Die Internetseite Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel (http://www.familienfreundliches-basel.ch) wurde von der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Basel Stadt konzipiert und bietet eine breite Palette von Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Primäre Zielgruppe sind Unternehmen, aber auch Arbeitnehmende. Sie enthält Portraits und Best-Practice-Beispiele von zahlreichen Firmen der Region Basel, inklusive Unternehmens-Check, und fasst die Aktivitäten des Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel zusammen
FR	Sì, servizio di consulenza	Le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille conseille les employé·e·s en matière de conciliation entre travail et famille.
GE	Sì, altri progetti	Plusieurs fiches d'information qui approfondissent différentes questions relatives à la conciliation (licenciement, maternité, etc.) ont été produites et diffusées à l'intention des (potentiel·le·s) employé·e·s et de la population en général. Les documents sont disponibles sur le site Internet du Service pour la

VALUTAZIONE DELLA PIATTAFORMA CONCILIABILITÀ SECO/UFAS		
Cantone	L'Amministrazione cantonale organizza misure di sostegno e di consulenza per i dipendenti (servizi di consulenza, altro) volti a promuovere condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia nelle imprese?	Commento
		promotion de l'égalité entre femmes et hommes.
GL	No	
GR	Sì, servizio di consulenza e altri progetti	Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann beziehungsweise das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement unterstützt die Beratungsstelle "Beruf und Arbeit" der Frauenzentrale Graubünden finanziell, insbesondere die Beratungstätigkeit in Sachen Wiedereinstieg und Laufbahnplanung. Die Informationen dazu sind einerseits auf der Webseite der Stabsstelle und andererseits unter "www.frauenzentrale.ch" zu finden. Das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (EKUD) und die Stabsstelle haben die DVD „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ produziert, welche zwei aktuelle Dokumentarfilme und Zusatzmodule enthält, die vom EKUD, der Stabsstelle und der Televisiun rumsantscha" RTR koproduziert worden sind.
JU	Sì, altri progetti	L'administration cantonale soutient le projet transfrontalier "Vivre et travailler sans frontières. Un atout pour le Rhin supérieur". Elle a transmis la brochure du projet aux collectivités, associations, organismes divers et professionnels qui travaillent en relation avec des publics confrontés dans leur quotidien aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
LU	Sì, servizio di consulenza e altri progetti	Die Fachstelle für Gesellschaftsfragen berät Angestellte bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
NE	No	
NW	No	
OW	No	
SG	No	
SH	No	
SO	No	
SZ	No	
TG	No	
TI	Sì, servizio di consulenza	Consulenza ai dipendenti viene offerta dell'ufficio delle pari opportunità.
UR	Sì, servizio di consulenza	Die Fachstelle für Familienfragen ist die offizielle Beratungsstelle des Kantons Uri.
VD	No	
VS	No	
ZG	Sì, altri progetti	Auf der Internetseite "http://www.worklife-zug.ch"

VALUTAZIONE DELLA PIATTAFORMA CONCILIABILITÀ SECO/UFAS		
Cantone	L'Amministrazione cantonale organizza misure di sostegno e di consulenza per i dipendenti (servizi di consulenza, altro) volti a promuovere condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia nelle imprese?	Commento
		erhalten Mitarbeitende der Mitgliederfirmen kostenlos Informationen und Beratungen bezüglich familienergänzende Kinderbetreuung.
ZH	Sì, servizio di consulenza e altri progetti	Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende und WiedereinsteigerInnen. Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine neue Internetplattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich auch an Arbeitnehmende in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf www.vereinbarkeit.zh.ch sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem erzählen Unternehmen und Arbeitnehmende, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann.

Tabella 3