

# Linee guida per la richiesta di un contributo per le misure di politica aziendale a favore delle famiglie

## 1 Abbreviazioni

DSS	Dipartimento della sanità e della socialità
DASF (o Divisione)	Divisione dell'azione sociale e delle famiglie
Messaggio	<a href="#">Messaggio</a> 7417 del 15 settembre 2017 Riforma cantonale fiscale e sociale.

## 2 Glossario

Conciliabilità famiglia e lavoro	Per conciliabilità si intende le azioni che consentono alle famiglie di conciliare le attività professionali con quelle della vita familiare. In termini più globali e attuali, si intende un complesso di azioni sistemiche volte ad armonizzare nel quadro di un contesto e di un'organizzazione lavorativa, responsabilità professionali ed esigenze private e familiari di collaboratori e collaboratrici.
Misure di politica aziendale a favore delle famiglie	Si tratta di progetti e misure a sostegno della politica aziendale rivolta alle famiglie per promuoverne la conciliabilità con l'attività professionale.
Fondo conciliabilità	Contributi riscossi per il finanziamento dell'assegno parentale, delle misure di sostegno alle famiglie e per la politica aziendale a favore delle famiglie che confluiscono in un fondo cantonale di compensazione. Al fondo sono accreditate tutte le entrate e addebitate tutte le spese per l'assegno parentale, per le misure a sostegno delle famiglie e quelle di politica aziendale a favore delle famiglie.
Enti partner	Enti che fanno parte del progetto Vita-Lavoro e che beneficiano di un mandato annuale volto a favorire l'implementazione di misure di politica aziendale a favore delle famiglie.
Richiedente	Ente che ha richiesto il contributo per l'implementazione di misure di politica aziendale a favore delle famiglie (misure 5-8 del Messaggio).

## 3 Contesto

Il nostro Parlamento con l'approvazione del Messaggio ha voluto sostenere le famiglie e le aziende nella promozione di una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia per far fronte alle sfide future: il rilancio della natalità (in considerazione del fatto che da molti anni in Ticino si registrano i dati più bassi

di tutta la Svizzera) e la sostituzione della manodopera conseguente al pensionamento della generazione dei baby-boomer con la rispettiva richiesta di personale specializzato in diversi settori (per esempio settore socio-sanitario). Tale necessità e volontà si riconfermano tutt'oggi, anche a livello federale.

Le otto misure sociali introdotte nel 2019 dalla Riforma cantonale fiscale e sociale hanno permesso di implementare misure di politica familiare tramite il sostegno diretto alle famiglie (misure 1-4 del Messaggio) e tramite misure di politica aziendale a favore delle famiglie (misure 5-8 del Messaggio) per promuovere la conciliabilità tra famiglia e lavoro. In accordo con le Associazioni economiche, si è optato per un finanziamento vincolato di tipo contributivo assunto dai datori di lavoro: le prestazioni e le misure di politica familiare sono finanziate tramite il prelievo di un contributo (attualmente lo 0.15%, nel 2019 e 2020 l'aliquota corrispondeva allo 0.12%) sulla massa salariale dei datori di lavoro affiliati alla Cassa cantonale di compensazione per gli assegni familiari e alle Casse professionali e interprofessionali di compensazione per gli assegni familiari. I contributi riscossi per il finanziamento delle misure confluiscono in un fondo cantonale di compensazione al quale sono accreditate tutte le entrate e addebitate tutte le spese. La Cassa cantonale di compensazione per gli assegni familiari attinge dal fondo l'ammontare necessario per coprire la spesa per l'assegno parentale e per le spese amministrative per l'erogazione della prestazione, la differenza è versata al Cantone e accreditata in un conto di bilancio adibito al finanziamento delle altre misure a sostegno delle famiglie e della politica aziendale a favore delle famiglie.

#### **4 Obiettivi e perimetro delle misure di politica aziendale a favore delle famiglie**

Le misure di politica familiare implementate a seguito della riforma fiscale e sociale hanno permesso di potenziare delle misure già esistenti (per esempio tramite l'aumento del contributo cantonale a favore delle strutture che conciliano famiglia e lavoro quali nidi dell'infanzia, micro-nidi, famiglie diurne, centri extrascolastici) e di creare nuove misure a sostegno delle famiglie e del mondo aziendale. Le presenti linee guida riguardano in particolare le misure concernenti il mondo aziendale.

Lo scopo delle misure di politica aziendale introdotte con la riforma consiste nell'implementare progetti atti a migliorare la conciliabilità tra famiglia e attività lavorativa e si pone i seguenti obiettivi:

1. sensibilizzare le aziende: promuovere l'informazione rispetto al tema e alle misure di sostegno disponibili, fornire consulenza per realizzare nuovi progetti o per aggiornare gli strumenti già esistenti, per affinare le regole e le modalità operative finalizzate allo sviluppo della conciliabilità;
2. servizi e strutture aziendali: sostenere iniziative, laddove vi fosse una carenza di servizi e strutture, atte a sviluppare servizi e strutture aziendali o interaziendali tramite convenzioni o accordi tipo con enti attivi nel settore della conciliazione famiglia e lavoro (nidi dell'infanzia, micro-nidi, mamme diurne, centri extrascolastici);
3. riconoscimento e certificazione, progetto family score e family friendly: riconoscere un marchio di qualità distintivo che attesti le misure di welfare familiare e la responsabilità sociale di un'impresa tramite un'inchiesta scientificamente elaborata;
4. sviluppo e valorizzazione delle competenze: sviluppare iniziative di accompagnamento per la pianificazione/implementazione delle politiche di conciliabilità famiglia/lavoro.

Per le aziende la promozione della conciliabilità può rappresentare un driver di crescita, sia in termini di immagine verso l'esterno, sia di maggiore produttività interna e conservazione del proprio know how (continuità dei processi di produzione). Investire in progetti aziendali a favore della conciliabilità famiglia e lavoro può comportare molti vantaggi quali la riduzione delle assenze per malattia, dei turnover, la necessità di non dover assumere nuova capacità produttiva ben qualificata, la promozione della motivazione dei propri dipendenti, ecc.

Il presente documento ha quindi come scopo quello di fornire le principali informazioni utili relative agli obiettivi, al perimetro di azione e alle modalità di calcolo dei contributi concessi attraverso la parte del fondo destinato alle misure di politica aziendale a favore delle famiglie. Le possibili prestazioni sussidiabili in questo ambito riguardano:

- le attività ordinarie degli enti partner volte a promuovere la sensibilizzazione delle aziende, il riconoscimento e la certificazione, lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze;
- i progetti puntuali promossi dalle aziende quali per esempio lo smart working (riorganizzazione del tempo di lavoro e delle modalità lavorative), l'implementazione di misure organizzative a favore della conciliabilità famiglia e lavoro (elaborazione di regolamenti per la concessione di congedi parentali, familiari e formativi, sostegno per la custodia dei figli,...), i laboratori di incontri per la promozione della genitorialità al lavoro (supporto per il rientro dalla maternità),...<sup>1</sup>

Il *“Manuale per le PMI «Lavoro e famiglia». Misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese”*, pubblicato dalla SECO in collaborazione con l'Unione svizzera delle arti e mestieri e l'Unione svizzera degli imprenditori, ha evidenziato che le aziende che propongono soluzioni adatte ai dipendenti che hanno delle responsabilità familiari traggono a loro volta dei vantaggi. Un'analisi costi – benefici effettuata in Svizzera presso alcune grandi aziende ha mostrato come una politica del personale favorevole alla famiglia sia pagante.

Quale ulteriore riferimento, si rimanda alla pagina del sito di Vita-Lavoro<sup>2</sup>:

<https://vitalavoro.ch/conciliabilita-lavoro-famiglia/>

## 5 Basi legali di riferimento

- Legge sul sostegno alle attività delle famiglie e di protezione dei minorenni (Legge per le famiglie) (del 15 settembre 2003);
- Regolamento della Legge per le famiglie del 15 settembre 2003 (del 20 dicembre 2005);
- Messaggio 7417 del 15 settembre 2017 Riforma cantonale fiscale e sociale;
- Legge sui sussidi cantonali del 22 giugno 1994;
- Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb) del 20 febbraio 2001 e il Regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici (RLCPubb/CIAP) del 12 settembre 2006;
- Regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici (RLCPubb/CIAP) del 12 settembre 2006;
- Legge sugli assegni di famiglia del 18 dicembre 2008;
- Regolamento sugli assegni di famiglia del 23 giugno 2009.

## 6 Chi può richiedere un contributo?

Il contributo può essere richiesto da:

- enti partner;
- aziende, enti privati e pubblici attraverso gli enti partner (i comuni possono richiedere, di regola, un contributo tramite gli enti partner se la richiesta per un contributo cantonale si riferisce ad un

<sup>1</sup> Elenco non esaustivo.

<sup>2</sup> Versione al 2 ottobre 2023.

- progetto nel quale il comune agisce in qualità di azienda datrice di lavoro e non in qualità di ente pubblico);
- enti senza scopo di lucro già operativi nel settore della conciliabilità.

## 7 Quali sono le spese riconosciute?

In generale, per il calcolo del contributo cantonale *sono computate solo le spese indispensabili all'adempimento economico e razionale del compito* (art. 10 cpv. 1 Legge sui sussidi cantonali).

### 7.1 Enti partner, attività annuale

Nel caso specifico del fondo a favore della conciliabilità famiglia e lavoro, per gli enti partner i contributi sono calcolati sulla base delle risorse umane coinvolte per l'attività riconosciuta, che nella maggioranza dei casi rappresentano la voce di spesa più importante di un progetto o di un'attività, ai quali si aggiungono un importo massimo del 15% a copertura di altri costi. Di seguito si illustrano le voci di spesa più nel dettaglio.

#### 7.1.1 Salari lordi

I parametri di riferimento sono in questo caso dati dal Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017. A ciascuna funzione, svolta in questo caso all'interno del progetto o dell'attività, corrisponde una classe (da 1 a 20) sulla base della [scala stipendi dell'Amministrazione cantonale](#).

Sono riconosciuti ai fini del contributo i salari annui effettivamente versati, fino al massimale previsto per la medesima funzione dalla scala stipendi dell'Amministrazione cantonale.

In nessun caso potranno essere consentite retribuzioni inferiori al salario minimo legale e/o a eventuali contratti collettivi di lavoro previsti per tale funzione nel Cantone Ticino. Se un collaboratore percepisce invece un salario superiore al massimale riconosciuto per la sua funzione, l'eccedenza della spesa resta a carico del richiedente.

Per le funzioni per cui sono previste due classi differenti<sup>3</sup> è responsabilità del richiedente stabilire il salario adeguato sulla base della formazione e della comprovata esperienza dei collaboratori. Ai fini del sussidio saranno riconosciute le spese fino al limite massimo della scala superiore. I collaboratori devono, in ogni caso, essere in possesso di un titolo di studio riconosciuto dalla Confederazione/Cantone o avere un'esperienza equivalente (e dimostrabile) per poter svolgere le mansioni previste.

Le funzioni non contemplate dal Regolamento citato in precedenza, a causa per esempio della loro specificità, saranno discusse in sede di preventivo.

Per quanto riguarda infine eventuali collaboratori esterni che prendono parte al progetto o all'attività oggetto della richiesta di contributo fanno stato le tariffe massime previste dalla Risoluzione governativa n. 4126 del 24 agosto 2022.

#### 7.1.2 Contributi a carico del datore di lavoro

Sono riconosciuti gli oneri sociali effettivamente versati per il personale riconosciuto in base alle disposizioni legali in vigore, fino al massimo degli oneri riconosciuti dal Cantone per i suoi dipendenti.

<sup>3</sup> La scelta avviene di norma sulla base degli anni di esperienza.

### **7.1.3 Formazione e aggiornamento dei collaboratori**

Possono essere riconosciute eventuali spese di formazione e aggiornamento purché finalizzate alla realizzazione del progetto dell'attività sussidiata.

### **7.1.4 Trasferte**

Si riconoscono eventuali spese di viaggio correlate al progetto/all'attività nella misura prevista dal Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato/Viaggi di servizio.

### **7.1.5 Altri costi di esercizio**

Tutti gli altri costi, e in particolare i costi di sviluppo, sono valutati singolarmente.

## **7.2 Prestazioni riconosciute per i singoli progetti**

Per altre attività e progetti promossi dalle aziende/enti privati/enti pubblici tramite gli enti partner oppure da enti senza scopo di lucro già operativi nel settore della conciliabilità le spese saranno valutate sulla base dell'attività proposta e della sua durata. Valgono le medesime modalità di calcolo indicate per l'attività annuale degli enti partner. Di seguito si riportano, a titolo di esempio, alcuni progetti con le rispettive peculiarità di sussidiamento<sup>4</sup>.

### **7.2.1 Misurazione e certificazione: Family Score**

Il Family Score rappresenta una valutazione costi-benefici delle misure di conciliabilità lavoro e famiglia implementate da un'azienda. Questo strumento permette di individuare i punti d'incontro ideali tra domanda e offerta di misure di conciliabilità attuate dalla singola azienda. Ritenuto che i costi di promozione dei progetti sono coperti dal contributo ricorrente concesso all'ente partner, il primo Family Score è gratuito per l'azienda e viene sovvenzionato dal fondo al 50% come singolo progetto; l'azienda che desidera rifare per la seconda volta la certificazione partecipa con un contributo del 30% (il fondo finanzia il 20%) e del 50% a partire dal terzo Family Score (il fondo non finanzia alcun costo in questo caso).

Qualora un'azienda non ottenesse la prima volta la certificazione di "organizzazione amica delle famiglie" e decidesse di conseguenza di implementare delle misure per ottenerla, il Family Score successivo potrebbe essere eccezionalmente riconosciuto con le medesime modalità di contributo del primo.

### **7.2.2 Smart working**

Nel caso dei progetti di smart working, gli stessi sono analizzati singolarmente sulla base del piano d'azione elaborato per l'introduzione di misure organizzative a favore della conciliabilità famiglia e lavoro. La valutazione prende in esame la durata del progetto, le aree d'intervento, il numero di collaboratori coinvolti e gli obiettivi prefissati e raggiunti. Il contributo ammonta al massimo al 75% dei costi riconosciuti fino a un massimo di CHF 1'200.- per collaboratore. Un'analisi dettagliata di ogni singola richiesta è effettuata per determinare il contributo cantonale massimo.

---

<sup>4</sup> Elenco non esaustivo.

### 7.2.3 Introduzione di misure organizzative

Nel caso di progetti specifici per l'introduzione di misure organizzative a favore della conciliabilità famiglia e lavoro, gli stessi sono analizzati singolarmente sulla base del piano d'azione elaborato; il contributo ammonta al massimo al 75% dei costi riconosciuti.

### 7.2.4 Laboratori di incontri per neo-genitori, genitorialità al lavoro

Nel caso dei progetti di laboratori di incontri per neo-genitori, la valutazione prende in esame il numero di incontri previsti, il numero di ore offerte nei laboratori, il numero dei destinatari ai quali gli incontri si rivolgono, il contenuto degli incontri e le ore di preparazione. Il contributo ammonta al massimo al 75% dei costi riconosciuti, fino a un massimo di CHF 300.- per incontro e fino a un massimo di CHF 300.- per ora riconosciuta per la preparazione.

### 7.2.5 Altri progetti

Altri progetti finalizzati a promuovere la conciliabilità (quali per esempio le convenzioni aziendali di riservazione posti nelle strutture che conciliano famiglia e lavoro) possono essere riconosciuti con un contributo basato sull'analisi del progetto.

## 8 Qual è la procedura da seguire?

### 8.1 Domanda di sussidio

Le richieste di sussidio possono essere inoltrate in qualsiasi periodo dell'anno (ad esclusione dell'attività annuale degli enti partner che devono presentare i propri preventivi dell'anno successivo entro il 31 ottobre dell'anno corrente).

Per poter accedere al fondo, il richiedente deve presentare i documenti elencati di seguito:

- **Modulo creato da Vita e Lavoro** (sono esclusi dalla presentazione di questo modulo gli enti partner che fanno richiesta di un contributo per la loro attività annuale)<sup>5</sup>.
- **Il preventivo finanziario**<sup>6</sup> per l'attività. In tale preventivo devono essere indicati tutti i costi del progetto e i relativi ricavi. Il contributo cantonale del fondo, con una percentuale massima del 75% dei costi riconosciuti, è una delle componenti dei ricavi del progetto, in aggiunta ai mezzi propri o a eventuali ricavi da prestazioni o finanziamenti da parte di terzi che il richiedente deve essere in grado di assicurare. Per i progetti di durata pluriennale, il preventivo deve considerare tutti gli anni in questione.
- **Lista del personale** dell'ente che presenta il progetto e che partecipa alla realizzazione del progetto, inserendo la funzione svolta al suo interno, il salario annuale e la percentuale lavorativa previsti per il singolo collaboratore.

La Divisione si riserva la facoltà di richiedere ulteriori documenti necessari alla valutazione.

<sup>5</sup> Modulo da compilare per i progetti presentati dalle aziende, dagli enti privati e pubblici attraverso gli enti partner, da richiedere direttamente a quest'ultimi.

<sup>6</sup> Il modulo di preventivo finanziario può essere richiesto all'Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani (o agli enti partner).

## 8.2 Decisione DASF – tempistiche

In riferimento alle tempistiche dell'intero processo di valutazione a favore del progetto sottoposto, occorre prevedere almeno 30 giorni a partire dall'ultima richiesta di approfondimento e di documentazione fatta dalla Divisione.

La trasmissione di una documentazione completa e precisa permetterà alla Divisione di accorciare i tempi per poter procedere con un preavviso favorevole.

## 8.3 Modalità di presentazione pre-consuntivo e consuntivo

Alcune decisioni della DASF prevedono l'invio di un pre-consuntivo (stima della chiusura di un esercizio che viene effettuata prima della chiusura dell'esercizio stesso, in considerazione dei costi e dei ricavi annuali) e di un consuntivo annuale, con le seguenti disposizioni:

- pre-consuntivo da trasmettere entro il 31 agosto dell'anno di riferimento;
- consuntivo da trasmettere entro il 31 marzo<sup>7</sup> dell'anno seguente all'attività. Insieme al rapporto di attività e al consuntivo finanziario, ed eventualmente alle pezze giustificative, il beneficiario deve presentare un'autocertificazione per il rispetto della LCPubb.

## 8.4 Modalità di versamento del sussidio

Il sussidio, di norma, è versato nel modo seguente:

- un primo acconto all'atto della decisione;
- un eventuale secondo acconto dopo la presentazione del pre-consuntivo (di regola gli acconti non superano complessivamente l'80%; eccezioni possono essere concesse se debitamente giustificate e l'acconto complessivo in questo caso può ammontare al massimo al 90% del contributo stabilito);
- saldo finale sulla base dei dati di consuntivo.

---

<sup>7</sup> Per alcuni progetti l'invio del consuntivo potrebbe prevedere altre tempistiche.