

12 • 16

# Ticino in formazione

[www.ti.ch/dfp-newsletter](http://www.ti.ch/dfp-newsletter)

dfp  
newsletter

Repubblica e  
Cantone Ticino  
Dipartimento  
dell'educazione,  
della cultura e  
dello sport  
Divisione della  
formazione  
professionale



- 1 Dalla sezione paramedica alla SSPSS: cinquant'anni di innovazione** di Claudio Del Don
- 2 Perché formo? Tre datori di lavoro si raccontano** di Raffaella Brignoni
- 3 In Svizzera il numero dei posti di tirocinio supera la domanda**

## Dalla sezione paramedica alla SSPSS: cinquant'anni di innovazione

Nata cinquant'anni fa quale sezione paramedica della Scuola Professionale della Città di Lugano, la "Scuola preparatoria per le professioni mediche e sociali" ha subito parecchie trasformazioni, diventando nel 1973 scuola "propedeutica", nel 1990 Scuola Cantonale con diploma, nel 2004 Scuola specializzata per le professioni sanitarie e sociali (SSPSS) con sede a Trevano-Canobbio. Un lungo percorso che testimonia una storia sempre tesa a rispondere ai bisogni della nostra società e dei nostri giovani.



Oggi la SSPSS ha la sua sede principale a Giubiasco, accoglie 1'000 allievi, circa 140 docenti e offre 5 curricula diversi. Al percorso di cultura generale (la MS) si sono infatti affiancati percorsi professionalizzanti a tempo pieno con maturità integrata: l'Operatore sociosanitario (OSS) nel 2003 e l'Operatore socioassistenziale (OSA) nel 2005, la formazione modulare per l'ammissione ai curricula sanitari della SUP nel 2005, la formazione di addetto alle cure (ACSS) nel 2012. Nel corso dei decenni la SSPSS si è quindi sempre più ancorata al territorio, intessendo delle collaborazioni proficue con gli istituti sociali e sanitari e le associazioni professionali.

Per far fronte ai cambiamenti non basta però essere al passo con i tempi; serve invece essere in grado di anticiparli. È quanto ha fatto la SSPSS nell'ultimo decennio attraverso le numerose innovazioni introdotte: dall'insegnamento professionale bilingue alla creazione di un laboratorio didattico di tedesco e inglese; dall'introduzione dei laboratori di italiano e matematica allo sviluppo di una piattaforma didattica per l'insegnamento professionale, per fare alcuni esempi. Cui va aggiunta la possibilità di effettuare delle espe-

rienze lavorative in altri paesi europei (Francia, Germania, Irlanda) e in alcuni paesi in via di sviluppo (Camerun, Tibet, Nepal, Cambogia, Sri Lanka) oltre che nella Svizzera romanda e tedesca.

A guidare l'istituto è la volontà di perseguire un modello educativo, capace di fornire una solida cultura generale, di sviluppare l'autonomia degli studenti e di prepararli al mondo del lavoro e agli studi superiori attraverso un insegnamento basato sull'aggiornamento continuo dei programmi e delle metodologie. Una via che si intende seguire anche in futuro.

La SSPSS festeggia quest'anno i suoi cinquant'anni con cinque avvenimenti.

Informazioni: [www.sspss.ch](http://www.sspss.ch)

Claudio Del Don, direttore SSPSS

1

## Perché formo? Tre datori di lavoro si raccontano

Tirocinio: a novembre è partita la campagna di collocamento 2017. Già. E perché la campagna abbia successo, è necessario l'incontro fra l'entusiasta moltitudine di giovani, che dalle scuole medie si affaccia direttamente al mondo del lavoro, e le aziende presenti in Ticino disposte a fare in modo che un'affascinante avventura abbia inizio. In una sfida chiamata lavoro ed economia, fondata su uno scambio che è reciproco perché qui tutti hanno da guadagnare. L'invito che la Divisione della formazione professionale lancia ai datori di lavoro è di farsi partecipi di questa comune avventura, mettendo a disposizione per il prossimo anno scolastico preziosi posti di tirocinio: le circa 5 mila aziende formatrici del Cantone saranno dunque interpellate nelle settimane a venire per conoscere la loro disponibilità.

**Aderite, non smettete di farlo, anzi aderite ancora di più!**

Sì, perché una parte importante del benessere della Svizzera è stato costruito così: dalla scintilla di quelle corporazioni medievali che avevano capito, in anticipo sul futuro, l'importanza di una formazione professionale attiva in bottega. Il maestro e l'allievo che assieme ripetevano i gesti del lavoro, affinché quest'ultimo potesse un giorno "rubare il mestiere" per tramandarlo, perpetuarlo, farlo evolvere. Perché domani fosse migliore e più solido di oggi.

Siamo ottimisti. Tutti gli attori coinvolti in questo processo hanno sempre dato prova di riconoscere il valore della formazione professionale, che traghetta gli apprendisti nel mercato del lavoro riuscendo a garantire un alto tasso di occupazione e di ricchezza all'interno del Paese. Siamo un puntino sul mappamondo, eppure la Svizzera è conosciuta ovunque per essere produttrice dei migliori farmaci e orologi, mentre il **personale altamente qualificato e specializzato** le ha garantito un posto di tutto rilievo nell'agguerrito mercato del lavoro a livello internazionale.

Qualcosa vorrà pur dire. Insomma, formazione e lavoro, pubblico e privato, sono concetti che declinati assieme possono trasformarsi in alchimie molto virtuose. La formazione professionale è sì un compito dello Stato, ma pure delle organizzazioni e dei rappresentanti del mondo del lavoro, che assieme preparano le nuove leve di specialisti qualificati e di dirigenti, preparandoli ad assume-

re con successo compiti e responsabilità. Contribuendo al rilancio economico del Paese in un contesto di accresciuta concorrenzialità. E ognuno gioca la sua parte importante.

«Perché assumiamo apprendisti? Lo facciamo per il bene della nostra categoria, per contribuire a formare nuovi macellai, trasmettendo il nostro sapere acquisito in un secolo di presenza sul territorio. La **Macelleria Luisoni** è stata aperta a Lugano nel 1920: in bottega sia il mio bisnonno che mio nonno e mio padre hanno sempre tenuto dei giovani cui insegnare il mestiere. Lo faccio oggi anche io. La sento come una missione, ma non sono un missionario: anche l'azienda trae vantaggio dalla presenza dei giovani apprendisti. Dare per avere. Il primo anno l'apprendista inizia a muovere i primi passi e aiuta secondo le mansioni che gli vengono affidate, ma è a partire dal terzo anno che comincia a ritornare l'investimento fatto dall'azienda per formarlo. L'apprendista ora inizia a padroneggiare bene le basi e la tecnica della professione e noi, con uno stipendio di un migliaio di franchi al mese, possiamo contare su di lui che compete con gli operai con più esperienza. **Il vantaggio è per entrambe le parti**: per il giovane che impara il mestiere fianco a fianco di professionisti, ma anche per noi che raccogliamo i frutti dell'investimento fatto nella sua formazione» spiega Roberto Luisoni che, affiancato dalla moglie e dai genitori, dirige una piccola azienda familiare, una macelleria storica per il Luganese, che dà lavoro a quattro operai e a due apprendisti. Per Luisoni che, oltre a essere responsabile della formazione dell'Associazione Matri Macellai, dirige i corsi interaziendali ed è capo perito esami finali di tirocinio, il trucco sta nel saper fare crescere l'apprendista coinvolgendolo adeguatamente nelle mansioni: «Occorre organizzare il suo lavoro, assegnargli compiti adeguati, stimolandolo e dandogli fiducia e responsabilità perché ne possa assumere sempre di nuovi. Così si forma un futuro professionista». Li tenete a fine tirocinio? «In linea generale no. Per un'azienda delle nostre dimensioni non è sostenibile dal profilo finanziario: lo stipendio quadruplica. Al di là di questo, io consiglio comunque di cambiare datore di lavoro: nello stesso luogo, con gli stessi colleghi si rischia di essere considerato l'eterno apprendista» conclude Luisoni.

Di altre dimensioni e con altre possibilità la **Ghielmimport SA**, che ha la sua sede principale a Mezzovico. L'azienda, specializzata in rivendita di materiali edili, è dalla fine degli anni Novanta che forma apprendisti con costanza, continuità e soddisfazione. «Il primo impiegato di commercio l'ho formato io nel 1998: oggi fa ancora parte del nostro organico!» annota compiaciuta Elena Bolgé, che si occupa di selezionare gli apprendisti. La Ghielmimport, che conta attualmente 48 dipendenti e due apprendisti in formazione (un impiegato di commercio e un impiegato di logistica), assume con lo scopo di mantenere in ditta i giovani a fine tirocinio. «**È la nostra filosofia: formarli per tenerli.** L'esperienza fatta in questi anni ci conferma che è vantaggioso fare crescere i propri impiegati dal primo giorno in azienda. Li vediamo assumere competenze, capiamo quali sono le abilità personali e cerchiamo di valorizzare il meglio in ognuno di loro: se un dipendente è collocato nella funzione giusta per lui, sono notevoli i benefici per l'azienda che può contare su un dipendente che lavora con motivazione» continua Bolgé. Insomma, seguendo sul campo i giovani in formazione si può capire dove esprimono meglio il loro potenziale: «Mettiamo il caso di un impiegato di commercio. Nella parte amministrativa c'è la contabilità, ma se vediamo che uno è più portato per la vendita, alla fine della formazione sarà inserito nel commerciale. A dipendenza delle attitudini del singolo si modula il lavoro con ottimi ricadute sulla resa».

Assumere oggi un giovane alle prime armi permette di inserirlo domani al meglio in azienda: «Per fortuna il la-



Roberto Luisoni, Macelleria Luisoni

voro non è mai calato, ma è aumentato. Ciò ci permette di prendere ogni anno nuovi apprendisti e di tenere quelli che si diplomano. Lo faremo senza dubbio anche per l'anno scolastico 2017/18 e a gennaio apriremo il concorso. Siamo orgogliosi di poter affermare che non abbiamo mai rescisso un contratto, né nessuno se ne è mai andato» commenta la responsabile degli apprendisti per la Ghielmimport. Qual è il segreto per trovare l'apprendista giusto? «Io e la mia collega, che ci occupiamo di scegliere i giovani da inserire in azienda, non ci atteniamo rigidamente alle note scolastiche: certo, verificiamo che abbiano una media dignitosa, ma osserviamo il comportamento, il modo di porsi, la maturità che esprimono. Sono elementi che pesano molto nella scelta».

Francesco Martinelli è il direttore della **Casa anziani Residenza Paradiso**, una struttura che investe particolarmente nella formazione professionale: «Tra i 130 dipendenti, abbiamo otto apprendisti, oltre a due allievi della Scuola specializzata superiore in cure infermieristiche (SSCI), due persone in stage della Croce Rossa quali collaboratori sanitari, una ragazza che sta svolgendo uno stage in vista di iniziare l'apprendistato di Operatrice Sociosanitaria nel 2017 e una ricalifica professionale in ambito AI. Insomma, non ci tiriamo indietro, se si tratta di formazione professionale. Perché? Certo, è un grande impegno, ma un giorno forse saremo noi a dover usufruire di queste strutture in qualità di ospiti e vorremmo sentirci tutelati e in buone mani. Abbiamo tutto l'interesse a **formare personale di qualità**, mentre per gli anziani degenti nella nostra residenza è senza ombra di

dubbio una ventata di aria fresca la presenza di giovani attorno a loro». Alla casa anziani di Paradiso sono una decina i maestri di tirocinio che seguono gli allievi, gli stage e gli otto apprendisti così distribuiti: «Abbiamo tre operatori sociosanitari della Scos di Mendrisio, un impiegato di commercio, due apprendisti in cucina (formazione triennale di cuoco e biennale di aiuto cuoco) e un uomo di 48 anni (il più anziano) al secondo anno di formazione per una ricalifica nella professione di Operatore di edifici e infrastrutture AFC. Li seguiamo, passo dopo passo, per evitare cedimenti o interruzioni brusche di percorso. Ogni esperimento che svolgono a scuola, devono sottoporlo al loro responsabile affinché si possa avere una visione d'insieme: non solo del loro lavoro all'interno della nostra struttura, ma anche sull'andamento scolastico. Ciò comporta uno sforzo maggiore da parte nostra, ma permette di accompagnare al meglio l'apprendista e non ritrovarci con brutte sorprese» continua Martinelli. E alla fine del percorso formativo saranno inseriti nella struttura? «È molto difficile perché non possiamo garantire l'inserimento di così tanti apprendisti. Al di là della nostra disponibilità, io spingo perché cerchiamo altre realtà con cui confrontarsi e **scoprire così nuovi aspetti della professione**. Il problema non è tanto restare, ma essere assunti come apprendisti. Il nostro pubblico è per certi aspetti vulnerabile: l'età media dei nostri ospiti è infatti di 88 anni. Per lavorare con gli anziani occorrono una buona dose di sensibilità, di empatia e di buone maniere, se queste mancano non è il posto di lavoro adeguato. Sono qualità che vanno considerate e per questo le nostre selezioni si basano su stage

dove possiamo osservare come il giovane interagisce con l'ospite. Richiediamo anche una discreta padronanza di materie come l'italiano e la matematica e per questo sottoponiamo i ragazzi che si candidano a dei test di entrata. La selezione è seria, ma garantiamo pure un buon accompagnamento, consapevoli che questi giovani, a loro volta, ci porteranno dentro casa le novità del settore a costo zero» termina Martinelli.

Intanto si tira il bilancio della campagna di collocamento 2015/16 che risulta positiva: ogni giovane che lo scorso mese di giugno ha concluso la scuola dell'obbligo è riuscito a trovare uno sbocco anche se non per tutti si è trattato di quello desiderato. Molto bene, ma si spera di fare ancora meglio...

Raffaella Brignoni

Felix Burkard



Abbiamo perso un amico, un professionista della comunicazione un vero e proprio pioniere del campo pubblicitario e della comunicazione di marketing. Spontaneo e creativo, stimato e apprezzato dai colleghi, Felix ha portato alle nostre latitudini il buon livello della comunicazione promozionale e pubblicitaria, ci ha arricchiti condividendo con noi la sua visione del mondo, le sue esperienze internazionali il suo buon umore e il suo approccio pragmatico. Ha contribuito a far nascere *Espoprofessionisti* e a fondare il CSIA, favorendo e facilitando i legami fra la Scuola d'arte applicata e le Scuole consorelle nel resto della Svizzera. La sua concretezza e il suo gran cuore ci mancheranno. Ciao Felix.



Casa per anziani Residenza Paradiso

# Ticino in formazione

**dfp**

Repubblica e  
Cantone Ticino  
Dipartimento  
dell'educazione,  
della cultura e  
dello sport  
Divisione della  
formazione  
professionale

**newsletter**

## In Svizzera il numero di posti di tirocinio supera la domanda

A livello svizzero, come avvenuto negli anni scorsi, da metà aprile a fine agosto 2016 l'offerta di posti di tirocinio ha continuato a crescere (+15.500). Nel giorno di riferimento (31 agosto 2016), le aziende offrivano circa 94.500 posti di tirocinio. Di questi, 84.500 sono stati assegnati, mentre 10.000 sono rimasti vacanti. È quanto emerge dalle stime del barometro dei posti di tirocinio, elaborate dall'Istituto LINK su incarico della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI).

Il rapporto dettagliato con i risultati a livello di regioni, genere, nazionalità e settori nonché la descrizione tecnica dello studio sono disponibili sul sito [www.sbf.admin.ch/barometro](http://www.sbf.admin.ch/barometro)

La DFP ringrazia sentitamente tutti i partners della formazione professionale per l'ottima collaborazione e la grande disponibilità

*e augura gioiose festività  
e un 2017 foriero di belle novità  
e soddisfazioni.*



**Formiamo il nostro futuro!**

**n. 41 - dicembre 2016**

Periodico del  
Dipartimento dell'educazione,  
della cultura e dello sport  
Divisione della formazione  
professionale,  
Via Vergiò 18  
6932 Breganzona  
tel. 091 815 31 00  
fax 091 815 31 09  
e-mail: [decs-dfp@ti.ch](mailto:decs-dfp@ti.ch)  
internet: [www.ti.ch/decs/dfp](http://www.ti.ch/decs/dfp)  
Coordinamento editoriale:  
Claudia Sassi  
Monica Nicora  
Grafica:  
Solange Vernò

**impresum**