

MOZIONE

Mercato del lavoro, formazione e riqualifica professionale a favore dei residenti

del 16 aprile 2012

Sommario

Tenuto conto della situazione economica e dei suoi riflessi su quella occupazionale sul piano nazionale e su quello cantonale, con la crescita da un lato dei posti e la forte concorrenzialità dall'altro dei frontalieri, il Consiglio di Stato, nell'ambito delle misure che possono essere adottate dalla L-rilocc del 13 ottobre 1997, e in particolare dall'art. 9 della stessa, sviluppa in termini urgenti un progetto di riqualifica professionale, mediante un tirocinio abbreviato della durata di 22 mesi, in azienda, di giovani residenti nel Ticino. La riqualifica avviene in settori identificati, d'intesa con le organizzazioni del mondo del lavoro, come settori in sviluppo o già ora con carenza di personale residente, tendenzialmente: l'edilizia di base, l'impiantistica con focus sulle nuove tecnologie energetiche, l'alimentazione, la ristorazione e l'albergheria, la produzione industriale (in particolare la chimica), l'ambito sociosanitario.

La misura è indirizzata indicativamente a 100 giovani dall'inizio dell'anno scolastico 2012/13 e ad altrettanti 100 giovani dall'inizio dell'anno scolastico 2013/14, in età dai 18 ai 26 anni, che sono residenti nel Cantone Ticino e non sono e non possono essere al beneficio di altre misure di sostegno, federali o cantonali, all'occupazione.

Durante i 22 mesi di riqualifica i giovani ricevono lo stipendio di 500 franchi al mese dall'azienda di tirocinio, cui si aggiunge un contributo personale di 2'500 franchi mensili, la cui spesa è assunta dal Cantone, per un importo totale di 3'000 franchi, nell'ambito del finanziamento del progetto ai sensi della L-rilocc. La partecipazione minima di 500 franchi al mese dei datori di lavoro è stabilita in analogia con quanto previsto dai disposti federali e cantonali sul sostegno all'occupazione (LADI e L-rilocc). È aperta la possibilità di ulteriori partecipazioni alle spese dell'azione da parte della Confederazione con l'art. 55, Contributi per prestazioni particolari d'interesse pubblico, cpv. 1 lett. e (congiuntamente con l'art. 5, Regioni e gruppi sfavoriti) e lett. g (congiuntamente con l'art. 32, Provvedimenti della Confederazione, cpv. 2) e cpv. 2 della Legge federale sulla formazione professionale del 13 dicembre 2002, in aggiunta ai contributi ordinari e previa presentazione del progetto all'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia, o di altri enti cantonali o nazionali (Fondo cantonale per la formazione professionale, Fondazione Speranza).

La sostenibilità finanziaria dell'operazione per il Cantone è data anche dall'eventualità che una parte almeno dei giovani interessati, privi delle misure già previste dalle leggi federali e cantonali di protezione dalla disoccupazione e magari anche dell'appoggio di una rete familiare, siano costretti a far capo all'assistenza, con il ricorso alle relative misure, in particolare a quelle previste dal messaggio n. 6557 del 26 ottobre 2011 concernente la strategia interdipartimentale per l'inserimento professionale di disoccupati in assistenza e la riallocazione del credito residuo del programma Oro della BNS.

Parallelamente il Consiglio di Stato promuove, per il tramite dell'USI, della SUPSI e del Centro studi bancari, attività di riqualifica nel settore finanziario, in particolare la conversione di personale bancario verso il settore del trading delle materie prime, progetto qui non sviluppato.

1 Introduzione

1.1 Situazione generale

Le previsioni di crescita economica in Svizzera sono positive per il 2012 (+0,5%) e per il 2013 (+2%), crescita dovuta a una buona tenuta delle esportazioni nonostante la forza del franco svizzero. Queste tendenze porteranno a un aumento dell'occupazione a livello nazionale, in ogni caso nel 2013.

1.2 Situazione locale

La dinamica occupazionale nel Canton Ticino negli ultimi 5 anni è stata superiore a quella nazionale: si sono creati ben 11'952 posti di lavoro a tempo pieno nel settore secondario e terziario, con un incremento dell'8,2% contro una media nazionale del 6,9%. Questa differenza aumenta ulteriormente se si considera il numero dei posti a tempo pieno e parziale con un +8,1% ticinese contro un 6,3% di media nazionale.

Ciò nonostante alla fine di febbraio 2012 il tasso di disoccupazione ufficiale nel Cantone Ticino era superiore a quello nazionale (5,3% contro il 3,4% nazionale), con una disoccupazione giovanile (tra i 15 e i 24 anni) del 5,9% (3,4% quello nazionale). Sempre a fine febbraio 2012 erano registrate 11'133 persone in cerca di impiego.

Negli ultimi 5 anni (2006-2011) a fronte di 13'344 posti di lavoro nuovi creati (a tempo pieno e parziale) si registra un aumento delle persone frontaliere di 15'442 unità. In alcuni settori la concorrenzialità dei frontalieri rispetto ai residenti è fortemente aumentata, sia a causa del differenziale salariale tra Lombardia e Svizzera (vale anche per il Vallese e per la Bregaglia e la Val Poschiavo), sia per la rivalutazione del franco svizzero, sia per le aliquote fiscali dirette basse, sia anche per altri riscontri oggettivi.

Appare pertanto indispensabile procedere in modo fortemente propositivo per rispondere alle preoccupazioni dell'opinione pubblica che non sempre fa riferimento agli aspetti oggettivi e generali di questa situazione ma agli aspetti più soggettivi e al coinvolgimento diretto proprio, di parenti o di conoscenti. L'intervento appare soprattutto indispensabile nel caso di giovani che, pur avendo già concluso una formazione, prevalentemente ma non solo nel settore dei servizi - commercio, vendita, cure del corpo, ecc. - si trova confrontata con grossi problemi d'inserimento professionale nel settore pertinente con la propria formazione di base e per i quali una soluzione del problema occupazionale passa prevalentemente attraverso una riqualifica professionale.

2 Proposta d'intervento

2.1 Linee direttrici

Per ovviare alle difficoltà di inserimento o reinserimento professionale dei giovani della fattispecie indicata sopra, che non sono o non possono essere al beneficio di misure d'intervento già previste dalla LADI o dalla L-rilocc, l'intervento dovrebbe svilupparsi secondo le seguenti linee direttrici:

1. Identificare 5 settori specifici per i quali avviare un piano di riqualifica professionale biennale, ev. triennale, al fine di garantire entro il 2014-15 rispettivamente il 2016 il ricambio generazionale o la copertura di nuovi posti di lavoro anche in funzione degli sviluppi economici che possono derivare dall'apertura, il 12.12.2016, della galleria di base AlpTransit.
2. Elaborare un piano d'intervento finanziario a supporto di tale piano di riqualifica, sia per assicurare le strutture formative (posti di tirocinio, insegnamento professionale, corsi

interaziendali, ...) sia per garantire un certo livello di salario ai giovani residenti che verranno identificati per tale riqualifica.

3. Monitorare il progresso del piano per proporre eventuali rinnovi annuali.
4. Monitorare la formazione professionale già in atto per identificare altre aree d'intervento specifiche atte a rendere accessibile il mercato del lavoro ai residenti.
5. Consolidare ed estendere il sistema di "coaching" già operativo per gli apprendisti in fine formazione a tutti i candidati residenti, in particolare a quelli che escono da quest'azione di riqualifica, che si presentano a concorsi privati o pubblici, preparandoli in modo adeguato per le procedure di esame, selezione e colloqui di assunzione, in modo che nelle stesse essi possano esprimersi al meglio.

L'intervento dovrebbe collocarsi nell'ambito delle misure previste:

- a) per gli aspetti strettamente occupazionali, dall'art. 9 della L-rilocc;
- b) per gli aspetti comuni tra occupazione e formazione, dagli art. 5 e 32 cpv. 2 della Legge federale sulla formazione professionale (LFP) del 13 dicembre 2002.

2.2 Piano d'azione

2.2.1 Contenuti

Si propone di offrire una riqualifica nella forma di un (nuovo) tirocinio in azienda abbreviato secondo l'art. della Legge federale sulla formazione professionale, della durata di 22 mesi, spalmato su due anni scolastici, dal 1° settembre al 30 giugno di due anni dopo, vacanze a termini di legge (5 settimane per i minori di 20 anni, 4 per gli altri).

2.2.2 Beneficiari

L'offerta è aperta a due coorti di 100 giovani al massimo:

- a) in età tra i 18 e i 26 anni, con possibilità di deroghe;
- b) non al beneficio di misure analoghe della LADI o della L-Rilocc

Sulla scorta dell'esperienza acquisita dalla prima sperimentazione del presente progetto e a dipendenza dei reali effettivi, soprattutto del primo anno, e degli sviluppi dell'economia e del mercato del lavoro, l'offerta potrà semmai essere prolungata a una terza coorte.

2.2.3 Retribuzione e altri indennizzi

Ai partecipanti è corrisposto:

- a) lo stipendio mensile di 500 franchi in 12 mensilità durante tutto il tirocinio abbreviato di 22 mesi, a carico dell'azienda di tirocinio;
- b) un contributo personale di 2'500 franchi mensili a carico del Cantone, per un'entrata totale di 3'000 franchi al mese.

Inoltre essi, in quanto apprendisti, possono beneficiare del contributo alle trasferte da casa/azienda a scuola previste per l'abbonamento "appresfondo" da parte del Fondo cantonale per la formazione professionale.

È lasciata libertà ai datori di lavoro di corrispondere, a loro giudizio e carico, una retribuzione supplementare nella misura in cui fossero particolarmente soddisfatti dei giovani assunti.

Per casi particolari è ancora aperta la possibilità di un'ulteriore integrazione dello stipendio di base tramite i sussidi di riqualificazione previsti dal Cantone ed erogati dall'Ufficio cantonale delle borse e dei sussidi.

3 Soluzione operativa

Si propone che la messa in atto del progetto passi attraverso le seguenti azioni:

- a) costituzione di un'organizzazione di progetto (una task force) all'interno dello Stato, con rappresentanti del DFE, del DECS e del DSS, per dirigere, accompagnare, monitorare internamente, intervenire in tutte le fasi del progetto;
- b) designazione di un responsabile ad hoc (direttore operativo). Per questa bisogna si potrebbe distaccare per un certo numero di ore un collaboratore della Divisione della formazione professionale (funzionario o docente dirigente, collaboratore scientifico, ispettore del tirocinio particolarmente capace) che sovrintende al personale già esistente (orientatori, ispettori del tirocinio, docente di classe, istruttori dei corsi interaziendali, operatori del "case management");
- c) definizione della sede operativa e del recapito dell'organizzazione;
- d) individuazione definitiva, in collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro imprenditoriali e sindacali, dei settori di interesse, sulla scorta di una prima scelta tendenzialmente indirizzata a:
 - a. impiantistica generale (fuoco sulle nuove tecnologie energetiche),
 - b. edilizia,
 - c. attività industriali (chimica?),
 - d. ristorazione e albergheria e alimentazione,
 - e. sanità,da collegare anche con l'esito della campagna di ricerca di posti di tirocinio;
- e) campagna di ricerca di posti di tirocinio adeguati e dedicati all'azione presso i datori di lavoro a partire da luglio, al completamento della prima parte della normale azione "Promotir", con il coinvolgimento degli ispettori del tirocinio;
- f) inizio del reclutamento dei candidati con annunci sui media, mediante iscrizione presso l'organizzazione di progetto;
- g) incontro obbligatorio di ogni candidato con un orientatore per verificare la solidità dell'iscrizione (eventualmente mediante l'estensione di un incarico a orientatori a tempo parziale, oppure ripescare per un mese orientatori di grande esperienza in pensione);
- h) rinvio di candidati problematici ai progetti finanziati dall'Oro della BNS 2, quali i progetti Midada, Fenice, Mentoring, ecc. (anche per lasciare spazio uno specifico spazio a questi progetti);
- i) collocazione dei candidati presso uno dei datori di lavoro che si sono annunciati previo colloquio di assunzione e decisione ultima di competenza dell'azienda di tirocinio;
- j) formalizzazione del contratto di tirocinio sulla base dello stipendio mensile versato dall'azienda di tirocinio (500 franchi al mese), mentre il Cantone versa i rimanenti 2'500 franchi in forma di contributo personale sui conti 365;
- k) organizzazione dell'insegnamento professionale (solo delle conoscenze professionali) in classi omogenee di riqualificandi (5 o 6 classi), in alternativa inserimento in classi normali di casi particolari;

- l) organizzazione dei corsi interaziendali, in linea di massima un corso della durata di due settimane all'anno, il primo dopo 4 mesi e il secondo dopo 16 mesi dall'inizio della formazione, con la possibilità di inserimento nei gruppi già esistenti, senza costi supplementari evidenti in questo ultimo caso;
- m) organizzazione e attuazione di un coaching iniziale di ogni candidato attraverso gli ispettori del tirocinio che allestiscono con il datore di lavoro il piano di formazione biennale pratico e seguono intensamente la formazione in azienda nei primi tre mesi almeno;
- n) dal 5. mese (dopo le note di metà anno e il periodo dei corsi interaziendali) bilancio intermedio e passaggio al normale andamento o provvedimenti di ricupero con successive verifiche o interruzione della misura;
- o) negli ultimi 6 mesi inizio della ricerca di un posto di lavoro successivo alla formazione, con il coaching di specialisti dell'azione ARI (eventualmente ulteriormente formati);
- p) procedura di qualificazione (esami finali di tirocinio) dedicata e rilascio (previo superamento degli esami) del (nuovo) attestato federale di capacità;
- q) entrata nel mondo del lavoro, possibilmente nell'azienda di formazione.

4 Riflessi finanziari

4.1 Costi

4.1.1 Contributo personale mensile, benefits

Se si considera un contributo mensile di 2'500 franchi per 12 mensilità all'anno, il costo per questi contributi per ciascuna coorte di 100 giovani al massimo è di 5,50 mio di franchi, dunque in totale di 11,00 mio di franchi, distribuiti sull'arco di 4 anni contabili nel caso venissero attivate due coorti. La distribuzione della spesa per il Cantone è illustrata al capitolo del saldo di spesa.

All'onere lordo di 11,00 mio di franchi non occorre aggiungere il costo per gli oneri sociali e assicurativi, perché gli stessi, secondo le regole del contratto di tirocinio, sono messi a carico dell'azienda formatrice, da calcolare però solo sullo stipendio del contratto ad un'aliquota massima del 20%.

4.1.2 Insegnamento professionale

Le spese d'insegnamento per il Cantone sono calcolate nell'ipotesi di costituire 6 classi omogenee per 6 aree o sotto-aree professionali. Una giornata di insegnamento professionale alla settimana, di 9 ore a 5'000 franchi per ora all'anno e classe darebbe un costo di 270'000 franchi all'anno scolastico per ciascuna delle due coorti, dunque un totale di 540'000 franchi per coorte.

Eventuali complementi per casi particolari possono avvenire mediante l'inserimento in classi esistenti, senza oneri supplementari.

4.1.3 Corsi interaziendali

Le spese dei corsi interaziendali, che dovrebbero essere organizzati ad hoc, sono difficili da quantificare, anche perché rientrano nei conti correnti già accesi ogni anno per ogni singola professione e organizzazione del mondo del lavoro che li organizza. In taluni casi poi gli istruttori sono già stipendiati annualmente e l'impegno si riconduce a una redistribuzione sull'arco dell'anno dei vari gruppi dell'intero numero di apprendisti che vengono istruiti nell'anno in corso. Si può comunque calcolare un costo medio giornaliero di 300 franchi per

apprendista, il cui costo è assunto in ragione del 55% dal Cantone, del 20% dalla Confederazione e del 25% dal Fondo cantonale per la formazione professionale (dati su un campione rappresentativo del 2010).

In tal modo il costo lordo totale per il Cantone per ognuno dei due corsi interaziendali bisettimanali 4 giorni di corso per settimana per coorte può essere stimato in 0,24 mio di franchi, dunque in totale 0,48 mio di franchi per coorte e 0,96 mio di franchi in totale distribuiti sugli anni 2013, 2014 e 2015.

4.1.4 Procedure di qualificazione

Anche in questo caso i costi delle procedure di qualificazione (esami di tirocinio in tutte le loro fasi) rientrano nei conti correnti già aperti e nelle normali fluttuazioni di ogni anno, già considerate nei preventivi di spesa. Da notare inoltre che le spese per il materiale d'esame, in precedenza assunte parzialmente dal Cantone a copertura di quelle delle aziende di tirocinio sono attualmente interamente a carico del Fondo cantonale per la formazione professionale. A carico del Cantone restano le spese per le indennità ai periti d'esame.

Considerando l'esigenza di almeno tre periti ogni dieci candidati per ogni giornata d'esame per una durata media di 6 giorni d'esame e un'indennità forfetaria di 270 franchi al giorno per perito, si determina una spesa minima per coorte di circa 0.05 mio di franchi.

4.1.5 Organizzazione di progetto

Considerato che si intende in gran parte far capo a personale già in funzione o ad azioni già regolarmente attuate dai servizi del Cantone ("Promozione del tirocinio", "Apprendista ricerca impiego") i costi per l'organizzazione di progetto (task force, direzione operativa, media, selezione iniziale con gli orientatori, coaching durante la fase iniziale, monitoraggio, coaching finale per la ricerca del posto di lavoro al termine della riqualifica, ecc.) sono per lo più calcolatori. Una loro valutazione, che serve soprattutto ai fini della richiesta del contributo federale su progetto, in quanto si tratta di spese computabili, è desumibile dalla tabella che segue.

		2012	2013	2014	2015	Totale
Task force	4 riunioni all'anno	0.01	0.02	0.02	0.01	0.06
Dir. Operativa	50% di un tempo pieno	0.04	0.08	0.08	0.04	0.24
Media	2 inserzioni per coorte sulla stampa	0.01	0.01			0.02
Selezione	1 colloquio di 2 ore per candidato					
1. coorte	100 fr/h.appr.	0.01				0.01
2. coorte	100 fr/h.appr.		0.01			0.01
Coaching iniz.	1 ora-lezione ogni 10 apprendisti					
1. coorte	0.05 fr/h-lezione	0.05				0.05
2. coorte	0.05 fr/h-lezione		0.05			0.05
Monitoraggio	Mandato a ente o persona	0.01	0.02	0.02	0.02	0.07
Coaching finale	1 training di 2 ore per apprendista					
1. coorte	100 fr/h.apprendista			0.02		0.02
2. coorte	100 fr/h.apprendista				0.02	0.02
Amministrazione		0.01	0.02	0.02		0.05
Totale		0.14	0.21	0.16	0.09	0.6

(importi in mio di franchi)

4.2 Finanziamento

4.2.1 Partecipazione dei datori di lavoro

Come già indicato la partecipazione delle aziende di formazione si materializza nel pagamento dello stipendio di 500 franchi al mese secondo il contratto di tirocinio, cui si aggiungono gli oneri sociali di legge sull'entità di questo stipendio.

Complessivamente, per le due coorti, la partecipazione dei datori di lavoro si situa intorno a 2,20 mio di franchi per gli stipendi e a 2,64 mio di franchi se si aggiungono gli oneri sociali e assicurativi a loro carico.

4.2.2 Contributi federali

4.2.2.1 Contributi federali forfettari

La Confederazione versa ai Cantoni per ogni apprendista con contratto di tirocinio in azienda rilevato in un giorno della fine dell'anno civile l'importo di circa 2'400 franchi, destinato peraltro ad aumentare a dipendenza dell'aumento del credito quadro quadriennale per il nuovo periodo 2013-2016 introdotto dal Messaggio per l'ERS (educazione, ricerca e sviluppo) licenziato dal Consiglio federale in data 22 febbraio 2012.

Ogni coorte verrebbe dunque rilevata due volte e ciò corrisponde a un contributo federale forfettario complessivo di circa 0,96 mio di franchi.

4.2.2.2 Contributi federali su progetto

Si chiede di presentare l'azione come progetto ai sensi degli articoli 5 LFPr e 32 cpv. 2 LFPr all'UFFT per ottenere i relativi contributi su progetto previsti dall'art. 55 cpv. 1 lett. e) e lett. g) all'aliquota dal 60 fino all'80% dei costi riconosciuti. Fra questi non vi sono sicuramente i costi di stipendio e quelli dell'indennità mensile del Cantone, ma vi sono tutti i costi di conduzione, gestione e di accompagnamento del progetto (task force, direzione operativa, selezione iniziale dei candidati, coaching durante la formazione, organismi di monitoraggio), che si presentano in buona parte come costi calcolatori.

Tenuto conto dei costi calcolatori presumibili, dell'ordine di circa 0,60 mio di franchi, si può calcolare su un contributo della Confederazione variante tra 0,36 e 0,45 mio di franchi per l'organizzazione di progetto.

4.2.3 Altri contributi

Resta aperta l'ipotesi di verificare e attivare possibilità di finanziamenti supplementari, che possono essere postulati ed erogati da enti quali:

- a) il Fondo cantonale per la formazione professionale;
- b) i fondi paritetici delle organizzazioni del mondo del lavoro;
- c) la Fondazione Speranza;
- d) altre fondazioni che operano nell'ambito della formazione e della riqualifica.

I relativi contatti con i responsabili delle organizzazioni dovranno essere avviati non appena costituita la "task force".

4.3 Saldo e sostenibilità economica

Nella tabella che segue sono esposti i riflessi finanziari dell'operazione per il Cantone, con i costi lordi (netti nel caso delle indennità individuali) e i contributi stimati della Confederazione, distribuiti sui 4 anni di competenza.

	2012		2013		2014		2015		totale	
	costi	ricavi	costi	ricavi	costi	ricavi	costi	ricavi	costi	ricavi
indennità mensili									0	
1. coorte	1		3		1.5				5.5	0
2. coorte			1		3		1.5		5.5	0
insegnamento prof.										
1. coorte	0.9	0.24	0.27	0.24	0.18				1.35	0.48
2. coorte			0.9	0.24	0.27	0.24	0.18		1.35	0.48
corsi interaziendali										
1. coorte			0.48	0.12	0.48	0.12			0.96	0.24
2. coorte					0.48	0.12	0.48	0.12	0.96	0.24
qualificazione										
1. coorte					0.05				0.05	0
2. coorte							0.05		0.05	0
organizz. di progetto	0.14	0.08	0.21	0.13	0.16	0.1	0.09	0.05	0.6	0.36
totale	2.04	0.32	5.86	0.73	6.12	0.58	2.3	0.17	16.32	1.8
saldo	1.72		5.13		5.54		2.13		14.52	

(importi in mio di franchi)

L'importo complessivo appare rilevante e corrisponde, nella misura in cui tutti i 200 giovani arrivassero a conseguire la nuova qualifica, un onere di 72'600 franchi per giovane, ossia a 3'300 franchi al mese di onere per il Cantone.

Questo importo è tuttavia rapidamente relativizzato se si considera che un giovane privato di altre indennità previste dalle leggi federali e cantonali (LADI e L-rilocc) sulla protezione dalla disoccupazione e la cui famiglia non è in grado di rispondere agli obblighi di sostentamento e che volesse vivere da solo può costare al sistema assistenziale fino a 2350 franchi al mese, per l'alloggio (1'100 fr.), il sostentamento (800 fr.), la cassa malati (400 fr.) e un minimo di oneri sociali e assicurativi (50 fr.).

5 Monitoraggio

Il progetto deve valersi di un monitoraggio non solo interno, secondo le regole che si darà l'organizzazione, ma anche di un monitoraggio indipendente che sorvegli l'adeguatezza dello stesso, il rispetto delle modalità e il raggiungimento degli obiettivi. È ipotizzabile che questo monitoraggio venga affidato a una struttura universitaria presente nel Cantone. Entra in considerazione in modo particolare l'Istituto universitario federale per la formazione professionale, che potrebbe valersi della collaborazione dell'USI e della SUPSI. Questa esigenza corrisponde peraltro ai criteri imposti dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia per poter postulare contributi federali al progetto.

Le relative risorse sono contemplate nel piano finanziario.

6 Tempistica

Con la presente mozione si chiede di rendere operativo il progetto già per l'anno scolastico 2012/13. È pertanto indispensabile una decisione politica di principio in tempi brevi, entro la fine del mese di maggio per poter dar seguito a tutti gli atti preliminari, quali ad esempio la costituzione dell'organizzazione di progetto, la ricerca dei posti dedicati di tirocinio e il reclutamento degli interessati (per questo motivo si opta per una mozione e si rinuncia alla presentazione di una iniziativa elaborata che presuppone tempi decisionali e di realizzazione più lunghi).

La decisione politica non dovrebbe collidere con impedimenti di natura finanziaria insormontabili. Per l'anno in corso non sono infatti richiesti aggiornamenti del preventivo, poiché l'onere previsto di 2,04 mio di franchi si compone in parte di oneri calcolatori che sono già considerati nelle normali fluttuazioni dei conti e l'onere più importante delle indennità per 1,0 mio di franchi è sicuramente assorbibile nell'ambito dei crediti già previsti per l'applicazione della L-rilocc. D'altra parte la misura andrà sicuramente a scaricare oneri assistenziali che il Cantone dovrebbe comunque assumersi.

Uno scadenario di dettaglio può essere allestito non appena presa la decisione politica.

7 Conclusione e richieste della mozione

Il Gruppo liberale radicale in Gran Consiglio ritiene che nel presente documento:

- siano esposti, sia pure in modo sintetico, i contenuti, le modalità e gli obiettivi dell'azione per la riqualifica di giovani residenti con problemi occupazionali, che non sono o non possono essere al beneficio di altre misure di protezione dalla disoccupazione, in settori in cui vi sono prospettive solide di inserimento professionale;
- siano illustrati in maniera abbastanza dettagliata i riflessi finanziari del progetto, anche se la complessità e l'estensione dello stesso lascia ancora qualche margine di precisazione;
- sia accertata la sostenibilità finanziaria dell'azione, a fronte dei costi che essa scarica da altri conti del Cantone;
- sia assicurata la condivisione dell'azione, tramite la collaborazione perseguita delle organizzazioni del mondo del lavoro, con le cerchie economiche interessate.

Per questa ragione sottopone il documento all'attenzione di tutte le forze politiche, nella misura in cui vi volessero aderire, come formale mozione per chiedere al Consiglio di Stato di dare seguito con sollecitudine allo stesso, dal momento che le decisioni interamente di sua competenza, riservata la facoltà data al Gran Consiglio di approvare i preventivi di spesa per i conti collegati con l'art. 9 della L-rilocc dei prossimi anni.

Per il Gruppo liberale radicale:
Christian Vitta, capogruppo