

Rapporto

numero

8241 R

data

21 ottobre 2024

competenza

DIPARTIMENTO DELL'EDUCAZIONE, DELLA CULTURA E DELLO SPORT

**della Commissione formazione e cultura
sulla mozione 14 marzo 2022 presentata da Anna Biscossa (ripresa da
Ivo Durisch) per il Gruppo PS “Un buono formativo e aziendale per far
crescere le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori residenti
nonché mantenere aggiornate le piccole e medie imprese ai
cambiamenti tecnici e di processi in atto”**

(v. messaggio 15 febbraio 2023 n. 8241)

1. LA MOZIONE IN SINTESI

La mozione chiede al Consiglio di Stato di introdurre un buono formativo per far crescere le competenze di lavoratrici e lavoratori, come pure un buono aziendale che permetta di coprire le spese legate alle loro sostituzioni necessarie durante i periodi di formazione. Nella mozione si propone che il buono formativo sia destinato agli adulti tra i 18 e 65 anni residenti nel nostro Cantone e che copra la metà dell'onere netto sostenuto dal/la partecipante che segue una formazione continua. Il buono sarebbe rivolto alle imprese attive sul territorio cantonale con al massimo 10 dipendenti e coprirebbe la metà dell'onere sostenuto dall'azienda per la sostituzione del/la dipendente in formazione. L'introduzione dei buoni dovrebbe essere accompagnata da una campagna informativa.

Nella mozione si propone che le verifiche sulle condizioni d'accesso e le relative spese del buono formativo siano di competenza del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) tramite l'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione, mentre per il buono aziendale la gestione sarebbe demandata al Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) tramite l'Ufficio per lo sviluppo economico. Sarebbe inoltre compito del Consiglio di Stato definire le modalità di erogazione dei buoni formativi e aziendali, erogazione che i mozionanti auspicano proceduralmente semplici, tenendo conto per quanto possibile del modello lucernese inerente alla formazione continua nell'ambito delle competenze di base.

La spesa complessiva prevista per l'introduzione di questi due buoni ammonterebbe a 20 milioni di franchi annui.

2. LA RISPOSTA DEL CONSIGLIO DI STATO

Il Consiglio di Stato condivide la premessa dei mozionanti, secondo cui la formazione continua lungo tutto l'arco della vita sia uno strumento fondamentale per i lavoratori e le lavoratrici per restare attivi con successo nel mondo del lavoro. Uno strumento utile anche alle aziende che possono così contare su un personale aggiornato nel contesto degli sviluppi tecnologici e pronto ad affrontare tutte le nuove sfide e i cambiamenti in atto nei vari settori professionali.

Tuttavia il Consiglio di Stato rileva che i provvedimenti proposti non sono adeguati, sia rispetto alle attuali misure messe in campo dalla Confederazione e dal Cantone a sostegno della formazione continua, sia per quanto riguarda l'applicazione pratica.

Al fine di coordinare e favorire la promozione della formazione di base, superiore e continua degli adulti, il Cantone nel 2018 ha elaborato un Piano d'azione per la qualificazione degli adulti, il quale si prefiggeva di garantire le condizioni migliori e le maggiori opportunità di incontro tra le persone attive e le aziende in cerca di personale qualificato. Il piano, articolato attorno ad alcuni obiettivi (recupero, mantenimento e rafforzamento delle competenze di base degli adulti, qualifica e riqualifica degli adulti, rilancio della formazione professionale superiore, concretizzazione della Città dei mestieri), è stata la base dei lavori degli ultimi anni. Il Consiglio di Stato rileva che in questo contesto si inserisce l'apertura nel 2020 della Città dei mestieri, ma anche il progetto Professionisti 4.0.

Con il sostegno dei Servizi della formazione continua della Divisione della formazione professionale, in collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro e con gli istituti scolastici professionali di riferimento, nel 2021 e nel 2022 sono stati progettati, iniziati o portati a termine quasi una trentina di corsi di formazione collettivi secondo l'art. 33 della Legge federale sulla formazione professionale del 13 dicembre 2002 (LFPr), corsi mediante i quali circa 600 adulti hanno potuto ottenere un attestato federale di capacità (AFC) o un certificato federale professionale (CFP) in diverse professioni, per contributi complessivi pari a 2.2 milioni di franchi erogati sulla base della Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua del 4 febbraio 1998 (Lorform).

Anche la Confederazione, tramite la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), ha predisposto un insieme di misure strutturate a sostegno delle imprese. Complessivamente sono state inoltrate 52 domande di finanziamento da parte delle aziende ticinesi, di cui 43 sono state approvate. Allo stato attuale vi sono 18 misure ancora in corso, mentre le altre sono state già portate a termine. Ad oggi la SEFRI ha già stanziato poco meno di 0.6 milioni di franchi per le aziende ticinesi e le aziende che hanno aderito al progetto sono attive nei rami dell'industria, della farmaceutica, della ristorazione, del settore sociosanitario, dei servizi, della distribuzione e degli alimentari. La maggior parte delle aziende ha affidato la formazione a enti formatori e i corsi offerti si sono indirizzati verso le competenze di base nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (41), la matematica di base (6), la scrittura (8), la lettura (8) e la lingua (3). I lavoratori e le lavoratrici raggiunti sono 1'319, di cui 672 donne.

Per quanto riguarda invece il *“coaching formazione continua per le PMI”*, grazie al quale la SEFRI affianca e finanzia le associazioni di categoria che intendono sviluppare e testare questo tipo di *coaching* nel proprio settore, attualmente è pendente a Berna una richiesta di sostegno avanzata da un'organizzazione del mondo del lavoro ticinese.

Il Consiglio di Stato successivamente ricorda che il Fondo cantonale per la formazione professionale ha un ruolo importante nel sostegno alle imprese formatrici, con prestazioni che coprono le spese dei corsi interaziendali che non sono sussidiate da Cantone e Confederazione (costi residui), le spese per le procedure di qualificazione della formazione professionale di base e, parzialmente, i costi di trasferta degli apprendisti dall'azienda a scuola o dall'azienda ai corsi interaziendali. A titolo facoltativo, il Fondo può inoltre

sostenere ogni altra misura nel campo della formazione di base, superiore e continua. Questo fondo è interamente alimentato dai datori di lavoro, pubblici e privati, mediante un prelievo sulla massa salariale dei dipendenti attivi in Ticino, variabile da un minimo dello 0.9 a un massimo del 2.9 per mille (dal 1° gennaio 2017 l'aliquota è fissata allo 0.95 per mille). Nel 2021 il Fondo ha stanziato 5.3 milioni di franchi a copertura dei costi residui dei corsi interaziendali, 1.3 milioni di franchi per le spese di trasferta degli apprendisti e 0.9 milioni di franchi per le procedure di qualificazione della formazione professionale di base. Ha inoltre versato 0.5 milioni di franchi a favore di misure di perfezionamento e di promozione della formazione professionale.

Oltre a questo pacchetto di misure, il Consiglio di Stato ricorda anche la *Legge sugli aiuti allo studio del 23 febbraio 2015 (LAsT)*, recentemente completata con aiuti mirati alla formazione sociosanitaria e ai corsi di lingua. Sulla base dei dati statistici elaborati dall'Ufficio federale di statistica (aggiornati all'anno 2020), il Ticino è risultato il quinto cantone per spesa in borse di studio, mentre per i prestiti è il primo cantone. Nello specifico del sostegno al perfezionamento, nel 2021 sono state accolte 25 domande con una spesa complessiva di fr. 147'603. -, cifra che crescerà a seguito delle recenti modifiche già ricordate.

3. CONCLUSIONI

Il Governo invita il Gran Consiglio a non dar seguito alle proposte della mozionante, in quanto il sistema di sostegni pubblici articolati descritti in precedenza facilita l'accesso alla formazione a lavoratrici e lavoratori e risponde alle necessità attuali del mercato del lavoro in modo coerente con le disposizioni federali. Il Consiglio di Stato ritiene quindi che gli strumenti a disposizione dell'Amministrazione cantonale possano considerarsi già oggi adeguati per raggiungere gli obiettivi individuati dalla mozione.

Un sostegno diretto del Cantone ai lavoratori e alle imprese nella forma di buoni aziendali tramite i quali riconoscere fino al massimo del 50% dei costi sostenuti, oltre ad un onere rilevante, rovescerebbe questo concetto, trasferendo gran parte dell'impegno relativo alla formazione dalle aziende all'ente pubblico e modificando in maniera significativa il ruolo delle imprese anche sul tema della cura e azione nella formazione continua professionale. Tutto questo comporterebbe anche un onere organizzativo ed amministrativo significativo.

Per i buoni formativi andrebbe definita tutta una casistica di settori della formazione continua accessibili ai diversi lavoratori e lavoratrici in base al loro titolo professionale, per evitare formazioni in discontinuità con le competenze professionali già acquisite, come pure andrebbe anche costruito un sistema di accreditamento delle diverse offerte di corsi e formazioni, per garantire la loro qualità, poiché non è immaginabile che si possa finanziare qualsiasi offerta sostenuta indirettamente dall'aiuto soggettivo. Per i buoni aziendali andrebbero invece definiti i criteri per quanto riguarda la valutazione dell'adeguatezza della formazione rispetto agli effettivi bisogni dell'impresa, rispettivamente dei suoi collaboratori o collaboratrici. A proposito del sostegno ai costi inerenti alla sostituzione di personale, il Consiglio di Stato sottolinea anche il rischio di incentivare il lavoro interinale e avventizio, una forma di lavoro che comporta un pericolo accresciuto di precarietà dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché di assunzione temporanea di personale non residente.

Rapporto n. 8241 R del 21 ottobre 2024

Alle riflessioni espresse nel messaggio governativo, la Commissione formazione e cultura rileva anche come il certo lodevole intento dell'atto focalizzi l'attenzione sul sostegno alla formazione e le loro maestranze ad aziende con un numero limitato di collaboratori. L'indirizzo ritenuto perlomeno discutibile in quanto discriminante, perché di fatto, se accolto, introdurrebbe una sorta di disparità di trattamento e di dignità rispetto agli sforzi di sostegno alla formazione dei propri collaboratori di tutte le aziende, di dimensioni ridotte o grandi che siano. Un impegno e un relativo sostegno del sistema che di fatto, a mente della Commissione, non deve trovare in alcun modo una declinazione che tenda ad essere messa in relazione diretta con la dimensione effettiva delle singole aziende formative.

In conclusione, la Commissione formazione e cultura, condividendo le motivazioni ed il quadro generale esposto su come gli strumenti a disposizione siano già ad oggi sufficientemente adeguati per far fronte alle sfide formative crescenti dei collaboratori delle aziende, e ritenendo con convinzione, come sia attraverso essi che, in una normale logica di calibrazione costante ed analisi qualitativa, debba essere possibile sviluppare eventuali nuove risposte adeguate alle problematiche espresse dalla mozionante, invita il Gran Consiglio a respingere la mozione.

Per la Commissione formazione e cultura:

Andrea Sanvido, relatore

Caccia - Ermotti-Lepori - Ghisla - Giudici -

Morisoli - Ortelli M. - Ortelli P. - Piezzi -

Speziali - Tenconi - Tricarico - Zanetti