

Rapporto di minoranza

numero

8178 R2

data

25 marzo 2025

competenza

DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

**della Commissione economia e lavoro
sulla mozione 24 gennaio 2022 presentata da Matteo Pronzini e
cofirmatarie “Potenziamo il numero di posti di apprendistato presso
l'Amministrazione cantonale”**

(v. messaggio 3 agosto 2022 n. 8178)

1. LA MOZIONE

La mozione in oggetto chiede che:

1. il numero degli impieghi d'apprendistato presso l'Amministrazione cantonale corrisponda ad almeno il 5% del personale;
2. il ventaglio di posti di formazione venga esteso in modo sensibile, coinvolgendo molte altre professioni presenti nell'Amministrazione cantonale;
3. il Consiglio di Stato elabori e metta in pratica una politica di discriminazione positiva che permetta alle giovani donne di intraprendere delle formazioni in professioni tradizionalmente “maschili”.

2. IL PARERE DEL CONSIGLIO DI STATO

Il 24 gennaio 2022 la Commissione precedentemente in carica riceveva dal Consiglio di Stato la presa di posizione sul tema della mozione cantonale in oggetto attraverso il M 8178.

Nel suo scritto il Consiglio di Stato evidenziava il proprio impegno pluriennale per sostenere i giovani nella formazione professionale, attuato attraverso tre principali progetti: “Più duale”, “Più duale PLUS” e “Obiettivo 95%”.

Il progetto “Più duale” mirava a incrementare e diversificare le opportunità di formazione professionale di base. Il piano prevedeva un aumento di 800 posti di apprendistato nel settore privato entro il 2023. E tra gli altri c'era l'obiettivo di migliorare la qualità della formazione nelle aziende.

Il progetto “Più duale PLUS” è stato avviato come risposta alla crisi causata dalla pandemia da COVID-19. Prevedeva sei misure prioritarie per mitigare gli effetti negativi della crisi sul mercato degli apprendistati e garantire ai giovani opportunità di formazione. Era attuato con il supporto della Divisione della formazione professionale (DFP) e della Commissione cantonale per la formazione professionale (CCFP) e coinvolgeva organizzazioni del mondo del lavoro.

Il progetto “Obiettivo 95%” punta a garantire un percorso formativo per tutti i giovani residenti fino ai 18 anni, proponendo di aumentare la quota di giovani con un diploma del secondario II (AFC o maturità professionale) dal 90,2% del 2019 al 95%. Questo obiettivo

è in linea con le direttive della Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione e della Confederazione.

Entrando nel merito della mozione il Consiglio di Stato ricorda nella sua risposta che la Commissione Formazione e Cultura in precedenza aveva fissato l'obiettivo di raggiungere il 5% di apprendisti rispetto al Piano posti autorizzati (PPA), traguardo questo che dichiara il Governo intende perseguire con determinazione, senza tuttavia imporre limiti fissi. Il Governo dichiara che il proprio impegno ha portato a un aumento dei posti di tirocinio e delle assunzioni di giovani interessati alla formazione. Già nel Messaggio n. 7277 del 2017 era stato evidenziato un ampliamento dell'offerta e i risultati citati in questa occasione confermavano tale tendenza: nel 2022 si contavano 180 apprendisti, rispetto ai 147 del 2017. La percentuale rispetto al PPA, escludendo il personale uniformato, era passata dal 3,2% al 4,2%, con un incremento dell'1%. Il Governo sottolineava che "la soglia del 5% verrà raggiunta a breve termine, conformemente alla volontà della Commissione Formazione e cultura".

Per quanto concerne l'offerta dei posti di apprendistato si segnalava che l'Amministrazione Cantonale offriva l'opportunità di svolgere l'apprendistato in 21 professioni che consentono di ottenere un Attestato federale di capacità (AFC), con percorsi triennali o quadriennali, eventualmente abbinati alla maturità professionale. Inoltre, erano disponibili 5 percorsi che rilasciano un Certificato federale di formazione pratica (CFP), con tirocini biennali. Complessivamente, l'offerta formativa era aumentata nel 2022 rispetto al 2017, passando da 21 a 26 percorsi professionali (tra le formazioni nuove introdotte figuravano Interactive media designer AFC, Decoratore/trice 3D AFC, Addetto/a alla logistica CFP, Impiegato/a di economia domestica AFC e Viticoltore/trice AFC). Il Consiglio di Stato forniva una tabella con il numero di apprendisti e la tipologia di apprendistato che non riportiamo qui poiché nel seguito del rapporto saranno indicati i dati attuali.

Infine, per quanto attiene alla proposta di adottare una politica di discriminazione positiva per incentivare le giovani donne a intraprendere formazioni in professioni tradizionalmente maschili, si evidenziava che nei bandi di concorso le professioni vengono sempre indicate anche al femminile. Inoltre, il Consiglio di Stato dichiarava che durante il processo di selezione, le candidature femminili ricevono un'attenzione particolare, in linea con le raccomandazioni della Divisione della formazione professionale e dell'Ufficio dell'orientamento professionale, che da anni promuovono iniziative per abbattere gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro. In aggiunta, si citava la collaborazione a un progetto sostenuto dalla Confederazione attraverso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna, i cui obiettivi sono aumentare la diversità di genere nelle professioni e ridurre il tasso di abbandono tra gli apprendisti nelle carriere considerate atipiche, favorire una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne in settori con carenza di personale qualificato, evidenziare le difficoltà e gli stereotipi legati alla scelta di professioni non tradizionali per un genere specifico e sensibilizzare su temi legati alla discriminazione e alla parità di opportunità.

Infine, il Consiglio di Stato citava il progetto ProAPP gestito da ECAP Ticino UNIA in collaborazione con la Divisione della formazione professionale, l'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, diversi Centri professionali, la Conferenza cantonale dei genitori e la Città dei mestieri della Svizzera Italiana. L'iniziativa mirava a coinvolgere attivamente le associazioni di categoria, i giovani in fase di scelta del percorso formativo, i docenti delle scuole professionali, i genitori e i formatori aziendali attraverso una serie di workshop, campagne di sensibilizzazione e incontri informativi. Il Consiglio di Stato

definiva questi sforzi in linea con gli intenti della mozione, sottolineando tuttavia che il loro successo sarebbe dipeso dalle scelte individuali e dagli interessi dei singoli partecipanti.

Il Consiglio di Stato, alla luce delle misure già adottate e dei progressi raggiunti, riteneva la mozione evasa

3. APPROFONDIMENTI DELLA COMMISSIONE

3.1 Considerazioni generali

La Commissione attualmente in carica ha ripreso la mozione 1641 ponendo due serie di domande, le prime il 03.10.2023 a cui il Consiglio di Stato ha dato risposta il 06.12.2023 e le seconde il 19.02.2024 a cui è stata data risposta il 28.08.2024.

Il 5 dicembre 2024 al fine di redigere il presente rapporto e visto l'entusiasmo nato attorno alla presentazione del "Bilancio della campagna di collocamento e scelte dei giovani dopo la scuola media, cresce l'interesse per la formazione professionale", la Commissione ha chiesto al Consiglio di Stato se mantenesse la sua posizione come indicata nel Messaggio 8178 del 3 agosto 2022 e se potesse fornire i dati aggiornati rispetto all'anno 2024-25. Il Consiglio di Stato ha risposto che i dati aggiornati saranno pubblicati nel Rendiconto 2024 della Divisione della formazione professionale e ha confermato di ritenere la mozione evasa.

3.2 Breve istoriato delle decisioni precedenti riguardanti il tema dell'apprendistato

Con il messaggio numero 7744 del 6 novembre 2019 il Consiglio di Stato ha presentato il progetto "Più duale" mediante il quale intendeva aumentare il numero di posti di tirocinio in Ticino. Con questo progetto il Cantone voleva incrementare e diversificare in modo progressivo le opportunità di formazione professionale di base dei giovani e sostenere la qualità e la professionalità nelle aziende in Ticino. L'obiettivo dichiarato era quello di aumentare il numero di posti di apprendistato in Ticino (+800 nuovi posti entro il 2023). Il Messaggio nasceva in risposta alla mozione dell'11 dicembre 2018 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per il Gruppo PS "Per un rapporto sull'apprendistato in Ticino: tassi di bocciatura e di abbandono nell'apprendistato – Offerta e domanda di posti di apprendistato – Problematiche e soluzioni per migliorare la situazione".

Per il raggiungimento di questo obiettivo il Cantone aveva individuato 5 misure operative:

1. Carta del partenariato della formazione professionale in Ticino 2019-2023: insieme verso l'obiettivo;
2. "Formiamo professionisTI": nuova campagna posti di apprendistato vacanti nelle aziende;
3. Aumento dei posti di apprendistato all'interno dell'Amministrazione cantonale;
4. Sostegno alle aziende "Unirsi per formare", snellimento burocratico e digitalizzazione dei processi amministrativi;
5. Incarico alla Commissione tripartita del Fondo cantonale della formazione professionale per misure complementari.

Con il messaggio 7828 del 17 giugno 2020 è stato presentato il progetto "Più duale PLUS" a sostegno della formazione professionale per contenere gli effetti negativi del COVID-19

sulla disponibilità di posti di apprendistato in azienda e il conseguente rischio accresciuto per le giovani generazioni che avrebbero potuto ritrovarsi senza la possibilità di iniziare o proseguire la loro formazione, e per l'economia, che doveva invece poter contare anche in futuro su personale formato e qualificato a tutti i livelli e in tutti i comparti economici. Questo messaggio è nato in risposta a diverse mozioni: quella del 21 aprile 2020 presentata da Angelica Lepori Sergi per MPS-POPIndipendenti *“Rispondere ai problemi della formazione professionale; sia a quelli ampliati dalla pandemia che a quelli di ordine strutturale presenti ormai da tempo”*, quella del 23 aprile 2020 presentata da Cristina Maderni e Bixio Caprara per il Gruppo PLR *“Scongiuriamo il pericolo che la crisi economica post COVID-19 colpisca anche gli apprendisti. Favoriamo la creazione di nuovi posti per apprendisti in Ticino. Facciamolo sostenendo le PMI nella gestione amministrativa del processo”* e quella del 25 aprile 2020 presentata da Claudio Isabella e Alessio Ghisla per il Gruppo PPD+GG *“Un sostegno agli apprendisti!”*.

Le 6 misure previste da questo progetto erano le seguenti:

1. 2'000.-- franchi per nuovi contratti di apprendistato;
2. Messa in rete delle aziende e più flessibilità nei requisiti;
3. Punto d'incontro tra giovani e aziende alla città dei mestieri;
4. Anno base nel settore gastronomia e altre deroghe transitorie;
5. Impegno nell'amministrazione cantonale e negli enti finanziati dal Cantone;
6. Per non fermarsi: proseguire con specializzazioni o apprendere una lingua straniera.

Nel Messaggio del Consiglio di Stato si citava esplicitamente: “L’obiettivo, a tendere, è quello di raggiungere una quota del 5% rispetto al numero di posti autorizzati (PPA) per impiegati (escluso docenti e personale uniformato di polizia) nel corso dei prossimi anni (cfr. anche rapporto della Commissione formazione e cultura 7782R del 11 maggio 2020 sul messaggio “Obiettivo 95%). Nell’ambito del presente pacchetto Più duale PLUS e come auspicato dalla CCFP, il Consiglio di Stato intende verificare se e quali margini supplementari possono essere attivati per favorire l’assunzione di apprendisti e apprendiste anche in enti finanziati dal Cantone, in particolare nelle strutture ospedaliere, case per anziani, istituti per invalidi, istituti di protezione per minorenni e strutture d’accoglienza per la prima infanzia, tramite adeguamenti dei contratti di prestazione e delle decisioni di contributo fisso a partire dal 2021”.

Questa e le altre misure sono state votate dal Gran Consiglio il 26.01.2021 approvando di fatto tutti gli intenti del messaggio, incluso quello di arrivare alla soglia del 5%.

3.3 Vantaggi del sistema duale

Il sistema duale svizzero è riconosciuto a livello internazionale come uno dei migliori modelli di formazione professionale, e il Ticino non fa eccezione. Questo approccio, che combina l'apprendimento in aula con l'esperienza pratica in azienda, rappresenta un elemento chiave per lo sviluppo economico del Cantone e per l'inserimento professionale dei giovani. L'apprendistato non è solo una fase di transizione tra scuola e lavoro, ma un investimento strategico che favorisce l'occupazione giovanile e garantisce alle aziende ticinesi la manodopera qualificata di cui hanno bisogno.

Il Ticino, con la sua economia variegata che spazia dal settore terziario all'industria manifatturiera, necessita di professionisti qualificati in molteplici ambiti. Il sistema duale permette di formare lavoratori con competenze specifiche e subito spendibili nel mercato del lavoro, riducendo così il rischio di disoccupazione giovanile e colmando il divario tra la teoria scolastica e la pratica lavorativa.

Le imprese ticinesi, in particolare le piccole e medie imprese (PMI) che costituiscono la spina dorsale dell'economia cantonale, trovano nell'apprendistato un'opportunità per coltivare talenti interni, evitando il ricorso esclusivo a personale formato all'estero o proveniente da altri settori. Un giovane che svolge il proprio apprendistato in un'azienda tende ad acquisire un forte senso di appartenenza, riducendo il turnover del personale e garantendo maggiore stabilità occupazionale.

Per i giovani ticinesi, la formazione duale rappresenta una garanzia di impiegabilità. Mentre in molti Paesi europei il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è spesso difficile e incerto, in Ticino e in Svizzera gli apprendisti hanno un tasso di occupazione molto elevato al termine della loro formazione.

L'esperienza della formazione duale in Svizzera identifica i principali vantaggi dell'apprendistato per i giovani:

- Esperienza pratica e competenze reali: studiare e lavorare contemporaneamente permette di sviluppare capacità che vanno oltre la teoria, facilitando l'adattamento al mercato del lavoro;
- Maggiore sicurezza occupazionale: i dati dimostrano che gli apprendisti hanno più possibilità di trovare lavoro rispetto ai loro coetanei che hanno seguito percorsi unicamente scolastici;
- Possibilità di crescita professionale: l'apprendistato non è un punto di arrivo, ma un trampolino di lancio per ulteriori specializzazioni e avanzamenti di carriera. Molti ex apprendisti diventano dirigenti o imprenditori;
- Alternativa valida agli studi universitari: in un contesto in cui l'università non è l'unica via per avere successo, l'apprendistato offre un percorso concreto e dinamico con prospettive di carriera solide.

Oltre ai vantaggi per i giovani, il sistema duale porta numerosi benefici alle aziende. Formare apprendisti significa creare risorse interne altamente specializzate, già integrate nella cultura aziendale e capaci di rispondere alle esigenze produttive.

Le imprese che investono nella formazione duale ottengono:

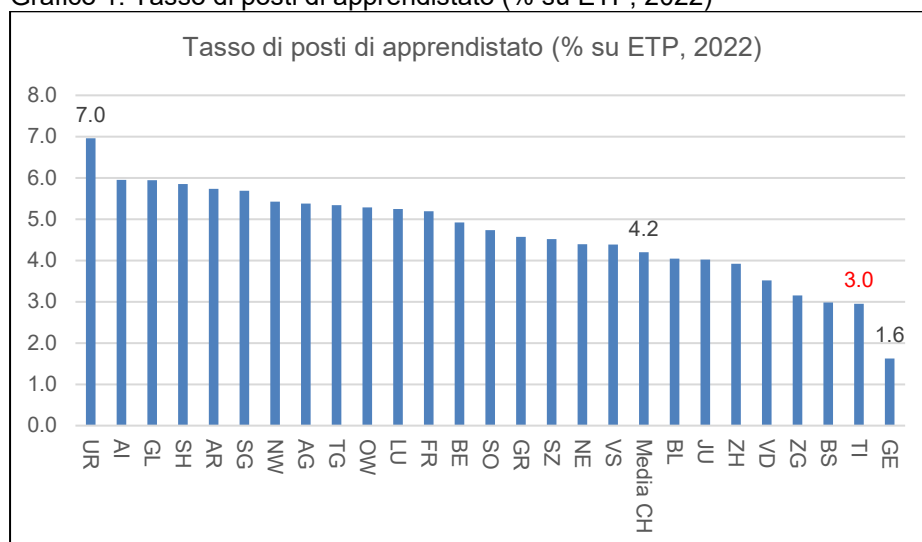
- Personale qualificato e su misura: gli apprendisti imparano direttamente sul campo, sviluppando competenze specifiche per il settore in cui operano;
- Riduzione dei costi di assunzione: formare giovani all'interno dell'azienda è spesso più conveniente che cercare personale già formato sul mercato del lavoro;
- Innovazione e adattabilità: i giovani portano nuove idee e nuove competenze, soprattutto nelle professioni legate alla digitalizzazione e alla tecnologia;

- Sostegno al tessuto economico locale: favorire l'inserimento professionale dei giovani significa ridurre la disoccupazione e garantire la continuità delle imprese, evitando la fuga di talenti.

3.3.1 Il Cantone Ticino nel paragone intercantonale

Come emerge dai dati appena pubblicati (21.01.2025) il Cantone Ticino nel 2022 è al penultimo posto rispetto alla graduatoria con gli altri Cantoni per quanto attiene al tasso di posti di apprendistato in percentuale del numero di posti di lavoro in equivalenti a tempo pieno. Rispetto all'anno precedente la percentuale era scesa dal 3.1% al 3%. Come si evince dal grafico 1, il dato medio svizzero è del 4.2%.

Grafico 1: Tasso di posti di apprendistato (% su ETP, 2022)



Fonte dati: Ufficio Federale di Statistica

3.4 Alcune cifre e fatti sull'apprendistato in Ticino

Le risposte date alle domande della Commissione consentono di tracciare una fotografia dell'apprendistato in Ticino e della sua presenza nell'amministrazione cantonale

3.4.1 Apprendisti e contratti settore privato e pubblico

Nell'anno scolastico 2023/2024 erano attivi 10'397 contratti di apprendistato: 6'412 nel sistema duale e 3'985 a tempo pieno (in allegato). Di questi, 9'757 riguardavano professioni che conducono a un AFC, mentre 640 erano legati a un CFP (dati del Rendiconto annuale redatto a fine 2023). L'elaborazione dei dati fatta ad hoc in giugno 2024 in relazione alla suddivisione dei contratti di tirocinio per professione e per anno di formazione (qui in allegato) riportava 10'428 contratti, così suddivisi: 3'868 contratti al I anno, 2'937 al II, 2'871 al III e 752 al IV (non tutte le professioni prevedono 4 anni di formazione).

Il 30% degli apprendisti era impiegato nel settore commerciale; seguivano gli apprendisti di operatrice sanitaria (6%) e operatrice socioassistenziale (4%). Tra le altre professioni più scelte figuravano l'impiegata di commercio al dettaglio, l'installatrice elettricista, la

disegnatrice, l'informatica e l'addetta alle cure sociosanitarie (tuttavia con percentuali più basse).

3.4.2 Aziende formatrici

Nell'anno scolastico 2023/24 risultavano circa 4'900 aziende autorizzate a formare apprendisti, di queste circa la metà (2'488) formavano uno o più apprendisti.

Dalla tabella 1 emerge che purtroppo il numero di aziende formatrici non progredisce positivamente, ragione aggiuntiva per chiedere all'amministrazione di fare un ulteriore sforzo.

Tabella 1: Aziende formatrici

	2019	2020	2021	2022	2023
Numero di aziende che formano nell'anno di riferimento	2'522	2'473	2'488	2'449	2'448

Fonte dati: CdS

La media di apprendisti per azienda formatrice era nell'anno 2023/24 di 2.6. In Ticino si registrano oltre 130 professioni nella formazione di base. Nella tabella 2 si riportano il numero di aziende autorizzate a formare in un determinato settore (un'azienda può avere più autorizzazioni) e la media di apprendisti per azienda. Il settore sociosanitario appare come quello con un rapporto maggiore (2.91 apprendisti per azienda).

Tabella 2: Aziende formatrici per sezione e media di apprendisti

Sezione di formazione	Numero aziende	Media apprendisti/e per azienda
Settore Commercio e vendita	667	1.94
Settore Sociosanitario	350	2.91
Settore Agrario, artigianale, industriale e artistico	1'648	2.49

Fonte dati: CdS

Nella tabella 3 sono elencate le nuove autorizzazioni a formare concesse per settore; l'andamento negli ultimi 4 anni denota una riduzione costante generale al rilascio di nuove autorizzazioni, in tutti i settori, ma in particolare per il settore agrario, artigianale, industriale e artistico. Questo probabilmente in linea con l'evoluzione strutturale dell'economia. Anche in questo caso, l'intervento dello Stato potrebbe sostenere la mancanza di figure professionali nei prossimi anni.

Tabella 3: Nuove autorizzazioni a formare

Sezione di formazione	2020	2021	2022	2023
Settore Commercio e vendita	93	97	98	80
Settore Sociosanitario	31	28	20	18
Settore Agrario, artigianale, industriale e artistico	185	166	112	86
Totale	309	291	230	184

Fonte dati: CdS

3.4.3 *Giovani che non hanno trovato un posto di apprendistato*

Come indicato dal Consiglio di Stato non esiste un sistema strutturato con obbligo di registrazione per chi cerca un posto di apprendistato, rendendo difficile una rilevazione sistematica del fenomeno di coloro che non hanno trovato un posto. Tuttavia, per avere un minimo di riferimento, si possono considerare i dati del Gruppo operativo collocamento a tirocinio (GOCT), attivato ogni estate dal Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) per supportare i giovani che non hanno ancora trovato un posto di apprendistato e si rivolgono alla Divisione della formazione professionale in cerca di aiuto.

Nell'estate 2023, il GOCT ha ricevuto 185 richieste di supporto da giovani tra i 15 e i 18 anni (rispetto ai 199 del 2022), di cui:

- 48 provenienti dalla scuola media
- 137 da percorsi post-obbligatori

Grazie ai colloqui con gli ispettori di tirocinio e gli orientatori dell'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP), è stato possibile definire percorsi personalizzati basati sulle competenze, le aspettative e le esperienze di stage dei candidati.

I risultati del supporto fornito dal GOCT sono stati i seguenti:

- 101 giovani sono stati inseriti in un percorso di formazione professionale di base
- 67 hanno scelto soluzioni transitorie, come un anno di esperienza all'estero per migliorare una lingua, un percorso di transizione con il supporto dell'Istituto della transizione e del sostegno, o altre misure formative per chiarire meglio la loro scelta professionale
- 17 sono stati presi a carico dal Servizio GO95 (servizio coordinato dalla Divisione della formazione professionale che permette di proseguire nell'accompagnamento individualizzato).

3.4.4 *Scioglimento dei contratti di apprendistato negli ultimi anni*

Il problema dello scioglimento dei contratti di apprendistato è un tema che sicuramente deve avere la nostra attenzione. La Divisione della formazione professionale ha fornito alla Commissione i dati illustrati nella tabella 4. Le ragioni principali indicate dalla stessa Divisione sono i risultati scolastici (30%) e i ri-orientamenti (25%).

Tabella 4: Numero di scioglimenti dei contratti di apprendistato

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Numero	1'599	1'322	1'678	1'800	1'713

Fonte: dati CdS

Il tasso di certificazione in Ticino (percentuale di giovani fino a 25 anni che ha ottenuto un diploma di grado II) è del 90.3% nel 2023, lontana ancora dal progetto 'Obiettivo 95%.

3.4.5 *Formatori e professioni in seno all'Amministrazione*

Uno dei primi quesiti che dobbiamo porci per affrontare il tema in un momento di difficoltà economiche come quelle che sta attraversando il Cantone è la disponibilità del personale. L'Amministrazione cantonale è abilitata a formare in 41 professioni facenti capo a 14 rami professionali. I formatori abilitati a formare gli apprendisti sono 218; il che equivale al

Rapporto di minoranza n. 8178 R2 del 25 marzo 2025

momento a 1.13 formatori per apprendista. Questi numeri indicano almeno teoricamente la possibilità di aumentare gli apprendisti. I dati di dettaglio dei formatori e delle professioni sono riportati nella tabella 5.¹

Si prende atto dalle risposte ricevute che l'Istituto di formazione continua (IFC) offre regolarmente corsi per formatori come pure anche del fatto che per chi forma apprendisti o segue gli allievi in stage non sono previsti particolari riconoscimenti né di natura finanziaria né di altra natura. Anche su questa tematica sarà necessario chinarsi nei prossimi mesi.

Tabella 5: Formatori abilitati nell'amministrazione cantonale

Professione	Formatori abilitati
Addetto/a alla logistica CFP	10
Addetto/a alle attività agricole CFP (vinificazione)	1
Addetto/a all'informatica CFP	1
Addetto/a d'economia domestica CFP	1
Addetto/a di cucina CFP	13
Addetto/a operatore di edifici e infrastrutture CFP	18
Agricoltore AFC	1
Assistente di manutenzione per automobili CFP	3
Assistente d'ufficio CFP	13
Cuoco/a AFC	17
Decoratore/trice 3d AFC (realizzazione)	1
Geomatico AFC	3
Gestore/trice dell'informazione e della documentazione AFC	10
Impiegato/a d'economia domestica AFC	2
Impiegato/a di commercio AFC	92
Impiegato/a in logistica AFC	11
Informatico AFC	21
Interactive media designer AFC	2
Laboratorista AFC (biologia)	1
Laboratorista AFC (chimica)	2
Meccanico di manutenzione per automobili AFC (veicoli leggeri)	5
Meccatronico d'automobili AFC (veicoli leggeri)	3
Mediamatico AFC	1
Operatore/trice di edifici e infrastrutture AFC (servizi di portineria)	24
Operatore/trice informatico AFC	6
Operatore/trice per la comunicazione con la clientela AFC	5
Operatore/trice per la pulizia ordinaria e manutentiva AFC	1
Operatore/trice per la pulizia ordinaria e manutentiva CFP	1
Operatore/trice socioassistenziale AFC (assistenza agli handicappati)	2
Orticoltore AFC	1
Selvicoltore AFC	3
Sviluppatore/trice business digitale AFC	1
Viticoltore AFC	1
Totale complessivo	277

Fonte: Dati Cds

¹ Il numero di formatori differisce dalle formazioni perché un formatore può essere abilitato in più campi.

3.4.6 Apprendisti in seno all'Amministrazione cantonale

Nel 2023 la percentuale (arrotondata) di apprendisti rispetto al PPA è al 4.3% ed è la risultante del rapporto tra i 193 apprendisti e le 4'512.92 unità di personale.

Il Consiglio di Stato ha comunicato che non dispone di dati comparativi sugli apprendisti assunti dalle altre amministrazioni cantonali in rapporto al numero complessivo di posti di lavoro pubblici.

Dai dati ricevuti si evince che la maggior parte degli apprendisti (182, oltre il 94%) assunti dal Cantone svolge un percorso per l'ottenimento di un attestato federale di capacità (AFC, formazione professionale di base di 3-4 anni); 11 giovani invece stanno conseguendo un Certificato federale di formazione pratica (CFP, formazione di base di 2 anni).

Dalla tabella 6 emerge che le professioni in cui si forma maggiormente per l'AFC sono l'impiegato di commercio (37.4%), gli stagisti di 52 settimane (18.7%), l'operatore di edifici e infrastrutture (7.7%), il cuoco (6%), l'informatico (6%).

Tabella 6: Numero apprendisti e percorso AFC

Apprendisti percorso AFC	N.	% sul totale
Impiegato/a di commercio AFC	68	37.4
Stagista 52 settimane AFC	34	18.7
Operatore/trice di edifici e infrastrutture AFC	14	7.7
Cuoco/a AFC	11	6.0
Informatico AFC	11	6.0
Impiegato/a in logistica AFC	6	3.3
Operatore/trice informatico AFC	6	3.3
Gestore/trice informazione e comunicazione AFC	5	2.7
Laboratorista in biologia AFC	3	1.6
Laboratorista in chimica AFC	3	1.6
Operatore/trice comunicazione clientela AFC	3	1.6
Operatore/trice socioassistenziale AFC	3	1.6
Decoratore/trice 3D AFC	2	1.1
Geomatico AFC	2	1.1
Informatico aziendale AFC	2	1.1
Meccatronico AFC	2	1.1
Sviluppatore/trice business digitale AFC	2	1.1
Agricoltore AFC	1	0.5
Interactive media designer AFC	1	0.5
Meccanico AFC	1	0.5
Orticolto/trice AFC	1	0.5
Selvicoltore AFC	1	0.5
Totale	182	100.0

Fonte dati: CdS

Dalla tabella 7 emerge che le formazioni principali sono l'assistente d'ufficio, l'addetto alla logistica e di cucina. Tuttavia, in complesso parliamo di 11 giovani.

Tabella 7: Numero apprendisti e percorso AFC

Apprendisti percorso CFP	N.
Assistente d'ufficio CFP	5
Addetto/a alla logistica CFP	2
Addetto/a di cucina CFP	2
Addetto/a impiegata di economia domestica CFP	1
Addetto/a operatore/trice di edifici e infrastrutture CFP	1
Totale	11

Fonte dati: CdS

3.5 Obiettivo: 5% entro l'anno entro l'anno scolastico 2026-27

Coerentemente con quanto sopra esposto, si propone di finalmente aumentare il numero di apprendisti nell'amministrazione cantonale ad almeno il 5% della PPA entro l'anno scolastico 2026-27. Questo obiettivo è motivato dall'esigenza di colmare il divario tra la quota attuale (4.3% del PPA) e la soglia del 5% precedentemente indicata come riferimento e votata da questo Gran Consiglio. Tale incremento risulta coerente con gli obiettivi del progetto "Più duale PLUS" e con le tendenze demografiche e occupazionali emerse dall'analisi delle PPA 2023.

Si indica un arco temporale di due anni per raggiungere questo traguardo, periodo durante il quale sarà possibile monitorare l'evoluzione del fabbisogno formativo dell'amministrazione e valutare le reali necessità operative. Questo approccio graduale consentirà di garantire una pianificazione sostenibile, evitando squilibri tra l'offerta di apprendistati e le effettive possibilità di inserimento professionale all'interno della struttura amministrativa. In concreto si tratta di circa una trentina di nuovi posti di lavoro.

4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

4.1 Considerazioni sui risultati raggiunti dai programmi messi in atto

A distanza di 6 anni dal progetto "Più duale" dobbiamo a malincuore constatare che gli obiettivi quantitativi posti non sono stati raggiunti. Nel 2019 contavamo 2'449 nuovi contratti nel duale che sarebbero dovuti divenire 3'249 nel 2023. Ad oggi, nel 2025, ne contiamo 2'617. L'incremento è stato di 168 nuovi contratti rispetto agli 800 previsti, solo il 21% di quanto preventivato. I dati sono riportati nella tabella 8.

Tabella 8: Evoluzione contratti stipulati

Anno	Numero nuovi contratti
2015	2'417
2016	2'334
2017	2'489

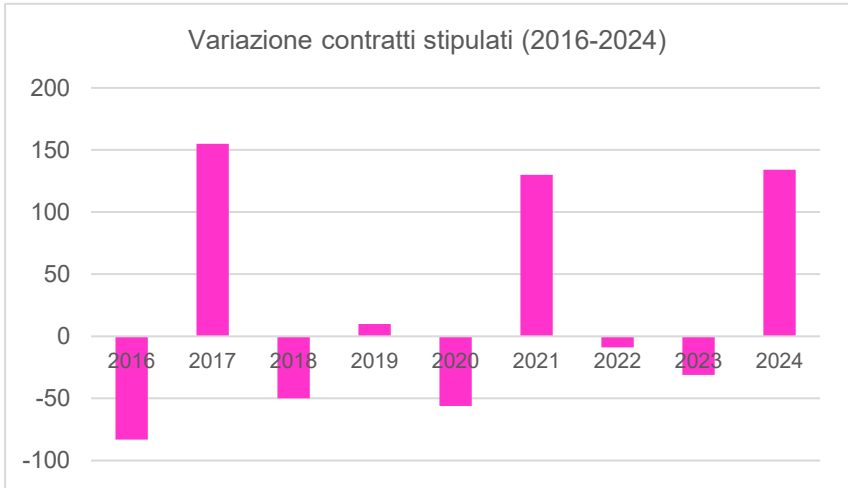
Rapporto di minoranza n. 8178 R2 del 25 marzo 2025

2018	2'439
2019	2'449
2020	2'393
2021	2'523
2022	2'514
2023	2'483
2024	2'617

Fonte: Rendiconto DFP (2024) e risposte CdS

Per quanto concerne la variazione dei contratti come emerge dal grafico 2 si nota una certa volatilità nel loro numero, anche sicuramente in funzione dell'andamento congiunturale. Come spesso succede un intervento dell'ente pubblico in questo senso consentirebbe di attenuare i periodi negativi garantendo maggiore stabilità.

Grafico 2: Variazione contratti stipulati, 2016-2024



Fonte: Rendiconto DFP (2024) e risposte CdS

Si segnala inoltre che il progetto 'Obiettivo 95%', che puntava a raggiungere un tasso di diplomati del secondario II al 95%, ha ottenuto risultati sostanzialmente invariati dal 2019 (90,3% contro 90,2%).

4.2 Impatto finanziario della mozione

Sempre sul fronte finanziario abbiamo chiesto al Consiglio di Stato di fornirci i dati degli ultimi 5 anni per quanto riguarda la spesa totale per la formazione, il costo medio per apprendista (non è incluso il costo del formatore poiché la sua attività non è retribuita a parte, ma rientra nel salario totale) e la spesa totale del personale dello Stato. Il CdS precisa che nei costi diversi sono compresi i costi delle piattaforme informatiche e le spese della cerimonia di fine tirocinio.

Tabella 9: Costi apprendisti amministrazione cantonale

Anno	Unità fisiche	Salario lordo	Oneri sociali	Costi diversi apprendisti	Costo totale	Costo medio per apprendista all'anno	Spesa totale personale dello Stato (in milioni)
2018	125	1'191'589.95	118'563.20	10'499.05	1'320'652.20	10'565.22	1'021.70
2019	118	1'181'800.35	117'589.13	11'236.25	1'310'625.73	11'107.00	1'048.80
2020	134	1'281'132.10	127'472.64	1'910.00	1'410'514.74	10'526.23	1'075.75

Rapporto di minoranza n. 8178 R2 del 25 marzo 2025

2021	143	1'533'155.30	152'548.95	2'082.40	1'687'786.65	11'802.70	1'108.35
2022	197	1'701'781.55	169'327.26	16'349.80	1'887'458.61	9'581.01	1'140.00
2023	193	2'261'742.35	225'043.36	17'331.75	2'504'117.46	12'974.70	1'181.71

Fonte dati: CdS

Utilizzando questi dati e supponendo che le unità in PPA escluso il personale uniformato della Polizia rimangano costanti in 4'512.92 (dati relativi al 2023)², aumentare il numero di apprendisti come richiesto dalla mozione comporterebbe l'assunzione di 32 apprendisti. Visto che il costo medio dell'ultimo anno appare accresciuto del 35% rispetto all'anno precedente, riteniamo utile stimare anche il costo medio degli anni presentati. In questo caso il costo medio sarebbe di CHF 11'093. L'impatto finanziario dell'assunzione di questi 32 apprendisti comporterebbe una spesa di CHF 355'000.— Se si considerasse il costo medio dell'ultimo anno, l'impatto finanziario ammonterebbe a 415'000 CHF all'anno.

Per quanto attiene al finanziamento non è da escludere la possibilità di trovare un accordo con le commissioni paritetiche e le associazioni di categoria che dispongono di fonti per finanziare la formazione che in questo caso potrebbe andare a loro beneficio. Le commissioni paritetiche, costituite da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, hanno tra i loro compiti il miglioramento della formazione professionale, finanziando corsi di formazione e perfezionamento per professionisti di vari settori. Collaborare con queste commissioni potrebbe quindi garantire risorse dedicate alla formazione, beneficiando sia l'amministrazione pubblica sia il settore privato.

Inoltre, il Fondo cantonale per la formazione professionale, istituito nel 2010, raccoglie contributi da tutte le aziende ticinesi, pubbliche e private, per finanziare spese non coperte interamente dalla Confederazione e dal Cantone. Un accordo con le commissioni paritetiche potrebbe facilitare l'accesso a tali fondi, ottimizzando l'utilizzo delle risorse disponibili per la formazione.

Infine, la Legge federale sulla formazione professionale prevede la possibilità di istituire fondi settoriali obbligatori per finanziare la formazione, a condizione che almeno il 30% delle imprese e dei dipendenti del settore contribuiscano al fondo. Questo strumento potrebbe essere utilizzato per garantire un finanziamento stabile e condiviso delle iniziative formative.

4.3 Ulteriori ragioni a sostegno dell'aumento degli apprendisti

1. Impegno pubblico coerente con le richieste al settore privato

L'Amministrazione pubblica che incrementa i posti di apprendistato dimostra coerenza con le politiche promosse verso il settore privato. In Svizzera, circa i due terzi dei giovani intraprendono una formazione professionale di base dopo la scuola dell'obbligo, iniziando l'apprendistato a 15 anni e terminandolo generalmente a 18 o 19 anni. Un impegno concreto del settore pubblico nel fornire opportunità di formazione rafforza la credibilità delle istituzioni e funge da esempio per le imprese private, incentivandole a investire nella formazione dei giovani.

² I dati del 2024 contano 4'559.02 PPA, ma non abbiamo quelli degli apprendisti che potrebbero essere aumentati.

2. *Risposta concreta alla disoccupazione giovanile*

L'apprendistato è una componente chiave del successo economico svizzero, offrendo ai giovani una combinazione di formazione teorica e pratica che facilita l'ingresso nel mercato del lavoro. Questo modello riduce significativamente la disoccupazione giovanile, fornendo competenze direttamente applicabili alle esigenze del mercato. L'ampliamento dei posti di apprendistato nel settore pubblico offre ulteriori percorsi professionali, contribuendo a una forza lavoro qualificata e adattabile.

3. *Riduzione della dipendenza dalla manodopera estera*

Investire nella formazione dei giovani residenti attraverso l'apprendistato rappresenta una strategia efficace per ridurre la dipendenza dalla manodopera estera e affrontare la crescente carenza di personale qualificato. In Svizzera, si prevede che entro il 2035 mancheranno circa 297'000 lavoratori indigeni a tempo pieno, rendendo necessario un migliore sfruttamento della manodopera interna. Investire nella formazione dei giovani residenti attraverso l'apprendistato diminuisce la necessità di importare manodopera qualificata dall'estero. Formare localmente la forza lavoro non solo garantisce una maggiore stabilità occupazionale, ma contribuisce anche allo sviluppo sostenibile delle comunità, preservando le specificità culturali e professionali del territorio. Inoltre, una forza lavoro formata localmente è più incline a rimanere nel territorio, riducendo la necessità di ricorrere a lavoratori stranieri e rafforzando l'economia locale.

4. *Inclusione reale delle giovani donne*

Promuovere politiche attive per l'inclusione delle donne nelle professioni tecniche e artigianali è essenziale per raggiungere una reale parità di genere. Iniziative come queste rappresentano strumenti concreti per monitorare e incentivare l'equità nelle organizzazioni. L'amministrazione pubblica, adottando tali misure, può fungere da modello, incoraggiando il settore privato a seguire l'esempio e creando un ambiente lavorativo più inclusivo e diversificato. Le politiche di discriminazione positiva previste al punto 3 della mozione che intendono sostenere l'inserimento delle giovani donne nelle professioni tradizionalmente maschili, rappresentano un intervento efficace per contrastare concretamente le disuguaglianze di genere presenti sul mercato del lavoro. Questo tipo di approccio facilita l'accesso delle donne a settori nei quali storicamente sono meno presenti, correggendo le disparità e ampliando la varietà di competenze professionali disponibili. Studi recenti dimostrano infatti che la presenza di figure femminili di riferimento nelle discipline tecniche e scientifiche può significativamente ridurre stereotipi negativi e migliorare le prestazioni delle giovani donne in ambiti STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). In Svizzera, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo sostiene attivamente tali politiche, collaborando con istituzioni e associazioni per incoraggiare la presenza femminile nei settori tecnici. È inoltre dimostrato che una maggiore diversità di genere nei luoghi di lavoro genera benefici economici concreti, tra cui una più elevata capacità di innovazione, maggiore competitività e resilienza. Negli ultimi anni, il Dipartimento ha già intrapreso diverse iniziative volte a incentivare l'accesso delle donne alle professioni tecniche e artigianali, con campagne di sensibilizzazione e collaborazioni con enti formativi e aziende. Si invita pertanto a proseguire in questa direzione, rafforzando ulteriormente gli sforzi per garantire pari opportunità e un'effettiva inclusione delle giovani donne nei percorsi di formazione professionale. A tal proposito si ritiene la mozione evasa per quanto attiene al punto 3.

5. Ritorno economico positivo per il Cantone

L'investimento nella formazione professionale attraverso l'apprendistato non è solo un costo, ma rappresenta un investimento strategico per l'economia del Cantone. Una forza lavoro altamente qualificata aumenta la produttività e l'innovazione, rendendo il territorio più competitivo. Inoltre, la formazione duale, che combina teoria e pratica, assicura che le competenze acquisite siano direttamente applicabili, riducendo i tempi di adattamento e aumentando l'efficienza operativa delle aziende.

6. Una proposta in linea con le indicazioni della Commissione formazione e cultura

L'aumento del numero di apprendisti all'interno dell'Amministrazione cantonale rappresenta una misura strategica per garantire una risposta efficace alla carenza di manodopera qualificata e per rafforzare il mercato del lavoro ticinese. Questa esigenza è stata ribadita in diversi documenti ufficiali, tra cui il Rapporto n. 7782R della Commissione formazione e cultura (11 maggio 2020) e il Rapporto n. 7828R-7842R della Commissione formazione e cultura sul progetto "Più duale PLUS" (17 giugno 2020). Rapporti questi firmati e sostenuti a suo tempo da molti deputati che oggi siedono in Gran Consiglio.

Il Rapporto 7782R sottolineava come l'investimento nella formazione professionale fosse essenziale per aumentare la percentuale di giovani con un diploma del secondario II e per garantire che almeno il 95% dei giovani ottenesse una qualifica professionale entro i 25 anni. A tal fine, il documento evidenziava la necessità di promuovere percorsi formativi duali e di ampliare le opportunità di apprendistato disponibili sul territorio ticinese. L'amministrazione cantonale, con il suo peso occupazionale, ha quindi un ruolo chiave nell'offrire queste opportunità, contribuendo a ridurre l'abbandono scolastico e facilitando l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro.

Il Rapporto 7828R-7842R sul progetto "Più duale PLUS" ribadiva l'importanza di aumentare i posti di apprendistato per contrastare gli effetti negativi della pandemia di COVID-19 sulla formazione professionale e sulla disponibilità di manodopera qualificata. Le sei misure previste dal piano "Più duale PLUS" includevano incentivi alle aziende per favorire la creazione di nuovi posti di apprendistato e azioni mirate per sostenere i giovani nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. L'aumento dei posti di apprendistato nell'Amministrazione cantonale sarebbe quindi in linea con gli obiettivi di questo programma, contribuendo a garantire stabilità e opportunità di crescita per i giovani ticinesi, sostenendo l'economia locale e riducendo la disoccupazione giovanile.

Entrambi i rapporti evidenziavano la necessità di formare professionalmente più giovani residenti per ridurre la dipendenza dalla manodopera straniera, che attualmente copre molte posizioni qualificate in Ticino. Aumentare il numero di apprendisti permetterebbe di sviluppare competenze locali, preservando il tessuto economico e culturale del territorio. Inoltre, una forza lavoro formata localmente è più incline a restare sul territorio, garantendo maggiore stabilità occupazionale e continuità nelle competenze professionali.

Alla luce delle considerazioni espresse nei Rapporti 7782R e 7828R-7842R, risulta evidente che l'aumento del numero di apprendisti nell'Amministrazione cantonale sia una misura necessaria e coerente con le politiche formative già adottate dal Cantone. Tale decisione non solo risponderebbe a un bisogno concreto del mercato del lavoro, ma garantirebbe anche un contributo significativo alla crescita economica del Ticino, favorendo l'integrazione giovanile e rafforzando la competitività del territorio.

Allo stesso modo il Rendiconto 2023 della Divisione della Formazione Professionale può essere riassunto in sintesi con l'affermazione che l'obiettivo condiviso da tutti gli attori sul territorio per il futuro è quello di rafforzare ulteriormente la formazione duale, garantendo che sempre più giovani possano beneficiare di un percorso educativo che li prepari al meglio per il mondo del lavoro. Accettare questa mozione significa fare un passo concreto perché questo avvenga.

4. CONCLUSIONI

La mozione è parzialmente evasa ai sensi dei considerandi. Di conseguenza, il Consiglio di Stato dovrà raggiungere, entro due anni, gli obiettivi stabiliti dallo stesso e approvati nel 2021 dal Gran Consiglio con il rapporto 7828–7842 Più duale plus. Alla luce dei dati sulle PPA del 2023, del 2024 e sulle proiezioni per gli anni a venire, si richiede quindi di aumentare il numero di apprendisti nell'amministrazione cantonale, portandolo ad almeno il 5% delle PPA (escludendo il personale uniformato) entro l'anno scolastico 2026-27.

Per la minoranza della Commissione economia e lavoro:

Amalia Mirante, relatrice

Noi - Isabella (con riserva) -

Demaria (con riserva) - Sirica (con riserva)

Riferimenti bibliografici

Leggi, rapporti e documenti politici

- Messaggio n. 8178 del Consiglio di Stato del 24 gennaio 2022: Presa di posizione sulla mozione cantonale presentata da Matteo Pronzini, Simona Arigoni Zürcher e Angelica Lepori Sergi
- Messaggio 7842 del Consiglio di Stato dell'8 luglio 2020: "Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 27 aprile 2020 presentata da Paolo Ortelli per il Gruppo PLR "Sosteniamo con forza l'apprendistato del dopo COVID19; tre misure d'intervento immediato e urgente per cercare di tamponare l'erosione della messa a disposizione di nuovi posti di apprendistato in Ticino"
- Messaggio n. 7828 del Consiglio di Stato del 17 giugno 2020: "Più duale PLUS"
- Messaggio n. 7782 del Consiglio di Stato del 7 gennaio 2020: "Progetto "Obiettivo 95%", modifica della Legge della scuola (introduzione dell'obbligo formativo fino alla maggiore età)"
- Messaggio n. 7744 del Consiglio di Stato del 6 novembre 2019: "Più duale"
- Rapporto della Commissione formazione e cultura n. 7828R/7842R dell'11 gennaio 2021
- Rapporto della Commissione formazione e cultura n. 7782R dell'11 maggio 2020
- Rendiconto annuale della Divisione della formazione professionale (DFP), Cantone Ticino, 2023 e 2024: Dati aggiornati sullo stato della formazione professionale e apprendistato

Fonti elettroniche

- Dipartimento Federale degli Affari Esteri – EDA (2024), Formazione professionale duale in Svizzera
Disponibile su: <https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/it/home/bildung-wissenschaft/bildung/berufsbildung-lehre.html>
- SEFRI - Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (2024), La formazione professionale in Svizzera – Fatti e cifre 2024
Disponibile su: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/servizi/pubblicazioni/banca-dati-pubblicazioni/la-formazione-professionale-in-svizzera.html>
- Repubblica e Cantone Ticino – Fondo Cantonale per la Formazione Professionale,
Disponibile su: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/fcfc/fondo-cantonale/>
- House of Switzerland (2024), L'apprendistato: chiave del successo svizzero
Disponibile su: <https://houseofswitzerland.org/it/swissstories/economia/lapprendistato-chiave-del-successo-svizzero>
- CPC Ticino – Commissioni Paritetiche Cantionali
Disponibile su: <https://www.cpc-ti.ch/>
- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU). Aiuti finanziari per progetti di promozione dell'uguaglianza tra donna e uomo nella vita professionale.
Disponibile su:
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/lavoro/aiuti-finanziari-per-l-uguaglianza-nella-vita-professionale.html>

Intelligenza artificiale

- ChatGPT: ricerca di informazioni

Dati statistici

- Ufficio Federale di Statistica, Ufficio cantonale di Statistica