

MOZIONE

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

del 27 aprile 2020

Apprendistato e formazione, emergenza posti di apprendistato

Appare chiaro come, le importanti conseguenze in ambito economico del dopo COVID19, avranno anche grandi ripercussioni sul fronte formativo a tutti i livelli. Formazione professionale di base (contesto di apprendistato duale tradizionale) così come la formazione professionale per adulti in ambito dei corsi preparatori per l'ottenimento di titoli professionali e superiori, senza dimenticare l'ampissima gamma di offerte puntuali legate ai diversi settori professionali, saranno profondamente colpiti ¹.

Analisi e riflessioni d'intervento in ambito della formazione duale

In questo contesto, è presumibile attendersi una diminuzione dei posti di apprendistato messi a disposizione da parte delle singole aziende. In Ticino questa situazione rischia di essere più accentuata anche in considerazione di un più fragile substrato delle aziende (in genere molto piccole e maggiormente esposte). Una situazione generale che rischia, unita alle difficoltà contingenti, di aumentare esponenzialmente il disimpegno formativo.

Tre Proposte operative

1. Promozione al mantenimento ed eventuale incremento assunzioni

Esercitare una chiara azione politica convincente sulle aziende che già sono abituate a formare. Considerando come a oggi sono circa 13'000 le aziende ticinesi che potranno beneficiare di sostegno ed aiuto nell'ambito delle misure adottate da Confederazione e Cantoni, e come nell'ultima campagna di collocamento siano state 3'433 le aziende impegnate nella formazione di apprendisti ² il cantone Ticino si attivi da subito presso le aziende.

In particolare formulando le seguenti richieste ed azioni concrete:

- **il mantenimento dell'usuale numero di apprendisti in formazione per singola azienda**
- **invito alle stesse di valutare la possibilità di aumentare il numero dei ragazzi messi sotto contratto quale atto di responsabilità sociale**
- **garantire un'analisi puntuale, in concertazione con il servizio dell'ispettorato, sulla possibilità tecnica data a nuove o supplementari assunzioni** attuando da subito un "porta a porta" in concertazione con Associazioni professionali eventualmente estendendone ad esse, là dove possibile, il compito
- **sostegno della misura ai diversi livelli con accordi diversi e coinvolgimento della Associazioni professionali**
- **sviluppare un approccio di ragionevole allentamento dei criteri minimi all'assunzione**

¹ Cfr. Presa di posizione al livello svizzero della Federazione Svizzera Educazione Adulti (FSEA) e ripresa a livello Ticinese dalla Conferenza per la Svizzera italiana della formazione per gli adulti (CFC).

Confronta anche <https://www.ticinonews.ch/ospiti-blog/499472/paolo-ortelli-garantire-pluralita-formazione-continua-anche-dopo-l'emergenza>

² Il totale delle aziende abilitate alla formazione di apprendisti nel cantone Ticino, pertanto il potenziale attuale, è di circa 4'800.

2. Valutare la riattivazione della positiva esperienza dell'anno unitario di base (allora denominato "passerella")

Nell'ambito dell'adeguamento delle disposizioni di sicurezza legate al lavoro in azienda per giovani al di sotto dei 16 anni, da 3 anni si è praticamente conclusa una particolare fase che ha visto l'introduzione in diversi settori professionali (prevalentemente legati all'artigianato edile e la manifattura), di un anno di formazione, unitario di base ("Passerella" appunto), allora concepito per traghettare i giovani non ancora in età ad un inizio comunque regolare della loro formazione con la sottoscrizione di un contratto preliminare "promessa di assunzione" da parte delle aziende.

In questo contesto, per alcuni anni, i giovani hanno frequentato regolarmente un primo anno scolastico di formazione, e svolto, a dipendenza dei casi, parte della formazione pratica (introduttiva alla professione) presso i centri di formazione professionale e per un'introduzione "pratica presso i centri di formazione che regolarmente sono abilitati all'erogazione dei corsi interaziendali. Questa esperienza allora imposta e accolta con scetticismo, si è però rilevata generalmente molto positiva a garanzia di un'assunzione regolare al termine della stessa con piena soddisfazione delle aziende, spesso confrontate con ragazzi più preparati e pronti ad un'entrata a tempo pieno l'anno seguente in un regolare percorso formativo.

Alla luce di questo precedente, proponiamo di valutare la reintroduzione di questa opzione per la gestione dei ragazzi che seppur ben orientati alla scelta non potranno sottoscrivere da subito un contratto di apprendistato, in particolare auspichiamo:

- **una generale verifica nei diversi contesti settoriali sulla possibilità di reintrodurre una misura simile (anno passerella COVID19) nelle seguenti modalità:**
 - direttamente, là dove le aziende si dichiarano disponibili ad assumere un giovane nel prossimo anno scolastico (2021/2022)
 - per tutte le aziende che hanno beneficiato di sostegno, ma non hanno da subito un contesto tecnico verificato per poter assumere
 - per quei ragazzi che sono già ben orientati a una professione, pertanto dal buon potenziale, che semplicemente non riescono a trovare immediatamente un'azienda formatrice

3. Affiancare alla logica del servizio di Pretirocinio di orientamento (PTO) lo sviluppo di attività formativa (stage estesi) e esclusivamente orientata alla sottoscrizione di un contratto di tirocinio

Ad oggi esiste il servizio di Pretirocinio d'orientamento che regolarmente si occupa ogni anno di sostenere, seguire ed accompagnare i ragazzi che, nel corso dell'estate non riescono al termine delle scuole medie a sottoscrivere un contratto di Tirocinio o a sviluppare in modo concreto una scelta di formazione professionale. Annualmente sono circa 90 nella sede di Gordola e circa 110 nella sede di Lugano.

Allo stato attuale il servizio è concepito come un anno scolastico supplementare aperto, nella misura in cui tutta l'attività di sostegno scolastico e accompagnamento è orientata al recupero scolastico, al lavoro individuale sulla persona e all'accompagnamento nella ricerca di un posto d'apprendistato e si esaurisce al momento della sottoscrizione di un contratto.

Da settembre sembra evidente come il numero di ragazzi che saranno in questa situazione tenderà ad aumentare ma anche come soprattutto, saremo di fronte a ragazzi che potrebbero avere un vissuto scolastico più solido rispetto al passato. Ragazzi per i quali, l'impostazione del lavoro di accompagnamento svolto negli anni dal servizio rischia di non risultare completamente adeguato.

Alla luce di queste considerazioni si chiede, in una logica sussidiaria alle precedenti misure, di:

- **valutare in concertazione con le Associazioni professionali di riferimento di istituire**, all'interno dei centri di formazione che si occupano regolarmente di erogare i corsi interaziendali di professione, **degli stage di formazione estesi d'introduzione alle professioni** con l'intento di sviluppare un'importante esperienza di lavoro pratico orientata ad un rafforzamento dalla scelta spendibile per la sottoscrizione di un contratto di tirocinio.

Per il Gruppo PLR
Paolo Ortelli