

MOZIONE

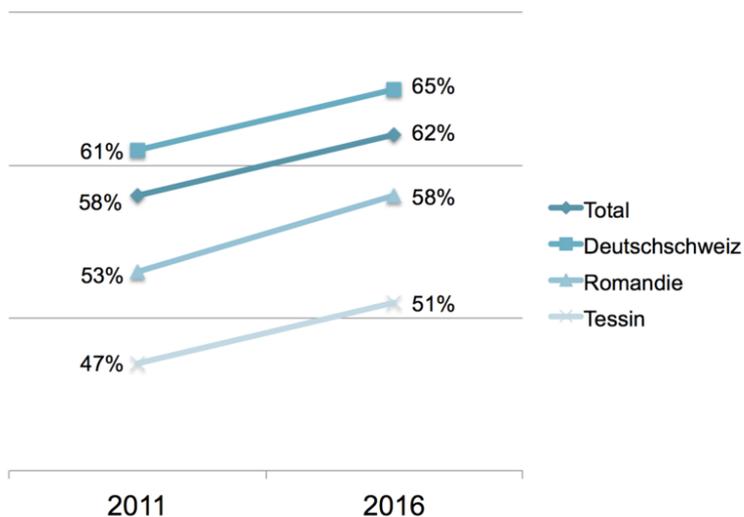
Un buono formativo e aziendale per far crescere le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori residenti nonché mantenere aggiornate le piccole e medie imprese ai cambiamenti tecnici e di processi in atto

del 14 marzo 2022

La formazione continua in tutto l'arco della vita è oggi più che mai uno strumento irrinunciabile per restare attivi con successo nel mondo del lavoro per le lavoratrici e i lavoratori, ma è altrettanto uno strumento indispensabile per le aziende per poter continuare ad essere al passo con lo sviluppo tecnologico grazie alle elevate competenze delle proprie maestranze, accrescendo così a loro volta la loro competitività sul mercato.

La formazione continua è da considerarsi sempre e comunque un investimento, un ottimo investimento fondamentale per incrementare e/o mantenere alte le competenze e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e, contemporaneamente, per mantenere costantemente al passo con i tempi l'aggiornamento tecnologico delle aziende e quindi le loro capacità competitive.

In Svizzera la Federazione svizzera per la formazione continua evidenzia come ci sia una crescita quasi continua di richiesta di formazione continua (accentuatasi durante la pandemia), ma come la stessa sia differenziata nelle diverse regioni linguistiche vedendo il nostro cantone purtroppo all'ultimo posto a livello nazionale nel 2016:



Sempre la FSFC ci dice che la partecipazione a una formazione continua risulta legata in larga misura al livello di formazione delle persone. La percentuale di coloro che hanno seguito almeno una formazione continua nel 2016 duplica passando dal 40%, percentuale per il gruppo in possesso di un titolo di formazione obbligatoria, all'81% per coloro che hanno conseguito un titolo del terziario.

Anche l'inserimento nel mercato del lavoro ha una forte influenza sulle attività di formazione continua delle persone, mentre è il gruppo di età compresa dai 25 ai 34 anni ad avere un tasso di partecipazione alle formazioni del 76%, evidenziando come il numero diminuisca poi con l'aumentare dell'età.

La Legge federale sulla formazione continua definisce diverse forme di formazione continua, articolando la stessa in funzione che sia proposta dallo Stato o da privati e in base alla struttura dei corsi più o meno strutturati.

La formazione continua costa, costa in modo spesso molto importante per le lavoratrici e i lavoratori che seguono questi corsi con l'obiettivo di accrescere la loro formazione, le loro competenze, le loro certificazioni.

Inoltre la formazione continua comporta significativi oneri organizzativi e costi anche per le piccole e medie imprese che spesso faticano o non possono far a meno dell'attività dei loro collaboratori e delle loro collaboratrici dentro l'azienda, dato il numero esiguo di dipendenti attivi nelle stesse.

Con questa proposta si vuole offrire la possibilità, sia per le lavoratrici che per i lavoratori, sia per le aziende, da un lato, di permettere di acquisire o far crescere le competenze e le attestazioni formative delle lavoratrici e dei lavoratori in modo continuativo, dall'altro di mantenere costantemente aggiornato il tessuto economico ticinese alle nuove tecnologie e ai più avanzati processi produttivi.

Come già ricordato tale intervento ha oneri finanziari importanti, oneri che crediamo giusto siano considerati, a tutti gli effetti, un investimento e non una spesa a favore dell'economia ticinese nel suo insieme.

Per evitare che l'impegno accresciuto in materia di formazione continua comporti oneri e costi organizzativi che incidano in modo importante sulla spesa complessiva, crediamo che il sistema di **buoni formativi** possa essere uno strumento di facile e di agile applicazione.

I buoni formativi

Con questa proposta si vuole offrire la possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori residenti di usufruire dell'offerta di formazione continua proposta nel Paese a un costo dimezzato rispetto ai costi sostenuti dai partecipanti grazie ad un buono formativo.

Per le lavoratrici e i lavoratori sono previste alcune condizioni per poter beneficiare dei **buoni formativi**:

- Le misure di sostegno sono rivolte agli adulti di età compresa tra i 18 e i 65 anni, residenti nel cantone Ticino, che non sono quindi più in formazione obbligatoria. Se i beneficiari fossero adulti con un background migratorio vengono richieste loro competenze linguistiche appropriate per il percorso formativo richiesto.

- i buoni di formazione prevedono il versamento della metà dell'onere netto sostenuto dalla/dal partecipante.

Nel caso in cui il corso preveda un contributo federale (alla conclusione del corso) o un contributo da parte delle commissioni paritetiche o, ancora, da altri enti e organizzazioni o nel caso in cui la/il partecipante abbia fatto richiesta di una borsa di studio o di un prestito di studio per il perfezionamento, il buono formativo ammonta al massimo alla metà del costo sostenuto direttamente dal partecipante, al netto dei contributi e dei sostegni erogati da altre fonti.

- La spesa prevista per il buono formativo ammonta per il Cantone a 10 milioni di franchi/annui.

I buoni aziendali

Le piccole e medie imprese, come più volte ricordato, possono avere difficoltà nel permettere ai propri dipendenti la partecipazione a corsi di formazione continua, in relazione ai pochi collaboratori attivi in azienda e quindi agli oneri da dover mettere in campo per sostituire la collaboratrice o il collaboratore durante la formazione.

D'altro canto la Lorform non permette un finanziamento diretto alle aziende.

Alla luce di quanto precede si propone quindi, anche in questo caso nella forma di buoni aziendali, la possibilità di riconoscere e quindi rifondere fino al massimo del 50% dei costi sostenuti dall'azienda per la sostituzione della collaboratrice o del collaboratore in formazione.

Anche per le piccole e medie aziende coinvolte sono previste alcune condizioni per poter beneficiare dei **buoni aziendali**:

- Le misure di sostegno sono rivolte alle aziende attive sul territorio cantonale da almeno 2 anni;
- Le aziende devono avere al massimo 10 dipendenti;
- Le aziende devono essere in regola rispetto alle condizioni salariali previste dal CCL o dal CNL (se il settore è sottoposto a queste forme contrattuali) o dai salari in uso nel settore specifico;
- Le aziende devono essere in regola con il pagamento dei contributi sociali previsti nel settore.

I buoni aziendali prevedono il versamento al massimo **della metà dell'onere sostenuto dall'azienda** per la sostituzione della/del dipendente in formazione.

La spesa prevista per il buono aziendale ammonta per il Cantone ad un massimo **di 10 milioni di franchi/annui**.

L'introduzione del **buono formativo** e del **buono aziendale** dovrà inoltre essere accompagnata da una **campagna informativa** rivolta alle persone e alle aziende interessate, agli uffici e agli enti coinvolti, sensibilizzando gli operatori all'importanza di sostenere le persone e le aziende verso i percorsi di formazione permanente delle e dei dipendenti.

La campagna informativa dovrà tener conto anche delle diverse misure federali messe in campo, con particolare attenzione alla possibilità di attivare le offerte di coaching per la formazione continua rivolte alle Associazioni professionali interessate nell'ambito delle PMI. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/formazione-continua/coaching-formazione-continua-pmi.html>

Le verifiche necessarie per poter accedere al buono formativo verranno affidate all'Ufficio per la formazione permanente e l'innovazione del DECS, mentre la verifica delle condizioni necessarie per ottenere il buono aziendale sarà affidata all'Ufficio per lo sviluppo economico del DFE.

Sarà poi compito del Consiglio di Stato definire le modalità di erogazione dei buoni formativi e Aziendali, erogazione che auspichiamo possa essere la più semplice possibile a livello procedurale, invitando chi di dovere a tener conto del modello proposto a Lucerna per la formazione continua nell'ambito delle competenze di base.

Si tratta di un aiuto semplice che cerca di minimizzare l'impatto della burocrazia nel percorso di accesso ai buoni formativi e ai buoni aziendali che crediamo possa promuovere in modo importante il successo delle persone residenti nell'offrirsi sul mercato del lavoro e, dall'altra, possa contribuire in modo significativo all'aggiornamento delle tecniche produttive delle nostre piccole e medie aziende.

Una verifica dell'esito di tale intervento è comunque da prevedersi a decorrere dal terzo anno di introduzione in modo da verificare l'effettivo utilizzo di questi buoni e, se possibile, l'impatto degli stessi sia sul mercato del lavoro dei residenti, sia sulle competenze tecniche delle imprese.

Anna Biscossa
Per il Gruppo socialista