

Messaggio

numero
8241

data
15 febbraio 2023

competenza
DIPARTIMENTO DELL'EDUCAZIONE, DELLA CULTURA E DELLO SPORT

Rapporto sulla mozione del 14 marzo 2022 presentata da Anna Biscossa per il Gruppo socialista “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”

Signora Presidente,
signore e signori deputati,

abbiamo esaminato la mozione 14 marzo 2022 presentata da Anna Biscossa per il Gruppo socialista, con la quale si 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 i 65 anni residenti nel Cantone Ticino e che copra la metà dell'onere netto sostenuto dal/la partecipante che segue una formazione continua. Il buono aziendale sarebbe invece 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 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.

Il Consiglio di Stato condivide la premessa espressa dai mozionanti secondo la quale la formazione continua lungo tutto l'arco della vita è uno strumento fondamentale per i lavoratori e le lavoratrici per restare attivi con successo nel mondo del lavoro, ma anche per le aziende, che possono così contare su un personale aggiornato rispetto agli sviluppi tecnologici e pronto ad affrontare le sfide e i cambiamenti in atto in tutti i settori professionali. I provvedimenti proposti con la mozione non sono tuttavia ritenuti 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.

Oggi di principio la partecipazione e il finanziamento della formazione continua ricadono sotto la responsabilità del singolo individuo, anche se non di rado una parte delle aziende intervengono a copertura dei loro costi (parzialmente o integralmente). La formazione continua è inoltre molto diversificata, con corsi di preparazione che conducono a attestati e diplomi riconosciuti a livello cantonale o nazionale, corsi di aggiornamento delle competenze personali, professionali o di base strutturati, o ancora formazioni non strutturate e informali, come workshop e seminari. Un insieme vasto e variegato, per il quale la Legge federale sulla formazione continua del 20 giugno 2014 (LFCo) definisce obiettivi, definizioni e principi, senza tuttavia indicare una lista esaustiva.

Al fine di coordinare e favorire la promozione della formazione di base, superiore e continua degli adulti, il Cantone Ticino 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. In questo contesto si inserisce l'apertura nel 2020 della Città dei mestieri, ma anche il progetto [Professionisti 4.0](#), che si indirizza a tutte e tutti coloro che ritengono fondamentale apprendere lungo l'arco della vita, siano esse persone che desiderano un titolo professionale di base o specialistico, oppure aziende alla ricerca di personale qualificato. Quest'ultimo progetto propone in particolare un rafforzamento dell'informazione e della consulenza e il ricorso della formazione a distanza nell'ambito della formazione professionale. 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 erogati sulla base della Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua del 4 febbraio 1998 (Lorform). Dal canto suo, per quanto riguarda la formazione continua in azienda, 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. Se ne ricordano qui in particolare due, il programma «*Semplicemente meglio! Al lavoro*» e il «*coaching formazione continua per le PMI*». Il programma «*Semplicemente meglio! al lavoro*», attivo dal 2018, sostiene le aziende che intendono aiutare i propri collaboratori ad affrontare le sfide sul posto di lavoro nell'ambito delle competenze di base con dei contributi forfettari versati direttamente dalla SEFRI. 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 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.

Si ricorda inoltre 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. Esso 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 del 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 per le spese di trasferta degli apprendisti e 0.9 milioni 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.

Infine, per quanto riguarda il sostegno diretto alle persone, va ancora richiamata 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.

Il sistema di sostegni pubblici articolati appena descritto 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. Si ritiene quindi che gli strumenti a disposizione dell'Amministrazione cantonale possano considerarsi già oggi adeguati per raggiungere gli obiettivi individuati dalla mozione.

Dal punto di vista concettuale lo scrivente Consiglio ritiene che nell'ambito della formazione continua professionale alle imprese spetti un ruolo fondamentale e prioritario, sia che queste offrano formazioni continue proprie, sia che partecipino alla formazione continua dei propri collaboratori tramite corsi svolti presso enti formatori. La formazione continua dei collaboratori e delle collaboratrici deve infatti essere parte integrante della strategia e cultura aziendale, anche delle micro e medie imprese. Lo Stato in questo settore ha un ruolo sussidiario e, come mostrato più sopra, è già presente nel sostenere anche finanziariamente le aziende e le organizzazioni professionali nella fase progettuale o organizzativa, nonché i lavoratori e le lavoratrici con aiuti finanziari diretti per la frequenza di corsi preparatori all'acquisizione di attestati riconosciuti a livello federale o cantonale.

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. Esso comporterebbe anche un onere organizzativo ed amministrativo significativo. Per i buoni formativi andrebbe definita tutta una casistica di settori della formazione continua

Messaggio n. 8241 del 15 febbraio 2023

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.

Per questi motivi il Consiglio di Stato, che rimane attento al tema e pronto ad adeguare gli strumenti esistenti inerenti alla formazione continua, chiede al Gran Consiglio di confermare il sistema attuale di sostegno e di respingere la mozione.

Vogliate gradire, signora Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: Claudio Zali

Il Cancelliere: Arnoldo Coduri