

MOZIONE

Il Cantone si faccia promotore di reti di aziende formatrici

del 17 giugno 2024

Premessa

Il lavoro è stato definito fin da subito il punto centrale dell'azione politica per il prossimo quadriennio. I bassi salari, la precarietà, la presenza massiccia del frontalierato, la necessità di riformare gli Uffici Regionali di collocamento (URC) e quelli assistenziali, l'attenzione da dedicare alla formazione professionale sono le tematiche di primaria importanza.

A un anno di distanza dalle ultime elezioni poco o niente è stato fatto in Governo e in Parlamento per risolvere i problemi del mercato del lavoro. Per questo oggi presentiamo un pacchetto di atti parlamentari che speriamo trovi il sostegno delle altre forze politiche e abbia priorità nelle commissioni: il lavoro è il primo problema delle persone che vivono in Ticino.

Come sostenuto, il primo passo fondamentale è quello di ristabilire un dialogo sano tra aziende, Stato e cittadini per superare le difficoltà legate al mondo del lavoro e consentire anche al Ticino di essere a tutti gli effetti un Cantone svizzero. Questo consentirà di alleviare il fenomeno dell'obbligo per i giovani di emigrare oltre Gottardo, ma anche quello delle persone in pensione che non riescono a vivere coi loro risparmi. Come abbiamo sempre sostenuto, le persone hanno tutto il diritto di nascere, formarsi, lavorare e creare una famiglia nel loro Cantone.

Auspicavamo che finalmente fosse instaurata una maniera continua e dinamica di interpellare le aziende per capire quali sono le loro esigenze e soprattutto in che modo l'ente pubblico avrebbe potuto sostenerle in un percorso di sviluppo e progressione di cui avrebbe beneficiato l'intero territorio. Purtroppo ancora nulla o poco è stato fatto.

Senza volerci frapporre al Governo e al lavoro dell'Amministrazione, riteniamo le piste contenute in queste mozioni degne di essere valutate in termini di sostenibilità finanziaria e per quanto attiene alla fattibilità giuridica-economica.

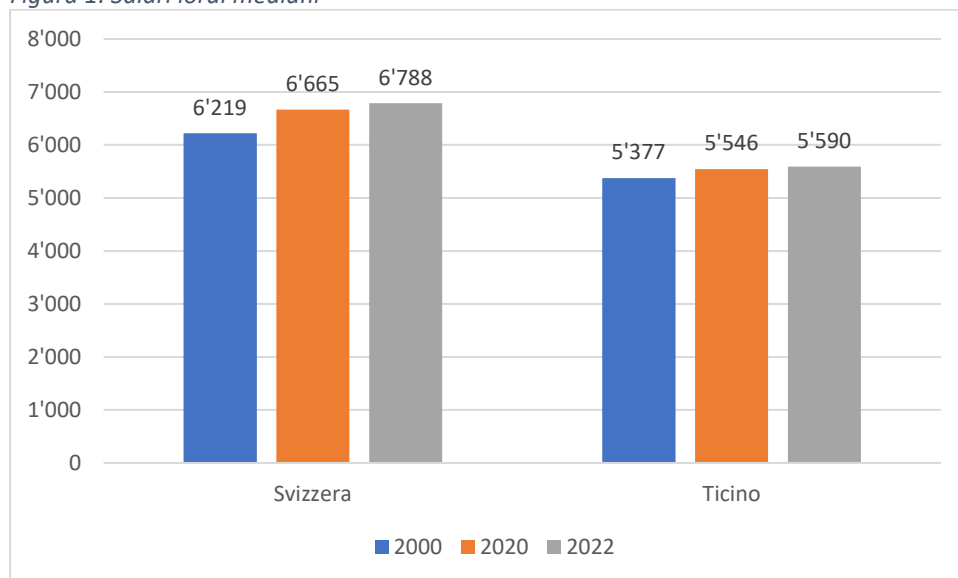
Il problema

Il Cantone Ticino sta vivendo una situazione paradossale. Nonostante il Prodotto interno lordo pro-capite cantonale (cioè dei residenti) sia fra i più elevati in Svizzera, i dati relativi ai salari e alla disoccupazione risultano ancora essere fra i più deboli all'interno della Confederazione. Non solo. Se si prendono i dati sulla sottoccupazione, la necessità di svolgere più lavori contemporaneamente, il tasso di rischio di povertà, il ricorso all'aiuto sociale, la difficoltà di rientrare nel mondo del lavoro e tanti altri ancora, il Cantone Ticino emerge come un Cantone in sofferenza.

La Figura 1 mostra il differenziale salariale fra il salario lordo mediano svizzero e quello ticinese. Fra il 2010 e il 2020 la differenza è passata da 842 a 1'119 franchi mensili. Gli ultimi dati del 2022 appena pubblicati accentuano ulteriormente questa differenza aumentandola in 1'198 franchi (6'788 franchi in Svizzera, 5'590 in Ticino). In altre parole, il salario mediano ticinese si è allontanato dal salario mediano svizzero di 356 franchi mensili in 22 anni. Questo significa che i salari svizzeri sono cresciuti di più di quelli cantonali e questo implica che non riusciamo a stare al passo con il resto della nazione.

Tralasciando le discussioni sul campionamento e sulla presenza del frontalierato, prendendo i dati anche solo dei residenti l'analisi non cambia.

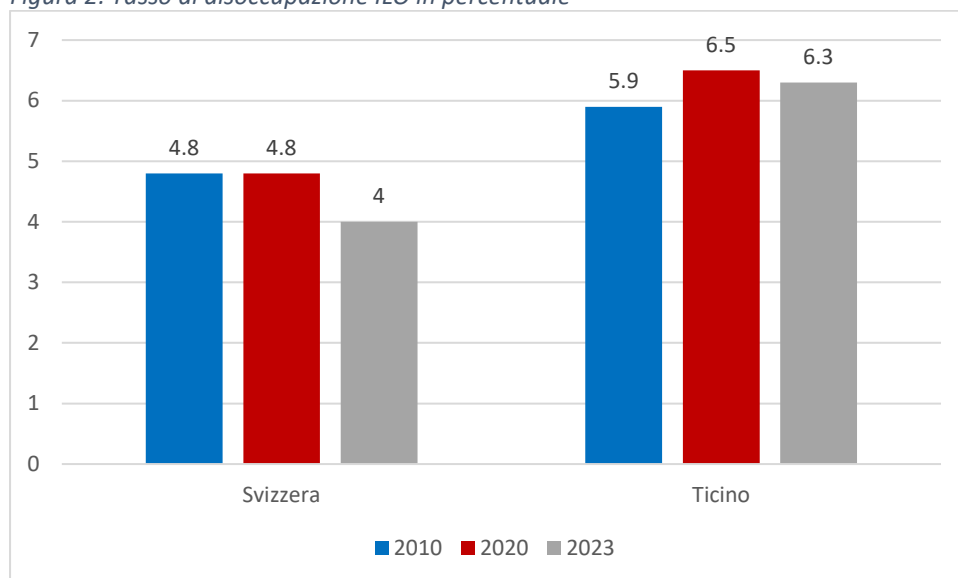
Figura 1: Salari lordi mediani



Fonte dati: Ufficio di statistica del Cantone Ticino

Nella Figura 2 si può constatare come la disoccupazione secondo i criteri dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) in Ticino sia di gran lunga superiore rispetto alla media nazionale e anche superiore a quella rilevata secondo la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), il cui tasso si aggira tra il 2.5 e 3%.

Figura 2: Tasso di disoccupazione ILO in percentuale

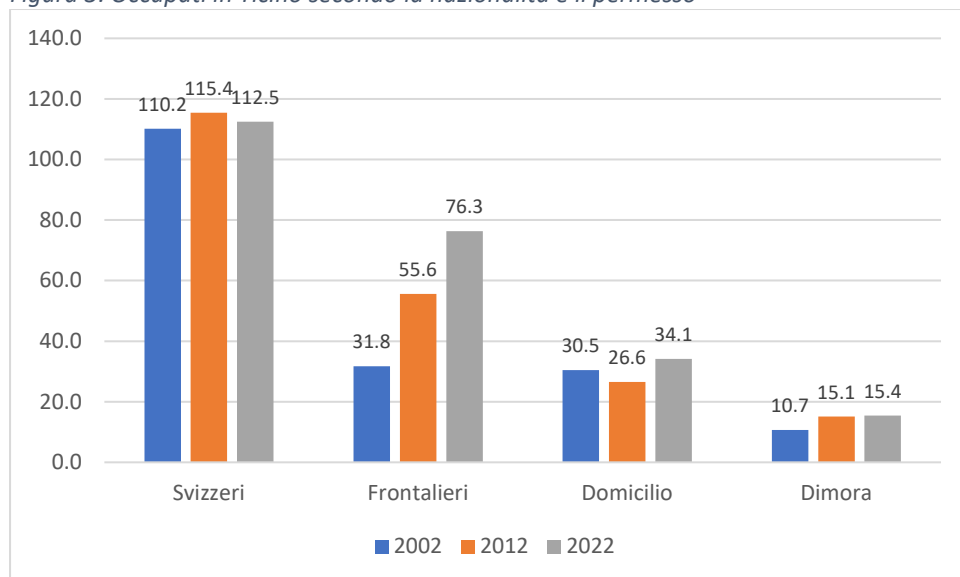


Fonte dati: Ufficio di statistica del Cantone Ticino

Per le persone residenti nel Cantone Ticino le difficoltà sul mercato del lavoro hanno ripercussioni importanti anche sulle scelte di dove risiedere. Dalla Figura 3 possiamo notare come nel ventennio tra il 2002 e il 2022 la quota di persone occupate residenti è rimasta sostanzialmente stabile, mentre è aumentata drasticamente la presenza dei frontalieri. A preoccupare maggiormente è la flessione degli svizzeri occupati in Ticino che in 10 anni, dal 2012 al 2022 sono calati di oltre 3'000 unità. Questo fenomeno può essere ricondotto anche a quanto presentato nella Figura 4. Infatti, il Cantone Ticino presenta nell'ultimo ventennio un saldo migratorio negativo nella fascia 20-39 anni per le persone di nazionalità svizzera. Sintetizzando la situazione sul mercato del lavoro spinge sempre più giovani svizzeri a emigrare in altri Cantoni o all'estero in

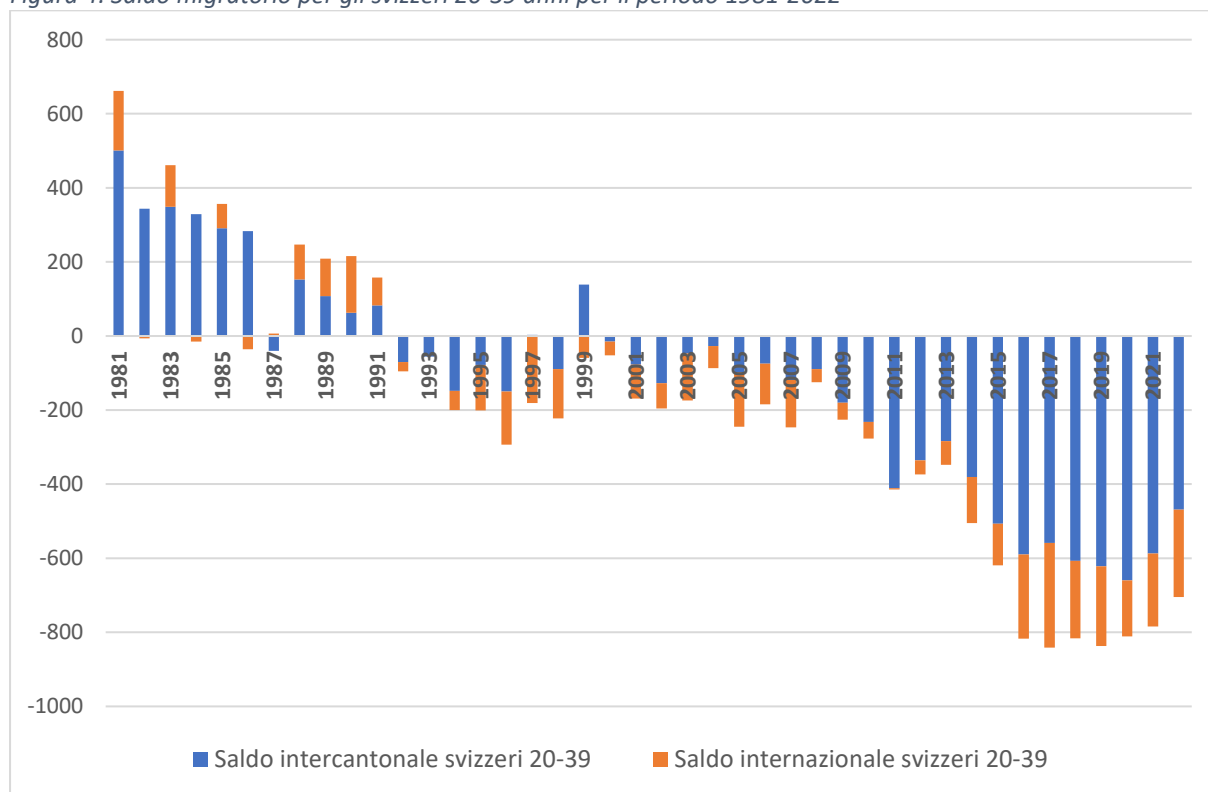
cerca di una sistemazione professionale. Se in effetti, fino al 1991 il saldo era positivo e di ben 3'176 persone, dal 1992 al 2022 si conta un saldo negativo di 11'017 individui.

Figura 3: Occupati in Ticino secondo la nazionalità e il permesso



Fonte dati: Ufficio di statistica del Cantone Ticino

Figura 4: Saldo migratorio per gli svizzeri 20-39 anni per il periodo 1981-2022



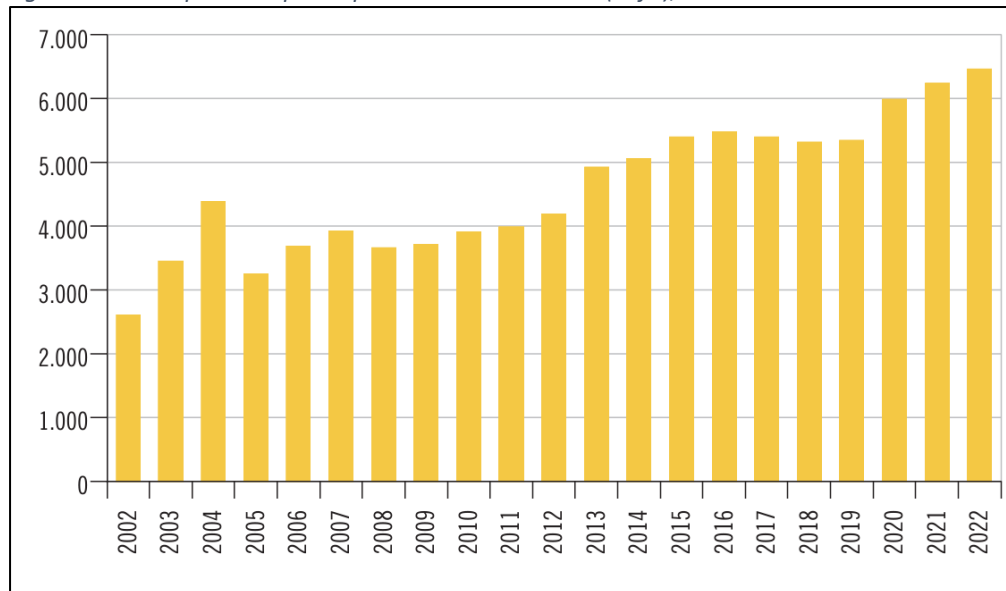
Fonte: elaborazione degli autori a partire dai dati dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino

La situazione descritta in precedenza comporta ripercussioni importanti anche per l'amministrazione pubblica. Da un lato, la partenza di soggetti in età lavorativa e la presenza di salari inferiori riduce le potenzialità fiscali dello Stato, dall'altro la presenza di salari bassi comporta maggiori uscite per l'ente pubblico e quindi un debito pubblico in forte crescita. Basti pensare ai sussidi

per l'assicurazione malattia, dove con il 30.8% degli assicurati che ricevono un contributo per pagare il premio dell'assicurazione, il nostro Cantone si piazza in vetta alla classifica nazionale.

Sintetizzando dalla Figura 5 possiamo notare come l'ultimo decennio sia caratterizzato da un aumento del debito pubblico pro-capite.

Figura 5: Debito pubblico pro-capite del Cantone Ticino (in fr.), dal 1995



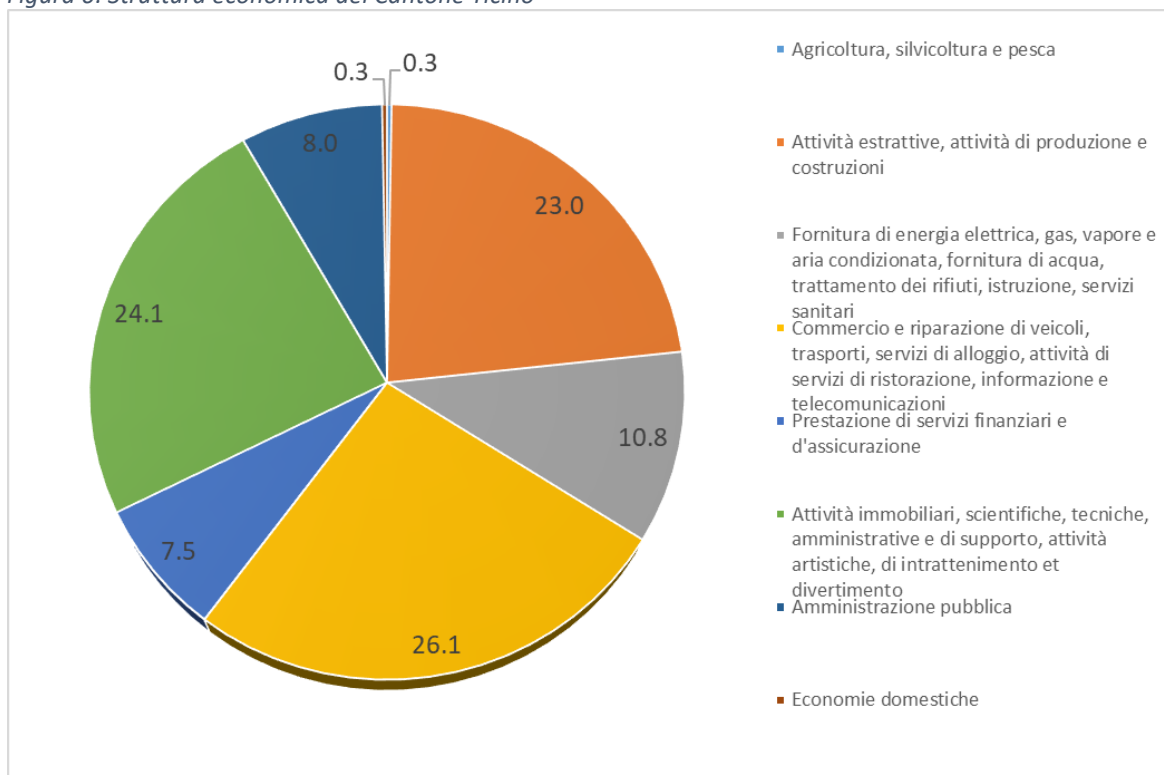
Fonte: Ufficio di statistica del Cantone Ticino

L'origine del problema

In modo sintetico, il problema descritto in precedenza possiede una duplice origine. Il primo aspetto è da ricercare nell'enorme pressione sul mercato del lavoro esercitata dalla concorrenza delle persone residenti in Lombardia. Infatti, a causa di un costo della vita minore, di un tasso di cambio favorevole e di una situazione fiscale vantaggiosa, questi potenziali lavoratori possono accettare salari inferiori rispetto alle persone residenti in Ticino. Si genera così una pressione al ribasso sui salari e una maggiore difficoltà d'accesso al mercato del lavoro per le persone residenti.

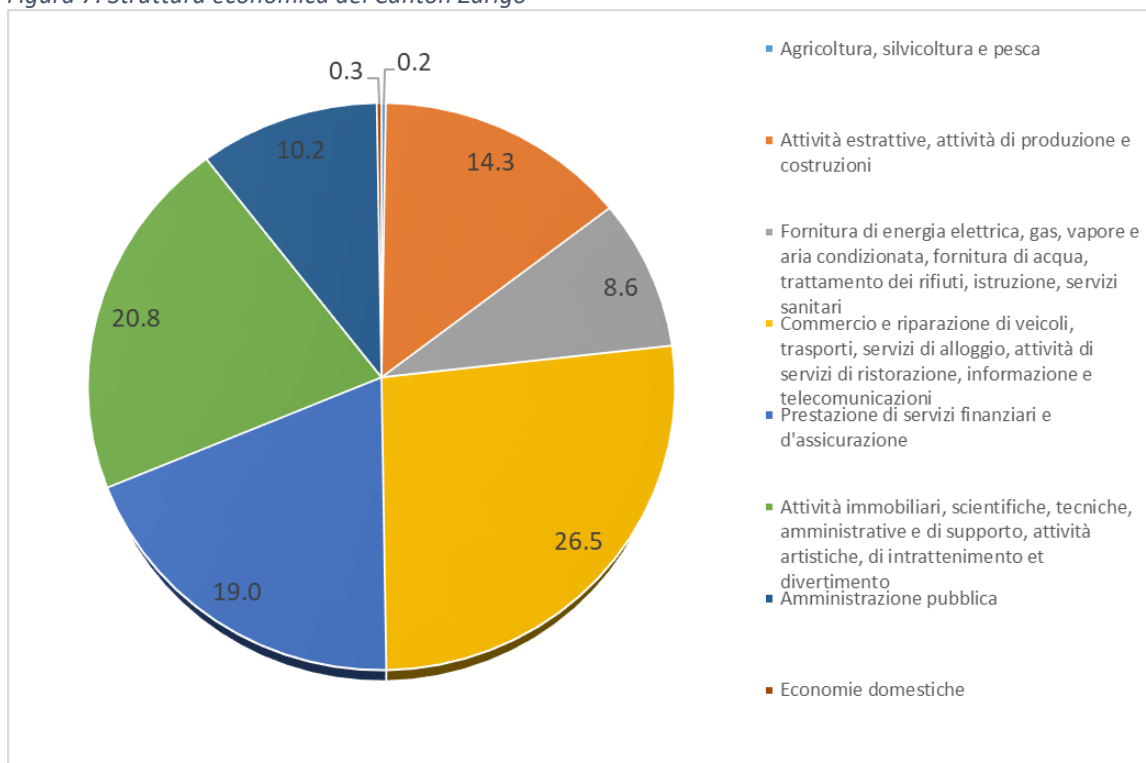
Il secondo problema è da ricercare nella struttura economica del Cantone Ticino (anno 2021). Come si può notare dalla Figura 6 e dalla Figura 7 i due settori principali dell'economia del Cantone Ticino sono rispettivamente con il 26.1% e il 23% "il commercio e riparazione di veicoli, trasporti, servizi di alloggio, attività di ristorazione, informazione e telecomunicazioni" e "le attività estrattive, attività di produzione e costruzioni". Se ci paragoniamo con il Canton Zurigo si vede il settore "attività estrattive, attività di produzione e costruzioni" contare nell'economia cantonale solo per il 14.3%. Al contrario si riscontra una quota nettamente maggiore della propria economia nel settore "prestazione di servizi finanziari e d'assicurazione" 19%. Questa percentuale era solo del 7.5% nel Cantone Ticino. Questa differenza è importantissima perché il valore aggiunto per addetto dei settori finanziari e assicurativi è 2-3 volte superiore a quello industriale. Questo implica che si possono pagare salari decisamente superiori. Fatto che trova conferma nella realtà.

Figura 6: Struttura economica del Cantone Ticino



Fonte: elaborazione degli autori a partire dai dati dell'Ufficio federale di Statistica

Figura 7: Struttura economica del Canton Zurigo



Fonte: elaborazione degli autori a partire dai dati dell'Ufficio federale di Statistica

Oltre a una differente composizione dei settori economici il Cantone Ticino presenta un secondo problema nella sua struttura economica: l'assenza di sedi, cioè di centri decisionali, di imprese

di grandi dimensioni sul suo territorio. Come presentano la Figura 8 e la Figura 9 in Cantone Ticino è presente la sede di un'unica grande azienda.

Figura 8: Sedi delle 50 maggiori aziende per fatturato in Svizzera



Fonte: Watson, 2023

Figura 9: Sedi delle 50 maggiori aziende per fatturato fondate in Svizzera

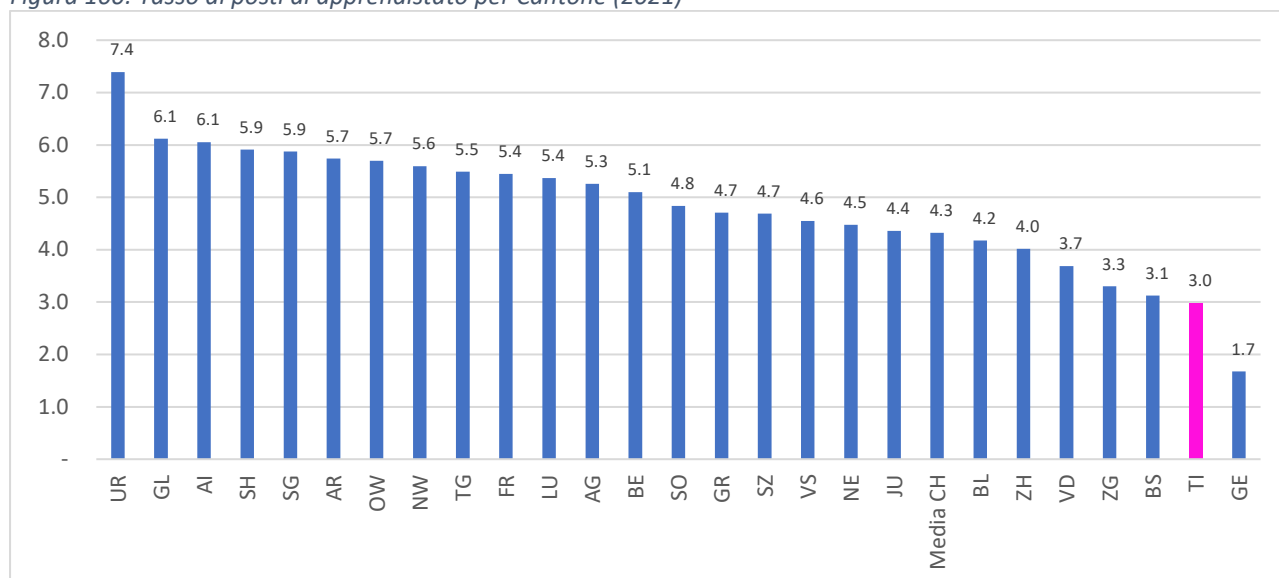


Fonte: Watson, 2023

Testo della mozione

Come riporta la Figura 10 il Cantone Ticino nel 2021 risulta essere al penultimo posto nazionale per quanto concerne il tasso di posti di apprendistato per Cantone, ovvero il numero di apprendisti sul totale degli addetti a tempo pieno.

Figura 100: Tasso di posti di apprendistato per Cantone (2021)



Fonte: elaborazione degli autori a partire dai dati «Taux de places d'apprentissage selon le canton de l'établissement, en 2021»

In aggiunta, già attorno agli anni 2000 in Ticino in alcuni settori professionali si è assistito a un calo dei posti di apprendistato disponibili. I dati qualitativi raccolti all'epoca presso le aziende indicavano che tale diminuzione poteva essere imputabile al forte investimento richiesto alle aziende formatrici. Per far fronte a questo carico sulle aziende formatrici possono essere create delle reti di aziende formatrici, ovvero degli organi esterni di appoggio, che si incaricano della gestione e conduzione dell'apprendista, assumendo di fatto tutti i diritti e doveri legati alla funzione di azienda formatrice (ivi compresa la firma del contratto di tirocinio). Infatti, la creazione di una rete potrebbe permettere di raggiungere due obiettivi:

- aumentare il numero di posti di tirocinio grazie al coinvolgimento di aziende che non formano in autonomia apprendisti. A medio termine l'obiettivo è di accompagnare le aziende verso l'autonomia nella formazione degli apprendisti;
- per le aziende che non dispongono di tutti i settori necessari per offrire una formazione completa e assumere in autonomia apprendisti, la rete permette una loro attivazione grazie alla rotazione degli apprendisti in aziende durante gli anni di formazione (queste aziende occupano l'apprendista per un periodo 1 o 2 anni e poi lo stesso apprendista sarà collocato in un'altra azienda per raggiungere gli obiettivi formativi mancanti).

Questo modello è riconosciuto a livello federale infatti l'art. 55 cpv. 1 lett. j della Legge sulla formazione professionale (LFPr) stabilisce che una rete di aziende di tirocinio è «[...] un insieme di aziende con lo scopo di assicurare alle persone in formazione una formazione professionale pratica completa in diverse aziende specializzate». L'obiettivo previsto per le reti di aziende di tirocinio consiste "nell'ampliamento dell'offerta di posti di tirocinio: alle piccole e medie imprese troppo specializzate per coprire l'intero ventaglio di contenuti formativi viene data la possibilità di formare i giovani congiuntamente e di suddividere in tal modo i costi e gli oneri della formazione". In aggiunta, proprio in virtù del potenziale la Segreteria di Stato per la formazione, la

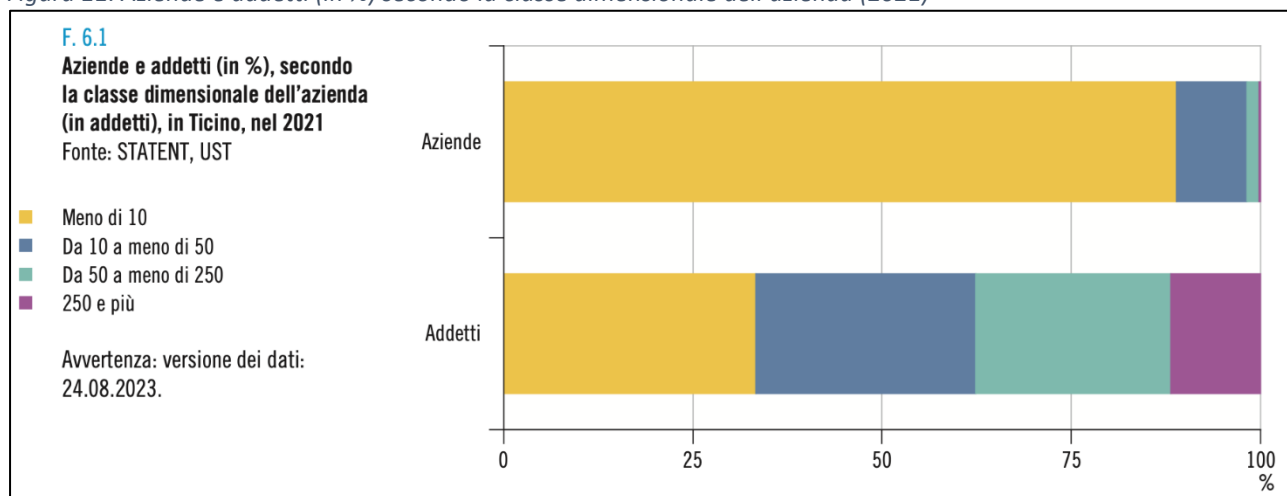
ricerca e l'innovazione SEFRI può sostenere la creazione di una rete di aziende di tirocinio mediante un finanziamento iniziale. Questo finanziamento concerne, da un lato, l'istituzione di un'organizzazione di riferimento e, dall'altro, l'acquisizione di posti di tirocinio e di aziende partner durante i primi tre anni d'esercizio.

Anche la letteratura accademica concernente la pubblica amministrazione e in modo specifico quella relativa alla new public governance indica come lo sviluppo di reti di collaborazione fra attori pubblici e privati e di nuove strutture di governance progettate per raggiungere un obiettivo comune che altrimenti non può essere raggiunto (o che non può essere raggiunto efficacemente) da una singola organizzazione sia diventato uno strumento indispensabile per superare i limiti di una gestione pubblica basata esclusivamente sul modello burocratico¹.

L'utilizzo delle reti di aziende di tirocinio potrebbe rivelarsi particolarmente indicato per il Cantone Ticino, poiché come riporta l'Ufficio cantonale di statistica USTAT in Ticino sono attive 40'086 aziende che impiegano 244'321 addetti (193'683 addetti equivalenti al tempo pieno) con una dimensione media di 3 addetti nel settore primario, 9 nel secondario e 6 nel terziario. In altre parole, più di 35'600 aziende, vale a dire 9 su 10, hanno meno di 10 addetti. In sostanza, come mostrato dalla figura 11 riportata di seguito le microaziende nel nostro Cantone rappresentano una fetta importante del tessuto economico e occupano ben il 33.3% degli addetti.

La dimensione delle imprese si rivela un dato importante poiché come mostra la Tabella 2 il tasso di posti di apprendistato è correlato con il numero di posti di lavoro in equivalenti a tempo pieno (ETP) delle aziende. In altre parole, avere un'economia strutturata su imprese di piccole dimensioni potrebbe portare a una minor disponibilità di posti d'apprendistato.

Figura 11: Aziende e addetti (in %) secondo la classe dimensionale dell'azienda (2021)



Fonte: Ufficio di statistica del Cantone Ticino

La dimensione delle imprese si rivela un dato importante poiché come mostra la Tabella 2 il tasso di posti di apprendistato è correlato con il numero di posto posti equivalenti a tempo pieno (ETP) delle aziende. In altre parole, avere un'economia strutturata su imprese di piccole dimensioni potrebbe portare a una minor disponibilità di posti d'apprendistato.

¹ Si veda ad esempio: Kapucu, N., Hu, Q., & Khosa, S. (2017). The State of Network Research in Public Administration. *Administration & Society*, 49(8), 1087-1120.

Tabella 1: Tasso di posti d'apprendistato in base alla dimensione dell'azienda

Dimensione azienda	Tasso di posti di apprendistato
Media CH	4.3%
1-9 ETP	3.4%
10-49 ETP	6.0%
50-249 ETP	4.9%
250+ ETP	3.7%

Fonte: Ufficio federale di Statistica

Vista la situazione presentata risulta importante valutare il possibile intervento pubblico a favore dello sviluppo di reti di aziende di tirocinio poiché, in una rete due o più aziende si uniscono per formare i loro apprendisti sfruttando le risorse comuni, e grazie a questa collaborazione dette aziende assicurano alle persone in formazione un apprendimento professionale conforme alla Legge. La rete ottimizza il carico lavorativo necessario per ogni azienda formatrice. Con questo modello formativo, anche le aziende che non dispongono di maestri di tirocinio possono partecipare alla formazione professionale di base.

La mozione chiede:

L'avvio di uno studio volto a valutare il potenziale della creazione di organi esterni alle aziende che fungano da appoggio alla formazione degli apprendisti (reti di aziende di tirocinio) al fine di aumentare i posti di tirocinio disponibili in Cantone Ticino.

Per Avanti con Ticino & Lavoro
Evaristo Roncelli
Albertini - Mirante