

## Il Consiglio di Stato

richiamati:

- la legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua del 4 febbraio 1998 (Lorform), capitolo III, che disciplina l'intervento del Cantone nel campo della formazione continua;
- la legge federale della formazione continua del 20 giugno 2014 (LFCo), che definisce la responsabilità congiunta degli individui e dei partner della formazione nel campo della formazione continua e prevede che la Confederazione si adoperi, unitamente ai Cantoni, per consentire agli adulti di acquisire e mantenere competenze di base, coinvolgendo a tale fine le organizzazioni del mondo del lavoro (art. 14 LFCo);
- il Rapporto sulle Linee Direttive e il Piano finanziario 2015-2019, che individua in diverse schede di attività dell'area strategica "Formazione, lavoro e sviluppo economico" la promozione della formazione continua e in particolare delle competenze di base come obiettivo prioritario del Cantone, ponendosi l'obiettivo di *permettere al 95% degli allievi di ottenere un titolo del secondario II e assicurando il mantenimento nel tempo di questo tasso* (scheda 4), prevedendo a tal proposito il rafforzamento dell'integrazione nel mondo professionale sia in termine di riqualifica e qualifica professionale per giovani e giovani stranieri (scheda 5), prevedendo il sostegno delle misure di promozione delle competenze di base degli adulti (scheda 7) in relazione all'adozione della LFCo e l'istituzione di una Città dei Mestieri;
- il regolamento della formazione professionale e continua del 1 luglio 2014, nel quale si stabiliscono al Titolo III i principi che regolano l'intervento del Cantone nella formazione continua e in particolare al Capitolo 4 (artt. 87 e segg.) vengono regolate le competenze di servizi e uffici nel campo delle procedure di qualificazione degli adulti;
- la Risoluzione Governativa 2627 del 14 giugno 2017, con la quale il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) è stato autorizzato a sottoscrivere per il tramite della Divisione della formazione professionale (DFP), Ufficio della formazione continua e dell'innovazione (UFCI), un accordo di prestazione con la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) per promuovere l'acquisizione e il mantenimento delle competenze di base degli adulti per il periodo 2017-2020;
- la Risoluzione DECS 200 del 26 luglio 2017 con la quale è stato istituito il Gruppo Interdipartimentale permanente per la promozione delle competenze di base (GICB), esempio di cooperazione interdipartimentale per l'attuazione delle misure in questione.

Considerato che:

- il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati, e in particolare dell'obiettivo strategico di permettere al 95% delle persone di raggiungere un titolo del secondario II, richiede un intervento coordinato e congiunto nei campi del

---

recupero delle competenze di base, della qualificazione degli adulti e dei giovani adulti usciti precocemente dal circuito formativo, dell'integrazione sociale e professionale dei migranti e del rafforzamento dei servizi di orientamento a giovani e adulti;

- l'evoluzione in atto nel mondo del lavoro determina parallelamente un forte incremento e differenziazione delle competenze di base e della qualificazione richiesta agli adulti per potersi muovere nel mercato del lavoro, sviluppando le proprie competenze attraverso la formazione professionale superiore e conseguendo ove necessario nuove qualifiche al posto di quelle rese obsolete dalle trasformazioni in atto;
- nel Cantone Ticino si avverte la necessità di promuovere un'azione coordinata a livello interdipartimentale, per offrire opportunità di integrazione sociale e professionale alle fasce vulnerabili della popolazione. Si tratta in particolare delle persone senza qualifica, prioritariamente dei giovani adulti a carico dell'aiuto sociale di cui molti senza qualifica, che soffrono di carenza di competenze di base;
- vi è la necessità di adottare una strategia unitaria e complessiva che permetta di rafforzare le opportunità di qualificazione degli adulti, che poi trovi riscontro nelle Linee direttive di legislatura 2019 – 2022.

Richiamati:

- il programma «Formazione professionale 2030», approvato dalla SEFRI il 23 febbraio 2018, che definisce le linee strategiche della formazione professionale idonee a fronteggiare i cambiamenti in atto e individua come prima priorità strategica la necessità di *orientare la formazione professionale verso l'apprendimento permanente (i) esaminando le attuali offerte formative per verificare la loro idoneità all'apprendimento permanente (percorsi di carriera verticali e orizzontali), (ii) sviluppando modelli specifici per il riconoscimento delle competenze formali e non formali ai fini della formazione professionale e (iii) sviluppando strategie innovative per integrare nella formazione professionale le persone svantaggiate;*
- il Manuale pratico "Formazione professionale di base per adulti", pubblicato dalla SEFRI il 27 settembre 2017, che identifica le diverse vie di qualificazione degli adulti e crea le basi per promuovere e innovare i percorsi di qualificazione e riqualificazione degli adulti ai fini richiamati in premessa;
- il Rapporto della Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio del 5 giugno 2018 inerente all'utilizzo dell'importo di fr. 3.000.000 da destinare a misure di sostegno dell'occupazione, in cui viene ricordata la strategia della DFP nel campo della formazione continua e auspicata l'istituzione di una Piattaforma interdipartimentale per la gestione delle misure, nell'ottica definita dalla prospettata apertura della Città dei mestieri;

sentiti il Dipartimento della sanità e della socialità (Divisione dell'azione sociale e delle famiglie) e l'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione

su proposta del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport

**risolve:**

1. È approvato il documento "Linee direttive per un piano d'azione cantonale a sostegno della qualificazione degli adulti (2018-2022)".
2. L'attuazione del piano d'azione avverrà attraverso programmi e misure settoriali, che sono stati già adottati o che saranno adottati con decisioni specifiche utilizzando le risorse stanziati a preventivo per l'attuazione degli interventi di cui alla legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua del 4 febbraio 1998 e le risorse federali specifiche.
3. La Divisione della formazione professionale promuoverà per il tramite dell'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione il coinvolgimento nell'attuazione del Piano d'azione dei Dipartimenti che operano per il raggiungimento di obiettivi analoghi, segnatamente del Dipartimento sanità e socialità (Divisione dell'azione sociale e delle famiglie, del Dipartimento finanze e economia (Sezione del Lavoro) e del Dipartimento delle istituzioni (Servizio Integrazione degli stranieri). Se del caso, forme e modalità della collaborazione interdipartimentale saranno disciplinate attraverso ulteriori risoluzioni governative.
4. La responsabilità della promozione dei progetti previsti dal piano d'azione e della conduzione delle misure è affidata all'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione, che in collaborazione con la divisione della formazione professionale è responsabile della realizzazione delle attività previste e della redazione dei rapporti all'intenzione dell'Autorità cantonale e federale.
5. Comunicazione a:
  - Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (decs-dir@ti.ch)
  - Dipartimento della sanità e della socialità (dss-dir@ti.ch)
  - Dipartimento delle finanze e dell'economia (dfe-dir@ti.ch)
  - Dipartimento delle istituzioni (di-dir@ti.ch)
  - Divisione della formazione professionale (decs-dfp@ti.ch), per sé, per l'Istituto della formazione continua (furio.bednarz@ti.ch)
  - Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (dss-dasf@ti.ch)

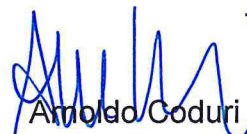
PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Claudio Zali

Il Cancelliere:



Arnoldo Coduri

Bellinzona, 25 giugno 2018

# **Linee direttive per un PIANO D'AZIONE cantonale a sostegno della qualificazione degli adulti (2018-2022)**

## **1. La qualificazione degli adulti come priorità**

### **1.1 Le dimensioni del fabbisogno**

I cambiamenti profondi e rapidi in atto nel mondo del lavoro, indotti dall'evoluzione degli scenari economici globali e dalla digitalizzazione, mettono sotto pressione le politiche economiche, ma nondimeno quelle sociali e quelle dell'educazione e della formazione professionale. Essi impongono la necessità di creare condizioni quadro che permettano agli individui di apprendere lungo l'arco della vita, rafforzando le proprie competenze di base, ottenendo una qualifica o riorientandosi a una nuova qualifica, sviluppando carriere sempre meno lineari. In questo contesto consolidare strutture e offerte della formazione continua è una priorità, che ha diverse implicazioni.

Come all'inizio degli anni '90, quando nel pieno della crisi occupazionale generata dalla ristrutturazione industriale venne lanciata l'offensiva per il perfezionamento professionale, il recupero di una qualifica da parte di coloro che non l'hanno mai conseguita rimane un'urgenza. Oltre 400.000 lavoratori in Svizzera non possiedono un titolo di secondario superiore, e il raggiungimento della quota del 95% di giovani in possesso di un titolo di secondario superiore a 25 anni rimane obiettivo ancora lontano, sia su scala nazionale (90.7%) sia a livello cantonale (dove la quota è ferma sotto l'88%). Del resto il tasso di abbandono della formazione di base, secondo gli indicatori del sistema integrato di gestione della qualità della Divisione della formazione professionale (DFP), permane stabile da dieci anni tra i giovani adulti, e tocca il 12/13%, corrispondente a 400 / 450 giovani che ogni anno entrano nelle file dei drop-out; le stime disponibili indicano che un 20% di questi giovani si trovano ad usufruire precocemente dell'aiuto sociale già a poco più di 20 anni di età. Ma la velocizzazione dei cambiamenti prodotti dalla digitalizzazione e dalla globalizzazione legittima oggi un approccio al tema molto più ampio, ben colto nelle politiche promosse dalla Confederazione: secondo le stime disponibili 500.000 lavoratrici e lavoratori svolgono oggi in Svizzera un lavoro diverso da quello per il quale si sono qualificate, mentre un numero preponderante di lavoratori stranieri operano in posizioni per le quali non dispongono di titoli riconosciuti (il che aumenta i rischi di dumping salariale e professionale). Ci troviamo dunque di fronte a due emergenze complementari:

- quella dei giovani adulti, privi di un titolo di studio, a forte rischio di esclusione dal mercato del lavoro, cui si dovrebbe offrire nei tempi brevi una seconda opportunità per evitare la cronicizzazione dei processi di marginalizzazione;
- quella degli adulti spiazzati dall'evoluzione del mercato del lavoro, con o senza un titolo riconosciuto, che si trovano confrontati con la necessità di rafforzare le loro competenze di base e

di acquisire una qualifica, o anche una nuova qualifica, spendibile ai fini di consolidare un impiego o ritrovarne uno.

I numeri che delineano l'emergenza qualificazione degli adulti sono destinati a crescere nel futuro, perché le esigenze di riqualifica, e di significativo allargamento delle competenze acquisite in una formazione di base, saranno sempre più frequenti. Come evidenziato da un'ormai nota previsione – che vuole 2 giovani in formazione su 3 destinati nei prossimi venti anni a svolgere lavori che ancora non esistono – dobbiamo prepararci a un futuro di medio e lungo termine in cui saremo chiamati a ripensare i nostri ruoli professionali e acquisire nuove competenze. La crescente mobilità geografica e professionale, unita alla diffusione pervasiva del digitale, determina un costante aumento di questa sfasatura tra richieste di competenza e capacità di risposta del sistema. Spinte reattive e proattive alla riqualifica stanno divenendo una costante durante la vita attiva. A tali bisogni è necessario rispondere rafforzando la formazione di base, ripensando nel contempo all'insieme del sistema formativo in un'ottica di apprendimento permanente. La qualificazione degli adulti va organizzata in particolare in forme più flessibili e aperte, che le basi legali esistenti rendono assolutamente percorribili.

## 1.2 Le politiche federali, le esperienze di altri Cantoni

La Confederazione si sta chinando in modo costruttivo sul tema. Le politiche e le misure proposte riconoscono l'emergere di una doppia sfida: combattere la penuria di manodopera qualificata da un lato, contrastare e anticipare i processi di esclusione cronica dal mercato del lavoro dei non qualificati e delle persone che dispongono di qualifiche obsolete dall'altro. Val la pena ricordare in proposito le più recenti iniziative promosse a livello centrale:

- la *Fachkräftemangel Initiative*, promossa dalla SECO, mette a disposizione risorse per intervenire sui potenziali endogeni, in particolare attraverso la qualificazione degli adulti, al fine di aumentare l'offerta di lavoro qualificato,
- la pubblicazione da parte della SEFRI nel settembre 2017 del Manuale "*Qualificazione degli adulti*" fornisce una visione completa delle ampie possibilità offerte dal sistema per promuovere l'apprendimento permanente,
- la raccomandazione preparata dalla Commissione "*Qualificazione degli adulti*" della SBBK, fatta propria dalla Conferenza nel gennaio 2018, riprende e rafforza un'analogha iniziativa del 2005 e propone ai Cantoni di rendere operativo il principio fondante della gratuità dei percorsi di qualificazione e anche di riqualificazione degli adulti <sup>1</sup>,
- le nuove linee guida in materia di "presa in carico (valorizzazione) degli apprendimenti acquisiti", in fase di emanazione, puntano sull'articolazione e flessibilizzazione dei percorsi, al fine di renderli realmente adatti agli adulti e fondati sul principio del dare valore (in varie forme) alle competenze già sviluppate dalle persone,
- lo sforzo di cogliere gli aspetti positivi della modularizzazione e articolazione dei percorsi formativi, non tanto guardando alla formazione di base, ma pensando alle esigenze della formazione degli

---

<sup>1</sup> I Servizi della Formazione Continua della DFP, già nel 2009, proposero alla Direzione della DFP l'applicazione di tale principio, che a livello cantonale è stato nei fatti almeno parzialmente implementato nel senso di contenere i costi a carico dei partecipanti a livelli sostenibili. Si tratterebbe da un lato di agire sui costi, individuando parametri orari medi per ora/lezione a carico dell'utente sulla base dei quali fissare il finanziamento, e dall'altro di delineare una politica di sostegno praticabile con i budget a disposizione, per evitare che una teorica gratuità completa si traduca in repentino esaurimento delle risorse disponibili già nei primi mesi dell'anno.

adulti (un approccio facilmente perseguibile partendo dai profili di qualificazione che ormai tutte le Ordinanze di professione stanno adottando).

Questi indirizzi sembrano destinati a trovare ulteriore e più organico impulso nel progetto *Formazione Professionale 2030*, giunto alla fase della definizione delle Linee direttrici che dovranno essere approvate dai partner della formazione professionale e dovranno tradursi in progetti concreti. Lo spostamento dell'asse delle politiche verso la formazione lungo l'arco della vita, obiettivo fatto proprio dalle aree di azione prioritarie 1 e 3 della proposta di Linee Direttive elaborata dalla SEFRI, è una delle indicazioni principali della *Visione 2030*.

L'impulso dato dalle politiche federali si sta traducendo in aperture da parte delle organizzazioni del mondo del lavoro sul versante della validazione degli apprendimenti acquisiti, mentre parallelamente un numero crescente di Cantoni si stanno dotando di programmi strategici per incentivare la qualificazione degli adulti. Non è più necessario ricorrere alla tradizionale citazione dei due Cantoni romandi pionieri nel campo della qualificazione degli adulti (Ginevra e Vallese) per trovare indicazioni stimolanti; solo per citare esempi recenti:

- il Cantone di Zurigo ha varato un grande programma per riformare il suo sistema di qualificazione degli adulti sulla base della modularizzazione e della flessibilizzazione dei percorsi (impostando un sistema basato sulla presa in carico degli apprendimenti acquisiti attraverso la concessione di dispense a livello di formazione e di esami)
- il Cantone di Berna ha varato un Piano strategico per sviluppare armonicamente le 4 vie di preparazione a una qualificazione e riqualificazione degli adulti
- il governo del Canton Vaud ha varato le sue Linee direttive di legislatura ponendo il tema della coesione e della qualificazione degli adulti al primo posto.

### 1.3 La situazione in Ticino

Il Ticino non è un *Sonderfall* in questo contesto. Le evidenze statistiche (cfr. i dati su occupazione, disoccupazione e accesso alla formazione raccolti dall'USTAT e dallo stesso *Bundesamt für Statistik*), e alcune recenti ricerche puntuali<sup>2</sup> testimoniano l'emergere di fattori critici, sul versante del mercato del lavoro e della formazione professionale di base, che rendono indispensabile un'azione forte nel campo della formazione continua e della qualificazione degli adulti:

- cresce il numero di giovani che non riescono a trovare sbocchi nella transizione 1, vuoi per la penuria di aziende formatrici, vuoi per le sfasature crescenti tra domanda e offerta di posti di tirocinio, vuoi per l'intrinseca fragilità dei loro profili di vita e formazione; l'Istituto delle transizioni e del sostegno (ITS) svolge un'azione importante di presa a carico (l'Istituto è giunto ormai a ospitare quasi un migliaio di giovani all'anno nei vari programmi di sostegno all'inserimento

---

<sup>2</sup> Vedi ancora gli approfondimenti puntuali dell'USTAT sulle caratteristiche della disoccupazione e del mercato frontaliero del lavoro, vedi le indagini di *follow up* realizzate nel contesto del progetto Apprendisti Ricerca Impiego, o i progetti SNODO e il recentissimo studio "A 20 anni in assistenza", realizzato dal CIRSE nell'ambito del Mandato Cantonale di ricerca alla SUPSI; vedi anche il progetto "Durante" promosso dalla SIC Ticino, che ha esaminato da vicino il settore strategico della formazione commerciale, evidenziando i percorsi di abbandono che si verificano al suo interno.

- formativo), e in un caso su due riesce nel suo intento; tuttavia una metà di queste persone rischia di rimanere a lungo e spesso definitivamente esclusa dalla formazione di base
- a fronte di percorsi sempre più discontinui (evidenziati dal 30% circa di scioglimenti di contratti di tirocinio) il sistema mette in atto misure di contrasto (vedi ancora il ruolo dell'ITS), ma continua a "rilasciare" da oltre un decennio un 12/13% di giovani che abbandonano precocemente la formazione e a dieci anni di distanza risultano privi di un titolo di secondario superiore; un 20% di questi giovani adulti vanno a confluire assai precocemente nelle fila delle persone a carico dell'aiuto sociale e persino dell'assicurazione invalidità (vedi l'esplosione dei casi segnalata dalle autorità di gestione dell'assicurazione) imboccando un percorso di transizione non verso il lavoro ma verso l'assistenza tra le cui determinanti l'assenza di una qualifica ha un ruolo fondamentale, toccando un 60% dei casi di dipendenza precoce dall'aiuto sociale)
  - in una vita attiva sempre più complessa da gestire, e in un contesto economico competitivo, cresce la necessità per le lavoratrici e i lavoratori non qualificati o che hanno visto le loro qualifiche divenire obsolete, di recuperare competenze di base, attitudini e competenze specialistiche tali da rendere il loro inserimento in impresa possibile e attraente, a fronte di un mercato del lavoro flessibile e aperto; la formazione continua diviene in questo ambito un'opportunità chiave, per evitare che la grande crescita di occupazione resa possibile dalla buona performance innovativa del sistema locale vada essenzialmente a beneficio della manodopera importata da oltre frontiera (come avvenuto di fatto negli ultimi vent'anni).

Nel contesto descritto si sta sviluppando una certa condivisa consapevolezza dei problemi in atto, che si traduce in forme interessanti di cooperazione interdipartimentale. È questo l'auspicio contenuto nel rapporto della Commissione della gestione e delle finanze, indirizzato il 5.6.2018 al Gran Consiglio, inerente l'utilizzo dell'importo di fr. 3'000'000 da destinare a misure a sostegno dell'occupazione. Approvato dallo stesso legislativo nella seduta del 21.6.2018, il Rapporto include una serie di misure elaborate dalla Sottocommissione lavoro della Commissione gestione e finanze sulla base del mandato conferitole nel contesto dell'elaborazione del Preventivo 2018, nella seduta GC 14.12.2017. Il Rapporto riprende nel dettaglio le linee strategiche della DFP nel campo della qualificazione degli adulti, e mette in luce la loro coerenza con le proposte elaborate dal Dipartimento della sanità e socialità (DSS). La Divisione dell'azione sociale e delle famiglie del DSS, con gli uffici che gestiscono l'integrazione e l'assistenza, mostra oggi la decisa intenzione di agire nei confronti del reinserimento professionale attraverso il recupero delle competenze di base, la qualificazione degli adulti e forme intensive di accompagnamento, come via d'uscita da una condizione di cronica dipendenza dall'aiuto sociale. Va in tale direzione, tra l'altro, la sperimentazione di modelli, come il dispositivo Forjad, che altrove hanno dato buona prova. Il ruolo del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) e della DFP in particolare è ritenuto da tutti centrale. Si tratta del resto di implementare l'obiettivo chiave di "*Formazione professionale 2030*", quello di salvaguardare qualità ed efficacia del nostro sistema di formazione, sviluppando il concetto della formazione duale - che vuole la crescita professionale legata all'esperienza - e ponendolo alla base di un moderno sistema di qualificazione permanente. Formazione di base e qualificazione degli adulti vanno dunque ripensate assieme, non come alternative o ambiti in concorrenza tra loro.

Sviluppare la qualificazione degli adulti in Ticino farà bene all'economia, riducendo gli squilibri e le sfasature tra domanda e offerta di lavoro, farà bene alla socialità, riducendo i rischi di esclusione di chi non possiede una qualifica, farà bene al mercato del lavoro, riducendo i fenomeni di dumping legati alla possibilità di

integrare nelle imprese personale competente ma privo di titoli riconosciuti o è rimasto temporaneamente fuori dal mercato del lavoro (ad esempio per maternità).

## **2. Per un sistema che renda possibile la qualificazione degli adulti**

La letteratura e soprattutto l'esperienza dimostrano come mettere in piedi un sistema di qualificazione adeguato alla prospettiva dell'apprendimento permanente richieda un'attenzione specifica ai modelli che caratterizzano l'apprendimento degli adulti. La costruzione delle competenze, come ben sostiene Guy Le Boterf, avviene all'incrocio tra biografie, esperienze (informali e non solo strutturate) e formazione. Il sistema formativo svizzero offre agli adulti diverse opportunità per formarsi e riqualificarsi, utilizzando la via maestra dell'apprendistato, ma anche mettendo in valore le esperienze e modalità diverse di preparazione a una procedura di qualificazione. Ancora adesso due terzi degli adulti che ottengono una qualifica di base lo fanno attraverso percorsi di apprendistato, sebbene in molti casi abbreviati, e questa sembra la via maestra soprattutto per i giovani adulti. Tali percorsi possono essere adeguati, soprattutto al fine di recuperare coloro che hanno precocemente abbandonato la scuola, ma oltre i trent'anni di età, e in generale nei percorsi di riqualificazione, vanno sostituiti con pratiche diverse, già oggi previste dalla legge, o vanno supportati prevedendo misure di sostegno al reddito che li rendano praticabili.

Bisogna ripartire dal legame fondamentale tra esperienze di vita e di lavoro che caratterizzano la vita adulta da un lato e costruzione delle competenze dall'altro per mettere in campo dispositivi efficaci. Il "lavoro reale" (concetto ampiamente trattato dalla sociologia dell'organizzazione – vedi i lavori di Yves Clot ad esempio) è la sede che permette agli adulti, qualificati e non, di fare esperienza e costruire le loro competenze; esso non obbedisce ai "processi di lavoro ideali", cui si ispirano i profili di qualificazione e i piani di formazione previsti dalle ordinanze di professione, ma è il riflesso della realtà frammentata, discontinua, piena di variazioni che caratterizza da sempre il lavoro. Il "lavoro reale" permette talvolta di maturare esperienze più ricche di quelle immaginabili pensando al lavoro "normato", come per altri versi limita il campo operativo a singole aree di competenza appartenenti a un profilo. Si devono dunque prendere in conto e misurare le competenze degli adulti in ingresso a una procedura di qualificazione, per ammetterli alla procedura stessa e per riconoscere loro le competenze di cui dispongono, come i vuoti da colmare attraverso formazioni mirate. Il "lavoro reale" è infatti la sede cui dobbiamo guardare per comprendere gli stessi limiti delle esperienze nella costruzione di competenze solide e trasferibili. Riconoscere gli apprendimenti acquisiti non è che l'altra faccia dell'offrire percorsi personalizzati di formazione per colmare i vuoti di competenza.

Ammettere l'originalità dell'apprendimento in età adulta è fondamentale. Gli adulti apprendono diversamente dai giovani, mettono in gioco sé stessi, ciò che già sanno, ciò che devono "disimparare" e riapprendere; le biografie hanno plasmato il loro modo di apprendere e motivarsi a farlo. Per questo la qualificazione degli adulti deve essere preferibilmente promossa differenziando i percorsi, laddove necessario. Inoltre gli adulti dimostrano le loro competenze in modo diverso dai giovani; passano dalla porta del fare per dimostrare di essere capaci, e sono in grado di cogliere il senso e i saperi alla base del loro agire attraverso la generalizzazione (vivono la teoria attraverso la pratica), laddove i giovani si trovano a loro agio nel dimostrare di aver appreso la teoria - riportando i loro saperi, descrivendo situazioni e procedure – e di avere una certa capacità di metterla in pratica in situazioni standard, nello svolgimento di compiti dati. Non si tratta certamente di creare profili di qualificazione specifici per gli adulti, ma di



sperimentare modalità adeguate per verificare il possesso delle stesse competenze descritte nelle Ordinanze di professione: non esiste una sola via per costruire e per dimostrare le competenze e le procedure di qualificazione possono essere ripensate e adattate alla realtà degli adulti, anche prevedendo qualificazioni parziali o modulari e dispense.

Esiste in sintesi una specificità dell'apprendere e del valutare le competenze degli adulti. I cambiamenti in atto, in particolare l'applicazione del principio del riconoscimento e presa in carico degli apprendimenti acquisiti, che la SEFRI intende disciplinare nelle nuove Linee Guida in fase di emanazione, chiamano Cantoni e Organizzazioni del mondo del lavoro ad impegnarsi nell'implementazione. Essi rispecchiano i contenuti delle Ordinanze di professione (non creano dunque piste di qualificazione parallele di serie B) e si basano su standard di ammissibilità coerenti alle procedure di qualificazione ordinaria. Dare attuazione a procedure più flessibili di qualificazione fa parte dell'impegno che assumiamo in questo documento.

Su un altro versante, non meno importante, cogliere la specificità della condizione adulta implica mettere in campo risorse professionali – formatrici e formatori, docenti – capaci di lavorare con gli adulti, dotati di competenze andragogiche. Nonostante i grandi passi avanti compiuti in questa direzione, spazi di miglioramento forti esistono nella formazione, soprattutto pensando a coloro che si occupano di rafforzare le conoscenze professionali specifiche. Serve una politica di sostegno alla formazione dei formatori, sia quelli attivi nelle scuole professionali o nei centri di formazione, sia quelli attivi nelle aziende. L'Istituto della formazione continua può esercitare una funzione importante in questa direzione.

### **3. La Visione e le quattro dimensioni strategiche**

Le considerazioni espresse nei precedenti capitoli giustificano il lancio di un'Offensiva cantonale per la qualificazione degli adulti, che rafforzi la capacità di intervento pubblico nel settore e promuova l'innovazione metodologica e didattica. Alla base vi è una visione globale, che orienta l'azione nel lungo termine verso tre macro-obiettivi:

- **fare del Ticino una realtà economica e imprenditoriale avanzata grazie alla qualità del capitale umano**, fondata su un mercato del lavoro aperto e sull'integrazione tra innovazione tecnologica e organizzativa e sviluppo continuo delle competenze,
- **fare del Ticino una realtà sociale coesa**, grazie alle possibilità di inclusione generate dalla presenza di un solido sistema a supporto dell'apprendimento lungo l'arco della vita e del reinserimento socio-professionale attraverso il recupero delle competenze di base e di una qualifica,
- **fare del Ticino il centro di competenza per la qualificazione degli adulti a vantaggio della comunità italoфона** che vive e lavora in Svizzera (non si tratta solo di un obiettivo eticamente degno, ma della possibilità di strutturare servizi che si dimensionino su una sufficiente massa critica di utenti, la cui copertura dei costi possa essere garantita – come avviene già ora – da risorse provenienti anche da altri territori).

Le Linee direttive definiscono lo scenario strategico dell'Offensiva che viene poi articolata in scelte e misure puntuali, da assumere progressivamente nel corso dei prossimi cinque anni, nella prospettiva delle Linee Direttive di legislatura. Esse si propongono di ricondurre ad unitarietà strategica una serie di interventi che in questa fase stanno già maturando. L'articolazione delle misure permetterà di attivare i diversi canali di

finanziamento – cantonali e federali - e di raggiungere la necessaria concretezza. Nel complesso la strategia cantonale fa riferimento a quattro dimensioni chiave della qualificazione degli adulti:

- la dimensione del **recupero, manutenzione e rafforzamento delle competenze di base della popolazione adulta**;
- la dimensione che concerne l'acquisizione **di una qualifica oppure la riqualifica degli adulti in un contesto professionale diverso**;
- la dimensione della **professionalizzazione, e in particolare la necessità di rilanciare il sistema complesso della formazione professionale superiore**;
- la dimensione dell'**accompagnamento e delle transizioni di carriera**, con l'attuazione del progetto "Città dei Mestieri della Svizzera italiana".

## 4. Le misure

### **4.1 Recupero, manutenzione e rafforzamento delle competenze di base della popolazione adulta.**

Le competenze di base – capacità di comunicare, leggere e scrivere nella lingua locale, capacità matematiche fondamentali e utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione - costituiscono un patrimonio necessario al fine di partecipare alla vita sociale e professionale, e nel contempo condizione per apprendere lungo l'arco della vita. La promozione e il mantenimento delle competenze di base degli adulti è un compito congiunto della Confederazione e dei Cantoni. In base alla Legge federale sulla formazione continua (2014) e alla relativa ordinanza sulla formazione continua (2016) la Confederazione stipula contratti di prestazione con i Cantoni sulla base di Programmi cantonali, garantendo nei limiti dei mezzi finanziari disponibili, l'attuazione del mandato legislativo (Sezione 5. Acquisizione e mantenimento delle competenze di base degli adulti, artt. 13 – 16) con la partecipazione paritaria di mezzi cantonali. La base giuridica cantonale è costituita dalla legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua (Lorform 1998) e dal regolamento della formazione professionale e continua (2014).

Nell'ambito del presente Piano d'azione, obiettivo fondamentale dell'intervento per il rafforzamento delle competenze di base è promuovere da un lato un'azione che favorisca il recupero dei giovani adulti a forte rischio di esclusione sociale e professionale a una prospettiva di formazione di base e dall'altro la formazione continua di lavoratrici e lavoratori confrontati sui posti di lavoro con l'emergere di nuove competenze di base da acquisire, soprattutto in relazione alla digitalizzazione dei processi di lavoro (un'azione preventiva fondamentale per contrastare il rischio di sostituzione e disoccupazione); questa impostazione appare coerente rispetto alle misure allo studio per valorizzare le risorse L-Rilocc a favore del reinserimento professionale di persone a beneficio dell'aiuto sociale, promosse congiuntamente da DFE, DSS e DECS. Ottemperando al contratto di prestazione firmato con la Confederazione il 6 giugno 2017, il Cantone, su proposta della DFP, ha varato una serie di provvedimenti mirati contenuti nel Programma cantonale promozione competenze di base, documento strategico 2017-2020. In tale documento sono evidenziate le quattro priorità strategiche, ognuna delle quali articolata in specifiche misure organicamente integrate nell'Offensiva per la qualificazione degli adulti:

a) **Garantire l'informazione, sensibilizzazione e consulenza**

Raramente le persone toccate dal problema della carenza di competenze di base hanno consapevolezza dei loro bisogni e sono in grado di esprimere una domanda di supporto. Il Cantone deve pertanto garantire le condizioni quadro affinché siano fornite le informazioni e la consulenza adeguati al pubblico di riferimento e ai potenziali moltiplicatori; in questo senso (misura A) aderisce a campagne nazionali e cantonali di sensibilizzazione, opera attraverso i suoi servizi e si attiva per rafforzare le reti di animazione e sensibilizzazione presenti sul territorio.

b) **Rafforzare e innovare l'offerta formativa e renderla adeguata ai bisogni**

Il Cantone sostiene gli interventi finalizzati a supportare l'apprendimento e ad animare la domanda attraverso contributi a enti e organizzazioni. Promuovendo il Programma cantonale per il sostegno a progetti innovativi nel campo delle competenze di base (misura B), e supportando anche gli interventi federali del programma "*Semplicemente meglio al lavoro*", la DFP ha l'obiettivo di far emergere progettualità e innovazione affinché le offerte formative possano rispondere ai seguenti criteri:

- accessibilità dei corsi e delle misure adottate (in termini di tempi, prossimità territoriale);
- attivazione della partecipazione e motivazione;
- attinenza ai bisogni del pubblico di riferimento in quanto connesse alla vita quotidiana e professionale;
- integrazione delle diverse competenze di base;
- facilitazione all'integrazione formativa e professionale.

Mediante il Programma cantonale sono sostenuti i progetti di sviluppo delle competenze di base indirizzati a un pubblico adulto (di regola dai 25 anni in avanti) che "*considerano segnatamente temi sociali, economici e giuridici significativi per la vita quotidiana e che favoriscono l'accesso a percorsi di qualificazione professionale*" (Regolamento della formazione professionale e continua, art. 69b). Vengono presi in considerazione prioritariamente i progetti che intendono favorire l'accesso a procedure di qualificazione degli adulti, fondati su approcci:

- di integrazione tra le diverse competenze di base;
- che privilegiano la messa a fuoco e il contrasto dei fattori di vulnerabilità sociale;
- che mobilitano la progettualità dei soggetti e la loro attivazione;
- che integrino misure formative e azioni di animazione /mobilitazione;
- che garantiscono opportunità di transfer e sostenibilità nel tempo.

c) **Vigilare sulla qualità delle offerte formative**

Il rafforzamento delle competenze di base può essere raggiunto se viene messa in campo un'offerta di misure qualitativamente adeguate, e rispettose dei principi della formazione degli adulti a debole qualificazione. Secondo la misura C, il Cantone garantirà la qualità attraverso due assi principali:

- monitoraggio e rilevazione dei bisogni;
- definizione delle condizioni per l'attribuzione di contributi alle offerte di formazione, considerando il possesso di una certificazione di qualità da parte degli organizzatori e la qualità professionale di formatrici e formatori.

#### d) **Assicurare il coordinamento degli interventi**

La legge federale della formazione continua, intesa come provvedimento quadro, disciplina il settore e promuove un'azione specifica nel campo delle competenze di base in forma sussidiaria e complementare alla vasta legislazione di settore che interviene nei medesimi ambiti (dai provvedimenti per l'integrazione degli stranieri, alle misure di sostegno al reinserimento professionale). La misura D prevede che il Cantone coordini l'insieme degli interventi disposti al medesimo scopo dall'Amministrazione cantonale sulla base di leggi di settore attraverso l'azione del Gruppo di lavoro interdipartimentale per le competenze di base (Risoluzione dipartimentale n.200 del 26 luglio 2017). Il Gruppo interdipartimentale per le competenze di base (GICB) interviene nei seguenti campi:

- Monitoraggio e qualità: collaborazione con UFCI-DFP per la rilevazione delle misure complementari (non contemplate dalla LFCo) che si orientano alla promozione delle competenze di base.
- Coordinamento e consulenza: Coordinazione tra le diverse misure in un'ottica di integrazione e sviluppo personale degli individui, chiarendo l'attribuzione di competenza delle stesse.
- Domanda e offerta: emette l'avviso per la sottomissione di progetti. Il ruolo del GICB è quello dell'esame dei progetti sulla base dei criteri delle direttive per il finanziamento.

## **4.2 Qualifica e riqualifica degli adulti**

Si rende necessario il varo di misure specifiche che portino ad un rilancio dei percorsi di qualificazione degli adulti, a partire dalla ricca esperienza maturata in questo campo sin dagli anni '90. I campi di azione, e le misure concrete, sono di seguito riassunti.

- a) **assicurare accesso alla qualificazione a tutti gli adulti che vivono e lavorano in Ticino e agli italofoni residenti in Svizzera.** Le recenti indagini condotte dall'Ufficio federale di statistica sulla partecipazione alla formazione continua, come d'altro canto gli studi promossi dalla Federazione Svizzera della formazione continua (FSEA) e la ricerca "*Anch'io faccio parte di...*", realizzata dalla DFP nel 2016, mettono bene in luce gli ostacoli che si frappongono alla partecipazione proprio dei pubblici che maggiormente avrebbero bisogno di formarsi, di recuperare le competenze di base e di acquisire una qualifica. Fra di essi i vincoli di tempo e risorse, come la modesta capacità di orientarsi, giocano un ruolo fondamentale. Ci si propone pertanto di dare applicazione alle raccomandazioni della SBBK sulla gratuità dei percorsi di qualificazione degli adulti e sulla necessità di assicurare l'attivazione di adeguati servizi di accompagnamento (misura A). Si tratta di analizzare quanto costerà dare attuazione al principio, come reperire i mezzi coinvolgendo gli attori privati e la comunità contrattuale, come recuperare risorse, se necessario, attraverso la piena valorizzazione delle risorse Lorform dedicate alla formazione continua (che risultano non utilizzate pienamente); ci si propone del resto di mobilitare anche le scuole e i centri del settore professionale – ove necessario – nella proposta di offerte formative adeguate. In questa azione verranno coinvolte le OML e le parti sociali. La DFP intende in questo modo sostenere per la sua parte l'offensiva per il recupero

della qualifica dei giovani adulti a rischio di emarginazione sociale che è parte essenziale del disegno messo a punto dal DSS

b) **Flessibilizzare i percorsi di qualificazione, utilizzare in modo armonico le 4 vie di qualificazione e assicurare la presa in carico degli apprendimenti acquisiti.** In Canton Ticino, parlando di qualificazione degli adulti (al di fuori dell'apprendistato) la strada sinora privilegiata, per tante ragioni, è stata quella dell'ammissione diretta agli esami art. 33. Di norma la procedura di qualificazione viene preparata attraverso percorsi di preparazione, in forma di corsi collettivi e sempre più di inserimenti individuali nelle classi di apprendistato, attraverso soluzioni personalizzate che stanno impegnando in misura crescente i servizi della formazione continua (SFC) e gli operatori nelle scuole professionali. Le esperienze in atto in altri Cantoni evidenziano l'opportunità di percorrere anche altre strade, e i documenti federali citati le indicano. Essi postulano la necessità che i Cantoni si dotino di servizi di consulenza alla qualificazione degli adulti, che in Ticino sono già una realtà, pur se sotto dotata in termini di risorse umane. La misura B prevede dunque:

- il potenziamento dei servizi
- lo sviluppo di percorsi innovativi di qualificazione degli adulti, di concerto con le OML (attrezzando le scuole, i centri interaziendali e le aziende a sviluppare forme di alternanza adeguata agli adulti)
- lo studio di altre procedure di qualificazione, basate sulla presa in carico degli apprendimenti acquisiti. Questo può avvenire senza grandi sforzi, posto che le Ordinanze nella maggior parte dispongono oggi di profili di qualificazione, ed è possibile flessibilizzare i percorsi organizzando formazioni modulari e utilizzando le dispense da parti di formazione e di esame, una prassi che va fissata nelle regole. Dobbiamo anche praticare con coraggio, adattandola alla realtà locale ma senza rifiutarla a priori, la strada della validazione delle competenze, che pone la questione della verifica delle competenze su un piano adeguato alla realtà di una parte almeno degli adulti, senza devalorizzare i titoli, poiché si basa sugli stessi standard di riuscita delle Ordinanze di professione.

La misura B dovrebbe permettere di incrementare il numero di adulti che accedono a procedure di qualificazione (che si attesta attorno ai 300 annui, poco più del 10% del totale dei titoli rilasciati) portandolo gradualmente verso una quota del 15% del totale dei titoli, e diversificando percorsi e procedure (anche grazie all'attivazione di procedure di riconoscimento e messa in valore delle competenze in un numero più ampio di settori, secondo il modello in fase di studio a livello nazionale). Particolare attenzione va prestata alla questione di genere (favorendo la partecipazione delle donne alle procedure di qualificazione) e soprattutto al recupero dei giovani adulti precocemente usciti dalla formazione di base, senza aver acquisito un titolo (sulla base di un partenariato strategico con il DSS, come auspicato nel citato Rapporto della Commissione gestione e finanze al Gran Consiglio).

c) **Garantire l'accompagnamento ai percorsi di qualificazione.** Si tratta di una tematica ampiamente trattata nei recenti documenti editi dalla SEFRI, e di una necessità assoluta al fine di far decollare un sistema di qualificazione degli adulti inclusivo, indipendentemente dalla via di qualificazione seguita. L'accompagnamento agli adulti che avviano un percorso di qualificazione (misura C), in forme compatibili con i vincoli di tempo di molti candidati, è oggi

garantito dai SFC, mentre in prospettiva un'attività informativa di base sarà assicurata dalla Città dei Mestieri (vedi quarta dimensione di intervento). Dobbiamo considerare questi processi (come oggi la SEFRI invita a fare) come parte integrante della procedura di qualificazione. Dobbiamo dunque attrezzarci per garantire il funzionamento e la gratuità di questa componente essenziale del processo di qualificazione degli adulti potenziando anche a questo fine gli SFC, e trovando formule di accompagnamento sostenibili rispetto ai tempi di vita e di lavoro degli adulti coinvolti.

- d) **Regolare il funzionamento organizzativo e le responsabilità nei processi di qualificazione degli adulti.** La misura D prevede la corretta definizione delle responsabilità nei processi e nelle procedure di qualificazione degli adulti, partendo dalle 4 fasi che le caratterizzano:
- Presa in carico, inventario delle competenze e analisi del percorso da seguire, che rappresenta una fase successiva al primo orientamento
  - ammissione alla procedura, sulla base dei requisiti disposti dalle ordinanze
  - formazione/modalità di apprendimento necessarie a preparare la procedura, incluso l'accompagnamento ad un percorso di validazione
  - procedura di qualificazione in senso stretto, che comporta la valutazione di congruenza delle competenze dell'adulto rispetto a quelle definite dalle Ordinanze di professione.

Appare evidente che si tratta di processi complessi, che investono le competenze delle Sezioni di formazione, quelle dei periti chiamati a valutare le competenze, quelle dei soggetti pubblici e privati attivi nella fase di preparazione alla procedura di qualificazione. Per gestire tali processi è necessaria una condivisione fluida e aperta dei medesimi, ma sono anche indispensabili regole riconosciute. È pertanto prevista la definizione di una direttiva e regolamento di funzionamento dei servizi della formazione continua, emanato dalla DFP, ai fini di chiarire i ruoli dei diversi uffici / sezioni, riconoscendo pari dignità all'ambito della formazione continua, e regolare l'azione dei soggetti pubblici – in primis l'Istituto della formazione continua e le scuole professionali – che possono intervenire nelle fasi di preparazione dei corsi, in forma sussidiaria alle offerte del settore privato e delle OML.

### **4.3 Rilancio della formazione professionale superiore**

La formazione professionale superiore (FPS) è riconosciuta dal mondo dell'economia e dalla Confederazione come uno degli strumenti chiave per la riproduzione e l'adeguamento costante nel tempo delle competenze strategiche di cui le imprese hanno bisogno, in una fase di cambiamenti rapidi e radicali del lavoro come quella che stiamo vivendo. La Confederazione, assieme ai Cantoni, ha inteso perciò sviluppare un programma di ampio respiro, dotato di diverse misure, per rilanciare il terziario B, che rappresenta una delle risorse peculiari del sistema formativo svizzero. All'interno di tale programma si situano interventi promozionali e di marketing, utili a far conoscere meglio i titoli della FPS e a valorizzarli sul piano internazionale, e un nuovo modello di finanziamento diretto dei partecipanti ai corsi di preparazione a esami professionali superiori (rimborso sino al 50% delle tasse di iscrizione), da cui ci si attende un significativo impulso nell'accesso a questi titoli, che rappresentano il naturale sbocco di un sistema formativo in alternanza, dove formazione ed esperienza si coniugano nella costruzione di competenze strettamente aderenti a quelle richieste dal mondo del lavoro.

In un contesto di crescente impegno della politica e dell'economia a favore della FPS, e in uno scenario di bisogni sempre più importanti di nuove figure e competenze professionali, il Cantone Ticino, e in generale la Svizzera Italiana, si trovano in una condizione di particolare penalizzazione, sia considerando la possibilità di sviluppare le attività delle scuole specializzate superiori sia per quanto concerne la partecipazione di candidati italofoeni a esami professionali superiori. Questa penalizzazione rischia di vanificare gli sforzi condotti dalla politica economica in direzione di costruire anche in Ticino un Sistema Regionale di Innovazione (vedi le Linee direttive di legislatura, le risultanze del Tavolo di lavoro sull'economia ticinese e i diversi documenti editi negli ultimi anni in materia di cambiamenti dei modelli di lavoro, di conseguenze della digitalizzazione, di prospettive di sviluppo competitivo legate alla disponibilità di manodopera qualificata). I fattori di penalizzazione della Svizzera Italiana sono ampiamente noti e possono essere sintetizzati ricordando:

- l'isolamento geografico e "linguistico" rispetto alle altre regioni della Svizzera, e la grande difficoltà a costruire le sinergie intercantionali che permettono nella Svizzera tedesca e francese di valorizzare centri di competenza e istituzioni formative in grado di raccogliere un numero sufficiente di partecipanti su un bacino geografico più ampio
- la modesta massa critica di popolazione e di potenziali partecipanti ai corsi di preparazione e la grande articolazione di settori produttivi e professionali, che si accompagna a una forte polverizzazione dei bisogni: due fattori che rendono pressoché impossibile, al di fuori di alcuni settori, l'organizzazione di percorsi formativi sostenibili sul piano del numero di partecipanti e di risorse da investire
- i costi elevati che devono sopportare gli enti organizzatori per attivare e gestire le proprie offerte formative nella condizione di rarefazione dell'utenza, in termini di investimenti (laboratori sotto utilizzati), produzione di materiale didattico in una lingua minoritaria, incidenza elevata dei costi di progettazione e dei costi fissi di gestione in conseguenza della difficoltà ad ammortarli in un numero sufficiente di edizioni dei corsi.

In carenza di manodopera qualificata le imprese locali hanno fatto ricorso in modo massiccio nell'ultimo decennio al reclutamento oltre frontiera, nel mercato del lavoro italiano, con conseguente aumento del numero di lavoratori frontalieri. Questa tendenza è stata favorita dall'entrata in vigore negli anni 2000 degli accordi bilaterali Svizzera – Unione Europea sulla libera circolazione della manodopera, ed è stata alimentata dalla particolare situazione congiunturale, con la gravissima crisi occupazionale che ha investito l'Italia e la buona tenuta della domanda di lavoro in Ticino, che ha reso il Cantone estremamente attrattivo per i professionisti lombardi. In alcuni settori la loro presenza storica è fattore determinante per gli equilibri tra domanda e offerta, e sono gli stessi lavoratori frontalieri a usufruire della FPS contribuendo a creare le condizioni per la partenza dei corsi e la professionalizzazione dei settori professionali in cui sono maggiormente presenti. In altri ambiti l'afflusso di frontalieri ha bilanciato le carenze generate dalle difficoltà richiamate, favorendo tuttavia l'insorgere di tensioni competitive tra manodopera locale e straniera, e limitando in ogni caso la possibilità di rilancio della FPS. Quest'ultima è ritenuta essenziale dal Cantone in quanto sempre più spesso dipende dalla presenza in azienda di figure qualificate a livello di FPS la possibilità di formare apprendisti, e rafforzare in questo modo la formazione duale (che è un altro obiettivo chiave dell'amministrazione).

La DFP ha chiara consapevolezza di tali difficoltà, e si è da tempo attivata per il rilancio della FPS, con misure quali:

- il finanziamento delle offerte di FPS, grazie all'esistenza di basi legali favorevoli nel campo della formazione continua (dispositivi della LorForm, istituzione del Fondo Cantonale della Formazione Professionale, che ha la facoltà di intervenire anche a sostegno della FPS) che dispongono in modo obbligatorio il sostegno ai corsi di preparazione a esami professionali superiori, con conseguente contenimento dei costi di iscrizione a carico dei partecipanti
- una campagna di sensibilizzazione tendente a far conoscere meglio le opportunità del terziario B e un costante lavoro di accompagnamento alle OML nell'ingegnerizzazione dei percorsi formativi svolto dai servizi della formazione continua
- la messa in atto di dispositivi didattici (ad esempio i "moduli trasversali" gestiti dall'Istituto della formazione continua) tendenti a favorire l'integrazione di percorsi in diversi settori professionali e quindi irrobustire la massa critica di partecipanti
- lo sforzo di sviluppare anche nella formazione professionale di base le conoscenze linguistiche degli allievi, in modo da favorire la partecipazione a formazioni specifiche fuori cantone (attraverso l'insegnamento delle lingue nelle scuole professionali e la pratica degli scambi e della mobilità, curata dal servizio Lingue e stage all'estero)

Vi è però la convinzione che tutto questo vada oggi razionalizzato e rafforzato, al fine di sfruttare le stesse opportunità aperte dal progetto strategico della Confederazione e dal nuovo modello di finanziamento orientato alle persone, coinvolgendo le Organizzazioni del mondo del lavoro (OML) nello sforzo, ma assicurando anche loro un accompagnamento straordinario, come quello reso indispensabile dagli ostacoli peculiari richiamati e dai fattori strutturali di penalizzazione di cui soffre la Svizzera italiana, che rischiano di rendere l'implementazione del nuovo modello di finanziamento della Confederazione estremamente problematica: basti pensare all'effetto scoraggiante dovuto alla necessità per i partecipanti di dover anticipare tasse di iscrizione ai corsi che rischiano di divenire estremamente elevate prima di ottenere il rimborso o alla forte riduzione di massa critica di corsisti che si potrebbe verificare soprattutto nei settori artigiani e industriali in relazione al mancato finanziamento federale diretto dei candidati agli esami non residenti in Svizzera (frontalieri).

Già nel documento strategico sul rilancio della FPS elaborato dal SEFRI nel 2014 l'esigenza di dare nuovo impulso al terziario B era correttamente ricollegata alla sempre maggiore importanza di politiche ispirate al concetto di apprendimento permanente. Tale esigenza viene organicamente integrata nelle Linee direttive dell'Offensiva per la qualificazione degli adulti, cercando di rispondere in modo equilibrato da un lato alle aspettative di sviluppo personale di lavoratrici e lavoratori e dall'altro alla ricerca di competitività da parte delle aziende e del territorio. A fronte di aziende portate ad adattarsi sempre più velocemente ai determinanti globali che regolano il mondo economico attuale, si manifestano conseguenze dirette sul management delle aziende stesse: aumenta la richiesta di flessibilità, cresce la rilevanza delle competenze comunicative, sociali e personali dei collaboratori. La FPS è in grado di dare risposte adeguate a queste nuove esigenze di competenza e propone modalità di costruzione e certificazione delle competenze in linea con i processi di apprendimento lungo l'arco della vita.

Il sostegno alla FPS è una delle priorità della Legge federale della formazione professionale, e trova riscontro anche negli articoli 54 e 55 della LFPr. Considerando le finalità generali perseguite dall'art. 54, lettera e) la terza dimensione di intervento prevista dal Piano di azione persegue obiettivi coerenti:



- intende promuovere la FPS in un'area sfavorita, dove l'elevato bisogno di *upgrading* delle competenze dei professionisti e dei quadri, connesso alle esigenze di riqualificazione dell'economia, è ostacolato da una serie di fattori strutturali
- vuole garantire alla formazione professionale la possibilità di disporre di aziende formatrici dotate delle competenze necessarie, come previsto dalle Ordinanze di professione, ed è dunque funzionale allo stesso rafforzamento della formazione di base duale
- si propone infine di favorire il successo anche in Ticino dello sforzo strategico della Confederazione in direzione di rafforzare la FPS.

Si tratta anche di fluidificare l'implementazione del nuovo modello di finanziamento federale diretto dei partecipanti ai corsi, attraverso l'informazione, la sensibilizzazione delle imprese e delle persone, la messa a disposizione selettiva di mezzi finanziari supplementari agli organizzatori a sostegno di investimenti specifici per l'organizzazione dei corsi (supporto alla progettazione, spese di traduzione di materiali didattici, logistica), lo sviluppo ulteriore di pratiche didattiche innovative (vedi l'esperienza già richiamata dei moduli trasversali) e il ricorso alla formazione *blended* per facilitare la partecipazione a soggetti che vivono su un territorio vasto e a italofoni domiciliati in altri cantoni. Le misure previste sono le seguenti:

**a) Piano di marketing strategico della FPS**

Obiettivi della misura A sono la messa a punto della strategia complessiva, sulla base di una conoscenza approfondita dei bisogni reali di sostegno, e l'attivazione sinergica di una serie di misure promozionali necessarie a creare il terreno fertile per il rafforzamento delle offerte formative (si tratta di agire su almeno tre componenti: conoscenza e sensibilità del tessuto imprenditoriale (molte PMI attive in Ticino sono il frutto di investimenti esterni, da parte di imprenditori che conoscono poco il sistema di formazione e qualificazione svizzero), capacità delle OML e degli enti formativi di progettare offerte formative adeguate, conoscenza e orientamento dei lavoratori verso le potenzialità della FPS)

**b) Attivazione di misure di accompagnamento e sostegno alle offerte formative:**

Le misure straordinarie di sostegno all'offerta (misura B), da disporre in modo selettivo e complementare all'intervento federale di supporto ai partecipanti, riguardano:

- L'ingegneria della formazione e la consulenza agli organizzatori da parte dei servizi formazione continua,
- Il supporto straordinario all'organizzazione di corsi rivolti a piccole masse critiche di candidati in settori di rilevanza strategica (definizione dei criteri di selezione degli interventi e erogazione di un sostegno cantonale complementare per le spese di investimento, progettazione, sviluppo di materiali didattici),

**c) Promozione dell'innovazione didattica**

La misura C concerne lo sviluppo di contenuti in grado di rispondere a bisogni comuni di più percorsi formativi (ad esempio moduli trasversali a più settori), la sperimentazione della formazione *blended* e a distanza, etc.

#### **4.4 Orientamento e transizioni di carriera: dare attuazione al progetto della “Città dei mestieri della Svizzera Italiana”**

La quarta dimensione del Piano d’azione prevede una misura chiave unica, ovvero la realizzazione del progetto “Città dei Mestieri” (CdM). Antenna informativa e sportello dove ricevere le prime informazioni su progetti professionali, di carriera e azioni di sostegno per chi è alla ricerca di un posto di lavoro o di sostegni per perfezionamenti, la CdM è un esempio paradigmatico di un nuovo modo di concepire il servizio pubblico e di interpretare con azioni, strumenti, misure e atteggiamenti professionali e di prossimità il contatto con il cittadino-utente. Questo in un contesto socio-economico in costante mutamento, che pone sfide inedite soprattutto nella fase di inserimento lavorativo dei giovani al termine dell’apprendistato e nella successiva navigazione nella vita attiva, sempre più caratterizzata da cambiamenti di posto di lavoro, dalla necessità di sviluppare la propria formazione continua, da non infrequenti fenomeni di riqualifica o nuova specializzazione. In un mondo del lavoro che cambia, in cui gli individui sempre più sono chiamati a rivedere e riorientare il proprio progetto professionale, la CdM si offre come punto di riferimento, informativo e di consulenza a chiunque intenda o debba muoversi nel mercato del lavoro, per trovare impiego o per sviluppare un percorso di crescita professionale.

La CdM è un progetto strategico fatto proprio dal Consiglio di Stato nel Messaggio 7338 del 27 giugno 2017. Lo stesso Consiglio di Stato ne ha ribadito l’importanza aderendo con Risoluzione 289 del 24 gennaio 2018 ai principi della Carta delle Città dei Mestieri del 2004, e attivando la procedura di certificazione del progetto ticinese, accolta dal Réseau internazionale nel febbraio 2018. La realizzazione del progetto si fonderà sulla messa in rete di attori istituzionali e organizzazioni del mondo del lavoro (OML), a vantaggio di tutti gli interessati a costruire una propria strategia di navigazione nella vita attiva. La CdM sarà uno spazio unico di consulenza a disposizione libera di tutti gli interessati, e offrirà un servizio di “primo livello”, accogliendo, informando, aiutando i suoi utenti a costruire una propria strategia, utilizzando tre strutture:

- Lo spazio di consulenza, articolato in quattro aree (trovare lavoro, vivere l’apprendistato, perfezionarsi e riqualificarsi, orientarsi), ove sarà possibile la fruizione di colloqui brevi senza appuntamento con operatori professionisti in grado di assicurare una prima informazione documentata su opportunità e procedure in una serie di campi rilevanti di intervento (selezionati sulla base delle condizioni locali, delle basi legali e delle effettive risorse a disposizione);
- Il centro di documentazione, ad accesso libero o accompagnato, caratterizzato da risorse multimediali e approcci multicanale, con la possibilità di accedere a documenti e supporti relativi a impiego, professioni e formazioni;
- Il programma permanente di eventi, comprendente giornate informative, seminari, presentazioni dedicate a temi rilevanti del lavoro e della formazione, organizzate dai diversi partner della rete.

L’attuazione del progetto Città dei Mestieri avverrà sulla base delle indicazioni operative del rapporto del Gruppo di lavoro interdipartimentale costituito dal Consiglio di Stato con Risoluzione 229 del 30 agosto 2017, che ha sancito la funzione della CdM nell’ottica dell’orientamento lungo l’arco della vita e dello sviluppo dell’apprendimento permanente, riconosciuto come compito importante dell’azione pubblica dalla Legge federale sulla formazione continua del 20 giugno 2014, attraverso il sostegno attivo a tutte le

transizioni, da quelle tra scolarità dell'obbligo e del post-obbligo (transizione uno) a quelle tra formazione e lavoro (transizione 2), a quelle che investono le carriere e le differenti biografie degli individui.