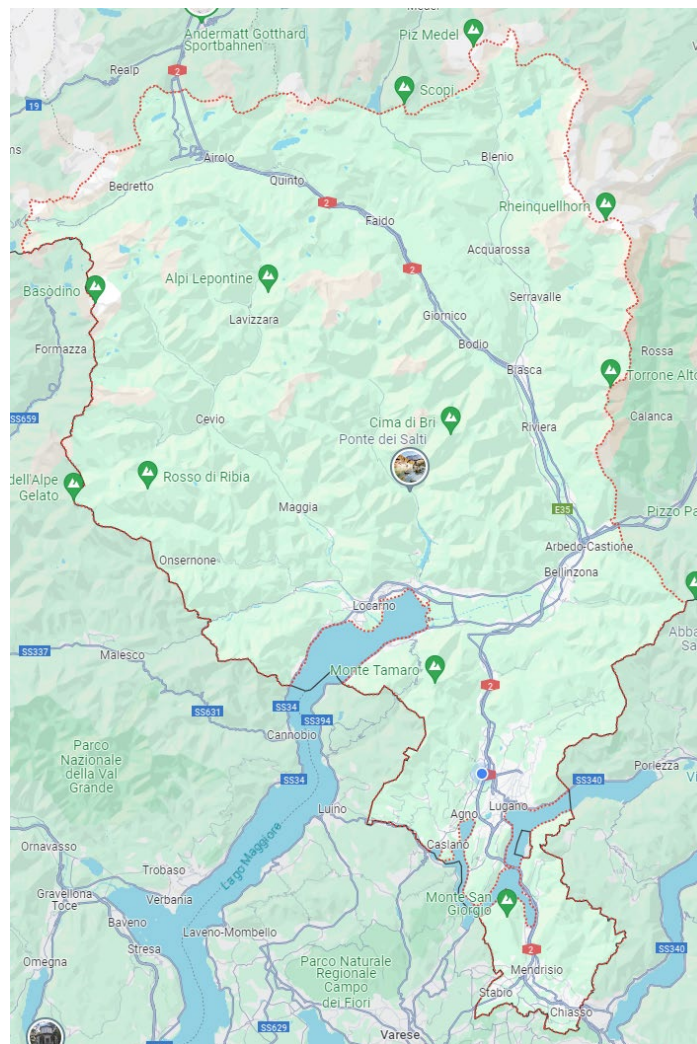


# Ripartiamo dal lavoro: un nuovo patto sociale per il Ticino



## Sommario

Premessa .....	4
1. Il problema.....	4
1.1 L'origine del problema.....	7
2. Le soluzioni: atti parlamentari.....	10
2.1 Condizioni quadro.....	10
2.2 Apprendisti .....	16
2.3 Mancanza manodopera qualificata.....	22
2.4 Disoccupazione.....	24
3. Conclusioni .....	28

## Indice delle mozioni

Mozione numero 1: Analisi per una correzione della redistribuzione di risorse attraverso la perequazione intercantonale .....	10
Mozione numero 2: Incremento dei posti pubblici o parapubblici federali in Cantone Ticino .....	12
Mozione numero 3: Incremento dei posti privati di aziende con sede in Svizzera.....	13
Mozione numero 4: il lavoro a tempo pieno deve essere vantaggioso!.....	15
Mozione numero 5: È ora di avere una di una strategia cantonale per valorizzare il sistema duale .....	16
Mozione numero 6: Il Cantone si faccia promotore di reti di aziende formatrici.....	17
Mozione numero 7: Un orientamento professionale rivolto al futuro .....	20
Mozione numero 8: Istituzione di un fondo pubblico-privato per sopperire alla mancanza di manodopera qualificata .....	22
Mozione 9: Aiutiamo i disoccupati! Creiamo gli Uffici Cantionali di Reinserimento professionale (UCR).....	26
Mozione 10: È ora di passare al collocamento attivo dei disoccupati!.....	26
Mozione 11: Rendiamo i servizi di collocamento SMART!.....	26
Mozione 12: È ora che i servizi di collocamento cantionali promuovano seriamente la pratica professionale! .....	27
Mozione 13: È ora di rendere i servizi di collocamento cantionali attrattivi per i datori di lavoro! .....	27
Mozione 14: È ora di definire una progettualità per sostenere ulteriormente gli over 58 in cerca di un'occupazione! .....	27

## Indice delle figure

Figura 1: Salari lordi mediani.....	5
Figura 2: Tasso di disoccupazione ILO in percentuale.....	5
Figura 3: Occupati in Ticino secondo la nazionalità e il permesso.....	6
Figura 4: Saldo migratorio per gli svizzeri 20-39 anni per il periodo 1981-2022.....	6
Figura 5: Debito pubblico pro-capite del Cantone Ticino (in fr.), dal 1995.....	7
Figura 6: Struttura economica del Cantone Ticino.....	8
Figura 7: Struttura economica del Canton Zurigo.....	8
Figura 8: Sedi delle 50 maggiori aziende per fatturato in Svizzera.....	9
Figura 9: Sedi delle 50 maggiori aziende per fatturato fondate in Svizzera.....	9
Figura 10: Tasso di posti di apprendistato per Cantone (2021).....	17
Figura 11: Aziende e addetti (in %) secondo la classe dimensionale dell'azienda (2021).....	18

## Indice delle tabelle

Tabella 1: Versamenti di compensazione finanziaria 2024 in milioni di franchi.....	10
Tabella 2: Tasso di posti d'apprendistato in base alla dimensione dell'azienda.....	19

# Avanti con Ticino&Lavoro

## Ripartiamo dal lavoro: un nuovo patto sociale per il Ticino

### Premessa

Nell'ambito<sup>1</sup> della sua campagna elettorale per le elezioni Cantionali dello scorso anno Avanti con Ticino&Lavoro ha portato all'attenzione pubblica le problematiche legate al mondo del lavoro. Il lavoro è stato definito fin da subito il punto centrale della nostra 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 che abbiamo annunciato come di primaria importanza.

A un anno di distanza dalla nostra elezione, purtroppo, il nostro documento di discussione è rimasta lettera morta e 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.

Nel nostro documento 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. In questo senso si collocano le nostre mozioni.

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.

Riprendiamo ora alcune questioni già sollevate nel nostro precedente documento aggiornando i dati.

### 1. 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

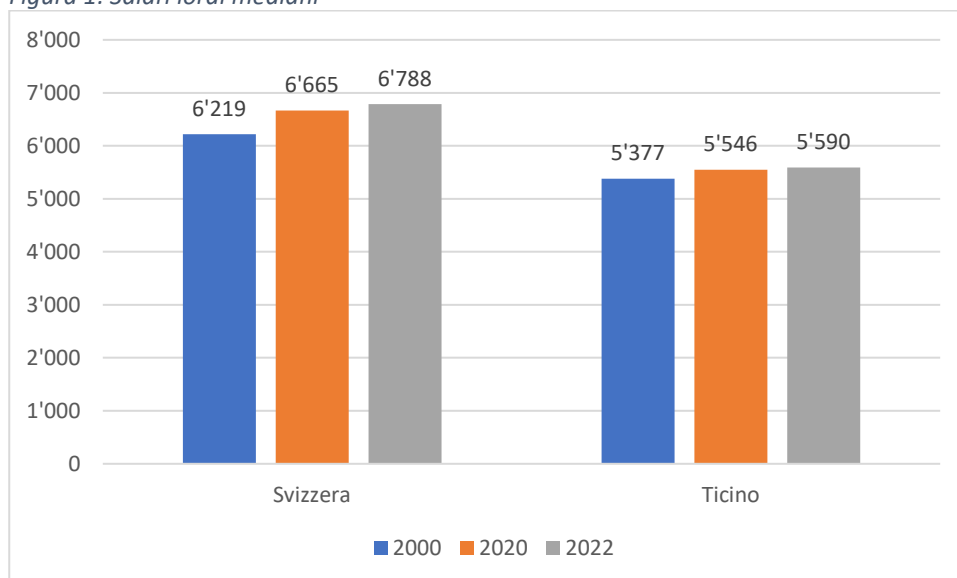
---

<sup>1</sup> Il presente documento riprende, aggiorna e concretizza in atti politici il documento presentato nel marzo 2023 "Avanti con Ticino&Lavoro: 10'000 posti di lavoro ben pagati entro il 2027!"

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.

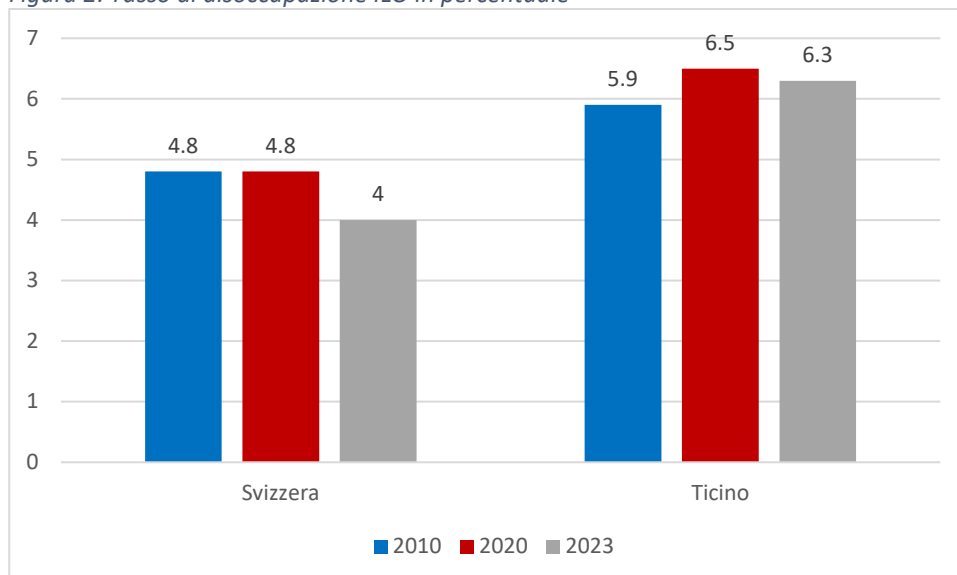
Figura 1: Salari lordi mediani



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

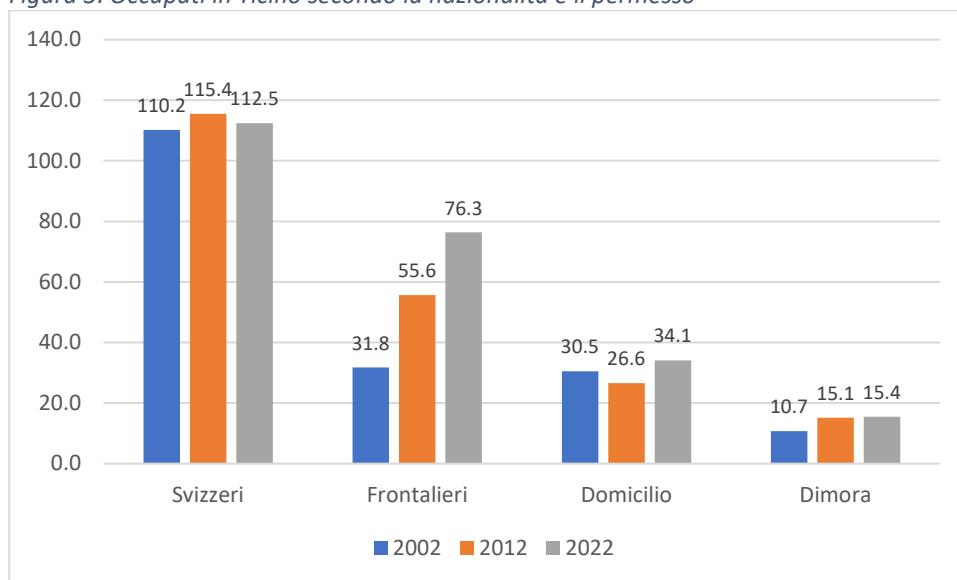


Fonte dati: Ufficio di statistica del Cantone Ticino

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

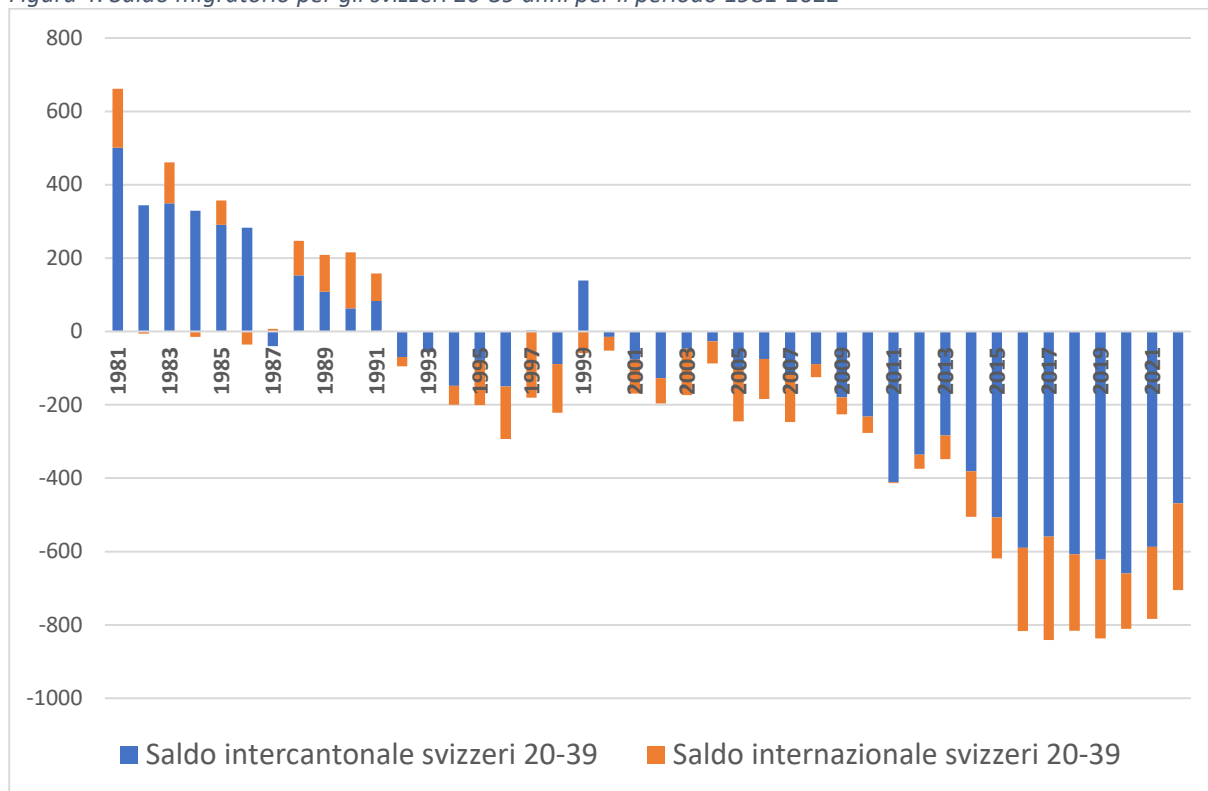
10 anni, dal 2012 al 2022 sono calati di oltre 3'000 unità. Questo fenomeno può essere ricondotto anche a quanto presentato nella Figura 4. Infatti, il Cantone Ticino presenta nell'ultimo ventennio un saldo migratorio negativo nella fascia 20-39 anni per le persone di nazionalità svizzera. Sintetizzando 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

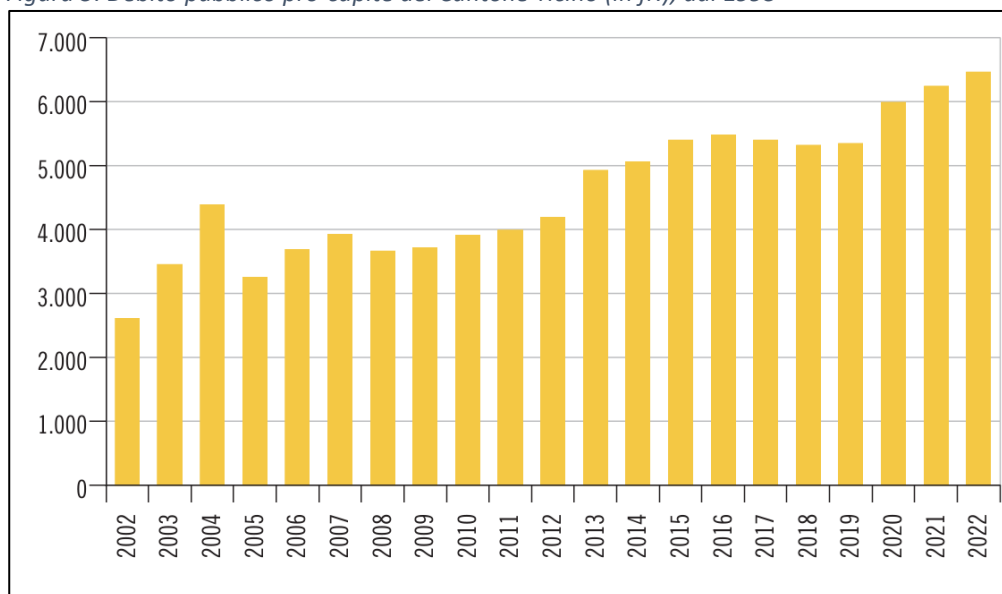


Fonte: elaborazione degli autori a partire dai dati dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino

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

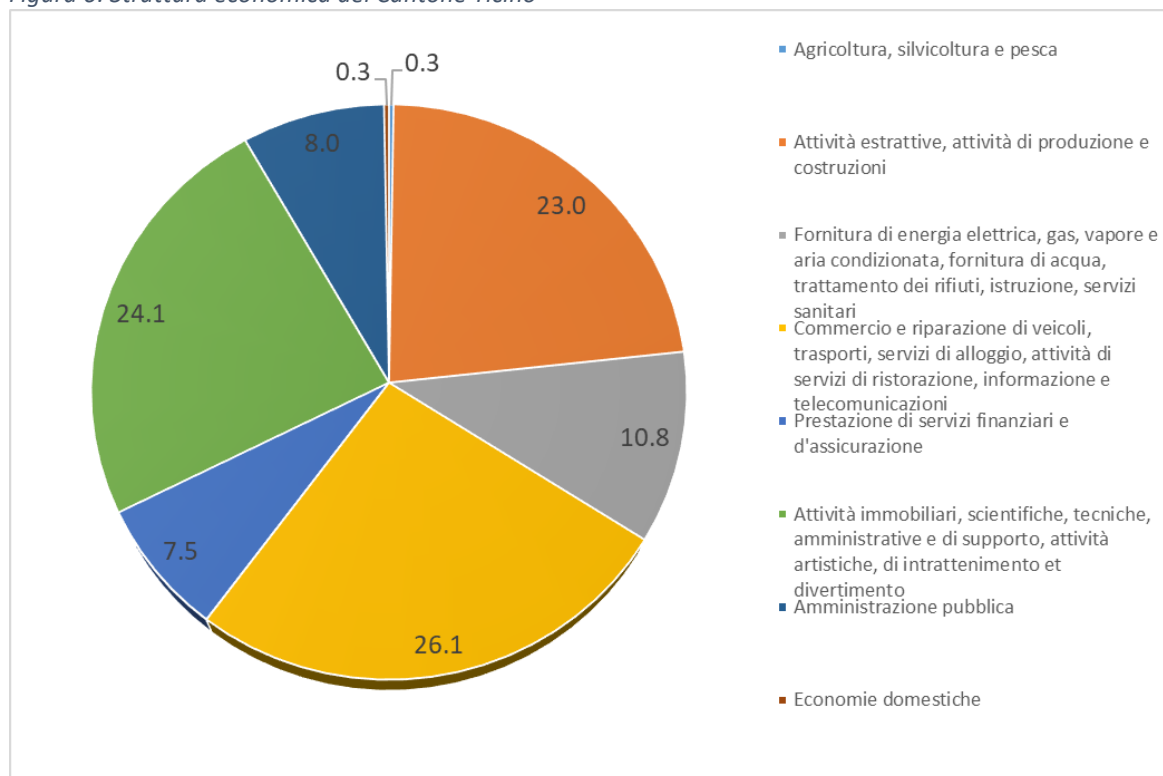
## 1.1 L'origine del problema

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.

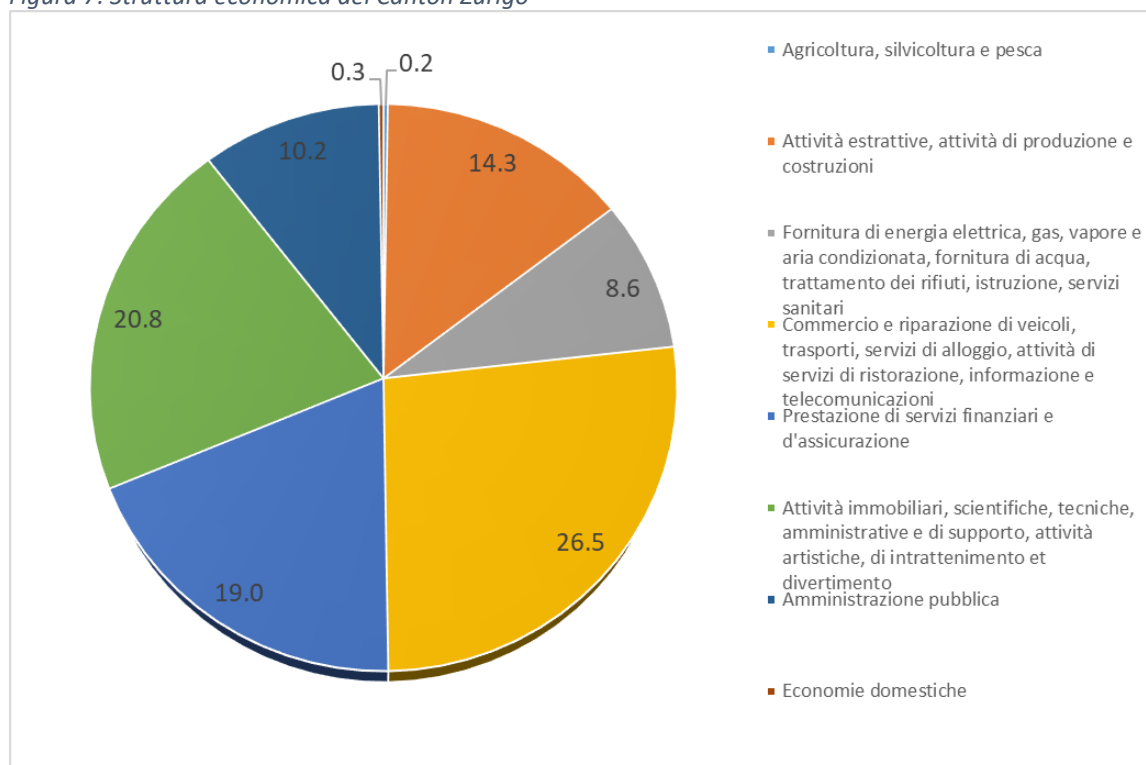
Questa differenza è importantissima perché il valore aggiunto per addetto dei settori finanziari e assicurativi è 2-3 volte superiore a quello industriale. Questo implica che si possono pagare salari decisamente superiori. Fatto che trova conferma nella realtà.

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

## 2. Le soluzioni: atti parlamentari

Qui sotto riprendiamo alcune piste di indagine che ci auguravamo diventassero il punto di partenza per una discussione proficua con gli altri partiti e con gli altri attori chiamati in causa a portare possibili soluzioni a questo urgente problema del nostro Cantone. Alcune sono già frutto di atti politici; le altre sono e saranno oggetto dei nostri atti parlamentari che per praticità qui inseriamo nei macro temi legati alle condizioni quadro (2.1), agli atti relativi a chi si forma per lavorare come gli apprendisti (2.2), alle questioni legate alla mancanza di personale qualificato (2.3) e infine al tema del dramma di chi il lavoro non lo ha più, i disoccupati (2.4).

### 2.1 Condizioni quadro

#### Mozione numero 1: Analisi per una correzione della redistribuzione di risorse attraverso la perequazione intercantonale

Come si evince dalla Tabella 1 il Cantone Ticino per il 2024 riceverà circa 87 milioni dalla perequazione federale. Nella logica federale vi sono attualmente tre elementi di compensazione: i) la perequazione delle risorse che riduce le disparità in termini di capacità finanziaria dei cantoni; ii) la compensazione per l'aggravio geotopografico e iii) la compensazione per l'aggravio sociodemografico.

Tabella 1: Versamenti di compensazione finanziaria 2024 in milioni di franchi<sup>2</sup>

Paganti		Riceventi	
Cantone	Importo	Cantone	Importo
ZH	462.2	SH	-1.3
ZG	382.9	AI	-8.3
SZ	215.7	BL	-8.5
GE	199.0	AR	-49.1
BS	133.2	GL	-67.2
NW	45.0	UR	-70.6
OW	0.7	TI	-86.8
		LU	-96.1
		VD	-117.3
		JU	-161.5
		TG	-205.8
		GR	-234.8
		NE	-281.7
		SG	-339.0
		SO	-450.5
		AG	-490.4
		FR	-617.1
		VS	-884.1
		BE	-1'301.8

Fonte dati: Dipartimento Finanze Federali

All'interno degli elementi della perequazione citati in precedenza sono assenti gli aspetti legati alle pressioni legate alla vicinanza con la frontiera.

La proposta è che il Consiglio di Stato e la deputazione ticinese alle camere federali si attivino affinché sia modificata la perequazione federale. Il Cantone Ticino deve essere compensato con cifre simili a quelle del

<sup>2</sup> Il segno meno indica che il Cantone riceve un contributo positivo, mentre il segno positivo indica che deve versare un contributo al fondo.

Canton Friburgo o del Canton Vallese. Con circa 500 milioni aggiunti, senza contare gli effetti moltiplicativi, potrebbe essere possibile creare almeno 2'500 posti di lavoro in Cantone Ticino entro il 2027.<sup>3</sup>

La mozione chiede che il Consiglio di Stato dia incarico a un istituto esterno di valutare tutti i parametri relativi alla perequazione finanziaria affinché lo stesso unitamente alla deputazione ticinese alle camere federali sia pronto per la prossima revisione della perequazione a sollevare le rivendicazioni del Cantone Ticino.

---

<sup>3</sup> Stime recenti del BAK Basel parlano di una generazione di 1'500 posti di lavoro a tempo pieno per 252 milioni di produzione in Ticino.

## Mozione numero 2: Incremento dei posti pubblici o parapubblici federali in Cantone Ticino

La politica estera è di competenza della Confederazione. Fra gli elementi chiave della politica estera sul piano economico vi sono gli accordi con l'Unione Europea. Per l'insieme della Confederazione la strategia di collaborazione (accordi bilaterali) sembrerebbe aver dato buoni risultati, ma sul piano regionale gli effetti sono stati differenziati. Il Cantone Ticino, come altri cantoni di frontiera, ha subito conseguenze negative maggiori rispetto ad altre aree della Svizzera.

In quest'ottica crediamo che per la coesione nazionale sia indispensabile che l'Autorità Federale compensi parte dei disagi interni anche attraverso la politica dell'impiego. Attualmente, stando alla risposta del Consiglio federale all'interpellanza "Italianità nell'amministrazione federale" in Ticino vi sono 1'459 impieghi federali su circa 35'000. Complessivamente gli impieghi federali occupati da italofoeni sono il 6.6% (2'303 impieghi) contro una popolazione italofoena dell'8%, ovvero un potenziale di 2'800 impieghi.

La prima proposta indagabile è che il Consiglio di Stato e la deputazione ticinese alle camere federali si attivino affinché l'amministrazione federale porti 500 posti di lavoro nel Cantone Ticino entro il 2027.

Un secondo elemento cruciale riguarda l'occupazione presso le ex-regie federali. Negli ultimi decenni a causa dell'aziendalizzazione e delle modifiche delle logiche gestionali di questi enti, molti posti di lavoro sono stati spostati e centralizzati oltre Gottardo. Ad esempio ci si può riferire alla chiusura degli uffici postali o delle stazioni ferroviarie. Complessivamente in Svizzera La Posta, le Ferrovie Federali Svizzere e la Swisscom occupano circa 115'000 persone. Di queste circa 5'000 sono impiegate in Cantone Ticino contro un potenziale "plausibile" stimato utilizzando la percentuale di persone italofoene in Svizzera di circa 9'000 unità.

La seconda proposta indagabile è che il Consiglio di Stato e la deputazione ticinese alle camere federali si attivino affinché si portino 4'000 posti di lavoro delle ex-regie federali nel Cantone Ticino entro il 2027.

La mozione chiede che il Consiglio di Stato si faccia promotore presso la deputazione ticinese alle camere federali di sollevare la questione relativa al fatto che l'amministrazione federale e le ex-regie federali creino posti di lavoro nel nostro Cantone in proporzione alle persone italofoene.

## Mozione numero 3: Incremento dei posti privati di aziende con sede in Svizzera

Il Cantone Ticino negli ultimi anni ha visto alcuni grandi datori di lavoro svizzeri (es. istituti bancari) concentrare posti di lavoro oltre Gottardo a scapito del Ticino. In quest'ottica è importante che l'amministrazione cantonale si attivi con il settore privato affinché le grandi aziende svizzere portino in Ticino una parte dei loro posti dirigenziali e ad alto valore aggiunto. Per raggiungere questo obiettivo è fondamentale rendere attrattivo il Ticino sul piano dei costi operativi (escluso il costo del lavoro).

Di seguito elenchiamo cinque ambiti in cui lo Stato può intervenire per attrarre impieghi ad alto valore aggiunto di grandi aziende svizzere.

### a. Costi di finanziamento

L'accesso al mercato dei capitali è un aspetto fondamentale per la concorrenzialità delle aziende. Per favorire l'insediamento di attività ad alto valore aggiunto in Cantone Ticino lo Stato può agire attraverso un accordo con gli istituti finanziari o attraverso il finanziamento diretto di Banca Stato per favorire le aziende che rispettano gli indicatori in calce che potremmo denominare "Indicatori per lo sviluppo cantonale".

### b. Costi di formazione

Le tendenze economiche in corso portano le aziende a dover aggiornare continuamente le competenze della propria forza lavoro. Questo implica maggiori costi formativi per le aziende che spesso li riversano sui collaboratori. Lo Stato deve intavolare un dialogo continuo e costante con le imprese per identificare gli ambiti di necessità al fine di allestire corsi formativi ad hoc che riducano i costi formative delle imprese. Anche in questo caso devono essere avvantaggiate le aziende che rispettano i criteri sottostanti.

### c. Costo degli stabili

Lo Stato direttamente o indirettamente attraverso l'IPCT può acquisire immobili e terreni. Nell'ottica di agevolare lo sviluppo di un'economia sana potrebbe vincolare la concessione di diritti di superficie o affitti agevolati ad aziende che rispettano gli indicatori sottostanti.

### d. Costi dell'energia

Il costo dell'energia rimane una variabile importante dei costi aziendali. Anche in questo caso attraverso le aziende elettriche pubbliche lo Stato dovrebbe agevolare le aziende che rispettano gli indicatori in calce.

### e. Fiscalità

Lo Stato deve creare un premio fiscale per aziende virtuose concernente la riduzione dell'aliquota cantonale dell'imposta sull'utile. Il premio deve essere vincolato in funzione del contributo della singola azienda ad alcuni obiettivi costituzionali e verificato un sistema di bilancio sociale d'impresa (*Corporate Social Responsibility*). Per illustrare il meccanismo del premio fiscale si rimanda alla tesi di Bachelor SUPSI del Sig. Samuele Sallustro (2017), redatta sotto la supervisione del Prof. Vorpe.<sup>4</sup>

Affinché si possa procedere quindi con incentivi mirati e che questi possano essere applicati in maniera discriminata alle aziende che di fatto contribuiscono allo sviluppo del territorio, è necessario creare una serie di indicatori indiretti sugli effetti della loro attività nel Paese.

---

<sup>4</sup> Simone Sallustro (2017), Un premio fiscale per aziende virtuose, Tesi di Bachelor, DEASS, SUPSI  
<https://tesi.supsi.ch/1848/>  
<https://novitafiscali.ch/articoli/2018/n-1-gennaio-2018/un-premio-fiscale-per-aziende-virtuose>

#### Esempi di “Indicatori per lo sviluppo cantonale”

- Livello mediano dei salari dell’azienda uguale o maggiore rispetto alla mediana nazionale (o cantonale) per il settore
- Assunzione di personale in cerca di occupazione o al beneficio di una rendita assistenziale
- Nessuna violazione delle leggi concernenti il lavoro negli ultimi cinque anni
- Numero di apprendisti formati nel corso degli ultimi cinque anni
- L’azienda sostiene la formazione dei collaboratori

È quindi auspicabile che il Consiglio di Stato progetti con le imprese un piano di sviluppo economico. Da parte sua il Consiglio di Stato garantirebbe condizioni vantaggiose alle aziende e dall’altro le aziende si dovrebbero impegnare a trasferire/creare centinaia di posti di lavoro ben retribuiti in Cantone Ticino. Questo potrebbe essere fatto entro il 2027.

La mozione chiede che il Consiglio di Stato:

1. dia incarico a un istituto esterno di creare un indicatore per lo sviluppo cantonale che contempli quanto sopra e possa diventare lo strumento con cui discriminare positivamente le aziende che contribuiscono allo sviluppo del nostro Cantone;
2. valuti la possibilità di utilizzare questo strumento negli ambiti sopra elencati come pure in tutti gli ambiti possibili in cui si possano creare condizioni quadro particolarmente favorevoli ad aziende impegnate nello sviluppo del Cantone.

## Mozione numero 4: Il lavoro a tempo pieno deve essere vantaggioso!

Come presentato da un postulato del Gruppo parlamentare PLR a San Gallo, esistono chiari disincentivi quando si tratta di decidere quante ore lavorare, soprattutto per i redditi medio-alti. Un'ora di lavoro aggiuntiva è gravata da tasse nettamente superiori e da costi di assistenza all'infanzia notevolmente maggiori.

Per le persone con reddito medio, un carico di lavoro più elevato comporta in Ticino anche la perdita del diritto alle borse di studio e la diminuzione del sussidio RIPAM.

Chi lavora di più e ottiene risultati migliori è penalizzato e in questo contesto lavorare a tempo pieno appare poco allettante.

A lungo termine, questi disincentivi hanno un impatto negativo sulla prosperità del Cantone. Infatti, portano a minori entrate fiscali, a una mancanza di contributi sociali e a un aggravio della carenza di manodopera qualificata.

Rendere più attraente un aumento della percentuale di lavoro correggerebbe questi difetti, consentirebbe di sfruttare il potenziale della forza lavoro residente e di rafforzare la previdenza professionale.

La Svizzera ha un sistema di assistenza sociale funzionante che fornisce un sostegno efficace e mirato alle persone bisognose a vari livelli. I sussidi finanziati dai contribuenti si basano principalmente sul bisogno delle persone che li ricevono. Tuttavia, la nostra prosperità e gli attuali stili di vita consentono sempre più spesso alle persone di ridurre volontariamente il proprio carico di lavoro, ottimizzando così il proprio reddito personale, la situazione fiscale e il tempo libero. Non c'è nulla di sbagliato in questo, a condizione che la collettività non debba sostenere questa scelta individuale e che chi è disposto a lavorare non sia ostacolato da disincentivi sistematici.

Il sistema fiscale e dei trasferimenti attuale è stato progettato per persone che lavorano a tempo pieno senza figli e per famiglie in cui solo un genitore lavora per molte ore. Questo risale a un'epoca in cui le persone non avevano molta scelta e il modello di orario di lavoro era predeterminato. Per preservare la funzione del nostro Stato sociale nel lungo periodo e garantire la prosperità del nostro Paese, il sistema fiscale e dei trasferimenti deve adattarsi alla realtà della vita moderna.

Richieste:

1. Il Consiglio di Stato è invitato a esaminare il sistema fiscale e di trasferimenti per le persone fisiche a livello cantonale e comunale e, in particolare, ad approfondire l'aspetto della riduzione volontaria del reddito e dei disincentivi al lavoro a tempo pieno.
2. Il Consiglio di Stato, nel caso in cui riscontrasse nello studio al punto 1 degli elementi disincentivanti al lavoro a tempo pieno deve proporre e presentare misure per migliorare le condizioni quadro e favorire l'occupazione a tempo pieno.

## 2.2 Apprendisti

### Mozione numero 5: È ora di avere una di una strategia cantonale per valorizzare il sistema duale

Prendendo spunto dalla mozione presentata nel Canton Lucerna dal Gran Consigliere Marcel Budmiger nel mese di marzo 2023 riscontriamo che le tendenze in atto sono simili a quelle riscontrate nel Cantone Ticino. Infatti, la pressione sulla formazione professionale e sull'istruzione, specialmente sulla formazione di base, è in costante aumento da diversi anni. Oltre alla crescente tendenza verso la "terziarizzazione" del mercato del lavoro, si è notato un graduale spostamento dall'apprendistato aziendale consolidato verso qualifiche di istruzione generale o corsi scolastici a tempo pieno. Inoltre, i requisiti scolastici per numerose professioni stanno aumentando e anche la formazione in azienda è diventata più esigente. Questa situazione è aggravata dal calo della considerazione sociale dell'apprendistato e dalla scarsa consapevolezza, da parte della popolazione, delle varie opportunità di carriera. Di conseguenza, l'intero sistema dell'apprendistato è sotto pressione e c'è il timore che le aziende o settori interi possano ridurre l'offerta di formazione, peggiorando la carenza di manodopera qualificata. Questo è problematico dal punto di vista economico, considerando che la formazione professionale di base è cruciale in molte professioni di rilievo sistemico. La mancanza di condizioni di lavoro e di formazione attrattive peggiorano ulteriormente la situazione.

Per mantenere la centralità della formazione professionale di base, soprattutto in un contesto come il Cantone Ticino, caratterizzato da numerose piccole e medie imprese (PMI), e per evitare una carenza di giovani nei settori di maggiore interesse, il Cantone dovrebbe adottare misure volte a rafforzare la formazione professionale in collaborazione con le imprese, le associazioni industriali e i rappresentanti dei lavoratori, presentando tali misure al Gran Consiglio in un rapporto di pianificazione. Tra le proposte da valutare vi sono condizioni più favorevoli per gli apprendisti, sia durante la formazione iniziale che continua, servizi di supporto durante l'apprendistato, agevolazioni amministrative per le imprese formative, la promozione di partnership formative orientate al futuro, un fondo regionale per la formazione professionale, una maggiore flessibilità nel percorso formativo, campagne informative e azioni per ridurre il tasso di abbandono degli apprendisti.

Nel rapporto dovrebbero essere documentati anche i molteplici sforzi intrapresi dal Cantone per rendere più allettante l'istruzione e la formazione professionale di base, compreso l'esame di maturità professionale.

Di conseguenza si chiede:

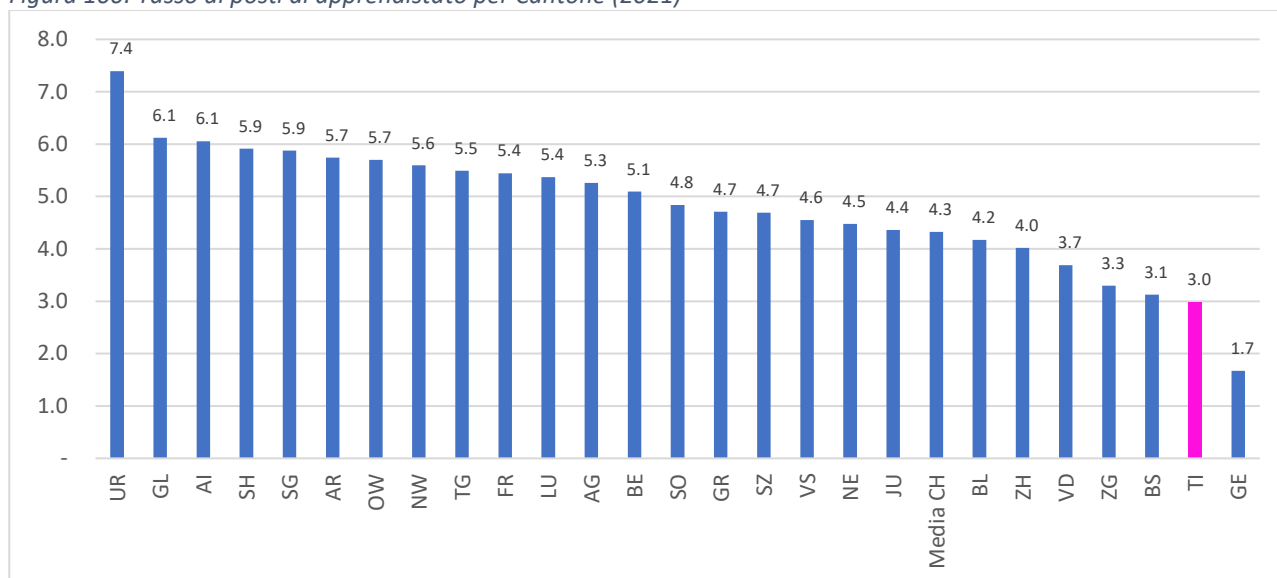
Il Consiglio di Stato è incaricato di elaborare misure per rafforzare la formazione professionale di base e di presentarle al Gran Consiglio in un rapporto di pianificazione. I progressi in questo senso dovranno essere presentati periodicamente al Gran Consiglio per informazione.



## Mozione numero 6: Il Cantone si faccia promotore di reti di aziende formatrici

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

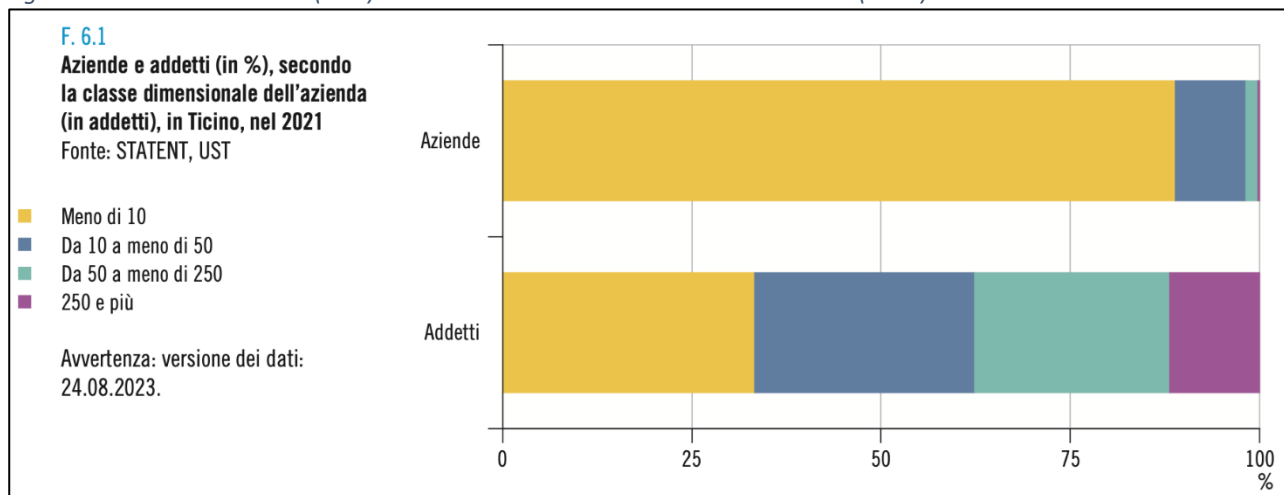
mediante un finanziamento iniziale. Questo finanziamento concerne, da un lato, l'istituzione di un'organizzazione di riferimento e, dall'altro, l'acquisizione di posti di tirocinio e di aziende partner durante i primi tre anni d'esercizio.

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 burocratico<sup>5</sup>.

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 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.

<sup>5</sup> 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 2: 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.

## Mozione numero 7: Un orientamento professionale rivolto al futuro

Lo studio condotto da Schmidlin, S. e colleghi nel 2019, intitolato "Esigenze dei servizi cantonali di orientamento professionale, accademico e di carriera (OPUC) in termini di sviluppo e coordinamento"<sup>6</sup>, delinea le caratteristiche fondamentali di un servizio di orientamento orientato al futuro e propone una visione per il suo sviluppo nel settore pubblico. Il lavoro mira, tra le altre cose, a confrontare lo stato attuale dei servizi cantonali con le caratteristiche chiave di un servizio orientato al futuro.

Nel 2016, i partner coinvolti nella formazione professionale hanno avviato il processo strategico "Formazione professionale 2030", delineando dieci linee guida strategiche per affrontare le sfide della digitalizzazione, della crescente mobilità professionale e del cambiamento demografico. Successivamente, all'interno di un programma proposto, questi partner hanno precisato e dato priorità alle linee strategiche, con particolare attenzione alla linea d'azione 3, che si focalizza sull'intensificazione delle attività di formazione e consulenza lungo tutto il percorso formativo e professionale. Tale linea strategica formula quattro aspetti specifici che riguardano direttamente l'OPUC:

- Rafforzamento del processo di scelta della professione (strutture, armonizzazione, regole, consultazione con le scuole secondarie inferiori, ecc.)
- Posizionare l'OPUC come punto di contatto per gli adulti in fase di cambiamento professionale.
- Sviluppare un concetto di formazione iniziale, compresa la formazione continua, per i consulenti di orientamento professionale, accademico e di carriera e perfezionare il loro profilo.
- Promuovere le buone pratiche nell'OPUC

Per raggiungere tali obiettivi lo studio suggerisce undici raccomandazioni:

**Raccomandazione 1:** nell'ambito dello sviluppo strategico dell'OPUC, le esigenze degli stakeholder interessati dovrebbero essere maggiormente integrate nella definizione del portafoglio di servizi. Le opinioni e le esigenze dei clienti dovrebbero essere prese maggiormente in considerazione anche nello sviluppo di servizi specifici, sia a livello nazionale che cantonale.

**Raccomandazione 2:** l'OPUC dovrebbe sviluppare un'intesa nazionale che definisca il ruolo che desidera svolgere in futuro nell'ambito del concetto di apprendimento permanente e di gestione delle carriere, la comprensione di sé che questo implica e come si differenzia dalle offerte di altri servizi di orientamento (pubblici).

**Raccomandazione 3:** i servizi OPUC cantonali dovrebbero stabilire insieme come vogliono presentarsi e posizionarsi in futuro (parola chiave: marchio ombrello), in modo che l'OPUC diventi più concreto per i vari stakeholder.

**Raccomandazione 4:** è necessario chiarire a livello nazionale quali servizi l'OPUC offrirà in futuro come servizi di base ai vari gruppi target in tutti i Cantoni e come collaborerà con altri attori chiave per essere in grado di fornire informazioni, orientamento e servizi di supporto su misura per le esigenze dei richiedenti.

**Raccomandazione 5:** per garantire la qualità dei servizi, è necessario fissare degli standard e, se necessario, sviluppare ulteriori competenze. La formazione iniziale e continua dei consulenti OPUC deve essere adattata di conseguenza e coordinata a livello nazionale.

**Raccomandazione 6:** se si vogliono sviluppare e attuare progetti a livello nazionale, sono necessarie strutture nazionali e risorse finanziarie adeguate. La Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) e la Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) dovrebbero mettere a disposizione le risorse necessarie.

**Raccomandazione 7:** non si dovrebbe procedere a un adeguamento della missione e del mandato dell'OPUC, poiché le attuali disposizioni di legge nazionali offrono un margine sufficiente per il suo sviluppo.

---

<sup>6</sup> Testo disponibile al link:

[https://formationprofessionnelle2030.ch/images/pdf\\_fr/Etude\\_besoins\\_des\\_OPUC\\_en\\_matiere\\_de\\_developpement\\_et\\_de\\_coordination.pdf](https://formationprofessionnelle2030.ch/images/pdf_fr/Etude_besoins_des_OPUC_en_matiere_de_developpement_et_de_coordination.pdf)

**Raccomandazione 8:** invece di adeguare la legislazione, l'obiettivo dovrebbe essere quello di realizzare una rete più efficace tra la Confederazione e la CDPE sulla base di linee guida strategiche definite congiuntamente.

**Raccomandazione 9:** spetta ai Cantoni decidere in che misura le modifiche legislative a livello cantonale siano sensate e necessarie. Se necessario, i Cantoni dovrebbero fornire le risorse finanziarie corrispondenti per garantire il successo dello sviluppo dell'OPUC.

**Raccomandazione 10:** i Cantoni in cui l'OPUC è integrato nella direzione della formazione o dell'istruzione obbligatoria dovrebbero garantire la pertinenza di questa struttura organizzativa se l'OPUC vuole evolversi e posizionarsi con maggiore forza come centro di competenza per l'orientamento e la gestione delle carriere.

**Raccomandazione 11:** si dovrebbe stabilire se e come sia possibile un approccio armonizzato a livello nazionale per quanto riguarda l'esigibilità dei servizi. Ciò potrebbe essere deciso in base all'orientamento dei contenuti e al gruppo target a cui il servizio è destinato, nonché alla sua posizione all'interno del pacchetto complessivo (parte del pacchetto base o servizio aggiuntivo).

Le raccomandazioni elaborate dallo studio suggeriscono una serie di azioni volte a migliorare l'orientamento professionale e a garantire un'adeguata risposta alle esigenze degli utenti. Inoltre, lo studio sottolinea l'importanza di una collaborazione efficace tra la Confederazione, i Cantoni e altri attori chiave per garantire una fornitura coerente e su misura dei servizi di orientamento. Ciò implica la necessità di risorse finanziarie adeguate e di una rete ben strutturata tra i vari livelli decisionali. Di conseguenza, lo studio fornisce una base solida per avanzare richieste concrete al Consiglio di Stato al fine di migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi di orientamento offerti.

Richieste:

1. Si chiede al Consiglio di Stato un rapporto che indichi lo stato di avanzamento dell'implementazione delle raccomandazioni dello studio "Esigenze dei servizi cantonali di orientamento professionale, accademico e di carriera (OPUC) in termini di sviluppo e coordinamento";
2. In caso dal rapporto del punto 1 emergessero delle lacune rispetto a quanto proposto dallo studio si chiede al Consiglio di Stato di allestire un piano d'azione per l'implementazione delle misure esposte nel rapporto da presentare al Gran Consiglio.

## 2.3 Mancanza manodopera qualificata

### Mozione numero 8: Istituzione di un fondo pubblico-privato per sopperire alla mancanza di manodopera qualificata

Il problema della mancanza di manodopera qualificata tocca l'intera economia mondiale e incide su molteplici settori. La letteratura internazionale è piena di articoli scientifici che trattano il tema in questione, ma non c'è necessità di riprenderla poiché il tema è noto. Allo stesso modo più e più volte le associazioni economiche del nostro Paese hanno lamentato difficoltà nel reperire profili ideali per le loro attività professionali. Le cause della mancanza di manodopera sono molteplici; tra queste possiamo citare le più rilevanti:

- La rapida evoluzione tecnologica che fa sì che le competenze risultino invecchiare più velocemente di quanto l'istruzione possa adeguarsi, lasciando così lavoratori potenziali senza le qualifiche necessarie per i nuovi posti di lavoro;
- L'invecchiamento della popolazione che riduce la disponibilità di lavoratori giovani e qualificati;
- La carenza di competenze STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) che sono fondamentali per la crescita e l'innovazione;
- La libera scelta dei giovani che prediligono carriere in settori che godono di un certo prestigio sociale trascurando quei settori più tecnici dove invece la domanda di lavoro è alta;
- Un disallineamento formativo che fa sì che esista un differenziale tra le competenze insegnate nei percorsi formativi e quelle richieste dal mercato del lavoro;
- Gli investimenti inadeguati in formazione e sviluppo sia delle aziende che dello Stato che potrebbero coordinarsi meglio al fine di offrire percorsi mirati verso le "nuove" competenze richieste.

Proprio su queste ultime due cause dal nostro punto di vista il governo cantonale può fare molto e deve farlo sfruttando le sinergie con tutti gli attori presenti sul territorio superando le barriere che fanno della contrapposizione Stato-privato uno dei più grossi ostacoli al progredire in questo ambito.

Noi deputati di Avanti con Ticino&Lavoro riteniamo che sia giunto il momento di affrontare questo problema da un nuovo punto di vista che possa portare beneficio ai lavoratori e alle lavoratrici residenti nel nostro Cantone.

La collaborazione tra Cantone, aziende e sindacati è fondamentale e deve essere fatta dando pari valore a tutte le parti coinvolte. Sappiamo che al momento l'azione individuale dei tre soggetti non sta portando ai frutti sperati: i milioni attualmente utilizzati per la riqualifica professionale non stanno dando i risultati attesi. È assolutamente necessario creare una rete che risponda in maniera rapida e specifica alle esigenze del mondo del lavoro; per farlo è necessario creare un fondo tra questi tre attori che sia tuttavia gestito in maniera efficiente ed efficace.

Al momento attuale sappiamo che sono decine i fondi che vengono attivati e utilizzati da parte del Cantone per assolvere alla riqualifica professionale; tuttavia, purtroppo l'azione non è abbastanza specifica e mirata rispetto alle esigenze del mercato. Sappiamo anche che sono diversi i milioni che la Confederazione mette già oggi a disposizione nei diversi progetti legati alla qualifica e alla riqualifica e molti di più se ne potrebbero ottenere dal nostro punto di vista attuando un progetto che potrebbe essere ritenuto un progetto pilota in questo ambito a livello federale.

Le aziende da parte loro spesso hanno necessità specifiche al settore e non sempre la possibilità di finanziare le formazioni dei singoli o di potersi permettere il lusso di perdere un collaboratore per il periodo della formazione specifica. Inoltre, le aziende partecipano già al finanziamento di fondi di formazione senza tuttavia riuscire a ottenere nei tempi sperati le competenze richieste.

Per quanto riguarda i sindacati, sappiamo che dispongono di importanti fondi per assolvere alla qualifica professionale, ma che purtroppo, vuoi per una mancanza di messa in rete, vuoi per la mancanza di numeri e professionalità sul territorio, non sempre i risultati vanno nella direzione sperata.

Sempre più di frequente leggiamo di aziende intenzionate a stabilirsi in Ticino o interessate ad ampliare le loro sedi che dichiarano di poter offrire entro qualche anno decine di posti di lavoro qualificati, con competenze specifiche e salari svizzeri. La risposta che diamo noi è il silenzio. Anziché cercare contatti con queste realtà e trovare la maniera di qualificare o riqualificare o di ampliare le competenze di persone già attive nei settori specifici, tutto tace. Sappiamo che alcuni settori non sono in grado di avere fondi sufficienti per la formazione professionale specifica, che il peso della formazione per le piccole-medie imprese diventa sempre più rilevante, che ci sono aziende che provvedono alla formazione del personale e altre che assumono specialisti formati facendo del “free-rider”. D’altra parte anche le sfide che devono affrontare i formatori professionali sono sempre maggiori e per questo è necessario formarli meglio e in maniera più specifica. A queste sollecitazioni bisogna dare risposte diverse. Come risposte diverse dobbiamo dare alle richieste che regolarmente arrivano dalle aziende da insediate nel nostro territorio.

Per farlo riteniamo che sia necessaria la creazione di un fondo che sostenga attraverso diversi strumenti la formazione di manodopera qualificata. Gli strumenti possono essere molteplici; tra questi citiamo ad esempio le borse di studio per la perdita del mancato salario, un assegno che compensi le perdite dell’azienda per il tempo di formazione del collaboratore, la realizzazione di formazioni specifiche o il pagamento delle formazioni specifiche fuori cantone (non dimenticando che il nostro Cantone si trova in una posizione privilegiata rispetto alle eccellenze del resto della Svizzera e a quelle del Nord Italia).

Il fondo non dovrebbe essere a nostro avviso pensato come qualcosa all’interno dell’amministrazione pubblica, ma dovrebbe essere gestito in un’ottica di partenariato pubblico-privato, con un fondamentale ruolo di ricettore dei bisogni nelle mani delle associazioni di categoria economiche. In questa triade non deve essere dimenticato il ruolo dei sindacati, soprattutto per quanto attiene al loro compito formativo. Per quanto concerne la sostenibilità finanziaria in un momento delicato per il Cantone riteniamo che da una parte sarà necessario probabilmente ritenere questi importi alla stregua di investimenti e dall’altra soprattutto sarà possibile convogliare risorse che già oggi sono preventivate e utilizzate verso una gestione più mirata ai bisogni del territorio (non dimentichiamo per esempio i fondi appena stanziati nel nuovo credito per la Legge per l’innovazione economica, come pure i fondi per la formazione professionale, alcuni finanziati attraverso i fondi per la disoccupazione, le risorse per i corsi per adulti, ...).

Naturalmente una volta analizzata l’idea generale sarà necessario approfondire il tema valutando la migliore forma e modalità di funzionamento del fondo, definendo le fonti di finanziamento (Confederazione, diversi fondi già attivati dal Cantone, aziende, sindacati) e le quote, studiando le modalità di selezione delle domande di formazione come pure gli obblighi delle aziende che beneficiano dei fondi e tutti i dettagli che rendano questo progetto vincente per le aziende, per i residenti e per il Cantone.

Per dare quindi risposta alla necessità di sostenere contemporaneamente le aziende sul territorio e le persone residenti nel Cantone Ticino, riteniamo che sia arrivato il momento di fare qualcosa di concreto.

Chiediamo quindi al Consiglio di Stato di farsi promotore e coordinatore della creazione di un fondo specifico per la mancanza di manodopera qualificata che contempra la presenza dello Stato, delle aziende e dei sindacati.

## 2.4 Disoccupazione

Gli Uffici regionali di collocamento (URC) esistono, nella forma attuale, dal 1996, a seguito di una importante revisione della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). Questa riforma era finalizzata a fornire ai disoccupati strutture di supporto tramite i Provvedimenti del mercato del lavoro (PML); tra questi figurano i meglio noti corsi e programmi d'occupazione temporanea (POT).

Il consulente del personale (collocatore) è chiamato invece a seguire le persone iscritte alla ricerca di un impiego. I suoi compiti sono definiti dalla LADI, e precisati nel dettaglio da numerose direttive federali e cantonali.

I compiti principali di un URC consistono nel collocare, consigliare e controllare le persone in cerca di impiego. In particolare, durante il primo colloquio (che di regola deve avvenire entro 15 giorni dall'annuncio in disoccupazione) il collocatore deve raccogliere tutte le informazioni necessarie richieste dal sistema informatico in dotazione a tutti gli uffici svizzeri di collocamento (banca dati COLSTA), deve eseguire un'analisi dettagliata del profilo del disoccupato e deve allestire un piano d'azione nel quale indica in modo chiaro con quali modalità la persona è tenuta a cercare lavoro.

Ad ogni colloquio successivo di consulenza e controllo, il consulente del personale verifica l'evoluzione della situazione, controlla il rispetto delle disposizioni, apporta se necessario dei correttivi al piano d'azione e sanziona eventuali infrazioni.

Il lavoro dei consulenti viene regolarmente controllato sia dai servizi di controllo interni cantonali, che dall'ispettorato della Segreteria di Stato dell'Economia (SECO).

Le finalità dell'attività degli URC e delle misure attive a favore delle persone in cerca d'impiego indicate nella LADI (art.59 cpv2) sono le seguenti:

- reintegrazione rapida e duratura nel mercato del lavoro,
- miglioramento dell'idoneità al collocamento,
- promozione delle qualifiche professionali secondo i bisogni del mercato del lavoro,
- diminuzione del rischio di disoccupazione di lunga durata,
- acquisizione di esperienze professionali.

Si tratta quindi di individuare delle misure adatte per incidere sul miglioramento delle occasioni concrete di trovare, più rapidamente possibile, un posto di lavoro.

La qualità e l'efficacia dei provvedimenti del mercato del lavoro previsti dalla LADI, sono verificati, come scritto in precedenza, dalla SECO.

I criteri applicati coprono i seguenti aspetti:

- certificazione secondo la norma nazionale eduQua, richiesta a tutti gli organizzatori che offrono formazioni;
- certificazione secondo la norma AOMAS/InserimentoCH;
- valutazione congiunta dei risultati sulla base delle convenzioni in incontri annuali tra Ufficio delle misure attive (UMA) e organizzatore;
- supervisione da parte di esperti su mandato dell'UMA;
- verifica a campione di documenti prodotti dagli organizzatori;
- visite di controllo presso gli organizzatori;
- tasso di collocamento entro due mesi dal termine della misura;
- soddisfazione dei consulenti URC.

In aggiunta, la Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc) completa le misure previste dalla LADI, con una serie di proposte messe in atto a livello cantonale. Se non previsto altrimenti, le misure L-rilocc sono utilizzabili in combinazione con quelle previste dalla LADI, offrendo interessanti opportunità di incentivo e di sostegno in favore del reinserimento nel mondo del lavoro.



In data 8 giugno 2015 il Centro (allora PPD + GG), in base a uno studio condotto dall'Associazione Ticino&Lavoro, ha presentato la Mozione "Riformare gli Uffici Regionali di Collocamento, per un aiuto concreto ai disoccupati" che presentava le seguenti richieste:

1. Introdurre l'obbligo di notifica dei posti vacanti all'URC.
2. Favorire la creazione di gruppi di auto-aiuto e di sostegno ai disoccupati promuovendo lo scambio reciproco d'informazioni e supporto morale. La gestione dei gruppi andrebbe affidata a personale formato adeguatamente per l'incarico.
3. Introdurre un questionario qualitativo, quale strumento di valutazione dell'operato degli URC e quindi dei consulenti.
4. Investire maggiormente nella formazione dei consulenti e di suddividerli per settore di competenza.
5. Adattare e proporre corsi più mirati alle esigenze del disoccupato e del mercato del lavoro, insistendo ad esempio sui corsi di lingue straniere (specialmente il tedesco).
6. Rivedere le sanzioni verso i disoccupati che sono, in alcuni casi, troppo penalizzanti.
7. Aumentare i controlli e stabilire delle linee guida per le ricerche. Il disoccupato deve svolgere le ricerche e vanno evitati gli abusi da parte di chi un lavoro non lo vuole trovare.
8. Migliorare la collaborazione con l'Ufficio del Sostegno Sociale e Inserimento, creando e condividendo una banca dati indigena di disoccupati suddivisi per settore.
9. Promuovere maggiormente gli stage e le possibilità di volontariato.
10. Proporre una collaborazione attiva con gli URC nel resto della Svizzera.
11. Adattare il numero dei consulenti in base alle esigenze al fine di garantire un servizio di qualità.

Dalle conclusioni del rapporto Commissionale gestione e finanze (07.06.2016), si legge: "Non è a questo punto semplice trarre delle conclusioni e ciò proprio perché anche l'attività commissionale e parlamentare in questo ambito è una sorta di continuo "Work in progress" che difficilmente può essere considerato conclusivo. Rimane il fatto che la mozione, molto puntuale nelle sue richieste, ha permesso alla Commissione di sviscerare il tema e di creare le premesse per instaurare un clima di collaborazione con gli URC che andrà ulteriormente sviluppato in futuro. E ciò anche in considerazione del fatto che, contrariamente a quanto proposto dal CdS, la Commissione gestione e finanze non intende respingere la mozione ma semplicemente considerarla in parte evasa, per quanto già messo in atto nel frattempo e in parte interlocutoria rispetto a tre aspetti essenziali:

- il primo riguarda la necessità di poter disporre delle valutazioni indispensabili a seguito dell'implementazione della nuova L- rilocc;
- il secondo in relazione all'inchiesta che la SECO sta mettendo in opera circa la soddisfazione degli utenti degli URC;
- il terzo legato alle dinamiche risultanti dall'applicazione pratica di una gestione per obiettivi che in parte è già presente e in parte deve ancora essere perfezionata.

In considerazione di questa particolare situazione, in accordo con i mozionanti, la Commissione gestione e finanze invita il Parlamento a ritenere accolta la mozione nel senso che ulteriori eventuali iniziative potranno e dovranno essere valutate dopo che l'implementazione dei tre punti sopra esplicitati avranno prodotto i loro effetti e le valutazioni del caso saranno state effettuate."

Ad oggi, a nove anni dalla mozione, riteniamo che non tutti gli aspetti della mozione precedente siano stati evasi e che il vissuto di molti disoccupati e datori di lavoro rispetto ai servizi degli URC rimanga insoddisfacente.

Riteniamo urgente intervenire ulteriormente in questo settore. In particolare crediamo che gli Uffici Regionali di Collocamento debbano cambiare attitudine comportandosi sempre più come Uffici Regionali di Consulenza. Ma questo non basta. Sarà necessaria la creazione di Uffici Cantionali di Reinserimento professionale. In aggiunta, riteniamo che i servizi pubblici in questione, dovrebbero evolvere dal punto di vista digitale cercando di convogliare maggiormente le proprie forze nel garantire ai datori di lavoro e alle

aziende che vogliono reperire personale residente una risposta celere, mirata e qualitativa. Nel quadro della digitalizzazione questo processo dev'essere in continuo sviluppo e rendere il lavoro dei dipendenti degli uffici preposti ancora più concreto dal punto di vista del collocamento dei disoccupati e degli iscritti all'assistenza. Per i motivi espressi presentiamo le seguenti sei mozioni.

### Mozione 9: Aiutiamo i disoccupati! Creiamo gli Uffici Cantionali di Reinserimento professionale (UCR)

Con questa mozione, i sottoscritti Deputati, visto quanto premesso, chiedono al Consiglio di Stato di intraprendere i passi necessari per creare gli Uffici Cantionali di Reinserimento professionale (UCR) da affiancare agli URC con l'obiettivo unico di reinserire attivamente i disoccupati e gli iscritti in assistenza nel mondo del lavoro.

### Mozione 10: È ora di passare al collocamento attivo dei disoccupati!

Con questa mozione, i sottoscritti Deputati, visto quanto premesso, chiedono al Consiglio di Stato di intraprendere i passi necessari per potenziare i servizi di collocamento cantonali al fine di costituire dei team con competenze specifiche al collocamento attivo dei disoccupati.

### Mozione 11: Rendiamo i servizi di collocamento SMART!

Con questa mozione, i sottoscritti Deputati, visto quanto premesso, chiedono al Consiglio di Stato di intraprendere i passi necessari per attuare quanto segue:

- sviluppare sistemi digitalizzati - nuovo sito internet - innovativi, intuitivi e strategici con l'obiettivo di rendere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro maggiormente efficace. A tale scopo i servizi cantonali dovrebbero snellire tutta la procedura e agevolare i datori di lavoro nell'assunzione di personale disoccupato;
- promuovere maggiormente i servizi di collocamento cantonali sui canali social con lo scopo di far conoscere il loro operato a più persone possibili e promuovere tramite campagne pubblicitarie mirate l'attività dei servizi di collocamento al fine di fidelizzare le aziende affinché vengano presi maggiormente in considerazione i profili selezionati dai collocatori;
- realizzare una App per i servizi di collocamento per consentire di sfruttare costruttivamente la tecnologia inserendo direttamente il proprio profilo e CV in una banca dati accessibile ai potenziali datori di lavoro;
- rendere il contatto con le aziende che cercano personale residente veloce e diretto, per esempio grazie all'utilizzo di tecnologie di comunicazione digitali (es. chat, dispositivi mobili);
- realizzare un sistema di chat boot con lo scopo di rispondere e filtrare le domande poste dagli utenti con lo scopo di alleggerire i consulenti.

## Mozione 12: È ora che i servizi di collocamento cantonali promuovano seriamente la pratica professionale!

Con questa mozione, i sottoscritti Deputati, visto quanto premesso, chiedono al Consiglio di Stato di intraprendere i passi necessari per attuare quanto segue:

- promuovere maggiormente i periodi di pratica professionale per i giovani neo diplomati, sia in Ticino che nel resto della Svizzera;
- concedere ai neo diplomati un periodo di pratica professionale durante i 120 giorni di attesa per accedere al diritto alle indennità, con il 25% del salario a carico del Cantone;
- ripensare i POT (programmi occupazionali transitori) adeguandoli costruttivamente ai profili dei disoccupati poiché non devono servire, come accade purtroppo oggi, per riempire il tempo dei disoccupati senza che ne traggano alcun beneficio in termini di competenze.

## Mozione 13: È ora di rendere i servizi di collocamento cantonali attrattivi per i datori di lavoro!

Con questa mozione, i sottoscritti Deputati, visto quanto premesso, chiedono al Consiglio di Stato di intraprendere i passi necessari per attuare quanto segue:

- stimolare le associazioni di categoria a indicare il fabbisogno di posti di lavoro che potrebbero venire a crearsi negli anni a venire nei loro settori di riferimento al fine di promuovere le riqualifiche professionali;
- sgravare e assistere i datori di lavoro nelle incombenze burocratiche legate al collocamento di personale come: i) compilare il formulario del guadagno intermedio e ii) assicurare il lavoratore per gli infortuni;
- obbligare i servizi di collocamento cantonali a sostenere anche i datori di lavoro che cercano personale a tempo determinato, a causa di una sostituzione per malattia, maternità, ecc.;
- promuovere un servizio di consulenza personalizzato a favore dei datori di lavoro e delle aziende che ne fanno richiesta.

## Mozione 14: È ora di definire una progettualità per sostenere ulteriormente gli over 58 in cerca di un'occupazione!

Con questa mozione, i sottoscritti Deputati, visto quanto premesso, chiedono al Consiglio di Stato di intraprendere i passi necessari per incentivare il settore pubblico e privato:

- a creare degli impieghi e/o
- incentivare l'assunzione

per permettere alle persone con almeno 58 anni di raggiungere il diritto alla prestazione transitoria per i disoccupati anziani (PTD). Questa può essere richiesta dalle persone che hanno già compiuto 60 anni d'età e hanno terminato il diritto alle indennità di disoccupazione a partire dal mese in cui hanno compiuto 60 anni o successivamente. La PTD ha lo scopo di coprire il fabbisogno vitale degli assicurati al più tardi fino al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento.

### 3. Conclusioni

Il presente documento concretizza l'attività politica del movimento Avanti con Ticino&Lavoro ad un anno dalla sua entrata in parlamento. Non essendo entrati in Governo lo strumento a nostra disposizione è quello delle mozioni che vogliono essere un punto di partenza di una discussione più ampia che coinvolga tutti gli attori del territorio con l'obiettivo di rendere il Cantone Ticino attrattivo per le persone in età lavorativa.

In particolare, crediamo che sia importante fornire una seria opportunità di rientro ai giovani e alle giovani che negli ultimi anni hanno deciso di stabilirsi oltre Gottardo e ai giovani che termineranno la formazione nei prossimi anni. In quest'ottica crediamo che lo sviluppo di un progetto condiviso che porti alla creazione entro il 2027 di migliaia di posti di lavoro ben retribuiti in Ticino, che migliori l'operato degli uffici regionali di collocamento e che si preoccupi della formazione degli apprendisti e di quella continua possa portare a un rilancio dell'impiego dei residenti e alla creazione di un indotto che possa combattere le tendenze negative in corso sul mercato del lavoro ticinese, interrompendo in parte una spirale negativa che porta a un rapido invecchiamento della popolazione, a una maggiore distanza fra i salari ticinesi e quelli svizzeri e a delle finanze pubbliche non bilanciate.

Per questo il nostro augurio è che questi atti trovino il sostegno degli altri partiti e che soprattutto possano essere evasi con una certa urgenza dalle commissioni, perché lo ribadiamo, il lavoro è il primo problema del Cantone Ticino.