



# UN PIANO D'AZIONE CANTONALE A SOSTEGNO DELLA QUALIFICAZIONE DEGLI ADULTI

Furio Bednarz

Divisione della formazione professionale (DFP)

*I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro mettono sotto pressione le politiche 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. Consolidare strutture e offerte della formazione continua è una priorità. Di fronte alla doppia sfida in atto – combattere la penuria di manodopera qualificata da un lato, contrastare i processi di esclusione dal mercato del lavoro dall'altro – la Confederazione si sta muovendo in modo positivo, mettendo a disposizione risorse, e promuovendo l'articolazione flessibile dei percorsi di qualificazione degli adulti. Lo spostamento dell'asse delle politiche verso la formazione lungo l'arco della vita è una delle indicazioni principali del progetto Formazione professionale 2030. Un numero crescente di Cantoni si stanno dotando di programmi strategici per incentivare la qualificazione degli adulti. Il Ticino non è da meno, come dimostra l'approvazione da parte del Consiglio di Stato nel luglio 2018 delle linee direttive di un piano d'azione nel campo della qualificazione degli adulti, che si propone di orientare l'intervento del Cantone, promuovendo misure coordinate con le politiche sociali e del lavoro.*

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

### Una nuova emergenza

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. La Divisione della formazione professionale, del Dipartimento dell'educazione, cultura e sport del Canton Ticino, ha approntato un piano d'azione

strategico nel campo della qualificazione degli adulti<sup>1</sup>, che si propone di orientare l'intervento dell'operatore pubblico, promuovendo misure coordinate con le politiche sociali e del lavoro. Alla base del piano, approvato dal Consiglio di Stato nel luglio 2018, con l'obiettivo di orientare le strategie della prossima legislatura, vi è la crescente consapevolezza che inclusione sociale e reinserimento professionale passino dal recupero delle competenze di base, dalla qualificazione degli adulti e da forme intensive di accompagnamento, come via d'uscita dal rischio della cronica dipendenza dall'aiuto sociale.

Secondo le stime del Segretariato dell'educazione, formazione, ricerca e innovazione (SEFRI) oltre 500.000 persone in Svizzera non possiedono un titolo di secondario superiore; tre quarti di esse sono attive sul mercato del lavoro, e 170.000 hanno meno di 45 anni<sup>2</sup>. Anche il rag-

<sup>1</sup> Il testo completo è disponibile in <http://www4.ti.ch/decs/dfp/ufci/ufficio/>.

<sup>2</sup> Sabina Giger (2016); sul tema vedi anche SEFRI (2014).



giungimento 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 all'88,0%)<sup>3</sup>. 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: il recente rapporto del Consiglio federale, che ha valutato nel 2017 i risultati dell'iniziativa finalizzata a combattere la penuria di manodopera qualificata, evidenzia i nodi legati al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e la necessità di condurre una politica di valorizzazione dei potenziale endogeni attraverso la riqualificazione e l'*upskilling* degli adulti<sup>4</sup>. Si tratta dunque di intervenire su coloro che svolgono un lavoro diverso da quello per il quale si sono qualificati, stimati ad un recente convegno da Josef Widmer, direttore aggiunto della SEFRI, in oltre 500.000, come di promuovere la formazione professionale superiore e la qualificazione dei lavoratori stranieri attivi in posizioni per le quali non dispongono di titoli riconosciuti.

Ci troviamo dunque di fronte a una nuova emergenza, che ha connotazioni complementari: riguarda i giovani adulti, privi di un titolo di studio, a forte rischio di esclusione dal mercato del lavoro, cui si deve offrire una seconda opportunità per evitare la cronicizzazione dei processi di marginalizzazione, ma riguarda in generale gli adulti spiazzati dall'evoluzione del mercato del lavoro, 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.

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 due giovani in formazione su tre destinati nei prossimi vent'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. Secondo alcune valutazioni in Svizzera una persona adulta su due mostra carenze nelle competenze di base necessarie a fronteggiare le sfide della digitalizzazione, una su quattro soffre di deficit importanti. A tali bisogni è necessario rispondere ripensando l'insieme del sistema formativo in un'ottica di apprendimento permanente.

<sup>3</sup> Ufficio Federale di Statistica (2018).

<sup>4</sup> Rapport du Conseil fédéral (2017).

### **Dalle politiche federali all'azione cantonale**

La Confederazione si sta chinando in modo costruttivo sul tema. La *Fachkräftemangel Initiative*, promossa dalla SECO, ha messo a disposizione risorse per intervenire sui potenziali endogeni al fine di aumentare l'offerta di lavoro qualificato; l'iniziativa, che ha permesso di sperimentare nuovi approcci al tema, è oggi ripresa nel contesto delle politiche ordinarie, in chiave di cooperazione interistituzionale tra dipartimenti della formazione, del sociale, dell'economia e del lavoro. L'entrata in vigore della Legge federale della formazione continua nel gennaio 2017, e la pubblicazione da parte della SEFRI nel settembre 2017 del Manuale *"Qualificazione degli adulti"* hanno dal canto loro favorito l'apertura di un dibattito sull'esigenza di promuovere il recupero delle competenze di base e l'accesso alla formazione continua. La raccomandazione emanata nel febbraio 2018 dalla Conferenza Svizzera per la formazione professionale (CSFP) propone ai Cantoni di rendere gratuiti i percorsi di qualificazione e anche di riqualificazione degli adulti. Le nuove linee guida in materia di "presa in carico 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. Questi indirizzi sono destinati a trovare ulteriore e più organico impulso nel progetto *Formazione Professionale 2030*, dove la formazione lungo l'arco della vita è uno degli obiettivi prioritari.

Un numero crescente di Cantoni si stanno d'altro canto dotando di programmi strategici per incentivare la qualificazione degli adulti. Il Ticino non è un *Sonderfall* in questo contesto. Le evidenze statistiche e alcune recenti ricerche puntuali<sup>5</sup> testimoniano l'emergere di fattori critici che rendono indispensabile un'azione forte nel campo della formazione continua e della qualificazione degli adulti. Si sta sviluppando una certa condivisa consapevolezza dei problemi aperti, che si traduce nella scelta di agire a favore dell'innovazione nel settore.



foto: T. Press / Gabriele Putzu

### **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<sup>6</sup>. 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. 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 nella sua concretezza, specchio di una realtà frammentata, discontinua, piena di variazioni, è la sede che permette agli adulti di fare esperienza e costruire le loro competen-

<sup>5</sup> Vedi l'approfondimento *"Ai margini del mercato del lavoro"* operato dal gruppo di lavoro interdipartimentale per il Monitoraggio della disoccupazione, Gonzalez et al. (2016); oppure le indagini di *follow up* realizzate nel contesto del progetto Apprendisti Ricerca Impiego, Bignami (2017) 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, Marcionetti et al. (2017); finanche 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.

<sup>6</sup> Conforti (2018).



foto: T. Press / Benedetto Galli

ze. Qui si realizza apprendimento informale, spesso limitato a singole aree di competenza appartenenti a un profilo, che deve essere preso in conto nel momento di avviare una procedura di qualificazione, per ammettere i candidati alla procedura stessa e per riconoscere le competenze di cui dispongono, come i vuoti da colmare attraverso formazioni mirate. 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. Inoltre gli adulti dimostrano le loro competenze in modo diverso dai giovani. Non si tratta di creare profili di qualificazione specifici per gli adulti, ma di sperimentare modalità adeguate per verificare il possesso delle loro competenze, le stesse descritte nelle Ordinanze di professione. Le procedure di qualificazione possono essere ripensate e adattate alla realtà degli adulti, anche prevedendo qualificazioni parziali o modulari e dispense dalla formazione e dagli stessi esami.

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.

### **La visione del piano e le sue quattro dimensioni strategiche**

#### **Una visione globale**

Alla base del Piano cantonale vi è una visione globale; si vuole fare del Ticino:

- una realtà economica e imprenditoriale avanzata grazie alla qualità del capitale umano;
- 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.

Il Piano pensa al Ticino come centro di competenza per la qualificazione degli adulti a vantaggio della comunità italofona che vive e lavora in Svizzera, nell'ottica di rispondere ad un bisogno diffuso e di strutturare servizi dimensionati su una sufficiente massa critica di utenti.

Si articola in scelte e misure puntuali, da assumere progressivamente nel corso dei prossimi cinque anni, in quattro aree fondamentali.

#### **La sfida delle competenze di base**

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 la prima di esse. Patrimonio necessario al fine di partecipare alla vita sociale e professionale, sono nel contempo

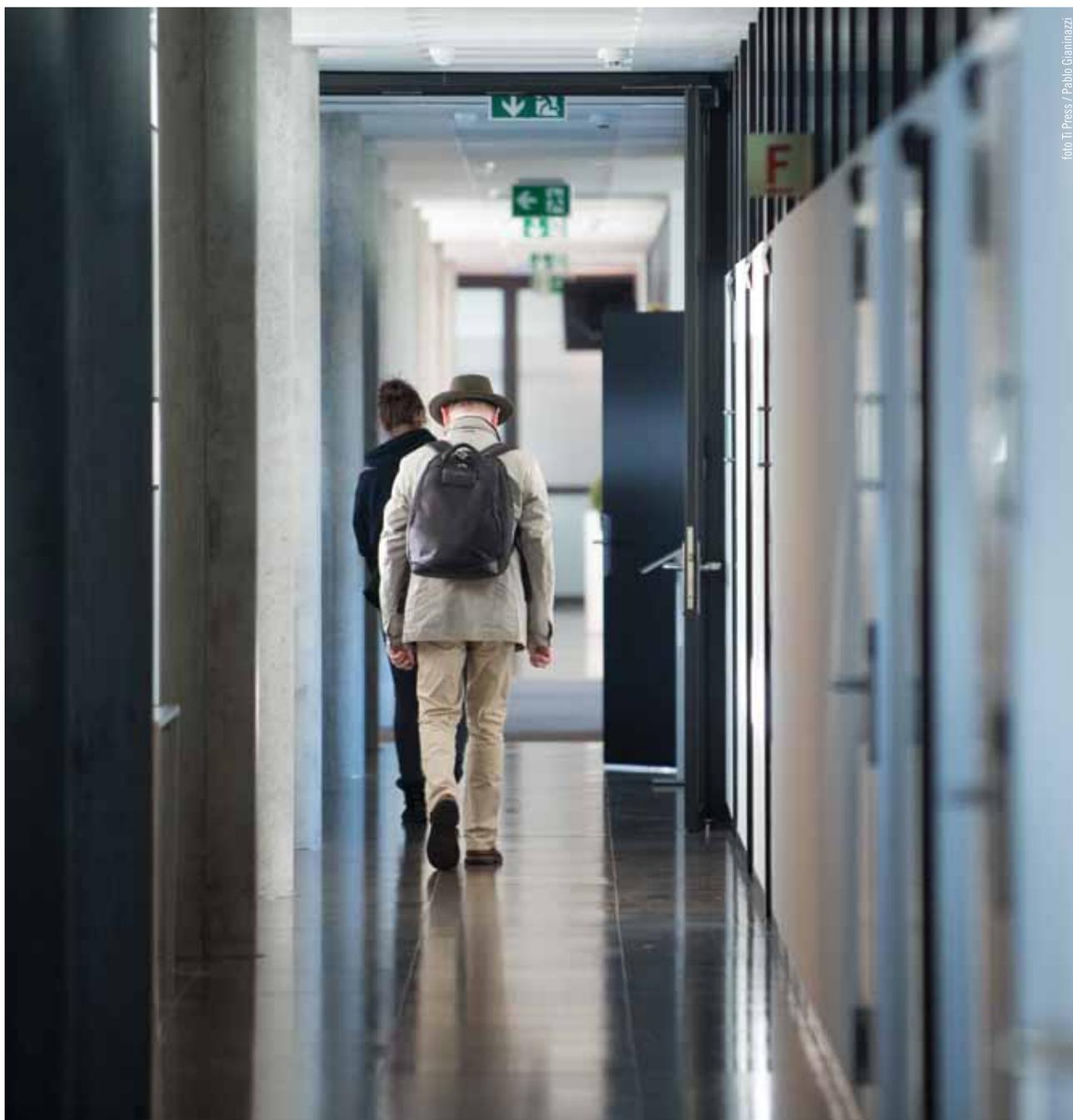


foto: T. Press / Pablo Gaminazzi

condizione per apprendere lungo l'arco della vita. Obiettivo fondamentale 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). L'intervento si propone di garantire l'informazione, la sensibilizzazione e la consulenza e soprattutto di rafforzare l'offerta formativa e renderla adeguata ai bisogni facendo emergere progettualità innovativa al fine di garantire accessibilità delle misure e attivare la partecipazione integrazione delle diverse competenze di base.

#### Flessibilizzare i percorsi di qualificazione degli adulti

Il piano prevede un forte sostegno ai percorsi di qualificazione degli adulti, a partire dalla ricca esperienza maturata in questo campo dal Ticino sin dagli anni '90. Le misure concrete hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla partecipazione 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, ma anche la carenza di offerte formative adeguate agli adulti e la modesta capacità di orientarsi, giocano un ruolo fondamentale. Il piano si propone pertanto di attivare adeguati servizi di accompagnamento e di flessibilizzare i percorsi di qualificazione, utilizzando in modo armonico le diverse modalità di qualificazione e assicurando la presa in carico degli apprendi-



menti acquisiti. Vanno in tal senso rafforzati i servizi di consulenza alla qualificazione degli adulti, che in Ticino sono già una realtà, promuovendo anche percorsi innovativi di qualificazione, di concerto con le OML, attrezzando le scuole, i centri interaziendali e le aziende a sviluppare forme di alternanza adeguate agli adulti. Obiettivo delle misure è 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, portan-

dolo gradualmente verso una quota del 15% del totale dei titoli, e diversificando percorsi e procedure. 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 i Dipartimenti della socialità e dell'economia).

### Rilanciare la formazione professionale superiore

A fronte di bisogni sempre più importanti di nuove competenze professionali, che la formazione professionale superiore può soddisfare, il Cantone Ticino si trova in una condizione di particolare penalizzazione: giocano l'isolamento linguistico rispetto alle altre regioni della Svizzera, e la modesta massa critica di potenziali partecipanti ai corsi di preparazione, oltre alla grande articolazione di settori produttivi e professionali, che si accompagna a una forte polverizzazione degli indirizzi. Gli enti organizzatori devono sopportare costi elevati per attivare e gestire le proprie offerte formative, che nella condizione di rarefazione dell'utenza non possono essere finanziate contando sulle sole quote di iscrizione, pur in presenza del sostegno federale diretto ai partecipanti. Il Piano d'azione cantonale propone dunque misure promozionali specifiche per il settore, quali il finanziamento sussidiario delle offerte, 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. Ci si propone di investire nella messa in atto di dispositivi didattici innovativi tendenti a favorire l'integrazione di percorsi in diversi settori professionali e quindi irrobustire la massa critica di partecipanti, e in direzione di rafforzare le conoscenze linguistiche degli allievi nella formazione di base, in modo da favorire la partecipazione a formazioni specifiche fuori cantone.

### La "Città dei mestieri della Svizzera Italiana"

Il Piano d'azione prevede infine una quarta misura chiave, ovvero l'apertura in Ticino, dopo Ginevra, di una "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 opportunità di

perfezionamento, la CdM è un esempio paradigmatico di un nuovo modo di concepire il servizio pubblico e l'orientamento lungo l'arco della vita. 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, la CdM sarà punto di riferimento, a libera fruizione, per chiunque intenda o debba muoversi nel mercato del lavoro, per trovare impiego o per sviluppare un percorso di crescita professionale. La CdM ospiterà un centro documentazione e spazi di consulenza dedicati ma sarà soprattutto promotrice di un programma coordinato di eventi informativi e formativi sui temi del lavoro e delle professioni. Una finestra spalancata sul futuro, per viverlo come un'opportunità e non una minaccia.

### Bibliografia

Bignami, Filippo. *La ricerca di un posto di lavoro dei neoqualificati delle scuole professionali ticinesi nel mese di maggio 2017. Risultati del progetto ARI 2017 e confronto con i dieci anni precedenti 2007-2016*. Pubblicazione IUFFP- DFP, 2017.

Conforti, Pepita Vera e Cattaneo, Angela. *Competenze di base linguistiche e professionali*. In "Dati, statistiche e società, XIX, 02", 2018.

Gonzalez, Oscar; Stephani, Eric e Grignola Mammoli, Sara. *Ai margini del mercato del lavoro*. Documenti, Ufficio di statistica, 2015.

Marcionetti, Jenny; Calvo, Spartaca e Casabianca, Elena. *A 20 anni in assistenza. I percorsi di vita dei giovani ticinesi a beneficio di aiuti sociali*. Locarno: Centro innovazione e ricerca sui sistemi educativi, 2017.

Rapport du Conseil fédéral. *Initiative visant à combattre le pénurie de personnel qualifié*. Berna, 25 ottobre 2017

Sabina Giger. *Une certification professionnelle sert aussi les adultes*, la Vie économique, 10/2016

SEFRI. *Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes – Offres existantes et recommandations pour les développements futurs*. Bern, 2014

Ufficio Federale di Statistica. *Analisi longitudinali nel campo della formazione. 90,9% dei giovani con un titolo del grado secondario II entro i 25 anni*. (Comunicato stampa), Neuchâtel, 23 gennaio 2018