

Comunicato stampa

BUONI DI FORMAZIONE

Per rendere più attrattiva la formazione continua

In un contesto lavorativo di importanti cambiamenti nei processi produttivi e nella tecnologia, che la crisi economica sta rendendo ancora più competitivo e selettivo, risulta persino ripetitivo ricordare come siano importanti l'aggiornamento e il perfezionamento professionale dei lavoratori di tutte le professioni.

La sicurezza occupazionale presente e futura dipende dalla capacità di aggiornare le proprie competenze personali e professionali. La responsabilità in questo campo, è prima di tutto del lavoratore, ma anche delle imprese, cui è chiesto di non ridurre la persona e il lavoro a semplice "risorsa umana" e di investire nella formazione.

Lo sviluppo della formazione personale e di piani di perfezionamento professionale nelle imprese costituiscono, secondo l'OCST, una delle scelte strategiche più importanti e necessarie per uscire dalla crisi puntando sul valore del lavoro per l'uomo e su un'impresa concretamente attenta ai lavoratori.

Perché sostenere la formazione continua?

Non si contano, anche nel nostro Paese, gli studi che indicano nella risposta che riusciremo a dare al bisogno di formazione continua, la vera sfida per il mercato del lavoro e l'economia.

Una recente ricerca, condotta dall'Università di Berna per l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia¹, ha dimostrato che *"un sostegno finanziario migliora la partecipazione alla formazione continua, anche tra le persone più distanti da questo tipo di attività"*. *"Per incrementare la diffusione della formazione continua - si legge nel documento dell'UFFT - i buoni sono sicuramente il giusto tipo di incentivo"*.

L'Ufficio federale fa notare che ci sono anche fattori che non consiglierebbero una generalizzazione degli *chèque* formativi. Per esempio, il buono avrebbe un effetto incentivante solo parziale sulle persone con una formazione di livello secondario II (scuole specializzate o di maturità) e non migliorerebbe a breve termine la posizione nel mercato del lavoro delle persone che hanno seguito un corso di perfezionamento.

Si tratta tuttavia di considerazioni che non invalidano una prospettiva di più ampio respiro, che vede anche l'ente pubblico investire nella formazione, come leva strategica per fronteggiare la crisi dando rinnovato valore al lavoro delle persone.

¹ UFFT, Formazione continua e buoni di formazione. Risultati di un esperimento sul campo, Berna 2009

Poiché non tutti si possono permettere di partecipare ad attività di formazione continua e non tutti hanno un datore di lavoro che si fa carico dei costi dei corsi di perfezionamento personale e professionale, la scelta di favorire, anche tramite un buono per la formazione continua finanziato dallo Stato, rimane di attualità e, secondo il sindacato, prioritaria, se si vuole sostenere l'economia reale e il lavoro nelle imprese.

Aumentare l'accesso alla formazione continua

Aumentare gli effetti benefici sul mercato del lavoro e rendere più efficace l'investimento di risorse nella formazione in favore delle imprese, così si potrebbe indicare l'obiettivo di un sistema basato sui buoni di formazione da erogare alle persone, invece di un finanziamento agli enti di formazione.

Lo studio dell'Università di Berna ha mostrato come il buono di formazione ha un effetto di motivazione maggiore (il partecipante è "consapevole che non seguendo corsi di perfezionamento, si "perdono" dei soldi ai quali avrebbe diritto"), consente di attivare le categorie di persone che più hanno bisogno di questi interventi formativi e permette di orientare maggiormente l'offerta di corsi alla domanda e alle effettive esigenze del pubblico più ampio che verrebbe coinvolto dal nuovo sistema (dovrebbe avere l'effetto positivo di "accentuare la concorrenza sul mercato della formazione continua").

In questo modo, l'ente pubblico valorizzerebbe l'offerta che già esiste, permettendo agli enti formativi di ampliare il proprio pubblico di riferimento e rispondere rapidamente alle esigenze del nuovo pubblico raggiunto con l'introduzione dei buoni di formazione.

Dal punto di vista degli utenti, il sistema presenterebbe il vantaggio di offrire la libera scelta dell'ente di formazione, cui rivolgersi per frequentare un corso di formazione continua, selezionando i più efficaci tra quelli accreditati.

Il ruolo dei datori di lavoro nel finanziamento della formazione continua (molto attivo in Svizzera) non verrebbe meno. Anzi, si raggiungerebbe un effetto di incrementare l'accesso ai corsi di formazione, in particolare per le categorie meno propense, ottenendo un sicuro beneficio per lavoratori e aziende, quindi per tutta la società.

Sviluppare la formazione non è, dunque, mai un costo, ma un investimento.

Il modello del "chèque - formation" del Cantone Ginevra

Un esempio concreto di attuazione del principio dei buoni di formazione è quello del Canton Ginevra, che offre dal 2001 un buono fino a un massimo di 750.- franchi all'anno per la frequenza di corsi (della durata di almeno 40 ore-lezione) utili sul piano professionale per tre anni di seguito. Lo *chèque* è spendibile per uno dei 900 corsi offerti da 80 enti di formazione ginevrini. Il buono è complementare ad altri contributi che il partecipante al corso può ottenere.

Un pratico sistema di richiesta on-line² rende rapido e facilmente accessibile il buon-formazione alla popolazione.

Una proposta per il Canton Ticino

In Svizzera³ poco più del 40 per cento della popolazione attiva tra i 25 e i 64 anni di età ha frequentato nel 2003 un corso di formazione continua a fini professionali. Un buon risultato: il nostro paese è quarto in questa graduatoria dell'OCSE, dietro a Danimarca, Svezia, Finlandia e Stati Uniti.

Nel contesto nazionale, la Svizzera italiana è la peggio messa, registrando una percentuale poco sopra il 20 per cento della popolazione attiva tra i 20 e i 74 anni che ha seguito un corso di formazione continua professionale, contro risultati nelle altre regioni che si situano tra il 30 e il 35 per cento.

Per aumentare l'accesso alla formazione continua generale e professionale, con l'obiettivo di correggere le disuguaglianze esistenti nella frequenza dei corsi di formazione, disuguaglianze legate alle possibilità economiche e al livello di formazione di base, l'OCST chiede l'introduzione di un sistema di buoni di formazione, da assegnare a persone residenti o al beneficio di un permesso di frontaliere in Ticino da almeno un anno, del valore da 500.- a 1'500.- franchi all'anno, calcolati in funzione del reddito. Il buono può essere utilizzato per la frequenza di corsi scelti dal partecipante nell'offerta degli enti di formazione riconosciuti.

OCST
Segretariato cantonale
R. Ricciardi

Lugano, 18 marzo 2009

² http://www.ge.ch/ofpc/former/formation_continue/cheque.asp

³ CSRE, *L'éducation en Suisse*. Rapport 2006, Aarau 2006. Il rapporto è consultabile sul sito www.rapporteducation.ch