

Energia e materie prime: futuro cupo

Modenini: contratti presto in scadenza. **Albertoni: servirà il lavoro ridotto.**

• La Regione 1 Apr 2022 di Andrea Manna e Jacopo Scarinci



Un orizzonte che preoccupa

«La maggior parte ha in essere contratti di fornitura firmati tempo addietro e quindi non è toccata dal recente aumento dei prezzi dell'energia. Per ora. Perché un buon numero di questi contratti scadrà nell'anno in corso o il prossimo. Pertanto il problema si manifesterà quando bisognerà rinnovare i contratti: a quel punto magari i prezzi saranno più bassi di quelli odierni, ma quasi certamente saranno più alti di quelli fissati con gli accordi stipulati all'epoca – dice Stefano Modenini alla 'Regione' –. Ci sono poi delle aziende, poche, che hanno scelto di andare sul mercato libero per acquistare, da fornitori dunque non locali, bensì di altri Paesi, l'energia giorno per giorno o mese per mese: queste imprese sono oggi completamente esposte ai rincari, con salassi non indifferenti». La situazione sintetizzata dal direttore dell'Associazione industrie ticinese è quella restituita dal sondaggio che la stessa Aiti ha appena condotto presso le proprie associate – duecentoventi imprese – su presente e prospettive riguardanti l'approvvigionamento energetico. Di quell'energia che permette al settore di lavorare. Le ditte che hanno optato per il libero mercato «sono meno del dieci per cento delle industrie affiliate all'Aiti – riprende Modenini –. E a causa dell'incremento dei prezzi energetici hanno già visto lievitare i costi aziendali mediamente di circa il dieci per cento, il che non è poco». C'è il caro energia, presente già prima della guerra in Ucraina, ma c'è anche la questione approvvigionamento. «Il fatto di aver sottoscritto o di sottoscrivere contratti per più anni non garantisce in maniera assoluta di questi tempi l'approvvigionamento necessario a soddisfare il fabbisogno, delle imprese ma anche delle economie domestiche, soprattutto durante l'inverno – avverte il direttore dell'Associazione industrie –. Nel nostro cantone abbiamo un'importante produzione di energia elettrica attraverso l'idroelettrico, è però chiaro che senza le giuste condizioni climatiche, senza cioè precipitazioni sufficienti, produrre l'energia necessaria diventa piuttosto difficile».

Arriva l'interpellanza

Un quadro a tinte fosche. Che preoccupa anche la politica. Con un'interpellanza appena depositata i capigruppo in Gran Consiglio di quattro partiti – il popolare democratico Maurizio Agustoni (primo firmatario), il leghista Boris Bignasca, la liberale radicale Alessandra Gianella e il democristiano Sergio Morisoli – chiedono al Consiglio di Stato se sia a conoscenza di aziende che in Ticino “rischiano a breve termine di dover sospendere la produzione o che rischiano addirittura il fallimento a causa dell'esponenziale aumento dei prezzi energetici”; se abbia quantificato “le imprese colpite a breve termine dagli incrementi di prezzo”; se “di fronte a questa repentina evoluzione e alla minaccia di chiusura di realtà che generano posti di lavoro sul nostro territorio” abbia valutato o stia valutando la possibilità “di trovare una forma di aiuti in casi eccezionali e giustificati, per esempio nella forma di prestiti, e per permettere alle imprese colpite di trovare contromisure per adattarsi alla nuova realtà a medio-lungo termine”. Chiedono inoltre al governo quali possano essere “le tempistiche per varare aiuti concreti e mirati per imprese a rischio di chiusura o che dovranno sospendere la produzione”.

Si attendono le risposte del Consiglio di Stato. «Conseguenze per posti di lavoro? Non si può escludere nulla a medio-lungo termine, tuttavia l'occupazione è un fattore indispensabile per l'azienda – evidenzia Modenini –. I posti di lavoro quando vengono messi in discussione è perché c'è un problema generale, non solo legato ai costi energetici». Secondo il direttore dell'Aiti, «la priorità numero uno è che le aziende che si apprestano a rinnovare i contratti di fornitura lo facciano cercando di concordare prezzi non eccessivi». Lo Stato, dal canto suo, «deve occuparsi incessantemente della questione approvvigionamento. Va tra l'altro ampliato il ricorso alle energie rinnovabili, favorendo per esempio gli investimenti nell'energia solare. Anche l'opzione nucleare deve essere riconsiderata, prolungando di dieci, vent'anni la vita delle centrali esistenti. Ed è auspicabile una riduzione dei

tempi burocratici per aumentare l'altezza delle dighe». In poche parole, sottolinea Modenini, «è fondamentale evitare il blocco delle attività che rischierebbe di mettere fuori mercato delle aziende per sempre». Nel breve termine «non ho grandissimi timori, ma nel mediolungo periodo e soprattutto se il conflitto in Ucraina andrà avanti, il rischio per i posti di lavoro purtroppo c'è». **La preoccupazione del direttore della Camera di commercio ticinese Luca Albertoni è** evidente davanti al forte rincaro dell'energia, ma ancor di più perché a suo avviso «si tratta di una miscela esplosiva, dal momento che il costo dell'approvvigionamento energetico va a inserirsi sulla grandissima difficoltà che abbiamo nel reperire le materie prime». Aspetti che per Albertoni «non possono più essere disgiunti, sull'energia non si può più fare astrazione dal contesto». Perché sono rincari che «ovviamente preoccupano», ma se per l'energia si parla di incertezza «per quanto concerne molte materie prime purtroppo siamo allo step successivo, alla certezza che non ne avremo». Con ripercussioni pesanti. «Nelle ultime settimane alcune aziende si sono fermate, soprattutto nell'industria, nell'artigianato e nell'edilizia» spiega Albertoni. Insomma, il settore secondario sta annaspando: «Basti pensare all'acciaio, prodotto soprattutto in Russia, Bielorussia e Ucraina, o al litio per le batterie o al palladio la cui mancanza sta facendo soffrire molto l'industria orologiera», rileva il direttore della Camera di commercio. Possibili soluzioni? Poche. «La situazione è molto delicata: non si può intervenire a livello locale come con mascherine e distanziamento durante la pandemia, adesso dipendiamo talmente dal contesto internazionale che non abbiamo alcuna influenza su penurie e rincari», afferma Albertoni. Per il quale «la strada maestra sarà tornare a usare il lavoro ridotto, Berna è già sull'attenti per regolare un accesso facilitato e alcune aziende hanno già detto che inoltreranno presto la domanda». Uno strumento, questo, «che sarà fondamentale per salvare i posti di lavoro, ma nella speranza che questa guerra non duri ancora a lungo. Perché i tempi per diversificare le importazioni sono molto lunghi e sono vie di difficile percorrenza».

La crisi delle materie prime rende il pane più caro



da oltre 100 anni

CAMERA DI COMMERCIO CANTONE TICINO
industria | artigianato | servizi

Il mercato delle materie prime soffre di una congestione della domanda nonché di prezzi elevati sin dalla fine del confinamento dovuto alla pandemia. La guerra in Ucraina e le sanzioni internazionali stanno ora aggravando la situazione, anche per prodotti come il grano e i fertilizzanti.

Lo scoppio della pandemia e il successivo lockdown hanno messo un freno al commercio globale, con ordini cancellati e tagli alla produzione. Dopo il lockdown, la propensione al consumo della popolazione e la rapida ripresa dell'economia hanno portato ad un rilancio del commercio globale molto più celere del previsto, con un aumento vertiginoso della domanda di tutti i tipi di beni e di energia. La conseguenza: tempi di approvvigionamento più lunghi e prezzi di produzione più elevati. La situazione, già difficile, è ora esacerbata dalla guerra in Ucraina e dalle numerose sanzioni internazionali.

Preoccupazione nei principali settori produttivi

La penuria di materie prime e l'esplosione dei prezzi preoccupa i principali settori produttivi. È infatti salito il prezzo di carta e cartone: il materiale scarseggia e ne risente non solo l'editoria, ma anche l'industria del packaging. Stesso discorso per il vetro, dove mancano le bottiglie per il mondo del beverage e i contenitori per i cosmetici. Altre materie prime come il legno, l'acciaio e la plastica sono in cima alla classifica dei prezzi. Esse servono in grandi quantità per beni durevoli come immobili, macchine,



cellulari, elettrodomestici e, nel caso della plastica, gli imballaggi alimentari.

La scarsità di alluminio e nichel è una conseguenza diretta del conflitto in corso: la Russia è infatti il terzo rispettivamente il secondo produttore mondiale di nichel e nichel raffinato, mentre il gruppo Rusal è il maggiore produttore industriale di alluminio al di fuori della Cina.

Grazie alla sua resistenza alla corrosione, il nichel è fondamentale per la produzione di batterie, di acciaio inossidabile e di materiali utilizzati nelle industrie del petrolio e del gas, della produzione di energia, delle tecniche mediche. Mancano anche palladio, rodio e il più economico platino, utilizzati principalmente nei catalizzatori automobilistici, di cui la Russia è il secondo produttore mondiale. L'industria automobilistica non ha pace: assieme all'aerospaziale dipende anche dal titanio proveniente dalla Russia, con alternative limi-

tate disponibili. Il conflitto ha compromesso anche la speranza di una ripresa delle catene di fornitura di microchip, essenziali non solo per il settore auto, ma anche per oggetti di uso quotidiano quali cellulari, elettrodomestici e computer: tra le materie prime essenziali alla produzione dei chip, oltre al palladio, vi è infatti anche il neon, di cui il 70% della produzione mondiale proviene dall'Ucraina.

Infine, anche le materie prime secondarie metalliche (ottenute attraverso il riciclaggio di prodotti metallici smaltiti e usate come materia prima per nuovi beni) registrano un aumento notevole di prezzo.

Russia e Ucraina granai del mondo

Sale anche il prezzo delle materie prime agricole, ambiti in cui Russia e Ucraina primeggiano: i due Paesi generano il 53% del commercio globale di olio di girasole e semi, il 27% di grano, il 23% di orzo, il 16% di semi di colza e il 14% di mais.

Alcuni Stati sono fortemente dipendenti dal grano proveniente dai due Paesi, è il caso della Turchia, dell'Egitto e di molti Paesi del Nordafrica e del Medio e Vicino Oriente. Si prospettano una crisi alimentare mondiale e ripercussioni politiche: non dimentichiamoci che la «Primavera araba» cominciò proprio a causa del prezzo del pane. L'effetto della guerra si sta già facendo sentire anche in Europa: in Italia c'è allarme grano per il settore della pasta e mais per l'alimentazione del bestiame, mentre la Germania sembra aver esaurito le scorte di olio di girasole.

Emergenza fertilizzanti

La Russia è il secondo produttore al mondo di ammoniaca, urea e potassio e il quinto produttore di fosfati lavorati. La Bielorussia è responsabile di un quinto della produzione mondiale di potassio. Tutti elementi essenziali per produrre fertilizzanti: la loro scarsa reperibilità mette a rischio la quantità e

la qualità dei raccolti per gli anni commerciali 2021/22 e 2022/23. Le attuali perturbazioni spingono i prezzi dei fertilizzanti verso l'alto e gli agricoltori dovranno assorbire costi sostanziali per raccolti meno voluminosi. Il rischio di effetti a catena sui consumatori è molto elevato: la crisi delle materie prime potrebbe infatti rendere il pane quotidiano più costoso.

Anche la Svizzera soffre

Se nel medio-lungo termine altri attori potrebbero sostituire Ucraina e Russia nell'industria di alcune delle materie summenzionate, le interruzioni di produzione e consegna stanno minando l'attività economica globale. Il settore svizzero delle costruzioni soffre già della mancanza di materie prime e semilavorati e dei loro prezzi elevati. Essendo un'economia molto aperta e priva di materie prime, la Svizzera risente degli effetti della guerra anche in altri settori. Le prossime settimane

determineranno quanto forte sarà l'aumento dei prezzi in generale e se la produzione ristagnerà.

Complice il franco forte e una produzione interna meno energivora di quella europea, in complesso la Svizzera dovrebbe però cavarsela meglio dei Paesi europei. Il caro franco crea tuttavia pressioni sulle esportazioni: la perdita globale di potere d'acquisto rischia infatti di abbassare la domanda di prodotti e servizi svizzeri.

La Camera di commercio e dell'industria del Cantone Ticino sta attualmente conducendo un sondaggio tra le aziende della Svizzera italiana, volto ad ottenere una fotografia regionale dettagliata delle difficoltà legate agli approvvigionamenti e alle esportazioni.

IN COLLABORAZIONE CON



swisscom

Un forte impulso all'apprendistato



Luca Albertoni,
Direttore Cc-Ti

© CDT/CHIARA ZOCCHETTI

Il nuovo servizio promosso dalla Cc-Ti per sostenere il tirocinio nelle aziende

Promuovere e potenziare l'apprendistato, sostenere fattivamente le aziende nella gestione dei contratti di tirocinio, affiancare i formatori affinché i giovani apprendisti sviluppino nella formazione anche quelle competenze trasversali sempre più richieste dal mercato del lavoro.

È il nuovo servizio varato dalla Cc-Ti con una società spin-off, la **fill-up**, creata da Sara Rossini-Monighetti che, grazie alla sua esperienza trentennale nel campo della formazione professionale, dal prossimo giugno seguirà le imprese e le associazioni di categoria su questo importante tema.

Sempre attenta ai bisogni della nostra economia, con questa operazione la Cc-Ti amplia ulteriormente la sua offerta di prestazioni e consulenze per le aziende. Dando vita ad un'importante iniziativa privata che si prefigge di sostenere la tanto auspicata crescita dell'apprendistato in Ticino e creare le condizioni più favorevoli per formare all'interno delle stesse aziende quel personale qualificato che oggi manca nel Cantone. Uno strumento che va ad aggiungersi, completandolo, all'importante lavoro svolto dall'Associazione della rete di aziende formatrici del Canton Ticino (ARAF - www.araf.ch).

Un aiuto diretto alle imprese e al sistema

Grazie al servizio offerto dalla Cc-Ti e fill-up le aziende, oltre ad essere accompagnate nella ricerca e nella formazione degli apprendisti, saranno anche sgravate da tutte le incombenze burocratiche e amministrative annesse ai contratti di tirocinio, dai contatti con la scuola, le famiglie e gli enti cantonali di riferimento.

Un notevole carico di incombenze che richiede tempo e specifiche competenze. Le imprese, libere da questi oneri esterni, potranno concentrarsi «unicamente» sulla formazione «tecnica-pratica» degli apprendisti.

Sinergie tra percorsi di tirocinio, aziende e mercato del lavoro



Un aiuto fondamentale tenuto conto del fatto che il 90% circa delle aziende ticinesi ha meno di dieci dipendenti. Piccole realtà produttive che sarebbero, spesso, molto interessate ad avere dei giovani in formazione, ma che non hanno il tempo per far fronte a questi compiti gestionali o non dispongono del personale idoneo per seguirli adeguatamente, per cui si vedono costrette a rinunciarvi.

Compiti che ora potranno delegare alla piattaforma **Cc-Ti-fill-up** che fornirà un sostegno a tutto campo nella gestione complessiva degli apprendisti.

Con un supporto strutturato, calibrato sulle loro necessità e su obiettivi concreti, si contribuirà a valorizzare le sinergie tra percorsi di tirocinio, aziende e mercato del lavoro.

Aiutare gli imprenditori a «formare in casa» il personale significa aiutarli a formare quella manodopera qualificata la cui carenza rischia di penalizzare pesantemente le imprese e la crescita economica. Con questa iniziativa privata, autofinanziata e che sarà avviata di concerto con le associazioni professionali legate alla Cc-Ti, si vuole incidere su uno dei nodi cruciali dello sviluppo del Cantone. L'apprendistato ha infatti una valenza strategica per rafforzare il sistema produttivo e con questo strumento si intende dare un contributo fattivo a quella carenza di manodopera qualificata segnalata da anni dal mondo economico e regolarmente confermata dalla nostra annuale inchiesta congiunturale. È evidente che si tratta anche di un con-

tributo al sistema generale della formazione e quindi anche di un sostegno agli sforzi profusi dallo Stato per il collocamento degli apprendisti.

Senso di appartenenza all'azienda e al territorio in cui si opera

Come funziona il servizio della Cc-Ti e fill-up si basa su due pilastri: «Apprendista plus» e «Associazioni Pro».

Il servizio «Apprendista plus» è dedicato alle aziende e presenta un'offerta modulare. In una prima fase viene definito il profilo del giovane apprendista che interessa all'azienda, seguono poi la ricerca e la valutazione dei candidati che più corrispondono alle esigenze richieste, la selezione finale e la sottoscrizione del contratto di tirocinio, con la verifica dei requisiti necessari per poter formare e delle relative autorizzazioni cantonali. Il coaching è la fase cruciale, nella quale si sostiene, invece, in maniera mirata il formatore e l'apprendista per stimolarli ad un approccio fattivo alla formazione, al lavoro e all'acquisizione di quelle competenze trasversali che oggi sono più che mai indispensabili in ogni settore produttivo. Un'assistenza personalizzata, quindi, per permette-

re all'apprendista di sviluppare anche le soft skills che gli permetteranno di rapportarsi positivamente col suo ambiente di lavoro e l'attività professionale.

Un insieme di competenze e di qualità attitudinali come, ad esempio, empatia, intelligenza emotiva, capacità di fare squadra, efficacia comunicativa, creatività, flessibilità, spirito d'iniziativa, pensiero critico e automotivazione, che nei curricula contano ormai quanto le competenze più strettamente tecniche per restare allineati con le necessità del mercato.

E che saranno ancora più importanti domani, sottolinea Sara Rossini-Monighetti: «*Ci troviamo, davanti ad un passaggio molto delicato - spiega -, in cui bisogna relazionare in modo costruttivo e vantaggioso per tutti due entità molto distanti tra di loro: la Generazione Z, ossia i giovani nati tra il 1995 e il 2010, che ha un suo specifico sistema valoriale e culturale, con aspettative molto diverse rispetto a quelle delle generazioni precedenti, e un mondo del lavoro che va trasformandosi con una rapidità mai registrata prima. In questo complesso passaggio generazionale e tecnologico è importante mettere bene a fuoco le soft skills necessarie per affrontare bene attrezzati il futuro. Senza dimenticare del successo formativo che si trasforma poi in risorsa qualificata a disposizione dell'economia».*

Il supporto alle imprese non è sufficiente per dare il giusto posizionamento e visibilità all'apprendistato e alle professioni. Il servizio «Associazioni Pro» si rivolge per questo motivo alle associazioni

professionali che vengono chiamate sempre più a una gestione comparabile a quella aziendale. Intervenire sia sul fronte aziendale che su quello associativo è assolutamente indispensabile per raggiungere l'obiettivo di far crescere l'interesse per l'apprendistato.

Nuove opportunità per gli apprendisti

Il Ticino detiene attualmente il non invidiabile primato nazionale del più alto tasso di scioglimenti di contratti di tirocinio, il 30% circa. Interessante è però il fatto che i giovani non interrompono o modificano la formazione intrapresa, ma di norma cambiano solo datore di lavoro.

È un chiaro segnale che occorre far collimare le aspirazioni dei giovani con le esigenze di un mercato del lavoro sempre più complesso, caratterizzato non più solo da avanzate abilità tecniche, ma anche da importanti competenze trasversali.

Il concetto classico di forza lavoro qualificata si basa su una formazione specialistica che contempla tutta una serie di capacità tecniche ben definite per ogni mestiere. La trasformazione tecnologica e del mercato del lavoro richiede, con forza, però a tutti gli operatori qualità che permettano di adattarsi rapidamente ai cambiamenti. Le competenze tecniche, codificate e organizzate per professione, e quelle comportamentali vanno ormai di pari passo. Un mix equilibrato di soft e hard skills oggi è indispensabile. La Cc-Ti, con fill-up e la relativa consulenza specializzata, raccoglie questa sfida nell'interesse di apprendisti e aziende.

Un circolo virtuoso

Un modello analogo al servizio «Apprendista plus» si sta realizzando a Neuchâtel per iniziativa anche qui della locale Camera di commercio e dell'industria, con la quale la Cc-Ti collabora strettamente; un progetto pilota sta gestendo una quarantina di contratti di tirocinio. I risultati sono molto positivi. A dimostrazione che anche nella realtà latina della Svizzera vi è un potenziale importante per rafforzare l'apprendistato, malgrado vi sia un notevole ritardo rispetto a quanto avviene in Svizzera tedesca. È bene sottolineare che l'apprendistato garantisce ottimi sbocchi occupazionali e ben retribuiti, così come l'accesso, se lo si desidera, ad una formazione superiore. Per le aziende vi è l'opportunità preziosa di formare figure specialistiche che ormai mancano anche sul mercato del lavoro internazionale.

«*Facendo crescere i propri specialisti in casa non solo si limita il pericolo della mancanza di manodopera qualificata, ma si radica in loro il senso di appartenenza all'azienda e al territorio in cui si opera - nota Sara Rossini-Monighetti -*. Con il nostro servizio vogliamo anche creare questa atmosfera del sentirsi parte, partecipi di qualche cosa».

Una sfida nell'interesse di apprendisti e aziende

Numeri buoni ma migliorabili

Lo scorso anno in Ticino, nonostante le difficoltà provocate dalla pandemia, sono stati sottoscritti 2.523 contratti di tirocinio, 130 in più rispetto al 2020, conseguendo il risultato più alto dal 2015. Dati che dimostrano tutta la buona volontà e l'impegno delle nostre aziende sebbene confrontate con quei problemi che da sempre, come già detto, condizionano l'approccio all'apprendistato e che erano stati ben evidenziati nell'inchiesta congiunturale della Cc-Ti di qualche anno fa, quando era emerso chiaramente che le maggiori difficoltà per rafforzare l'apprendistato non erano legate a motivi finanziari ma soprattutto gestionali. Il reverse mentoring, ad esempio, deve essere concertato tra le parti in maniera ottimale. Come detto in precedenza, non tutte le imprese hanno il tempo materiale e le risorse interne per potersi occupare compiutamente di un percorso d'apprendistato. L'obiettivo della Cc-Ti con fill-up è ridimensionare gli ostacoli che impediscono di correggere l'attuale squilibrio fra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Una collaborazione volta a un obiettivo comune sempre più lineare ed esente da freni.

fill-up

/CRISTINA MADERNI

/deputata PLR *

PARREGGIAMO I CONTI SENZA AUMENTI D'IMPOSTA

CdT 26.4.2022

Sono tre semplici domande quelle che noi tutti dovremmo porci votando il 15 maggio sul decreto legislativo «per il pareggio del conto economico del Cantone entro il 31 dicembre 2025, con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni». È giusto risanare le finanze pubbliche cercando di spendere con più oculatezza i soldi dei contribuenti, invece di gravare questi ultimi con aumenti di tasse e imposte? È giusto bloccare la perversa spirale per cui da anni le uscite dello Stato sono quasi sempre superiori alle sue entrate? È giusto che il Cantone abbia i conti in ordine, non spendendo più di quanto incassa, avendo così le risorse necessarie per sostenere le sfide da cui dipende la crescita economica e sociale del Paese?

Noi pensiamo che sia giusto e possibile un maggiore senso di responsabilità su come usare i soldi dei cittadini e delle imprese, che sia anche moralmente doveroso per non gravare i nostri figli e nipoti con un debito ingente non fatto da loro, né per loro.

La sinistra, dopo aver promosso il referendum, ha scatenato una campagna di terrorismo psicologico contro questo decreto, agitando lo spauracchio di una «macelleria sociale»: meno impiegati pubblici e meno servizi per i cittadini, meno personale e meno cure negli ospedali, nelle case per anziani e per l'assistenza a domicilio, meno dipendenti negli asili nido e nei centri extrascolastici, trasporti pubblici più cari e meno collegamenti con le zone periferiche, meno fondi per l'USI e la SUPSI. Niente di tutto questo è vero! Nessun taglio alle prestazioni e agli aiuti di chi ha bisogno avrà luogo! «Contenere» la spesa non significa tagliare, ma solo rallentarne una crescita che è ormai diventata sempre più veloce e troppo sbilanciata rispetto alle entrate.

Nonostante che le manovre di rientro degli anni scorsi siano riuscite a riportare in equilibrio i conti pre-pandemici dello Stato, per le finanze cantonali permane una situazione di estrema fragilità. La spesa per i dipendenti pubblici, per il funzionamento della macchina dello Stato e per i sussidi (le tre voci su cui si dovrebbe intervenire con misure di contenimento) in dieci anni è aumentata di oltre il 30% (+709 milioni). Mentre nel 2020 i contribuenti ticinesi hanno sborsato 1.156 milioni di imposte, ossia 364 milioni in più di quanto pagavano nel 2010, a cui si aggiungono altri 63 milioni in più di tasse e balzelli vari rispetto ad un decennio fa. Il risultato è che oggi il Ticino è in fondo alla classifica intercantonale sulla competitività fiscale e ai primi posti invece per le finanze traballanti.

L'impatto della pandemia sui conti pubblici ha messo in luce questa condizione di squilibrio strutturale, che sarà ulteriormente acuita dal rallentamento economico causato dal rincaro dei prezzi dell'energia e delle materie prime. In una fase così difficile come quella attuale, pensare di risanare le finanze, non contenendo la spesa, ma aumentando le imposte per cittadini e aziende, come vorrebbe la sinistra, significherebbe spingere il Paese verso un declino senza ritorno.

* vicepresidente della Camera di Commercio

Un forte impulso all'apprendistato



Luca Albertoni,
Direttore Cc-Ti
© CDT/CHIARA ZOCCHETTI

Il nuovo servizio promosso dalla Cc-Ti per sostenere il tirocinio nelle aziende

Promuovere e potenziare l'apprendistato, sostenere fattivamente le aziende nella gestione dei contratti di tirocinio, affiancare i formatori affinché i giovani apprendisti sviluppino nella formazione anche quelle competenze trasversali sempre più richieste dal mercato del lavoro.

È il nuovo servizio varato dalla Cc-Ti con una società spin-off, la **fill-up**, creata da Sara Rossini-Monighetti che, grazie alla sua esperienza trentennale nel campo della formazione professionale, dal prossimo giugno seguirà le imprese e le associazioni di categoria su questo importante tema.

Sempre attenta ai bisogni della nostra economia, con questa operazione la Cc-Ti amplia ulteriormente la sua offerta di prestazioni e consulenze per le aziende. Dando vita ad un'importante iniziativa privata che si prefigge di sostenere la tanto auspicata crescita dell'apprendistato in Ticino e creare le condizioni più favorevoli per formare all'interno delle stesse aziende quel personale qualificato che oggi manca nel Cantone. Uno strumento che va ad aggiungersi, completandolo, all'importante lavoro svolto dall'Associazione della rete di aziende formatrici del Canton Ticino (ARAF - www.araf.ch).

Un aiuto diretto alle imprese e al sistema

Grazie al servizio offerto dalla Cc-Ti e fill-up le aziende, oltre ad essere accompagnate nella ricerca e nella formazione degli apprendisti, saranno anche sgravate da tutte le incombenze burocratiche e amministrative annesse ai contratti di tirocinio, dai contatti con la scuola, le famiglie e gli enti cantonali di riferimento.

Un notevole carico di incombenze che richiede tempo e specifiche competenze. Le imprese, libere da questi oneri esterni, potranno concentrarsi «unicamente» sulla formazione «tecnica-pratica» degli apprendisti.

Sinergie tra percorsi di tirocinio, aziende e mercato del lavoro



Un aiuto fondamentale tenuto conto del fatto che il 90% circa delle aziende ticinesi ha meno di dieci dipendenti. Piccole realtà produttive che sarebbero, spesso, molto interessate ad avere dei giovani in formazione, ma che non hanno il tempo per far fronte a questi compiti gestionali o non dispongono del personale idoneo per seguirli adeguatamente, per cui si vedono costrette a rinunciarvi.

Compiti che ora potranno delegare alla piattaforma **Cc-Ti-fill-up** che fornirà un sostegno a tutto campo nella gestione complessiva degli apprendisti.

Con un supporto strutturato, calibrato sulle loro necessità e su obiettivi concreti, si contribuirà a valorizzare le sinergie tra percorsi di tirocinio, aziende e mercato del lavoro.

Aiutare gli imprenditori a «formare in casa» il personale significa aiutarli a formare quella manodopera qualificata la cui carenza rischia di penalizzare pesantemente le imprese e la crescita economica. Con questa iniziativa privata, autofinanziata e che sarà avviata di concerto con le associazioni professionali legate alla Cc-Ti, si vuole incidere su uno dei nodi cruciali dello sviluppo del Cantone. L'apprendistato ha infatti una valenza strategica per rafforzare il sistema produttivo e con questo strumento si intende dare un contributo fattivo a quella carenza di manodopera qualificata segnalata da anni dal mondo economico e regolarmente confermata dalla nostra annuale inchiesta congiunturale. È evidente che si tratta anche di un con-

tributo al sistema generale della formazione e quindi anche di un sostegno agli sforzi profusi dallo Stato per il collocamento degli apprendisti.

Senso di appartenenza all'azienda e al territorio in cui si opera

Come funziona il servizio della Cc-Ti e fill-up si basa su due pilastri: «Apprendista plus» e «Associazioni Pro».

Il servizio «Apprendista plus» è dedicato alle aziende e presenta un'offerta modulare. In una prima fase viene definito il profilo del giovane apprendista che interessa all'azienda, seguono poi la ricerca e la valutazione dei candidati che più corrispondono alle esigenze richieste, la selezione finale e la sottoscrizione del contratto di tirocinio, con la verifica dei requisiti necessari per poter formare e delle relative autorizzazioni cantonali. Il coaching è la fase cruciale, nella quale si sostiene, invece, in maniera mirata il formatore e l'apprendista per stimolarli ad un approccio fattivo alla formazione, al lavoro e all'acquisizione di quelle competenze trasversali che oggi sono più che mai indispensabili in ogni settore produttivo. Un'assistenza personalizzata, quindi, per permette-

re all'apprendista di sviluppare anche le soft skills che gli permetteranno di rapportarsi positivamente col suo ambiente di lavoro e l'attività professionale.

Un insieme di competenze e di qualità attitudinali come, ad esempio, empatia, intelligenza emotiva, capacità di fare squadra, efficacia comunicativa, creatività, flessibilità, spirito d'iniziativa, pensiero critico e automotivazione, che nei curricula contano ormai quanto le competenze più strettamente tecniche per restare allineati con le necessità del mercato.

E che saranno ancora più importanti domani, sottolinea Sara Rossini-Monighetti: «Ci troviamo, difatti, davanti ad un passaggio molto delicato - spiega -, in cui bisogna relazionare in modo costruttivo e vantaggioso per tutti due entità molto distanti tra di loro: la Generazione Z, ossia i giovani nati tra il 1995 e il 2010, che ha un suo specifico sistema valoriale e culturale, con aspettative molto diverse rispetto a quelle delle generazioni precedenti, e un mondo del lavoro che va trasformandosi con una rapidità mai registrata prima. In questo complesso passaggio generazionale e tecnologico è importante mettere bene a fuoco le soft skills necessarie per affrontare bene attrezzati il futuro. Senza dimenticarci del successo formativo che si trasforma poi in risorsa qualificata a disposizione dell'economia». Il supporto alle imprese non è sufficiente per dare il giusto posizionamento e visibilità all'apprendistato e alle professioni. Il servizio «Associazioni Pro» si rivolge per questo motivo alle associazioni

professionali che vengono chiamate sempre più a una gestione comparabile a quella aziendale. Intervenire sia sul fronte aziendale che su quello associativo è assolutamente indispensabile per raggiungere l'obiettivo di far crescere l'interesse per l'apprendistato.

Nuove opportunità per gli apprendisti

Il Ticino detiene attualmente il non invidiabile primato nazionale del più alto tasso di scioglimenti di contratti di tirocinio, il 30% circa. Interessante è però il fatto che i giovani non interrompono o modificano la formazione intrapresa, ma di norma cambiano solo datore di lavoro. È un chiaro segnale che occorre far collimare le aspirazioni dei giovani con le esigenze di un mercato del lavoro sempre più complesso, caratterizzato non più solo da avanzate abilità tecniche, ma anche da importanti competenze trasversali.

Il concetto classico di forza lavoro qualificata si basa su una formazione specialistica che contempla tutta una serie di capacità tecniche ben definite per ogni mestiere. La trasformazione tecnologica e del mercato del lavoro richiede, con forza, però a tutti gli operatori qualità che permettano di adattarsi rapidamente ai cambiamenti. Le competenze tecniche, codificate e organizzate per professione, e quelle comportamentali vanno ormai di pari passo. Un mix equilibrato di soft e hard skills oggi è indispensabile. La Cc-Ti, con fill-up e la relativa consulenza specializzata, raccoglie questa sfida nell'interesse di apprendisti e aziende.

Un circolo virtuoso

Un modello analogo al servizio «Apprendista plus» si sta realizzando a Neuchâtel per iniziativa anche qui della locale Camera di commercio e dell'industria, con la quale la Cc-Ti collabora strettamente; un progetto pilota sta gestendo una quarantina di contratti di tirocinio. I risultati sono molto positivi. A dimostrazione che anche nella realtà latina della Svizzera vi è un potenziale importante per rafforzare l'apprendistato, malgrado vi sia un notevole ritardo rispetto a quanto avviene in Svizzera tedesca. È bene sottolineare che l'apprendistato garantisce ottimi sbocchi occupazionali e ben retribuiti, così come l'accesso, se lo si desidera, ad una formazione superiore. Per le aziende vi è l'opportunità preziosa di formare figure specialistiche che ormai mancano anche sul mercato del lavoro internazionale.

«Facendo crescere i propri specialisti in casa non solo si limita il pericolo della mancanza di manodopera qualificata, ma si radica in loro il senso di appartenenza all'azienda e al territorio in cui si opera - nota Sara Rossini-Monighetti -. Con il nostro servizio vogliamo anche creare questa atmosfera del sentirsi parte, partecipi di qualche cosa».

Una sfida nell'interesse di apprendisti e aziende

Numeri buoni ma migliorabili

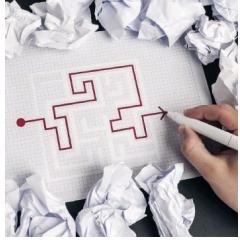
Lo scorso anno in Ticino, nonostante le difficoltà provocate dalla pandemia, sono stati sottoscritti 2.523 contratti di tirocinio, 130 in più rispetto al 2020, conseguendo il risultato più alto dal 2015. Dati che dimostrano tutta la buona volontà e l'impegno delle nostre aziende sebbene confrontate con quei problemi che da sempre, come già detto, condizionano l'approccio all'apprendistato e che erano stati ben evidenziati nell'inchiesta congiunturale della Cc-Ti di qualche anno fa, quando era emerso chiaramente che le maggiori difficoltà per rafforzare l'apprendistato non erano legate a motivi finanziari ma soprattutto gestionali. Il reverse mentoring, ad esempio, deve essere concertato tra le parti in maniera ottimale. Come detto in precedenza, non tutte le imprese hanno il tempo materiale e le risorse interne per potersi occupare compiutamente di un percorso d'apprendistato. L'obiettivo della Cc-Ti con fill-up è ridimensionare gli ostacoli che impediscono di correggere l'attuale squilibrio fra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Una collaborazione volta a un obiettivo comune sempre più lineare ed esente da freni.

fill-up

Un forte impulso all'apprendistato

La Regione 19 Apr 2022



Il nuovo servizio promosso dalla Cc-Ti per sostenere il tirocinio nelle aziende. Promuovere e potenziare l'apprendistato, sostenere fattivamente le aziende nella gestione dei contratti di tirocinio, affiancare i formatori affinché i giovani apprendisti sviluppino nella formazione anche quelle competenze trasversali sempre più richieste dal mercato del lavoro. È il nuovo servizio varato dalla Cc-Ti con una società spin-off, la fill-up, creata da Sara Rossini-Monighetti che, grazie alla sua esperienza trentennale nel campo della formazione professionale, dal prossimo giugno seguirà le imprese e le associazioni di categoria su questo importante tema.

Sempre attenta ai bisogni della nostra economia, con questa operazione la Cc-Ti amplia ulteriormente la sua offerta di prestazioni e consulenze per le aziende. Dando vita ad un'importante iniziativa privata che si prefigge di sostenere la tanto auspicata crescita dell'apprendistato in Ticino e creare le condizioni più favorevoli per formare all'interno delle stesse aziende quel personale qualificato che oggi manca nel Cantone. Uno strumento che va ad aggiungersi, completandolo, all'importante lavoro svolto dall'Associazione della rete di aziende formatrici del Canton Ticino (ARAF - www.araf.ch).

Un aiuto diretto alle imprese e al sistema. Grazie al servizio offerto dalla Cc-Ti e fill-up le aziende, oltre ad essere accompagnate nella ricerca e nella formazione degli apprendisti, saranno anche sgravate da tutte le incombenze burocratiche e amministrative annesse ai contratti di tirocinio, dai contatti con la scuola, le famiglie e gli enti cantonali di riferimento. Un notevole carico di incombenze che richiede tempo e specifiche competenze. Le imprese, libere da questi oneri esterni, potranno concentrarsi "unicamente" sulla formazione "tecnica-pratica" degli apprendisti.

Un aiuto fondamentale tenuto conto del fatto che il 90% circa delle aziende ticinesi ha meno di dieci dipendenti. Piccole realtà produttive che sarebbero, spesso, molto interessate ad avere dei giovani in formazione, ma che non hanno il tempo per far fronte a questi compiti gestionali o non dispongono del personale idoneo per seguirli adeguatamente, per cui si vedono costrette a rinunciarvi.

Compiti che ora potranno delegare alla piattaforma Cc-Ti-fill-up che fornirà un sostegno a tutto campo nella gestione complessiva degli apprendisti. Con un supporto strutturato, calibrato sulle loro necessità e su obiettivi concreti, si contribuirà a valorizzare le sinergie tra percorsi di tirocinio, aziende e mercato del lavoro.

Aiutare gli imprenditori a "formare in casa" il personale significa aiutarli a formare quella manodopera qualificata, la cui carenza rischia di penalizzare pesantemente le imprese e la crescita economica. Con questa iniziativa privata, autofinanziata e che sarà avviata di concerto con le associazioni professionali legate alla Cc-Ti, si vuole incidere su uno dei nodi cruciali dello sviluppo del Cantone. L'apprendistato ha infatti una valenza strategica per rafforzare il sistema produttivo e con questo strumento si intende dare un contributo fattivo a quella carenza di manodopera qualificata segnalata da anni dal mondo economico e regolarmente confermata dalla nostra annuale inchiesta congiunturale. È evidente che si tratta anche di un contributo al sistema generale della formazione e quindi anche di un sostegno agli sforzi profusi dallo Stato per il collocamento degli apprendisti.

Come funziona

Il servizio della Cc-Ti e fill-up si basa su due pilastri: “Apprendista plus” e “Associazioni Pro”. Il servizio “Apprendista plus” è dedicato alle aziende e presenta un’offerta modulare. In una prima fase viene definito il profilo del giovane apprendista che interessa all’azienda, seguono poi la ricerca e la valutazione dei candidati che più corrispondono alle esigenze richieste, la selezione finale e la sottoscrizione del contratto di tirocinio, con la verifica dei requisiti necessari per poter formare e delle relative autorizzazioni cantonali. Il coaching è la fase cruciale, nella quale si sostiene, invece, in maniera mirata il formatore e l’apprendista per stimolarli ad un approccio fattivo alla formazione, al lavoro e all’acquisizione di quelle competenze trasversali che oggi sono più che mai indispensabili in ogni settore produttivo. Un’assistenza personalizzata, quindi, per permettere all’apprendista di sviluppare anche le soft skills che gli permetteranno di rapportarsi positivamente col suo ambiente di lavoro e l’attività professionale.

Un insieme di competenze e di qualità attitudinali come, ad esempio, empatia, intelligenza emotiva, capacità di fare squadra, efficacia comunicativa, creatività, flessibilità, spirito d’iniziativa, pensiero critico e auto motivazione, che nei curricula contano ormai quanto le competenze più strettamente tecniche per restare allineati con le necessità del mercato.

E che saranno ancora più importanti domani,

sottolinea Sara Rossini-Monighetti: “ci troviamo, difatti, davanti ad un passaggio molto delicato – spiega –, in cui bisogna relazionare in modo costruttivo e vantaggioso per tutti due entità molto distanti tra di loro: la Generazione Z, ossia i giovani nati tra il 1995 e il 2010, che ha un suo specifico sistema valoriale e culturale, con aspettative molto diverse rispetto a quelle delle generazioni precedenti, e un mondo del lavoro che va trasformandosi con una rapidità mai registrata prima. In questo complesso passaggio generazionale e tecnologico è importante mettere bene a fuoco le soft skills necessarie per affrontare bene attrezzati il futuro. Senza dimenticarci del successo formativo che si trasforma poi in risorsa qualificata a disposizione dell’economia”.

Il supporto alle imprese non è sufficiente per dare il giusto posizionamento e visibilità all’apprendistato e alle professioni. Il servizio “Associazioni Pro” si rivolge per questo motivo alle associazioni professionali che vengono chiamate sempre più a una gestione comparabile a quella aziendale. Intervenire sia sul fronte aziendale che su quello associativo è assolutamente indispensabile per raggiungere l’obiettivo di far crescere l’interesse per l’apprendistato.

Nuove opportunità per gli apprendisti

Il Ticino detiene attualmente il non invidiabile primato nazionale del più alto tasso di scioglimenti di contratti di tirocinio, il 30% circa. Interessante è però il fatto che i giovani non interrompono o modificano la formazione intrapresa, ma di norma cambiano solo datore di lavoro. È un chiaro segnale che occorre far collimare le aspirazioni dei giovani con le esigenze di un mercato del lavoro sempre più complesso, caratterizzato non più solo da avanzate abilità tecniche, ma anche da importanti competenze trasversali. Il concetto classico di forza lavoro qualificata si basa su una formazione specialistica che contempla tutta una serie di capacità tecniche ben definite per ogni mestiere. La trasformazione tecnologica e del mercato del lavoro richiede, con forza, però a tutti gli operatori qualità che permettano di adattarsi rapidamente ai cambiamenti. Le competenze tecniche, codificate e organizzate per professione, e quelle comportamentali vanno ormai di pari passo. Un mix equilibrato di soft e hard skills oggi è indispensabile. La Cc-Ti, con fill-up e la relativa consulenza specializzata, raccoglie questa sfida nell’interesse di apprendisti e aziende.

Un circolo virtuoso

Un modello analogo al servizio “Apprendista plus” si sta realizzando a Neuchâtel per iniziativa anche qui della locale Camera di commercio e dell’industria, con la quale la Cc-Ti collabora strettamente; un progetto pilota sta gestendo una quarantina di contratti di tirocinio. I risultati sono molto positivi. A dimostrazione che anche nella realtà latina della Svizzera vi è un potenziale importante per rafforzare l’apprendistato, malgrado vi sia un notevole ritardo rispetto a quanto avviene in Svizzera tedesca. È bene sottolineare che l’apprendistato

garantisce ottimi sbocchi occupazionali e ben retribuiti, così come l'accesso, se lo si desidera, ad una formazione superiore. Per le aziende, vi è l'opportunità preziosa di formare figure specialistiche che ormai mancano anche sul mercato del lavoro internazionale. "Facendo crescere i propri specialisti in casa non solo si limita il pericolo della mancanza di manodopera qualificata, ma si radica in loro il senso di appartenenza all'azienda e al territorio in cui si opera – nota Sara Rossini-Monighetti –. Con il nostro servizio vogliamo anche creare questa atmosfera del sentirsi parte, partecipi di qualche cosa".

Numeri buoni ma migliorabili

Lo scorso anno in Ticino, nonostante le difficoltà provocate dalla pandemia, sono stati sottoscritti 2'523 contratti di tirocinio, 130 in più rispetto al 2020, conseguendo il risultato più alto dal 2015. Dati che dimostrano tutta la buona volontà e l'impegno delle nostre aziende sebbene confrontate con quei problemi che da sempre, come già detto, condizionano l'approccio all'apprendistato e che erano stati ben evidenziati nell'inchiesta congiunturale della Cc-Ti di qualche anno fa, quando era emerso chiaramente che le maggiori difficoltà per rafforzare l'apprendistato non erano legate a motivi finanziari ma soprattutto gestionali. Il reverse mentoring, ad esempio, deve essere concertato tra le parti in maniera ottimale. Come detto in precedenza, non tutte le imprese hanno il tempo materiale e le risorse interne per potersi occupare compiutamente di un percorso d'apprendistato. L'obiettivo della Cc-Ti con fill-up è ridimensionare gli ostacoli che impediscono di correggere l'attuale squilibrio fra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Una collaborazione volta a un obiettivo comune sempre più lineare ed esente da freni.

Sinergie tra percorsi di tirocinio, aziende e mercato del lavoro Una sfida nell'interesse di apprendisti e aziende