

I Contratti Collettivi di Lavoro (CCL) e le loro disposizioni in materia di formazione continua (Sintesi)

Bruno Weber-Gobet

Giugno 2025

Sommario

1. Introduzione	4
2. Motivi delle diverse disposizioni nei CCL in materia di formazione continua	4
3. Strumenti centrali e ricorrenti per il rafforzamento della formazione nei diversi settori	4
3.1. Congedi formativi	4
3.2. Finanziamento della formazione continua	5
3.3. Fondi per la formazione	5
4. Altri strumenti per rafforzare la formazione nei diversi settori	6
4.1. Colloqui individuali	6
4.2. Certificati nei diversi settori	6
4.3. Formazione continua per chi non ha un titolo di livello secondario II	6
4.4. Preparazione alla formazione continua	6
4.4.1. Corsi sulle competenze di base	6
4.4.2. Corsi di lingua	7
4.5. Corsi nella lingua madre	7
4.6. Gestione dei conflitti	7
4.7. Promozione personalizzata dei corsi	7
4.8. Promozione nelle lingue delle persone con passato migratorio	7
4.9. Ambasciatori della formazione	8
4.10. Consulenza individuale	8
4.11. Non solo corsi specifici nel settore	8
4.12. E-learning	8
4.13. Corsi brevi digitali	8
4.14. Corsi per chi rientra al lavoro	8
4.15. Richieste di finanziamento per corsi al di fuori del programma ufficiale	8
4.16. Corsi in azienda	9
4.17. Apprendimento nella pratica	9
4.18. Conto ore a lungo termine	9
4.19. Misure compensatorie per persone con disabilità	9
4.20. Bonus per la partecipazione con successo alla formazione continua	9
4.21. Aumento salariale con e senza certificato	9
4.22. Utilizzo flessibile del congedo formativo	10

5. Raccomandazioni dell'autore dello studio	10
5.1. Raccomandazioni generali	10
5.2. Raccomandazioni per una migliore integrazione dei gruppi con accesso difficoltoso alla formazione	10

1. Introduzione

Nel quadro del progetto «I Contratti Collettivi di Lavoro e le loro disposizioni in materia di formazione continua», Travail.Suisse Formation TSF ha realizzato uno studio che analizza 21 Contratti Collettivi di Lavoro (in seguito CCL) in relazione alle disposizioni previste per la formazione continua. Lo studio completo è disponibile in lingua tedesca, mentre le sintesi sono fornite in francese e italiano. Lo studio ha ricevuto un sostegno finanziario dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), sulla base dell'articolo 12 della Legge sulla formazione continua (LFCo).

L'obiettivo dello studio non è criticare le disposizioni esistenti, bensì offrire ai partner sociali una panoramica delle buone pratiche presenti in diversi settori. Questo vuole essere uno stimolo per le future negoziazioni CCL, sia per migliorare le disposizioni stesse, sia per ottimizzarne l'attuazione da parte delle commissioni paritetiche. Nella presente sintesi viene offerta una panoramica degli strumenti a sostegno della formazione continua nei vari settori, incluse misure specifiche per i gruppi con accesso più difficoltoso alla formazione, come persone senza un titolo post-obbligatorio, migranti di prima generazione e persone con disabilità.

2. Motivi delle diverse disposizioni nei CCL in materia di formazione continua

I CCL dei diversi settori contengono soluzioni molto differenziate in materia di promozione della formazione continua. Questa diversità è dovuta a vari fattori. Sicuramente la composizione della forza lavoro svolge un ruolo centrale nella definizione delle disposizioni in materia di formazione continua nei CCL. Fa una grande differenza se in un settore lavorano prevalentemente persone qualificate o altamente qualificate, oppure anche persone con competenze di base limitate. In quest'ultimo caso, la formazione ha la funzione di colmare queste lacune, ad esempio attraverso certificazioni.

Anche le sfide specifiche di un settore incidono sulle disposizioni: alcuni sono confrontati con il tema della sicurezza sul lavoro, perché la loro attività comporta pericoli particolari, altri sono sotto pressione a causa della digitalizzazione o della carenza di manodopera. Altri ancora invece hanno bisogno di soluzioni perché si rendono conto che i cambiamenti strutturali porteranno al fatto che una parte del personale, con le competenze attualmente disponibili, in futuro non sarà più necessaria e dovrà quindi essere preparata per nuovi compiti. Ci sono infine anche settori che dipendono fortemente da migranti che devono affrontare il problema della lingua.

Influisce poi anche il tipo di rapporto che i partner sociali hanno con il proprio CCL: se il contratto è percepito come un fastidio necessario oppure come uno strumento essenziale per lo sviluppo del settore. Nel secondo caso, è più probabile che vengano investite risorse in un fondo per la formazione. Infine, anche la storia del CCL ha un peso: talvolta si mantengono formulazioni ormai superate, oppure si evitano modifiche per timore di squilibri nei rapporti di forza tra le parti sociali.

3. Strumenti centrali e ricorrenti per il rafforzamento della formazione nei diversi settori

I CCL che prevedono disposizioni specifiche in materia di formazione continua si fondano spesso su tre strumenti principali:

3.1. Congedi formativi

I CCL spesso prevedono la concessione di congedi retribuiti per la formazione da parte delle aziende. Tali congedi variano da uno a cinque giorni all'anno. In alcuni casi, se non utilizzati, possono essere trasferiti parzialmente o totalmente all'anno successivo. Di norma, il congedo formativo viene stabilito di comune accordo tra azienda e collaboratore. Esso può essere previsto come diritto o come raccomandazione.

Può essere utilizzato sia per corsi interni alla professione che esterni, compresi quelli offerti da organizzazioni sindacali come *movendo* e *ARC*. A volte è possibile conteggiarli per percorsi formativi più lunghi. Sono previste eccezioni per corsi destinati ai membri delle commissioni del personale, ai sindacati o per sostenere esami. Retribuito significa in genere che l'azienda si fa carico dei costi salariali per i giorni di formazione. Tuttavia, in base al CCL, i costi possono essere assunti in parte o totalmente dal fondo per la formazione del settore, lasciando al datore di lavoro solo l'obbligo di concedere il tempo libero.

3.2. Finanziamento della formazione continua

Per quanto riguarda il finanziamento della formazione continua, la ripartizione dei costi tra fondo per la formazione, azienda e collaboratori può variare a seconda del CCL. Ci si pone dunque la domanda: chi contribuisce in quale misura ai costi dei corsi, ai costi salariali e alle spese? Esistono regolamenti che prevedono il rimborso dei costi reali, altri invece stabiliscono importi forfettari o prevedono che il CCL copra solo i costi del corso o una parte di essi. Ci sono anche settori che trattano in modo diverso i partecipanti con o senza obblighi familiari. Talvolta sono previste consapevolmente delle partecipazioni finanziarie a carico dei collaboratori. Oppure il fondo del settore copre solo fino a un determinato importo, dopodiché l'onere finanziario ricade sull'azienda o sui collaboratori. È anche possibile che, a seconda del corso o del gruppo target, venga adottata una politica di finanziamento differenziata.

3.3. Fondi per la formazione

Molti CCL includono un fondo per la formazione. Questo fa solitamente parte di un fondo paritetico, dal quale vengono finanziate diverse esigenze. In primo luogo, da questo fondo viene coperta l'attuazione del CCL, ma anche, in qualità di fondo per la formazione, vengono erogate prestazioni nell'ambito della formazione di base e continua.

Relativamente al fondo paritetico, sorgono due domande: chi paga cosa? E: chi paga quanto?

Chi paga cosa?

Il fondo paritetico è solitamente alimentato dai contributi delle aziende e dei collaboratori. Anche in questo caso, però, esistono varianti. Può accadere, ad esempio, che sia esclusivamente l'azienda a finanziare il fondo paritetico (attuazione, formazione). Oppure che i collaboratori finanzino l'attuazione, mentre l'azienda copre i costi della formazione, con possibili ulteriori differenze di finanziamento a seconda del tipo di formazione (professionale, sindacale).

Chi paga quanto nel fondo per la formazione?

Anche per quanto riguarda l'entità del contributo di aziende e collaboratori al fondo paritetico (attuazione, formazione), esistono grandi differenze.

In una variante di CCL può essere previsto che solo la parte datoriale finanzia il fondo. In un'altra, i costi vengono ripartiti in modo più o meno equo tra azienda e collaboratori. In una terza variante, sono principalmente i collaboratori a sostenere i costi del fondo.

I contributi a carico dei collaboratori soggetti al CCL per coprire i costi del CCL stesso (attuazione, formazione) possono dunque variare notevolmente. Alcuni non devono versare alcun contributo al fondo paritetico, mentre per altri i costi annuali possono arrivare fino a CHF 360.00. Nella maggior parte dei casi, tali costi vengono compensati attraverso il contributo di adesione a un sindacato.

Purtroppo, è difficile ottenere informazioni precise sulle spese sostenute dai CCL per la formazione continua. Solo in pochi settori si comunica apertamente in merito alle entrate e alle uscite destinate alla formazione. Questo è molto spiacevole, poiché comporta una scarsa trasparenza in un ambito rilevante della formazione continua in Svizzera.

4. Altri strumenti per rafforzare la formazione nei diversi settori

Oltre ai tre strumenti centrali sopra menzionati per il rafforzamento della formazione continua, esistono numerose altre misure a sostegno della formazione nei vari settori. Queste possono essere integrate direttamente in un CCL, stabilite in un allegato o in un regolamento del CCL, diventare vincolanti attraverso decisioni prese dalla commissione paritetica nell'ambito dell'attuazione, oppure concretizzarsi grazie alle decisioni degli enti formativi.

4.1. Colloqui individuali

In diversi CCL (*Coop, Lidl, Swisscom, FFS, Posta, Ospedali Canton AG*), i colloqui tra superiori e collaboratori sono menzionati come momento di pianificazione della formazione continua. In occasione di questi colloqui, si dovrebbe individuare il fabbisogno formativo dei collaboratori e definire i corsi di formazione da frequentare. Ci si aspetta che sia i superiori sia i collaboratori si preparino a questo colloquio di pianificazione. A tal fine, soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni (*Swisscom, FFS, Posta*), vengono messi a disposizione strumenti di analisi come le valutazioni della posizione attuale.

4.2. Certificati nei diversi settori

Diversi settori (*settori dei ponteggi, della ristorazione, della pulizia in Svizzera francese e Svizzera tedesca, della falegnameria e dei panettieri*) prevedono la possibilità per i collaboratori di ottenere un certificato di settore. Il pubblico destinatario è spesso costituito da persone senza un titolo di livello secondario II (specifico del settore). L'obiettivo del certificato è rafforzare la posizione di questi collaboratori all'interno del settore stesso e migliorare la qualità del loro lavoro. Il finanziamento di queste formazioni è regolato separatamente e, nella maggior parte dei casi, va ben oltre il consueto finanziamento previsto per la formazione continua. L'ottenimento di un certificato può portare a un aumento salariale. Inoltre, in considerazione della carenza di personale qualificato, è possibile utilizzare tali certificati per attrarre nuovi professionisti provenienti da altri ambiti, favorendo così l'ingresso nel settore o nell'azienda (*Coop*).

4.3. Formazione continua per chi non ha un titolo di livello secondario II

Come possono essere integrati nella formazione continua i collaboratori senza un titolo di livello secondario II? A tal fine vengono seguite diverse strade. Si offrono corsi specifici destinati a questo gruppo di persone (*industrie grafiche e settore dei ponteggi*). Oppure si propongono corsi senza restrizioni di ammissione, quindi aperti a tutti i membri del settore. In alcuni casi, viene richiesto un determinato livello linguistico. È anche possibile ammettere, su richiesta, persone senza un titolo di livello secondario II che soddisfano determinati criteri. Un'altra possibilità è consentire a questi collaboratori di ampliare e approfondire le proprie competenze partecipando ai corsi interaziendali previsti dal settore (*settore delle carrozzerie e metallurgico*).

4.4. Preparazione alla formazione continua

Per poter partecipare a una formazione continua, sono necessarie alcune condizioni di base, come ad esempio il possesso delle competenze fondamentali e un determinato livello linguistico. Esistono CCL che investono parte dei fondi del proprio fondo per la formazione proprio in queste competenze fondamentali.

4.4.1. Corsi sulle competenze di base

I corsi sulle competenze di base trasmettono "conoscenze e abilità fondamentali nei settori della lettura, scrittura, espressione orale in una lingua nazionale, matematica e uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)"¹. Attualmente, tali corsi sono offerti nell'ambito di programmi cantonali. Questi

¹ [Competenze di base degli adulti](#)

programmi possono essere utilizzati anche dai settori regolati da CCL e resi accessibili ai collaboratori del settore, idealmente coprendo anche i costi dei corsi (*Lidl, Posta*).

4.4.2. Corsi di lingua

In particolare, i settori con una quota significativa di collaboratori con background migratorio prevedono, attraverso il proprio fondo per la formazione, anche il finanziamento di corsi di lingua, in particolare di corsi di lingua nel settore basati sul metodo fide. Questi corsi hanno l'obiettivo di migliorare la comunicazione sul posto di lavoro e di facilitare l'accesso alla formazione continua. Il finanziamento avviene spesso tramite un contributo forfettario per semestre (*settori dei ponteggi, Lidl, pittori e gessatori, della pulizia in Svizzera francese e tedesca e dei panettieri*).

4.5. Corsi nella lingua madre

Un'altra modalità per integrare persone migranti nella formazione continua consiste non nel far loro frequentare corsi in una lingua nazionale, bensì nell'offrire corsi direttamente nella loro lingua madre (*settore dell'edilizia principale*).

4.6. Gestione dei conflitti

Come si possono risolvere i conflitti tra superiori e collaboratori quando vi sono opinioni divergenti riguardo alla formazione continua? La parte datoriale ha generalmente una posizione più forte in questo ambito: può convocare i collaboratori a un corso di formazione oppure annotare nel dossier personale l'eventuale rifiuto, con possibili conseguenze su futuri aumenti salariali o promozioni. Ma cosa possono fare i collaboratori? Una possibilità è che il CCL preveda che i conflitti relativi alla formazione siano risolti dalla commissione paritetica. Un'altra opzione è che il caso venga esaminato e valutato da un livello gerarchico superiore all'interno dell'azienda (*settori: Posta, delle pulizie in Svizzera francese, Swisscom*).

4.7. Promozione personalizzata dei corsi

La promozione dei corsi è una parte fondamentale di un'attività formativa di successo. Solo chi riesce a raggiungere i potenziali partecipanti può effettivamente realizzare le proprie proposte formative. I settori regolati da CCL utilizzano numerosi canali di comunicazione per far conoscere la loro offerta formativa. Sono presenti su Internet con i propri siti web, pubblicano i corsi sulle riviste di settore, su giornali e newsletter, cercano di raggiungere il proprio pubblico target attraverso i social media, tramite video su YouTube o apposite app. In alcuni casi, le aziende vengono persino contattate telefonicamente. Talvolta, i programmi dei corsi vengono anche inviati in formato cartaceo alle aziende soggette al CCL (*settori della ristorazione, della tecnica della costruzione e dei ponteggi*). Durante le ricerche sono emerse misure di comunicazione che mirano a rivolgersi direttamente e personalmente ai lavoratori sottoposti al CCL. Un settore, ad esempio, invia i propri programmi formativi stampati non solo alle aziende, ma spedisce anche un cartone contenente lettere indirizzate personalmente ai collaboratori, che l'azienda è tenuta a distribuire internamente (*settore dell'industria grafica*). Un altro settore utilizza un'app per contattare direttamente quei collaboratori che rappresentano il pubblico target di un determinato corso (*Coop*). Anche nei settori in cui i superiori sono obbligati ad affrontare il tema della formazione continua durante il colloquio annuale con i collaboratori, si garantisce un contatto diretto (*FFS, Swisscom, Post, Coop, Lidl, Ospedali Canton AG*). Lo stesso vale nei casi in cui, durante l'orario di lavoro, vengono organizzate giornate informative dedicate all'offerta formativa (*Swisscom*). Merita infine una menzione anche la distribuzione di volantini alle aziende, affinché possano allegarli alle buste paga (*settore del lavoro interinale*).

4.8. Promozione nelle lingue delle persone con passato migratorio

Le persone migranti comprendono una lingua nazionale abbastanza bene da riconoscere che un determinato corso è destinato a loro? Non lo si può dare per scontato. Per questo motivo può essere utile promuovere i corsi anche in lingue diverse da quelle nazionali (*Coop*).

4.9. Ambasciatori della formazione

L'idea alla base degli ambasciatori e delle ambasciatrici della formazione è che collaboratori di un settore o di un'azienda incoraggino i propri colleghi e colleghe a partecipare alla formazione continua. A tal fine, le persone che si candidano volontariamente per questo ruolo vengono formate. Devono essere in grado di fornire informazioni approfondite ai colleghi e alle colleghe sul ventaglio di corsi disponibili, sui diritti e doveri legati alla formazione continua, sulle possibilità di finanziamento offerte dall'azienda o dal CCL, su ulteriori misure di sostegno come bilanci di competenze o orientamento professionale, nonché sulle procedure per l'autorizzazione delle formazioni (*Posta*).

4.10. Consulenza individuale

L'accesso alla formazione continua può essere facilitato se è disponibile un servizio di consulenza in merito alla partecipazione, al finanziamento e alle procedure amministrative, sia telefonicamente che per iscritto, idealmente anche in lingue diverse da quelle nazionali (*settore del lavoro interinale*).

4.11. Non solo corsi specifici nel settore

Che tipo di corsi dovrebbero essere finanziati dal fondo per la formazione? Al centro dell'attenzione di tutti i settori regolati da un CCL vi è la promozione e il sostegno dei corsi specifici nel settore. Ciò è comprensibile, poiché è proprio il settore stesso a essere depositario del sapere tecnico e delle competenze professionali specifiche, ed è quindi fortemente interessato a garantirne la trasmissione. Tuttavia, la prestazione lavorativa dei collaboratori non dipende solo dalle loro competenze tecniche. Anche le competenze personali, sociali e metodologiche svolgono un ruolo fondamentale nell'esercizio della professione. Queste competenze possono essere integrate nella formazione del settore in diversi modi: attraverso la loro inclusione nei programmi formativi del settore stesso, promuovendo la partecipazione ai corsi degli istituti di formazione sindacali come *movendo e ARC*, oppure tramite il sostegno finanziario alla partecipazione a corsi di formazione esterni (*settore delle pulizie in Svizzera tedesca, FFS, dell'industria grafica*).

4.12. E-learning

Grazie ai fondi del fondo per la formazione, è possibile sviluppare anche programmi di e-learning che i collaboratori possono seguire in autonomia, secondo il proprio ritmo, indipendentemente da luogo e orario, e senza necessità di autorizzazione da parte dei superiori. Questi programmi risultano particolarmente utili anche per quei collaboratori che apprendono meglio individualmente piuttosto che in gruppo (*Coop, Posta*).

4.13. Corsi brevi digitali

Grazie alle odierne possibilità digitali, è possibile offrire brevi eventi formativi online, ad esempio durante la pausa pranzo. In questo modo si eliminano gli spostamenti e i partecipanti non devono assentarsi dal lavoro per l'intera giornata. A differenza dei programmi di e-learning, questa forma di formazione consente anche lo scambio all'interno del gruppo durante l'approfondimento di un tema. Resta naturalmente aperta la questione di quali contenuti siano più adatti a questo tipo di formazione (*Posta*).

4.14. Corsi per chi rientra al lavoro

In diversi settori, le persone che rientrano nel mondo del lavoro dopo una pausa rappresentano un potenziale prezioso per contrastare la carenza di personale qualificato. Per questo motivo, è opportuno offrire corsi specifici rivolti a questo gruppo target e finanziare i relativi costi tramite il fondo per la formazione (*settore dei pittori e dei gessatori*).

4.15. Richieste di finanziamento per corsi al di fuori del programma ufficiale

Alcuni settori (*settori dei ponteggi, Coop, della falegnameria*) prevedono nelle proprie disposizioni la possibilità per i collaboratori di presentare una richiesta formale per il finanziamento di corsi che non fanno parte del programma ufficiale. In questo modo, il settore non si limita alla sola offerta formativa interna, ma

apre la possibilità di accesso a corsi esterni che, pur non essendo organizzati direttamente, possono risultare utili e rilevanti per l'attività professionale della persona interessata. Questa apertura rafforza l'individualizzazione dei percorsi formativi e valorizza l'iniziativa personale dei lavoratori e delle lavoratrici.

4.16. Corsi in azienda

Alcuni fondi nei diversi settori non si limitano a finanziare la partecipazione dei collaboratori ai corsi presso i centri di formazione del settore, ma promuovono anche formazioni direttamente in azienda. Questi corsi in loco vengono organizzati da enti formativi del settore e sono sostenuti finanziariamente dal fondo per la formazione. Questa modalità consente di adattare la formazione alle esigenze specifiche dell'azienda e di ridurre i tempi e i costi legati agli spostamenti (*settori dei panettieri, delle pulizie in Svizzera tedesca*).

4.17. Apprendimento nella pratica

L'apprendimento non avviene solo in aula, ma anche nella pratica. Per questo motivo, un CCL prevede che le giornate di formazione riconosciute possano essere utilizzate non solo per corsi tradizionali, ma anche per attività di "training on-the-job" che contribuiscono allo sviluppo delle competenze professionali (*Swisscom e Posta*).

4.18. Conto ore a lungo termine

Un CCL può prevedere la creazione di un conto ore a lungo termine, che consente ai collaboratori di accumulare ore di straordinario prima di un periodo di formazione e poi ridurre temporaneamente l'orario di lavoro senza perdita salariale, utilizzando le ore accumulate (*Swisscom e Posta*).

4.19. Misure compensatorie per persone con disabilità

Le persone con disabilità fanno parte di quei gruppi che incontrano maggiori difficoltà di accesso alla formazione continua. A seconda della disabilità, possono affrontare ostacoli diversi: dalla registrazione online, al viaggio verso il centro di formazione, alla mobilità e orientamento negli spazi, fino alla partecipazione attiva ai corsi e allo svolgimento degli esami. Per questo motivo, è già un passo importante quando un'offerta formativa di un settore prevede misure compensatorie durante gli esami, che tengano conto delle esigenze specifiche delle persone con disabilità e garantiscano pari opportunità di accesso e valutazione (*settore dell'edilizia principale*).

4.20. Bonus per la partecipazione con successo alla formazione continua

In determinate situazioni e per corsi specifici, può essere utile riconoscere un bonus ai partecipanti che frequentano e completano con successo una formazione continua. Questa misura può rappresentare un incentivo decisivo, in particolare per i collaboratori con redditi più bassi, incoraggiandoli a intraprendere una formazione necessaria per il proprio sviluppo professionale (*settore dei ponteggi, dell'edilizia principale*).

4.21. Aumento salariale con e senza certificato

Alcuni settori presentano elevati rischi per la sicurezza. Errori nel lavoro possono infatti causare gravi incidenti. Il *settore dei ponteggi* è uno di questi, ed è per questo che attribuisce grande importanza alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro, in particolare per le persone che provengono da altri settori. A tal fine, è stato creato un corso certificato obbligatorio per chi entra per la prima volta nel settore, da frequentare a partire dal terzo anno di servizio. I costi del corso, così come quelli salariali durante la formazione, sono coperti dal CCL. Chi conclude con successo il corso viene inserito in una fascia salariale superiore, il che rappresenta due forti motivazioni alla partecipazione: maggiore competenza in materia di sicurezza, aumento del salario. Il corso è gratuito per i partecipanti e non comporta alcuna perdita di guadagno dovuta all'assenza dal lavoro. Anche per le imprese, la partecipazione dei propri collaboratori è vantaggiosa: personale meglio formato, potenzialmente minori costi assicurativi per infortuni, nessun costo per i corsi e per i salari durante la formazione. L'unico possibile deterrente per le aziende potrebbe essere

l'obbligo di riconoscere un aumento salariale dopo il conseguimento del certificato. Per rispondere a questa criticità, il CCL stabilisce che anche i collaboratori che non ottengono il certificato hanno comunque diritto all'aumento salariale dopo tre anni di servizio.

4.22. Utilizzo flessibile del congedo formativo

La formazione continua può avere luogo anche al di fuori dell'orario di lavoro. In tali casi, il CCL può prevedere la possibilità che l'azienda versi ai collaboratori un contributo pari all'importo che avrebbe sostenuto per un congedo formativo retribuito, come sostegno ai costi della formazione continua. In questo modo si valorizza l'impegno individuale nella formazione continua anche al di fuori del tempo lavorativo, garantendo comunque un supporto concreto da parte del datore di lavoro (*settore degli impiegati di commercio*).

5. Raccomandazioni dell'autore dello studio

5.1. Raccomandazioni generali

- Con l'introduzione della Legge sulla formazione continua (LFCo), il concetto di "formazione continua" è stato definito in modo chiaro. In quest'ottica, appare opportuno, nell'ambito di una revisione del CCL, rivedere la terminologia, classificando i corsi preparatori, gli esami professionali federali, gli esami professionali superiori e le scuole specializzate superiori non più come formazione continua, bensì come formazione terziaria o formazione professionale superiore.
- I settori regolati da CCL non devono occuparsi in autonomia di tutti gli aspetti legati alla formazione continua e alla pianificazione della carriera. Possono infatti trarre vantaggio da progetti nazionali già esistenti, come i corsi sulle competenze di base offerti dai Cantoni, dalle aziende o dai progetti nei vari settori, "Semplicemente meglio!... al lavoro", oppure il progetto di pianificazione di carriera "viamia". I CCL possono promuovere questi strumenti tra i propri membri e, se possibile, sostenerli anche dal punto di vista finanziario o con tempo a disposizione.
- L'analisi dei 21 CCL ha messo in luce numerose misure utili per rafforzare la formazione continua nei diversi settori (cfr. capitoli 3 e 4). Si consiglia di verificare se tra queste vi siano strumenti adatti a rafforzare anche il proprio sistema di formazione continua basato sul partenariato sociale.
- Il sistema di formazione continua basato sul partenariato sociale dovrebbe essere progettato in modo tale che le aziende che investono nella formazione dei propri collaboratori non subiscano svantaggi concorrenziali all'interno del proprio settore. Le disposizioni del CCL in materia di formazione dovrebbero quindi mirare a creare una cultura della formazione sostenibile, che permetta alle aziende di conciliare la qualificazione del personale e il posizionamento sul mercato, senza dover sacrificare l'una per l'altra.
- I CCL, attraverso i rispettivi fondi per la formazione, offrono un contributo significativo alla promozione della formazione continua dei lavoratori in Svizzera. A mio avviso, sarebbe auspicabile che entrate e uscite di tali fondi fossero rese più trasparenti e comunicate in modo più incisivo.

5.2. Raccomandazioni per una migliore integrazione dei gruppi con accesso difficoltoso alla formazione

- Le persone con disabilità rappresentano un grande potenziale per il mercato del lavoro. Per valorizzarlo al meglio, sono necessari sforzi maggiori non solo nell'ambito della formazione formale, ma anche nella formazione continua. I settori che dispongono di disposizioni nei rispettivi CCL in materia di formazione continua possono impegnare le proprie istituzioni formative a rendere l'offerta più inclusiva. Allo stesso modo, possono richiedere agli enti formativi esterni incaricati di adottare misure mirate per promuovere l'inclusione. Tra queste rientrano: siti web accessibili, che permettano una facile consultazione

dell'offerta formativa e un'iscrizione senza barriere, referenti chiaramente identificabili presso gli enti formativi, che collaborino con le persone con disabilità nella pianificazione della partecipazione ai corsi e nell'organizzazione delle misure compensatorie, infrastrutture architettoniche conformi ai criteri di accessibilità.

- Ostacoli significativi alla partecipazione alla formazione continua sono il tempo e il denaro. Questo vale in particolare per le persone appartenenti a gruppi con accesso difficoltoso alla formazione. Per queste persone è particolarmente importante non dover anticipare i costi dei corsi sostenuti dal CCL, ma poter contare su soluzioni alternative che consentano la partecipazione senza prefinanziamento.
- Sono fondamentali anche le misure che permettono di soddisfare i requisiti minimi per accedere alla formazione continua, soprattutto per i gruppi che incontrano maggiori difficoltà. Tra queste rientrano in particolare i corsi sulle competenze di base e i corsi di lingua. I settori che promuovono tali corsi contribuiscono in modo rilevante a ridurre gli ostacoli all'accesso alla formazione continua. Inoltre, l'offerta di corsi certificati accessibili consente anche a persone senza un titolo post-obbligatorio di intraprendere un percorso professionale che può portare a un CFP (certificato federale di formazione pratica) o a un AFC (attestato federale di capacità).
- La motivazione gioca un ruolo decisivo nella partecipazione alla formazione continua, in particolare per le persone appartenenti a gruppi con accesso difficoltoso. Fattori come esperienze scolastiche precedenti, condizioni personali o possibilità di carriera limitate possono rappresentare ulteriori ostacoli, oltre a quelli legati al tempo e al finanziamento. Per questo motivo, è importante che l'ambiente/settore, azienda e colleghi, contribuiscano attivamente a rafforzare la motivazione. Una panoramica delle misure che favoriscono la motivazione si trova nell'Allegato 1².

L'intero studio in tedesco³

² [anhang-1-gav-und-wb.pdf](#)

³ <https://www.ts-formation.ch/de/studie-gav-weiterbildung-2025>