

## Programma Boost

### Informazioni generali ed esempi per i datori di lavoro

12.04.2021

Gli studi dimostrano che entro il 2022 più del 50% della forza lavoro svizzera dovrà dedicarsi a una forte riqualificazione e al miglioramento delle proprie competenze. Inoltre, solo il 19% della popolazione svizzera di recente ha acquisito delle skill di tipo digitale (rispetto al 39% del resto del mondo). In Svizzera, quindi, urge correre ai ripari.<sup>1</sup>

Per questa ragione, nell'autunno 2019 digitalswitzerland e l'associazione dei datori di lavoro svizzeri (SAV) hanno lanciato l'iniziativa dedicata all'apprendimento continuo [#LifelongLearning](#). Ad aprile 2021 risulta che più di 140 organizzazioni con più di 550.000 dipendenti hanno aderito a questa campagna.

All'inizio della crisi dovuta al coronavirus, nella primavera 2020, la campagna [#LifelongLearning](#), col supporto della Fondazione Hirschmann e della Fondazione Gebert Rüt, ha lanciato il "programma Boost", il quale ha offerto ai lavoratori svizzeri un cofinanziamento per l'acquisizione di competenze digitali, attivando così la forza lavoro svizzera. Nel 2021 e 2022 saremo in grado di sviluppare ulteriormente il programma grazie al supporto di UBS.

### **Ulteriori sviluppi del programma Boost: una nuova attenzione nei confronti dei lavoratori meno qualificati e delle competenze digitali di base**

Secondo quanto sostenuto da SERI, i lavoratori meno qualificati sono quelli che hanno maggiore bisogno di aggiornarsi e di trovare la giusta motivazione in relazione all'apprendimento continuo.<sup>2</sup>

Quindi, per il 2021 e 2022 il programma Boost mira a completare il programma già esistente concentrando maggiormente l'attenzione sui lavoratori meno qualificati e a fornire supporto per l'acquisizione di competenze digitali di base.

Questa attenzione nei confronti delle competenze digitali è importante principalmente per due ragioni:

- 1) Le competenze digitali di base rappresentano le fondamenta e un caposaldo cruciale per qualsiasi futuro sviluppo in ambito professionale. Senza queste skill e competenze di base, infatti, non è possibile perseguire una crescita.
- 2) Rispetto ai corsi di tipo avanzato, l'acquisizione delle competenze digitali di base può avvenire con maggiore facilità e a costi più contenuti.

### **I datori di lavoro: importanti partner di #LifelongLearning**

---

<sup>1</sup> Adecco "Future skilling report 2018"; OECD "Employment Outlook 2019"; SBB, Sozialpartnern, ETH Zürich und PwC "Arbeitswelt SBB der Zukunft" (2019); WEF "Future of Jobs Report" (2018).

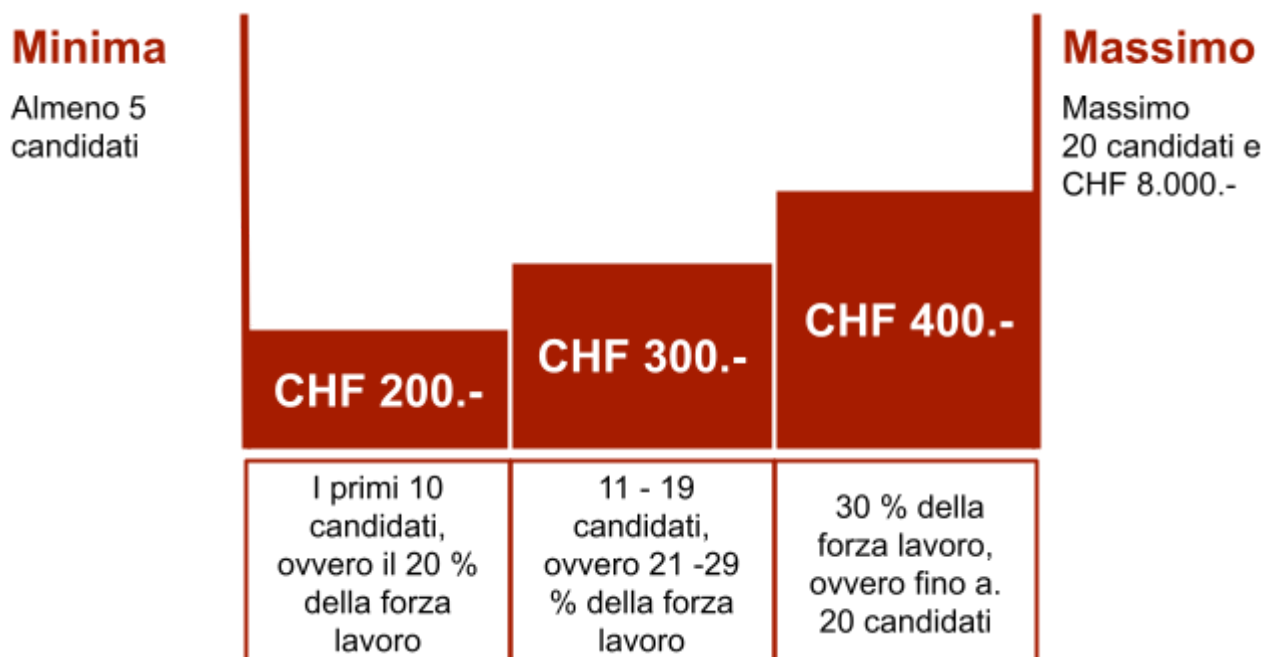
<sup>2</sup> La partecipazione all'apprendimento continuo dipende fortemente dal livello di educazione. Mentre più dell'80% dei laureati si dedica all'apprendimento continuo, solo il 30% circa dei lavoratori in possesso di un diploma di scuola dell'obbligo fa altrettanto. (v. BfS 2019, Dati di 2016 MZB).

I datori di lavoro rappresentano gli intermediari ideali per raggiungere i lavoratori meno qualificati. I responsabili delle Risorse Umane (ad esempio gli specialisti in materia di Risorse Umane, i membri del Consiglio Direttivo o i responsabili di reparto) sono le figure ideali per valutare dove l'acquisizione di competenze digitali di base avrà il maggiore effetto nei confronti sia del successo dell'azienda sia delle ulteriori possibilità di crescita dei dipendenti.

I responsabili delle Risorse Umane possono registrarsi al programma Boost e richiedere con facilità il cofinanziamento per un massimo di 20 dipendenti che corrispondono al profilo, con un'unica candidatura di gruppo. Potete trovare il modulo di candidatura online all'indirizzo [www.lifelonglearning.ch/boost](http://www.lifelonglearning.ch/boost).

### Uno schema di incentivi a favore dei datori di lavoro

Al fine di sostenere i responsabili delle Risorse Umane che desiderano supportare il maggior numero possibile di impiegati nell'acquisizione di competenze digitali, il programma Boost si basa su un sistema di incentivi in cui il cofinanziamento fornito dal programma aumenta con il numero di impiegati supportati. Il sistema utilizzato è il seguente:



Nelle prossime pagine troverete degli esempi dell'applicazione pratica del sistema di incentivi

- Se il responsabile delle Risorse Umane o il datore di lavoro includono almeno cinque dipendenti nella candidatura, il cofinanziamento è di 200 CHF a persona.

- A partire da dieci persone, o il 20% della forza lavoro, vengono corrisposti 300 CHF a persona come cofinanziamento.
- Se viene raggiunto il 30% della forza lavoro, o il limite massimo di 20 dipendenti, il cofinanziamento aumenta a 400 CHF a persona.
- In ogni caso, per il cofinanziamento il programma stabilisce il limite di 20 persone e un importo di 400 CHF a testa. In altre parole, nessun datore di lavoro può ricevere più di 8.000 CHF dal programma Boost.

Il sistema di incentivi consiste in una scala assoluta e proporzionale, affinché non sussista discriminazione nei confronti delle aziende più piccole. Questo perché le aziende più piccole potrebbero avere maggiore difficoltà a individuare 20 dipendenti, in quanto tale volume potrebbe rappresentare una percentuale irrealisticamente alta della forza lavoro totale.

In caso di dubbio, questo sistema di incentivi verrà interpretato a favore dei richiedenti, con la sola eccezione che è fissato un minimo di 5 persone e un massimo di 20 persone a 400 CHF di cofinanziamento a testa. Il limite massimo di 20 persone è necessario affinché il programma Boost abbia un certo margine di pianificazione e affinché i fondi disponibili vengano distribuiti tra più datori di lavoro.

Nel caso un datore di lavoro non riesca a raggiungere la soglia minima di 5 persone, l'azienda potrà dire ai propri dipendenti di ricorrere alla candidatura destinata ai singoli individui, in base alla quale possono richiedere il cofinanziamento un massimo di 5 persone per datore di lavoro.

### **Tre esempi concreti dell'applicazione del sistema di incentivi**

Per illustrarvi l'applicazione del sistema di incentivi del programma Boost, qui di seguito vi vengono forniti tre esempi. È importante sottolineare che i responsabili del programma Boost (e non i richiedenti) devono essere in grado di applicare il sistema di incentivi a tutte le richieste dei datori di lavoro. Tutte queste indicazioni sono fornite solo a scopo informativo. L'invio delle candidature è stato studiato affinché risultasse semplice e intuitivo per i richiedenti.

#### Esempio #1: Microimpresa con 7 dipendenti

- Le candidature provenienti dai singoli individui sono le più interessanti per le piccole aziende, in quanto possono essere supportati fino a 5 candidati con un cofinanziamento che può raggiungere 1.000 CHF o il 50% dei costi per la formazione.

#### Esempio #2: PMI con 50 dipendenti

- L'azienda deve candidare almeno 5 persone al programma. Ciò corrisponde al minimo assoluto di 5 persone. Questi 5 candidati riceveranno un cofinanziamento di 200 CHF a testa.
- Se l'azienda candida fino a 10 persone, ovvero il 20% della propria forza lavoro, l'azienda riceverà 200 CHF a persona.
- Se l'azienda candida 11-14 persone, ovvero il 21-29% della propria forza lavoro, riceverà 300 CHF a persona.

- Per ricevere 400 CHF a persona, la PMI con 50 dipendenti deve candidare 15 persone. Ciò infatti corrisponde al 30% della forza lavoro che deve essere candidata al cofinanziamento. Tuttavia, la PMI è libera di candidare altre 5 persone fino a raggiungere il limite assoluto di 20 candidati e ricevere così il cofinanziamento totale di 8.000 CHF.

Esempio #3: Azienda di grandi dimensioni con una forza lavoro di 2000 dipendenti

- L'azienda deve candidare almeno 5 persone per poter partecipare al programma.
- Per le aziende di grandi dimensioni, i numeri assoluti sono i più vantaggiosi rispetto a quelli proporzionali, e quindi sono loro a essere applicati. Ne consegue la seguente proporzione:
  - da 5 a 10 candidati, saranno pagati 200 CHF a persona.
  - da 11 a 19 candidati, saranno pagati 300 CHF a persona.
  - se viene raggiunto il limite massimo di 20 candidati, saranno pagati 400 CHF a persona.