

# PRIMI PASSI NEL MONDO DEL LAVORO

Misure per favorire il passaggio al livello secondario II

Rapporto dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia UFFT



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE  
Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia UFFT

Le foto di questo rapporto forniscono un quadro della formazione professionale in Svizzera. Tra gli altri, compaiono i tre luoghi di formazione (azienda di tirocinio, scuola professionale e corsi interaziendali) nonché le offerte specifiche a sostegno dei giovani che muovono i primi passi nel mondo del lavoro come, ad esempio, la consulenza professionale, le offerte transitorie e il Case Management Formazione Professionale.

Gli uffici di orientamento professionale assistono i giovani nella scelta della professione fornendo loro informazioni e consulenza. Il servizio è disponibile in tutti i Cantoni.

#### **Note editoriali**

Edito da: Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT),  
copyright 2012

Redazione: Campo di prestazioni Formazione professionale UFFT

Fotografie: Susi Lindig, Iris Krebs, Sarah Keller (foto p. 8)

Grafica: Comunicazione UFFT

Stampa: Druckerei Glauser AG, Fraubrunnen

Lingue: d/f/i/e

# PREFAZIONE

## UN IMPEGNO CONGIUNTO

Ogni anno, dopo la scuola dell'obbligo, due terzi dei giovani scelgono di intraprendere un percorso di formazione professionale di base, iniziando così a delineare il proprio futuro lavorativo. La formazione che riceveranno, orientata alle esigenze del mercato del lavoro, li renderà dei professionisti molto richiesti. Per questo l'ingresso nella formazione professionale e nel mondo del lavoro rappresenta una questione prioritaria a livello sociale e politico-economico.

Il presente rapporto fornisce una panoramica dal punto di vista della Confederazione delle attività relative all'integrazione professionale dei giovani e dei giovani adulti. Insieme ai Cantoni e alle organizzazioni del mondo del lavoro la Confederazione si impegna a garantire un'adeguata offerta di posti di tirocinio e una formazione professionale di alta qualità. Grazie agli sforzi profusi congiuntamente è oggi disponibile una serie di strumenti efficaci e collaudati.

I temi centrali del rapporto riguardano innanzitutto le misure a sostegno dei giovani con gravi carenze formative, come il Case Management Formazione professionale, ormai avviato in tutti i Cantoni e che sta dando i primi frutti, e l'ottimizzazione a livello federale della collaborazione interistituzionale. Inoltre, alla luce degli attuali sviluppi demografici, assume sempre maggiore importanza la promozione dei talenti. Offrire prospettive di carriera interessanti rappresenta un presupposto fondamentale per garantire alle imprese il ricambio generazionale di professionisti e dirigenti qualificati. Infine, il rapporto illustra in che modo il nostro Paese integra nella formazione professionale i giovani con un passato migratorio. Come emerge dalle ultime ricerche OCSE, l'integrazione tramite gli strumenti ordinari si è rivelata efficace.

Gli ultimi capitoli contengono informazioni sullo stato attuale di varie misure e iniziative come l'introduzione della formazione professionale di base su due anni, la promozione dei campionati dei mestieri o la promozione di progetti da parte della Confederazione. L'obiettivo finale di tutti i nostri sforzi è quello di consentire a quanti più giovani possibile di conseguire un titolo del livello secondario II e di assicurare alle imprese il ricambio generazionale dei propri collaboratori.

Desidero ringraziare sentitamente tutti coloro che si sono impegnati per l'integrazione dei giovani nella formazione professionale, un investimento importante che porterà benefici a lungo termine alla società e all'economia.



Prof. Dr. Ursula Renold

Direttrice dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia UFFT

# INDICE

<b>Prefazione</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Panoramica degli obiettivi e delle misure</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Misure per l'integrazione dei giovani nella formazione professionale: stato attuale e prospettive</b> .....	<b>7</b>
2.1 Strumenti per monitorare il mercato dei posti di tirocinio .....	7
2.2 Offerte formative .....	9
2.3 Promozione delle professioni .....	10
2.4 Conferenza sui posti di tirocinio .....	10
2.5 Carezza di personale qualificato.....	11
2.6 Mercato dei posti di tirocinio: una panoramica .....	12
<b>3 Temi principali 2012</b> .....	<b>15</b>
3.1 Collaborazione interistituzionale (CII).....	15
3.2 Case Management Formazione professionale.....	17
3.3 Sostegno ai giovani con un passato migratorio .....	20
3.4 Promozione dei talenti.....	23
<b>4 Progetti e proposte di innovazione</b> .....	<b>27</b>
4.1 Promozione di progetti da parte della Confederazione .....	27
<b>5 Collaborazione con altri uffici federali</b> .....	<b>30</b>
<b>Appendice</b> .....	<b>29</b>
I. Fatti e cifre sulla formazione professionale.....	31
II. Informazioni.....	35

# 1 PANORAMICA DEGLI OBIETTIVI E DELLE MISURE

**L'integrazione dei giovani nella formazione professionale e nel mercato del lavoro<sup>1</sup> coinvolge numerosi soggetti a vari livelli. Il presente rapporto annuale illustra, dal punto di vista dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), le misure adottate a livello svizzero e la collaborazione con gli altri soggetti coinvolti.**

La formazione professionale è un compito congiunto di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro. La Confederazione e i Cantoni definiscono le condizioni quadro, esercitano la vigilanza e sono responsabili della gestione strategica e dello sviluppo dell'intero sistema, nonché dell'attuazione delle disposizioni legali. Le associazioni professionali definiscono i contenuti formativi e le qualifiche di fine studio e contribuiscono a sviluppare il sistema insieme alle parti sociali, alle altre organizzazioni competenti del mondo del lavoro e agli operatori della formazione professionale.

Un buon esordio nella vita professionale è decisivo per la propria realizzazione personale. Il futuro dei giovani e dei giovani adulti dipende da due transizioni fondamentali: quella dalla scuola dell'obbligo alla formazione post-obbligatoria (transizione I) e l'ingresso nella vita lavorativa (transizione II).

## **Obiettivo del 95 per cento di giovani con un titolo di livello secondario II**

L'aumento della percentuale di giovani in possesso di un titolo di livello secondario II rientra fra gli obiettivi di politica formativa concordati nel 2011 da Cantoni e Confederazione<sup>2</sup>. Entro il 2020 il 95 per cento dei giovani sotto i 25 anni dovrà conseguire un titolo di formazione post-obbligatoria. Oggi la percentuale è del 90 per cento. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà favorito da una dichiarazione congiunta dei partner finalizzata a rafforzare l'impegno<sup>3</sup> preso nel 2006, quando Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro hanno deciso una strategia comune per

sostenere i giovani che affrontano la transizione I. Nel 2012 la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) intende invitare i partner a rinnovare l'impegno preso.

## **Una serie di strumenti efficaci e diversificati**

La grande maggioranza dei giovani riesce a entrare autonomamente nel mondo del lavoro. Tuttavia, nel mercato dei posti di tirocinio non convergono solo gli interessi dei giovani e le offerte delle imprese, ma anche fattori quali mutamenti strutturali, sviluppi demografici e oscillazioni congiunturali.

Negli ultimi anni la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno adottato congiuntamente misure per facilitare ai giovani l'ingresso nella formazione professionale e alle aziende la formazione delle nuove leve.

- Le formazioni transitorie, i programmi di coaching e mentoring, le formazioni professionali di base biennali e il Case Management Formazione professionale si rivolgono a coloro che hanno terminato la scuola dell'obbligo e che non riescono a entrare immediatamente nel mondo del lavoro.
- L'aiuto alle imprese punta a migliorare la loro offerta di posti di tirocinio e a ottimizzare le condizioni quadro che sono in grado di offrire. Grazie all'attività dei promotori di posti di tirocinio e alla possibilità di creare reti di aziende di tirocinio negli ultimi anni il numero dei posti offerti è costantemente aumentato, garantendo la stabilità del mercato dei posti di tirocinio.

Secondo il barometro dei posti di tirocinio nel 2011 l'offerta delle imprese (circa 93 500 posti) ha superato per la prima volta la domanda. Inoltre, tra il 2007 e il 2011 il numero dei giovani «in lista d'attesa senza garanzia», ovvero in cerca di un posto di tirocinio per l'anno seguente e che non l'hanno ancora trovato, è calato dal 17 all'11 per cento.

<sup>1</sup> Nel presente rapporto il termine «integrazione» si riferisce prevalentemente all'integrazione dei giovani nella formazione. Altre forme di integrazione non rientrano prioritariamente nel campo d'attività dell'UFFT (cfr. 5 «Collaborazione con altri uffici federali»).

<sup>2</sup> Sfruttamento ottimale delle potenzialità – Dichiarazione 2011 sugli obiettivi comuni della politica della formazione per lo spazio formativo svizzero.

<sup>3</sup> Leitlinien zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II, CDPE, giugno 2006.

### **Garantire un numero adeguato di professionisti a tutti i livelli**

Gli attuali sviluppi demografici mettono in luce problemi importanti. In determinati settori come quello sanitario, infatti, occorrerà far fronte a una sempre maggiore carenza di personale qualificato. Per questo il DFE ha lanciato l'iniziativa sul personale qualificato, che prevede misure mirate riguardanti il mercato del lavoro e la politica formativa, mentre l'UFFT ha puntato sul Masterplan Formazioni professionali sanitarie (cfr. 2.5). Altre misure di promozione dei talenti come la maturità professionale o i campionati dei mestieri

contribuiscono a mantenere attrattiva la formazione professionale per i giovani più brillanti e a consentire alle imprese di reperire apprendisti per le professioni più impegnative.

Nel complesso, l'integrazione dei giovani nella formazione professionale a tutti i livelli può contare su strumenti efficaci. I partner valutano regolarmente l'efficacia delle misure adottate, ad esempio durante le conferenze annuali sui posti di tirocinio (cfr. 2.4), e decidono in merito a eventuali adeguamenti.



Le offerte transitorie sono soluzioni orientate alla pratica e al mondo del lavoro rivolte a chi ha concluso la scuola dell'obbligo. L'obiettivo è colmare i deficit formativi e iniziare a fare esperienza nella pratica professionale.

## 2 MISURE PER L'INTEGRAZIONE DEI GIOVANI NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE: STATO ATTUALE E PROSPETTIVE

L'andamento del mercato dei posti di tirocinio è influenzato da diversi fattori. Lo Stato svolge il ruolo di mediatore: assiste i giovani nella scelta della professione, promuove la creazione di posti di tirocinio e s'impegna a offrire alle aziende condizioni quadro ottimali.

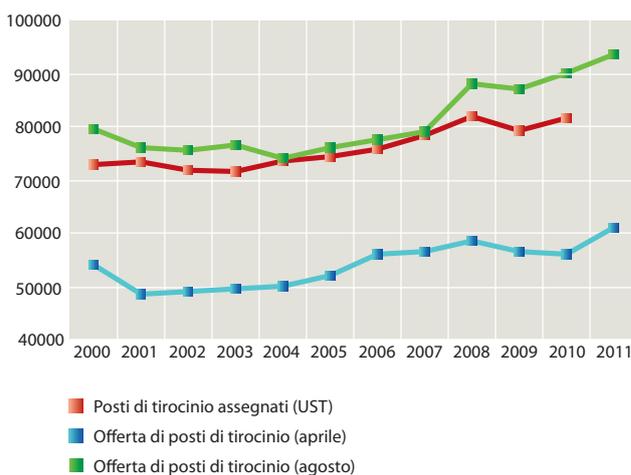


### 2.1 STRUMENTI PER MONITORARE IL MERCATO DEI POSTI DI TIROCINIO

Per osservare gli sviluppi in corso nel mercato dei posti di tirocinio e individuare tempestivamente un'eventuale carenza esistono strumenti di provata efficacia. Dal 1997 viene pubblicato con cadenza semestrale il barometro dei posti di tirocinio, che punta a seguire e delineare in tempo reale i cambiamenti di domanda e offerta sul mercato dei posti di tirocinio.

Il barometro dei posti di tirocinio si basa su sondaggi rappresentativi effettuati presso i giovani e le imprese dall'Istituto di ricerca sociale e di mercato LINK per conto dell'UFFT. Tramite analisi mensili delle tendenze, inoltre, vengono rilevate le stime cantonali sulla situazione corrente dei posti di tirocinio. Ad agosto 2011<sup>4</sup> le imprese avevano assegnato 87 000 posti di tirocinio (2010: 83 000). Dei 6 500 posti di formazione disponibili (2010: 7 000) le imprese speravano di poterne assegnare ancora 2 000. I giovani che dovevano compiere la propria scelta formativa erano 147 000, numero leggermente inferiore rispetto al 2010 (149 000). Secondo dati interni, la maggior parte dei giovani ha trovato una soluzione. Il quattro per cento ha dichiarato di essere disoccupato o privo di occupazione (2010: 5%), percentuale che corrisponde a circa 6 000 persone (2010: 8 000). Questi giovani hanno a disposizione vari aiuti. 72 500 hanno intrapreso una formazione professionale di base (2010: 73 500).

#### Offerta e assegnazione di posti di tirocinio<sup>5</sup>



Negli ultimi anni il numero dei posti di tirocinio offerti è costantemente aumentato. Ciò significa che le imprese sostengono la formazione professionale e la considerano un investimento a lungo termine.

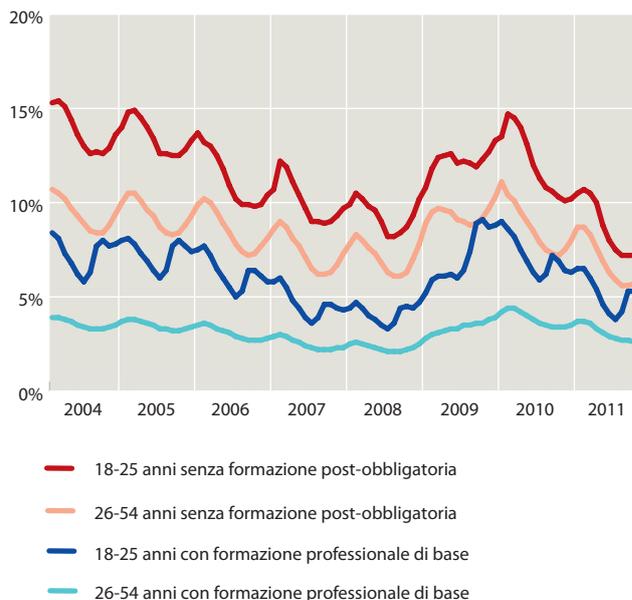
<sup>4</sup> Barometro dei posti di tirocinio ad agosto 2011. Rapporto dettagliato sui risultati del sondaggio presso i giovani e le imprese per conto dell'UFFT, Istituto LINK, ottobre 2011.

<sup>5</sup> Al momento della chiusura i dati 2012 del barometro dei posti di tirocinio (mese di aprile) non erano ancora disponibili.

Nel 2010 è stato pubblicato per la prima volta il barometro del primo impiego, uno strumento che indaga come si presenta il mercato del lavoro per i giovani che hanno appena terminato una formazione professionale. Lo Stellenmarkt-Monitor Schweiz, ovvero l'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Università di Zurigo, analizza per conto di SECO e UFFT la categoria delle persone al momento del primo impiego dal punto di vista quantitativo e della formazione conclusa, nonché gli annunci di lavoro. Il barometro del primo impiego esce una volta all'anno. Dalle prime due edizioni è emerso chiaramente che il conseguimento di una formazione professionale costituisce un investimento contro la disoccupazione, come illustra il grafico «Tasso di disoccupazione in base all'età e al titolo di studio». Tuttavia, nonostante la stabilizzazione registrata negli ultimi anni, nell'ultimo decennio l'offerta di lavoro per chi è in cerca del primo impiego ha subito un calo proporzionale. Ciò è dovuto ai requisiti più severi imposti dalle aziende per quanto riguarda l'esperienza professionale e la formazione continua. Grazie al miglioramento della congiuntura, nel 2011 le persone in cerca del primo impiego hanno trovato un mercato del lavoro meno ostile rispetto all'anno precedente. Anche il tasso di disoccupazione dei lavoratori nella fascia d'età del primo impiego (tra i 18 e i 21 anni) è diminuito rispetto al 2010, passando dall'8,7 al 6,8 per cento (in termini destagionalizzati).

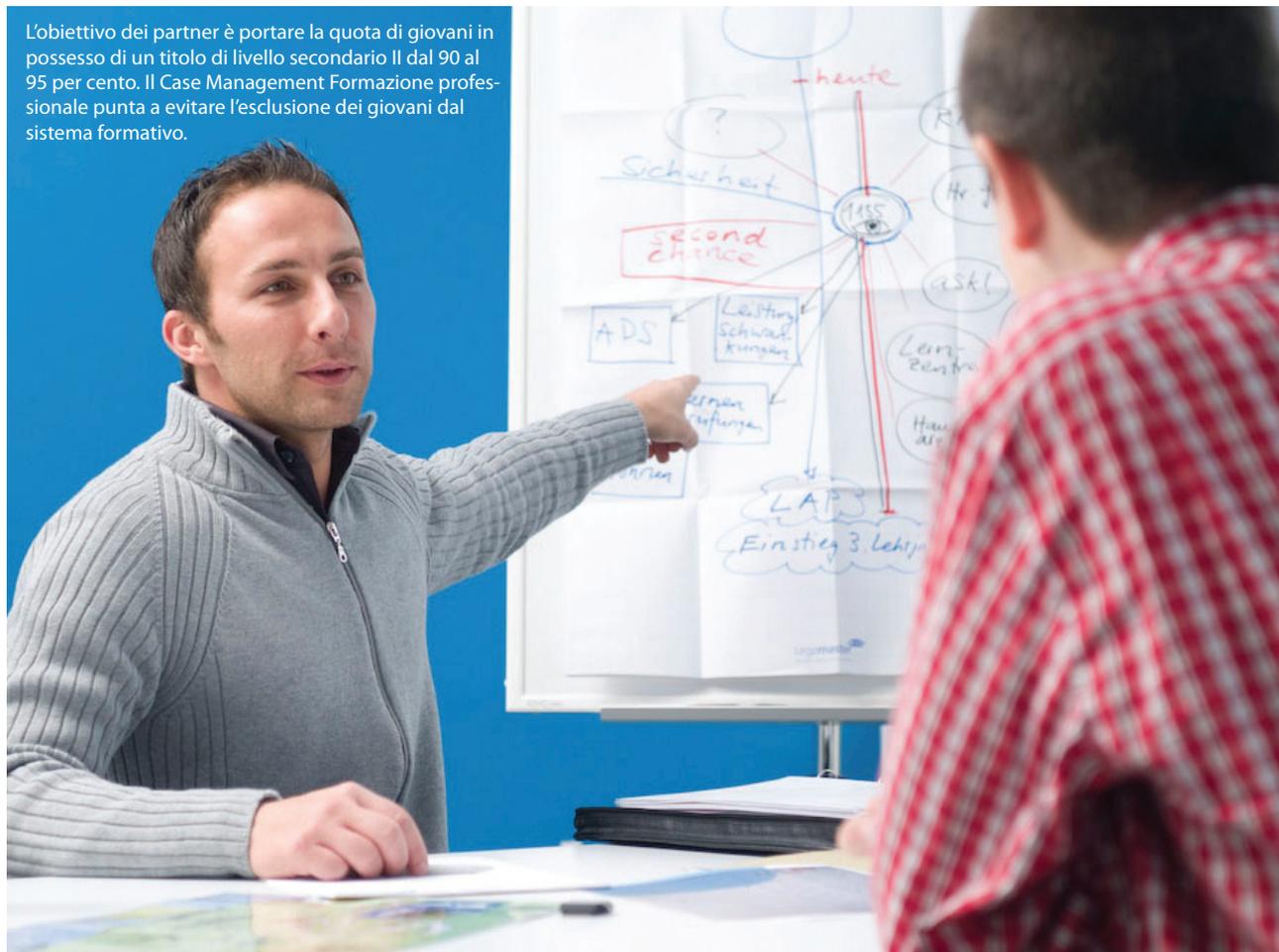
<sup>6</sup> Barometro del primo impiego 2011 – Rapporto per conto dell'UFFT, Stellenmarkt-Monitor Schweiz, novembre 2011.

#### Tasso di disoccupazione in base all'età e al titolo di studio<sup>7</sup>



I giovani e gli adulti senza una formazione post-obbligatoria si ritrovano più spesso disoccupati rispetto ai coetanei titolari di una formazione professionale. Nella media a lungo termine (dal 2004 a oggi) il tasso di disoccupazione fra i giovani senza una formazione post-obbligatoria è salito di 1,9 volte, mentre fra gli adulti è di 2,7 volte.

L'obiettivo dei partner è portare la quota di giovani in possesso di un titolo di livello secondario II dal 90 al 95 per cento. Il Case Management Formazione professionale punta a evitare l'esclusione dei giovani dal sistema formativo.



## 2.2 OFFERTE FORMATIVE

### Formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica

L'istituzione di formazioni professionali di base biennali per il conseguimento del certificato federale di formazione pratica (CFP) tramite la nuova legge sulla formazione professionale ha rappresentato un cambio di sistema per quanto riguarda l'integrazione dei giovani nella formazione professionale. Contrariamente alle precedenti formazioni empiriche, le nuove formazioni portano al conseguimento di un titolo federale con un profilo specifico orientato al mondo del lavoro. Sono inoltre garantite soluzioni di passaggio alle formazioni professionali su tre e quattro anni con attestato federale di capacità (AFC).

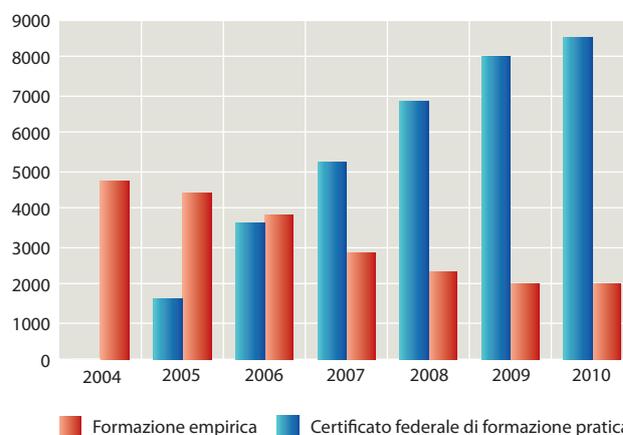
Alla fine del 2011 le ordinanze relative a formazioni professionali di base biennali con certificato federale di formazione pratica in vigore erano 35 e altre 11 si aggiungeranno tra il 2012 e il 2013. In particolare, dall'estate 2012 verrà offerta a livello nazionale la formazione professionale di base su due anni di «Addetto alle cure socio-sanitarie CFP», che facilita l'accesso al settore sanitario e contribuisce a contrastarne la carenza di personale.

Negli ultimi anni il numero dei contratti di tirocinio CFP è costantemente aumentato e nel 2011 sono stati rilasciati oltre 3 600 certificati federali di formazione pratica. Due studi<sup>7</sup> del 2010 dimostrano che la formazione CFP è efficace e che, in media, il beneficio in termini di produttività di chi svolge una formazione professionale di base su due anni supera i costi di formazione sostenuti dalle aziende durante il tirocinio. Il livello più elevato richiesto dalla neo introdotta formazione CFP non ha provocato – come temuto – un aumento della percentuale di giovani senza sbocco al termine della scuola dell'obbligo, né ha penalizzato la formazione AFC.

### Controllo individuale delle competenze

I controlli individuali delle competenze si applicano sia ai giovani che non hanno svolto una formazione professionale di base riconosciuta a livello federale sia a quelli che intraprendono tale formazione ma non riescono a conseguire il certificato federale di formazione pratica (CFP). L'obiettivo

### Rapporti di tirocinio nella formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) dal 2004 a oggi<sup>8</sup>



L'introduzione della formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) si è rivelata un successo. Alla fine di questa formazione vi è la possibilità di assolvere una formazione professionale di base su tre o quattro anni abbreviata.

è quello di attestare per iscritto le capacità effettivamente riscontrate e le competenze sociali della persona. Il rilascio dell'attestato compete ai Cantoni e alle organizzazioni del mondo del lavoro.

Attualmente è in corso un progetto volto a introdurre il controllo delle competenze individuali sotto la direzione della Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USVAM). Il problema consiste principalmente nella necessità di attestare anche le competenze acquisite al di fuori delle formazioni regolamentate per legge. Nel 2012, in una prima fase, dovranno essere chiarite alcune questioni fondamentali ed elaborati modelli che illustrino le possibili procedure per il rilascio delle attestazioni delle competenze. Infine, occorrerà sviluppare gli strumenti necessari da testare tramite una procedura pilota e redigere una guida di carattere generale entro il 2014. Il progetto è finanziato dalla Confederazione.

<sup>7</sup> Valutazione della formazione professionale di base su due anni con CFP – Rapporto finale, INFRAS/Idheap, dicembre 2010.

Costi e benefici delle formazioni professionali di base su due anni nell'ottica delle aziende» Rapporto finale, Istituto universitario federale per la formazione professionale, giugno 2010.

<sup>8</sup> Statistica della formazione professionale di base 2010, UST, 2011.

## 2.3 PROMOZIONE DELLE PROFESSIONI

È necessario che giovani, adulti, datori di lavoro e responsabili del personale vedano nella formazione professionale un percorso formativo interessante e ricco di vantaggi. Questa missione impegna vari soggetti a tutti i livelli.

Il Centro svizzero di servizio Formazione professionale / Orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO) fornisce informazioni su tutte le professioni, nonché sulle offerte di formazione e perfezionamento in ambito scolastico e professionale, tramite strumenti didattici e di lavoro. Anche la piattaforma Internet [www.orientamento.ch](http://www.orientamento.ch) offre una panoramica sulle professioni e sulle offerte di formazione e perfezionamento. Inoltre, la CSFO mette a disposizione degli uffici della formazione professionale, degli operatori della formazione e degli apprendisti importanti documenti e materiale di lavoro sulla formazione professionale di base.

L'attività di marketing, invece, viene svolta prevalentemente dalle associazioni di categoria, che tramite opuscoli, volantini, video, siti Internet e altri mezzi di comunicazione sponsorizzano le varie professioni cercando di attirare le nuove leve. In Svizzera, inoltre, si svolgono ogni anno rassegne sulle professioni rivolte ai giovani, ai genitori e ai docenti di materie professionali.

Grazie all'iniziativa «[Formazioneprofessionaleplus.ch](http://Formazioneprofessionaleplus.ch)», sostenuta da Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro sotto la guida dell'UFFT, per la prima volta

l'eterogeneo sistema della formazione professionale è stato riunito in un unico canale informativo.

La campagna punta a sensibilizzare:

- a. i giovani e le famiglie sulle opportunità della formazione professionale (offerte di primo impiego, possibilità di carriera);
- b. le aziende sulla necessità della formazione professionale (creazione di posti di tirocinio, garanzia del ricambio generazionale).

Oltre al sito [www.formazioneprofessionaleplus.ch](http://www.formazioneprofessionaleplus.ch) sono stati lanciati la piattaforma per i giovani [www.missionfuture.ch](http://www.missionfuture.ch) e la rivista specializzata per i genitori «Prospettiva professione». Dall'estate del 2012, oltre alle edizioni in tedesco, francese e italiano, la rivista verrà pubblicata anche in albanese, inglese e serbocroato. Tra il 2012 e il 2014, inoltre, la promozione dei talenti figurerà tra i temi centrali della campagna. Se necessario le misure previste potranno essere intensificate.

Anche all'estero tramite misure mirate di comunicazione e informazione si contribuisce a far conoscere meglio l'efficienza e la qualità della formazione professionale svizzera. È questa la conclusione dello studio dell'UFFT<sup>9</sup> «La formation professionnelle – un facteur en faveur de la place économique et de la compétitivité en Suisse». Per questo occorre intensificare le misure previste.

## 2.4 CONFERENZA SUI POSTI DI TIROCINIO

La Conferenza nazionale sui posti di tirocinio si svolge ogni anno su invito del capo del Dipartimento federale dell'economia. La Confederazione, i Cantoni, le organizzazioni del mondo del lavoro e i rappresentanti del Parlamento discutono la situazione sul mercato dei posti di tirocinio, esaminano gli strumenti a disposizione e decidono eventuali adeguamenti. Vengono inoltre analizzati i problemi con-

tingenti con cui si confronta la formazione professionale e adottate misure specifiche per il settore.

Negli anni passati alcuni fra i temi centrali sono stati l'aumento della mobilità professionale (2011), il rafforzamento della formazione professionale superiore (2010) e il superamento della carenza di personale qualificato nel settore sanitario (2009).

<sup>9</sup> «La formation professionnelle – un facteur en faveur de la place économique et de la compétitivité en Suisse», studio che ha raccolto i pareri di aziende multinazionali ed esperti di formazione professionale provenienti da Svizzera, Germania e Regno Unito, UFFT, agosto 2011.

## 2.5 CARENZA DI PERSONALE QUALIFICATO

Negli ultimi anni grazie alla libera circolazione delle persone l'economia svizzera è riuscita a compensare parzialmente le oscillazioni congiunturali dovute al fabbisogno di personale qualificato. Tuttavia, permane una situazione momentanea di carenza che in alcuni settori raggiunge livelli piuttosto elevati. Tra questi vi sono le professioni tecnico-scientifiche (MINT) e l'ambito medico-sanitario.

A causa dell'andamento demografico sia in Svizzera che in altri Paesi europei il numero di persone attive sul totale della popolazione calerà. Per questo il DFE ha lanciato l'iniziativa sul personale qualificato, volta a sfruttare meglio l'enorme potenziale lavorativo disponibile nel Paese. Per farlo, d'ora in poi le imprese dovranno essere in grado di coprire sempre più il proprio fabbisogno assumendo personale locale. Nell'ambito dell'iniziativa è stato elaborato un rapporto articolato<sup>10</sup> in sette ambiti d'intervento, che è stato discusso con i vari partner e Dipartimenti e attuato dalle varie istituzioni responsabili. Le misure previste in materia di mercato del lavoro e politica della formazione mirano ad aumentare il tasso d'occupazione già elevato e a garantire il perfezionamento e la specializzazione dei lavoratori svizzeri. L'attenzione si concentra soprattutto sui giovani inoccupati e disoccupati, sugli adulti disoccupati privi di una formazione professionale, sui genitori con compiti educativi, su chi intende reinserirsi nel mondo del lavoro e sui lavoratori anziani. Le misure prioritarie a favore dei giovani saranno il rafforzamento del Case Management Formazione professionale e la creazione di ulteriori posti di tirocinio a bassa soglia, mentre per quanto

riguarda gli adulti verranno migliorate le condizioni quadro della conciliabilità tra lavoro e famiglia. Si intende inoltre promuovere l'aggiornamento e la specializzazione continua dei lavoratori.

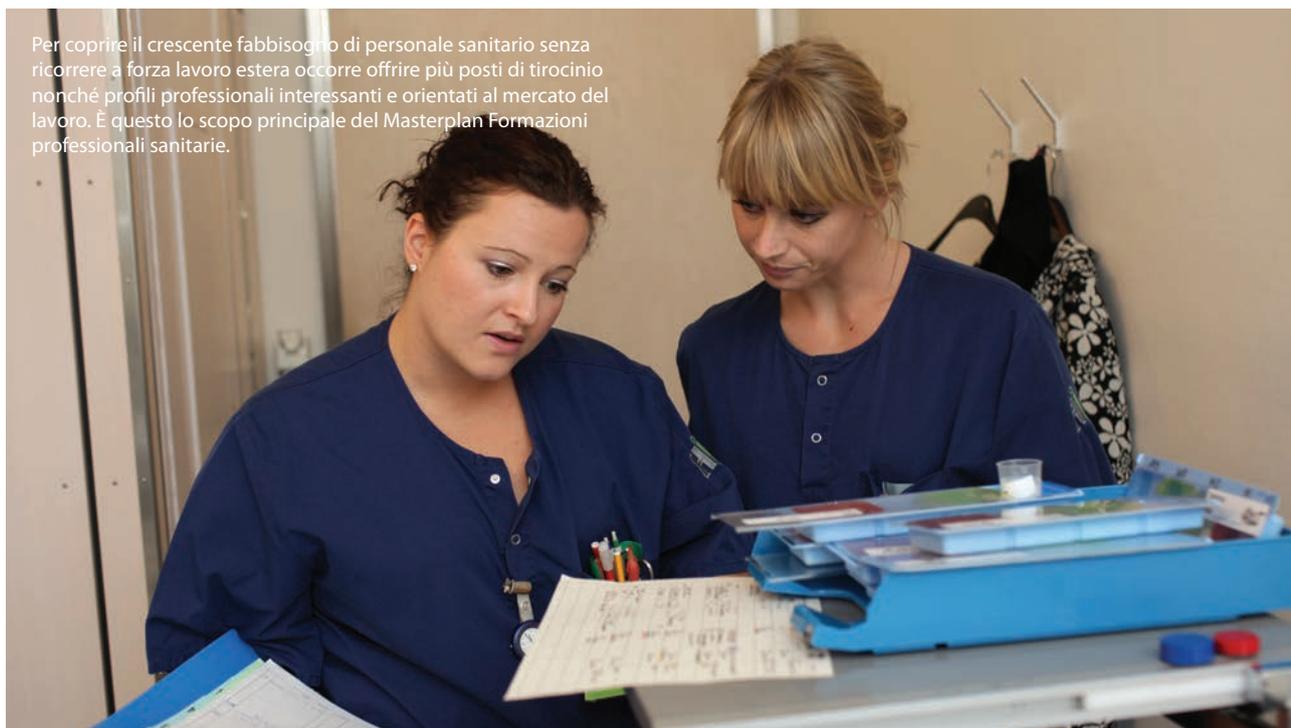
Un contributo importante può arrivare dalla legge federale sulla formazione continua, in fase di preparazione, che rafforza la responsabilità individuale per l'apprendimento permanente, migliora le pari opportunità di accesso alla formazione continua e garantisce la coerenza della legislazione federale. Oggetto della legge è la formazione non formale, segnatamente le offerte di corsi e seminari non riconosciuti a livello statale.

Nei settori particolarmente interessati dalla carenza di personale qualificato verranno adottate misure specifiche. Nel 2010 la Confederazione, i Cantoni e l'organizzazione svizzera del mondo del lavoro per le professioni sanitarie (OdASanté) hanno avviato il progetto Masterplan formazione professioni sanitarie<sup>11</sup>. L'obiettivo è quello di permettere l'accesso alle professioni in ambito sanitario non solo ai giovani interessati, ma anche a persone provenienti da altri settori o che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro, e di offrire loro prospettive di sviluppo. Entro il 2015 verranno attuate le misure corrispondenti, che si riferiscono a tre priorità: offerta di un numero di posti di tirocinio e di pratica rispondente al fabbisogno, adeguamento della sistematica delle formazioni e attuazione di misure concernenti il personale specializzato estero.

<sup>10</sup> Du personnel qualifié pour la Suisse – Une initiative du Département fédéral de l'économie, DFE, août 2011

<sup>11</sup> Masterplan Formazioni professionali sanitarie – Rapporto redatto per conto del DFE e dell'UFFT, marzo 2010.

Per coprire il crescente fabbisogno di personale sanitario senza ricorrere a forza lavoro estera occorre offrire più posti di tirocinio nonché profili professionali interessanti e orientati al mercato del lavoro. È questo lo scopo principale del Masterplan Formazioni professionali sanitarie.



## 2.6 MERCATO DEI POSTI DI TIROCINIO: UNA PANORAMICA

Nel mercato dei posti di tirocinio si incontrano l'offerta delle aziende e la domanda dei giovani. Lo Stato svolge il ruolo di mediatore, assicurando condizioni quadro ottimali alle imprese, promuove l'offerta di posti di tirocinio e assiste i giovani nella scelta della professione.

### Fattori che influiscono sull'offerta di posti di tirocinio

#### Cambiamenti strutturali

L'offerta di posti di tirocinio riflette le esigenze del mercato del lavoro sul lungo periodo.

#### Fluttuazioni congiunturali

Le fluttuazioni congiunturali hanno il loro peso: infatti, nel sistema duale della formazione professionale, è necessario che le aziende di tirocinio abbiano lavoro per poter istruire le persone in formazione.

#### Capacità formativa dell'azienda

In Svizzera circa il 30 per cento delle potenziali aziende di tirocinio accoglie persone in formazione. La formazione di tirocinanti è, nel complesso, un'esperienza vantaggiosa per l'azienda formatrice.

#### Andamento demografico

Secondo le previsioni dell'Ufficio federale di statistica, dal 2009 è in calo il numero di allievi che terminano la scuola dell'obbligo. Ciò si ripercuote sulla domanda.

#### Interessi dei giovani

La scelta della professione è un momento importante per i giovani. Nel realizzare i propri desideri e aspirazioni devono tenere conto dell'offerta attuale di posti di tirocinio. I centri d'orientamento professionale assistono i giovani offrendo loro informazioni e consulenza.

**Fattori che influiscono  
sull'offerta  
di posti di tirocinio**

## MISURE SPECIFICHE A FAVORE DELLE AZIENDE

### **Promotori di posti di tirocinio**

I promotori dei posti di tirocinio contattano direttamente le aziende per motivarle a creare posti di tirocinio e a formare apprendisti.

### **Reti di aziende di tirocinio**

La creazione di reti di aziende di tirocinio permette sempre di più alle aziende specializzate o di piccole dimensioni, che non sono in grado di offrire una formazione professionale di base completa, di formare degli apprendisti in collaborazione con varie altre aziende. In questo modo si possono sfruttare le risorse comuni. L'UFFT sostiene la creazione di reti di aziende di tirocinio mediante finanziamenti iniziali. Il sito [www.lbv.berufsbildung.ch](http://www.lbv.berufsbildung.ch) funge da portale informativo e fornisce assistenza per la creazione e lo sviluppo di una rete di aziende di tirocinio.

## MISURE SPECIFICHE A FAVORE DEI GIOVANI

### **Orientamento professionale**

Gli uffici cantonali di orientamento professionale, in stretta collaborazione con le scuole, assistono i giovani nella scelta della professione e nella ricerca di un posto di tirocinio.

### **Borse nazionali dei posti di tirocinio**

La Borsa nazionale dei posti di tirocinio mostra i posti vacanti. È inoltre possibile compiere una ricerca selettiva dei posti di tirocinio segnalati dalle imprese in base alla professione e al Cantone.

### **Formazioni transitorie**

Le formazioni transitorie si rivolgono ai giovani che non sono ancora riusciti a iniziare una formazione professionale di base a causa di deficit scolastici o sociali o che non hanno ancora trovato un posto di tirocinio. Oltre al recupero delle lacune scolastiche, linguistiche o di altro tipo, è previsto l'avvio alla formazione professionale pratica. La qualifica supplementare così ottenuta aumenta le opportunità di trovare un posto di tirocinio.

### **Coaching / Mentoring**

Le offerte di coaching e mentoring comprendono il sostegno individuale ai ragazzi durante la scuola dell'obbligo, ad esempio la promozione delle competenze sociali e di quelle rilevanti per la professione o l'ottimizzazione del dossier di candidatura. Oltre che dai Cantoni, i progetti e i programmi sono finanziati anche dalle organizzazioni del mondo del lavoro.

### **Case Management Formazione professionale**

Case Management Formazione professionale è una procedura strutturata: un servizio responsabile del caso garantisce, al di là delle frontiere istituzionali, una procedura pianificata e coordinata. Gli sforzi si concentrano sul sostegno dei giovani a rischio e sull'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei provvedimenti adottati (cfr. 3.2).

### **Offerte di collocamento**

Le misure relative alle offerte di collocamento vengono presentate nel quarto trimestre dell'ultimo anno di scuola e rappresentano un ulteriore strumento per la ricerca di un posto di tirocinio.

### **Sostegno individuale**

Il sostegno individuale offre un'assistenza completa ai giovani più deboli sul piano dell'apprendimento e prevede il coinvolgimento di azienda di tirocinio, scuola professionale, corsi interaziendali e contesto sociale. Secondo la legge (art. 18 cpv. 2 LFPr) il sostegno individuale è riservato a coloro che frequentano una formazione professionale di base su due anni. Tuttavia, anche chi assolve una formazione professionale di base su tre o quattro anni può beneficiare di tale misura.

La formazione professionale di base classica (tirocinio) si svolge in un'azienda in cui le persone in formazione acquisiscono le capacità pratiche inerenti alla professione, contribuendo direttamente alla produttività dell'azienda.



# 3 TEMI PRINCIPALI 2012

## 3.1 COLLABORAZIONE INTERISTITUZIONALE (CII)

**Lo scopo prioritario delle istituzioni della protezione sociale è quello di reinserire le persone interessate nel mondo del lavoro in modo rapido e duraturo. In tale contesto, la collaborazione interistituzionale (CII) intende migliorare il coordinamento fra i servizi coinvolti a livello comunale, cantonale e nazionale e definire le rispettive aree di competenza.**

Negli ultimi anni la collaborazione interistituzionale è stata costantemente potenziata. Anche con il lancio del CM FP i partner si sono posti l'obiettivo di sfruttare il potenziale di ottimizzazione disponibile tramite una procedura coordinata e di aumentare l'efficienza e l'efficacia delle misure applicate. Inoltre, in seguito all'estensione del CM FP ai giovani adulti senza titolo del livello secondario II (CM FP plus), la collaborazione con alcune istituzioni esterne al sistema della formazione professionale si è intensificata confermando ancora una volta che la collaborazione interistituzionale e il coinvolgimento dei vari soggetti nella condivisione di responsabilità rappresentano sfide significative.

### Riorganizzazione della CII a livello nazionale

Dando seguito alla Conferenza sulla povertà del 2010 il Dipartimento federale dell'interno (DFI) e il DFE hanno deciso di riorganizzare la CII a livello nazionale. Un comitato direttivo nazionale (CD CII)<sup>12</sup> con rappresentanti della Confederazione, dei Cantoni e delle città si occuperà del coordinamento delle attività finalizzate all'inserimento professionale e fisserà le condizioni quadro e l'orientamento politico. La presidenza verrà assunta a rotazione biennale dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO), dall'Ufficio federale della assicurazioni sociali (UFAS) e dall'UFFT. L'attività quotidiana di sviluppo e di attuazione coordinata della CII compete al Comitato nazionale di coordinamento e sviluppo (CCS CII)<sup>13</sup>. Infine, la Segreteria CII<sup>14</sup> sarà il servizio competente della Confederazione per le questioni relative alla CII e alla promozione delle attività professionali nelle aree di competenza comuni dei sistemi e aiuterà gli organi nazionali CII a svolgere le proprie attività.

L'obiettivo principale che la struttura nazionale CII intende realizzare entro la fine del 2012 è quello di diffondere nelle istituzioni la «cultura della CII», definendo le competenze

### IN BREVE

- la collaborazione interistituzionale mira a realizzare un uso efficiente ed efficace dei diversi sistemi di sicurezza e di integrazione tramite un coordinamento mirato;
- la formazione professionale contrasta il rischio di disoccupazione e la dipendenza dall'assistenza sociale;
- sul piano della formazione professionale è essenziale definire le competenze comuni dell'assicurazione contro la disoccupazione, dell'assistenza sociale e della scuola dell'obbligo.

comuni tra i singoli partner ed elaborando, se necessario, soluzioni concrete. Inizialmente, ci si è concentrati in particolare sulle competenze condivise fra uffici regionali di collocamento (URC) e assistenza sociale, nonché fra il CM FP e le altre istituzioni CII.

### Definire le competenze comuni con l'assicurazione contro la disoccupazione

Nel febbraio del 2011 l'UFFT è stato incaricato di illustrare in un documento strategico le necessità d'intervento fra la formazione professionale e i partner della CII. La definizione delle competenze comuni permette di evitare le sovrapposizioni di compiti e di sviluppare tempestivamente una strategia formativa adeguata anche per i giovani in difficoltà. Per questo, è essenziale coordinare le attività del CM FP e dell'assicurazione contro la disoccupazione come, ad esempio, la collaborazione e la ripartizione dei ruoli fra operatori CM FP e consulenti URC, nonché la definizione di criteri specifici per l'inserimento dei giovani nel CM FP. Altri ambiti d'intervento riguardano le competenze condivise fra CM FP, assicurazione per l'invalidità, assistenza sociale e scuola dell'obbligo.

Nel 2012, in vista dell'attuazione della strategia contro la povertà, il Consiglio federale deciderà il seguito da dare alla CII a livello nazionale definendo, tra l'altro, le misure da realizzare a breve e medio termine in materia di formazione e integrazione.

<sup>12</sup> Membri del CD CII: Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS), Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), Unione delle città svizzere, SECO, UFAS, UFFT, Ufficio federale della migrazione (UFM), CCS CII, Segreteria CII.

<sup>13</sup> Membri del CCS CII: Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL), Conferenza degli uffici AI, Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale (COSAS), Städteinitiative Sozialpolitik, Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA), Conferenza dei delegati all'integrazione, Conferenza delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera (CDOPU).

<sup>14</sup> Membri della Segreteria CII: SECO, UFFT, UFAS, AUSL, CDEP, Unione delle città svizzere.

Competenze condivise fra le istituzioni all'interno del Case Management Formazione professionale<sup>14</sup>

	Operatore CM FP	Scuola dell'obbligo	Assistenza sociale scolastica	Orientamento professionale nella carriera	Offerte transitorie	URC	Scuole professionali	Servizio sociale scolastico	Autorità cantonale preposta alla vigilanza dei tirocini	Assistenza sociale comunale	Lavoro volontario con i giovani	Assicurazione invalidità	Uffici di orientamento professionale	Centri di intervento anticrisi	Procura dei minorenni	Polizia
Operatore CM FP																
Scuola dell'obbligo	●															
Assistenza sociale scolastica	●	○														
Orientamento professionale e nella carriera	●	○	○													
Offerte transitorie	●	○		○												
URC	●			○	○											
Scuole professionali	●			○	○	○										
Servizio sociale scolastico	●		○	○	○		○									
Autorità cantonale preposta alla vigilanza dei tirocini	●			○		○	○	○								
Assistenza sociale comunale	●	○	○		○	○		○								
Lavoro volontario con i giovani	●	○	○		○			○	○							
Assicurazione invalidità	●															
Uffici di orientamento profes.	●	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○				
Centri di intervento anticrisi	●		○					○		○	○		○			
Procura dei minorenni	●	○	○				○	○		○	○		○	○		
Polizia	●	○	○				○	○		○	○		○	○	○	

Sono molteplici i soggetti attivi nell'integrazione dei giovani nella formazione professionale e nel mercato del lavoro. Dal punto di vista della formazione professionale i più importanti sono la scuola dell'obbligo e la scuola professionale (prevenzione, individuazione precoce, programmi di sostegno individuali), le offerte transitorie (profili adeguati), gli uffici regionali di collocamento URC (sostegno alla formazione prima del lavoro), l'AI (accertamento e definizione delle disabilità), l'autorità cantonale preposta alla vigilanza dei tirocini in azienda e l'ispettorato del lavoro (contatti con le aziende di tirocinio) e i servizi sociali comunali (rilevamento dei casi di dispersione scolastica, aiuto alle famiglie, garanzia di assunzione dei costi).

<sup>15</sup> Progetto nazionale Case Management Formazione professionale – Rapporto di valutazione dell'attuazione. Charles Landert, giugno 2011.

## 3.2 CASE MANAGEMENT FORMAZIONE PROFESSIONALE

**Idealmente, il Case Management Formazione professionale intende offrire a tutti i giovani e i giovani adulti l'opportunità di frequentare una formazione professionale di base. Rappresenta inoltre un sostegno all'auto-aiuto (empowerment) e consente tramite una procedura coordinata di aumentare l'efficacia e l'efficienza delle misure applicate.**

Nell'intento di aiutare i giovani con diverse problematiche ad accedere alla formazione professionale e di sostenerli durante la formazione professionale di base, durante la conferenza sui posti di tirocinio del 2006 Confederazione, Cantoni e organizzazioni del lavoro hanno deciso il lancio del Case Management Formazione professionale (CM FP). Si tratta di una procedura strutturata che coordina fra loro le offerte disponibili, nonché i soggetti e le istituzioni interessate (consulenza professionale, autorità cantonali preposte alla vigilanza dei tirocini, autorità competenti in materia di immigrazione, servizi sociali, di collocamento e uffici AI cantonali). La gestione dei casi è concentrata in un unico servizio che garantisce, al di là dei limiti istituzionali, una procedura armonizzata alle esigenze individuali dei giovani con problemi, aumentando così efficienza ed efficacia delle misure applicate.

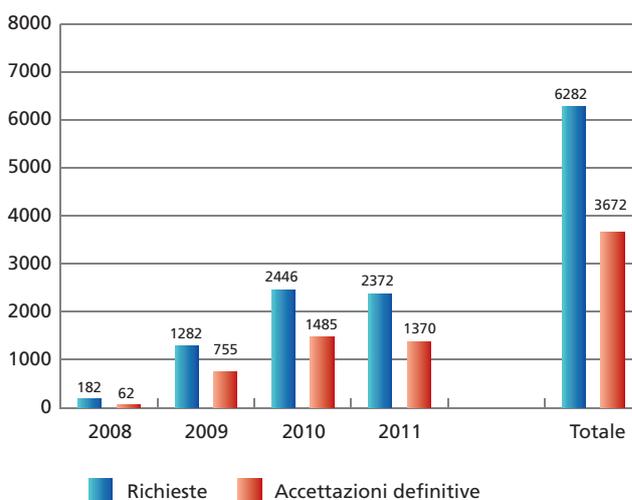
L'attuazione operativa del CM FP spetta ai Cantoni, mentre tra il 2008 e il 2011 la Confederazione ha finanziato il lancio del progetto con 20 milioni di franchi. L'UFFT e la Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) hanno inoltre sostenuto i Cantoni con progetti d'accompagnamento specifici, ad esempio per la definizione del target o del profilo di cultura generale degli operatori CM FP.

### Attuazione a buon punto

Alla fine del 2011 il CM FP era già avviato in maniera capillare in 22 Cantoni. I restanti Cantoni si trovavano ancora nella fase pilota o erano impegnati nella diffusione del programma su tutto il territorio. Da una valutazione<sup>16</sup> sull'attuazione del CM FP svolta per conto dell'UFFT sono emersi i seguenti risultati:

- molti Cantoni hanno sfruttato il lancio del CM FP come un'opportunità per analizzare criticamente e migliorare adeguatezza, strutture ed efficienza del sistema di sostegno alle transizioni I e II;
- gli esperti ritengono realizzabile l'obiettivo di portare al 95 per cento la percentuale di giovani sotto i 25 anni in possesso di un titolo di livello secondario II;
- occorre migliorare l'individuazione tempestiva dei giovani a rischio, in particolare intensificando la comunicazione con i partner coinvolti e la collaborazione con le scuole elementari;
- nella loro attività quotidiana gli operatori CM FP analizzano i processi di collaborazione e le eventuali lacune nel sistema di sostegno all'integrazione professionale. Se gli organi direttivi riusciranno a mettere a frutto quest'esperienza sarà possibile aumentare ulteriormente l'efficienza e l'efficacia del CM FP.

**Le cifre relative alle persone assistite rispecchiano il progressivo consolidamento a livello svizzero<sup>17</sup>**



Dall'avvio del CM FP a livello cantonale nel 2008 il numero dei partecipanti è costantemente aumentato, salvo nel 2011. I giovani che hanno beneficiato dell'offerta sono in tutto 3 600.

<sup>16</sup> Progetto nazionale Case Management Formazione professionale – Rapporto di valutazione dell'attuazione, Charles Landert, giugno 2011.

<sup>17</sup> Banca dati CM Online, UFFT, 2011.

### Fase di consolidamento avviata

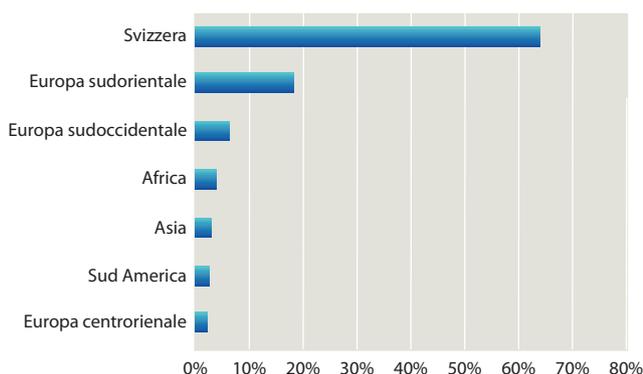
Per tutti i partecipanti è essenziale che il CM FP venga consolidato sul lungo periodo. Affinché i Cantoni abbiano il tempo sufficiente per recepirlo nelle proprie strutture è prevista una fase di consolidamento che durerà dal 2012 al 2015. L'UFFT finanzia il processo con 15,5 milioni di franchi, mentre il contributo dei Cantoni sarà inizialmente equivalente a quello della Confederazione e in seguito aumenterà nella stessa misura in cui diminuirà il finanziamento federale.

Anche l'iniziativa sul personale qualificato lanciata nel 2011 dal DFE ha come obiettivo principale il rafforzamento del CM FP e sostiene la necessità di consolidarne le basi giuridiche. Inoltre, gli uffici regionali di collocamento sono tenuti a seguire i giovani sotto i 24 anni solo in coordinamento con i servizi CM FP. Nel processo di sviluppo della collaborazione interistituzionale occorre prestare particolare attenzione alle sovrapposizioni di competenze tra CM FP, assicurazione contro la disoccupazione, assistenza sociale e scuola elementare (cfr. 3.1).

### IN BREVE

- l'obiettivo del Case Management Formazione professionale è quello di integrare nella formazione professionale i giovani con diverse problematiche, applicando il principio secondo cui la formazione deve essere prioritaria rispetto al lavoro;
- il Case Management Formazione professionale non è legato all'introduzione di nuove misure di promozione e di sostegno, ma mira piuttosto a coordinare programmi, soggetti e istituzioni già esistenti. L'armonizzazione delle attività dei partecipanti permette di aumentare l'efficienza, in vista dell'obiettivo di fornire ai giovani un titolo di formazione post-obbligatoria;
- il Case Management è oggi operativo in tutti i Cantoni ed è in corso la fase di consolidamento (2012-2015). Il sostegno federale ai Cantoni ammonta a 15,5 milioni di franchi.

### Nazionalità dei partecipanti<sup>18</sup>



Il CM FP si rivolge a tutti i giovani che hanno difficoltà a trovare uno sbocco professionale al termine della scuola dell'obbligo. Di questi circa due terzi sono svizzeri.

### Sostegno tempestivo<sup>19</sup>



Il CM FP inizia già al 7° anno scolastico. L'assistenza viene offerta perlopiù ai ragazzi tra i 16 e i 17 anni.

<sup>18</sup> Banca dati CM Online, UFFT, 2011.

<sup>19</sup> Banca dati CM Online, UFFT, 2011.

## «ABBIAMO FORMATO UN TEAM INTER-DISCIPLINARE»

**Intervista a Christian Kälin, direttore del servizio 1155 del Dipartimento formazione, cultura e sport del Cantone di Argovia, che applica il Case Management Formazione professionale.**



*Sono passati quasi tre anni dall'introduzione del Case Management. È stato un inizio positivo?*

L'avvio è stato facilitato dal buon lavoro svolto da un gruppo di progetto cantonale e dal finanziamento iniziale dell'UFFT. Inoltre, conoscevo bene i problemi da affrontare grazie alla mia precedente attività di direttore di corsi e programmi inerenti al mercato del lavoro per conto degli uffici regionali di collocamento (URC). Il 2009 poi è stato un anno particolarmente favorevole poiché, nonostante la crisi economica e finanziaria, la situazione dei posti di tirocinio si è mantenuta stabile, mentre il calo dei ragazzi che concludono la scuola dell'obbligo, dovuto all'andamento demografico, provoca da tre anni persino un lieve eccesso di offerta di posti di tirocinio. In Argovia abbiamo formato un team interdisciplinare composto da operatori CM FP altamente qualificati.

*Con quanti e con che tipo di ragazzi lavorate?*

Assistiamo circa 300 ragazzi all'anno. Finora abbiamo lavorato complessivamente con oltre 1000 giovani, un numero leggermente superiore alle stime fatte prima del progetto. Circa 150 sono ragazzi al termine della scuola dell'obbligo che non sono in grado di inserirsi autonomamente nella formazione professionale a causa di deficit cognitivi o psicosociali e vengono quindi segnalati al nostro servizio. Circa 500 ragazzi sono arrivati da noi tramite l'ispettorato del lavoro perché hanno interrotto il tirocinio e manifestato diverse problematiche. Infine, vi sono circa 350 giovani tra i 18 e i 25 anni che hanno cercato più volte di intraprendere una formazione professionale ma non ci sono riusciti per i motivi più svariati: p.e. accordi poco chiari, difficoltà a redigere la candidatura e a scegliere la professione, incostanza, condizioni psicologiche precarie, malattie croniche, problemi di dipendenza.

**«La gestione della cooperazione costituisce il fulcro della nostra attività».**

*Come avviene la collaborazione fra i vari servizi interessati?*

In tutta onestà non ci hanno accolto a braccia aperte. Ogni servizio ha già le sue procedure, le sue modalità di finanziamento e usa software specifici. In alcuni casi hanno prevalso il campanilismo e la paura del confronto. Per questo la gestione della cooperazione costituisce il fulcro della nostra attività. Nella scelta della professione occorre tenere ben presenti le reali esigenze del mercato del lavoro e cercare di conciliarle con gli interessi e le capacità dei giovani. Attualmente i posti di tirocinio sono sufficienti e i mestieri meno ricercati offrono spesso migliori opportunità di carriera rispetto alle professioni più comuni. Il sistema duale svizzero permette di avere una scelta molto ampia, per questo si parla di «formazione professionale di base».

*Ci sono aspetti che si potrebbero migliorare?*

In generale occorre iniziare prima ovvero non alla fine della scuola dell'obbligo né quando viene interrotto il tirocinio ma già ai primi segnali di crisi. Anche gli URC dovrebbero accertare subito se la persona deve prima cercarsi un'occupazione temporanea o se vi è la possibilità concreta di iniziare una formazione proficua. Io sono un sostenitore del coaching mirato di breve durata, anche e soprattutto per i giovani. Il sostegno a lungo termine viene garantito dal Case Management Formazione professionale. In questo modo è possibile impiegare in modo più efficiente i pochi fondi statali. Dobbiamo inoltre pretendere più impegno e collaborazione da parte dei genitori e dei ragazzi che intendono beneficiare di aiuti statali. Per quanto mi riguarda rimane aperta la questione di cosa succederà a quel cinque per cento di persone escluse dall'obiettivo ufficiale di far ottenere un titolo di formazione post-obbligatoria al 95 per cento dei giovani (cfr. 2.2). Un altro tema centrale è l'integrazione dei ragazzi immigrati in Svizzera tra i 14 e i 24 anni.

### 3.3 SOSTEGNO AI GIOVANI CON UN PASSATO MIGRATORIO

**La legge sulla formazione professionale (LFPr) mira a favorire lo sviluppo professionale e personale, l'integrazione nella società e le pari opportunità di formazione. Si tratta di obiettivi validi per tutti. Per questo si ricorre in primo luogo alle attività previste dagli strumenti ordinari. I progetti a sostegno dei giovani con un passato migratorio vengono sovvenzionati dall'UFFT ai sensi degli articoli 54 e 55 LFPr.**

Secondo il Rapporto sul sistema educativo svizzero 2010<sup>20</sup> l'obiettivo di portare al 95 per cento la quota dei titolari di una formazione di livello secondario II è già stato raggiunto tra i giovani che hanno svolto l'intero percorso formativo in Svizzera. Complessivamente, invece, tale percentuale è pari al 90 per cento il che dimostra che occorre fare ulteriori sforzi per raggiungere entro il 2020 l'obiettivo auspicato del 95 per cento anche tra i giovani con un passato migratorio, che hanno svolto in Svizzera solo una parte della propria formazione.

Le iniziative per l'integrazione dei giovani nella formazione professionale vengono portate avanti indipendentemente dalla loro origine o nazionalità tramite gli strumenti ordinari del sistema formativo. La legge sulla formazione professionale prevede diverse possibilità:

- l'articolo 3 LFPr prevede la promozione e lo sviluppo di un sistema di formazione professionale che consenta all'individuo uno sviluppo personale e professionale e l'integrazione nella società, in particolare nel mondo del lavoro, rendendolo capace e disposto a essere professionalmente flessibile e a mantenersi nel mondo del lavoro. Nel corso della revisione parziale della legge federale sugli stranieri è prevista la modifica della lettera c dell'articolo 3 LFPr come segue: [La presente legge promuove e sviluppa] le pari opportunità di formazione sul piano sociale e regionale, la parità effettiva fra uomo e donna, l'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili, nonché le pari opportunità e l'integrazione degli stranieri;

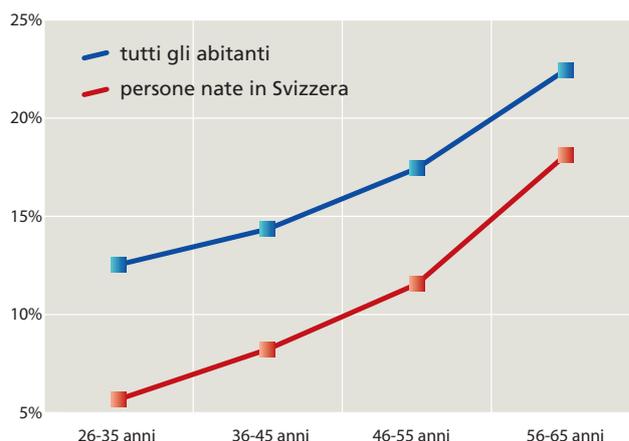
#### Percentuale di transizioni immediate al livello secondario II, 2009<sup>21</sup>

	Formazione professionale di base	Cultura generale	Formazioni transitorie
Svizzeri	50.3%	27.9%	12.1%
Stranieri	36.7%	21.3%	26.6%

Le formazioni transitorie si sono rivelate uno strumento importante per l'integrazione dei giovani al termine della scuola dell'obbligo. La percentuale di ragazzi stranieri che si avvalgono di una formazione transitoria è superiore rispetto a quella dei ragazzi svizzeri.

- promozione di provvedimenti a favore di gruppi sfavoriti (art. 7 in combinato disposto con l'art. 55 cpv. 1 lett. e. e f. LFPr);
- preparazione alla formazione professionale di base (art. 12 LFPr): provvedimenti per preparare le persone che denotano lacune nella loro formazione alla fine della scuola dell'obbligo;
- considerazione di bisogni individuali (art. 18 LFPr): possibilità di abbreviare o prolungare la formazione professionale di base. Inoltre, le persone che seguono una formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica possono beneficiare di un sostegno individuale speciale;
- corsi facoltativi e di recupero presso le scuole professionali di base (art. 22 LFPr);
- convalida degli apprendimenti acquisiti (art. 33 LFPr) e rilascio di titoli equivalenti (art. 68 LFPr): con il conseguimento di un titolo svizzero riconosciuto della formazione professionale è possibile tenere conto delle esperienze professionali ed extra-professionali acquisite dagli stranieri in Svizzera o nel proprio Paese d'origine, nonché dei titoli formativi conseguiti all'estero;
- orientamento professionale, negli studi e nella carriera (art. 49 LFPr): considerazione delle potenzialità e delle lacune specifiche degli stranieri;
- contributi per prestazioni particolari di interesse pubblico (art. 55 LFPr): sostegno a progetti specifici che promuovono l'integrazione dei giovani con un passato migratorio.

#### Percentuale della popolazione adulta senza diploma di formazione post-obbligatoria di livello secondario II, 2007<sup>22</sup>



Tra il 1990 e il 2000 la percentuale di popolazione residente straniera tra i 15 e i 64 anni senza titoli della formazione professionale è diminuita dal 60% al 37%. Il progressivo calo della percentuale di persone sprovviste di un titolo post-obbligatoria è testimoniato anche dalla struttura del sistema formativo.

<sup>20</sup> Rapporto sul sistema educativo svizzero 2010, Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa CSRE, Aarau 2010.

<sup>21</sup> Indicatore sulla formazione: transizione al livello secondario II, UST, 2012.

Percentuale di transizioni immediate al livello secondario II, evoluzione 1990-2009 e previsioni 2010-2020, UST, 2011.

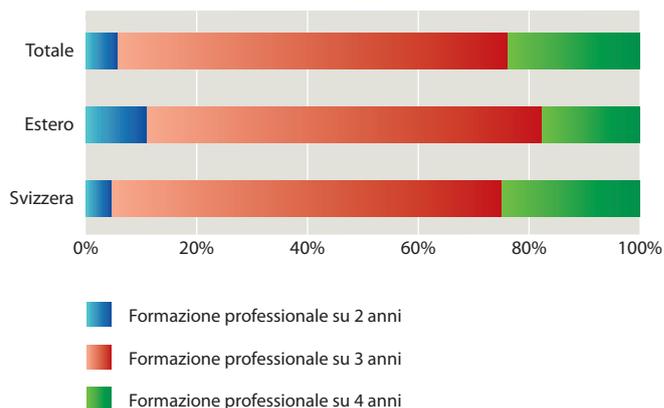
<sup>22</sup> Rapporto sul sistema educativo svizzero 2010, Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa CSRE, Aarau 2010.

La formazione professionale copre un ampio spettro di possibilità formative. Le offerte tengono conto delle diverse capacità.



Nell'ambito della promozione di progetti basata sugli articoli 54 e 55 LFPr, negli anni scorsi l'UFFT ha finanziato vari progetti dedicati specificamente ai giovani con un passato migratorio. Tra il 2004 e il 2011 in questo settore sono stati stanziati contributi per circa 1,8 milioni di franchi. Per i progetti con un target più generico (giovani con particolari difficoltà d'integrazione nella formazione professionale), invece, sono stati spesi circa 37,7 milioni di franchi.

#### Durata della formazione in base alla nazionalità, 2009<sup>23</sup>



Con l'entrata in vigore della nuova LFPr è stata introdotta la formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) (cfr. 2.2). Sono soprattutto i giovani con un passato migratorio ad aver sfruttato questa possibilità. Viene garantito l'accesso a offerte formative più avanzate.

#### IN BREVE

- le iniziative per l'integrazione dei giovani nella formazione professionale vengono svolte indipendentemente dall'origine e dalla nazionalità tramite gli strumenti ordinari della formazione professionale;
- la legge sulla formazione professionale prevede diverse possibilità di sostegno ai giovani;
- l'UFFT sostiene progetti per l'integrazione nella formazione professionale dei giovani con un passato migratorio ai sensi degli articoli 54 e 55 LFPr.

<sup>23</sup> Elèves et étudiants 2009/2010, UST, 2011.

## «I RISULTATI SONO INCORAGGIANTI»

**Intervista a Jonathan Chevrolet, collaboratore scientifico presso il Servizio della formazione del livello secondario II e del livello terziario, sul progetto di mentoring «Structure d'encadrement individuel» del Cantone del Giura aperto ai giovani di ogni origine e nazionalità.**



*Quali sono gli obiettivi del progetto e a chi vi rivolgete?*

Nel 2007 grazie al sostegno finanziario dell'UFFT il Cantone del Giura si è dotato di una struttura di sostegno individuale. La missione di questo servizio, composto attualmente da uno specialista impiegato al 100%, è fornire un sostegno personalizzato ai giovani che incontrano particolari difficoltà durante l'apprendistato per aiutarli a conseguire un titolo del livello secondario II. Il nostro target comprende principalmente i giovani tra i 15 e i 25 anni che seguono una formazione professionale di base.

*Quali sono stati i primi successi?*

Il responsabile dell'unità di assistenza individuale si occupa di 60-80 giovani all'anno. Di questi, circa l'80 per cento supera gli esami finali della formazione professionale di base ottenendo, nella maggior parte dei casi, l'attestato federale di capacità (AFC) oppure il certificato federale di formazione pratica (CFP). A coloro che non ce la fanno vengono offerte due possibilità: ripetere l'ultimo anno della formazione oppure riorientarsi, scegliendo ad esempio un CFP invece di un AFC. Secondo i sondaggi svolti regolarmente dal nostro servizio, si tratta di un'opportunità molto ap-

prezzata sia dai giovani sia dai genitori e dalle aziende formatrici. I risultati, dunque, sono molto incoraggianti.

*Avete incontrato anche delle difficoltà?*

Gli ostacoli sono principalmente di due tipi. Da un lato, i problemi che affliggono i giovani sono molto diversi e vanno dalla mancanza di fiducia in sé stessi fino a difficoltà di carattere psicologico. Per questo il responsabile della struttura di sostegno individuale collabora a stretto contatto con genitori, aziende formatrici e varie istituzioni specializzate. Dall'altro, le numerose richieste che ci arrivano costringono il responsabile a creare un ordine di priorità lasciando in attesa determinate situazioni.

*Qual è il futuro del progetto?*

La Confederazione ha sostenuto finanziariamente il progetto fino al 31 gennaio 2012. Ormai, però, la struttura di sostegno individuale è diventata una risorsa importante per i giovani in difficoltà, i genitori e le aziende formatrici. Per questo, il governo cantonale ha deciso di rendere permanente il nostro servizio, che rappresenta un prezioso strumento formativo per il Giura.

**«Il responsabile dell'unità di sostegno individuale si occupa di 60-80 giovani all'anno. Di questi, circa l'80 per cento supera gli esami finali della formazione professionale di base ottenendo, nella maggior parte dei casi, l'attestato federale di capacità (AFC) oppure il certificato federale di formazione pratica (CFP).»**

## 3.4 PROMOZIONE DEI TALENTI

**A causa dell'andamento demografico le imprese incontreranno difficoltà a reperire candidati per i posti di tirocinio. Per i partner assicurare il ricambio generazionale a tutti i livelli e promuovere gli apprendisti più brillanti della formazione professionale rappresentano obiettivi prioritari. La maturità professionale e la formazione professionale superiore, ma anche i campionati dei mestieri e le varie iniziative scolastiche e aziendali, consentono ai giovani più dotati di sviluppare il proprio potenziale e contribuiscono alla promozione dei talenti.**

Nei propri scenari demografici<sup>24</sup> l'Ufficio federale di statistica (UST) prevede dapprima un indebolimento della crescita della popolazione attiva e in seguito, a partire dal 2021, un vero e proprio calo. Tale andamento si ripercuoterà anche sulla formazione professionale. Per quanto riguarda l'ingresso nella formazione professionale l'UST prevede che tra dieci anni il numero degli apprendisti calerà del sei per cento circa, con forti differenze a livello regionale, e sarà pari a 77 000 unità nel 2020<sup>25</sup>.

Questo andamento accentuerà le difficoltà di reclutamento delle imprese. La ricerca di candidati idonei rappresenta un problema soprattutto per chi offre tirocini per le professioni più impegnative.

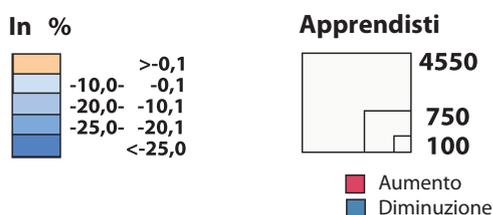
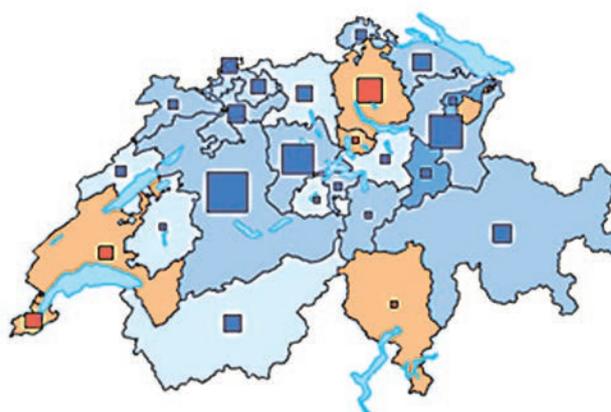
Una vasta gamma di formazioni professionali di base impegnative, come quelle del settore high tech, offrono ai giovani più dotati interessanti opportunità formative. Le associazioni di categoria difendono l'attrattiva delle proprie professioni. Anche le aziende e le scuole professionali contribuiscono intensamente alla promozione dei talenti. Nelle aziende i migliori apprendisti vengono incentivati in vari modi, ad esempio affidando loro compiti complessi e maggiori responsabilità oppure invitandoli a partecipare a competizioni e frequentare corsi di sostegno esterni. Le scuole professionali, invece, permettono a questi giovani di acquisire ulteriori conoscenze in diversi settori mediante un'adeguata offerta di corsi facoltativi.

### 3.4.1 Maturità professionale

La maturità professionale, introdotta nel 1994, ha aumentato sensibilmente la permeabilità all'interno del sistema formativo svizzero, integrando formazione professionale di base e cultura generale e permettendo di accedere senza esami alle scuole universitarie professionali. Inoltre, con un esame integrativo (la cosiddetta «passerella») i titolari della maturità professionale possono accedere anche a una formazione universitaria o a un politecnico federale (PF).

La maturità professionale rappresenta una scelta adeguata per i giovani più dotati. Ogni anno vengono rilasciati oltre

**Apprendisti della formazione professionale\*: andamento 2010\*\* – 2020 nei Cantoni<sup>26</sup>**



Il numero degli apprendisti nel primo anno della formazione professionale aumenterà soltanto nei Cantoni evidenziati in rosso. Nella maggior parte dei Cantoni è previsto un calo che toccherà il 15 per cento nella Svizzera centrale e orientale.

#### IN BREVE

- la formazione professionale offre ai giovani più brillanti varie possibilità di carriera;
- la maturità professionale apre la strada agli studi universitari. La formazione professionale superiore consente di migliorare le proprie qualifiche seguendo un percorso pratico di livello terziario.

10 000 attestati. Nel 2010 circa 490 uomini e donne hanno sostenuto l'esame integrativo (passerella) per iscriversi all'università o a un politecnico federale.

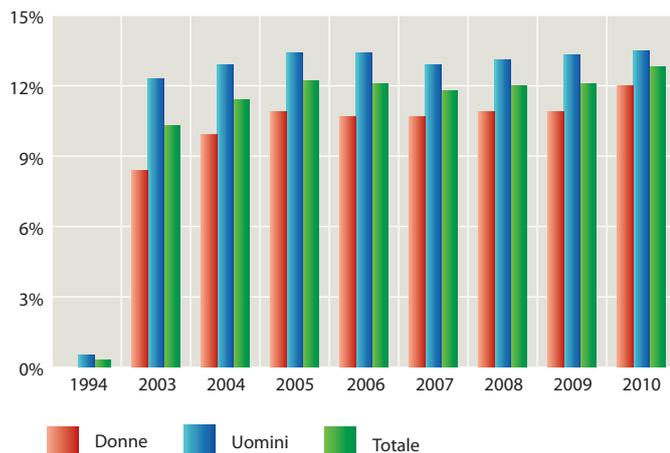
Nel 2009, per rendere la maturità professionale ancora più flessibile e permeabile, è stata messa in vigore la nuova ordinanza sulla maturità professionale, elaborata in stretta collaborazione da Confederazione, Cantoni, organizzazioni del mondo del lavoro e scuole universitarie professionali. L'ordinanza, che tiene conto degli sviluppi nell'ambito della formazione professionale, ha comportato un adeguamento alla legge sulla formazione professionale entrata in vigore nel 2004.

<sup>24</sup> «Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010-2060», UST, 2010. Lo scenario intermedio rappresenta lo scenario di riferimento che segue l'evoluzione degli ultimi anni e include le tendenze osservate dopo l'introduzione della libera circolazione delle persone.

<sup>25</sup> UST: Scenari 2011 – 2020 per il livello secondario II.

<sup>26</sup> UST: Scenari 2011 – 2020 per il livello secondario II, apprendisti al 1° anno secondo lo scenario «neutro».

## La maturità professionale: una storia di successo <sup>27</sup>



Tra il 1994 e il 1998 la percentuale di giovani che ottengono la maturità professionale è cresciuta rapidamente. Da quel momento in poi la crescita ha rallentato, attestandosi intorno al 12,8 per cento nel 2010.

L'ordinanza prevede l'elaborazione di un nuovo programma quadro d'insegnamento disciplinare che sostituisce i quattro programmi quadro per gli indirizzi specifici validi finora. I lavori di revisione sono iniziati alla fine del 2010. I punti di riferimento sono rimasti la professione appresa e l'offerta didattica delle scuole universitarie professionali. Inoltre, è stata data particolare importanza alla matematica e alle scienze naturali, nonché alla compatibilità internazionale e alla promozione dell'apprendimento permanente. L'entrata in vigore del nuovo programma quadro d'insegnamento è prevista per l'inizio del 2013.

### 3.4.2 Campionati dei mestieri

I campionati nazionali e internazionali dei mestieri offrono ai giovani la possibilità di dimostrare le proprie capacità e di crescere professionalmente. Inoltre, contribuiscono a far conoscere la formazione professionale al grande pubblico. In Svizzera sono molte le associazioni di categoria che organizzano campionati nazionali grazie, tra l'altro, al sostegno della fondazione SwissSkills che coordina i concorsi delle diverse professioni e pianifica la partecipazione della squadra svizzera ai campionati internazionali dei mestieri. La Confederazione sostiene l'attività di SwissSkills.

I campionati mondiali dei mestieri (WorldSkills) esistono dal 1950 mentre i primi campionati a livello europeo (EuroSkills) si sono svolti nel 2008. I successi della Svizzera sottolineano la qualità del suo sistema di formazione professionale e contribuiscono a migliorare l'immagine, già di per sé positiva, che caratterizza la Confederazione elvetica in patria e all'estero.

In occasione della Conferenza sui posti di tirocinio 2011 i partner hanno deciso di impegnarsi, ognuno nel proprio ambito di competenza, a promuovere maggiormente i campionati dei mestieri. L'intento è quello di organizzare campionati svizzeri nel maggior numero di professioni possibili e di garantire una rappresentanza adeguata ai campionati mondiali ed europei.

Nel 2014 i campionati svizzeri dei mestieri si svolgeranno per la prima volta contemporaneamente nello stesso luogo per tutte le professioni. L'evento, organizzato a Berna e suddiviso in quattro giornate, mostrerà al grande pubblico la qualità e la varietà della formazione professionale tramite manifestazioni e competizioni che riguarderanno circa 100 mestieri.

### I più recenti successi della squadra svizzera (classifica per nazioni): WorldSkills

Anno	Luogo	Piazzamento CH
2003	San Gallo	1
2005	Helsinki	1
2007	Shizuoka	3
2009	Calgary	2
2011	Londra	3

### EuroSkills

Anno	Luogo	Piazzamento CH
2008	Rotterdam <sup>28</sup>	-
2010	Lisbona	2

### Progetto: «Promozione di innovazione e talenti nella formazione professionale»

La fondazione «Scienza e gioventù» e l'associazione mantello Formazione professionale Svizzera (FPS) intendono motivare un maggior numero di allievi delle scuole professionali a partecipare ai concorsi nazionali e internazionali per l'innovazione. Tra il 2007 e il 2010 la ricerca attiva di talenti nelle scuole professionali e nelle aziende tramite il sostegno mirato agli apprendisti ha permesso di aumentare dal 10 al 20 per cento la quota dei progetti della formazione professionale al concorso nazionale «Scienza e gioventù».

La seconda fase di progetto, che durerà fino al 2015, mira a istituzionalizzare le strutture e i processi appositamente creati, a coinvolgere maggiormente il Ticino e la Svizzera romanda e a reperire apprendisti di tutte le professioni. Inoltre, si vuole far crescere ancora la partecipazione della formazione professionale al concorso, raggiungendo una quota annua superiore al 20 per cento. L'UFFT manterrà il proprio finanziamento stanziando a tal fine un milione di franchi fino al 2015.

<sup>27</sup> Indicatore sulla formazione: percentuale di giovani che ottengono la maturità professionale, UST, 2011.

<sup>28</sup> Ai primi campionati EuroSkills del 2008 hanno partecipato tre professionisti svizzeri, tutti premiati con una medaglia.

## Promozione dei talenti nell'arte, nella danza, nel design e nello sport

La formazione professionale permette anche lo sviluppo del talento artistico e musicale. Nel 2009, ad esempio, è stata istituita la formazione professionale di base di «Danzatrice/Danzatore con attestato federale di capacità (AFC)». Si tratta di una formazione triennale suddivisa in due indirizzi: «danza classica» e «danza contemporanea». Vi sono poi altre formazioni quali quelle di pittore su vetro AFC, decoratore 3D AFC o scultore su marmo AFC che si rivolgono ai giovani dotati di talento artistico e consentono di conseguire una qualifica professionale grazie a un titolo riconosciuto a livello federale.

Esistono specifiche misure di sostegno anche per i talenti sportivi. Ai sensi dell'articolo 18 capoverso 1 LFPr, questi giovani possono chiedere al Cantone il prolungamento della formazione professionale di base per conciliare meglio tirocinio e allenamenti. Oltre a questa misura, è essenziale poter organizzare le ferie e l'orario di lavoro in base al calendario delle gare e degli allenamenti. Le scuole professionali con un'offerta formativa specifica per i talenti sportivi vengono premiate con un marchio di qualità da Swiss-Olympic. È il caso della scuola professionale commerciale di Liestal (BL), che ospita una classe di sport composta da allievi di tutte le età (profilo E e B). In questa classe gli sportivi hanno a disposizione lezioni individuali e un maggiore sostegno, mentre l'orario è strutturato in modo tale da conciliare la formazione scolastica e aziendale con gli allenamenti. Un'altra forma di sostegno è quella praticata dalla scuola professionale Emmental di Langnau (BE), che impiega un coordinatore per la promozione dei talenti. Questa persona aiuta a redigere l'orario e a verificare gli obiettivi individuali tenendosi regolarmente in contatto con i giovani, l'azienda formatrice e i responsabili sportivi.

La formazione professionale è caratterizzata da un'elevata permeabilità. È infatti possibile frequentare corsi di perfezionamento e riorientarsi durante la propria vita lavorativa senza ostacoli di nessun tipo.



## «LA FORMAZIONE PROFESSIONALE È LA VIA MAESTRA»

**Intervista a Franck Le Vallois, responsabile formazione e sviluppo, Gruppo Bobst SA, Losanna**



*È possibile fare carriera con una formazione professionale?*  
Il sistema della formazione professionale svizzera, che intende garantire uno sbocco a tutti i titoli rilasciati, offre varie opportunità. Grazie alla permeabilità del sistema qui alla Bobst sempre più apprendisti continuano a formarsi per migliorare le proprie competenze, persino continuando gli studi al PF di Losanna. Posso dunque rispondere di sì: è assolutamente possibile fare carriera dopo aver svolto una formazione professionale, sia in azienda sia iniziando uno studio, una formazione continua o una formazione professionale superiore. La carriera professionale e quella accademica sono complementari.

*Cosa contraddistingue gli specialisti con una formazione professionale?*

Le competenze di cultura generale inizialmente carenti vengono ampiamente compensate dall'intelligenza pratica, da un know-how di alto livello e dalla capacità di comprendere i meccanismi economici e aziendali. Al termine di una formazione professionale di base di quattro anni un giovane ha appreso un mestiere riconosciuto e largamente spendibile sul mercato del lavoro. In un contesto sempre più complesso ed esigente si tratta di un vantaggio non da poco. In azienda, infatti, il giovane impara che niente gli è dovuto, che il lavoro si basa su un rapporto di fiducia che include diritti ma anche doveri e che il sostegno reciproco è indispensabile. In ogni fase

della nuova carriera avrà di nuovo la possibilità di estendere le proprie conoscenze, il proprio livello formativo e il know-how acquisito. L'azienda deve garantire il proprio sostegno in questo processo di sviluppo.

*Qual è secondo Lei l'importanza della formazione professionale dal punto di vista aziendale ed economico?*

A livello di risorse umane la formazione di nuove leve qualificate riveste una grande importanza. La formazione degli specialisti, infatti, può offrire molto all'azienda se riesce a trasmettere loro i propri valori e il proprio know-how. La formazione degli apprendisti non rappresenta una voce di spesa, bensì un investimento a medio e lungo termine,

tanto più che nel terzo e quarto anno di formazione questi giovani sfiorano i livelli di produttività di un collaboratore già formato.

*Qual è il ruolo della formazione professionale nella concorrenza internazionale?*

I giovani che entrano in azienda dopo la scuola dell'obbligo si abituano rapidamente alle regole e ai rischi di questa concorrenza. Ad esempio, capiscono subito che «il cliente ha sempre ragione», comprendono l'importanza di rispettare i costi e le scadenze, la necessità di realizzare prodotti effettivamente di qualità e molto altro.

**«Grazie alla permeabilità del sistema qui alla Bobst sempre più apprendisti continuano a formarsi per migliorare le proprie competenze, persino continuando gli studi al PF di Losanna».**

# 4 PROGETTI E PROPOSTE DI INNOVAZIONE

## 4.1 PROMOZIONE DI PROGETTI DA PARTE DELLA CONFEDERAZIONE

**L'andamento del mercato dei posti di tirocinio è influenzato da diversi fattori. Lo Stato svolge il ruolo di mediatore: assiste i giovani nella scelta della professione, promuove la creazione di posti di tirocinio e s'impegna a offrire alle aziende condizioni quadro ottimali.**

I progetti finanziati dalla Confederazione ai sensi dell'articolo 54 LFPr contribuiscono allo sviluppo e alla creazione di strutture innovative nell'ambito della formazione professionale. Vi rientrano, in particolare, la promozione di studi, valutazioni e progetti pilota così come i finanziamenti iniziali, ad esempio per l'istituzione di organismi competenti per nuove professioni.

In virtù dell'articolo 55 LFPr, la Confederazione può versare contributi mirati per finanziare prestazioni di interesse pubblico che non potrebbero essere fornite senza sovvenzioni

statali. Si tratta, ad esempio, di provvedimenti volti a promuovere l'effettiva parità tra donna e uomo, provvedimenti per la formazione e la formazione professionale continua dei disabili, provvedimenti a favore di regioni e gruppi sfavoriti nonché provvedimenti volti a garantire e ampliare l'offerta di posti di tirocinio.

Nel 2011 la spesa complessiva della Confederazione per promuovere la formazione professionale è stata di 47,9 milioni di franchi. Oltre ai contributi previsti dagli articoli 54 e 55 LFPr essa comprende progetti per lo sviluppo della formazione professionale a cui partecipa la stessa Confederazione (art. 4 cpv.2 LFPr), contributi per l'organizzazione degli esami federali di professione e degli esami professionali federali superiori, nonché per i cicli di formazione nelle scuole specializzate superiori (art. 56 LFPr).

### ESEMPI RECENTI DI PROMOZIONE DI PROGETTI

#### **Viadukt**

Il progetto Viadukt prevede la creazione all'interno di un ristorante zurighese di 25 posti di tirocinio con un'assistenza speciale per giovani tra i 16 e i 25 anni con difficoltà di tipo scolastico, linguistico o legate all'integrazione sociale (problemi famigliari, passato migratorio, delinquenza). Si tratta di ragazzi che non sono (ancora) in grado di soddisfare i requisiti richiesti dal mercato del lavoro e hanno quindi bisogno di un contesto che dia loro un'assistenza adeguata, garantita da professionisti del lavoro sociale, della pedagogia e della ristorazione.

Per maggiori informazioni: [www.restaurant-viadukt.ch](http://www.restaurant-viadukt.ch)\*

#### **Compensazione degli svantaggi per i disabili nella formazione professionale**

La creazione di una piattaforma informativa intende contribuire alla compensazione degli svantaggi che penalizzano i disabili nella formazione professionale. Questa piattaforma offrirà un aiuto alla realizzazione effettiva della compensazione degli svantaggi che penalizzano i disabili nella formazione professionale. Le informazioni sulle disposizioni legali e le esperienze maturate saranno a disposizione degli stessi disabili, ma anche degli istituti di formazione, degli uffici della formazione professionale, delle organizzazioni del mondo del lavoro, dei responsabili degli esami e delle (potenziali) aziende di tirocinio.

Per maggiori informazioni: [www.szb.ch/it](http://www.szb.ch/it), [www.bsfb.ch](http://www.bsfb.ch)\*

\* Informazioni disponibili solo in tedesco

\*\* Informazioni disponibili solo in tedesco e in inglese

#### **Giornata intercantonale dell'apprendistato**

In occasione della giornata intercantonale dell'apprendistato si discute in maniera approfondita di formazione professionale e posti di tirocinio con interviste, servizi audio, appelli per la creazione di nuovi posti e molto altro, il tutto via radio. La collaborazione tra Cantoni e stazioni radiofoniche sui contenuti e l'organizzazione si è rivelata efficace e l'evento ha avuto un notevole successo mediatico. Di solito, i Cantoni che partecipano per la prima volta si candidano anche per l'anno seguente.

Per maggiori informazioni: [www.radiotag.ch](http://www.radiotag.ch)

#### **Business english plus commercio: la dimensione internazionale del tirocinio**

Con il progetto *Business english plus: la dimensione internazionale del tirocinio* la rete di aziende di tirocinio bildxzug persegue un duplice obiettivo: risvegliare un interesse duraturo per la formazione professionale svizzera da parte delle imprese internazionali che usano l'inglese come lingua di lavoro e offrire ai giovani volenterosi e brillanti la possibilità di acquisire ulteriori competenze di business english durante la formazione commerciale di base. Per consolidare le proprie conoscenze linguistiche in modo mirato gli apprendisti seguono lezioni supplementari e utilizzano l'inglese, accanto al tedesco, come lingua di lavoro nell'azienda di tirocinio. Attualmente sono già 20 le aziende internazionali che partecipano alla formazione degli apprendisti nell'ambito di questo progetto.

Per maggiori informazioni:

[www.bildxzug.ch/kv-business-english-plus-bildxzug](http://www.bildxzug.ch/kv-business-english-plus-bildxzug)\*\*

Con l'introduzione nel 2004 della nuova legge sulla formazione professionale sono state disciplinate per la prima volta in maniera univoca tutte le professioni escluse dal livello universitario. Tra queste vi sono anche quelle artistiche (es: pittore di scenari con attestato federale di capacità).



## 5 COLLABORAZIONE CON ALTRI UFFICI FEDERALI

**Per favorire l'integrazione dei giovani nella vita lavorativa l'UFFT collabora con altre istituzioni e uffici federali, intrattenendo contatti istituzionalizzati sia a livello bilaterale che multilaterale. Il 2011 è stato caratterizzato dall'ottimizzazione della collaborazione interistituzionale (cfr. 3.1).**

### **Segreteria di Stato dell'economia (SECO)**

L'UFFT collabora strettamente con la Direzione del lavoro della SECO, competente in materia di assicurazione contro la disoccupazione (AD). L'obiettivo dell'AD consiste nel reinserimento rapido e duraturo dei disoccupati nel mercato del lavoro. Le principali misure per i giovani sono il semestre di motivazione, i periodi di pratica professionale, le aziende di pratica, il coaching e il collocamento. Per i giovani vale il principio secondo cui il conseguimento di una formazione di livello secondario II (formazione professionale di base o maturità) ha la priorità rispetto al lavoro. Nel 2011 è stata istituita la Segreteria della collaborazione interistituzionale (CII), di cui fanno parte UFAS, SECO, UFFT e assistenza sociale. Nel 2011 e nel 2012 la Segreteria è gestita dalla SECO.

### **Ufficio federale della migrazione (UFM)**

L'UFM coordina i provvedimenti per l'integrazione degli stranieri (art. 57 della legge federale sugli stranieri, LStr). Tali provvedimenti saranno ulteriormente rafforzati nell'ambito della revisione della LStr, posta in consultazione dal Consiglio federale il 23 novembre 2011. Il Consiglio federale ha inoltre proposto di modificare la legge sulla formazione professionale (LFPr) al fine di includere esplicitamente «le pari opportunità e l'integrazione degli stranieri» fra gli obiettivi della legge e sulla base di ciò elaborare provvedimenti mirati (cfr. 3.3).

### **Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)**

La strategia di lotta alla povertà varata nel 2010 dal Consiglio federale contiene misure volte a prevenire e a contrastare questo flagello, tra cui anche misure a favore dei giovani. Le persone con situazioni particolarmente problematiche, che non possono essere assistite da una singola istituzione (AVS, AI, AD, assistenza sociale ecc.), devono poter beneficiare di processi trasversali. I programmi varati nel 2010 dal Consiglio federale in tema di giovani e violenza e per la protezione della gioventù dai rischi dei media contengono anche misure di prevenzione per i ragazzi più svantaggiati nell'ambito della formazione professionale. L'UFFT collabora all'attuazione di questi programmi e della strategia contro la povertà all'interno di gruppi di lavoro.

La formazione professionale è flessibile e orientata al mercato del lavoro. Essa si adegua ai cambiamenti strutturali e alle nuove tecnologie (es: energia solare).

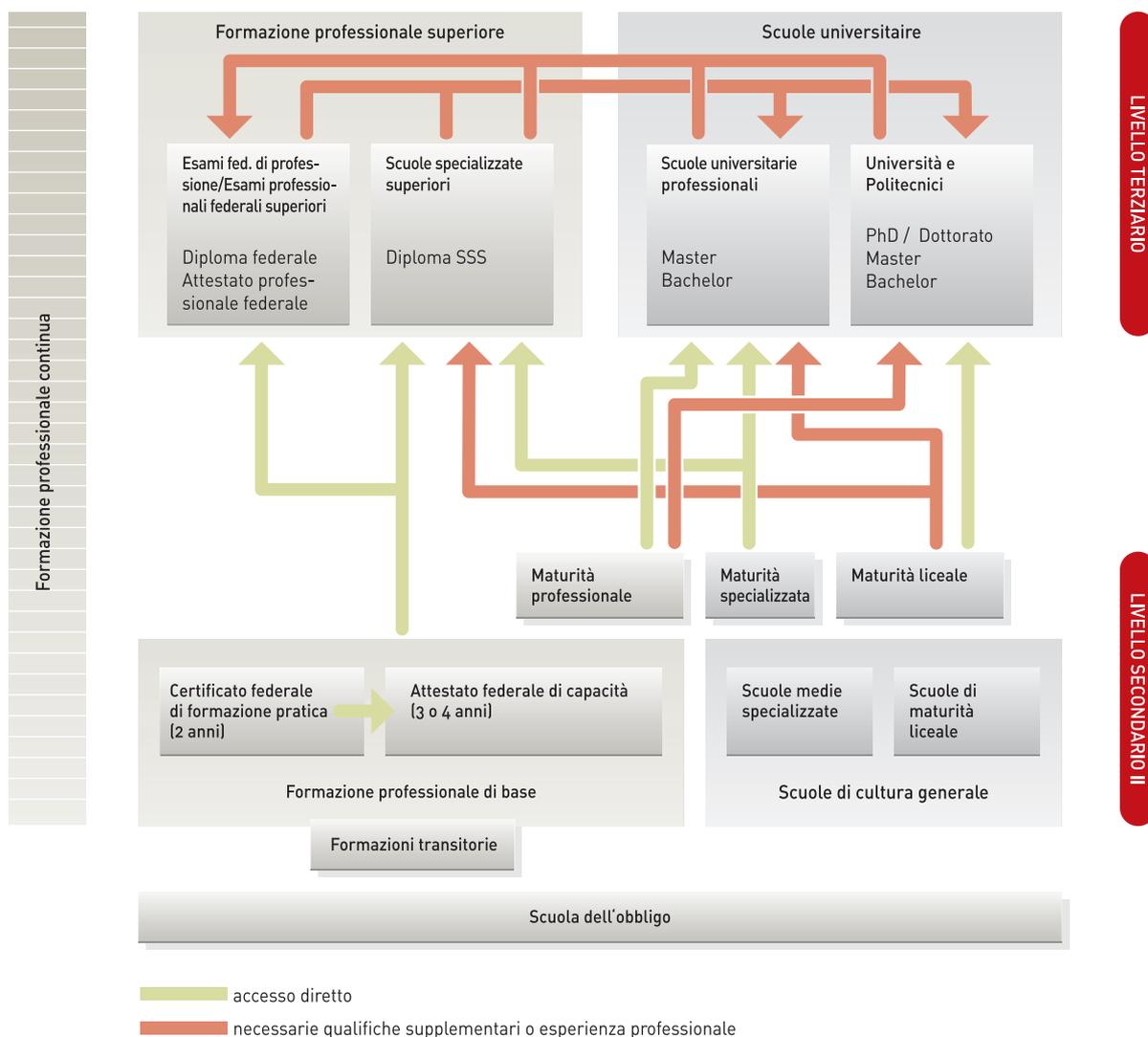


# APPENDICE

## I. FATTI E CIFRE SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

### Il sistema formativo svizzero

La formazione professionale rappresenta una parte essenziale del sistema formativo svizzero di livello post-obbligatorio. Essa si fonda su un'offerta formativa ben definita e su procedure di qualificazione nazionali, il tutto all'insegna di un'elevata permeabilità. Copre un ampio spettro di possibilità formative, tiene conto di varie capacità e si adatta alle esigenze delle diverse fasce d'età.



### Formazione professionale di base

La formazione professionale di base su tre o quattro anni con attestato federale di capacità (AFC) permette di acquisire la qualifica necessaria all'esercizio di una determinata professione. La formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) offre soprattutto ai giovani dotati di abilità pratiche un titolo professionale riconosciuto con un profilo specifico.

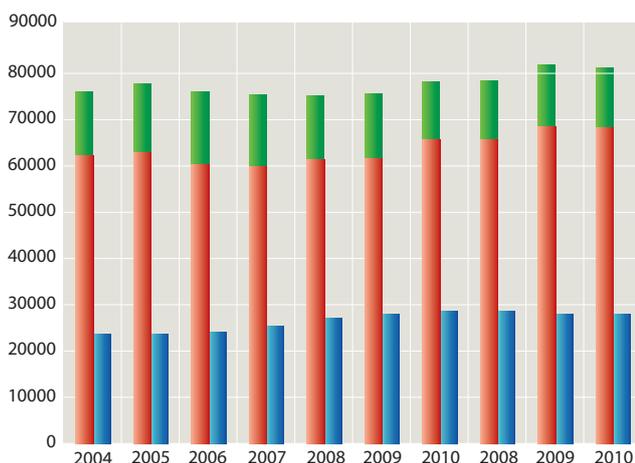
### Formazione professionale superiore

La formazione professionale superiore costituisce, insieme alle scuole universitarie professionali, alle alte scuole pedagogiche, alle università e ai politecnici federali, il livello terziario del sistema formativo svizzero. È caratterizzata da un forte orientamento pratico e permette di conseguire una qualifica professionale superiore orientata alle esigenze del mercato del lavoro. La formazione professionale superiore comprende gli esami federali di professione, gli esami professionali federali superiori e i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori.

### Accesso alla formazione professionale di base

Dopo la scuola dell'obbligo circa due terzi dei giovani, ovvero tra i 70 000 e gli 80 000 all'anno, scelgono di intraprendere una formazione professionale. È per questo che la formazione professionale di base rappresenta il settore più grande della formazione post-obbligatoria al livello secondario II. La maggioranza dei giovani svolge la formazione presso un'azienda, mentre le offerte scolastiche a tempo pieno o parziale vengono scelte soprattutto nella Svizzera latina.

### Apprendisti al 1° anno del livello secondario II<sup>29</sup>



#### Formazione professionale di base di cui

- Tirocinio in azienda (senza formazione empirica)
- Cultura generale
- Offerte scolastiche a tempo pieno (incluse le scuole medie d'informatica e di commercio)

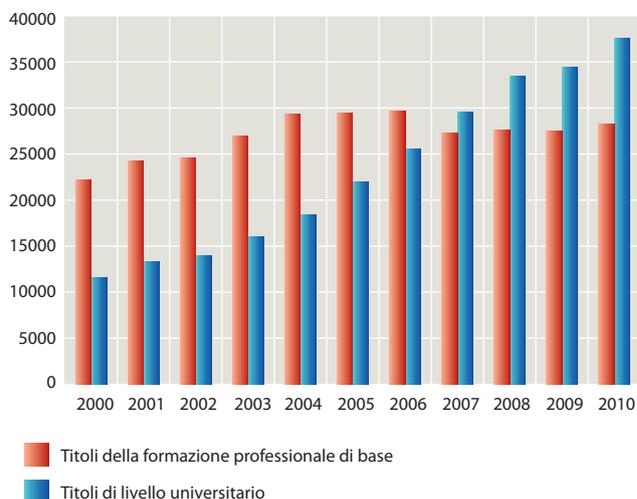
### Titoli del livello secondario II<sup>30</sup>

Circa il 90 per cento dei giovani svizzeri possiede un titolo del livello secondario II. Quasi il 75 per cento dei titoli proviene dalla formazione professionale.



### Titoli del livello terziario<sup>31</sup>

La formazione professionale superiore contribuisce in modo determinante a formare professionisti e dirigenti qualificati al livello terziario. Nel 2010 sono stati rilasciati circa 28 000 diplomi e attestati della formazione professionale superiore. Nel settore accademico (scuole universitarie professionali, università e politecnici federali) i diplomi, esclusi quelli di dottorato, sono stati 37 600.



- Titoli della formazione professionale di base
- Titoli di livello universitario

### Un compito condiviso da tre partner

La Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro s'impegnano congiuntamente a garantire una formazione professionale di alta qualità e un'adeguata offerta di posti di tirocinio e di formazione continua. La Confederazione si occupa della gestione strategica e dello sviluppo, le organizzazioni del mondo del lavoro (associazioni di categoria, imprese, parti sociali e altri operatori della formazione professionale) definiscono i contenuti e offrono posti di formazione mentre ai Cantoni competono l'attuazione e la vigilanza. Questi ultimi compiti vengono svolti, tra gli altri, dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) e dalla Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP), una commissione specializzata della CDPE.

<sup>29</sup> Elèves et étudiants 2009/10, UST, 2011.

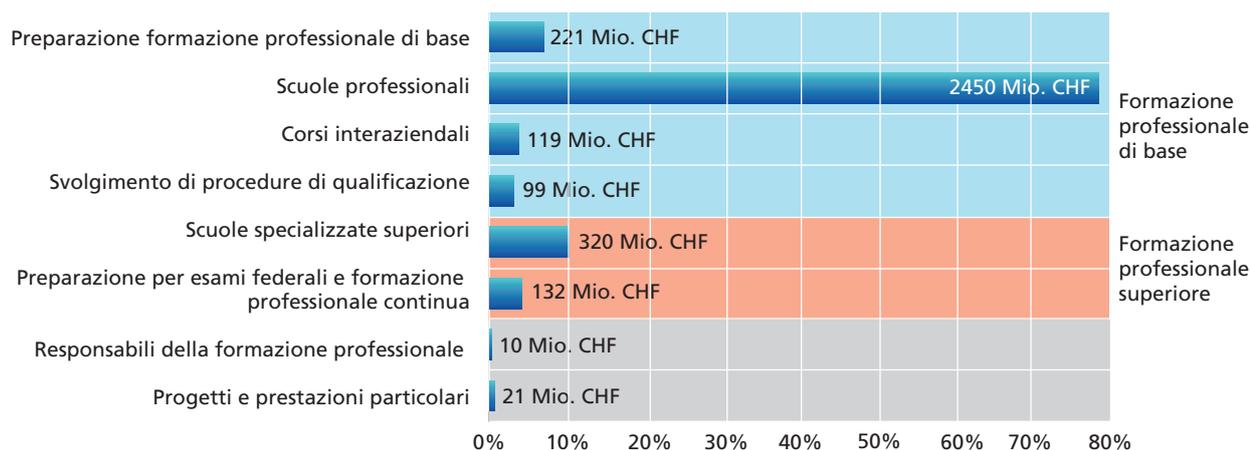
<sup>30</sup> Examens finals en 2010 – Degré secondaire II et degré tertiaire, UST, 2011.

<sup>31</sup> Examens finals en 2010 – Degré secondaire II et degré tertiaire, UST, 2011.



Un titolo professionale aumenta le opportunità sul mercato del lavoro ed è il punto di partenza per l'apprendimento permanente. La formazione professionale contribuisce a mantenere il tasso di disoccupazione in Svizzera fra i più bassi in Europa.

## Costi pubblici per la formazione professionale 2010<sup>32</sup>

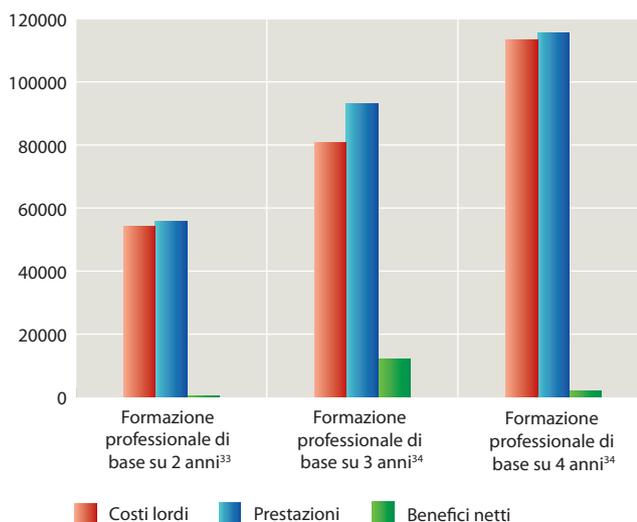


La Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro contribuiscono al finanziamento della formazione professionale. La formazione professionale superiore viene finanziata principalmente dalle imprese e dai singoli. I costi pubblici vengono assunti per tre quarti dai Cantoni, responsabili anche dell'attuazione della formazione professionale, mentre la nuova legge in materia ha fissato a un quarto la quota a carico della Confederazione.

Nel 2010 i costi cantonali della formazione professionale si aggiravano intorno ai 3 439 milioni di franchi. La principale voce di spesa è rappresentata dalle scuole professionali (70%), seguita dalle scuole specializzate superiori (10%) e dalla preparazione alla formazione professionale di base (7%).

## Rapporto costi/benefici a seconda della durata della formazione

Dai risultati scientifici di indagini relative ai costi e ai benefici della formazione professionale di base emerge un beneficio netto positivo sia per la formazione su tre o quattro anni (AFC), sia per la formazione su due anni (CFP). Ciò significa che per le aziende formatrici le prestazioni degli apprendisti superano in media i costi generati.



<sup>32</sup> Contabilità analitica della formazione professionale cantonale 2010, UFFT, 2011.

<sup>33</sup> Costi e benefici aziendali delle formazioni professionali di base su due anni nell'ottica delle aziende – Rapporto finale, IUFPF, giugno 2010 (dati riferiti al 2009).

<sup>34</sup> Lehrlingsausbildung ökonomisch betrachtet – Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie, S. Mühlemann et al. Beiträge zur Bildungsökonomie, vol. 3, Rüegger Verlag: Zurigo, 2007 (dati riferiti al 2004).

## II. INFORMAZIONI

### **Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT)**

Basi legali, atti normativi d'esecuzione, informazioni generali sulla formazione professionale superiore e illustrazione delle misure per il posizionamento nazionale e internazionale della formazione professionale superiore  
[www.ufft.admin.ch](http://www.ufft.admin.ch)

### **Ufficio federale di statistica (UST)**

Statistiche e indicatori sulla formazione professionale  
[www.education-stat.admin.ch](http://www.education-stat.admin.ch)

### **Elenco delle professioni**

Include tutte le professioni riconosciute a livello federale, le basi legali e gli indirizzi utili  
[www.bbt.admin.ch/edp](http://www.bbt.admin.ch/edp)

### **Documentazione UFFT**

Raccolta di pubblicazioni sulla formazione professionale dell'UFFT  
[www.bbt.admin.ch/docu-fp](http://www.bbt.admin.ch/docu-fp)

### **Il portale Internet per la scelta professionale, la formazione e le prospettive di carriera**

Tra i vari contenuti, ampie informazioni sulle offerte della formazione professionale superiore  
[www.orientamento.ch](http://www.orientamento.ch)

### **Formazioneprofessionaleplus.ch**

Informazioni sulla formazione professionale in Svizzera e link alle offerte di specializzazione  
[www.formazioneprofessionaleplus.ch](http://www.formazioneprofessionaleplus.ch)

### **Formazioneprof.ch**

Informazioni e strumenti di lavoro per la pratica della formazione professionale in Svizzera (tra cui un lessico specifico e gli indirizzi di autorità e organizzazioni competenti)  
[www.formazioneprof.ch](http://www.formazioneprof.ch)

### **Panorama**

Newsletter e rivista specializzata sulla formazione professionale  
[www.panorama.ch](http://www.panorama.ch)\*

### **Server svizzero per l'educazione**

[www.educa.ch/it](http://www.educa.ch/it)

### **Server dei documenti per l'educazione e la formazione**

[www.edudoc.ch](http://www.edudoc.ch)

### **Glossario sulla formazione professionale**

[www.les.formazioneprof.ch](http://www.les.formazioneprof.ch)

\*Informazioni disponibili solo in francese e in tedesco

**Contatti**

Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT)

Campo di prestazioni Formazione professionale, Settore Questioni di fondo e politica

Effingerstrasse 27, 3003 Berna, Tel. 031 322 57 17, [berufsbildung@bbt.admin.ch](mailto:berufsbildung@bbt.admin.ch), [www.ufft.admin.ch](http://www.ufft.admin.ch)