



Promozione mirata e sostegno dei giovani con diversi livelli di potenzialità nella transizione I e nella formazione professionale

Rapporto del Consiglio federale

in adempimento dei postulati Ingold 10.3738 del 29.09.2010, Jositsch 11.3483 del
01.06.2011, Müri 11.4007 del 30.09.2011 e Schilliger 13.3311 del 17.04.2013

Settembre 2013 – approvato dal Consiglio federale il 29 novembre 2013

Sommario

Management Summary	4
1 Contesto e struttura del rapporto	7
1.1 Contesto	7
1.1.1 Passaggio alla formazione post-obbligatoria	7
1.1.2 Diversi livelli di potenzialità.....	7
1.1.3 Obiettivo di politica della formazione di Confederazione e Cantoni	8
1.1.4 Aspetti problematici	8
1.2 Mandato parlamentare.....	9
1.3 Struttura del rapporto	9
2 Considerazioni generali	10
2.1 Basi legali.....	10
2.2 Il partenariato nella formazione professionale: compiti e competenze.....	10
2.2.1 Confederazione	10
2.2.2 Cantoni.....	11
2.2.3 Organizzazioni del mondo del lavoro.....	11
3 Offerte, misure e strumenti per la promozione dei giovani con buone potenzialità	12
3.1 Misure a livello federale	13
3.1.1 Maturità professionale federale	13
3.1.2 Formazione professionale superiore	14
3.1.3 Campagna Formazioneprofessionaleplus.ch.....	15
3.1.4 Iniziativa sul personale qualificato	16
3.2 Misure cantonali	16
3.2.1 Orientamento professionale, universitario e di carriera	16
3.2.2 Offerte e misure a livello scolastico	17
3.2.3 Riduzione della durata del tirocinio e dispensazione.....	18
3.2.4 Progetti di promozione specifici.....	18
3.3 Misure delle oml e delle imprese	18
3.3.1 Definizione dei contenuti formativi.....	18
3.3.2 Attività promozionale a favore delle professioni	19
3.3.3 Possibilità di promozione nelle aziende	19
3.3.4 Campionati dei mestieri.....	20
3.4 Altre misure	20
3.4.1 Promozione dei progetti di mobilità.....	20
3.4.2 Opzioni dopo il conseguimento della maturità liceale.....	20
3.4.3 Promozione dei talenti in ambito artistico e sportivo	21
4 Offerte, misure e strumenti per il sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche	21
4.1 Misure a livello federale	22
4.1.1 Formazione professionale su 2 anni con certificato federale di formazione pratica (CFP).....	22
4.1.2 Corsi per responsabili della formazione.....	23
4.2 Misure cantonali	24
4.2.1 Offerte di consulenza e di collocamento	24
4.2.2 Offerte transitorie per l'ingresso nel mondo del lavoro	24
4.2.3 Case Management Formazione Professionale	25
4.2.4 Sostegno individuale speciale	25
4.2.5 Prolungamento della durata del tirocinio.....	26
4.2.6 Promozione dei posti di tirocinio.....	26
4.2.7 Sostegno alle aziende di tirocinio	26
4.3 Misure delle oml e delle imprese	27
4.3.1 Attività di informazione e sviluppo delle professioni	27
4.3.2 Creazione di posti di tirocinio e selezione degli apprendisti.....	27
4.3.3 Possibilità di promozione per le aziende.....	27

4.4	Altre misure	28
4.4.1	Formazioni a bassa soglia senza titolo riconosciuto a livello federale	28
4.4.2	Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà	29
4.5	Excursus: disoccupazione giovanile e misure dell'assicurazione contro la disoccupazione	29
4.5.1	La disoccupazione giovanile in Svizzera	29
4.5.2	Basi legali dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD)	31
4.5.3	Strategia dell'AD per contrastare la disoccupazione giovanile	32
4.5.4	Provvedimenti dell'AD per la transizione I.....	32
4.5.5	Provvedimenti dell'AD per la transizione II.....	33
4.5.6	Altre misure di sostegno dell'AD.....	34
5	Conclusioni del Consiglio federale.....	35
5.1	Giovani con buone potenzialità	35
5.2	Giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche	36
	Allegati.....	38
	Allegato 1: Postulato 10.3738.....	38
	Allegato 2: Postulato 11.3483.....	40
	Allegato 3: Postulato 11.4007.....	42
	Allegato 4: Postulato 13.3311.....	43
	Allegato 5: Basi legali.....	44
	Allegato 6: Lista delle formazioni professionali di base biennali con certificato federale di formazione pratica	47
	Elenco delle abbreviazioni.....	49
	Indice delle figure.....	51
	Bibliografia.....	51

Management Summary

Dopo aver concluso la scuola dell'obbligo in Svizzera due giovani su tre decidono di intraprendere una formazione professionale. Si tratta quindi della prima formazione più richiesta, che permette ai giovani di accedere al mercato del lavoro e garantisce il ricambio generazionale di professionisti e dirigenti qualificati.

Conseguire un titolo di formazione post-obbligatoria è importantissimo ai fini dell'integrazione professionale e sociale¹. L'aumento della percentuale di giovani in possesso di un titolo di livello secondario II rientra quindi tra gli obiettivi di politica formativa concordati nel 2011 da Cantoni e Confederazione. Entro il 2020 il 95 per cento dei giovani sotto i 25 anni dovrà conseguire un titolo di formazione post-obbligatoria.

La formazione professionale è un compito condiviso dai partner della formazione professionale. La Confederazione è responsabile della gestione strategica e dello sviluppo del sistema, mentre i Cantoni esercitano la vigilanza e garantiscono l'attuazione delle disposizioni legali. Le organizzazioni del mondo del lavoro (oml) definiscono i contenuti formativi e le qualifiche di fine formazione e contribuiscono a sviluppare il sistema insieme alle parti sociali, alle altre organizzazioni competenti e agli operatori della formazione professionale.

Mandato parlamentare

Tra il 2011 e il 2013 il Consiglio nazionale ha inoltrato i seguenti postulati: 10.3738 «Più posti di formazione per i giovani con un bagaglio scolastico limitato», 11.3483 «Effetti dell'evoluzione demografica sul sistema duale della formazione professionale», 11.4007 «Sostegno ai giovani con buone potenzialità nella formazione professionale» e 13.3311 «Rivalutare l'apprendistato di due anni». Nell'intento di adempiere tali interventi parlamentari, il rapporto fornisce una sintesi delle offerte e delle misure per il passaggio dalla scuola dell'obbligo alla formazione professionale e durante il tirocinio. Vengono descritti sia gli strumenti di sostegno messi a punto da Confederazione, Cantoni e oml a favore dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche (con un'attenzione particolare allo sviluppo della formazione professionale di base su due anni), sia le misure di promozione specifiche per i giovani con buone potenzialità. Inoltre, il rapporto illustra gli strumenti di monitoraggio disponibili per individuare tempestivamente eventuali squilibri come ad esempio quelli dovuti all'andamento demografico. In questo modo è possibile evidenziare l'eventuale necessità di un intervento e formulare raccomandazioni adeguate.

Giovani con buone potenzialità

Alla luce degli attuali sviluppi demografici e della carenza di personale qualificato la promozione dei talenti assume sempre maggiore importanza. Già oggi alcune aziende faticano a trovare candidati idonei per i tirocini nelle professioni più complesse. Inoltre, il progresso tecnologico richiede livelli di qualifica sempre più alti in tutti i settori economici.

Grazie a formazioni professionali di base stimolanti, alla maturità professionale che permette di accedere alle SUP, ai corsi della formazione professionale superiore e a un'elevata permeabilità, la formazione professionale offre ai giovani di talento ottime possibilità di carriera. Vi è inoltre la possibilità di svolgere una formazione professionale di base più breve. Molti operatori della formazione si impegnano a tutti i livelli con misure, progetti e iniziative mirate a sostenere i ragazzi ambiziosi e motivati. In questo contesto un ruolo importante spetta ai formatori nelle aziende di tirocinio, che affidano ai giovani più dotati compiti complessi e maggiori responsabilità o li assistono durante la partecipazione alle competizioni settoriali. Le scuole professionali, invece, permettono a questi giovani di acquisire ulteriori conoscenze in diversi settori mediante corsi facoltativi.

Giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche

La grande maggioranza dei giovani riesce a entrare autonomamente nel mondo del lavoro. Tuttavia, poiché i fattori che favoriscono il passaggio dalla scuola dell'obbligo al livello secondario II (transizione I) e il compimento della formazione sono molto eterogenei, ci saranno sempre ragazzi bisognosi di

¹ Ovvero della partecipazione alla vita sociale.

sostegno. L'obiettivo dichiarato dei partner della formazione professionale è ridurre il numero di giovani che non riescono ad accedere direttamente alla formazione professionale di base e che optano per una soluzione transitoria.

Tra gli aiuti pensati per i giovani che stanno scegliendo la professione, cercando un posto di tirocinio o svolgendo la formazione vi sono l'orientamento professionale, le formazioni transitorie, i programmi di coaching e mentoring, il Case Management Formazione Professionale, il sostegno individuale speciale e la possibilità di prolungare il tirocinio. Inoltre, nel 2004 con il varo dell'attuale legge sulla formazione professionale è stata introdotta la formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP), rivolta soprattutto ai giovani con abilità pratiche, che permette di conseguire un titolo federale con un profilo specifico orientato al mondo del lavoro. Da allora sono state istituite oltre 40 formazioni professionali di base biennali, mentre il numero dei contratti di tirocinio CFP è costantemente aumentato negli ultimi anni. Questa tendenza dovrebbe continuare, soprattutto grazie alla recente istituzione di nuove formazioni in ambiti professionali particolarmente gettonati fra i giovani, come ad esempio addetto alle cure socio-sanitarie CFP, giardiniere CFP e parrucchiere CFP. In base all'esperienza occorre un certo tempo prima che le nuove formazioni prendano piede, ma con il tempo aumenta anche il numero delle aziende che offrono posti di tirocinio per queste formazioni.

Anche le aziende di tirocinio vengono sostenute nella formazione degli apprendisti, in particolare dagli uffici cantonali della formazione professionale e dalle oml, che offrono loro una consulenza specifica e strumenti di lavoro per la pratica. Inoltre, 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 un certo equilibrio tra domanda e offerta.

Conclusioni del Consiglio federale

Per il Consiglio federale l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e la disponibilità di professionisti qualificati a tutti i livelli rivestono un'importanza fondamentale. Inoltre, poiché la formazione professionale è determinante per garantire il benessere economico del nostro Paese e il basso livello di disoccupazione giovanile che ci caratterizza nel confronto internazionale, gli sviluppi in questo settore vengono costantemente monitorati. In caso di squilibri dovuti all'andamento demografico, a mutamenti strutturali o a oscillazioni congiunturali è possibile adottare ulteriori provvedimenti².

Negli anni scorsi i partner della formazione professionale hanno intrapreso sforzi mirati per favorire l'integrazione dei giovani nella formazione professionale e promuovere le loro capacità. L'attenzione si è concentrata sul sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche. Gli strumenti partono dalla scuola dell'obbligo e coprono l'intero processo: dalla scelta della professione alla ricerca del posto di tirocinio fino all'ingresso nel mondo del lavoro e allo svolgimento della formazione professionale di base. Secondo il Consiglio federale questi strumenti si sono rivelati efficaci. Occorre quindi continuare ad applicarli e verificarne periodicamente l'efficacia. Le raccomandazioni contenute nel rapporto mirano a rafforzare l'impegno fornito finora e ad integrare in maniera mirata gli strumenti a disposizione. Inoltre, le raccomandazioni sono in linea con altre attività della Confederazione, ad esempio l'iniziativa sul personale qualificato o il programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà.

Dopo aver investito per anni in misure d'integrazione nelle formazioni professionali di base a bassa soglia, d'ora in poi il Consiglio federale intende concentrarsi sulla promozione dei giovani più dotati, introducendo un concetto generale legato alle potenzialità e al rendimento. Inoltre, occorre incentivare maggiormente le conoscenze e le capacità pratiche mentre per quanto riguarda la revisione e la creazione di offerte formative va sfruttata la flessibilità del sistema per creare modelli adeguati alle esigenze sociali ed economiche. Secondo il Consiglio federale occorre potenziare soprattutto la maturità professionale e i corsi della formazione professionale superiore. Inoltre, data la crescente internazionalizzazione sul mercato del lavoro, le competenze linguistiche e interculturali devono essere sostenute con provvedimenti mirati. Infine, occorre coinvolgere maggiormente i genitori, che influenzano in maniera decisiva le scelte professionali dei propri figli.

² Cfr. art. 13 LFPr.

Anche per quanto riguarda il sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche il Consiglio federale ritiene che sia possibile fare di più. Nell'ambito delle formazioni professionali di base su due anni le associazioni di categoria devono impegnarsi a far conoscere meglio le proprie offerte, mentre la Confederazione si occuperà di chiarire alcune questioni, ad esempio in merito alle chance dei titolari di un CFP sul mercato del lavoro. Secondo il Consiglio federale per aiutare i giovani che non hanno svolto una formazione professionale di base riconosciuta a livello federale lo strumento più adatto è il controllo individuale delle competenze. Per ottenere i risultati sperati questo strumento deve assolutamente essere conosciuto e applicato. Infine, è importante che tutti i soggetti coinvolti operino in maniera coordinata. A tal fine, il Consiglio federale si impegna a migliorare ulteriormente la collaborazione interistituzionale nell'ambito del Case Management Formazione Professionale e di altri progetti rilevanti per la formazione professionale di base.

1 Contesto e struttura del rapporto

1.1 Contesto

1.1.1 Passaggio alla formazione post-obbligatoria

Il passaggio dalla scuola dell'obbligo al livello secondario II (transizione I) rappresenta una fase delicata e importante nella vita dei ragazzi, che gettano le basi del proprio futuro in base al percorso formativo scelto. Altrettanto importante è il supporto delle persone di riferimento o degli specialisti, anche perché spesso i desideri dei giovani non corrispondono alle offerte effettivamente disponibili. Infine, garantire un accesso senza problemi alla formazione professionale e al mondo del lavoro è essenziale anche sotto il profilo economico, perché consente di sfruttare al meglio il potenziale dei futuri professionisti e prevenire la disoccupazione giovanile (cfr. cap. 3.1.4 e 4.5).

Al termine della scuola dell'obbligo due terzi dei giovani intraprendono una formazione professionale, muovendo così i primi passi nel mondo del lavoro. Si tratta di un momento particolarmente delicato, soprattutto perché i ragazzi si ritrovano improvvisamente alle prese con diversi contesti formativi: scuola professionale, corsi interaziendali e azienda di tirocinio. Mentre la maggior parte di loro riesce a integrarsi autonomamente, alcuni hanno bisogno di aiuto, ad esempio nella scelta della professione, nella ricerca di un posto di tirocinio o durante la formazione. Ogni Cantone viene incontro a queste esigenze con misure adeguate.

Soprattutto a causa del calo, dal 2009 in poi, dei giovani che concludono la scuola dell'obbligo gli sforzi dei partner della formazione professionale si sono concentrati sempre di più sulla promozione dei giovani di talento (cfr. cap. 1.1.4). Grazie alle offerte del livello secondario II e del livello terziario e a un'elevata permeabilità, la formazione professionale offre prospettive di lavoro e di carriera interessanti anche ai giovani ambiziosi.

1.1.2 Diversi livelli di potenzialità

Il rapporto si concentra su tre priorità tematiche. La prima riguarda la promozione dei cosiddetti giovani di talento o con buone potenzialità. In quest'ambito si usa spesso anche il termine «promozione dei talenti», che però non si riferisce solo e necessariamente al rendimento scolastico. Infatti, proprio nella formazione professionale, incentrata sulla trasmissione di competenze operative, le conoscenze e le capacità pratiche sono almeno altrettanto importanti di quelle teoriche (cfr. introduzione al cap. 3). Il sistema duale consente di applicare direttamente le nozioni apprese durante le lezioni coniugando la teoria con la pratica e fornendo una maggiore esperienza professionale. Pertanto, sia che si parli di giovani con buone potenzialità, giovani di talento o promozione dei talenti, nel presente rapporto queste definizioni si riferiscono anche ai giovani che spiccano per le loro conoscenze e capacità pratiche.

La seconda priorità tematica riguarda il sostegno dei giovani che hanno problemi a inserirsi immediatamente nella formazione professionale di base o a concludere una formazione post-obbligatoria. Ciò può essere dovuto a difficoltà di tipo scolastico, sociale o linguistico, anche se nella maggior parte dei casi entrano in gioco altri fattori più complessi, come dimostrano alcune ricerche condotte nell'ambito di un progetto della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) volto a ottimizzare la transizione dalla scuola dell'obbligo al livello secondario II. Sono stati definiti e analizzati caratteristiche personali, contesto sociale e familiare, ambiente scolastico e aziendale, tempo libero, offerte di consulenza e altri influssi alla ricerca dei fattori determinanti che consentono di portare a termine con successo una formazione professionale di base³. Tra le altre cose, è emerso che sono soprattutto fattori esterni come la provenienza sociale, l'impostazione scolastica, il mercato dei posti di tirocinio o la regione di domicilio a influenzare in

³ Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009, figura 10, p. 35.

maniera determinante il compimento di una formazione; tuttavia non sempre la presenza di fattori di rischio comporta conseguenze negative⁴.

1.1.3 Obiettivo di politica della formazione di Confederazione e Cantoni

Poiché il mercato del lavoro richiede livelli di qualifica sempre più alti, ai fini dell'integrazione sociale e professionale conseguire un titolo di formazione post-obbligatoria diventa sempre più importante. La Confederazione e i Cantoni si sono posti come obiettivo di portare la quota dei venticinquenni in possesso di un titolo di livello secondario II al 95 per cento entro il 2020⁵. Per quanto riguarda i giovani che hanno svolto l'intero percorso formativo in Svizzera tale obiettivo è già stato raggiunto⁶. Attualmente, inoltre, non si riscontrano più differenze fra i sessi: dopo un forte aumento della presenza femminile negli anni '90, secondo le stime dell'Ufficio federale di statistica (UST) dal 2000 in poi le percentuali relative a uomini e donne seguono un andamento quasi equivalente⁷.

1.1.4 Aspetti problematici

Per gestire gli aspetti legati agli sviluppi demografici, sociali, economici e tecnologici che influenzano negativamente la formazione professionale occorre monitorare questi sviluppi, individuare per tempo i cambiamenti e adottare eventuali misure. Nel fare ciò bisogna tenere conto sia delle differenze regionali sia delle peculiarità dei vari settori.

Andamento del numero di persone in formazione

Secondo le ultime stime dell'UST in materia di formazione tra il 2012 e il 2018 il numero di giovani che portano a termine la scuola dell'obbligo calerà del 8,0 per cento per poi aumentare del 4,2 per cento fino al 2022⁸. Questa tendenza dovrebbe riguardare anche gli apprendisti della formazione professionale. Secondo l'UST nel primo anno di tirocinio il loro numero dovrebbe calare del 3,1 per cento, passando da 84 000 (dato del 2012) a 81 400, per poi risalire dell'1,7 per cento nel 2022 toccando quota 82 800⁹. Vi saranno probabilmente forti differenze a livello cantonale: sempre in riferimento al primo anno di tirocinio l'UST prevede un aumento negli otto Cantoni (AG, BS, FR, GE, TI, VD, ZG, ZH) e un calo nei rimanenti Cantoni, che supererà il 10,0 per cento nella Svizzera centrale e orientale¹⁰.

Aumento della domanda di personale qualificato

Queste tendenze accentueranno ancora di più la polarizzazione, percepibile già oggi, nel mercato dei posti di tirocinio. Da un lato, infatti, vi sono sempre più giovani che non riescono a trovare un posto di tirocinio e che vanno aiutati a integrarsi e a non rimanere disoccupati investendo ulteriormente nelle formazioni a bassa soglia.

Dall'altro lato ci sono le imprese, che lamentano sempre più spesso difficoltà a reperire apprendisti. Ciò riguarda i settori come il MINT (matematica, informatica, scienze naturali e tecnica), dove si riscontra una carenza di personale qualificato a tutti i livelli, ma in generale anche le aziende che offrono posti di formazione con livelli di qualifica elevati. Per questo sono necessarie misure mirate per attirare verso la formazione professionale i giovani con buone potenzialità.

Occorre farlo anche perché la domanda di personale qualificato è destinata ad aumentare. In una certa misura questa lacuna può essere colmata grazie alla libera circolazione delle persone. Tuttavia, poiché nei principali Paesi industrializzati si profila una situazione simile a quella svizzera, non si può contare unicamente sui flussi migratori. L'iniziativa sul personale qualificato lanciata nel 2011 dall'allora Dipartimento federale dell'economia (DFE)¹¹ punta a soddisfare sempre di più entro il 2020

⁴ Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009, p. 123 / p. 15.

⁵ DFI / DFE / CDPE: Sfruttamento ottimale delle potenzialità – Dichiarazione 2011 sugli obiettivi comuni della politica della formazione per lo spazio formativo svizzero, Berna 2011.

⁶ CSRE: Rapporto sul sistema educativo svizzero 2010, Aarau 2010, p. 16.

⁷ UST: Indicatori sulla formazione – Tasso di diplomati del livello secondario II. I dati si riferiscono al 2010.

⁸ UST: Scenari per il sistema di formazione – Scenari 2013-2022 per la scuola dell'obbligo.

⁹ UST: Scenari per il sistema di formazione – Scenari 2013-2022 per il grado secondario II.

¹⁰ UST: Scenari per il sistema di formazione – Scenari 2013-2022 per il grado secondario II.

¹¹ Dal 2013 Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFER).

il nostro fabbisogno di lavoratori specializzati attingendo alla forza lavoro disponibile all'interno del Paese¹². Oltre all'attivazione del potenziale insito nella popolazione attiva svizzera, l'obiettivo deve essere raggiunto anche tramite una costante attività di riqualificazione e specializzazione coordinata da Cantoni, Confederazione e mondo economico (cfr. cap. 3.1.4).

1.2 Mandato parlamentare

Il presente rapporto è stato redatto in adempimento dei seguenti interventi parlamentari.

- Postulato Ingold 10.3738: il 29.09.2010 la consigliera nazionale Maja Ingold ha depositato il postulato dal titolo «Più posti di formazione per i giovani con un bagaglio scolastico limitato», con cui incarica il Consiglio federale di indicare misure per incrementare l'attrattiva dei posti di formazione di base per il conseguimento del certificato federale di formazione pratica. Nella sua risposta del 10.11.2010 il Consiglio federale ha proposto di respingere il postulato sostenendo che il numero dei rapporti di tirocinio per le formazioni professionali di base su due anni si stava sviluppando positivamente e che accumulando ulteriori esperienze in quest'ambito il beneficio per le aziende di tirocinio sarebbe aumentato. Il 19.09.2011 con 89 voti favorevoli e 88 contrari il Consiglio nazionale ha deciso l'accoglimento del postulato.
- Postulato Jositsch 11.3483: il 1.06.2011 il consigliere nazionale Daniel Jositsch ha depositato il postulato dal titolo «Effetti dell'evoluzione demografica sul sistema duale della formazione professionale», con cui chiede al Consiglio federale di valutare l'adozione di misure volte a mantenere inalterate, a fronte del calo del numero di giovani che portano a termine la scuola dell'obbligo, la qualità e la quantità dei ragazzi formati secondo il sistema duale della formazione professionale. Nella sua risposta del 17.08.2011 il Consiglio federale si era detto convinto che, alla luce degli sforzi intrapresi dai partner della formazione professionale negli anni precedenti per aumentare l'attrattiva e la permeabilità della formazione professionale e per sostenere i giovani e le aziende, le richieste contenute nel postulato erano già soddisfatte e aveva quindi proposto di respingerlo. L'11.06.2012 il Consiglio nazionale ha invece accolto il postulato con 149 voti favorevoli e 33 contrari.
- Postulato Müri 11.4007: il 30.09.2011 il consigliere nazionale Felix Müri ha depositato il postulato dal titolo «Sostegno ai giovani con buone potenzialità nella formazione professionale» in cui chiede di valutare l'adozione di misure volte ad attrarre verso la formazione professionale giovani con buone potenzialità che hanno concluso la scuola dell'obbligo e a sostenerli in maniera specifica durante lo svolgimento del tirocinio. Secondo l'autore del postulato tra questi giovani rientrano soprattutto quelli che si sono distinti grazie a ottimi risultati in ambito tecnico e artigianale. Nella sua risposta del 16.11.2011 il Consiglio federale ha proposto di accogliere il postulato. Il 21.12.2011 l'intervento è stato trasmesso al Consiglio nazionale.
- Postulato Schilliger 13.3311: il 17.04.2013 il consigliere nazionale Peter Schilliger ha depositato il postulato dal titolo «Rivalutare l'apprendistato di due anni», con cui incarica il Consiglio federale di illustrare come si può rendere più interessante l'apprendistato di due anni (CFP). Dopo la proposta di accoglimento formulata dal Consiglio federale nella sua risposta del 14.06.2013, il postulato è stato trasmesso al Consiglio nazionale in data 21.06.2013.

1.3 Struttura del rapporto

Il presente rapporto fornisce una sintesi delle offerte, degli strumenti e delle misure nell'ambito del passaggio al livello secondario II e durante la formazione professionale di base. Nel capitolo 2 vengono descritti i compiti di Confederazione, Cantoni e oml e indicate le basi legali, mentre il capitolo 3 approfondisce la promozione dei giovani con buone potenzialità illustrando le attività e i provvedimenti dei partner della formazione professionale finalizzati allo sviluppo dei talenti a vari livelli. Il capitolo 4 è dedicato agli strumenti per il sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche, con un'attenzione particolare allo sviluppo delle formazioni professionali di base su due

¹² DFE: Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, Berna 2011.

anni con certificato federale di formazione pratica (CFP). Un approfondimento analizza il tema della disoccupazione giovanile e le misure dell'assicurazione contro la disoccupazione. Inoltre, i capitoli 3 e 4 contengono raccomandazioni per quanto riguarda gli ambiti in cui appare necessario un intervento. Infine, il capitolo 5 riassume le conclusioni del Consiglio federale e le relative raccomandazioni.

Occorre precisare che i progetti citati nel rapporto sono solo a titolo esemplificativo. Vi sono infatti molte altre iniziative che contribuiscono alla promozione dei giovani con buone potenzialità e all'integrazione di quelli con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche che, per motivi di leggibilità, non sono menzionate nel rapporto.

2 Considerazioni generali

2.1 Basi legali

La legislazione federale e quelle cantonali contengono disposizioni riguardanti le offerte di promozione e di sostegno per i giovani con diversi livelli di potenzialità e risorse formative. A livello federale le basi legali più importanti sono contenute nella legge federale sulla formazione professionale (legge sulla formazione professionale, LFP¹³) e nell'ordinanza sulla formazione professionale (OFPr)¹⁴.

Per agevolare la lettura e la comprensione del rapporto gli articoli rilevanti della legge e dell'ordinanza sono riportati in allegato.

2.2 Il partenariato nella formazione professionale: compiti e competenze

Secondo l'articolo 1 della LFP¹³ la formazione professionale è un compito comune di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro, che lavorano a stretto contatto adoperandosi per garantire un'elevata qualità delle offerte formative e l'equilibrio sul mercato dei posti di tirocinio. Nell'ambito del partenariato i partner della formazione professionale svolgono compiti differenti.

2.2.1 Confederazione

A livello federale le questioni concernenti la formazione professionale competono alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)¹⁵. La SEFRI, in collaborazione con i Cantoni e le oml, garantisce la gestione strategica del sistema ovvero la qualità e lo sviluppo della formazione professionale, nonché la trasparenza e la comparabilità delle offerte. La SEFRI emana le ordinanze sulla formazione professionale di base, riconosce i regolamenti d'esame e i programmi quadro d'insegnamento della formazione professionale superiore e approva i cicli di formazione per i responsabili della formazione professionale.

I dati necessari alla gestione strategica provengono prevalentemente dalle statistiche e dagli indicatori sulla formazione dell'UST. Dal 1997 tale ufficio pubblica due volte all'anno anche il barometro dei posti di tirocinio, basato su sondaggi rappresentativi svolti presso le imprese, gli adulti e i giovani di età compresa fra i 14 e 20 anni¹⁶. Questo strumento, unito ai sondaggi sulle tendenze effettuati dai Cantoni, è utile per illustrare gli sviluppi in corso nel mercato dei posti di tirocinio. Dal 2010 inoltre il barometro del primo impiego, pubblicato con cadenza annuale, fornisce informazioni sull'evoluzione del mercato del lavoro per i giovani che hanno appena terminato una formazione professionale di base¹⁷. Dal 2005 le conoscenze acquisite grazie a questi strumenti di monitoraggio vengono discusse

¹³ RS 412.10.

¹⁴ RS 412.101.

¹⁵ La SEFRI è stata istituita all'inizio del 2013 in seguito alla fusione dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) e della Segreteria di Stato per l'educazione e la ricerca (SER).

¹⁶ Le rilevazioni vengono effettuate per conto della SEFRI dall'istituto di ricerca sociale e di mercato LINK di Lucerna. Le imprese interpellate sono per metà aziende di tirocinio e per metà aziende che non offrono posti di tirocinio o non formano apprendisti.

¹⁷ Lo *Stellenmarkt-Monitor Schweiz*, ovvero l'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Università di Zurigo, analizza per conto di SECO e SEFRI la categoria delle persone al momento del primo impiego dal punto di

dai rappresentanti dei partner della formazione professionale e del Parlamento federale durante le conferenze nazionali sui posti di tirocinio al fine di verificare l'adeguatezza delle misure in vigore e adottare eventuali modifiche¹⁸.

Nell'ambito della sua promozione di progetti ai sensi degli articoli 54 e 55 LFPr, la Confederazione versa contributi per progetti di sviluppo della formazione professionale e della qualità e per prestazioni particolari di interesse pubblico. Complessivamente, la quota federale di partecipazione ai costi per la formazione professionale dell'ente pubblico ammonta al 25 per cento.

L'Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP) è il centro di competenza della Confederazione per la formazione e la formazione continua dei responsabili della formazione professionale (cfr. cap. 4.1.2), per l'elaborazione e l'attuazione delle riforme e delle revisioni delle professioni, nonché per le questioni legate alla ricerca sulla formazione professionale. Lo IUFFP, che dispone di tre sedi regionali a Zollikofen, Losanna e Lugano, contribuisce a definire l'orientamento della formazione professionale a livello nazionale.

2.2.2 Cantoni

La competenza dei Cantoni riguarda l'attuazione della formazione professionale e l'esercizio della vigilanza in materia. Essi coprono circa il 75 per cento dei costi pubblici della formazione professionale. Oltre al controllo dei contratti di tirocinio, delle scuole professionali e delle scuole specializzate superiori, i Cantoni curano il marketing dei posti di tirocinio, rilasciano alle imprese le autorizzazioni all'attività formativa, organizzano gli esami finali di tirocinio e garantiscono la preparazione e l'aggiornamento dei formatori attivi nelle aziende di tirocinio.

Gli organi incaricati dell'esecuzione sono gli uffici cantonali della formazione professionale, i quali coordinano la propria attività all'interno di un ente specifico della CDPE chiamato Conferenza svizzera degli uffici cantonali della formazione professionale (CSFP). In qualità di piattaforma nazionale d'informazione e di scambio, la CSFP promuove lo sviluppo della formazione professionale a livello svizzero, nonché la collaborazione e il coordinamento fra i Cantoni. Inoltre, fornisce consulenza alla CDPE su questioni legate alla formazione professionale e promuove i contatti con il mondo del lavoro e dell'educazione generale.

I Cantoni inoltre mettono a disposizione offerte di preparazione alla formazione professionale di base e un servizio di orientamento professionale, universitario e di carriera aperto a giovani e adulti (cfr. cap. 3.2.1 e 4.2.1). Il Centro di informazione e documentazione (IDES) della CDPE elabora, raccoglie e mette a disposizione informazioni e documenti sul sistema educativo svizzero. Dal 2009 la formazione professionale rientra ufficialmente fra i servizi offerti come ambito specifico.

2.2.3 Organizzazioni del mondo del lavoro

Il termine omi comprende le parti sociali, le associazioni professionali e di categoria, nonché altre organizzazioni e operatori della formazione professionale. Le omi contribuiscono in maniera determinante a definire le strategie, i concetti e i contenuti della formazione professionale.

Le associazioni professionali e di categoria stabiliscono i contenuti delle formazioni e si occupano di redigere e controllare a intervalli regolari le ordinanze e i piani di formazione, garantendo così che i corsi offerti soddisfino le esigenze del mondo economico. Le associazioni organizzano i tirocini, definiscono le procedure di qualificazione valide a livello nazionale, svolgono i corsi interaziendali e allestiscono le offerte della formazione professionale superiore.

Poiché nella legislazione non esiste una definizione chiara e univoca di «organizzazione del mondo del lavoro» questo concetto deve essere valutato di volta in volta nel contesto della politica formativa con riferimento ai compiti e alle problematiche specifiche.

vista quantitativo e della formazione conclusa, nonché gli annunci di lavoro. Dalle ricerche effettuate finora è emerso chiaramente che il conseguimento di una formazione professionale di base costituisce un investimento contro la disoccupazione.

¹⁸ Dal 2014 la Conferenza sui posti di tirocinio si svolgerà con un nuovo nome, ma manterrà la sua impostazione di fondo come piattaforma di discussione e di verifica ai massimi vertici.

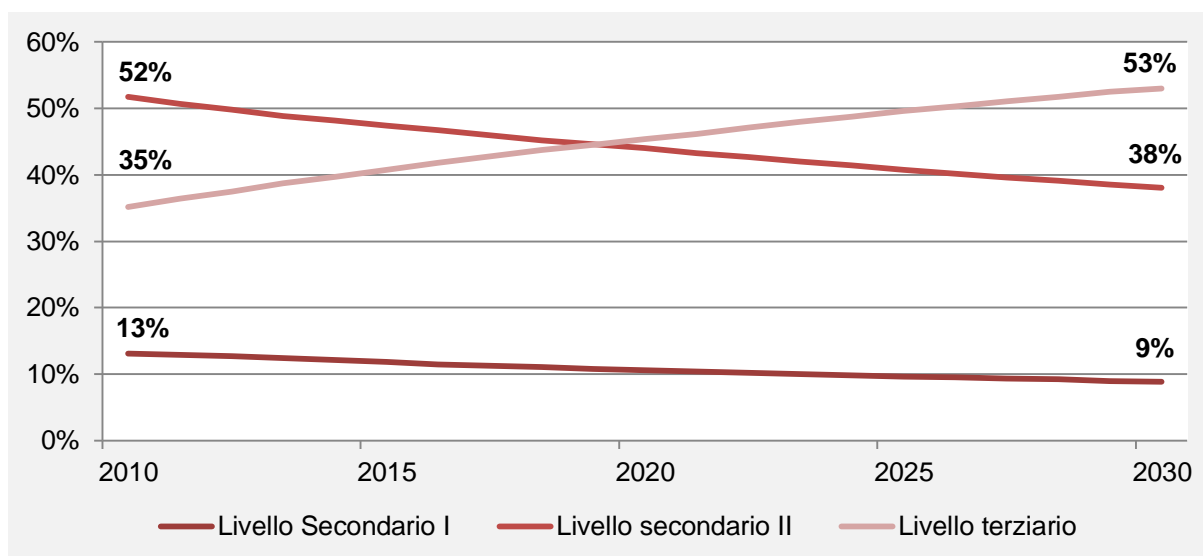
3 Offerte, misure e strumenti per la promozione dei giovani con buone potenzialità

Garantire il ricambio generazionale a tutti i livelli è un obiettivo prioritario dei partner della formazione professionale. A tal fine la promozione dei giovani con buone potenzialità è particolarmente importante, non da ultimo perché le imprese che offrono posti di formazione con un alto livello di complessità faticano sempre più a reperire candidati idonei e l'andamento demografico non lascia intravedere un miglioramento della situazione (cfr. cap. 1.1.4 e 3.1.4). In questo contesto la formazione professionale subisce la concorrenza dei licei. Infatti, al termine della scuola dell'obbligo i giovani ambiziosi con un ottimo rendimento scolastico scelgono spesso la via dell'educazione generale.

Aumento del livello d'istruzione

Poiché il progresso tecnologico richiede livelli di qualifica sempre più alti in tutti i settori economici, la domanda di lavoratori qualificati da parte delle imprese è in costante aumento. Secondo l'UST, quindi, il livello d'istruzione in Svizzera continuerà a crescere: se nel 2010 le persone tra i 25 e i 64 anni in possesso di un titolo di livello terziario¹⁹ erano il 35 per cento, nel 2030 dovrebbero superare il 50 per cento (fig. 1)²⁰. Nel contempo diminuisce il numero di occupati il cui titolo di studio più alto è un diploma post-obbligatorio (dal 52 per cento nel 2010 al 38 per cento nel 2030). Negli ultimi decenni, infine, è stato possibile ridurre la quota di popolazione attiva priva di un titolo di studio post-obbligatorio, oggi intorno al 10 per cento. Prima del 1980 la percentuale di occupati privi di un titolo di livello secondario II ammontava ancora al 40 per cento, mentre solo un decimo possedeva un diploma di livello terziario.

Fig. 1: Percentuale di persone tra 25 e i 64 anni in base al titolo di studio più alto (fonte: UST)



Opportunità offerte dalla formazione professionale

Grazie a un'elevata permeabilità, alla maturità professionale che permette di accedere alle SUP e ai corsi della formazione professionale superiore, la formazione professionale offre ai giovani con buone potenzialità le migliori condizioni di partenza per la carriera professionale. Lo stretto legame col settore economico garantisce inoltre l'acquisizione di competenze utili sul mercato del lavoro.

Come emerge dai capitoli seguenti, ogni livello offre diverse possibilità per attrarre i giovani ambiziosi verso la formazione professionale, ad esempio la riduzione della durata della formazione, la definizione dei contenuti, attività informative e promozionali, iniziative scolastiche e aziendali oppure competizioni settoriali nazionali e internazionali.

¹⁹ A livello internazionale si distingue tra terziario A (scuole universitarie) e terziario B (formazione professionale superiore).

²⁰ UST: Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010-2060, Neuchâtel 2010, pp. 37-50.

Rafforzamento delle conoscenze e delle capacità pratiche

Tuttavia, come dimostrano gli studi condotti finora nell'ambito della ricerca sulla formazione professionale, manca una strategia sistematica di promozione dei giovani con buone potenzialità. Ciò dipende dal fatto che gli sforzi compiuti dai partner della formazione professionale negli ultimi anni si sono concentrati soprattutto sull'integrazione dei giovani che avevano problemi ad accedere a una formazione post-obbligatoria. Inoltre, la promozione dei talenti e dei giovani dotati è spesso associata alla formazione universitaria²¹. Anche nella formazione professionale il concetto di giovani «brillanti» si riferisce soprattutto al rendimento scolastico anziché alle conoscenze o alle competenze pratiche.

Si tratta di un fatto sorprendente in quanto l'orientamento alle competenze è proprio il fiore all'occhiello della formazione professionale. Gli apprendisti, infatti, acquisiscono le competenze professionali, metodologiche, sociali e personali che consentono loro di affrontare al meglio le sfide del mestiere. Inoltre, la presenza di tre luoghi di formazione (azienda, scuola professionale e corsi interaziendali) permette di applicare le nozioni teoriche direttamente nella pratica. L'effetto positivo sull'apprendimento viene spesso sottovalutato. Secondo Margrit Stamm, professoressa emerita dell'Università di Friburgo che ha approfondito il tema della promozione dei talenti in vari progetti di ricerca, la conoscenza acquisita con l'esperienza pratica, ovvero la capacità di risolvere problemi concreti, è la principale caratteristica della competenza professionale²². Secondo Stamm occorre rafforzare la percezione dell'élite dei talenti «pratici» e nella selezione degli apprendisti le competenze scolastiche dovrebbero avere un peso meno prominente²³. Le sue ricerche hanno evidenziato che i giovani che hanno portato a termine un tirocinio con i migliori risultati non erano necessariamente quelli con il miglior rendimento scolastico di partenza²⁴.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *I partner della formazione professionale devono indirizzare maggiormente la promozione dei giovani di talento nella formazione professionale verso la valorizzazione delle conoscenze e delle capacità pratiche.*

3.1 Misure a livello federale

3.1.1 Maturità professionale federale

La maturità professionale, introdotta nel 1994, ha contribuito notevolmente ad aumentare la permeabilità e il prestigio della formazione professionale. Partendo da una formazione professionale di base su tre o quattro anni, essa fornisce un ampliamento della cultura generale e permette di accedere senza esami alle scuole universitarie professionali. Previo superamento di un esame integrativo (passerella) permette anche di proseguire gli studi presso un'università o un politecnico federale.

I giovani con un buon rendimento scolastico hanno dimostrato di apprezzare questa offerta formativa. Ogni anno vengono rilasciati oltre 10 000 attestati. Nel 2012 i diplomati erano il 13,7 per cento (14,1 % uomini e 13,4 % donne, vedi fig. 2²⁵), di cui il 55 per cento aveva conseguito la maturità professionale durante il tirocinio e circa il 45 per cento al termine di quest'ultimo. Negli ultimi anni il numero di coloro che scelgono la maturità professionale come formazione a tempo pieno alla fine del tirocinio è costantemente aumentato. Uno dei motivi è il duplice impegno che essa comporta insieme al tirocinio, fattore da non sottovalutare.

²¹ Cfr. anche Stamm, M: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Friburgo 2012, pp. 15/16.

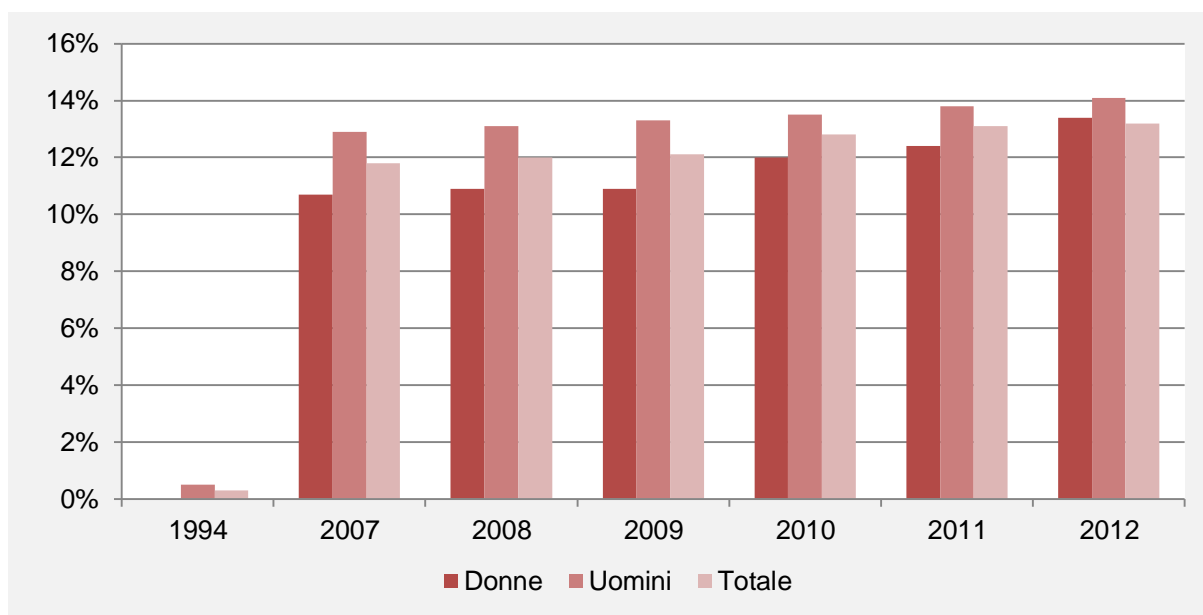
²² Ibid., p. 19.

²³ Ibid., pp. 32-34.

²⁴ Ibid., pp. 20-22.

²⁵ UST: Indicatori sulla formazione - Percentuale di diplomati della maturità professionale.

Fig. 2: Percentuale di diplomati della maturità professionale (fonte: UST)



Nel 2013 è entrato in vigore il nuovo programma quadro per la maturità professionale (PQ MP), che punta a rafforzarne la posizione come titolo di studio necessario per accedere alle SUP, orientando l'insegnamento in modo mirato ai settori di studio di queste scuole. Il PQ MP è stato elaborato in stretta collaborazione da Confederazione, Cantoni, oml, scuole professionali e SUP nell'intento di promuovere la maturità professionale federale in Svizzera e all'estero e di offrire ai diplomati la migliore preparazione per accedere alle scuole universitarie professionali.

Oltre il 50 per cento dei diplomati della maturità professionale prosegue gli studi presso una scuola universitaria professionale. Una valutazione commissionata dalla CSFP nel 2012 intende appurare il loro livello di preparazione e illustrare in che modo la maturità professionale influenza il buon esito degli studi universitari²⁶. I risultati dello studio, attesi entro il 2014, dovrebbero servire ai partner della formazione professionale per istituire un sistema di monitoraggio della qualità e della gestione della maturità professionale.

3.1.2 Formazione professionale superiore

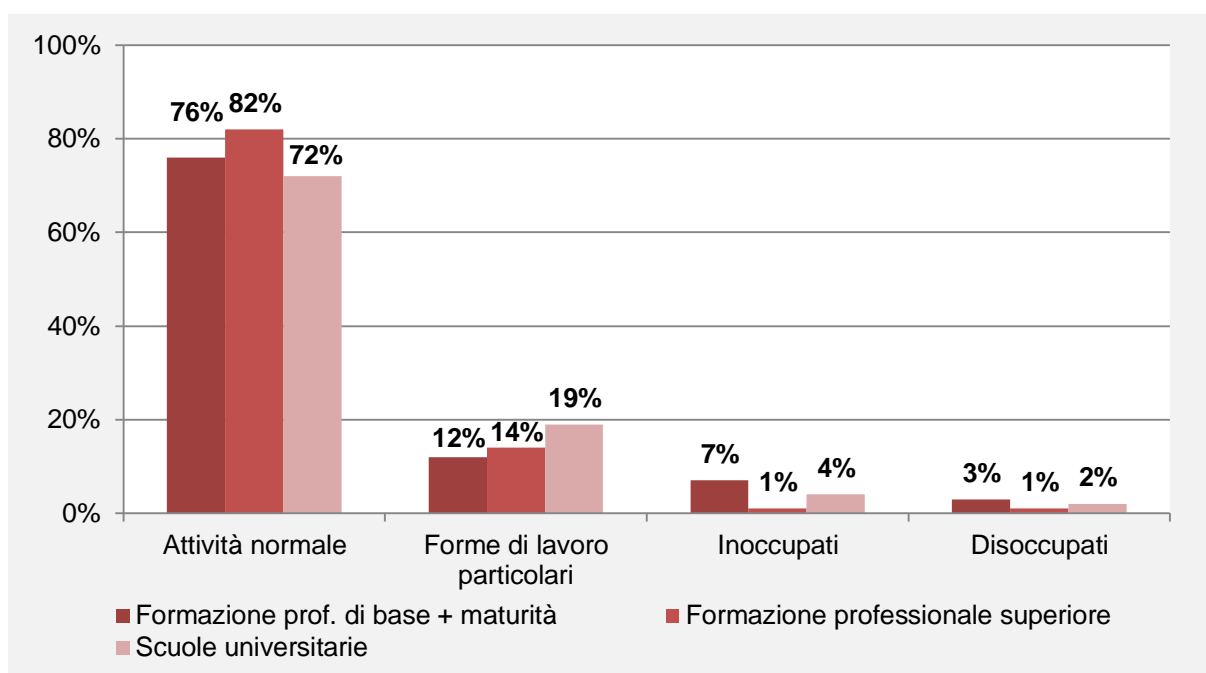
Al livello terziario la formazione professionale superiore offre ai giovani più dotati l'opportunità di specializzarsi e perfezionare le loro qualifiche professionali in un contesto orientato alla pratica. Gli esami di professione e gli esami professionali superiori, così come i cicli di formazione delle scuole specializzate superiori, sono calibrati sulle richieste del mercato del lavoro e forniscono le competenze necessarie per ricoprire posizioni di alta responsabilità specialistica o dirigenziale.

Nel 2012 sono stati rilasciati circa 26 000 diplomi della formazione professionale superiore²⁷. In tal modo, la formazione professionale superiore fornisce un contributo importante a favore della piazza svizzera della produzione e dell'innovazione. Inoltre, dato l'aumento previsto del livello d'istruzione della popolazione, il numero dei diplomi dovrebbe aumentare, anche in ragione del fatto che i titolari di una formazione professionale superiore hanno ottime possibilità di trovare un impiego, come mostra la figura 3.

²⁶ Cfr. <http://www.sbbk.ch/dyn/21722.php>.

²⁷ UST: Livello terziario, formazione professionale superiore: diplomi, tabelle 15.02.02.03.01.

Fig. 3: Attività lavorativa svolta immediatamente dopo aver conseguito una formazione (fonte: UST)²⁸



Lo sviluppo e il rafforzamento della formazione professionale superiore rientrano fra le priorità di Confederazione, Cantoni e mondo economico. Per questo, nella primavera del 2013 la SEFRI ha avviato un progetto strategico per affrontare e approfondire insieme ai partner della formazione professionale alcune questioni relative al finanziamento e al posizionamento. Inoltre, all'inizio del 2013 è entrata in vigore la modifica, decisa dal Consiglio federale, dell'articolo 65 dell'ordinanza sulla formazione professionale. Con questa revisione i contributi federali per lo svolgimento degli esami federali di professione e degli esami professionali federali superiori sono stati aumentati dal 25 a un massimo del 60 per cento e, in casi eccezionali, ovvero per esami particolarmente onerosi, fino all'80 per cento dei costi complessivi. L'aumento dei contributi diminuisce le spese a carico degli organi responsabili e dei candidati, aumentando così l'attrattiva degli esami federali.

Con il loro impegno i partner della formazione professionale garantiscono una gestione e una politica coerenti nei confronti dell'economia e della società e contribuiscono a rafforzare la formazione professionale superiore a livello nazionale e internazionale, anche per onorare l'obiettivo della politica formativa di una sempre maggiore specializzazione della popolazione in funzione delle esigenze del mercato del lavoro (cfr. cap. 3.1.4).

Raccomandazione del Consiglio federale

- *I partner della formazione professionale devono applicare misure adeguate per migliorare il posizionamento della formazione professionale superiore e aumentare il numero di diplomati.*

3.1.3 Campagna Formazioneprofessionaleplus.ch

Nel 2007, in collaborazione con i Cantoni e le omi, la Confederazione ha lanciato la campagna Formazioneprofessionaleplus.ch²⁹. L'obiettivo era sensibilizzare giovani, genitori e aziende sulle opportunità offerte dalla formazione professionale. Durante la Conferenza sui posti di tirocinio 2011 i partner della formazione professionale hanno deciso di incentrare le campagne del 2013 e del 2014 sulla promozione dei talenti.

²⁸ Per forme di lavoro particolari s'intendono ad esempio i contratti < 12 mesi, gli impieghi a tempo parziale < 6 ore/settimana, più impieghi contemporaneamente, alcune forme di lavoro indipendente e il telelavoro.

²⁹ www.formazioneprofessionaleplus.ch

Sono stati quindi stampati e diffusi cartelloni pubblicitari e volantini con i seguenti slogan: «Con il tirocinio, i talenti diventano professionisti» (formazione professionale di base) e «Con la formazione professionale superiore, i professionisti diventano esperti» (formazione professionale superiore). Inoltre, sono stati aggiornati i contenuti e la veste grafica del sito www.formazioneprofessionaleplus.ch, elemento centrale della campagna. Il portale non fornisce solo informazioni sui settori della formazione professionale ma offre anche a Cantoni, associazioni professionali e settoriali e alle parti sociali diverse idee e spunti a sostegno della campagna. Nell'intento di far conoscere meglio il sistema formativo duale anche alle imprese estere presenti in Svizzera e alle aziende gestite da manager stranieri il sito sarà presto disponibile anche in inglese.

3.1.4 Iniziativa sul personale qualificato

L'iniziativa sul personale qualificato della Confederazione lanciata nel 2011 puntava a sfruttare meglio il potenziale disponibile nella popolazione attiva locale e a far sì che le imprese potessero soddisfare il loro fabbisogno di manodopera qualificata mediante assunzioni all'interno del Paese. In effetti, come illustrato nel capitolo 1.1.4, il crescente fabbisogno di professionisti rappresenta a lungo termine una grande sfida per la Svizzera. Secondo un'analisi svolta da Confederazione e Cantoni, occorre puntare soprattutto sulle persone dai 25 anni in su con una formazione buona o molto buona e almeno un diploma di livello secondario II³⁰. La specializzazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro è uno dei quattro campi d'azione dell'iniziativa sul personale qualificato (oltre al miglioramento della conciliabilità fra vita familiare e professionale, la creazione di condizioni adeguate per l'occupazione dei lavoratori anziani e la promozione dell'innovazione³¹). Il principale gruppo target di queste misure sono i circa 1,5 milioni di lavoratori che hanno conseguito una formazione di livello secondario II³². In occasione di una tavola rotonda svoltasi a maggio 2013 Confederazione, Cantoni e parti sociali hanno concordato gli orientamenti comuni e i prossimi passi da compiere per realizzare una strategia coerente di riduzione del fabbisogno di personale qualificato. Per quanto riguarda la formazione professionale, gli aspetti principali sono la promozione del sistema di formazione duale svizzero, l'impegno mirato nei settori sensibili (MINT, settore sanitario), il rafforzamento della formazione professionale superiore, la formazione continua e la convalida degli apprendimenti acquisiti.

3.2 Misure cantonali

3.2.1 Orientamento professionale, universitario e di carriera

I giovani con buone potenzialità possono informarsi presso i centri cantonali di informazione e di consulenza sulle diverse professioni e sulle possibilità di carriera offerte dalla formazione professionale. Il Centro svizzero di servizio Formazione professionale / Orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO) offre strumenti mediatici, didattici e di lavoro contenenti informazioni su tutte le professioni, sui relativi profili e sulle offerte di perfezionamento del livello terziario³³. Questo materiale può essere consultato o chiesto in prestito presso il Centro di informazione sulle professioni (BIZ). Inoltre i consulenti effettuano colloqui individuali per appurare gli interessi e le capacità dei singoli e illustrare loro i percorsi formativi disponibili.

Anche gli adulti che hanno concluso una formazione professionale di base e vogliono cambiare posto di lavoro, scegliere una formazione continua, fare un salto di carriera o iniziare un'attività indipendente possono avvalersi delle offerte dell'orientamento professionale, universitario e di carriera. Tra queste vi sono bilanci, analisi delle potenzialità, consulenze di carriera e assistenza nella redazione di dossier di candidatura.

Nel processo di scelta della formazione e del mestiere da parte dei giovani un ruolo essenziale viene svolto dai genitori, i quali influenzano la decisione dei figli con le loro esperienze ed opinioni. È quindi

³⁰ DEFR / CDEP: Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure, Berna 2013.

³¹ La formazione delle persone poco qualificate o senza qualifiche è parte del Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà (cfr. cap. 4.4.2).

³² DEFR / CDEP: Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure, Berna 2013 (i dati si riferiscono al 2012).

³³ www.orientamento.ch.

importante coinvolgere i genitori e informarli sulle diverse possibilità di formazione e perfezionamento. Sul sito Internet del CSFO è possibile trovare opuscoli, manuali e promemoria in diverse lingue che illustrano concretamente in che modo sostenere i giovani. Inoltre, per avere informazioni generali sulle singole offerte e sul sistema formativo nel suo complesso ci si può rivolgere agli uffici di orientamento professionale. Esistono persino corsi rivolti specificamente ai genitori. Nonostante ciò, spesso le offerte della formazione professionale alternative al percorso accademico per i giovani di talento sono troppo poco conosciute.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Nell'ambito dell'orientamento professionale i Cantoni devono adottare misure rivolte agli adulti per informarli sulle offerte di formazione e di perfezionamento e sulle prospettive di carriera della formazione professionale. Nel farlo dovranno tenere conto della situazione sul mercato del lavoro (prospettive occupazionali, ecc.).*

3.2.2 Offerte e misure a livello scolastico

Le scuole professionali offrono ai giovani con un buon rendimento la possibilità di frequentare corsi facoltativi³⁴. Si tratta di corsi professionali e di cultura generale, ad esempio corsi di lingua con diploma. Tuttavia, poiché i corsi facoltativi si tengono spesso di sabato o in orari marginali ciò può condizionare la partecipazione degli apprendisti. Durante l'orario di lavoro è permesso frequentare i corsi facoltativi per una mezza giornata alla settimana senza deduzione salariale³⁵. Inoltre, all'interno dei corsi facoltativi o nell'insegnamento della cultura generale molte scuole professionali forniscono informazioni in materia di imprenditoria. L'istituto professionale per l'industria e l'artigianato di Zugo, ad esempio, offre un corso facoltativo incentrato sulla gestione e sulla costituzione di un'azienda³⁶. Anche l'insegnamento bilingue e trilingue delle materie professionali o della cultura generale incentiva la promozione dei giovani con buone potenzialità. In molti Cantoni l'insegnamento bilingue nelle scuole professionali è già una realtà³⁷. I primi riscontri sono positivi. Nel Cantone di Zurigo, ad esempio, malgrado i costi e l'onere supplementare per le direzioni scolastiche, dopo una fase pilota l'insegnamento bilingue (tedesco-inglese) è stato giudicato attuabile e ha ottenuto valutazioni perlopiù positive da parte di docenti e apprendisti³⁸. La Confederazione sta elaborando insieme ai partner della formazione professionale un progetto finalizzato a promuovere questo tipo di insegnamento.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *L'apprendimento linguistico presso le scuole professionali deve essere promosso in modo mirato, ad esempio tramite corsi facoltativi, insegnamento bilingue, e-learning. Le soluzioni settoriali hanno la priorità.*

Inoltre, per la promozione dei giovani di talento è anche importante formare e sensibilizzare adeguatamente i docenti delle scuole professionali. I programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale tengono conto di questa esigenza³⁹. Essi sanciscono la necessità di riconoscere i punti di forza individuali e applicare strategie di promozione volte a sviluppare le potenzialità delle persone in formazione. Inoltre, i docenti devono stimolare lo spirito d'iniziativa e le competenze imprenditoriali degli allievi.

Tramite un progetto comune la fondazione «Scienza e gioventù» e l'associazione mantello Formazione professionale svizzera (FPS) sostengono l'individuazione e la promozione attiva e sostenibile dei talenti nelle scuole professionali di tutte le regioni linguistiche e in tutte le professioni

³⁴ Cfr. art. 20 cpv. 4 OFPr.

³⁵ Cfr. art. 22 cpv. 3 LFPr e art. 20 cpv. 1 OFPr.

³⁶ Direzione dell'economia del Cantone di Zugo: Medienmitteilung zur Lancierung des neuen Freikursangebotes „Entrepreneurship – Unternehmertum und Philosophie“ am Gewerblich-industriellen Bildungszentrum Zug, 21.05.2010.

³⁷ Cfr. l'elenco delle scuole professionali che offrono l'insegnamento bilingue su www.2sprachen.ch.

³⁸ Brohy, C. / Gurtner, J.-L. [MBA Hrsg.]: Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich, Friburgo 2011, pp. 26-27.

³⁹ SEFRI: Programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale, Berna 2011, pp. 24-38.

allo scopo di rendere più innovativo il contenuto dei lavori finali degli apprendisti. Le migliori dissertazioni parteciperanno al concorso nazionale «Scienza e gioventù». Inoltre, nell'ambito del progetto si svolgeranno stage formativi e workshop per i docenti che assumeranno il ruolo di «ambasciatori». L'istituzione di scuole partner della formazione professionale permetterà di fissare a lungo termine i processi e le competenze. Il progetto, finanziato dalla SEFRI con 980 000 franchi, dovrebbe contribuire a rafforzare la promozione dei talenti nella formazione professionale accentuandone il carattere innovativo.

3.2.3 Riduzione della durata del tirocinio e dispensazione

I giovani con buone potenzialità possono assolvere una formazione professionale di base più breve o essere dispensati dalla frequentazione di parti della formazione o dall'esame finale (cfr. cap. 3.4.2). Per le «persone particolarmente capaci» l'articolo 18 capoverso 1 LFPr prevede la possibilità di ridurre la durata della formazione professionale di base. La richiesta deve essere approvata dal Cantone.

Nella formazione scolastica la dispensazione da determinate materie viene stabilita dalla scuola professionale, a condizione che le conoscenze preliminari siano sufficienti. Gli apprendisti possono essere dispensati anche da alcune parti dell'esame finale qualora abbiano fornito gli attestati di qualificazione richiesti. La decisione spetta all'autorità cantonale.

3.2.4 Progetti di promozione specifici

Diversi Cantoni hanno lanciato iniziative mirate per attrarre verso la formazione professionale i giovani più brillanti. Il Cantone di Lucerna, ad esempio, oltre a puntare al miglioramento della cooperazione tra i luoghi di formazione, si avvale di strumenti di monitoraggio pensati per le aziende di tirocinio e i corsi interaziendali al fine di individuare tempestivamente i giovani talenti e incentivarli adeguatamente⁴⁰. Nel 2012 i Cantoni di Basilea-Città e Basilea-Campagna, in collaborazione con le associazioni economiche, hanno lanciato la campagna «Berufslehre plus Berufsmatur – Karriere machen mit der Berufsmaturität» che illustra le possibilità di carriera offerte dal tirocinio e dalla maturità professionale⁴¹. L'iniziativa, rivolta a giovani, genitori e docenti, sottolinea che il tirocinio combinato con la maturità professionale costituisce una valida alternativa alla maturità liceale e vuole incoraggiare le aziende a offrire posti di formazione per i candidati della maturità professionale.

3.3 Misure delle oml e delle imprese

3.3.1 Definizione dei contenuti formativi

Come affermato nel capitolo 2.2.3 la definizione dei contenuti formativi compete in primo luogo alle associazioni professionali. Nella formazione professionale di base elaborano i contenuti delle ordinanze e dei piani di formazione definendo per tutti i luoghi di formazione gli obiettivi, l'impostazione del tirocinio, le procedure di qualificazione e i corsi interaziendali. Nella formazione professionale superiore le oml fungono da organi responsabili degli esami federali di professione e degli esami professionali superiori stabilendo le relative qualifiche e procedure d'esame. Redigono inoltre i programmi quadro d'insegnamento su cui le scuole specializzate superiori basano i loro cicli di studio.

Le oml svolgono quindi un ruolo essenziale nello sviluppo delle offerte formative: grazie a corsi di formazione e perfezionamento stimolanti riescono ad attrarre i giovani più dotati e a formarli o qualificarli in base alle esigenze dell'economia.

Tuttavia, alla luce dei cambiamenti economici e sociali occorre verificare costantemente che le offerte e i modelli proposti siano aggiornati e conformi alle qualifiche richieste oggi e in futuro. Il discorso vale soprattutto per le professioni più complesse, ad esempio nel settore dei servizi, in cui l'insegnamento delle conoscenze teoriche secondo la ripartizione duale classica mostra dei limiti. Se vuole attrarre i

⁴⁰ www.talente.lu.ch.

⁴¹ www.berufsmaturbb.ch.

giovani di talento, la formazione professionale deve proporre modelli più flessibili, combinandoli idealmente con la maturità professionale.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Dopo aver appurato le esigenze specifiche dei relativi settori, le oml devono valutare nuovi modelli formativi, soprattutto in combinazione con la maturità professionale, per aumentare il prestigio delle offerte formative attirando così gli adulti e i giovani di talento.*

3.3.2 Attività promozionale a favore delle professioni

Per le associazioni di categoria il cosiddetto marketing delle professioni rappresenta uno strumento importanti ai fini del ricambio generazionale. Le attività in quest'ambito sono variegata e negli ultimi anni sono state svolte con sempre maggiore professionalità. I corsi di formazione e perfezionamento vengono promossi tramite opuscoli, volantini, filmati, piattaforme online e altri mezzi di comunicazione cercando di fornire un'immagine omogenea a tutti i destinatari, comprese le aziende. In questo modo vengono sensibilizzati anche i giovani con buone potenzialità, soprattutto in quei settori in cui le imprese faticano a reperire candidati idonei⁴². Lo stesso vale per le numerose fiere delle professioni che si svolgono ogni anno in Svizzera e che pubblicizzano l'ampia offerta della formazione professionale.

3.3.3 Possibilità di promozione nelle aziende

Anche l'attività quotidiana in azienda offre diverse opportunità di promozione, come ad esempio il fatto di affidare agli apprendisti più dotati compiti più complessi o maggiori responsabilità, il sostegno degli altri apprendisti, la frequenza di corsi facoltativi o di promozione e la spinta a partecipare alle competizioni settoriali (cfr. cap. 3.2.2 e 3.3.4). Nel 2012 la ditta Schindler ha avviato un programma di promozione dei talenti basato non solo sul coaching individuale ma su diversi altri punti. Gli apprendisti ammessi al programma potevano dirigere progetti e sostituire i propri formatori. I migliori sono stati premiati con omaggi e buoni d'acquisto, mentre gli altri hanno potuto migliorare in modo mirato le proprie competenze partecipando a corsi di perfezionamento interni o esterni all'azienda. A coloro che terminano la formazione professionale di base e vorrebbero studiare presso una scuola universitaria professionale vengono offerte condizioni di assunzione compatibili con lo studio.

Diverse aziende permettono ai propri apprendisti di assumere la completa responsabilità di gestione. Alcuni esempi sono i «Junior Shops» di Swisscom, i «negozi degli apprendisti» di Volg o il ristorante «Too much» di Ostermundigen (BE). Spesso, inoltre, le aziende attive a livello nazionale o internazionale offrono la possibilità di effettuare un soggiorno all'estero o presso un'altra sede svizzera durante o dopo la formazione. Infine, imprese e associazioni di categoria organizzano feste di fine tirocinio durante le quali vengono premiati i migliori talenti o gare come il «Concours de l'Institut d'horlogerie Cartier» in cui gli apprendisti del settore orologiero danno prova della loro abilità pratica e artistica.

Anche la collaborazione all'interno delle reti di aziende di tirocinio permette di promuovere in maniera mirata i giovani più brillanti. Tale collaborazione è utile soprattutto alle aziende di piccole dimensioni o molto specializzate in quanto consente di ottimizzare l'onere formativo.

Nella promozione dei giovani con buone potenzialità all'interno delle aziende di tirocinio i formatori svolgono un ruolo determinante: non solo lavorano a stretto contatto con gli apprendisti, ma fungono anche da mentori e da modelli. Inoltre sono spesso un punto di riferimento per le questioni extraprofessionali. Anche alcuni studi dell'Università di Friburgo dimostrano che per avere successo non contano solo la motivazione, lo zelo o l'ambizione dell'apprendista ma anche le competenze del formatore: occorre tenerne conto per permettere ai formatori di elaborare esercizi stimolanti e motivare e sostenere adeguatamente gli apprendisti⁴³.

⁴² Cfr. www.tecmania.ch, www.chanceindustrie.ch, www.topposti.ch

⁴³ Stamm, M: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Friburgo 2012, p. 33.

3.3.4 Campionati dei mestieri

Sempre più associazioni professionali organizzano campionati dei mestieri offrendo ai giovani professionisti di talento l'occasione di misurarsi e mettere alla prova le proprie capacità. Nel 2005 le associazioni che organizzavano i campionati erano nove per un totale 13 mestieri, mentre nel 2012 secondo i dati della fondazione SwissSkills hanno partecipato 27 aziende in rappresentanza di 52 professioni in cui i nostri giovani hanno ottenuto ottimi risultati. SwissSkills coordina e organizza la partecipazione svizzera ai campionati internazionali dei mestieri EuroSkills e WorldSkills. Negli ultimi anni, in queste competizioni che si svolgono con cadenza biennale, la Svizzera si è spesso classificata nelle prime tre posizioni, un successo che sottolinea la qualità della nostra formazione professionale e che ne aumenta il prestigio in patria e all'estero.

Con il progetto «Swiss Skills Berna 2014» il prossimo anno i campionati svizzeri dei mestieri si terranno per la prima volta in un unico luogo e vi parteciperanno giovani attivi in circa 130 professioni⁴⁴. L'evento sarà anche l'occasione per presentare la formazione professionale al grande pubblico.

Per prepararsi ai campionati nazionali e internazionali è essenziale il sostegno dei formatori delle aziende di tirocinio. Infatti, non si tratta solo di competere ma anche di migliorare le proprie competenze specifiche. Nelle competizioni di livello europeo e mondiale i partecipanti sono supportati da alcuni esperti delle associazioni professionali.

3.4 Altre misure

3.4.1 Promozione dei progetti di mobilità

Anche le iniziative come scambi e stage puntano a promuovere i giovani con ottime potenzialità. Questi progetti di mobilità contribuiscono allo sviluppo della personalità e della motivazione degli apprendisti, ne promuovono l'autonomia, la capacità di organizzarsi e le competenze interculturali e gli permettono di conoscere un ambiente professionale diverso. I progetti di mobilità sono offerti da più soggetti: imprese, associazioni professionali e di categoria, scuole professionali, amministrazione pubblica o enti privati. Su mandato della Confederazione la Fondazione ch per la collaborazione confederale realizza diversi programmi nazionali e internazionali di promozione della mobilità anche nell'ambito della formazione professionale⁴⁵. Inoltre, i partner della formazione professionale stanno lavorando per aumentare il numero dei progetti di mobilità.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Nella propria sfera di competenza i partner della formazione professionale promuovono la mobilità nazionale e internazionale nella formazione professionale. Le soluzioni settoriali hanno la priorità.*

3.4.2 Opzioni dopo il conseguimento della maturità liceale

I titolari di una maturità liceale hanno la possibilità di assolvere una formazione professionale di base ridotta di un anno⁴⁶. Non è necessario frequentare i corsi di cultura generale presso la scuola professionale. Diversi settori prevedono anche tirocini più brevi apposta per i titolari di una maturità liceale. Ad esempio, il programma way-up offre in cinque professioni del settore meccanico cicli di formazione biennali concentrati che permettono di conseguire l'attestato federale di capacità (AFC) e di accedere alle scuole universitarie professionali⁴⁷. Nel settore dell'edilizia l'istituto professionale per l'industria e l'artigianato di Zugo propone un progetto simile aperto ai titolari di maturità professionale

⁴⁴ www.swissskillsbern2014.ch.

⁴⁵ www.ch-go.ch/programme.

⁴⁶ Previo consenso dell'azienda di tirocinio e dell'ufficio cantonale competente.

⁴⁷ www.way-up.ch.

provenienti da tutta la Svizzera. A ciò si aggiungono i programmi formativi delle aziende (soprattutto nel settore dei servizi), che consentono l'inserimento diretto nel mondo del lavoro⁴⁸.

3.4.3 Promozione dei talenti in ambito artistico e sportivo

La promozione dei talenti riguarda anche l'ambito musicale, artistico e sportivo. Ad esempio, formazioni come danzatore AFC, pittore su vetro AFC, orafo AFC, scultore su legno o su marmo AFC consentono di conseguire una qualifica professionale grazie a un titolo riconosciuto a livello federale. I talenti dello sport, invece, possono conciliare meglio lezioni e allenamenti chiedendo di prolungare la durata della formazione professionale di base⁴⁹. Le scuole professionali e le aziende di tirocinio che tengono conto delle particolari esigenze degli sportivi professionisti nell'organizzazione delle lezioni e della formazione vengono premiate con un marchio di qualità da Swiss-Olympic.

4 Offerte, misure e strumenti per il sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche

La capacità di accedere al mondo del lavoro è condizionata da diversi aspetti⁵⁰. Oltre ai fattori legati ai giovani e al loro ambiente sociale entrano in gioco effetti economici e aziendali. Tuttavia, anche gli sviluppi sociali, demografici e strutturali svolgono un ruolo in questo contesto.

Secondo le stime del barometro dei posti di tirocinio (cfr. cap. 2.2.1) nel 2013 circa il 17 per cento dei giovani al termine della scuola dell'obbligo aveva optato per una soluzione transitoria⁵¹, per esempio corsi di preparazione alla formazione professionale di base come il 10° anno scolastico, offerte transitorie o altre soluzioni (soggiorni linguistici, stage, semestri di motivazione, ecc.).

Strumenti diversificati e verifiche regolari

Nell'intento di aiutare i ragazzi che non riescono a inserirsi immediatamente nel mondo del lavoro, negli ultimi anni Confederazione, Cantoni e oml hanno messo a punto un'ampia gamma di strumenti e misure tra cui, in particolare, l'offerta di formazioni adeguate. Le prossime considerazioni, dunque, si concentrano sulle formazioni professionali di base biennali. Ad esse si aggiungono attività di supporto per la scelta della professione, la ricerca di un posto di tirocinio, la preparazione alla formazione professionale di base e il sostegno individuale durante la formazione.

Vi sono poi altri strumenti come la promozione cantonale dei posti di tirocinio e il sostegno alle aziende e ai formatori, per i quali l'educazione dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali e linguistiche rappresenta una sfida complessa. Due fattori altrettanto importanti sono la preparazione dei docenti e il coordinamento fra i servizi coinvolti. Per questo negli ultimi anni la collaborazione interistituzionale (CII) a livello nazionale, cantonale e comunale è stata rafforzata e costantemente implementata al fine di migliorare il coordinamento nei casi specifici e definire le rispettive aree di competenza. Questo coordinamento mirato consente un utilizzo efficiente ed efficace dei diversi sistemi di sicurezza e di integrazione. Sul piano della formazione professionale è essenziale definire le competenze comuni con l'assicurazione contro la disoccupazione, i servizi che si occupano di migranti e integrazione e la scuola dell'obbligo. Il coordinamento avviene tramite il Case Management Formazione Professionale (cfr. cap. 4.2.3).

Nel complesso, gli strumenti a disposizione hanno dato buoni risultati, come dimostra tra l'altro il tasso di disoccupazione giovanile in Svizzera, tra i più bassi in Europa. L'efficacia delle misure viene verificata regolarmente. In base agli esiti delle valutazioni e degli studi commissionati dalla SEFRI si deciderà come sviluppare il sistema e come impostare e verificare la politica di promozione a livello federale. Inoltre, durante la conferenza annuale sui posti di tirocinio si procederà al *controlling*.

⁴⁸ Cfr. CSFO: promemoria «Gymnasiale Maturität – was nun?», Berna 2013.

⁴⁹ Cfr. art. 18 cpv. 1 LFPr.

⁵⁰ Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009, tabella 1, p. 9.

⁵¹ LINK [edito da: SEFRI]: Baromètre des places d'apprentissage Août 2013 - Rapport condensé, Lucerna / Berna 2013, p. 20.

4.1 Misure a livello federale

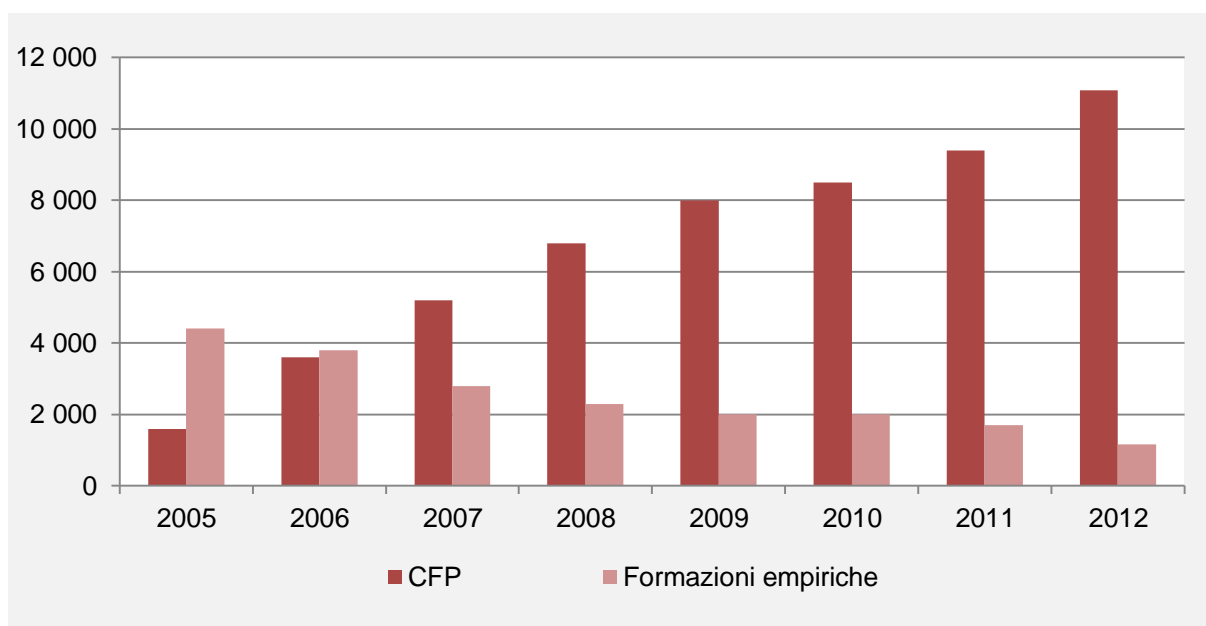
4.1.1 Formazione professionale su 2 anni con certificato federale di formazione pratica (CFP)

L'istituzione delle formazioni professionali di base biennali per il conseguimento del certificato federale di formazione pratica (CFP) è stata una delle principali novità della nuova legge sulla formazione professionale del 2004 e ha rappresentato un cambio di sistema per quanto riguarda l'integrazione dei giovani nella formazione professionale. Diversamente dalle precedenti formazioni empiriche la formazione professionale di base su due anni, oltre all'ottenimento di un certificato federale, consente anche il raggiungimento di un medesimo livello di competenze in tutta la Svizzera. Le formazioni si basano su profili professionali indipendenti e orientati al mercato del lavoro. Sono inoltre garantite soluzioni di passaggio alle formazioni professionali su tre e quattro anni con attestato federale di capacità. Le formazioni professionali di base biennali sono dunque integrate nel sistema educativo.

Aumento costante dei contratti di tirocinio

All'inizio del 2013 erano in vigore ben 42 formazioni professionali di base su due anni. Nel 2014 è prevista l'istituzione di altre cinque e nel 2015 tutti i campi professionali disporranno di almeno una formazione professionale di base su due anni. Come mostra la figura 4, negli ultimi anni il numero dei contratti di tirocinio per le formazioni CFP è costantemente aumentato passando da 1600 nel 2005 a 11 100 nel 2012⁵². Ciò dimostra anche che le aziende sono maggiormente disposte a offrire posti di tirocinio a bassa soglia. Queste cifre sono destinate ad aumentare, non da ultimo grazie all'introduzione nel 2012 di nuove formazioni particolarmente richieste come addetto alle cure socio-sanitarie CFP, parrucchiere CFP e giardiniere CFP.

Fig. 4: Totale dei contratti di tirocinio per CFP e formazioni empiriche (fonte: UST)



Le esperienze maturate finora sono incoraggianti. Secondo una valutazione commissionata dalla Confederazione, l'obiettivo perseguito dalla legge di tenere conto sia delle capacità dei giovani sia delle richieste del mondo economico è stato raggiunto. Secondo gli autori dello studio, il timore che il maggiore livello di complessità dei tirocini rispetto a quello delle formazioni empiriche potesse far aumentare il numero dei giovani privi di un diploma post-obbligatorio è stato smentito⁵³. Al contrario, ciò contribuisce al miglioramento del grado di qualificazione.

⁵² Nello stesso periodo le formazioni empiriche si sono ridotte da 4400 a meno di 1200.

⁵³ Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [edito da: UFFT]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zurigo/Losanna 2010, p. 92.

Inoltre, alcune ricerche effettuate dallo IUFFP mostrano che la formazione conviene anche alle aziende di tirocinio poiché, in media, il beneficio in termini di produttività degli apprendisti di una formazione professionale su due anni supera leggermente i costi formativi sostenuti dall'azienda già durante il tirocinio⁵⁴. Le formazioni più costose si sono rivelate quelle della ristorazione e dell'economia domestica, il cui bilancio negativo è dovuto, secondo gli autori dello studio, ai costi salariali.

Circa il 60 per cento delle aziende interpellate riteneva che l'introduzione di una formazione professionale di base su due anni avrebbe comportato una maggiore spesa iniziale⁵⁵. Tuttavia, tale onere si sarebbe poi ridotto una volta accumulata un po' di esperienza.

Una guida tematica come supporto

Negli scorsi anni, la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno profuso notevoli sforzi per pubblicizzare e promuovere le offerte formative di base su due anni. Una guida elaborata dalla SEFRI in collaborazione con i partner della formazione professionale definisce gli aspetti fondamentali di queste formazioni⁵⁶. La guida, che rappresenta un supporto utile ai soggetti coinvolti per lo sviluppo di nuove formazioni e per la loro realizzazione pratica, viene aggiornata e implementata in base alle esperienze maturate e alle raccomandazioni espresse nella valutazione.

Per quanto riguarda l'idoneità al mercato del lavoro dei titolari di un CFP non è ancora possibile trarre conclusioni univoche. Secondo i sondaggi svolti nell'ambito della valutazione delle formazioni professionali di base su due anni le opportunità sul mercato del lavoro di chi porta a termine un tirocinio vengono valutate «soddisfacenti», anche se non sono così buone come quelle dei titolari di una formazione professionale di base triennale o quadriennale⁵⁷. Emerge inoltre l'elevato grado di soddisfazione degli apprendisti e dei responsabili della formazione⁵⁸.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *La Confederazione procederà a una nuova valutazione delle formazioni professionali di base biennali concentrandosi soprattutto sugli aspetti riguardo ai quali la prima valutazione non ha fornito dati significativi (p. es. l'idoneità al mercato del lavoro dei titolari di un CFP, percentuale di giovani con un passato migratorio).*

4.1.2 Corsi per responsabili della formazione

Il sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche viene tematizzato anche nella preparazione e nel perfezionamento dei responsabili della formazione professionale. Gli obiettivi strategici del Consiglio federale per lo IUFFP prevedono, tra l'altro, che l'Istituto «qualifichi adeguatamente a livello didattico e di contenuti i responsabili della formazione professionale [...] preparandoli alle sfide legate allo svolgimento dei loro compiti»⁵⁹. Tra queste sfide vi è la diversità degli apprendisti e delle loro capacità, che richiedono una promozione e un sostegno personalizzati. Questa tematica viene affrontata all'interno dei corsi per responsabili della formazione professionale attivi nei diversi luoghi di formazione. Sono inoltre disponibili diverse formazioni continue nell'ambito delle «misure integrate di promozione». I cicli di studio si rivolgono in particolare ai responsabili della formazione professionale attivi nelle formazioni CFP (sostegno individuale speciale, cfr. cap. 4.2.4) o nelle offerte transitorie (cfr. 4.2.2).

Inoltre, è particolarmente importante sensibilizzare i responsabili della formazione professionale sui problemi delle persone in formazione legati all'adolescenza, allo sviluppo personale, ai ruoli

⁵⁴ Fuhrer, M. / Schweri, J. [edito da: UFFT]: Costi e benefici delle formazioni professionali di base su due anni nell'ottica delle aziende, Zollikofen 2010, p. 4.

⁵⁵ Ibid., p. 33.

⁵⁶ UFFT: Guida «La formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica», Berna 2005.

⁵⁷ Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [edito da: UFFT]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zurigo/Losanna 2010, pp. 87-88.

⁵⁸ Ibid., p. 92.

⁵⁹ Consiglio federale svizzero: Obiettivi strategici 2013-2016 del Consiglio federale per l'Istituto universitario federale per la formazione professionale IUFFP, Berna 2012 (cap. 2.2 Obiettivi relativi all'esercizio e ai compiti).

determinati dal sesso e al contesto socioculturale. In particolare, i responsabili della formazione devono conoscere le offerte di consulenza disponibili e saperle usare in modo mirato⁶⁰.

4.2 Misure cantonali

4.2.1 Offerte di consulenza e di collocamento

In collaborazione con le scuole, i centri di informazione e di orientamento professionale assistono i giovani nella scelta della professione e nella ricerca di un posto di tirocinio. Inoltre, il CSFO mette a disposizione degli uffici della formazione professionale, delle aziende di tirocinio e degli apprendisti i principali documenti di lavoro relativi alla formazione e redige materiale divulgativo in collaborazione con i partner della formazione professionale.

Anche durante la scuola dell'obbligo sono disponibili programmi di coaching e mentoring (cantonali o privati) che offrono ai giovani un sostegno individuale finalizzato alla promozione delle competenze sociali e rilevanti ai fini professionali o all'ottimizzazione del dossier di candidatura. Vi sono poi iniziative come «Last Minute», un'offerta interistituzionale del Cantone di Friburgo che si svolge tra luglio e settembre, ovvero quando la maggior parte dei posti di tirocinio sono già stati assegnati. L'obiettivo è duplice: da un lato, aiutare i ragazzi a scegliere la professione e a candidarsi e, dall'altro, reperire candidati idonei in base ai requisiti richiesti per i posti di tirocinio ancora disponibili. Un'attività di collocamento mirata, infatti, avvantaggia entrambe le parti e aumenta le chance di portare a termine il tirocinio con successo.

La priorità è aumentare il numero di giovani che riescono ad accedere direttamente alla formazione post-obbligatoria. A tal fine, sono fondamentali le offerte di consulenza e di collocamento. Una ricerca svolta per conto della CDPE conferma l'utilità di queste offerte, in quanto mirano a migliorare la fiducia e la determinazione dei giovani offrendo loro un aiuto concreto, ad esempio nella preparazione della candidatura⁶¹. Il buon esito dipende quindi in misura determinante dal rapporto che si crea tra il giovane e il consulente.

4.2.2 Offerte transitorie per l'ingresso nel mondo del lavoro

Le offerte transitorie hanno come obiettivo la preparazione dei giovani che non riescono a iniziare una formazione professionale di base per motivi scolastici o sociali. Le offerte sono di carattere puramente scolastico oppure combinano elementi pratici e teorici (pretirocini, corsi preparatori). Con l'entrata in vigore della nuova LFPr nel 2004 la maggior parte delle offerte cantonali sono state verificate e ridefinite (art. 12 LFPr)⁶². Inoltre, l'assicurazione contro la disoccupazione organizza i cosiddetti semestri di motivazione per giovani disoccupati privi di una formazione professionale di base (cfr. cap. 4.5.4). Tutte queste misure puntano ad aumentare le possibilità di trovare un posto di tirocinio.

Il rapporto finale relativo al progetto della CDPE volto a ottimizzare la transizione dalla scuola dell'obbligo al livello secondario II sancisce che, data la diversità dei contesti, delle condizioni quadro e delle esigenze, nell'ambito delle offerte transitorie non occorre un coordinamento a livello nazionale⁶³. Occorre piuttosto calibrare le offerte in base alle situazioni e alle problematiche individuali. Inoltre, non si ritiene necessario un ulteriore sviluppo. Considerato il calo del numero dei giovani che concludono la scuola dell'obbligo e il conseguente riequilibrio fra domanda e offerta sarebbe anzi opportuno ridimensionare l'offerta⁶⁴.

⁶⁰ Cfr. anche UFFT: Programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale, Berna 2011.

⁶¹ Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009, pp. 89-90.

⁶² CDPE: Projet transition: Rapport final, Berna 2011, p. 28.

⁶³ Ibid., p. 4.

⁶⁴ Ibid., p. 4.

4.2.3 Case Management Formazione Professionale

Il Case Management Formazione Professionale (CM FP) è stato introdotto per offrire un sostegno su misura ai giovani e agli adulti a rischio. La gestione dei casi è concentrata in un unico servizio che garantisce una procedura armonizzata al di là dei limiti istituzionali, aumentando così efficienza ed efficacia delle misure applicate. Il sostegno può riguardare anche l'intero processo, dalla ricerca di una professione fino all'inizio e al completamento del tirocinio, applicando il principio secondo cui la formazione deve essere prioritaria rispetto al lavoro. IL CM FP non prevede nuove misure di promozione o di assistenza, ma punta piuttosto a coordinare tra loro programmi, soggetti e istituzioni e ad armonizzare le rispettive attività.

Secondo una valutazione svolta al termine della fase costitutiva, in molti Cantoni il CM FP è stato sfruttato per verificare e ottimizzare l'efficienza dei sistemi di sostegno già presenti sul territorio⁶⁵.

L'introduzione del CM FP è stata decisa dai partner della formazione professionale in occasione della Conferenza sui posti di tirocinio del 2006. Dopo la creazione delle strutture necessarie per l'attuazione è ora necessario garantire l'applicazione a lungo termine dell'iniziativa. Nella fase di consolidamento (2012-2015) la Confederazione versa ai Cantoni un contributo pari a 15,5 milioni di franchi.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Negli anni a venire occorre migliorare ulteriormente la collaborazione interistituzionale all'interno del Case Management Formazione Professionale dei Cantoni.*

4.2.4 Sostegno individuale speciale

Il sostegno individuale speciale rappresenta un'offerta per i giovani che rischiano, per diversi motivi, di non portare a termine la propria formazione⁶⁶. Si tratta di uno strumento potenzialmente importante all'interno del Case Management Formazione professionale. L'organizzazione del sostegno individuale speciale compete ai Cantoni e prevede il coinvolgimento di azienda di tirocinio, scuola professionale, corsi interaziendali e contesto sociale. L'offerta si rivolge principalmente agli apprendisti delle formazioni CFP. Tuttavia, se necessario, possono ricorrervi anche coloro che assolvono una formazione professionale di base triennale o quadriennale. Lo scopo è aiutare i giovani a sviluppare le proprie competenze e il loro senso di responsabilità, cercando anche di superare le discriminazioni sociali. Le informazioni sull'attuazione del sostegno individuale speciale, le misure e le opzioni operative sono sintetizzate in una guida⁶⁷.

In base ai dati disponibili circa la metà degli apprendisti di una formazione professionale CFP ricorre alle offerte del sostegno individuale speciale⁶⁸. Inoltre, da una valutazione condotta per conto della Conferenza degli uffici della formazione professionale della Svizzera centrale (ZBK) emerge che, nella maggior parte dei casi, il sostegno individuale speciale è richiesto dai docenti e viene fornito solo nel secondo anno di formazione, mentre l'attenzione si concentra soprattutto sulle difficoltà scolastiche anziché sugli aspetti personali o professionali⁶⁹. Nel complesso, l'iniziativa viene valutata positivamente; tuttavia gli autori raccomandano se possibile di avviare il sostegno già nel primo anno di tirocinio per non mettere pressione agli apprendisti e ai loro genitori e avere abbastanza tempo per la preparazione alla procedura di qualificazione, nonché di coinvolgere maggiormente le aziende di tirocinio⁷⁰.

⁶⁵ Landert, C. [edito da: UFFT]: Progetto nazionale Case Management Formazione professionale – Rapporto di valutazione dell'attuazione, Berna giugno 2011, p. 59.

⁶⁶ Cfr. art. 18 cpv. 3 LFPr e art. 10 cpv. 4 e 5 OFPr.

⁶⁷ UFFT: Guida «Sostegno individuale nella formazione professionale di base», UFFT, 2007.

⁶⁸ Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [edito da: UFFT]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zurigo/Losanna 2010, p. 68.

⁶⁹ Häfeli, K. / Hofmann, C. / Studer, M. [edito da: ZBK]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zurigo 2012, p. 2.

⁷⁰ Ibid., p. 3.

4.2.5 Prolungamento della durata del tirocinio

Analogamente alla possibilità di ridurre la durata della formazione professionale di base descritta nel cap. 3.2.3, il tirocinio può anche essere prolungato in base alle esigenze individuali ai sensi dell'articolo 18 capoverso 1 LFPr. La richiesta di prolungamento deve essere presentata all'ufficio cantonale della formazione professionale. In caso di mancata autorizzazione il contratto di tirocinio scade.

Prolungare la formazione professionale di base è una buona soluzione quando appare chiaro che gli obiettivi formativi non saranno raggiunti entro i due anni e vi è il rischio di non superare l'esame finale. In questi casi è importante che i tre luoghi di formazione si consultino fra loro per appurare l'effettiva utilità di un prolungamento. È possibile prolungare il tirocinio anche in caso di mancato superamento della procedura di qualificazione.

4.2.6 Promozione dei posti di tirocinio

Se negli ultimi anni il numero dei posti di tirocinio offerti è costantemente cresciuto è merito anche dell'attività di promozione dei posti di tirocinio portata avanti dai Cantoni. La sua importanza è sottolineata dal fatto che molte imprese straniere con sede in Svizzera conoscono poco o non conoscono del tutto il nostro sistema di formazione professionale. Per convincere queste imprese a diventare aziende di tirocinio è necessaria un'opera di informazione e di sensibilizzazione mirata. I posti disponibili sono pubblicati nelle borse cantonali dei posti di tirocinio.

A livello Cantonale l'attenzione si è in parte concentrata sul settore delle formazioni professionali di base biennali, come ad esempio a Zurigo, dove le autorità lavorano a stretto contatto con le associazioni di categoria delle professioni in cui si richiedono posti di tirocinio a bassa soglia.

4.2.7 Sostegno alle aziende di tirocinio

Gli uffici cantonali della formazione professionale assistono le aziende di tirocinio nella formazione degli apprendisti e sono competenti per tutte le questioni relative alla formazione professionale di base, soprattutto in caso di difficoltà durante la formazione. Inoltre, le aziende di tirocinio hanno a disposizione un manuale che contiene informazioni importanti sulla formazione degli apprendisti e sul sistema educativo svizzero, nonché ausili pratici come liste di controllo e promemoria⁷¹. Vi sono poi le offerte di sostegno mirate per gli operatori delle formazioni CFP. Nel Cantone di Ginevra, ad esempio, durante la fase iniziale di selezione e formazione, le aziende ricevono assistenza organizzativa e amministrativa da parte di collaboratori cantonali specializzati.

Reti di aziende di tirocinio

Secondo l'articolo 6 lettera c OFPr, una rete di aziende di tirocinio è un insieme di aziende con lo scopo di assicurare alle persone in formazione una formazione professionale pratica completa in diverse aziende specializzate. Questo tipo di rete avvantaggia soprattutto le piccole aziende, che da sole non riescono a fornire agli apprendisti una formazione completa. La responsabilità di organizzare la formazione spetta a una delle aziende di tirocinio oppure a un ente esterno.

Esistono anche modelli di coordinamento a sfondo socio-pedagogico. Alcuni esempi: fribap nel Cantone di Friburgo, dreipunkt a Lucerna e la rete di aziende di tirocinio della *Stiftung Chance* nei Cantoni di Zurigo e Argovia. Questi progetti si concentrano sulle formazioni professionali di base biennali, alleggeriscono l'onere amministrativo a carico delle aziende di tirocinio e aiutano i giovani durante la formazione.

Cooperazione e coordinamento tra i luoghi di formazione

Poiché la formazione si svolge in tre diversi luoghi (scuola professionale, azienda di tirocinio e corsi interaziendali) la collaborazione, la comunicazione e il coordinamento fra i soggetti interessati svolgono un ruolo fondamentale. Secondo l'articolo 24 capoverso 2 LFPr la funzione di vigilanza dei

⁷¹ CSFO: Manuale per la formazione di base in azienda, Berna 2011.

Cantoni contempla il coordinamento fra i partecipanti alla formazione professionale di base. In quest'ambito occorre tenere conto di aspetti organizzativi, metodologici e di contenuto. In generale, il coordinamento tra i luoghi di formazione e fra i responsabili cantonali è essenziale per il buon esito della formazione professionale e soprattutto per i giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche.

4.3 Misure delle oml e delle imprese

4.3.1 Attività di informazione e sviluppo delle professioni

La competenza per l'avvio e lo sviluppo delle formazioni a bassa soglia spetta alle oml le quali, in base alle richieste del mercato del lavoro, definiscono i contenuti formativi e organizzano i tirocini. I nuovi profili professionali hanno successo soprattutto quando vengono sviluppati in collaborazione con le aziende e illustrano anche le attività quotidiane e apparentemente banali di una professione.

Un'altra attività importante delle oml è quella promozionale, soprattutto nei confronti dei giovani e dei loro genitori, che prevede iniziative come le fiere delle professioni (cfr. cap. 3.3.2) e mira a far conoscere le offerte formative disponibili e le prospettive di carriera, ma anche le competenze richieste. È inoltre importante, soprattutto quando si creano nuove professioni, promuovere l'informazione e la sensibilizzazione all'interno delle oml. Per poter offrire posti di tirocinio, infatti, le aziende devono sapere cosa aspettarsi dalla formazione degli apprendisti e quali saranno i diritti e i doveri connessi. Infine, occorre convincerle che la formazione professionale è un ottimo investimento.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Le oml devono promuovere la notorietà e il riconoscimento delle formazioni professionali di base biennali tramite campagne di comunicazione adeguate.*

4.3.2 Creazione di posti di tirocinio e selezione degli apprendisti

La formazione professionale dipende in gran parte dall'impegno volontario delle imprese. L'offerta di posti di tirocinio dev'essere il più possibile variegata in modo da tenere conto dei diversi livelli di competenza e di potenzialità dei giovani.

Le giornate informative sulle professioni e gli stage di orientamento servono a dare un'idea dell'attività professionale e a capire in che misura un giovane è idoneo ad assolvere una determinata formazione o a lavorare in una certa azienda. Uno studio effettuato per conto della CDPE afferma che, se preparati adeguatamente, gli stage di orientamento e i periodi di pratica consentono ai giovani meno dotati di fare esperienza e ritrovare la motivazione per proseguire il percorso d'apprendimento. Dall'altra parte, le imprese hanno l'opportunità di conoscere anche le qualità dei ragazzi considerati «difficili»⁷².

Affinché la formazione sia proficua per entrambi la procedura di selezione deve essere accurata. Oltre ai documenti messi a disposizione dalle oml, il manuale per la formazione di base in azienda del CFSO contiene informazioni, consigli e liste di controllo sugli aspetti più importanti come le competenze richieste, la procedura di selezione, i test attitudinali, le giornate di prova e il colloquio di lavoro.

4.3.3 Possibilità di promozione per le aziende

Analogamente alla promozione dei talenti, anche nel sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche i formatori delle aziende di tirocinio rivestono un ruolo importante. La formazione professionale di base, infatti, si svolge in un periodo della vita che comporta grandi cambiamenti, in cui i ragazzi passano dall'adolescenza all'età adulta, si allontanano dalla famiglia ed entrano in

⁷² Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009, p. 130.

contatto per la prima volta con il mondo del lavoro. Questa esperienza può essere vissuta in modo molto diverso. Durante il tirocinio i formatori rafforzano la sicurezza di sé delle persone in formazione, le assistono nelle varie fasi lavorative e applicano metodi di sostegno e di valutazione in modo mirato e adeguato alla persona⁷³.

Tuttavia, il conseguimento di una formazione professionale di base dipende anche dal clima che si respira in azienda e dai compiti assegnati all'apprendista. I conflitti sul posto di lavoro, infatti, si ripercuotono negativamente sull'esito della formazione mentre fattori come la varietà, l'autonomia e le sfide cognitive aumentano la motivazione⁷⁴.

Per questo, i corsi e i cicli di studio dedicati ai formatori li preparano ad affrontare questa complessa attività fornendo loro informazioni e ausili pratici⁷⁵.

Controllo delle competenze per giovani privi di un titolo federale di formazione professionale

Nonostante le varie offerte di sostegno non tutti i giovani riescono a portare a termine una formazione professionale di base riconosciuta a livello federale. Apposta per loro il CSFO, l'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) e l'Associazione nazionale di categoria delle istituzioni sociali per persone con handicap (INSOS) hanno lanciato un progetto che promuove il controllo individuale delle competenze per i giovani privi di un titolo federale di formazione professionale. In quest'ambito devono essere dimostrate le capacità e le competenze metodologiche, sociali e personali acquisite. Le aziende di tirocinio vengono assistite dai Cantoni e dalle oml, a cui spetta anche la certificazione. Entro il 2014 dovrebbe essere pubblicata una guida. La Confederazione finanzia il progetto con 230 000 franchi.

Il controllo individuale delle competenze intende migliorare le chances sul mercato del lavoro dei giovani interessati. Si tratta in particolare di persone che hanno conseguito una formazione a bassa soglia che non porta a un titolo di formazione professionale riconosciuto a livello federale (cfr. cap. 4.4.1).

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Gli organi responsabili devono far conoscere il controllo individuale delle competenze e garantirne l'applicazione.*

4.4 Altre misure

4.4.1 Formazioni a bassa soglia senza titolo riconosciuto a livello federale

I giovani che non soddisfano (ancora) i requisiti per seguire una formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica possono optare per altre offerte formative a bassa soglia. Tra queste vi sono le formazioni empiriche dell'AI, che si rivolgono a coloro che usufruiscono delle misure professionali dell'assicurazione invalidità (AI). Le formazioni empiriche durano al massimo due anni, seguono un programma didattico individuale e portano al conseguimento di un diploma rilasciato da un istituto di formazione. Inoltre, dal 2007 l'INSOS propone un'offerta formativa omogenea e regolamentata. Le sue formazioni pratiche preparano allo svolgimento di una formazione professionale di base con CFP, di un'attività di assistenza nel settore privato o di un'attività all'interno di un'officina protetta.

In base al principio «priorità dell'integrazione sulla rendita» l'AI finanzia provvedimenti finalizzati all'integrazione professionale. Tra questi vi sono l'orientamento professionale specializzato, il sostegno di un «job coach» durante una formazione nel mercato del lavoro primario o misure pedagogico-professionali come il Case Management Formazione Professionale (cfr. cap. 4.2.3) o il sostegno individuale speciale. L'obiettivo prioritario è integrare i giovani nel mercato del lavoro. In

⁷³ UFFT: Programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale, Berna 2011, p. 17.

⁷⁴ Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009, p. 99.

⁷⁵ CSFO: Manuale per la formazione di base in azienda, Berna 2011, pp. 263-275.

caso di fallimento, possono essere offerti posti di lavoro e formazioni in un ambiente protetto⁷⁶. Nel 2012 l'AI ha speso 106 milioni di franchi per coprire i costi supplementari degli assicurati affetti da disabilità che svolgevano una formazione professionale di base su due anni con CFP. Le prestazioni per gli assicurati che seguivano una formazione empirica AI o una formazione pratica ammontavano a 98 milioni di franchi.

L'INSOS rilascia ogni anno circa 600 titoli di formazione pratica in quasi 40 indirizzi professionali. Secondo i dati dell'associazione, dopo la formazione circa un terzo dei titolari riesce ad accedere al mercato del lavoro primario, mentre l'11 per cento inizia una formazione professionale di base biennale.

4.4.2 Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà

A maggio 2013 il Consiglio federale ha approvato il programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà per il periodo 2014-2018, finalizzato a rendere più efficaci a livello istituzionale le attuali misure e a coordinare meglio gli sforzi dei vari attori coinvolti. A tal fine la Confederazione collabora con i Cantoni, le città, i Comuni e il settore privato. Uno degli obiettivi è incrementare le opportunità educative di bambini, giovani e adulti socialmente sfavoriti⁷⁷. Oltre al proseguimento delle attività in corso e alla diffusione delle buone pratiche, il programma affronta il tema della collaborazione con i genitori (cfr. anche raccomandazione cap. 3.2.1) e della formazione professionale degli adulti. Le offerte formative a bassa soglia devono servire a sensibilizzare i genitori con un basso livello d'istruzione sull'importanza della formazione professionale quando i figli frequentano ancora il secondo ciclo elementare e le scuole medie. Infine, occorre facilitare l'accesso alle formazioni di recupero soprattutto agli adulti poco qualificati o senza qualifiche.

4.5 Excursus: disoccupazione giovanile e misure dell'assicurazione contro la disoccupazione

4.5.1 La disoccupazione giovanile in Svizzera

Il tasso di disoccupazione giovanile in Svizzera è tra i più bassi d'Europa. Ciononostante, a lungo termine potrebbe avere conseguenze negative sull'economia, sulla società e sui singoli. La lotta alla disoccupazione giovanile rimane quindi una questione politica e sociale di primo piano.

In tempi di crisi i giovani e i giovani adulti tra i 15 e i 24 anni sono particolarmente esposti al rischio di ritrovarsi senza lavoro. Quando la situazione economica migliora, invece, la disoccupazione giovanile diminuisce in modo significativo. Inoltre, il fenomeno è fortemente influenzato da fattori stagionali. In agosto, infatti, gli studenti di scuole e università nonché gli apprendisti terminano la formazione, il che comporta un aumento stagionale della disoccupazione giovanile dovuto al fatto che non tutti trovano immediatamente un posto di lavoro o vengono assunti dall'azienda di tirocinio. Durante l'autunno solitamente si assiste a un ulteriore lieve aumento mentre in inverno il tasso di disoccupazione si stabilizza e l'estate seguente risulta nuovamente in calo.

Per calcolare il livello medio della disoccupazione giovanile ci si basa su valori annui e su periodi lunghi in modo da escludere gli effetti dovuti a variazioni congiunturali e stagionali. Nel periodo 1990-2012 il numero medio annuo di giovani disoccupati è stato di 20 776 unità. Solitamente i giovani si ritrovano più facilmente disoccupati, ma riescono anche a trovare più rapidamente un nuovo posto di lavoro. Nel 2012 la durata media della disoccupazione giovanile (15-24 anni) era di 3,8 mesi⁷⁸, mentre nelle altre fasce d'età ammontava a 6,1 mesi⁷⁹. I giovani disoccupati registrati (15-24 anni) sono prevalentemente persone che hanno conseguito o interrotto una formazione professionale (1993-2012: 3594), raramente studenti di scuole o università (1993-2012: 2172).

⁷⁶ Servizio informazioni AVS/AI: opuscolo 4.09 – Provvedimenti d'integrazione professionale dell'AI, Berna 2012.

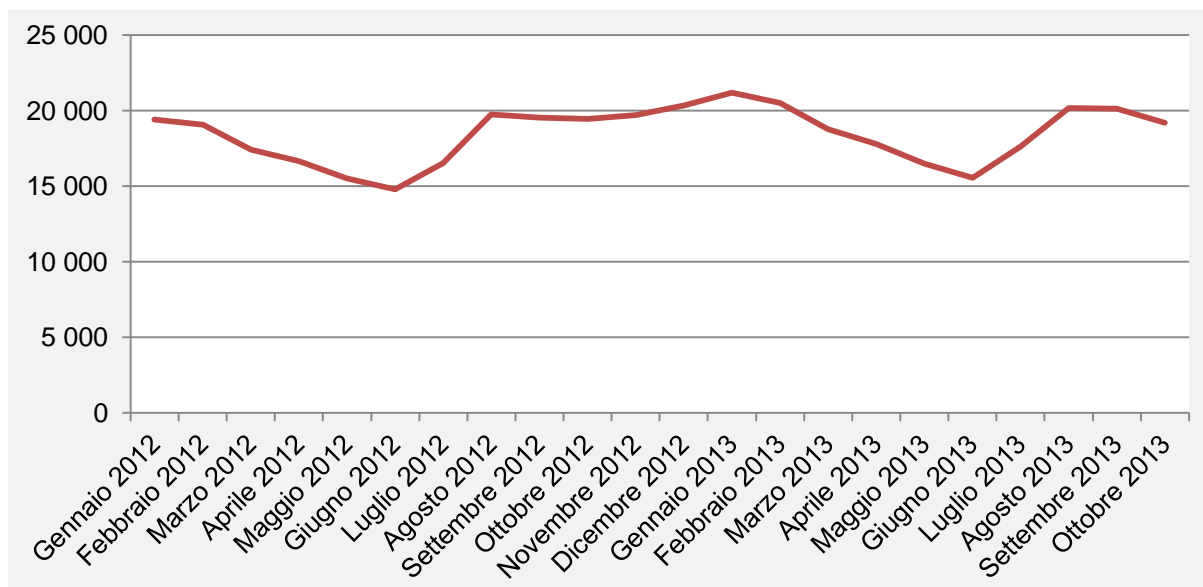
⁷⁷ DFI: Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà, Berna 2013, pp. 5-15.

⁷⁸ Fonte: SECO.

⁷⁹ Fonte: SECO.

Le persone che hanno conseguito o interrotto una formazione professionale provengono soprattutto dai seguenti settori: vendita e commercio, professioni commerciali e amministrative, settore alberghiero e della ristorazione.

Fig. 5: Andamento della disoccupazione giovanile da gennaio 2012 (fonte: SECO)



Quando si parla di disoccupazione giovanile si distinguono due categorie: i giovani disoccupati (15-19 anni) che stanno passando dalla scuola dell'obbligo al livello secondario II (transizione I) e i giovani adulti disoccupati (20-24 anni) che stanno passando dal livello secondario II al mercato del lavoro (transizione II). Considerando sempre il periodo 1990-2012, il totale annuo dei disoccupati nella fascia d'età tra i 15 e i 24 anni (20 776) si compone di 4338 giovani (transizione I) e 16 388 giovani adulti (transizione II).

Transizione I

Poiché normalmente i giovani disoccupati (15-19 anni) sono in cerca di un posto di tirocinio è a loro che si rivolgono le misure dalla formazione professionale (cfr. cap. 4.1 – 4.4). Per quanto riguarda questa fascia d'età l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) si limita a svolgere un ruolo sussidiario (cfr. cap. 4.5.3 e 4.5.4). Spesso l'offerta di posti di tirocinio per questi giovani (transizione I) non viene pienamente sfruttata. Alla fine di agosto 2013, ad esempio, secondo il barometro dei posti di tirocinio (cfr. cap. 2.2.1) dei circa 95 500 posti disponibili 8500 non erano stati assegnati⁸⁰. In Svizzera i giovani possono decidere liberamente quale formazione intraprendere e le aziende di tirocinio sono libere di selezionare i candidati più idonei. Lo Stato, infatti, non emana alcuna disposizione sulla scelta del percorso formativo. Se lo facesse si avrebbero più interruzioni dei tirocini, un maggiore tasso di disoccupazione e un impiego inefficiente delle risorse della formazione professionale. Tuttavia, lo Stato può e deve favorire il *matching* tra le esigenze dei datori di lavoro e dei giovani in cerca di un posto di tirocinio, ad esempio tramite materiale informativo nelle scuole, una banca dati online dei posti di tirocinio e la piattaforma informatica delle autorità del mercato del lavoro SSI⁸¹. Ad ogni modo, la decisione di sottoscrivere un contratto di tirocinio spetta unicamente al giovane e al datore di lavoro. L'intervento dello Stato nell'assegnazione dei posti di tirocinio comporterebbe infatti un rischio elevato poiché è difficile (se non impossibile) quantificare il fabbisogno futuro di specialisti delle varie professioni. Questo approccio, che ha permesso di avere un mercato del lavoro flessibile, contribuisce anche alla buona situazione occupazionale del nostro Paese e al tasso di disoccupazione giovanile relativamente basso. Nel 2012 quest'ultimo era del 7,7 per cento⁸² (Unione europea: 28,2 per cento⁸³).

⁸⁰ LINK [edito da: SEFRI]: Baromètre des places d'apprentissage Août 2013 - Rapport condensé, Lucerna / Berna 2013, p. 12.

⁸¹ Self Service Information.

⁸² Fonte: Eurostat.

Transizione II

I giovani adulti disoccupati (20-24 anni) sono i destinatari delle misure dell'AD, che puntano al reinserimento rapido e duraturo di queste persone nel mercato del lavoro (cfr. cap. 4.5.3 e 4.5.5). La maggior parte di loro ha già concluso una formazione post-obbligatoria ed è in cerca di un (primo) impiego. Nel 2012 il tasso di disoccupazione dei giovani adulti ammontava all'8,9 per cento⁸⁴, mentre nell'Unione europea il valore era del 21,3 per cento⁸⁵. Sempre nel 2012 la ricerca di un impiego durava in media 3,9 mesi⁸⁶, a fronte di 7,1 mesi⁸⁷ per le altre fasce d'età. Le cause di questo periodo di disoccupazione sono facilmente identificabili: chi termina la formazione deve concentrarsi sugli esami finali e non ha tempo di cercare un lavoro. Inoltre, non sempre le persone in formazione vengono assunte dall'azienda di tirocinio e hanno bisogno di alcuni mesi prima di trovare un impiego. Alla luce di tutto questo la disoccupazione dei giovani adulti risulta per lo più «frizionale»⁸⁸. La disoccupazione frizionale è inevitabile anche nelle fasi di piena occupazione. Per mantenere questa forma di disoccupazione al livello più basso possibile e limitarne al massimo la durata (cfr. cap. 4.5.5) l'AD dispone di diversi strumenti, che si sono rivelati adeguati e conformi allo scopo. In base alle esperienze fatte negli ultimi anni non è necessario varare nuovi provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML).

4.5.2 Basi legali dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD)

Nell'ambito dell'AD le disposizioni riguardanti il sostegno dei giovani e dei giovani adulti disoccupati sono disciplinate dal diritto federale e cantonale. A livello federale, le disposizioni principali sono contenute nella legge sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI⁸⁹) e nell'ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione (OADI)⁹⁰. Con l'ultima revisione della LADI, nel 2011 sono entrate in vigore alcune modifiche che riguardano soprattutto i giovani. Qui di seguito sono elencate quelle principali.

Durata di riscossione

Nell'AD le prestazioni dipendono dal periodo di contribuzione e dall'età dell'assicurato. Fino al compimento dei 25 anni, i disoccupati che non hanno obblighi di mantenimento nei confronti di figli hanno diritto a un massimo di 200 indennità giornaliere⁹¹. Le persone esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione (p. es. per seguire una formazione) hanno diritto a un massimo di 90 indennità giornaliere⁹².

Periodo di attesa

A differenza di quanto avviene in altri Paesi europei, in Svizzera anche coloro che hanno concluso una formazione scolastica o universitaria e non hanno mai versato contributi sono assicurati contro la disoccupazione e percepiscono le indennità giornaliere dell'AD. Prima di beneficiare di tali indennità devono tuttavia osservare un periodo di attesa di 120 giorni⁹³ e cercare attivamente un impiego. Durante il periodo di attesa chi ha concluso una formazione scolastica può frequentare un semestre di motivazione⁹⁴ (cfr. cap. 4.5.4). In caso di disoccupazione elevata, durante il periodo di attesa chi ha concluso una formazione universitaria può percepire gli assegni per il periodo d'introduzione o svolgere un periodo di pratica professionale (cfr. cap. 4.5.5)⁹⁵.

⁸³ Fonte: Eurostat (Unione europea, 28 Paesi).

⁸⁴ Fonte: Eurostat.

⁸⁵ Fonte: Eurostat (Unione europea, 28 Paesi).

⁸⁶ Fonte: SECO.

⁸⁷ Fonte: SECO.

⁸⁸ La disoccupazione «frizionale» si genera nel passaggio da un posto di lavoro a un altro, solitamente è di breve durata ed inevitabile anche nelle fasi di piena occupazione.

⁸⁹ RS 837.0.

⁹⁰ RS 837.02.

⁹¹ Cfr. art. 27 cpv. 5bis LADI.

⁹² Cfr. art. 27 cpv. 4 LADI.

⁹³ Cfr. art. 18 cpv. 2 LADI.

⁹⁴ Cfr. art. 6 cpv. 1bis OADI.

⁹⁵ Cfr. art. 64a cpv. 1 lett. b LADI; art. 6 cpv. 1ter OADI, art. 90 cpv. 1 lett. e OADI.

Obbligo di accettare un'occupazione adeguata

Fino al compimento del 30° anno di età gli assicurati sono tenuti ad accettare un impiego anche se questo non è in relazione con la loro professione⁹⁶. Gli uffici regionali di collocamento (URC) decidono caso per caso se un'occupazione è adeguata o meno.

4.5.3 Strategia dell'AD per contrastare la disoccupazione giovanile

Per i disoccupati di età compresa fra i 15 e i 24 anni l'AD applica una strategia differenziata in base alla fase del processo di integrazione professionale. I principali gruppi target sono due.

- **Giovani senza formazione post-obbligatoria (transizione I)**

L'obiettivo dell'AD è favorire una rapida integrazione nel mercato del lavoro⁹⁷. Se si applicasse coerentemente tale principio ai giovani senza formazione post-obbligatoria, questi ultimi dovrebbero cercare posti di lavoro non qualificati. Poiché in tal caso si andrebbe contro l'obiettivo di politica della formazione di Confederazione e Cantoni (cfr. cap. 1.1.3), per sostenere questi giovani l'AD applica i seguenti principi:

- l'integrazione dei giovani privi di una formazione post-obbligatoria compete innanzitutto alla formazione professionale, che dispone degli strumenti adeguati (cfr. cap. 4.1 – 4.4), mentre l'AD svolge un ruolo sussidiario;
- in base alla LADI anche chi ha concluso una formazione scolastica può iscriversi all'AD, che deve prevedere misure di sostegno anche per questo gruppo target. Le misure devono essere finalizzate al compimento di una formazione professionale (cfr. cap. 4.5.4);
- nell'ambito della collaborazione interistituzionale (IIC) l'AD collabora – nella misura del possibile – con i propri partner, in particolare con la formazione professionale.

- **Giovani adulti che hanno concluso una formazione post-obbligatoria (transizione II)**

Dopo aver concluso una formazione post-obbligatoria i giovani adulti hanno una preparazione adeguata per accedere al mondo del lavoro. Le difficoltà di inserimento sono spesso dovute alla mancanza di esperienza pratica. Le misure dell'AD per queste persone puntano soprattutto a far acquisire loro un'ulteriore esperienza pratica nel mercato del lavoro e a metterle in contatto con potenziali datori di lavoro (cfr. cap. 4.5.5). In alcuni casi possono essere utili anche provvedimenti di formazione complementari. Tuttavia, non spetta all'AD finanziare una seconda formazione.

L'attuazione della LADI e l'elaborazione di PML conformi sono di competenza dei singoli Cantoni i quali, nella maggior parte dei casi, dispongono di una strategia per l'inserimento professionale dei giovani che coinvolge anche i partner della CII e che tiene conto delle particolarità regionali. L'efficacia dei PML messi in campo dipende fortemente dalle strategie e dagli obiettivi cantonali dei singoli provvedimenti. In generale, si può constatare che i PML sono piuttosto efficaci e incisivi. In particolare, quando vengono applicati direttamente nel mercato del lavoro primario (come nel caso dei periodi di pratica professionale e degli API) spesso sfociano in un'assunzione a tempo indeterminato e nell'uscita dall'AD durante o alla fine del provvedimento. I Cantoni valutano regolarmente l'efficacia dei propri PML e, se necessario, ne adeguano gli obiettivi e i contenuti.

4.5.4 Provvedimenti dell'AD per la transizione I

Semestre di motivazione

I semestri di motivazione (SEMO)⁹⁸ sono programmi dell'AD per giovani disoccupati senza formazione professionale di base simili alle offerte transitorie della formazione professionale (cfr. cap. 4.2.2), che aiutano i giovani a inserirsi nel mondo del lavoro al termine della scuola dell'obbligo o dopo aver interrotto la propria formazione. L'obiettivo è illustrare ai partecipanti le varie possibilità offerte dalla formazione professionale, migliorare le loro competenze sociali in vista dell'inserimento nel mercato del la-

⁹⁶ Cfr. art. 16 cpv. 3bis LADI.

⁹⁷ Cfr. art. 1a cpv. 2 LADI.

⁹⁸ Cfr. art. 64a cpv. 1 lett. c LADI.

voro e aiutarli a trovare un posto di tirocinio. Dal punto di vista del contenuto i SEMO prevedono un bilancio della situazione (con coaching se necessario), una parte dedicata alla formazione finalizzata a colmare le lacune e una parte pratica in appositi laboratori o istituti d'impiego esterni. Il contenuto viene stabilito dal Cantone competente. Normalmente un semestre di motivazione dura circa sei mesi ed è l'unico PML che può essere frequentato durante il periodo di attesa da coloro che hanno concluso la scuola dell'obbligo. Qualora ne abbiano diritto, i partecipanti percepiscono un contributo finanziario o un'indennità giornaliera dell'AD.

4.5.5 Provvedimenti dell'AD per la transizione II

Periodi di pratica professionale

I periodi di pratica professionale dell'AD⁹⁹ sono attività da svolgere nel mercato del lavoro primario, ovvero presso aziende pubbliche o private o nell'amministrazione. I periodi di pratica professionale offrono ai giovani adulti che hanno concluso una formazione un'ottima opportunità per applicare le nozioni apprese, maturare ulteriore esperienza lavorativa e costruirsi una rete di contatti.

In base alle necessità i periodi di pratica professionale dell'AD durano fino a sei mesi e possono essere interrotti in qualsiasi momento per iniziare un impiego a tempo indeterminato. Durante questo periodo i partecipanti ricevono un'indennità giornaliera di cui si fa carico l'AD fino a un massimo del 75 per cento, mentre il datore di lavoro versa almeno il restante 25 per cento.

In qualità di datore di lavoro anche l'Amministrazione federale attua questo provvedimento dell'AD¹⁰⁰.

Aziende di pratica commerciale

Le aziende di pratica commerciale, denominate «aziende di esercitazione» nella LADI¹⁰¹, sono aziende commerciali costituite sul modello di una piccola o media impresa (PMI) reale e strutturate in modo funzionale (direzione, segreteria, contabilità, risorse umane, import/export, marketing, ecc.). La differenza sta nel fatto che lo scambio dei prodotti con altre aziende dello stesso tipo in Svizzera e all'estero avviene in modo fittizio e senza alcun flusso di denaro. Lo scopo è trasmettere ai partecipanti le necessarie conoscenze pratiche in un contesto simile a quello reale secondo il principio *learning by doing* migliorando le loro competenze sociali e specialistiche. Le aziende di pratica commerciale sono adatte soprattutto a chi ha svolto un tirocinio in ambito commerciale.

Normalmente questo provvedimento dura al massimo sei mesi e può essere interrotto in qualsiasi momento per iniziare un impiego a tempo indeterminato. Durante la frequentazione i partecipanti che ne hanno diritto continuano a percepire un'indennità giornaliera dell'AD.

Assegni per il periodo d'introduzione (API)

Se un datore di lavoro assume un assicurato difficilmente collocabile, l'AD può concedere assegni per il periodo d'introduzione¹⁰². L'obiettivo è quello di indennizzare l'introduzione dell'assicurato in un settore specifico in modo che possa raggiungere il livello di prestazioni richiesto dal datore di lavoro. Nei periodi di elevata disoccupazione possono beneficiare degli API anche i giovani con scarsa esperienza professionale. Tramite l'assunzione di una parte dei costi salariali questo provvedimento intende compensare gli investimenti effettuati dal datore di lavoro.

Gli API vengono concessi per un periodo massimo di sei mesi e finanziano in media il 40 per cento del salario.

⁹⁹ Cfr. art. 64a cpv. 1 lett. b LADI.

¹⁰⁰ L'Amministrazione federale si impegna fortemente per l'integrazione professionale dei giovani anche oltre l'ambito dell'AD. L'offerta prevede stage universitari e stage di maturità professionale per i diplomati delle scuole medie di commercio e, tramite il programma PONTE, stage della durata massima di sei mesi per i giovani che hanno svolto un tirocinio presso l'Amministrazione federale.

¹⁰¹ Cfr. art. 60 cpv. 1 LADI.

¹⁰² Cfr. art. 65 LADI.

Altri provvedimenti inerenti al mercato del lavoro

Se necessario, i giovani che ne hanno diritto possono beneficiare di altri provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, come ad esempio corsi di lingua, di informatica o di tecnica di ricerca d'impiego. In molti Cantoni l'AD offre anche misure speciali basate sulla strategia cantonale di lotta alla disoccupazione giovanile e di sostegno ai giovani. Queste misure riguardano soprattutto l'assistenza e il collocamento (p. es. tirocini speciali) e si svolgono spesso nell'ambito della collaborazione istituzionale.

4.5.6 Altre misure di sostegno dell'AD

Da tempo ormai la disoccupazione giovanile rappresenta un tema prioritario per il Parlamento, il Consiglio federale e i Cantoni. Per questo l'AD mette a disposizione dei giovani e dei giovani adulti disoccupati un'ampia gamma di strumenti di sostegno che favorisca il loro inserimento nel mercato del lavoro. Questo impegno è stato riconosciuto anche dal Parlamento durante i lavori di revisione della LADI nel 2011. In tale occasione tutti gli strumenti a sostegno dei giovani sono stati discussi e giudicati adeguati e conformi allo scopo. Il legislatore non ha pertanto auspicato il potenziamento delle misure per i giovani disoccupati, anzi, ha limitato l'accesso a determinate prestazioni in modo da evitare il più possibile che i giovani inizino la loro carriera lavorativa iscrivendosi all'AD.

La Segreteria di Stato dell'economia (SECO), responsabile a livello federale dell'attuazione della LADI, monitora costantemente il mercato del lavoro e la situazione dei giovani che vi accedono verificando insieme alle autorità cantonali competenti la necessità di modificare i PML o adottare ulteriori misure.

Al momento gli strumenti e i provvedimenti disponibili adempiono gli obiettivi stabiliti dalla LADI e non sono necessarie modifiche sostanziali né nuove misure di sostegno. Le misure a favore dei giovani tra i 15 e i 24 anni introdotte temporaneamente nell'ambito della stabilizzazione congiunturale¹⁰³ 2010-2011 non hanno avuto effetti tali da giustificare l'inclusione fra gli strumenti dell'AD. Nemmeno un rapporto del Consiglio federale¹⁰⁴ sul sostegno dei giovani adulti da parte dell'AD ha riscontrato la necessità di intervenire, confermando che gli strumenti della LADI vengono impiegati correttamente.

Ciononostante, secondo il Consiglio federale occorre valutare l'opportunità di apportare alcune modifiche nel quadro della LADI, anche se tali modifiche non riducono la durata della ricerca di un impiego da parte dei giovani disoccupati (cfr. cap. 4.5.1):

- attualmente chi ha concluso una formazione universitaria può partecipare a un periodo di pratica professionale o ricevere API durante il periodo di attesa solo se il tasso di disoccupazione medio degli ultimi sei mesi in Svizzera supera il 3,3 per cento¹⁰⁵. Dal 2012 anche il tasso di disoccupazione ha subito modifiche in seguito ai cambiamenti introdotti con il censimento del 2010. La SECO sta quindi valutando la modifica o la sostituzione di questo valore, ad esempio con il tasso medio di disoccupazione giovanile;
- la SECO sta esaminando la necessità di offrire ai partecipanti dei SEMO un'assistenza supplementare al termine del provvedimento, al fine di sfruttare meglio il periodo tra la fine del SEMO e l'inizio del nuovo impiego;
- oltre ai PML vi sono diverse offerte e iniziative private per intervenire a sostegno dei giovani prima che si ritrovino disoccupati e debbano iscriversi all'AD. La SECO sta valutando la possibilità che l'AD finanzia misure preventive per i giovani nell'ambito di un partenariato pubblico-privato (*public private partnership*, PPP).

¹⁰³ Cfr. RS 951.91.

¹⁰⁴ «Passaggi al mondo del lavoro. Misure attuate dalle autorità cantonali preposte al mercato del lavoro e dalla Confederazione a favore dell'integrazione dei giovani adulti nel mercato del lavoro». Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 07.3232 depositato dal Gruppo PPD-PEV-glp il 23 marzo 2007. 25.08.2010.

¹⁰⁵ Cfr. art. 6 cpv. 1ter e art. 90 cpv. 1 lett. e OADI.

5 Conclusioni del Consiglio federale

5.1 Giovani con buone potenzialità

Per garantire il ricambio generazionale a tutti i livelli e alla luce dell'andamento demografico la promozione dei giovani con buone potenzialità nella formazione professionale svolge un ruolo centrale. Negli ultimi anni, infatti, il concetto di «promozione dei talenti» e le attività collegate hanno assunto sempre maggiore importanza. Su questo argomento i partner della formazione professionale sono adeguatamente sensibilizzati.

Come illustrato nel capitolo 3, le misure e gli strumenti di promozione adottati si articolano su vari livelli e coprono tutti gli ambiti della formazione. Tuttavia, non si può fare a meno di constatare che spesso le offerte non sono abbastanza conosciute e quindi non vengono applicate sistematicamente¹⁰⁶.

Raccomandazioni

Il Consiglio federale considera la formazione professionale un pilastro fondamentale dell'economia svizzera, tanto più importante quanto più aumenta il nostro fabbisogno di lavoratori qualificati. Il forte orientamento alle competenze e alle qualifiche professionali effettivamente richieste dal mercato rappresenta il fiore all'occhiello del sistema duale, che secondo il Consiglio federale va ulteriormente incentivato. Per farlo occorre valorizzare il «lavoro pratico» nel nostro Paese ed estendere il concetto di «giovani di talento», finora limitato soprattutto al rendimento scolastico.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *I partner della formazione professionale devono indirizzare maggiormente la promozione dei giovani di talento nella formazione professionale verso la valorizzazione delle conoscenze e delle capacità pratiche.*

L'orientamento dei corsi al mercato del lavoro e l'elevata permeabilità attirano i giovani di talento verso la formazione professionale. Tuttavia, alla luce dei cambiamenti economici e sociali occorre verificare costantemente che i modelli proposti siano aggiornati e conformi alle qualifiche richieste oggi e in futuro. Nell'intento di attrarre i giovani con buone potenzialità verso la formazione professionale occorre puntare soprattutto sulla maturità professionale, che consente di iscriversi a una scuola universitaria professionale senza esame d'ammissione.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Dopo aver appurato le esigenze specifiche dei relativi settori, le oml devono valutare nuovi modelli formativi, soprattutto in combinazione con la maturità professionale, per aumentare il prestigio delle offerte formative attirando così gli adulti e i giovani di talento.*

Il Consiglio federale ritiene che le offerte orientate al mercato del lavoro della formazione professionale superiore forniscano un contributo importante alla formazione di quadri e dirigenti qualificati per il settore economico. In quest'ambito è prioritario risolvere le questioni ancora aperte in tema di finanziamento e far conoscere meglio questa formazione a livello nazionale e internazionale. Per realizzare questi obiettivi la Confederazione ha avviato un progetto strategico che punta, tra l'altro, alla specializzazione della popolazione in funzione delle esigenze del mondo del lavoro.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *I partner della formazione professionale devono applicare misure adeguate per migliorare il posizionamento della formazione professionale superiore e aumentare il numero di diplomati.*

¹⁰⁶ In proposito cfr. i risultati di un sondaggio dell'Ufficio delle scuole medie e della formazione professionale del Cantone di Zurigo:
http://www.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung.html

Secondo il Consiglio federale occorre tenere conto del ruolo svolto dai genitori nel processo di scelta della professione. È necessario, infatti, che conoscano i diversi percorsi formativi offerti dal sistema e le opzioni alternative per poter aiutare i figli a prendere una decisione consapevole. Secondo il Consiglio federale spesso sono proprio le offerte della formazione professionale per i giovani più dotati ad essere meno conosciute.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Nell'ambito dell'orientamento professionale i Cantoni devono dare la priorità a misure rivolte specificamente ai genitori per illustrare loro le opzioni di formazione e perfezionamento e le opportunità di carriera della formazione professionale. Nel farlo dovranno tenere conto della situazione sul mercato del lavoro (prospettive occupazionali, ecc.).*

Data la crescente internazionalizzazione sul mercato del lavoro, le competenze linguistiche e interculturali diventano sempre più importanti. Per questo il Consiglio federale ritiene essenziale promuovere l'apprendimento delle lingue straniere e dei progetti di mobilità come scambi e stage non solo in ambito scolastico ma anche nella formazione professionale.

Raccomandazioni del Consiglio federale

- *Nella propria sfera di competenza i partner della formazione professionale promuovono la mobilità nazionale e internazionale nella formazione professionale. Le soluzioni settoriali hanno la priorità.*
- *L'apprendimento linguistico presso le scuole professionali deve essere promosso in modo mirato, ad esempio tramite corsi facoltativi, insegnamento bilingue, e-learning. Le soluzioni settoriali hanno la priorità.*

5.2 Giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche

L'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro è un obiettivo prioritario a livello sociale, politico ed economico. Come illustrato nel capitolo 4, negli ultimi anni i partner della formazione professionale hanno messo a punto un'ampia gamma di strumenti per sostenere i giovani in questo percorso. Gli strumenti partono dalla scuola dell'obbligo e coprono l'intero processo: dalla scelta della professione alla ricerca del posto di tirocinio fino all'ingresso nel mondo del lavoro e allo svolgimento della formazione professionale di base. Le offerte e le misure adottate si sono rivelate efficaci, come dimostra anche il nostro tasso di disoccupazione giovanile, tra i più bassi in Europa. Se necessario, gli attuali strumenti saranno adeguati.

Pertanto, il Consiglio federale non ritiene sensato varare nuovi provvedimenti: occorre piuttosto sfruttare le opzioni disponibili collaborando con i partner della formazione professionale cantonali e nazionali tramite modifiche puntuali.

Raccomandazioni

Secondo il Consiglio federale l'introduzione della formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica è stata una decisione giusta ai fini della permeabilità e dell'integrazione nel sistema. Le formazioni CFP permettono infatti di conseguire un titolo federale con un profilo specifico orientato al mondo del lavoro ed eventualmente di seguire ulteriori formazioni.

Il numero di contratti di tirocinio sottoscritti finora e i risultati della prima valutazione sono incoraggianti. Le formazioni professionali di base biennali non sono solo adeguate alle capacità dei ragazzi, ma soddisfano anche la domanda del mondo economico.

Tuttavia, è ovvio che ci vuole del tempo affinché una nuova offerta formativa riesca a prendere piede. Il Consiglio federale conta soprattutto sulle associazioni professionali e sulla loro importante opera di informazione e sensibilizzazione delle aziende.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Le omi devono promuovere la notorietà e il riconoscimento delle formazioni professionali di base biennali tramite campagne di comunicazione adeguate.*

Per raccogliere informazioni utili al futuro sviluppo delle formazioni professionali di base su due anni, il Consiglio federale ritiene utile effettuare una seconda valutazione, tanto più che dal momento della prima valutazione sono state introdotte nuove formazioni e alcuni temi come l' idoneità al mercato del lavoro non sono stati approfonditi.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *La Confederazione procederà a una nuova valutazione delle formazioni professionali di base biennali concentrandosi soprattutto sugli aspetti riguardo ai quali la prima valutazione non ha fornito dati significativi.*

Secondo il Consiglio federale, per la creazione di nuove offerte formative e in vista dell' ingresso dei titolari di un CFP nel mondo del lavoro occorre mettere al primo posto le esigenze dell' economia. Inoltre, occorre sostenere anche i giovani che non svolgono una formazione professionale di base riconosciuta a livello federale o che non riescono a terminarla cercando di far conseguire loro un certificato federale di formazione pratica. Il Consiglio federale è dunque favorevole al progetto sul controllo individuale delle competenze e alla sua realizzazione pratica.

Raccomandazione del Consiglio federale

- *Gli organi responsabili devono far conoscere il controllo individuale delle competenze e garantirne l' applicazione.*

Un altro importante strumento di sostegno dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche è il Case Management Formazione Professionale (CM FP). Il Consiglio federale si augura che sia possibile consolidare a lungo termine il Case Management Formazione professionale nei Cantoni e migliorare ulteriormente la collaborazione interistituzionale in questo settore.

Raccomandazioni del Consiglio federale

- *Negli anni a venire occorre migliorare ulteriormente la collaborazione interistituzionale all' interno del Case Management Formazione Professionale dei Cantoni.*

Allegati

Allegato 1: Postulato 10.3738

10.3738 Postulato Ingold Più posti di formazione per i giovani con un bagaglio scolastico limitato

Testo del postulato del 29.09.2010

Il Consiglio federale è incaricato di indicare misure per ampliare e aumentare l'attrattiva dei posti di formazione di base per il conseguimento del certificato federale di formazione pratica.

Motivazione

La formazione è il principale fattore su cui si fonda il benessere economico e sociale. Lo scopo perseguito dall'UFFT, di permettere in futuro al 95% dei giovani di conseguire un diploma professionale, potrà essere raggiunto soltanto se anche i giovani con uno scarso rendimento scolastico troveranno un posto di tirocinio (oggi con certificato federale di formazione pratica CFP) che non li sottoponga a esigenze formative per loro troppo elevate. Il datore di lavoro, tuttavia, ha molto meno interesse a offrire questi posti che "normali" posti di tirocinio (con attestato federale di capacità AFC). Questa lacuna nell'offerta deve essere urgentemente colmata per evitare il rischio di dover sostenere costi ingenti in diversi ambiti se questi giovani saranno abbandonati a se stessi e non diventeranno economicamente autosufficienti.

Secondo l'UST, nel 2008 sono stati rilasciati 197 000 AFC, ma soltanto 6800 CFP. Da quando questi ultimi sono stati introdotti, nel 2005, in sostituzione della formazione empirica, il loro numero è (purtroppo) triplicato. La creazione di nuovi posti CFP al ritmo attuale non basta però a coprire il fabbisogno. Da un lato, finora sono stati istituiti dall'UFFT appena 29 profili professionali e, dall'altro, uno studio costi/benefici mostra che in questo caso i benefici netti (costi di formazione meno benefici di produttività) per i datori di lavoro sono molto inferiori che nel caso dei normali posti di tirocinio. Per circa il 45% delle aziende, soprattutto nel settore dell'economia domestica e nell'industria alberghiera e della ristorazione, i costi superano addirittura i benefici.

Non stupisce quindi che la disponibilità delle aziende a offrire tali posti di formazione sia più contenuta che per i normali posti di tirocinio, benché proprio nei due settori citati siano richiesti giovani che terminano la scuola dell'obbligo con un livello di rendimento scolastico inferiore (secondo il Cantone, SekC, Real,...).

Mentre le aziende che offrono una formazione per il conseguimento dell'AFC realizzano un ritorno d'investimenti al più tardi dal terzo anno di tirocinio, e formando i loro futuri collaboratori possono risparmiare notevoli costi di assunzione e introduzione, questi effetti vengono meno nel caso del CFP biennale. Comprensibilmente, le piccole aziende non hanno neppure interesse ad aderire a centri di formazione o associazioni per la formazione per beneficiare delle riduzioni dei costi derivanti dagli effetti di scala, con la conseguenza che il problema fondamentale della penuria di posti continua a persistere. Sono quindi necessarie misure mirate per estendere il mercato dei posti di tirocinio CFP almeno al livello del mercato AFC.

Parere del Consiglio federale del 10.11.2010

La formazione professionale è uno strumento importante ai fini dell'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e nel mondo degli adulti. L'obiettivo dichiarato della Confederazione, dei Cantoni e delle organizzazioni del mondo del lavoro è quello di portare la quota dei giovani sotto i 25 anni con un titolo di livello secondario II fino al 95 per cento entro il 2015.

Un'offerta importante per l'integrazione dei giovani con vocazione soprattutto pratica e con prestazioni scolastiche limitate consiste nelle formazioni professionali su due anni con certificato di formazione

pratica (CFP). Queste ultime sono state introdotte nel 2004 in virtù della nuova legge sulla formazione professionale. Contrariamente alle precedenti formazioni empiriche, esse portano al conseguimento di un titolo federale con un profilo professionale specifico orientato al mondo del lavoro. Le offerte formative vengono dunque integrate nel sistema educativo. Sono inoltre garantite soluzioni di passaggio alle formazioni professionali su tre e quattro anni con attestato federale di capacità.

Alla fine del 2009 erano in vigore ben 26 formazioni professionali di base su due anni. Entro il 2012 ne dovrebbero seguire 19 altre. Il numero dei rapporti di tirocinio per tali formazioni su due anni si sta sviluppando in modo positivo: nel 2008 sono stati conclusi 4 500 contratti di tirocinio (rispetto a circa 1 100 rapporti di formazione empirica e 68 000 tirocini su tre o quattro anni). Nei prossimi anni, con l'entrata in vigore di ulteriori formazioni professionali di base su due anni, il numero dei titolari di un CFP è destinato ad aumentare.

Negli scorsi anni, la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno profuso notevoli sforzi per pubblicizzare e promuovere le offerte formative di base su due anni. Tra questi sforzi figurano l'elaborazione in partenariato di una guida, i provvedimenti cantonali di promozione di posti di tirocinio con particolare riguardo alle formazioni su due anni, le manifestazioni informative organizzate dalle associazioni professionali e settoriali nonché il tema centrale della campagna «Formazioneprofessionaleplus.ch» del 2007.

Da metà 2010 sono disponibili dei primi risultati sui costi aziendali e sull'utilità delle formazioni professionali di base su due anni con certificato federale di formazione pratica. Da uno studio condotto dall'Istituto universitario professionale per la formazione professionale (IUFFP) emerge che, in media, il beneficio in termini di produttività delle persone in formazione supera leggermente i costi di formazione sostenuti dalle aziende già durante il periodo del tirocinio. Tale beneficio potrebbe ulteriormente aumentare se le aziende maturassero ulteriori esperienze in tale ambito. L'utilità negativa nell'ambito della ristorazione e nell'economia domestica è da ricondurre principalmente al fatto che le persone in formazione sono spesso sottopagate. Due valutazioni stanno inoltre appurando la capacità di mercato dei giovani nonché l'evoluzione della disponibilità formativa della aziende. I risultati di entrambi gli studi sono attesi per la fine del 2010.

Proposta del Consiglio federale del 10.11.2010

Il Consiglio federale propone di respingere il postulato.

Decisione del Consiglio nazionale del 19.09.2011

Il postulato è accolto.

Allegato 2: Postulato 11.3483

11.3483 Postulato Jositsch Effetti dell'evoluzione demografica sul sistema duale della formazione professionale

Testo del postulato del 01.06.2011

Il Consiglio federale è incaricato di valutare l'adozione di misure volte a mantenere inalterate, a fronte del calo del numero di giovani che portano a termine la scuola dell'obbligo, la qualità e la quantità dei ragazzi formati secondo il sistema duale della formazione professionale.

Motivazione

Il «Rapporto sul sistema educativo svizzero 2010» (vedi pag. 140 e segg.) mostra che al previsto calo a medio termine del numero di giovani che escono dalla scuola dell'obbligo corrisponde un calo del numero di ragazzi formati secondo il sistema duale, mentre si mantiene stabile la quota degli allievi delle scuole di cultura generale del livello secondario II. La diminuzione del numero di allievi uscenti incide quindi più pesantemente sulla formazione professionale duale. Il rapporto sul sistema educativo paventa, in primo luogo, un aumento del numero di allievi delle scuole di cultura generale del livello secondario II rispetto ai giovani formati secondo il sistema duale. In secondo luogo, si teme un calo dell'efficienza in quest'ultimo settore, in quanto le formazioni di cultura generale del livello secondario II coprono tendenzialmente un segmento di prestazioni medio-alte. Ciò potrebbe indurre molte aziende che offrono posti di tirocinio in determinati segmenti a tirarsi indietro.

Parere del Consiglio federale del 17.08.2011

La formazione professionale rappresenta uno dei pilastri dell'economia svizzera. Specialisti e dirigenti adeguatamente formati contribuiscono a mantenere elevata la qualità della piazza industriale svizzera, fattore fondamentale per l'economia nel suo complesso. Per il Consiglio federale è importante che le aziende possano continuare ad assumere nuovi collaboratori adeguatamente qualificati e quindi continuare a offrire posti di tirocinio.

Negli ultimi anni la Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro hanno concordato e sviluppato una serie di provvedimenti volti a contrastare eventuali squilibri sul mercato dei posti di tirocinio (artt. 1 e 13 legge federale sulla formazione professionale).

Per quanto riguarda l'offerta, esistono diversi strumenti per far sì che la formazione professionale continui ad attrarre i giovani con buone potenzialità:

- le formazioni di base più impegnative, come ad esempio quelle del settore high-tech, aumentano il prestigio della formazione professionale;
- un sistema formativo permeabile permette di fare carriera: una volta terminata la formazione professionale di base è possibile prepararsi per funzioni specialistiche e dirigenziali nell'ambito della formazione professionale superiore (livello terziario). Inoltre, la maturità professionale consente l'ammissione alle scuole universitarie professionali, mentre con un esame-passerella è possibile accedere alle università o ai PF;
- grazie alla loro attività di promozione, le organizzazioni del mondo del lavoro invitano i giovani a scoprire le varie professioni. La Confederazione e i Cantoni sostengono queste misure fornendo informazioni generali sulla formazione professionale, ad esempio tramite la campagna «formazioneprofessionaleplus.ch», o finanziando le rassegne sulle professioni;
- i campionati nazionali e internazionali delle professioni per giovani lavoratori promuovono i migliori talenti. Gli ottimi risultati ottenuti in queste competizioni attestano la presenza di un potenziale di professionisti adeguatamente qualificati e fanno conoscere al vasto pubblico le opportunità di carriera offerte dalla formazione professionale.

Per quanto riguarda la domanda, i giovani hanno a disposizione vari strumenti per reperire informazioni e consulenza sulle varie professioni, oltre a beneficiare di borse di tirocinio e programmi di assistenza individuale (coaching e mentoring). Eventuali deficit formativi vengono colmati mediante offerte transitorie al termine della scuola dell'obbligo e corsi di recupero paralleli alla formazione di base. L'obiettivo è permettere ai tirocinanti di raggiungere i livelli di qualificazione richiesti dal mondo economico e dal mercato del lavoro mantenendo costante la qualità dei giovani professionisti.

La situazione sul mercato dei posti di tirocinio viene monitorata regolarmente mediante il rilevamento semestrale detto «barometro dei posti di tirocinio» e le analisi di tendenza mensili a livello cantonale. Tali strumenti consentono di stabilire tempestivamente se le imprese incontrano difficoltà a reperire tirocinanti adeguatamente formati. Se necessario, la Conferenza nazionale annuale sui posti di tirocinio adotta misure strategiche d'intesa con il governo e con le organizzazioni mantello.

Anche la garanzia della qualità dei diplomi liceali può essere considerata una misura nel senso inteso dal postulato. In base alla «Dichiarazione 2011 sugli obiettivi comuni della politica della formazione per lo spazio formativo svizzero», Cantoni e Confederazione prenderanno in esame delle misure per garantire a lungo termine l'attitudine allo studio dei maturandi e quindi il loro accesso alle scuole universitarie.

In considerazione delle suddette misure, il Consiglio federale ritiene soddisfatte le richieste contenute nel postulato.

Proposta del Consiglio federale del 17.08.2011

Il Consiglio federale propone di respingere il postulato.

Decisione del Consiglio nazionale dell'11.06.2012

Il postulato è accolto.

Allegato 3: Postulato 11.4007

11.4007 Postulato Müri Sostegno ai giovani con buone potenzialità nella formazione professionale

Testo del postulato del 30.09.2011

Il Consiglio federale è incaricato di valutare l'adozione di misure volte ad attrarre verso la formazione professionale giovani con buone potenzialità che hanno concluso la scuola dell'obbligo e a sostenerli in maniera specifica durante lo svolgimento del tirocinio. Si tratta di giovani che si sono distinti grazie a ottimi risultati in ambito tecnico e artigianale.

Motivazione

In passato la Confederazione e i Cantoni hanno adottato delle misure in materia di formazione professionale al fine di aiutare i giovani svantaggiati agevolandone l'ingresso nel mondo del lavoro. Non vi sono dubbi sul fatto che per migliorare la situazione dei posti di tirocinio tali misure fossero necessarie e appropriate. Di fronte al calo del numero di allievi si ritiene opportuno impegnarsi affinché la formazione professionale continui ad attrarre giovani con buone potenzialità. In caso contrario si correrebbe il rischio che giovani con prestazioni scolastiche eccellenti si orientino maggiormente verso i licei e che la formazione professionale diventi in tal modo una scelta di serie B.

L'istituzione della maturità professionale ha già dato un contributo importante alla rivalutazione della formazione professionale. Tuttavia, gli articoli 18 e 21 lettera b della legge federale sulla formazione professionale stabiliscono che la scuola professionale di base deve tener conto delle differenti doti e, mediante offerte speciali, delle esigenze di persone particolarmente capaci, presenti in tutti gli ambiti professionali e non solo in quelli che prevedono il conseguimento della maturità professionale.

Il mondo dell'economia e dell'industria hanno bisogno ora più che mai di collaboratori con ottime capacità in grado di svolgere il proprio mestiere e che non considerano la formazione professionale esclusivamente come un momento di passaggio verso la SUP. Siamo convinti che, sfruttando in maniera più efficace il potenziale dei giovani in formazione per fare di loro i futuri quadri dirigenti, sia possibile rafforzare la piazza produttiva svizzera a lungo termine.

Parere del Consiglio federale del 16.11.2011

L'orientamento alle richieste del mondo del lavoro è una delle carte vincenti della formazione professionale duale, e fa sì che il mondo economico possa contare su nuove leve adeguatamente qualificate. Il sostegno ai giovani con buone potenzialità nella formazione professionale è uno degli obiettivi principali dei partner della formazione professionale; soprattutto alla luce del fatto che, per chi offre posti di tirocinio con requisiti particolarmente elevati, diventa sempre più difficile reperire candidati idonei.

Proposta del Consiglio federale del 16.11.2011

Il Consiglio federale propone di accogliere il postulato.

Decisione del Consiglio nazionale del 21.12.2011

Il postulato è accolto.

Allegato 4: Postulato 13.3311

13.3311 Postulato Schilliger Rivalutare l'apprendistato di due anni

Testo del postulato del 17.04.2013

Il Consiglio federale è incaricato di illustrare come si può rendere più interessante l'apprendistato di due anni (CFP). Ad esempio sarebbe possibile:

- a. formulare la comunicazione in modo tale che la formazione di due anni non venga stigmatizzata rispetto a quella di 3 o di 4 anni;
- b. sfruttare maggiormente il margine di manovra previsto dalla legge per personalizzare i percorsi formativi;
- c. rilanciare i cosiddetti pretirocini.

Motivazione

Durante la conferenza annuale sui posti di tirocinio del 2005 la Confederazione e i Cantoni si sono fissati come obiettivo di fare in modo che entro il 2015 il 95 per cento dei giovani consegua un diploma di livello secondario II. Il valore attuale raggiunge a stento il 90 per cento. L'introduzione dell'apprendistato di due anni con certificato di formazione pratica (CFP) dovrebbe facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani con difficoltà scolastiche. Dal punto di vista economico il bilancio intermedio è poco soddisfacente: non tutti i settori hanno introdotto questo apprendistato e quelli che lo hanno fatto non sempre offrono un numero sufficiente di posti di tirocinio. Il problema è che molte aziende esitano ad assumersi ulteriori costi per seguire gli apprendisti CFP, presumibilmente più difficili da gestire. Inoltre, i requisiti scolastici di una formazione di due anni appaiono comunque troppo elevati per buona parte dei giovani che ha terminato la scuola dell'obbligo. Ritengo che sia necessario agire soprattutto a tre livelli:

- a. Comunicazione: l'articolo 1 della legge sulla formazione professionale (LFPr) parla della formazione professionale di base di 2, 3 e 4 anni. Le autorità dovrebbero fare altrettanto parlando semplicemente di «apprendistato di due anni» e non della «formazione con certificato federale di formazione pratica» o della «formazione CFP». Tali denominazioni lasciano infatti intendere che si tratti di un apprendistato di seconda classe.
- b. Prolungamento individuale: l'articolo 18 LFPr prevede la possibilità di abbreviare o prolungare la durata della formazione professionale. Le aziende di tirocinio e le autorità competenti in materia di autorizzazioni dovrebbero sfruttare maggiormente questo margine di manovra affinché anche gli apprendisti che hanno bisogno di più tempo per assimilare la materia possano concludere l'apprendistato di due anni.
- c. Rilanciare il pretirocinio: i giovani dotati di talento pratico ma con serie difficoltà scolastiche non soddisfano nemmeno i requisiti di una formazione di due anni. L'articolo 7 LFPr sancisce la possibilità di assolvere un pretirocinio di un anno, che facilita l'accesso a un tirocinio classico nella stessa azienda ed è preferibile alle soluzioni transitorie tradizionali.

Parere del Consiglio federale del 14.06.2013

In adempimento dei postulati Ingold (10.3738) e Mürli (11.4007) entro la fine del 2013 è prevista la redazione di un rapporto sull'offerta di misure per il passaggio al livello secondario II, in conformità agli obiettivi del Consiglio federale per l'anno in corso. Il rapporto, che si concentrerà sullo sviluppo delle formazioni professionali di base di due anni, chiarirà se è necessario intervenire. In tal senso, il Consiglio federale è disposto a prendere in considerazione le richieste del postulato.

Proposta del Consiglio federale del 14.06.2013

Il Consiglio federale propone di accogliere il postulato.

Decisione del Consiglio nazionale del 21.06.2013

Il postulato è accolto.

Allegato 5: Basi legali

Articoli rilevanti LFPr e OFPr

Art. 3 LFPr: Obiettivi

La presente legge promuove e sviluppa:

- a. 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;*
- c. le pari opportunità di formazione sul piano sociale e regionale, la parità effettiva fra uomo e donna, nonché l'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili.*

Art. 7 LFPr: Regioni e gruppi sfavoriti

La Confederazione può promuovere provvedimenti nel settore della formazione professionale a favore di regioni e gruppi sfavoriti.¹⁰⁷

Art. 12 LFPr: Preparazione alla formazione professionale di base

I Cantoni adottano provvedimenti per preparare alla formazione professionale di base le persone che denotano lacune nella loro formazione alla fine della scuola dell'obbligo.

Art. 13 LFPr: Squilibri sul mercato della formazione professionale di base

Il Consiglio federale può adottare, nel limite dei mezzi disponibili, provvedimenti temporanei per rimediare agli squilibri esistenti o incombenti sul mercato della formazione professionale di base.

Art. 17 LFPr: Tipi di formazione e durata

¹ *La formazione professionale di base dura da due a quattro anni.*

² *La formazione professionale di base su due anni termina di massima con un esame e porta al conseguimento del certificato federale di formazione pratica. È strutturata in modo tale che le offerte tengano particolarmente conto delle necessità individuali delle persone in formazione.*

Art. 18: Considerazione di bisogni individuali

¹ *Per persone particolarmente capaci o con una formazione preliminare nonché per persone con difficoltà di apprendimento o con un handicap, la durata della formazione professionale di base può essere adeguatamente abbreviata o prolungata.*

² *Il Consiglio federale emana disposizioni particolari sul sostegno individuale speciale delle persone con difficoltà d'apprendimento nella formazione professionale di base su due anni.*

³ *La Confederazione può promuovere il sostegno individuale speciale.*

Art. 21 LFPr: Scuola professionale di base

¹ *La scuola professionale di base dispensa la formazione scolastica.* ² *Questa contempla un insegnamento di conoscenze professionali e cultura generale.*

² *La scuola professionale di base ha un mandato di formazione proprio; essa:*

- b. tiene conto delle differenti doti e, mediante offerte speciali, delle esigenze di persone particolarmente capaci e di persone con difficoltà di apprendimento;*

¹⁰⁷ Ad esempio i provvedimenti per integrare nella formazione professionale i giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche (art.55 cpv. 1 lett. f LFPr).

Art. 22 LFP: Offerta di scuole professionali di base

³ *La persona che nell'azienda di tirocinio e nella scuola professionale di base soddisfa i presupposti può frequentare corsi facoltativi senza deduzione salariale. La frequenza di questi corsi è decisa d'intesa con l'azienda. In caso di disaccordo decide il Cantone.*

⁴ *Se una persona in formazione ha bisogno di corsi di recupero per portare debitamente a termine la scuola professionale di base, quest'ultima può, d'intesa con l'azienda e con la persona in formazione, ordinarne la frequentazione. In caso di disaccordo decide il Cantone. La frequentazione dei corsi non comporta alcuna deduzione salariale.*

Art. 25 LFP: Maturità professionale federale

¹ *La maturità professionale federale pone le premesse per studiare in una scuola universitaria professionale.*

Art. 26 LFP: Formazione professionale superiore

¹ *La formazione professionale superiore serve a conferire e ad acquisire, a tale livello, le qualifiche necessarie all'esercizio di un'attività professionale più complessa o implicante elevate responsabilità.*

² *Presuppone il conseguimento di un attestato federale di capacità, una formazione scolastica superiore di cultura generale o una qualifica equivalente.*

Art. 53 LFP: Contributi forfettari ai Cantoni

² *I contributi forfettari sono versati per i compiti seguenti:*

a) *l'offerta di:*

- 1. sostegno individuale speciale delle persone in formazione professionale di base su due anni,*
- 2. provvedimenti per preparare alla formazione professionale di base,*
- 3. scuole professionali di base,*
- 4. corsi interaziendali e corsi di formazione equivalenti organizzati fuori sede,*
- 5. formazione generale approfondita in preparazione alla maturità professionale federale,*
- 6. corsi di preparazione agli esami federali di professione e agli esami professionali federali superiori,*
- 7. cicli di formazione in scuole specializzate superiori,*
- 8. formazione professionale continua,*
- 9. corsi di formazione per formatori,*
- 10. qualifica dei consulenti in orientamento professionale, negli studi e nella carriera.*

Art. 55 LFP: Contributi per prestazioni particolari d'interesse pubblico

¹ *Per prestazioni particolari di interesse pubblico s'intendono segnatamente:*

- a. i provvedimenti volti all'attuazione di una parità effettiva tra uomo e donna e i provvedimenti di promozione della formazione e della formazione professionale continua dei disabili;*
- b. l'informazione e la documentazione;*
- c. l'allestimento di materiale didattico per minoranze linguistiche;*
- d. provvedimenti per migliorare la comprensione e gli scambi fra le comunità linguistiche;*
- e. provvedimenti a favore di regioni e gruppi sfavoriti;*
- f. provvedimenti per integrare nella formazione professionale i giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche;*
- g. provvedimenti per promuovere la permanenza nella vita attiva e il reinserimento professionale;*
- h. provvedimenti per promuovere il coordinamento, la trasparenza e la qualità dell'offerta di formazione continua;*
- i. promozione di altre procedure di qualificazione;*
- j. provvedimenti volti a garantire e ampliare l'offerta di posti di tirocinio.*

Art. 4 OFPr: Convalida di prestazioni di formazione già fornite

¹ *La decisione sulla convalida di prestazioni di formazione già fornite spetta:*

- a. all'autorità cantonale nel caso di riduzioni individuali dei cicli di formazione nell'ambito di formazioni di base ad impostazione aziendale;
- b. agli operatori competenti nel caso di riduzioni individuali di altri cicli di formazione;
- c. agli organi competenti in caso di ammissione a procedure di qualificazione.

² I Cantoni provvedono a istituire servizi di consulenza incaricati di aiutare le persone a raccogliere gli attestati delle qualificazioni ottenuti al di fuori degli usuali cicli di formazione mediante esperienze pratiche professionali o extraprofessionali. La raccolta di questi attestati serve da base per decidere la convalida di cui al capoverso 1.

³ I servizi di consulenza collaborano con le organizzazioni del mondo del lavoro e coinvolgono specialisti esterni.

Art. 10 OFPr: Esigenze particolari per la formazione professionale di base biennale

¹ Rispetto alle formazioni professionali di base triennali e quadriennali, la formazione professionale di base biennale trasmette qualifiche professionali specifiche e più semplici. Essa tiene conto delle condizioni individuali delle persone in formazione attraverso un'offerta formativa particolarmente differenziata e una didattica adeguata.

⁴ Se il successo della formazione è a rischio, l'autorità cantonale decide, sentiti la persona in formazione e l'operatore della formazione, in merito a un competente sostegno individuale.

⁵ Il competente sostegno individuale non copre soltanto gli aspetti scolastici, bensì tutti gli aspetti determinanti per la formazione e inerenti al contesto esistenziale della persona in formazione.

Art. 17 OFPr: Scuola professionale di base

¹ La scuola professionale di base riunisce le formazioni di base in unità appropriate dopo aver sentito le organizzazioni competenti del mondo del lavoro. Essa tiene conto in tale contesto del legame fra i contenuti delle attività professionali come anche delle peculiarità delle persone in formazione.

² Essa designa le persone di riferimento per le persone in formazione ed eventualmente per la loro azienda di tirocinio.

³ In caso di prestazioni scolastiche che compromettono il successo della formazione di base ad impostazione aziendale o in caso di comportamento inadeguato della persona in formazione, la scuola professionale di base prende contatto con l'azienda di tirocinio. Essa sente preventivamente la persona in formazione.

Art. 20 OFPr: Corsi facoltativi e corsi di recupero

⁴ Le scuole professionali di base provvedono a un'offerta equilibrata di corsi facoltativi e di recupero. Esse offrono in particolare corsi facoltativi di lingue.

Allegato 6: Lista delle formazioni professionali di base biennali con certificato federale di formazione pratica

Dopo l'entrata in vigore dell'ordinanza

Ordinanza	Entrata in vigore
Assistente del commercio al dettaglio CFP	2005
Addetta d'albergo CFP / Addetto d'albergo CFP	2005
Addetta di cucina CFP / Addetto di cucina CFP	2005
Addetta di ristorazione CFP / Addetto di ristorazione CFP	2005
Addetta d'economia domestica CFP / Addetto d'economia domestica CFP	2006
Addetta alla trasformazione lattiero-casearia CFP / Addetto alla trasformazione lattiero-casearia CFP	2006
Addetta del pneumatico CFP / Addetto del pneumatico CFP	2006
Falegname CFP	2006
Assistente di manutenzione per automobili CFP	2007
Addetta alla logistica CFP / Addetto alla logistica CFP	2007
Aiuto metalcostruttrice CFP / Aiuto metalcostruttore CFP	2007
Addetta degli impianti di trasporto a fune CFP / Addetto degli impianti di trasporto a fune CFP	2007
Campo professionale «Costruzione delle vie di traffico» CFP: - Sondatrice pratica CFP / Sondatore pratico CFP - Costruttrice di sottofondi e pavimenti industriali pratica CFP / Costruttore di sottofondi e pavimenti industriali pratico CFP - Posatrice di pietre CFP / Posatore di pietre CFP - Costruttrice stradale pratica CFP / Costruttore stradale pratico CFP	2008
Assistente d'ufficio CFP	2008
Addetta di macelleria CFP / Addetto di macelleria CFP	2008
Fiorista CFP	2008
Addetta alla tecnica della costruzione CFP / Addetto alla tecnica della costruzione CFP	2008
Addetta alimentarista CFP / Addetto alimentarista CFP	2008
Custode di cavalli CFP	2008
Addetta alle policostruzioni CFP / Addetto alle policostruzioni CFP	2008
Addetta alle attività agricole CFP / Addetto alle attività agricole CFP	2009
Addetta alla lavorazione di materie sintetiche CFP / Addetto alla lavorazione di materie sintetiche CFP	2009
Aiuto meccanica CFP / Aiuto meccanico CFP	2009
Aiuto costruttrice di modelli e stampi CFP / Aiuto costruttore di modelli e stampi CFP	2010
Assistente in trattamenti di superficie CFP	2010
Operatrice in orologeria CFP / Operatore in orologeria CFP	2010
Panettiera-pasticciera-confettiera CFP / Panettiere-pasticciere-confettiere CFP	2011
Aiuto muratrice CFP / Aiuto muratore CFP	2011
Cucitrice d'interni CFP / Cucitore d'interni CFP	2011

Ordinanza	Entrata in vigore
Operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva CFP / Operatore per la pulizia ordinaria e manutentiva CFP	2011
Addetta alla lavorazione del legno CFP / Addetto alla lavorazione del legno CFP	2011
Addetta all'informatica CFP/ Addetto all'informatica CFP	2011
Aiuto piastrellista CFP	2011
Politrice CFP / Politore CFP	2011
Riparatrice di calzature CFP / Riparatore di calzature CFP	2011
Addetta alle cure sociosanitarie CFP / Addetto alle cure sociosanitarie CFP	2012
Parrucchiera CFP / Parrucchiere CFP	2012
Giardiniera CFP / Giardiniere CFP	2012
Addetta installatrice di sistemi di refrigerazione CFP / Addetto installatore di sistemi di refrigerazione CFP	2012
Assistente alla stampa e all'allestimento CFP	2012
Addetta selvicoltrice CFP / Addetto selvicoltore CFP	2013
Assistente verniciatrice CFP / Assistente verniciatore CFP	2013

Elenco delle abbreviazioni

Acronimo	Significato
AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AFC	Attestato federale di capacità
AI	Assicurazione invalidità
API	Assegno per il periodo d'introduzione
ASSS	Accordo intercantonale sul sovvenzionamento dei cicli di studio delle scuole specializzate superiori
AWA	Ufficio dell'economia e del lavoro del Cantone di Zurigo
BIZ	Centro di informazione sulle professioni
CDEP	Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
CFP	Certificato federale di formazione pratica
CII	Collaborazione interistituzionale
CM FP	Case Management Formazione Professionale
CSFO	Centro svizzero di servizio Formazione professionale / Orientamento professionale, universitario e di carriera
CSFP	Conferenza svizzera degli uffici cantonali della formazione professionale
CSRE	Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
DFE	Dipartimento federale dell'economia ¹⁰⁸
DFI	Dipartimento federale dell'interno
FPS	Formazione Professionale Svizzera
IDES	Centro di informazione e documentazione della CDPE
INSOS	Associazione nazionale di categoria delle istituzioni per persone con handicap
IUFFP	Istituto universitario federale per la formazione professionale
LADI	Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione
LFPr	Legge sulla formazione professionale
MINT	Matematica, informatica, scienze naturali e tecnica
OADI	Ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione
OFPr	Ordinanza sulla formazione professionale
Oml	Organizzazione del mondo del lavoro
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SEMO	Semestre di motivazione
SUP	Scuola universitaria professionale
UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia ¹⁰⁹

¹⁰⁸ Dal 2013 Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR).

Acronimo	Significato
URC	Uffici regionali di collocamento
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
UST	Ufficio federale di statistica
ZBK	Conferenza degli uffici della formazione professionale della Svizzera centrale

¹⁰⁹ Dal 2013 Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI).

Indice delle figure

Fig. 1	Percentuale di persone tra 25 e i 64 anni in base al titolo di studio più alto	p. 12
Fig. 2	Percentuale di diplomati della maturità professionale	p. 14
Fig. 3	Attività lavorativa svolta immediatamente dopo aver conseguito una formazione	p. 15
Fig. 4	Totale dei contratti di tirocinio: CFP e formazioni empiriche	p. 22
Fig. 5	Andamento della disoccupazione giovanile da gennaio 2012	p. 30

Bibliografia

Brohy, C. / Gurtner, J.-L. [edito da: MBA]: Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich, Friburgo 2011.

CDPE: Projet transition: Rapport final, Berna 2011.

Consiglio federale svizzero: Obiettivi strategici 2013-2016 del Consiglio federale per l'Istituto universitario federale per la formazione professionale IUFFP, Berna 2012.

CSFO: Manuale per la formazione di base in azienda, Berna 2011.

CSRE: Rapporto sul sistema educativo svizzero 2010, Aarau 2010.

DEFR / CDEP: Iniziativa sul personale qualificato – Analisi della situazione e rapporto sulle misure, Berna 2013.

DFE: Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, Berna 2011.

DFE: «Passaggi al mondo del lavoro. Misure attuate dalle autorità cantonali preposte al mercato del lavoro e dalla Confederazione a favore dell'integrazione dei giovani adulti nel mercato del lavoro». Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 07.3232 depositato dal Gruppo PPD-PEV-glp il 23 marzo 2007, Berna 2010.

DFI / DFE / CDPE: Sfruttamento ottimale delle potenzialità – Dichiarazione 2011 sugli obiettivi comuni della politica della formazione per lo spazio formativo svizzero.

DFI: Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà, Berna 2013.

Direzione dell'economia del Cantone di Zugo: Medienmitteilung zur Lancierung des neuen Freikursangebotes „Entrepreneurship – Unternehmertum und Philosophie“ am Gewerblich-industriellen Bildungszentrum Zug, 21.05.2010,

<http://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/direktionssekretariat/aktuell/zuger-berufsfachschule-gibz-mit-schweizerpremiere>

Fuhrer, M. / Schweri, J. [edito da: UFFT]: Costi e benefici delle formazioni professionali di base su due anni nell'ottica delle aziende, Zollikofen 2010.

Häfeli, K. / Hofmann, C. / Studer, M. [edito da: ZBK]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zurigo 2012.

Häfeli, K. / Schellenberg, C. / Studer, M. / Zürcher, C. [edito da AWA]: Evaluation des Projekts „EBAplus“ – Schlussbericht, Zurigo 2011.

Häfeli, K. / Schellenberg, C. [edito da: CDPE]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berna 2009.

Landert, C. [edito da: UFFT]: Progetto nazionale Case Management Formazione Professionale – Rapporto di valutazione dell'attuazione, Berna 2011.

LINK, Istituto di ricerca sociale e di mercato [edito da: SEFRI]: Baromètre des places d'apprentissage Août 2013 - Rapport condensé, Lucerna / Berna 2013.

Servizio informazioni AVS/AI: opuscolo 4.09 – Provvedimenti d'integrazione professionale dell'AI, Berna 2012.

Stamm, M.: Migranten mit Potenzial, Dossier Berufsbildung 12/4, Friburgo 2012.

Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Friburgo 2012.

Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [edito da: UFFT]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zurigo/Losanna 2010.

UFFT: Guida «La formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica», Berna 2013.

UFFT: Programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale, Berna 2011.

UFFT: Sostegno individuale nella formazione professionale di base, Berna 2007.

UST: Indicatori sulla formazione – Percentuale di diplomati della maturità professionale.

UST: Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010-2060, Neuchâtel 2010.

UST: Livello terziario, formazione professionale superiore: diplomi.

UST: Scenari per il sistema di formazione – Scenari 2013-2022 per il grado secondario II.

UST: Scenari per il sistema di formazione – Scenari 2013-2022 per la scuola dell'obbligo.

UST: Sistema formativo svizzero – Indicatori sulla formazione, diplomi e competenze – Tasso di diplomati del livello secondario II.