



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**



Rapporto Unia sugli apprendisti Risultati del sondaggio 2013 / 2014 sugli apprendisti

**Unia, Segretariato centrale, reparto politica contrattuale e dei gruppi
d'interesse, GI giovani**

Rapporto Unia sui tirocinanti

Contenuto

- A. Introduzione
 - B. Valutazione
 - 1. „Quant'è il tuo guadagno lordo mensile?“
 - 2. Soddisfazione salariale
 - 3. Salario e prestazione
 - 4. Apprendistato e ferie
 - 5. Divieto degli straordinari e loro compensazione
 - 6. Lavoro durante il fine settimana
 - 7. Qualità della formazione
 - 8. Controlli degli uffici preposti alla formazione professionale
 - 9. L'ultimo anno di tirocinio
 - 10. Continuazione dell'occupazione
 - C. Conclusione
 - D. Appendice
-

A. Introduzione

Il rapporto Unia sugli apprendisti fornisce informazioni sui risultati della grossa inchiesta presso gli apprendisti che Unia ha condotto tra il novembre 2013 e il gennaio 2014 in tutta la Svizzera. Questo rapporto sugli apprendisti costituisce il secondo rapporto Unia contenente risultati empirici sulla situazione dei tirocinanti in Svizzera. Il primo risale al 2007/08¹ dove la gioventù Unia, nell'ambito della campagna „Gli apprendisti valgono oro“, ha valutato i salari dei tirocinanti di quegli anni.

Il rapporto Unia sui tirocinanti dà informazioni su salari, ferie, orario di lavoro e condizioni formative degli apprendisti e contestualizza i risultati per specialisti, per un'opinione pubblica interessata e per diversi organi Unia. Il rapporto analizza 13 domande in questa inchiesta sugli apprendisti e approfondisce soprattutto il quesito di come il salario e l'anno di tirocinio influenzano la percezione degli apprendisti in merito alla loro situazione sociale.

Berna, Marzo 2014

Fai sentire la tua voce!

Solo così riusciremo a cambiare le cose.


UNIA
Giovani

Salario

1) Quanto guadagni al mese (lordo)?
 meno di CHF 350.- da CHF 1000.- a CHF 1249.-
 da CHF 350.- a CHF 499.- da CHF 1250.- a CHF 1499.-
 da CHF 500.- a CHF 749.- da CHF 1500.- a CHF 2999.-
 da CHF 750.- a CHF 999.- CHF 3000.- o più

2) Sei soddisfatto/a del tuo salario?
 Sì Abbastanza Non molto No

3) Il tuo salario corrisponde al lavoro che presti?
 Sì No

Vacanze

4) Hai 5 settimane di vacanze. Ti sembra abbastanza?
 Sì No Personalmente ne ho di più

5) Chi decide quando puoi fruire delle vacanze?
 Il mio capo Lo concordo con il mio capo
 Scelgo io quando fruire delle mie vacanze

Orario di lavoro

6) A volte lavori 9 ore o più al giorno?
In caso affermativo, con che frequenza?
 Ogni settimana Varie volte al mese
 Una volta al mese Mai

7) Ti è già capitato di lavorare durante il fine settimana?
Con che frequenza?
 Ogni fine settimana Varie volte al mese
 Una volta al mese Mai

8) Le ore di lavoro straordinario ti vengono retribuite?
 Sì No
 È prevista la compensazione delle ore supplementari

Formazione

9) Come giudichi la formazione fornita dalla tua impresa?
 Ottima Buona Mediocre Pessima

10) Con che frequenza rimani senza assistenza sul posto di lavoro?
 Una volta a settimana Varie volte al mese
 Una volta al mese Mai

11) Nella tua impresa formatrice hanno già effettuato controlli degli apprendisti?
 Varie volte: ____ volte Una volta Mai Non saprei

12) Secondo te, nell'ultimo anno di tirocinio hai un rendimento analogo a quello del personale qualificato?
 Al 100% Al 75%
 Al 50% Meno del 50%

13) Al termine del tirocinio potrai continuare a lavorare nella tua impresa?
 Sì No Non so

Ti ringraziamo per aver partecipato al sondaggio.

¹ Sindacato Unia: Valutazione del sondaggio della gioventù Unia sui salari degli apprendisti in Svizzera (2007 | 2008), Berna. Su internet online: http://www.unia.ch/uploads/media/20080522_Auswertung_Umfrage_01.pdf

Numero di questionari elaborati

In totale sono rientrati 1'511 questionari.

Distribuzione a seconda della regione linguistica, sesso, settore, anno di apprendistato ed età

Oltre il 70% dei tirocinanti interrogati provengono dalla Svizzera tedesca, da tutte le regioni Unia. Il sondaggio è empiricamente rappresentativo. Sussiste la comparabilità dei risultati con altre fonti.² Circa il 12% degli apprendisti partecipanti al sondaggio è della Romandia o del Ticino, il che li sottorappresenta riguardo alla popolazione svizzera complessiva. Le affermazioni su Romandia e Ticino hanno dunque una valenza limitata.

Quota donne: 17% (254); quota uomini: 50% (761). Il 33% non ha indicato il sesso.

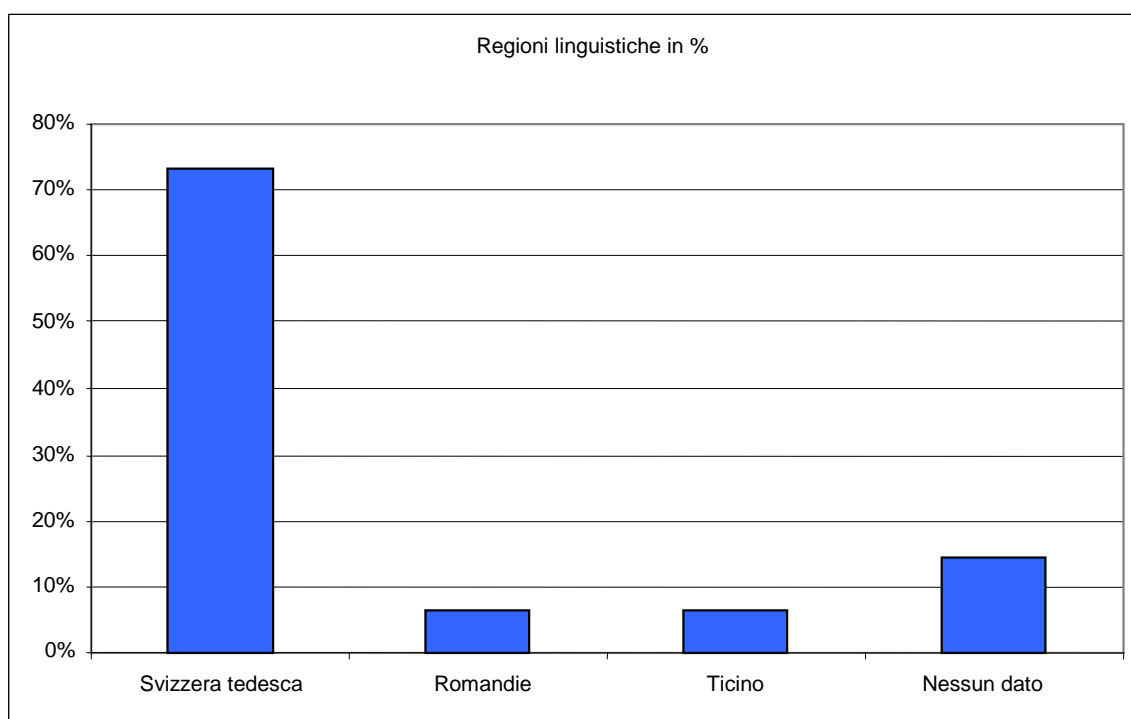


Fig. A.1: Distribuzione dei partecipanti secondo le regioni linguistiche

² Diekmann, Andreas: Empirische Sozialforschung, Reinbek 2012, pag. 368.

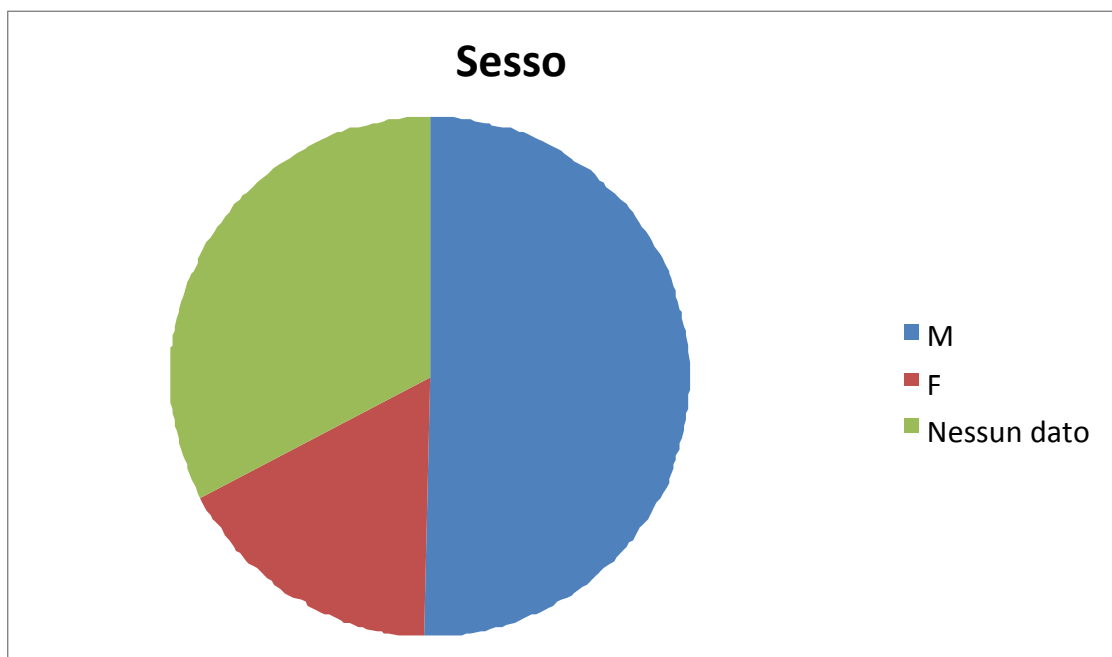


Fig. A.2: Distribuzione dei partecipanti secondo il sesso

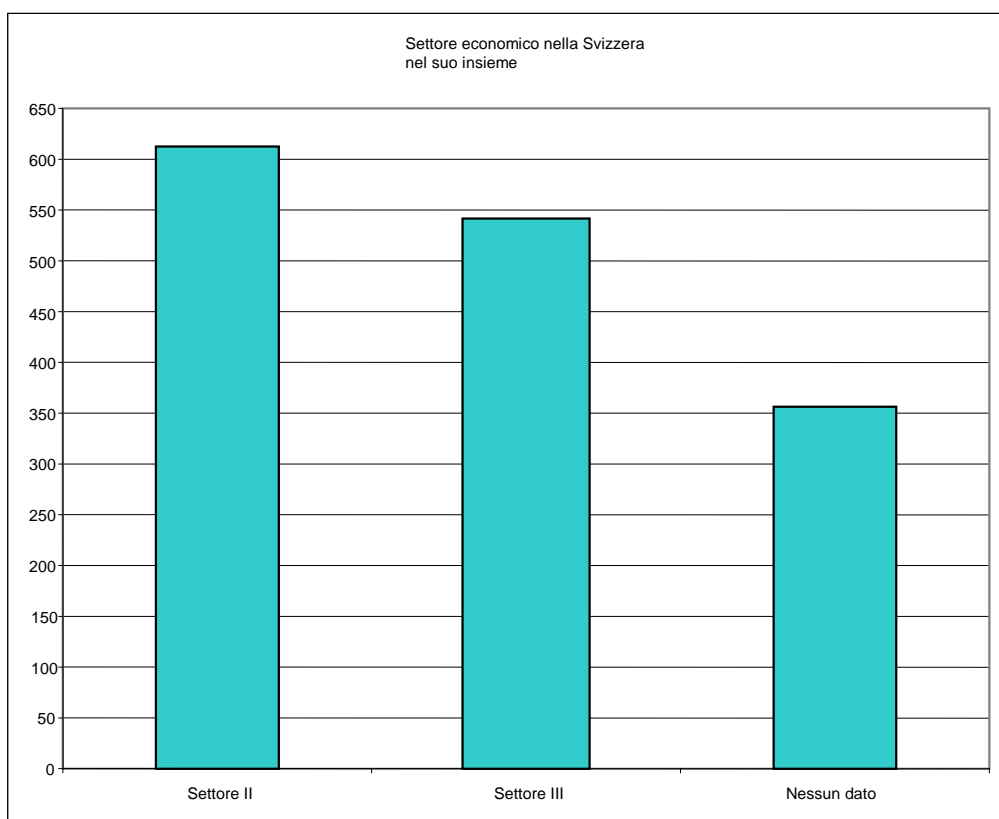


Fig. A.3: Distribuzione dei tirocinanti secondo il settore economico

612 apprendisti lavorano nel settore II (settore industriale), 542 apprendisti nel settore III (settore del terziario) dell'economia svizzera. 357 partecipanti non hanno fornito alcun dato a questo quesito.

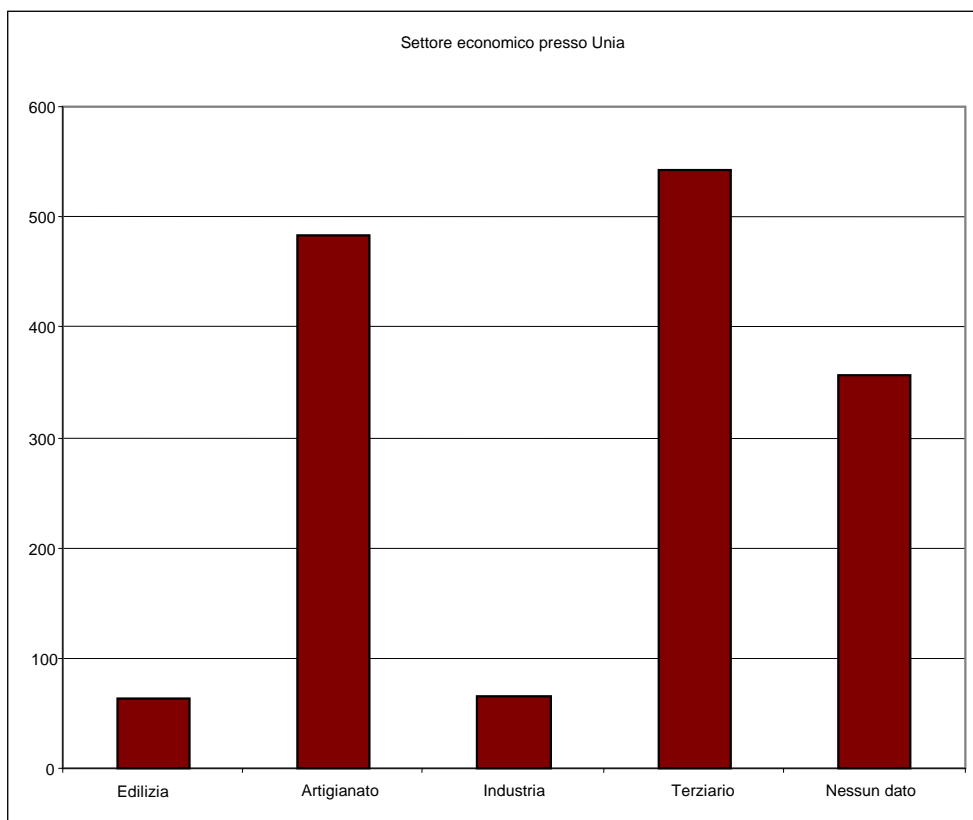


Fig. A.4: Distribuzione secondo i settori Unia

I partecipanti provengono dai seguenti settori Unia:

Settore	Numero di partecipanti
Edilizia	64
Artigianato	483
Industria	65
Terziario	542
Nessun dato	357

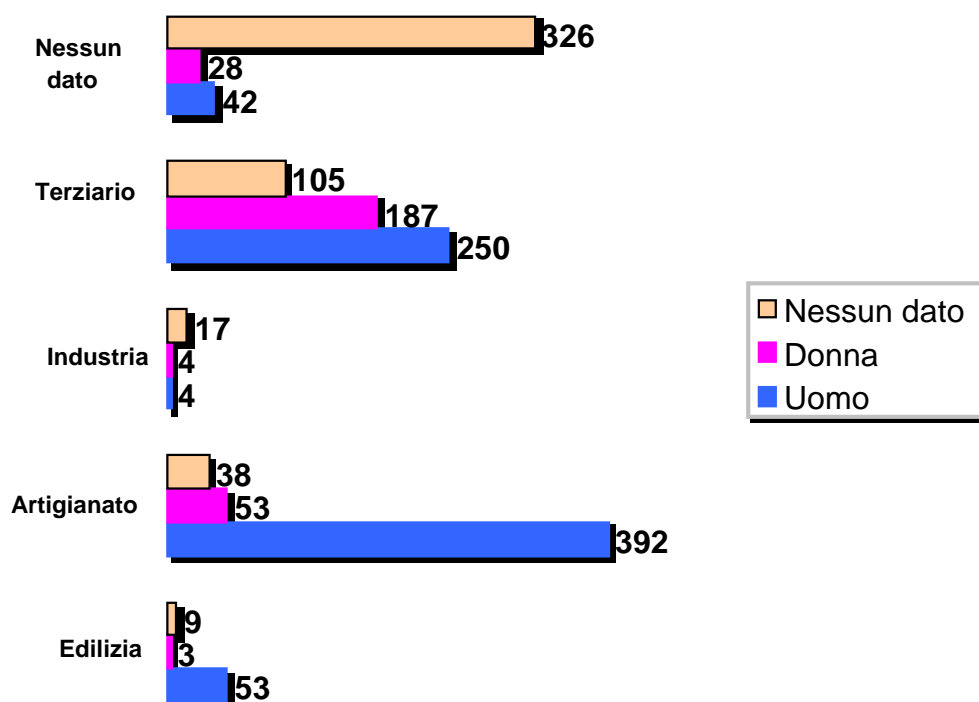


Fig. A.5: Distribuzione secondo i settori Unia e sesso

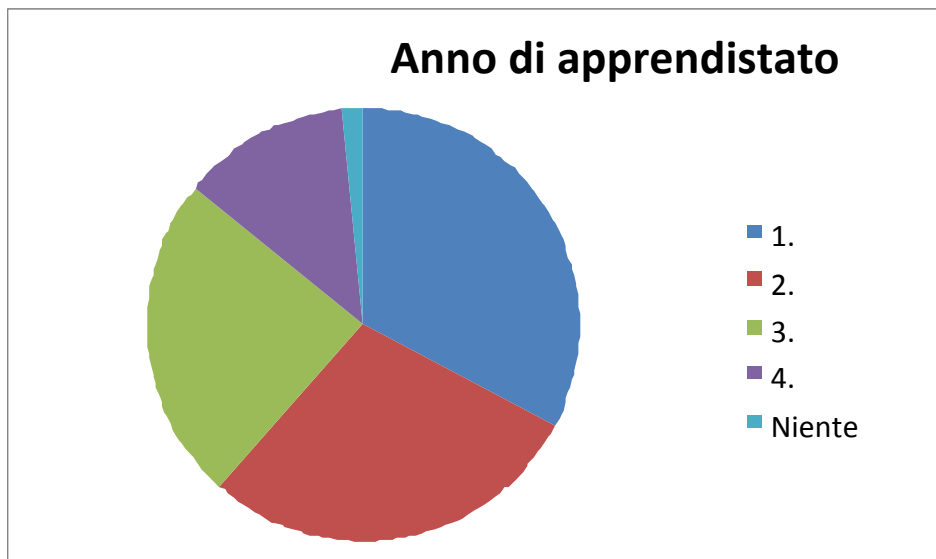


Fig. A. 6: Distribuzione secondo l'anno di apprendistato

Distribuzione secondo l'anno di tirocinio:

1. anno	2. anno	3. anno	4. anno	Nessun dato
496	436	366	186	27

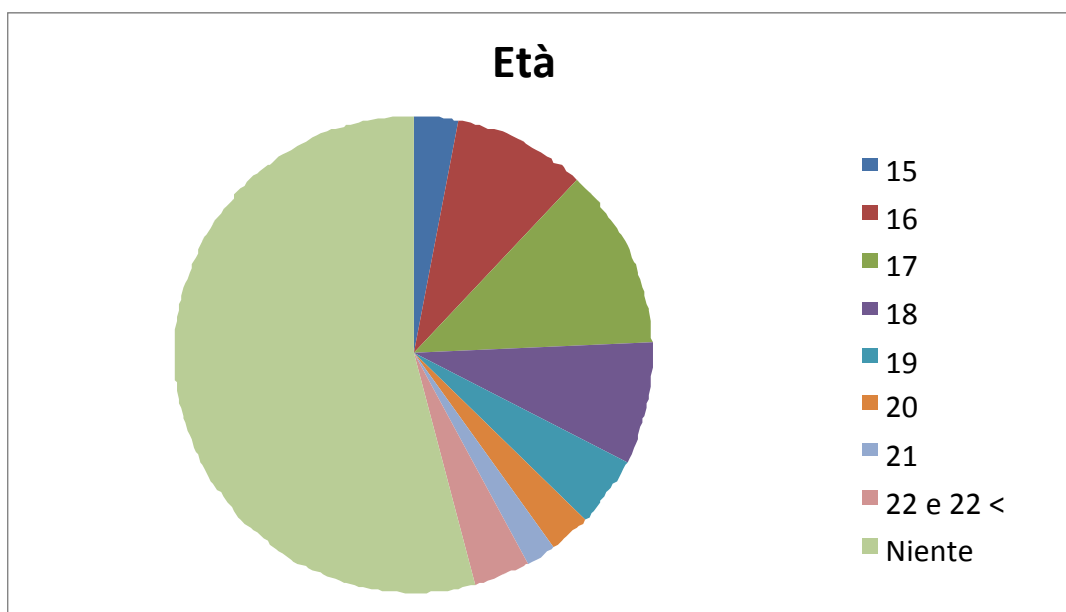


Fig. A.7: Distribuzione secondo l'età

I partecipanti si suddividono nelle seguenti categorie di età:

15	16	17	18	19	20	21	22 e 22 <	Nessun dato
45	134	185	129	68	44	30	56	820

B. Valutazione

1. „Quanto guadagni al mese (salario lordo)?“

Meno di 350 Fr.	Da 350 a 499 Fr.	Da 500 a 749 Fr.	Da 750 a 999 Fr.	Da 1000 a 1249 Fr.	Da 1250 a 1499	Da 1500 a 2999	oltre 3000	Nessun dato
28	76	394	511	245	141	82	22	12

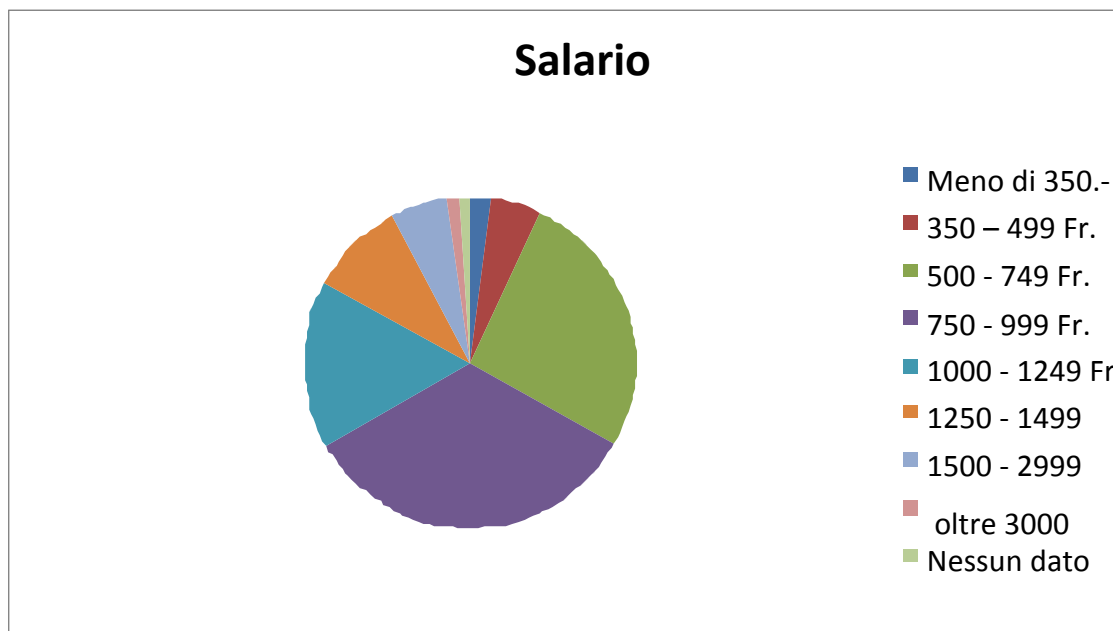


Fig. B.1: Distribuzione secondo le fasce salariali

Oltre la metà degli apprendisti (61%) guadagna tra 500 e 999 Fr. Solo l'1% guadagna oltre 3000 Fr.

In base ad uno studio commissionato dall'Unione sindacale svizzera (USS) i salari non crescono automaticamente grazie all'assolvimento di un apprendistato. Ben 110'000 lavoratori in Svizzera nel 2012 hanno guadagnato meno di 4000 franchi al mese per un impiego al 100% nonostante fossero in possesso di una formazione professionale. Questo corrisponde a un terzo dei lavoratori che percepiscono un basso salario in Svizzera.³

³ Segreteria di Stato dell'economia SECO: Tieflöhne in der Schweiz und Alternativen zur Mindestlohn-Initiative im Bereich der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV und für den Erlass von Normalarbeitsverträgen, Bern 2013, pag. 26.

2. Soddisfazione salariale

Il 63% degli apprendisti è contento del proprio salario (32%) o piuttosto contento (31%). Il 15% è scontento, il 21% piuttosto scontento. Più un apprendista va avanti nella sua formazione, più cresce l'insoddisfazione.

Se nel 1° anno di tirocinio 168 apprendisti sono ancora contenti del proprio salario, nel 3° anno questo numero scende a 73. Tuttavia il numero degli insoddisfatti non aumenta in maniera continuativa dal 1° anno (128), al 2° (131) fino al 3° anno (98). Molto spesso gli apprendisti del 3° anno non hanno risposto a questa domanda.

	Anno di apprendistato					Totale
	1°	2°	3°	4°	99	
Soddisfazione salariale						
No:	54	50	44	11	1	160
Piuttosto no:	84	81	54	19	1	239
Piuttosto sì:	125	115	67	22	3	332
Sì:	168	110	73	25	0	376
Nessun dato:	65	80	128	109	22	404
	496	436	366	186	27	1511



Fig. B.2: Soddisfazione salariale nel suo complesso

3. Salario e prestazione

Il 44% degli interrogati trova che non ci sia corrispondenza tra il lavoro prestato e il salario ricevuto. Una scarsa maggioranza del 52% trova il proprio salario adeguato. Si presuppone che i tirocinanti siano spesso inseriti pienamente nella produzione aziendale, ma ad un salario molto inferiore dei colleghi già formati, ecco perché probabilmente ritengono il proprio salario troppo basso.



Fig. B.3: Salario/prestazione

È sorprendente la differente soddisfazione salariale tra gli apprendisti e i lavoratori a fine formazione. Uno studio UFS (Indagine federale sul reddito e sul consumo IRC 2004) dimostra che la maggioranza della popolazione svizzera (e di conseguenza quasi tutte le persone con un titolo di formazione) è soddisfatta o molto soddisfatta del proprio reddito mensile: infatti nel 2002 solo un 7,7% era insoddisfatto del proprio salario.⁴

Uno studio del 2008 condotto dall'Università di Zurigo e dell'ETH di Zurigo (Barometro HR) rivela che la metà degli interrogati era soddisfatta o addirittura molto soddisfatta del proprio stipendio. La quota degli insoddisfatti ammontava soltanto al 13%. Nonostante i risultati delle due ricerche siano piuttosto divergenti, sicuramente però è possibile affermare che la maggior parte degli attivi è contenta con la propria retribuzione mensile. La situazione cambia se si guarda gli apprendisti: nell'ultima inchiesta Unia sui tirocinanti, condotta nel 2007/2008, il 52% degli intervistati ha dichiarato di considerare il proprio stipendio insoddisfacente.⁵

È interessante osservare anche l'insoddisfazione salariale a seconda del salario d'apprendista:

Salario	Soddisfazione salariale					Totale
	No	Piuttosto no	Piuttosto sì	Sì	Nessun dato	
>meno di 350 Fr.	15	6	2	5	0	28
>350-499 Fr.	30	24	14	8	0	76
>500-749 Fr.	67	93	134	100	0	394
>750-999 Fr.	69	116	154	168	4	507
>1000-1249 Fr.	24	56	86	79	0	245
>1259-1499 Fr.	11	17	46	67	0	141
>1500-2999 Fr.	7	5	25	45	0	82
>3000 Fr. e oltre	3	3	5	11	0	22
Nessun dato	0	3	0	2	4	5
	226	323	466	485	8	1500

⁴ „Der Bund“ del 27. 3. 2008: „Angestellte sind nicht käuflich“, pag. 13.

⁵ Sindacato Unia: analisi del sondaggio della gioventù Unia sui salari degli apprendisti in Svizzera (2007 | 2008), Berna, pag. 12. Online su internet:

http://www.unia.ch/uploads/media/20080522_Auswertung_Umfrage_01.pdf

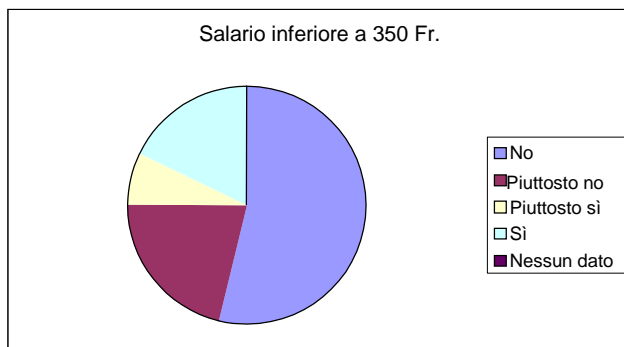


Fig. B.4: Salario/prestazione meno di 350 Fr.

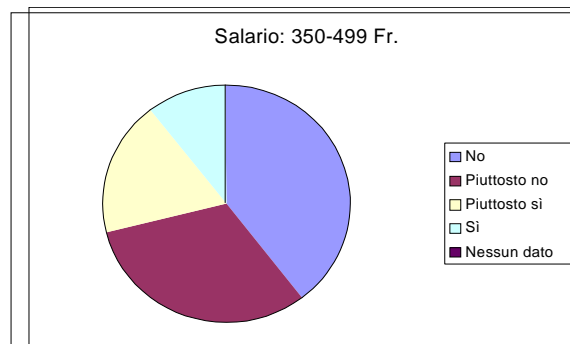


Fig. B.5: Salario/prestazione 350-499 Fr.

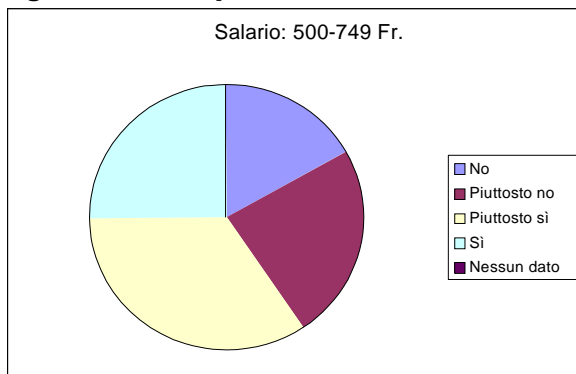


Fig. B.6: Salario/prestazione 500-749 Fr.

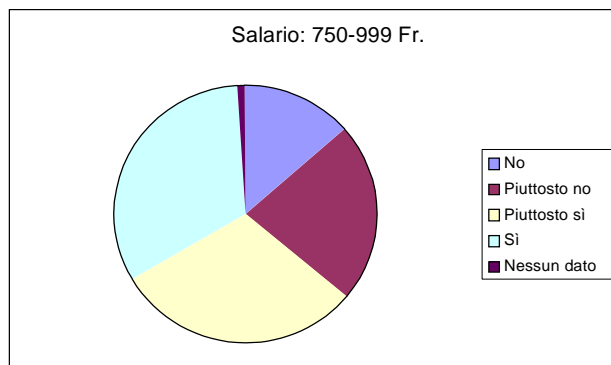


Fig. B.7: Salario/prestazione 750-999 Fr.

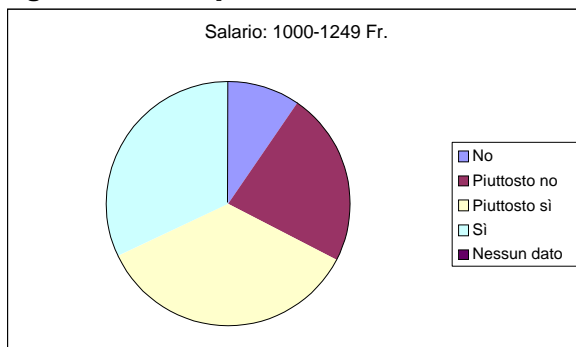


Fig. B.8: Salario/prestazione 1000-1249 Fr.

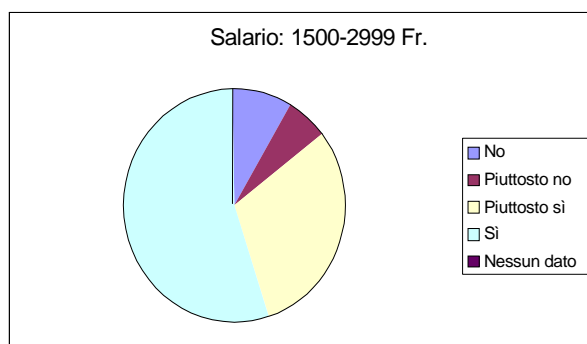


Fig. B.9: Salario/prestazione 1500-2999 Fr.

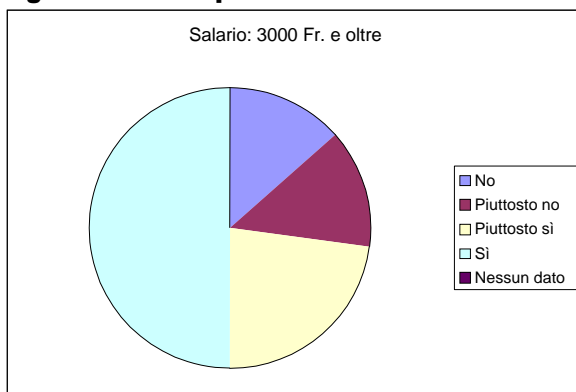


Fig. B. 10: Salario/prestazione 3000 Fr. e oltre

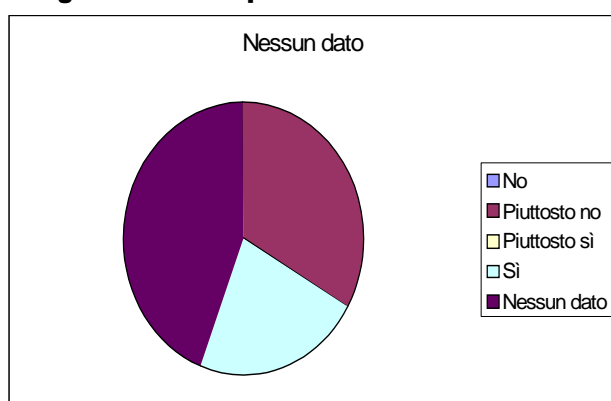


Abb. B. 11: Salario/prestazione nessun dato

La soddisfazione riguardo al salario aumenta continuamente con il crescere dello stipendio, mentre la insoddisfazione è decrescente. Mentre davanti ad un salario al di sotto di 350 Fr. il 75% degli intervistati si dichiara insoddisfatto o piuttosto insoddisfatto, davanti ad un salario di 750-999 Fr. la quota degli insoddisfatti o piuttosto insoddisfatti scende al 37%. Con un salario di oltre 3000 Fr. solo il 28% degli interrogati si dichiara insoddisfatto, mentre il 49% è soddisfatto, e il 23% piuttosto soddisfatto. Gli apprendisti sono dunque perfettamente in grado di valutare in che fascia si allinea il proprio salario rispetto a quello di altri apprendisti.

4. Apprendistato e ferie

I giovani fino al 20. anno compiuto in genere hanno diritto (secondo la legge) a cinque o sei (in alcuni CCL) settimane di ferie. Ma la soddisfazione riguardo alle ferie non è entusiasmante. Il 34% degli apprendisti intervistati è soddisfatto con l'ammontare delle ferie, mentre la maggioranza, ovvero il 43%, non è contenta e ne vorrebbe di più. C'è da dire comunque che il 22% dei tirocinanti ha più di cinque settimane di ferie. La commissione giovani dell'USS, come anche Unia, chiede che vengano fissate per legge sette settimane per i tirocinanti.



Fig. B.12: Insoddisfazione in merito alle ferie

Secondo la legge (CO 329 a-c e 345) è il datore di lavoro a determinare il periodo delle ferie, ma una volta autorizzate non possono più essere revocate. Devono essere concesse almeno due settimane di fila. Una maggioranza del 56% degli apprendisti interrogati può dire la sua nella decisione delle ferie. Nel 13% dei casi a decidere è il capo e un grosso 30% dei tirocinanti può ripartire le ferie da solo.

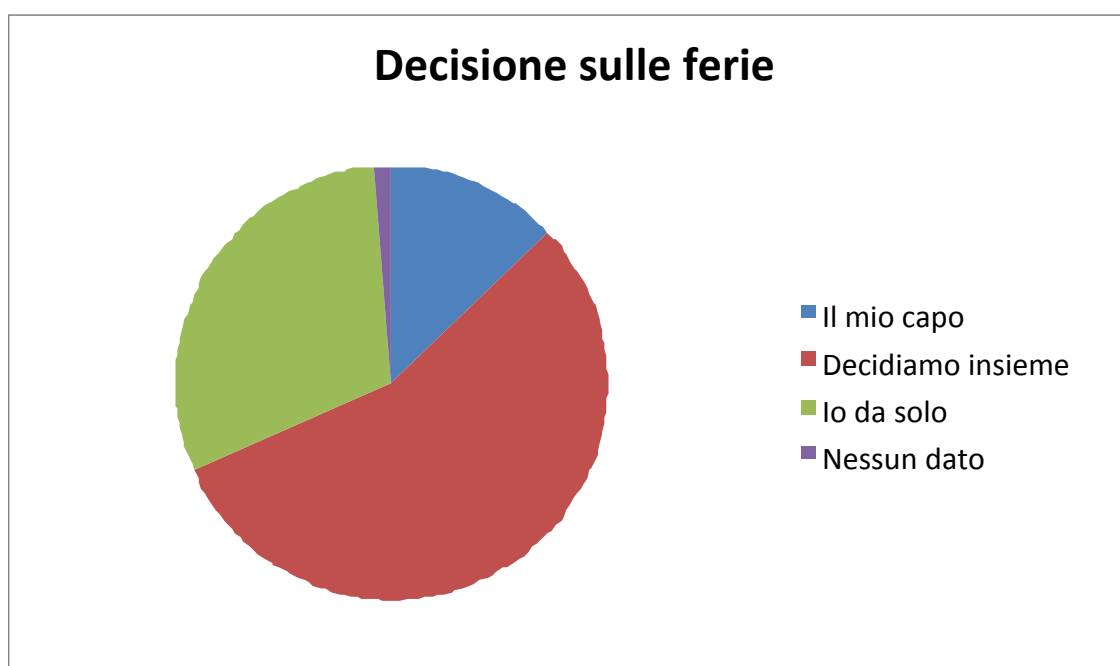


Fig. B. 13: Decisione sulle ferie

5. Divieto di fare straordinari e compensazione degli straordinari

Agli apprendisti possono essere richieste ore straordinarie, dunque ore che superano l'orario di lavoro fissato per contratto. Tuttavia l'orario di lavoro insieme agli straordinari non può superare le nove ore al giorno. Contando anche le pause non possono essere superate le dodici ore.

Dei tirocinanti intervistati solo il 44% non deve mai prestare ore supplementari. Una maggioranza del 55% deve fornire mensilmente (21%), più volte al mese (17%) o settimanalmente (17%) le ore straordinarie, che superano l'orario di lavoro giornaliero di nove ore e che dunque sarebbero vietate.

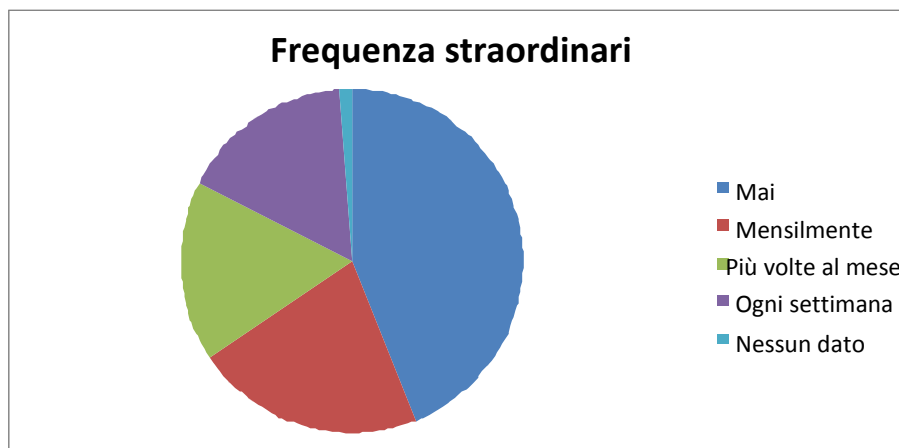


Fig. B. 14: Frequenza degli straordinari



Fig. B. 15: Retribuzione degli straordinari

Agli apprendisti in genere le ore supplementari vengono compensate con un supplemento di almeno il 25%.

Ma alcuni CCL contemplano indennità per straordinari ancora migliori. In alcune aziende gli apprendisti ricevono un salario per le ore straordinarie che corrisponde al salario minimo, dal momento che le ore straordinarie non fanno parte della formazione. Gli straordinari possono però anche essere compensate con il tempo libero. Questa compensazione è sicuramente meglio per gli apprendisti visto l'ammontare dell'indennità straordinari sui loro bassi salari.

Una maggioranza del 52% può compensare le proprie ore supplementari anche con tempo libero. Il 20% degli intervistati riceve gli straordinari pagati. Un quarto di tutti gli apprendisti non riceve però né una retribuzione né una compensazione per gli straordinari lavorati.

6. Lavoro durante il fine settimana

Il lavoro durante il fine settimana in linea massima è permesso agli apprendisti in Svizzera, ma se aggiunto ad una contemporanea frequenza scolastica e se paragonato agli altri coetanei può dare adito a problemi. Il lavoro durante il sabato può talvolta necessario per la formazione e va compensato durante la settimana. Il lavoro domenicale invece è vietato per i minori di 18 anni, a meno che non ci sia un'autorizzazione speciale per quel preciso mestiere.

Il 64% degli interrogati deve lavorare ogni fine settimana; il 10% più volte al mese e il 14% una volta al mese. Solo l'11% degli apprendisti intervistati non ha mai dovuto lavorare il weekend.

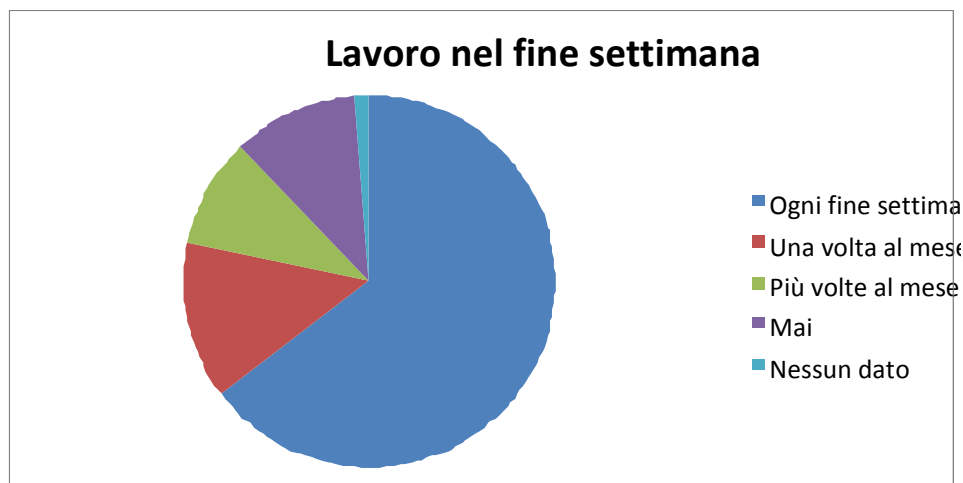


Fig. B.16: Lavoro nel fine settimana

7. Qualità della formazione

I formatori hanno il dovere di garantire la qualità dell'apprendistato. Fanno parte dei loro doveri la pianificazione, l'esecuzione e la valutazione della situazione di apprendimento, di come gli apprendisti affrontano i problemi e le questioni sociali. I cantoni hanno il dovere di controllare la qualità della formazione e l'idoneità dei centri di formazione.

I tirocinanti stessi valutano la propria formazione nel seguente modo: il 36% ritiene la formazione nella propria azienda come molto buona, il 47% come buona. Il 16% considera la propria formazione insufficiente (13%) o cattiva (3%).



Fig. B.17: Qualità della formazione

Durante il tirocinio, gli apprendisti devono poter imparare da altri collaboratori e dai formatori. Inoltre non possono essere lasciati soli con nuove situazioni e compiti, o sovraccaricati, e dev'essere garantita la loro sicurezza. Dunque è d'importanza centrale che i tirocinanti vengano sempre assistiti sul posto di lavoro durante il loro apprendistato.

Il 41% degli apprendisti non è mai stato lasciato solo durante il tirocinio.

Il 14% viene lasciato solo sul posto di lavoro una volta al mese, il 18% più volte al mese e il 25% ogni settimana.

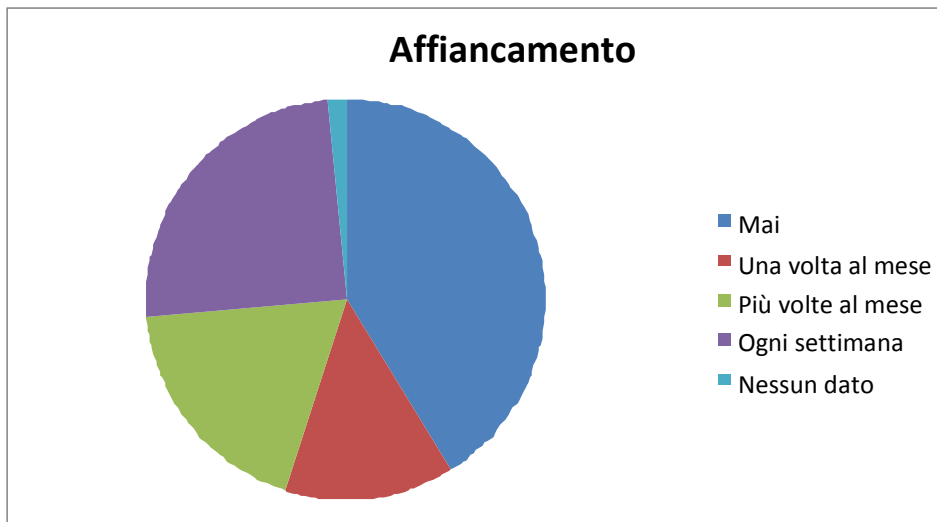


Fig. B.18: Assistenza sul posto di lavoro

8. Controlli degli uffici preposti alla formazione professionale

Gli uffici cantonali della formazione professionale sono responsabili dell'autorizzazione e della regolamentazione dell'apprendistato, nonché per il suo controllo. Essi hanno l'obbligo di verificare le condizioni di formazione e di prendere misure a tutela degli apprendisti in caso di violazioni.

Ciononostante, il 55% degli intervistati non ha mai vissuto un controllo del genere, il 24% non ne sa nulla. Il 19% ha vissuto un (13%), due (3%), tre (2%) o quattro (1%) controlli.

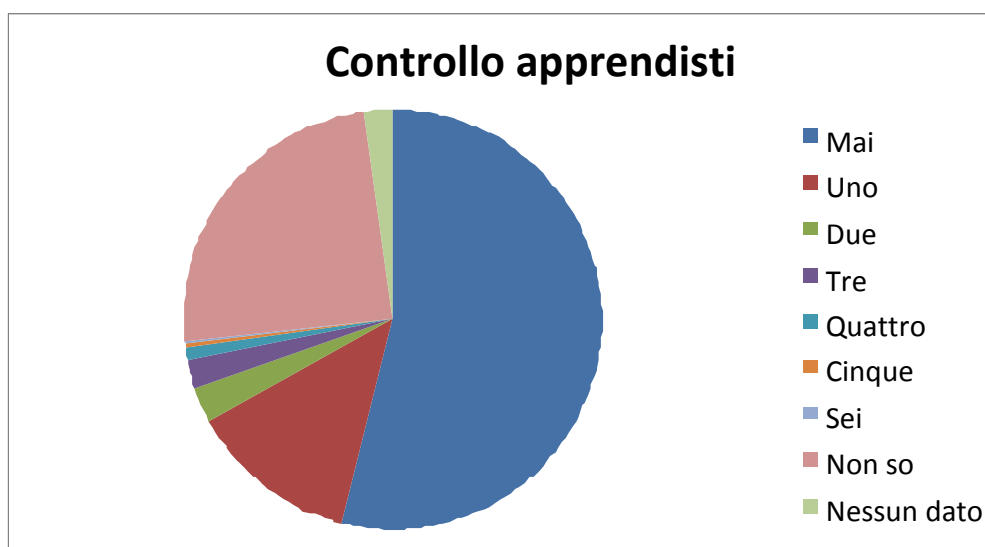


Fig. B.19: Controllo sugli apprendisti

9. L'ultimo anno di tirocinio

Nel 3° anno di apprendistato, che per la maggior parte dei tirocinanti corrisponde all'ultimo anno di formazione, gli apprendisti per esperienza vengono già impiegati come forza lavoro di pieno valore.

Il 32% degli apprendisti ha l'impressione di essere in grado di svolgere il suo lavoro al 100%, come un vero specialista. Il 50% pensa di essere al 75% di un lavoratore qualificato, il 12% al 50% e solo il 4% pensa di essere qualificato al di sotto del 50% se paragonato ad una forza lavoro qualificata.

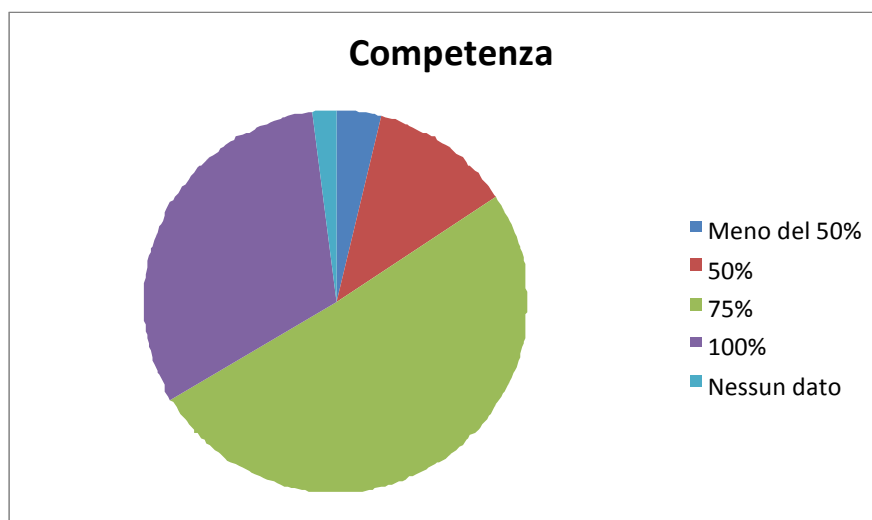


Fig. B.20: Competenza nell'ultimo anno di apprendistato

10. Continuazione dell'occupazione

Per far sì che gli apprendisti a fine tirocinio possano acquisire esperienza professionale, sarebbe bene che dopo la fine dell'apprendistato potessero continuare a lavorare nella stessa azienda. La decisione su un'eventuale continuazione dell'occupazione spetta all'azienda.

Degli intervistati, la maggioranza del 55% ancora non sa se potrà rimanere nella stessa azienda. Il 28% sa di poter rimanere, il 16% sa di non poter rimanere.

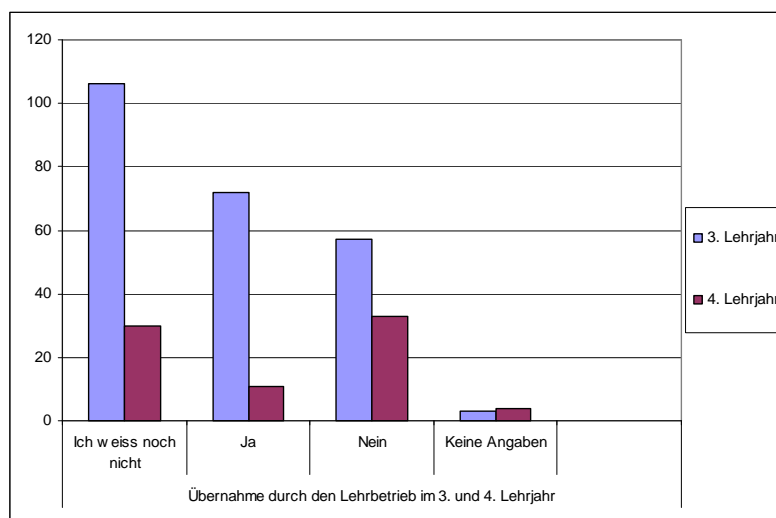


Fig. B.21: Continuazione dell'occupazione dopo l'apprendistato (3° e 4° anno di apprendistato)

C. Conclusione

Concludendo si può dire che riguardo ai salari degli apprendisti si evidenziano grosse differenze e che esiste una grossa necessità di recupero. Più sono alti i salari, più contenti sono i tirocinanti. Più i ragazzi sono avanti nella formazione, più insoddisfatti sono della propria retribuzione. Si può dire che l'insoddisfazione salariale è complessivamente più alta che presso i lavoratori già qualificati.

Anche per quanto concerne le ferie, l'insoddisfazione è piuttosto alta se si considera che un 43% non è contento riguardo alla durata delle ferie. Una chiara maggioranza ha però potere decisionale quando si tratta di fissare il periodo delle proprie vacanze.

La maggioranza dei tirocinanti deve fornire straordinari con regolarità e lavorare anche durante il fine settimana. La maggioranza di essi può però compensare questi straordinari con del tempo libero.

Una chiara maggioranza degli interrogati valuta la qualità formativa nella propria azienda come molto alta o alta. Ciò nondimeno, c'è da dire anche che una maggioranza degli apprendisti è spesso sola sul posto di lavoro. I controlli degli uffici cantonali preposti alla formazione professionale non vengono praticamente percepiti dagli apprendisti o non vengono effettuati. Numerosi apprendisti non sanno nulla dei controlli di questi uffici.

Una chiara maggioranza degli intervistati è dell'opinione che nell'ultimo anno di apprendistato è già in grado di svolgere il lavoro di un lavoratore qualificato al 75% o oltre – questo forse spiega anche la parziale insoddisfazione con il salario dell'ultimo anno di tirocinio.

La gioventù Unia continuerà a battersi per gli interessi e i diritti degli apprendisti basandosi su questi risultati. Con questo rapporto sugli apprendisti viene dimostrata e documentata la necessità di agire nell'ambito dell'apprendistato, soprattutto riguardo ai salari, alle ferie, agli orari di lavoro e ai controlli sulla formazione. Risulta chiara la relazione tra la situazione salariale e formativa e la soddisfazione.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Unia Segretariato centrale

GI gioventù
Weltpoststrasse 20
CP 272
3000 Berna 15

T: +41 31 350 23 36
gioventu@unia.ch

www.unia.ch/jugend