

UFFT

VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE SU DUE ANNI CON CFP SITESI

INFRAS

Zurigo/Losanna, 9 dicembre 2010

Susanne Stern, Christian Marti, Thomas von Stokar INFRAS
Jan Ehrler, Idheap



ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI IN AMMINISTRAZIONE |
(IDHEAP)
ROUTE DE LA MALADIÈRE 21
1022 CHAVANNES – LOSANNA
t +41 21 557 41 00
f +41 21 557 40 08

WWW.IDHEAP.CH

INFRAS

BINZSTRASSE 23
CASELLA POSTALE
CH-8045 ZURIGO
t +41 44 205 95 95
f +41 44 205 95 99
ZUERICH@INFRAS.CH

MÜHLEMATTSTRASSE 45
CH-3007 BERNA

WWW.INFRAS.CH

NOTE EDITORIALI

Autori

INFRAS:

- › Susanne Stern (responsabile di progetto)
- › Christian Marti
- › Thomas von Stokar
- › Franziska Grossenbacher

Idheap:

- › Jan Ehrler

Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT)

- › Toni Messner
- › Michel Fior
- › Rosmarie Gygax

Gruppo di accompagnamento

- › Martin Amrein, CSFP
- › Franz Bieri, CSFP
- › Roland Hohl, CIFIC Svizzera
- › Peter Knuti, CSFP
- › Romain Rosset, ASFMS
- › Anton Rudin, UST
- › Heinrich Summermatter, USS
- › Bruno Weber-Gobet, Travail Suisse
- › Fritz Winkelmann, CSFP

Studio principale:

Infras/Idheap 2010: valutazione della formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica. Rapporto finale e allegato. Su incarico dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), settembre 2010.

Disponibile presso: www.bbt.admin.ch / Temi / Formazione professionale / Formazione professionale: valutazioni

INDICE

1.	OGGETTO E OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE _____	1
2.	METODOLOGIA E PROCEDIMENTO _____	1
3.	STATO DI ATTUAZIONE DELLA FORMAZIONE CFP _____	2
4.	CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DEI GIOVANI CHE SEGUONO UNA FORMAZIONE CFP _____	5
5.	ACCESSO ALLA FORMAZIONE CFP _____	6
6.	FORMAZIONE IN AZIENDA, SCUOLA PROFESSIONALE E CORSI INTERAZIENDALI _____	10
7.	TRANSIZIONE VERSO IL MONDO DEL LAVORO E LA FORMAZIONE AFC _____	13
8.	BILANCIO COMPLESSIVO _____	16
9.	RACCOMANDAZIONI _____	19
	BIBLIOGRAFIA _____	23
	ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI _____	24

1. OGGETTO E OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE

La formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) è un'offerta formativa formale rivolta a giovani e giovani adulti con abilità soprattutto pratiche. Con la creazione del nuovo tipo di formazione CFP, le precedenti formazioni empiriche e, in parte, gli apprendistati su due anni, vengono convertiti gradualmente in formazioni CFP. Le prime ordinanze sulla formazione professionale di base CFP sono entrate in vigore il 1° gennaio 2005. A metà 2010 ne esistevano già 29.

Secondo il mandato impartito dalla legge, il nuovo tipo di formazione di base deve

- › tenere conto delle esigenze del mercato del lavoro,
- › tenere conto delle esigenze individuali delle persone in formazione, e
- › consentire il proseguimento della formazione sino all'attestato federale di capacità.

A circa cinque anni dall'introduzione della formazione CFP è stata effettuata una sua prima valutazione, commissionata dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), con due scopi principali: esaminare se gli obiettivi della suddetta formazione siano stati raggiunti e avanzare eventuali proposte di miglioramento. Inoltre, è stata rivolta particolare attenzione al momento della transizione dalla scuola dell'obbligo alla formazioni CFP e da quest'ultima al mercato del lavoro, alla formazione AFC e alle offerte di perfezionamento e formazione continua (cfr. illustrazione 1).

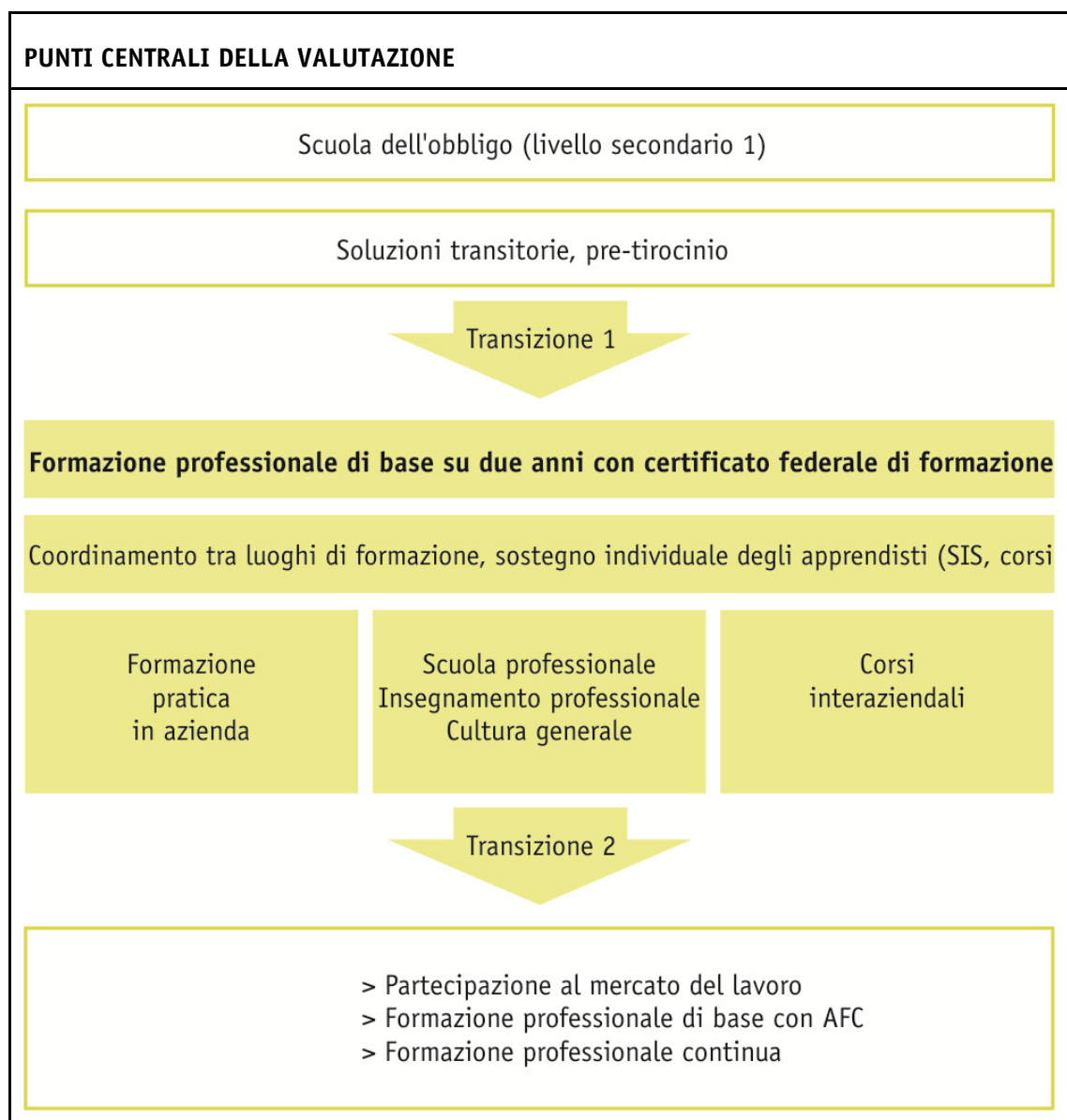


Illustrazione 1 raffigurazione propria¹.

¹ Formazione professionale continua: nell'ambito della valutazione, la formazione professionale continua è stata tematizzata soltanto marginalmente, dato che è ancora troppo presto per esprimere giudizi in merito all'uso che ne fanno i titolari di un CFP.

2. METODOLOGIA E PROCEDIMENTO

La valutazione è stata effettuata dall'agenzia di ricerca e consulenza INFRAS e dall'Istituto superiore di studi in amministrazione pubblica (idheap) tra settembre 2009 e settembre 2010. Il suo nucleo è costituito da ampi e approfonditi sondaggi condotti presso gli attori coinvolti nell'elaborazione e attuazione delle formazioni in questione nonché dei giovani che le frequentano o che le hanno assolte. A complemento di tali sondaggi è stata consultata la letteratura specializzata e si sono elaborati i dati forniti dall'Ufficio federale di statistica, dal barometro dei posti di tirocinio e da singoli Cantoni. L'illustrazione 2 fornisce una panoramica della cronologia dei lavori e dei principali moduli della valutazione.

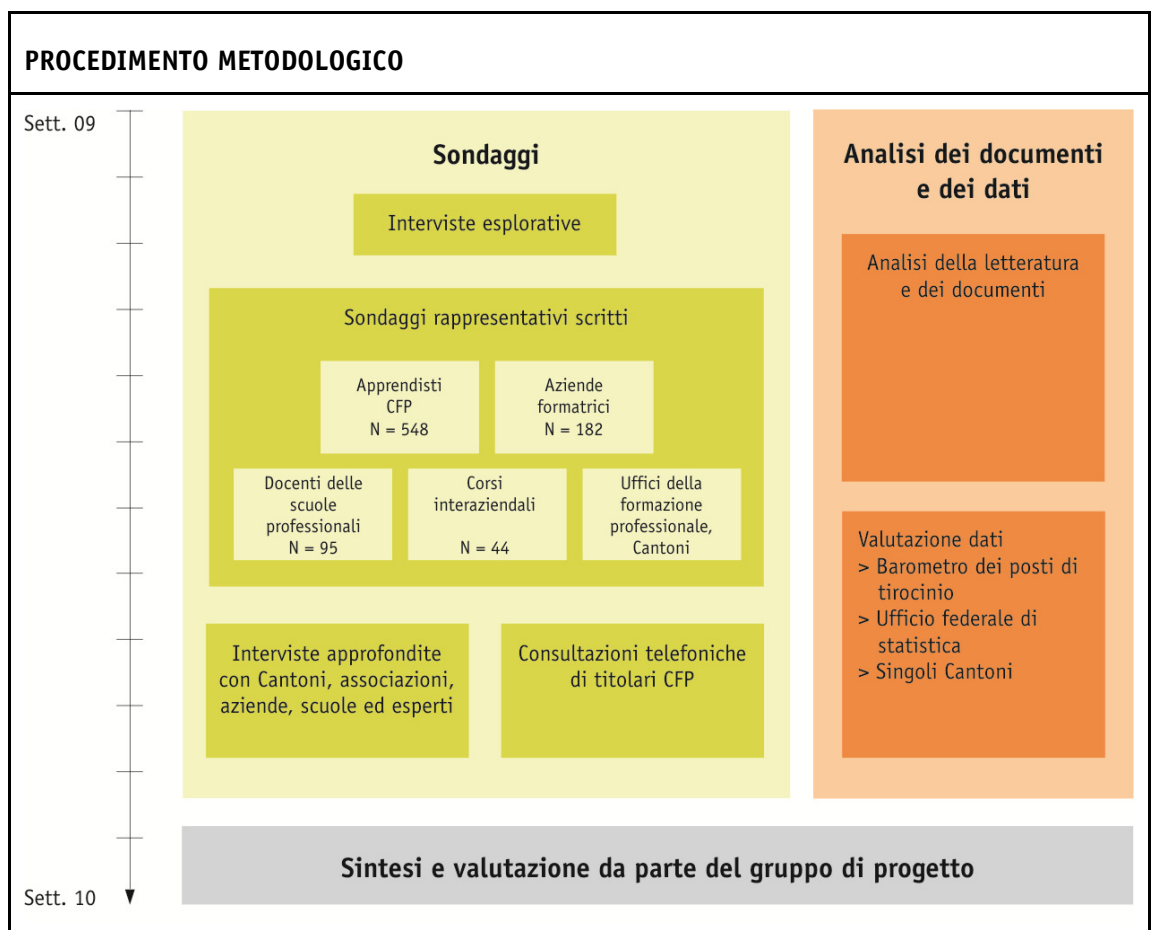


Illustrazione 2; rappresentazione propria.

3. STATO DI ATTUAZIONE DELLA FORMAZIONE CFP

Evoluzione dei contratti di tirocinio CFP dall'introduzione

Dal 2005 al 2009, il volume complessivo dei contratti di tirocinio CFP conclusi è aumentato costantemente. Nel 2009, ne sono stati stipulati 4 500. Tra il 2008 e il 2009, tuttavia, si osserva una certa moderazione della crescita (cfr. illustrazione 3), il che indica che l'introduzione della formazione CFP è già a buon punto. In futuro è prevista una crescita più contenuta.

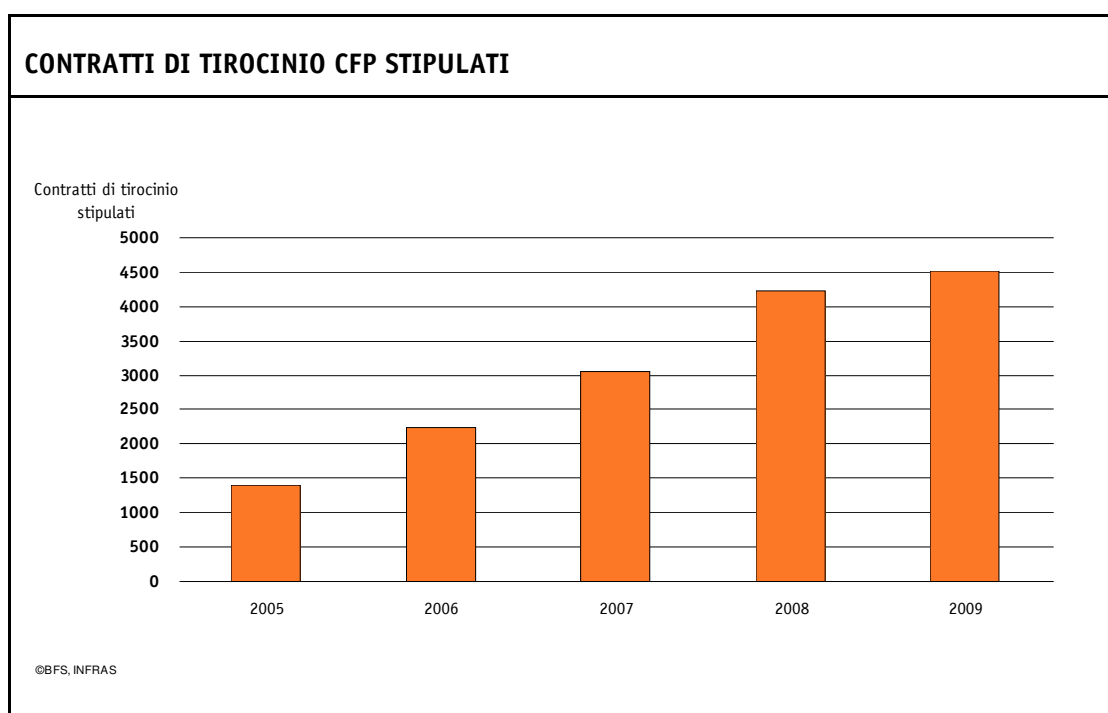


Illustrazione 3; fonte: UST, statistica delle formazioni professionali di base 2005-2009, rappresentazione propria. In essa figurano, in parte, anche determinati cicli di formazione pilota.

Diffusione dei contratti di tirocinio CFP per Cantone

Tra i Cantoni sussistono notevoli differenze a livello di diffusione dei contratti CFP. Mentre nel Cantone di Basilea Città si registravano nel 2008 già 110 contratti CFP per ogni 100 000 abitanti, nel Cantone di Neuchâtel erano solamente 13,5, ossia quasi dieci volte di meno. Nella Svizzera tedesca, la diffusione delle formazioni CFP nel suo complesso è nettamente maggiore che nella Svizzera latina. All'interno della Svizzera tedesca, per contro, non si può discernere una chiara tendenza. La diffusione dei contratti CFP non sembra dipendere né dalle dimensioni né dal grado di urbanizzazione di un Cantone. Si può notare, per contro,

come l'aumento del numero dei contratti di tirocinio stipulati in alcuni Cantoni abbia subito un rallentamento tra il 2007 e il 2008, soprattutto in quelli in cui la formazione CFP ha conosciuto una diffusione precoce.

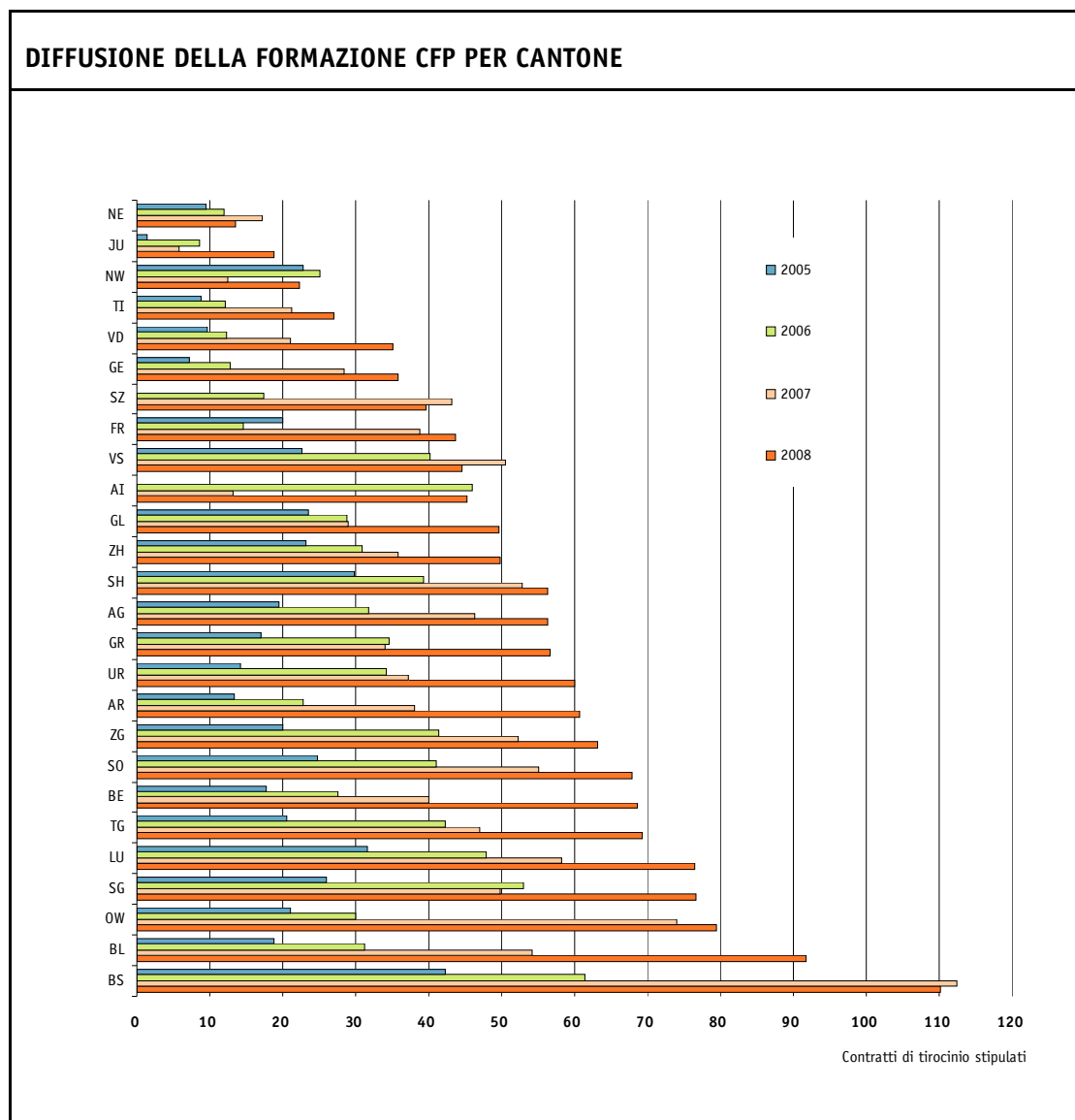


Illustrazione 4; fonte: UST, statistica della formazione professionale di base 2005–2008.

Se poi si mette in relazione la percentuale di contratti CFP con il totale dei contratti di tirocinio (formazioni CFP e AFC), il quadro che si presenta è sostanzialmente analogo. Costituisce un'eccezione il Cantone di Ginevra, dove i contratti CFP sono relativamente

pochi, ma la loro percentuale (4%) rispetto al totale dei rapporti di tirocinio è abbastanza elevata. Nel Cantone Basilea Campagna tale percentuale è la più elevata (7%).

Il diverso grado di diffusione della formazione CFP può essere in parte imputato alle differenti politiche cantonali perseguite in tale ambito. In generale tutti i Cantoni si adoperano per promuovere le formazioni CFP. Stando alle informazioni fornite dagli Uffici cantonali preposti alla formazione professionale, i provvedimenti più ricorrenti sono l'informazione e la sensibilizzazione degli uffici cantonali di orientamento professionale e delle associazioni di categoria. Vi sono tuttavia alcuni Cantoni, in particolare nella Svizzera romanda, che hanno vincolato l'accesso dei giovani alla formazione CFP a particolari criteri. I Cantoni di Vaud, Ginevra e Neuchâtel, ad esempio, vogliono così evitare che i giovani, che in virtù delle loro capacità potrebbero frequentare una formazione AFC, optino per una formazione CFP. Altri Cantoni, per contro, tendono a delegare alle oml il compito di promuovere i profili delle professioni CFP e AFC e di assistere le aziende al momento di scegliere i candidati per le formazioni CFP e AFC.

Differenze settoriali

Per quanto concerne l'introduzione delle formazioni CFP, vi sono differenze non solamente cantonali, ma anche tra i settori e le professioni. I Cantoni interpellati, ad esempio, si sono detti particolarmente soddisfatti di come sia avvenuta l'introduzione della professione di assistente del commercio al dettaglio. Per contro, l'introduzione della professione di assistente d'ufficio (formazione commerciale di base) viene ritenuta piuttosto problematica. I risultati della valutazione evidenziano che il successo di una nuova formazione non dipende unicamente dall'attitudine dell'oml nazionale, ma anche dall'approvazione delle oml cantonali, delle aziende e, in parte, delle scuole professionali. Secondo il gruppo di progetto, è soprattutto l'approvazione delle aziende a fare la differenza. L'esigenza delle aziende di reclutare professionisti provvisti del relativo bagaglio formativo è una premessa importante ai fini del successo delle nuove professioni CFP. Diversi risultati della valutazione indicano che il grado di approvazione delle aziende può ancora essere incrementato.

4. CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DEI GIOVANI CHE SEGUONO UNA FORMAZIONE CFP

Età

In media, gli apprendisti CFP sono leggermente più anziani di quelli che seguono una formazione AFC, benché la durata della loro formazione sia inferiore. Da un lato, ciò è dovuto al fatto che gli apprendisti CFP, terminata la scuola dell'obbligo, fanno ricorso in misura superiore alla media alle soluzioni transitorie. D'altro lato, è ipotizzabile che essi abbiano un'età superiore alla media già al termine della scuola dell'obbligo, essendo stati scolarizzati più tardi o avendo dovuto ripetere uno o più anni scolastici. Infine, anche i «convertiti» - ossia coloro che hanno inizialmente frequentato una formazione AFC - innalzano l'età media degli apprendisti CFP.

Nazionalità

La quota degli stranieri è più elevata per le formazioni CFP (37,3 %) che per le formazioni AFC (15,8 %, cfr. illustrazione 5).

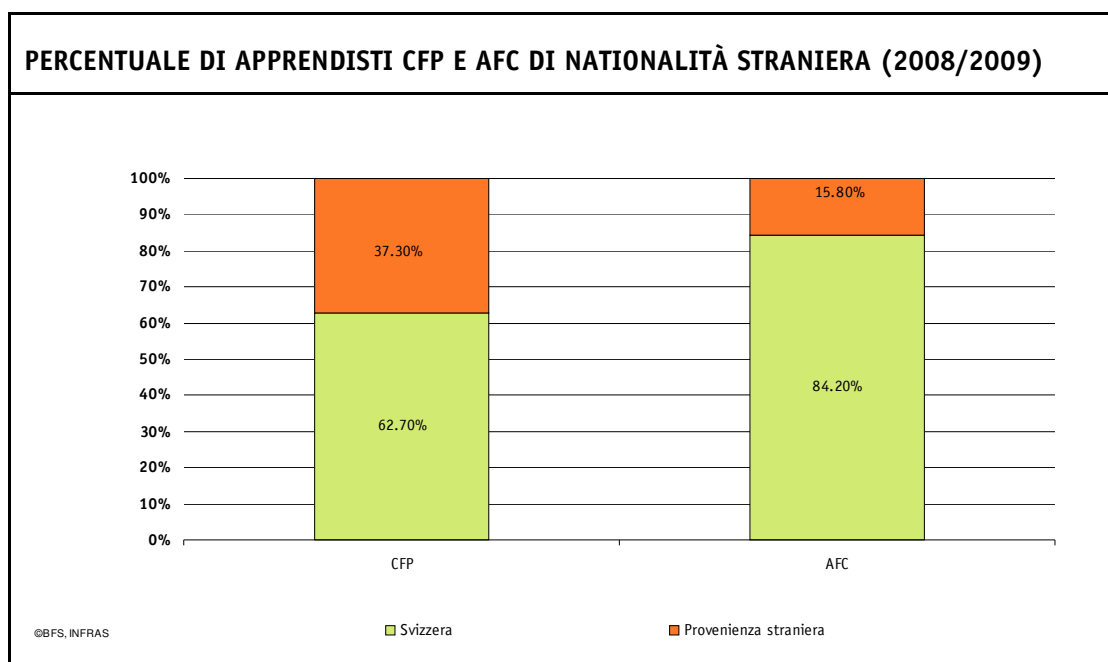


Illustrazione 5; fonte: calcoli propri sulla base della statistica scolastica 2008/2009 dell'Ufficio federale di statistica.

Dall'analisi delle varie nazionalità si evince che soprattutto la percentuale di apprendisti provenienti dalla Turchia e dall'ex-Jugoslavia è superiore nella formazione CFP rispetto alla

formazione AFC. Per gli apprendisti portoghesi e italiani le differenze sono più esigue, mentre per gli spagnoli, i tedeschi e i francesi non ve ne sono. Rispetto alla precedente formazione empirica (stato prima dell'introduzione della formazione CFP), la percentuale di stranieri che frequentano una formazione CFP è leggermente inferiore. Nell'anno 2008/2009, tuttavia, non vi è quasi più alcuna differenza tra la formazione CFP e le formazioni empiriche rimanenti.

5. ACCESSO ALLA FORMAZIONE CFP

Importanza delle soluzioni transitorie ai fini dell'accesso alla formazione CFP

Le soluzioni transitorie giocano un ruolo importante ai fini dell'accesso alla formazione CFP, anche se vi sono notevoli differenze tra i Cantoni. Nel Cantone di Zurigo, il 30 per cento degli apprendisti CFP ha beneficiato di una soluzione transitoria, nel Cantone di Ginevra il 50 per cento. Secondo un sondaggio scritto tra apprendisti CFP, la suddetta percentuale sarebbe addirittura del 56 per cento.

La maggior parte dei rappresentanti delle associazioni e delle aziende nonché diversi specialisti interpellati hanno giudicato positiva la preparazione offerta nell'ambito delle soluzioni transitorie. È tuttavia stato auspicato all'unisono di incrementare la componente pratica di tali soluzioni. Per questo motivo, alcuni intervistati hanno detto di preferire il pre-tirocinio² alle soluzioni transitorie di carattere principalmente scolastico. Inoltre, è stato ritenuto suscettibile di miglioramento il coordinamento tra le varie soluzioni transitorie all'interno di un Cantone. In tal modo si intende evitare che i giovani passino da una soluzione transitoria all'altra senza che i loro problemi vengano effettivamente affrontati. Gli specialisti, dal canto loro, chiedono che sia perfezionato il coordinamento tra le offerte transitorie da un lato e le scuole professionali e il sostegno individuale speciale dall'altro al momento dell'ingresso nella formazione professionale di base. In diversi Cantoni vi sono già diverse proposte risolutive per questa problematica: l'integrazione delle soluzioni transitorie nelle scuole professionali, i laboratori di assistenza successiva o determinate misure nell'ambito del Case Management.

² Il pre-tirocinio è una soluzione transitoria costituita da due componenti formative, una pratica e una teorica.

Posti di tirocinio promessi ai giovani interessati a una formazione CFP

Secondo il barometro dei posti di tirocinio 2010, il 95 per cento dei giovani interessati a una formazione professionale di base vorrebbe seguire una formazione AFC, il 5 per cento una formazione CFP. Sono soprattutto i giovani con scarse qualifiche scolastiche (il 12 %) e di nazionalità straniera (il 9 %) ad essere interessati al CFP. Tra i sessi non si rilevano differenze. Fra coloro che puntano al CFP, il 78 per cento lo fa in ragione dell'orientamento pratico di tale formazione. Per la metà di essi è anche importante il fatto che la media delle note richiesta sia meno elevata. La più breve durata della formazione, per contro, svolge un ruolo decisivo soltanto per pochi.

Dal barometro dei posti di tirocinio si evince che i giovani interessati a una formazione CFP riscontrano particolari difficoltà nella ricerca di un posto di tirocinio. Soltanto al 47 per cento di essi sarebbe stato promesso un posto di tirocinio, contro il 70 per cento di promesse per coloro che aspirano a una formazione AFC. Questo risultato dà spazio a due interpretazioni: o l'offerta di posti di tirocinio CFP nelle professioni ambite è molto limitata o i giovani in questione dispongono di qualifiche troppo scarse per imporsi sul mercato dei posti di tirocinio (note scarse, conoscenze insufficienti della lingua nazionale, ecc.).

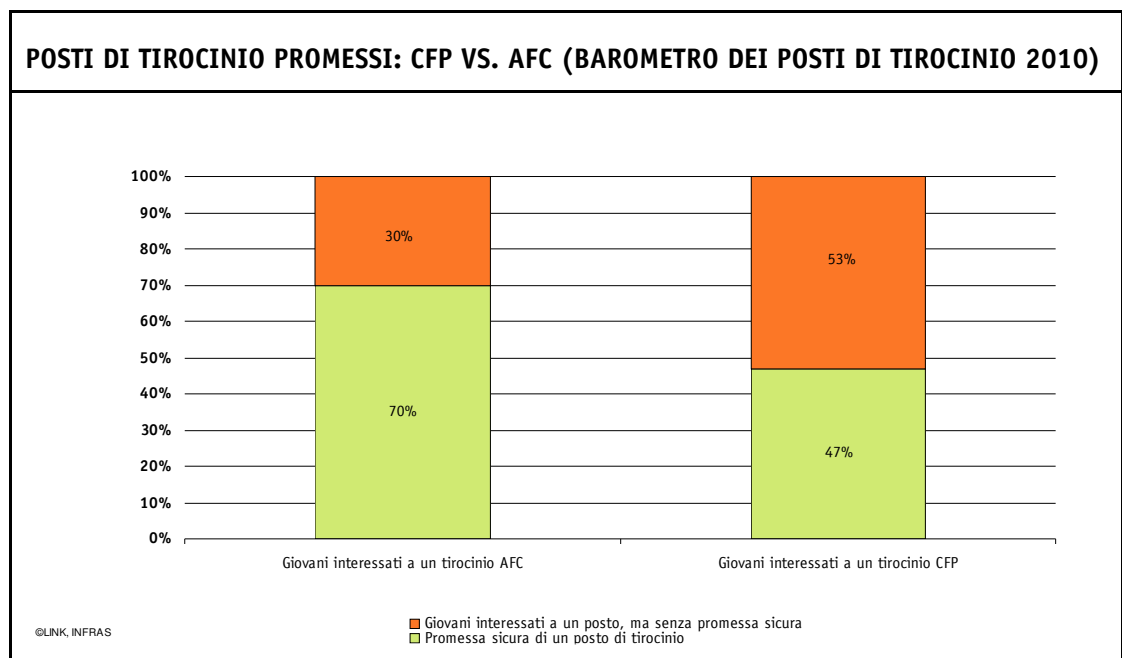


Illustrazione 6; fonte: Link 2010, barometro dei posti di tirocinio, consultazione dei giovani. N=1623 (intervistati interessati a un tirocinio).

Criteria delle aziende per la selezione di apprendisti CFP

In sede di selezione degli apprendisti CFP, le aziende si basano innanzitutto sull'impressione avuta durante lo stage d'orientamento. Ma anche il bagaglio scolastico dei giovani (note, altri certificati, assenze) nonché determinati test commerciali (p. es. multichack) influiscono sul processo di selezione (cfr. illustrazione 7).

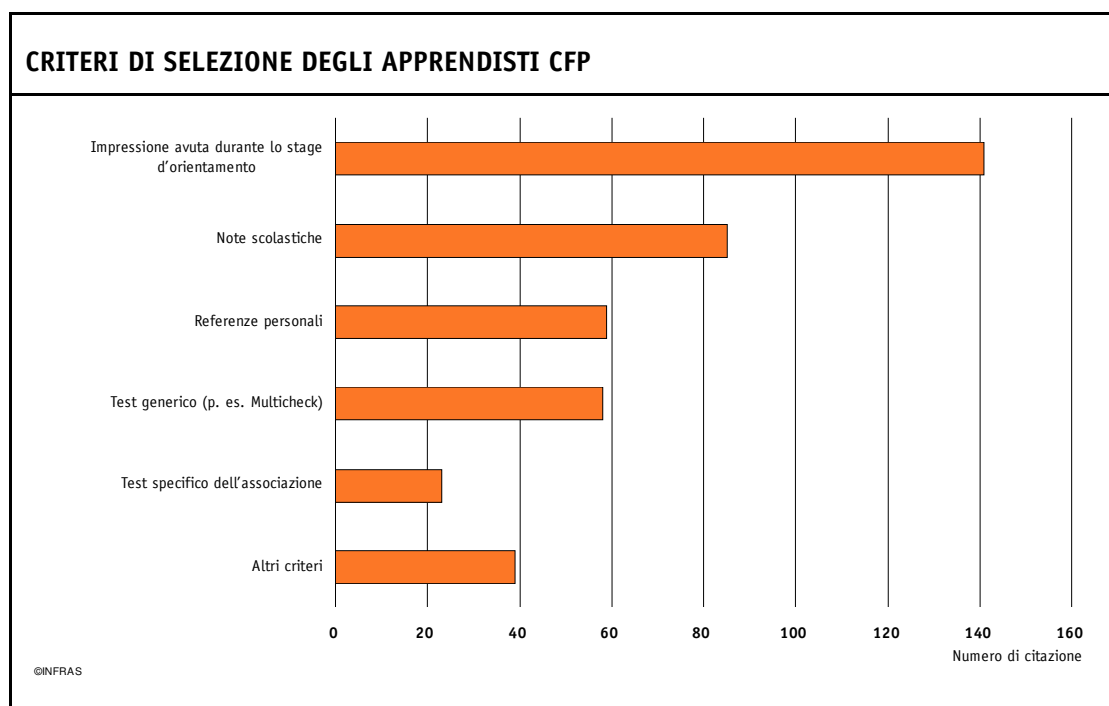


Illustrazione 7; fonte: consultazione aziende, N=171: risposte alla domanda «In base a quali criteri vengono selezionati gli apprendisti CFP?»; ammessa la possibilità di fornire più risposte.

Secondo il gruppo di progetto, è importante rilevare che le aziende di tirocinio operano una chiara distinzione tra profili CFP e AFC, adeguando di conseguenza i loro criteri di selezione. Le aziende in cerca di apprendisti CFP danno la precedenza soprattutto alle abilità pratiche e non tanto alle prestazioni scolastiche dei candidati.

Contratti di tirocinio: conversione da AFC in CFP

Una parte considerevole degli attuali rapporti di tirocinio CFP (20 %) è risultata da una conversione contrattuale. Ciò avviene quando un giovane, dopo aver frequentato il primo anno di una formazione AFC, viene declassato a causa di prestazioni insufficienti. La maggior parte dei giovani il cui contratto è stato convertito è rimasta nello stesso settore,

mentre solamente il 2 per cento degli apprendisti CFP, o il 10 per cento dei suddetti giovani ha cambiato settore (tabella 1).

CONVERSIONI AFC CFP (2008/2009)		
Volume complessivo dei contratti di tirocinio CFP nel 2009	7978	100,0%
Totale contratti convertiti	1639	20,5%
Contratti convertiti all'interno dello stesso settore	1473	18,5%
Contratti convertiti con cambiamento di settore	166	2,1%

Tabella 1; fonte: calcoli propri in base alla statistica scolastica 2008/2009 e alla statistica della formazione professionale di base 2009 dell'Ufficio federale di statistica. Nei dati sono contenute anche alcune professioni pilota.

Il numero di conversioni di contratto varia a seconda del settore. A causa dell'esiguo numero di casi, tuttavia, i risultati non sono molto significativi. Si sono registrate percentuali di conversione relativamente elevate (in compresenza di un numero significativo di casi) per gli addetti alla tecnica delle costruzioni CFP, per gli addetti di ristorazione CFP e per gli addetti alla trasformazione lattiero-casearia CFP. Per contro, gli addetti d'economia domestica CFP, gli aiuto meccanici CFP e gli addetti del pneumatico CFP hanno fatto registrare percentuali di conversione piuttosto basse (sempre in compresenza di un numero significativo di casi). La percentuale in questione non varia unicamente secondo il settore, bensì anche di Cantone in Cantone. I Cantoni del Giura e dei Grigioni detengono le percentuali più elevate (70 % e 44 %), quelli di Ginevra e Uri quelle più basse (5 % e 3 %).

Giovani senza formazione post-obbligatoria

Al momento dell'introduzione della formazione CFP è stato a più riprese espresso il timore che i requisiti più elevati della formazione CFP rispetto a quelli della formazione empirica potessero portare all'esclusione di determinati giovani dalla formazione professionale di base. A livello di dati statistici, tuttavia, questi timori non trovano conferma. Da diversi anni la percentuale di giovani adulti senza formazione post-obbligatoria è costante e si aggira intorno al 10 per cento (fonte: RIFOS). È particolarmente interessante osservare in che modo l'introduzione della formazione CFP si ripercuota sugli scolari più deboli. A tal proposito sono disponibili dati particolareggiati per il Cantone di Zurigo. Nel 2008, il 21 per cento dei giovani con scarse prestazioni scolastiche era sprovvisto – al termine della scuola dell'obbligo – di una prospettiva formativa. Negli ultimi anni questa percentuale è rimasta

costante. Tuttavia, i dati del Cantone di Zurigo evidenziano pure come una parte considerevole dei giovani dal livello scolastico obbligatorio più basso continui ad optare per la variante della formazione empirica. Probabilmente, al momento dell'introduzione della formazione CFP, proprio i più deboli si sono concentrati sulle formazioni empiriche rimanenti. Se l'introduzione della formazione CFP abbia comportato un aumento dei giovani senza formazione professionale di base lo si saprà definitivamente solamente con l'estinguersi delle formazioni empiriche.

6. FORMAZIONE IN AZIENDA, SCUOLA PROFESSIONALE E CORSI INTERAZIENDALI

Formazione CFP: grado di soddisfazione generale

Presso tutti i gruppi interpellati in merito alla formazione di base CFP i giudizi positivi prevalgono chiaramente. Il grado di soddisfazione degli apprendisti CFP nei confronti della formazione in azienda, della scuola professionale e dei corsi interaziendali è elevato. Complessivamente, essi si sono detti, nella misura dell'80 per cento, soddisfatti o piuttosto soddisfatti della loro formazione (cfr. illustrazione 8).

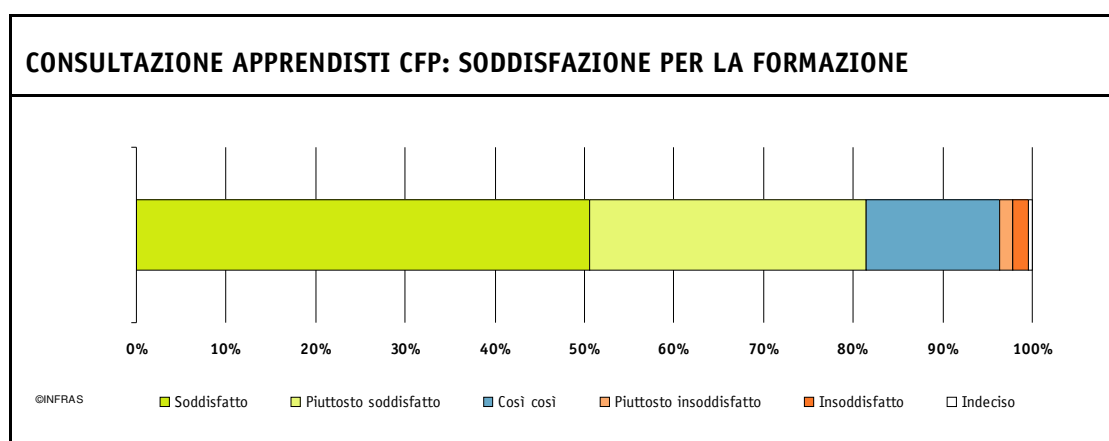


Illustrazione 8; consultazione apprendisti CFP, N=548. Risposte alla domanda «Quanto siete soddisfatti della vostra formazione?», risultati ponderati.

Anche le aziende di tirocinio e gli insegnanti interpellati tracciano, nel complesso, un bilancio positivo. Essi considerano, tutto sommato, la formazione CFP un chiaro progresso rispetto alla formazione empirica e all'apprendistato su due anni.

Percentuale dei titoli di formazione conseguiti

Nel 2008, la percentuale di promossi agli esami finali delle formazioni CFP per tutte le professioni è stata del 95 per cento. La formazione CFP vanta così una percentuale di successo leggermente superiore rispetto alla formazione AFC (91 %). Non si può dire, tuttavia, che le formazioni CFP siano concluse con un grado di successo maggiore rispetto a quelle con AFC. La situazione, infatti, varia da professione a professione. Gli addetti di ristorazione CFP, ad esempio, sono bocciati più spesso rispetto agli impiegati di ristorazione AFC, mentre gli addetti del pneumatico CFP hanno più successo dei meccatronici d'automobili AFC. Le ottime percentuali di successo legittimano il profilo di competenze più elevato della formazione CFP rispetto alla formazione empirica.

Misure di sostegno e assistenza individuale alle persone in formazione

Un fattore determinante ai fini del successo della formazione consiste nell'assistenza individuale alle persone in formazione. La maggior parte delle aziende interpellate, delle scuole professionali e degli operatori di corsi interaziendali reputa sufficiente il tempo a disposizione per seguire le persone in formazione. Dai risultati della consultazione, tuttavia, si evince che proprio a livello di scuole professionali sussistono differenze piuttosto grandi. Le dimensioni delle classi e i programmi di sgravo per insegnanti impegnati in compiti di assistenza specifici – disciplinati in modo diverso a seconda del Cantone - svolgono un ruolo importante. Secondo il gruppo di progetto, si è comunque riusciti, nel complesso, a formalizzare e standardizzare maggiormente la formazione senza per questo operare grossi tagli all'assistenza individuale alle persone in formazione.

Le misure di sostegno per apprendisti CFP più menzionate sono i corsi di sostegno offerti dalle scuole professionali e il sostegno individuale speciale³ (SIS). Secondo le nostre indagini, circa la metà degli apprendisti ricorre al SIS mentre tra il 10 e il 20 per cento di essi frequenta i corsi di sostegno. Dalle suddette indagini emerge inoltre che l'offerta SIS varia molto a seconda del Cantone e che non è sempre chiaro se il termine SIS denoti per tutti il medesimo concetto.

Il SIS, come sembra, viene offerto principalmente nelle scuole professionali da docenti di classe appositamente qualificati che beneficiano, per lo svolgimento di questo compito supplementare, di determinati sgravi. Dalle indagini svolte è difficile determinare in che

³ Articolo 10 capoverso 5 OFPr: Il competente sostegno individuale (denominato «sostegno individuale speciale» nella LFPr) non copre soltanto gli aspetti scolastici, bensì tutti gli aspetti determinanti per la formazione e inerenti al contesto esistenziale della persona in formazione.

misura anche gli orientatori professionali o gli specialisti esterni competenti per questo tipo di sostegno. Stando alle interviste e alle indagini svolte, gli approcci che prevedono un'integrazione del SIS nell'insegnamento di classe offerto nelle scuole professionali si sono dimostrati validi. Questi approcci hanno il vantaggio di coinvolgere tutte le persone in formazione. Nei Cantoni dove il SIS dev'essere autorizzato caso per caso, per contro, la soglia di inibizione che occorre varcare per ricorrere effettivamente a questo genere di sostegno è sicuramente più elevata. Anche i modelli che prevedono specialisti SIS esterni sono tendenzialmente meno indicati, in quanto un'ulteriore persona che deve familiarizzarsi con il caso può addirittura complicare i problemi degli apprendisti piuttosto che contribuire a risolverli.

Cooperazione tra i luoghi di formazione

Secondo quanto emerso dalla consultazione scritta degli organi interessati – aziende, scuole professionali e corsi interaziendali – la cooperazione tra i luoghi di formazione sarebbe ben disciplinata e importante. In particolare quella tra le aziende e le scuole viene reputata particolarmente buona. La collaborazione tra i CI e le aziende sarebbe, secondo i responsabili CI, suscettibile di miglioramento, mentre le aziende la ritengono sufficiente. Al contrario, lo scambio tra le scuole e i CI viene giudicato buono dai responsabili CI, ma suscettibile di miglioramento dalle scuole. L'impressione prevalentemente positiva sul coordinamento tra i luoghi di formazione trova conferma nelle interviste approfondite svolte con le aziende, le associazioni e le scuole professionali. È stato più volte sottolineato quanto sia importante il ruolo svolto dai responsabili SIS.

7. TRANSIZIONE VERSO IL MONDO DEL LAVORO E LA FORMAZIONE AFC

Situazione sul mercato del lavoro per titolare di un CFP

In assenza di dati nazionali (RIFOS, statistica del mercato del lavoro) sulla situazione lavorativa dei titolari di un CFP, è difficile esprimere giudizi attendibili. Sulla base delle esperienze e dei dati attuali, tuttavia, non sembrano esservi particolari problemi a livello di integrazione nel mercato del lavoro di tali giovani. Dalle nostre indagini in materia e dagli ulteriori studi finora esistenti (Kammermann et al. 2009a, Kammermann und Hättich 2010 und MBA 2009), il tasso di disoccupazione si situa tra il 10 e il 13 per cento, ossia leggermente al di sopra della media svizzera per questa fascia d'età.

Nel barometro dei posti di tirocinio 2010, il 28 per cento delle imprese che conoscono la formazione di base CFP dice di poter occupare facilmente o piuttosto facilmente i titolari di un CFP (cfr. illustrazione 9). Il 17 per cento di tutte le imprese interpellate intravede dunque un potenziale per l'assunzione di apprendisti CFP. Alla luce dell'esiguo numero di professionisti CFP rispetto ai titolari di un AFC, questa percentuale dovrebbe corrispondere a un numero sufficiente di potenziali datori di lavoro per tale gruppo di giovani. Inoltre, il barometro dei posti di tirocinio 2010 dimostra che la formazione CFP è ancora sconosciuta a molte imprese, soprattutto in Svizzera romanda e nel Ticino. Se aumentasse il grado di notorietà della formazione CFP dovrebbe incrementare ulteriormente anche la percentuale di imprese disposte a considerare l'assunzione di titolari di un CFP.

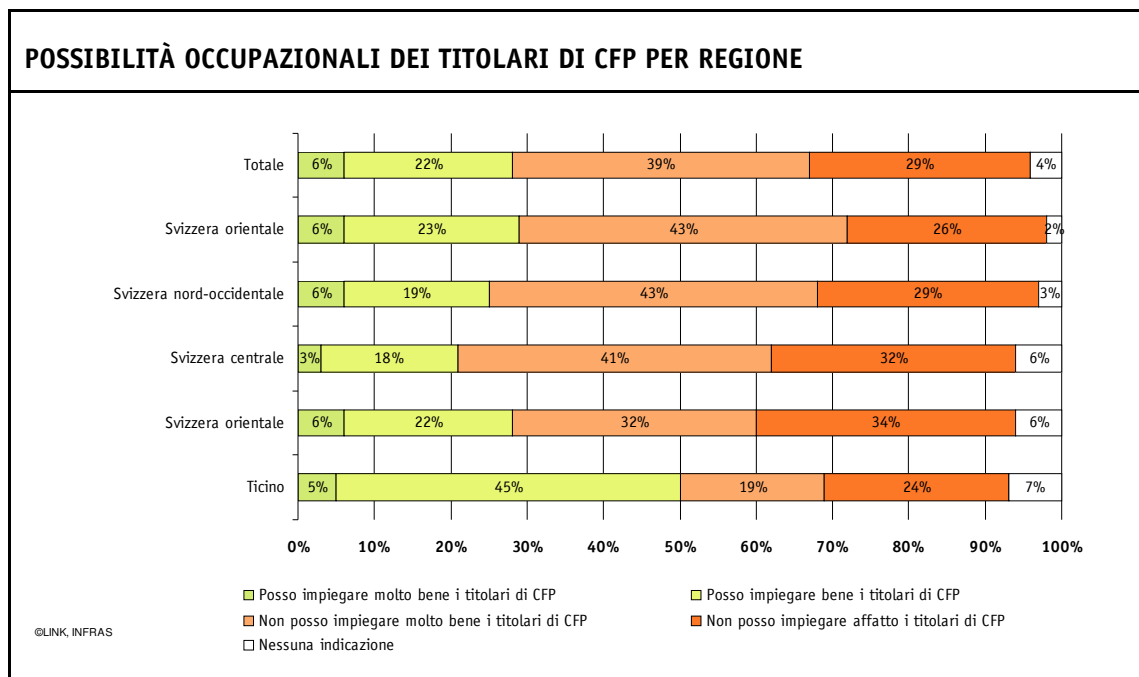


Illustrazione 9; fonte: Link 2010, barometro dei posti di tirocinio 2010, consultazione delle imprese.

I risultati della valutazione dimostrano inoltre che le possibilità d'impiego variano a seconda del settore o della professione. In alcuni settori la domanda è molto forte (commercio al dettaglio, ristorazione, edilizia), mentre in altri (p. es. nel settore dei servizi) le possibilità d'impiego per titolari di un CFP sono alquanto incerte. Il gruppo di progetto conclude, in sintesi, che le opportunità d'impiego sul mercato del lavoro per i titolari di un CFP sono soddisfacenti, ma di gran lunga non tanto elevate quanto quelle di chi detiene un titolo AFC. Proprio in periodi di crisi economica i professionisti CFP saranno maggiormente esposti al rischio di ritrovarsi disoccupati. A lungo termine sarà determinante l'effettiva rispondenza dei CFP alle esigenze del mondo del lavoro. Lo sviluppo tecnologico e il trasferimento di attività poco qualificate in Paesi a basso costo di manodopera faranno sì che in molte professioni le esigenze del mercato del lavoro aumenteranno di continuo e che le competenze intellettuali prevarranno sempre di più su quelle pratiche. Sono incoraggianti, a tal proposito, i risultati dell'inchiesta condotta presso le aziende formatrici, le quali reputano per lo più positiva la domanda relativa ai profili CFP sul mercato del lavoro.

Permeabilità verso la formazione AFC

Circa un quinto degli apprendisti CFP inizia una formazione AFC subito dopo aver conseguito il titolo CFP⁴. La più parte di essi non cambia settore (tabella 2).

TRANSIZIONI CFP AFC (2008/2009)		
Totale dei contratti di tirocinio 2008	6805	100,0%
Totale transizioni 2008/2009	1355	19,9%
Transizioni nello stesso settore	1276	18,8%
Transizioni verso un altro settore	79	1,2%

Tabella 2; fonte: calcoli propri in base alla statistica scolastica 2008/2009 e alla statistica della formazione professionale di base 2008 dell'Ufficio federale di statistica. Nei dati sono contenute anche alcune professioni pilota.

La frequenza delle transizioni verso una formazione AFC varia a seconda della professione. In considerazione di una casistica spesso limitata, i risultati non possono essere generalizzati e proiettati su altri anni, se non con la dovuta cautela. Hanno fatto registrare elevate percentuali di transizione verso formazioni AFC (in compresenza di un numero significativo di casi) gli addetti alla logistica CFP, gli aiuto costruttori di macchine CFP, gli addetti alla trasformazione lattiero-casearia CFP e gli addetti di cucina CFP. Per contro, tali percentuali sono basse (sempre in compresenza di un numero significativo di casi) per gli addetti del pneumatico CFP, per gli addetti di ristorazione CFP, per gli addetti alle attività agricole CFP e per gli addetti di macelleria CFP. Come nel caso delle conversioni di contratto, anche qui si riscontrano notevoli differenze tra i Cantoni. Il tasso di permeabilità va dal 59 per cento del Cantone del Giura al 2,6 per cento del Cantone di Sciaffusa.

I risultati della valutazione evidenziano che numerosi apprendisti CFP sarebbero assolutamente in grado, in virtù delle loro capacità cognitive, di assolvere una formazione AFC, a condizione di essere sufficientemente motivati e assistiti. È tuttavia difficile valutare qual è la percentuale di apprendisti CFP che dispone delle potenzialità per concludere una formazione AFC (abbreviata). In sede di consultazione, la metà degli apprendisti CFP ha espresso il desiderio di iniziare una formazione AFC dopo aver conseguito il CFP.

⁴ Si tratta di transizioni verso tutti i tipi di formazione di base AFC, non solo verso la formazione AFC abbreviata.

8. BILANCIO COMPLESSIVO

Bilancio positivo della formazione CFP nei primi cinque anni

A cinque anni dalla sua introduzione, la formazione CFP si è dimostrata sostanzialmente valida. Tra il 2005 e il 2009 il numero dei contratti di tirocinio CFP stipulati ha fatto registrare un aumento continuo, il che può essere interpretato come un indicatore dell'attrattiva della formazione. Un ulteriore indicatore di successo della nuova formazione di base è l'elevato grado di soddisfazione dei principali attori coinvolti. L'impressione delle persone in formazione, delle aziende formatrici, delle scuole professionali e degli operatori dei corsi interaziendali è prevalentemente positiva. Secondo tutti gli interessati, la formazione CFP rappresenta un chiaro salto di qualità rispetto alla formazione empirica. Anche la stragrande maggioranza dei Cantoni è soddisfatta della nuova formazione CFP. Per quanto concerne la diffusione di tale formazione, tuttavia, sussistono notevoli differenze cantonali, riconducibili alle diverse politiche e misure di promozione adottate al riguardo.

Smentiti i principali timori

I timori più spesso espressi in relazione all'introduzione della formazione CFP non si sono sinora avverati. Il CFP non sembra rappresentare una particolare soglia di inibizione per giovani con scarse prestazioni scolastiche. Negli ultimi cinque anni, la percentuale di coloro che al termine della scuola dell'obbligo erano sprovvisti di una prospettiva di formazione è rimasta costante, anziché aumentare – come temuto – a causa del più elevato livello richiesto dalla formazione CFP. Questo timore, tuttavia, non può essere completamente smentito dato che esistono ancora alcune formazioni empiriche⁵, le quali risultano particolarmente ambite soprattutto dai giovani con scarse prestazioni scolastiche.

Dalla statistica non risulta che l'introduzione della formazione CFP sia andata a scapito della formazione AFC. Negli ultimi anni, il numero complessivo di rapporti di tirocinio nella formazione professionale di base ha registrato una costante crescita, imputabile per i tre quarti all'aumento delle formazioni AFC su tre e quattro anni. In generale, i giovani con una formazione professionale di base sono oggi meglio qualificati che in passato, da un lato grazie al più elevato livello richiesto dalla formazione CFP e, dall'altro, in virtù della maggior percentuale di rapporti di tirocinio su tre e quattro anni.

⁵ Le ultime formazioni empiriche terminano nel 2014.

Il gruppo target è stato raggiunto

Secondo il gruppo di progetto, il gruppo target a cui la formazione CFP è rivolta è stato raggiunto. Si tratta per la maggior parte di giovani che, a causa delle loro scarse prestazioni scolastiche, riscontrano difficoltà a trovare un posto di tirocinio AFC o che, se iniziano una formazione AFC, rischiano di non portarla a termine. Spesso, i problemi scolastici non sono dovuti a deficit cognitivi. All'origine di numerose difficoltà, quali i comportamenti inadeguati, la mancanza di disciplina e le carenze scolastiche, vi sono piuttosto problemi familiari e personali. La formazione CFP rappresenta per questi giovani e giovani adulti una buona opportunità per riuscire ad accedere alla formazione professionale di base, evitando di ritrovarsi disoccupati in un momento futuro o di venire a dipendere dall'assistenza sociale. In virtù del suo profilo di competenze autonomo, la formazione CFP offre ai titolari possibilità d'impiego sul mercato del lavoro e, ad alcuni, la possibilità di conseguire più tardi un titolo AFC.

I modelli di sostegno individuale agli apprendisti variano notevolmente da Cantone a Cantone

La possibilità del sostegno individuale agli apprendisti è di fondamentale importanza. Proprio i giovani con molteplici problemi hanno bisogno di essere seguiti professionalmente. Tuttavia, i modelli del sostegno individuale variano notevolmente da Cantone a Cantone, motivo per cui non è possibile stimare il numero di apprendisti CFP che ne possono effettivamente beneficiare. Tale sostegno non deve necessariamente essere fornito nell'ambito di specifici contesti ad hoc, ma può anche essere offerto nel contesto di piccole classi.

Permeabilità verso la formazione AFC: un fattore particolarmente importante

Il sistema della permeabilità reciproca tra CFP e AFC si è dimostrato anch'esso valido. In singoli casi, la conversione di un contratto AFC in un contratto CFP può essere sensata se in tal modo si riesce ad evitare l'interruzione di un tirocinio. Sarebbe ancora meglio, tuttavia, che le persone in formazione venissero indirizzate adeguatamente sin dall'inizio e che una parte di esse accedesse a una formazione AFC dopo aver conseguito il titolo CFP. Alla luce dell'attuale tasso di permeabilità del 20 per cento – ossia della percentuale di transizioni da una formazione CFP a una formazione AFC (abbreviata), il gruppo di progetto si chiede se il potenziale sia già sfruttato appieno. Numerosi progetti condotti nell'ambito dell'integrazione socio-professionale nonché determinate soluzioni transitorie perfezionate

dimostrano che anche i giovani con scarse premesse possono conseguire un titolo AFC purché vengano seguiti adeguatamente. Molti di essi sviluppano le proprie abilità solamente nel corso della formazione CFP. Il gruppo di progetto ritiene che un'altra percentuale di essi dovrebbe essere incentivata a seguire una formazione AFC. Quest'ultima, infatti, offre prospettive professionali e di perfezionamento qualitativamente migliori e più varie rispetto a un titolo CFP.

Cauto ottimismo in materia di prospettive d'impiego

L'incertezza maggiore continua ad essere quella relativa alle opportunità d'impiego che si presentano ai titolari di un CFP una volta che affluiscono sul mercato del lavoro. Sinora, tuttavia, non vi sono indizi di serie difficoltà a livello di integrazione nel mondo del lavoro, tant'è vero che il 17 per cento di tutte le imprese interpellate nell'ambito del barometro dei posti di tirocinio 2010 ha dichiarato di intravedere possibilità occupazionali per i giovani in questione. Vi sono inoltre numerose imprese che non conoscono ancora la formazione CFP o che, in altri casi, associano tale formazione all'immagine negativa della formazione empirica. Mediante ulteriori sforzi di informazione e sensibilizzazione nonché in virtù dell'ulteriore diffusione della formazione CFP si dovrebbe conseguire un miglioramento al riguardo.

Conciliazione riuscita tra le esigenze degli apprendisti e quelle del mercato del lavoro

In sintesi, possiamo concludere che il nuovo tipo di formazione di base concilia relativamente bene le esigenze del mercato del lavoro con quelle individuali delle persone in formazione. La formazione CFP consente ai giovani con deficit scolastici di assolvere una formazione formale per la quale sul mercato del lavoro vi è una certa domanda, se pur limitata. Complessivamente, la formazione CFP offre a chi l'ha assolta migliori possibilità d'impiego rispetto alla formazione empirica.

Tuttavia, la valutazione offre anche numerosi spunti su come si potrebbe perfezionare e sviluppare ulteriormente la formazione in questione. Sulla base dei risultati della valutazione sono state espresse numerose raccomandazioni all'attenzione delle parti interessate.

9. RACCOMANDAZIONI

Introduzione della formazione CFP/elaborazione delle ordinanze sulla formazione professionale/esecuzione

1. Per conciliare in modo ottimale i profili di competenza dei titolari di un CFP con il fabbisogno di personale qualificato delle aziende, quest'ultimo dev'essere rilevato in modo dettagliato ed esaminato dalle oml regionali. **(oml)**
2. Le aziende devono essere ampiamente informate – sia in generale che in maniera specifica a una professione – in merito al nuovo tipo di formazione professionale di base. È particolarmente importante promuovere i nuovi profili CFP e prevenire eventuali pregiudizi. **(oml, Cantoni, UFFT)**
3. Per garantire la permeabilità verso la formazione AFC, le ordinanze sulla formazione professionale e i piani di formazione per professioni CFP e AFC dello stesso campo professionale devono essere, nei limiti del possibile, elaborati contemporaneamente e armonizzati tra di loro (raccomandazione 19). **(oml)**
4. I Cantoni e le oml devono scambiarsi regolarmente le esperienze maturate con la formazione CFP e sviluppare, a lungo termine, maggiore uniformità sul piano attuativo, in particolare per quanto riguarda l'accesso a una formazione CFP (criteri e procedure per il collocamento CFP/AFC) e permeabilità verso una formazione AFC. **(Cantoni, oml, UFFT)**
5. Per seguire l'evoluzione del nuovo tipo di formazione di base a livello statistico, l'UST deve eseguire, a scadenza regolare, valutazioni per Cantone e professione. Le variabili più importanti sono l'evoluzione del numero dei contratti di tirocinio all'inizio della formazione, i tassi di permeabilità e di conversione, le percentuali di insuccesso e di interruzione, nonché le caratteristiche socio-demografiche degli apprendisti CFP (età, nazionalità, sesso). A tal fine sono necessarie chiare prescrizioni per i Cantoni sul genere e sulla forma dei dati da raccogliere. L'evoluzione della formazione empirica e le possibili ripercussioni sul numero di giovani senza prospettiva di formazione vanno osservate anche in futuro. **(UST, Cantoni)**

Transizione I: scuola dell'obbligo/formazione CFP

6. Gli orientatori professionali, i docenti del livello secondario I e i responsabili delle soluzioni transitorie devono essere informati dettagliatamente sulla formazione CFP

(gruppo target, profili, prospettive) dato che svolgono un ruolo chiave quali informatori dei giovani e dei genitori. **(Cantoni, UFFT)**

7. Per preparare in modo ottimale le persone in formazione alla vita lavorativa, è necessario offrire un maggior numero di soluzioni transitorie che abbiano una forte componente pratica e siano orientate in modo mirato alla formazione professionale di base. **(Cantoni, oml, responsabili delle soluzioni transitorie/formazioni empiriche)**
8. Il coordinamento tra le varie soluzioni transitorie offerte all'interno di un Cantone dev'essere perfezionato al fine di evitare, in particolare, che i giovani facciano avanti e indietro tra una soluzione e l'altra o che vi permangano troppo a lungo. **(Cantoni, responsabili delle soluzioni transitorie/formazioni empiriche)**
9. È necessario sviluppare e, se necessario, perfezionare le misure per l'individuazione precoce e il trattamento tempestivo dei problemi dei giovani durante la scuola dell'obbligo, p. es. nell'ambito del Case management Formazione professionale. **(Cantoni)**
10. Le note scolastiche devono influire soltanto in minima parte o per nulla sulla possibilità di assolvere uno stage d'orientamento o un pre-tirocinio. Le aziende devono essere maggiormente incentivate a offrire a tutti i giovani, in sede di reclutamento di apprendisti CFP, l'opportunità di dimostrare le loro qualità nella prassi. **(Aziende, oml)**
11. È necessario mettere a disposizione mezzi ausiliari o istruzioni che consentano di indirizzare in modo ottimale i giovani verso le professioni CFP o AFC. **(oml, Cantoni)**

Formazione in azienda, nella scuola professionale e nei corsi interaziendali

12. Per poter offrire agli apprendisti CFP un sostegno ottimale, le relative classi non devono essere troppo grandi (ca. dieci apprendisti per classe). **(Cantoni, scuole professionali, CI)**
13. I docenti devono essere sgravati adeguatamente per le prestazioni di sostegno che forniscono. Nel contempo, il compito dei docenti nell'ambito del sostegno individuale (p. es. colloqui ricorrenti con gli apprendisti, contatti con l'azienda) dev'essere specificato. **(Cantoni, scuole professionali, CI)**
14. Il coordinamento e la cooperazione tra i luoghi di formazione devono proseguire al livello attuale o essere intensificati. A tal fine vanno definite le persone di riferimento per tutte le parti nonché la forma e la frequenza degli scambi. **(aziende, scuole professionali, CI)**

15. Tutte le persone in formazione che ne hanno il bisogno devono poter beneficiare del sostegno individuale (specialistico). Per questo motivo, la soglia che un giovane deve superare per avvalersi del sostegno individuale dovrebbe essere più bassa possibile. Soluzioni integrate nell'insegnamento di classe sono da preferire a modelli in cui il sostegno individuale dev'essere autorizzato di caso in caso. Inoltre, sono preferibili le soluzioni in cui il sostegno è offerto dai docenti o dai formatori aziendali e non da specialisti esterni. **(Cantoni)**
16. La permeabilità verso la formazione AFC dovrebbe essere predisposta già durante la formazione CFP, p. es. mediante l'offerta di corsi di sostegno adeguati (raccomandazione 19). **(Scuole professionali)**

Transizione II: formazione CFP/mercato del lavoro e perfezionamento

17. La formazione CFP dev'essere promossa presso le aziende, ossia i potenziali datori di lavoro, in modo ancor più sistematico (raccomandazioni 1 e 2). In Svizzera romanda e nel Ticino vi è maggiore necessità d'intervento. Occorrerebbe rivolgersi in modo mirato anche alle piccole imprese (con meno di dieci collaboratori). **(UFFT, Cantoni, oml)**
18. La domanda sul mercato del lavoro – soprattutto nei settori sinora più «disinteressati» - dev'essere sollecitata mediante provvedimenti mirati. In tal modo si intende migliorare l'immagine dei professionisti CFP e orientare più chiaramente il loro profilo alle professioni e ai settori corrispondenti. Si potrebbero, ad esempio, proporre esempi concreti di possibilità d'impiego, funzioni, campi d'attività dei professionisti CFP. **(UFFT, Cantoni, oml)**
19. Occorre aumentare la permeabilità verso la formazione AFC. A tal fine sono ipotizzabili diversi provvedimenti:
- › motivare le aziende ad offrire un tirocinio AFC a tutti gli apprendisti CFP che nel corso della loro formazione di base hanno sviluppato adeguate potenzialità; **(UFFT, Cantoni, oml)**
 - › sostenere attivamente e motivare gli apprendisti CFP già durante la formazione, p. es. nell'ambito del SIS o dei corsi di sostegno, ma anche al termine del tirocinio nell'ambito del perfezionamento professionale; **(Cantoni, scuole professionali, SIS)**
 - › armonizzare in modo ottimale tra di loro i contenuti delle formazioni CFP e AFC (raccomandazione 3); **(oml)**

› formulare obiettivi quantitativi in materia di permeabilità (tasso di permeabilità auspicato) e controllare costantemente l'efficacia delle misure di promozione adottate;
(UFFT, Cantoni)

20. L'integrazione dei titolari CFP nel mercato del lavoro dev'essere costantemente monitorata. A tal fine, occorre garantire che le statistiche rilevanti (RIFOS e statistica sulla disoccupazione) consentano un'estrapolazione delle professioni CFP e che i relativi dati vengano raccolti correttamente. **(UFFT, UST, SECO)**

BIBLIOGRAFIA

- Kammermann M., J. Amos, C. Hofmann, A. Hättich 2009a:** Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss. Ergebnisse der Laufbahnstudie EBA (2005-2009), Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich.
- Kammermann M. und A. Hättich 2010:** Mit Berufsattest in den Arbeitsmarkt. In: **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**, BWP 5/2010.
- MBA 2009:** Abschlüsse 2008 und Anschlusslösungen. 2-jährige berufliche Grundbildungen im Kanton Zürich. Bildungsdirektion Zürich, Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA), 2009.

ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI

UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia
UST	Ufficio federale di statistica
LFPPr	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale
OFPr	Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale
formazione CFP	Formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica
formazione AFC	Formazione professionale di base su tre o quattro anni con attestato federale di capacità (AFC)
SIS	Sostegno individuale speciale (o competente sostegno individuale)
RIFOS	Rilevazione sulle forze lavoro in Svizzera
CSEFP	Conferenza svizzera degli uffici cantonali della formazione professionale
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
oml	Organizzazioni del mondo del lavoro
CI	Corsi interaziendali