



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,  
della formazione e della ricerca DEFR  
**Segreteria di Stato per la formazione,  
la ricerca e l'innovazione SEFRI**  
Formazione professionale e continua

---

## **Attrattiva della formazione professionale**

### **Rapporto redatto in vista dell'incontro nazionale sulla formazione professionale del 20 novembre 2025**

---

Approvato in occasione dell'incontro nazionale sulla formazione professionale del 20 novembre 2025

<b>Riepilogo .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Situazione iniziale .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Risultati dell'analisi preliminare .....</b>	<b>7</b>
2.1 Convegno dei partner .....	7
2.2 Consultazione degli attori interni ed esterni alla formazione professionale .....	8
2.3 Incontro con il mondo accademico .....	10
<b>3 Parere dei membri della CTFP sull'attrattiva della formazione professionale .....</b>	<b>11</b>
3.1 Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) .....	11
3.2 Unione svizzera degli imprenditori (USI) e Unione svizzera delle arti e mestieri (usam) ..	12
3.3 Unione sindacale svizzera (USS) .....	13
3.4 Travail.Suisse .....	14
<b>4 Conclusioni.....</b>	<b>14</b>
<b>5 Programma di lavoro: misure .....</b>	<b>18</b>
5.1 Progetto FP2030: ambito prioritario «Formazione in azienda» .....	18
5.2 Progetto FP2030: analisi della regolamentazione .....	19
5.3 Progetto MP2030: sviluppo della maturità professionale .....	20
5.4 Progetto FP2030: digitalizzazione e intelligenza artificiale .....	21
5.5 Processo di scelta della professione e della carriera .....	23
5.6 Formazione professionale superiore .....	24
5.7 Gruppo di esperti Questioni fondamentali .....	25
5.8 Altri temi trattati .....	27
<b>6 Finanziamento delle misure .....</b>	<b>28</b>
<b>7 Proposte in vista dell'incontro nazionale sulla formazione professionale .....</b>	<b>28</b>

## Riepilogo

Negli ultimi tempi diversi segnali provenienti dall'economia, dalla società, dalla ricerca e dalla politica hanno sollevato la seguente domanda: è garantita sul lungo periodo l'attrattiva della formazione professionale per i giovani, gli adulti e le imprese? Per dare una risposta nel 2024 la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) ha lanciato il progetto «Attrattiva della formazione professionale», nell'ambito del quale ha condotto una vasta analisi preliminare articolata in quattro fasi su un'eventuale necessità di intervento e sulle possibili misure da adottare:

- incontro nazionale sulla formazione professionale, novembre 2024: confronto sulle sfide e sugli ambiti d'intervento, spunti per ulteriori discussioni;
- convegno dei partner, marzo 2025: valutazione intermedia dell'iniziativa «Formazione professionale 2030», contributi su questioni fondamentali relative alla formazione professionale;
- consultazione presso gli attori interni ed esterni alla formazione professionale, da metà aprile a metà giugno 2024: raccolta dei pareri;
- incontro con il mondo accademico, agosto 2025: validazione e discussione dei risultati dell'analisi preliminare, punto di vista del mondo accademico su diverse sfide d'attualità.

Dall'analisi preliminare sono scaturite le seguenti conclusioni.

- La formazione professionale è solida e riconosciuta. L'orientamento al mercato del lavoro e la permeabilità garantiscono il collegamento al mondo del lavoro e l'accesso alle formazioni di livello superiore. Tuttavia, per mantenere la sua attrattiva e continuare a essere scelta da giovani e adulti, deve tenere maggiormente conto dei cambiamenti nelle preferenze e delle evoluzioni in ambito sociale. Lo sviluppo di offerte specifiche per determinati gruppi target e l'aggiornamento dei modelli formativi possono offrire la flessibilità necessaria.
- La disponibilità delle aziende a formare apprendisti e la qualità della formazione in azienda sono determinanti per il successo della formazione professionale duale e sono importanti per evitare la disdetta dei contratti di tirocinio. Qualora vi siano problemi specifici, questi ultimi devono essere affrontati in modo mirato dalle aziende con il sostegno dell'autorità cantonale di vigilanza e dei settori interessati.
- La formazione professionale apre molte strade e offre interessanti possibilità di carriera e prospettive salariali. Spesso i giovani, i loro genitori e le loro persone di riferimento sono poco consapevoli di queste possibilità ed è quindi necessario illustrarle in maniera più chiara.
- Una qualifica professionale è fondamentale per integrarsi e progredire nel mercato del lavoro. L'obiettivo di portare al 95 % la percentuale di giovani sotto i 25 anni con un titolo del livello secondario II deve ancora essere raggiunto. Allo stesso modo, occorre migliorare ulteriormente le condizioni quadro per il conseguimento delle qualifiche professionali da parte degli adulti.
- L'interesse dei giovani più brillanti è essenziale per il successo della formazione professionale. Infatti, se questi giovani scelgono altri percorsi, sul lungo periodo le aziende si troveranno a corto di personale qualificato con esperienza pratica. Ciò può rappresentare un grosso problema, soprattutto per le PMI, nonché una sfida per la pianificazione della successione.
- La specializzazione dell'economia avanza e richiede formazioni specifiche. Allo stesso tempo, le competenze interdisciplinari e la cultura generale sono sempre più importanti se si vuole stare al passo con i cambiamenti del mondo del lavoro e accedere all'apprendimento permanente. In un contesto così complesso la formazione professionale di base deve posizionarsi nel modo migliore.
- Il mercato del lavoro svizzero registra una progressiva terziarizzazione che genera concorrenza tra la formazione professionale superiore (FPS) e le scuole universitarie. Il valore dei titoli della FPS e del loro orientamento pratico non è sempre riconosciuto. Occorre quindi rafforzarla e differenziare meglio i profili all'interno del livello terziario.
- Il sistema formativo svizzero ha una forte impronta cantonale, motivo per cui le percentuali relative alla formazione professionale e alla formazione generale variano da un Cantone all'altro. Le decisioni prese dai singoli Cantoni possono incidere in maniera determinante. È necessario un buon coordinamento con il livello secondario I, che funge da ponte verso la formazione professionale, e con il settore universitario. Sul piano nazionale la formazione professionale deve quindi adottare una visione trasversale che includa tutti i livelli.

Mentre il potenziale di ottimizzazione emerso dall'analisi sarà esaminato nell'ambito delle strutture e degli organismi esistenti, alcune questioni fondamentali richiederanno un'analisi più approfondita. Pertanto, d'intesa con la Conferenza tripartita della formazione professionale (CTFP), sono state proposte sette misure specifiche, illustrate qui di seguito.

1. Ambito prioritario «Formazione in azienda»: la Confederazione promuove la disponibilità delle aziende a formare apprendisti e l'ottimizzazione della qualità formativa tematizzando la questione, sensibilizzando le parti interessate, favorendo il networking tra gli attori e sostenendo progetti innovativi settoriali e cantonali volti a migliorare la formazione aziendale. A questo scopo, nel periodo 2026-2028 la Confederazione stanzierà 3 milioni di franchi (promozione di progetti).
2. Analisi della regolamentazione: la partecipazione delle aziende alla formazione e alla formazione continua di giovani e adulti avviene su base volontaria. Requisiti troppo restrittivi possono ostacolarla. La regolamentazione sarà analizzata in base a una selezione delle professioni più gettonate e delle altre formazioni professionali di base. Qualora necessario, i testi di riferimento subiranno degli adeguamenti.
3. Sviluppo della maturità professionale: la maturità professionale (MP), introdotta negli anni 90, rappresenta un'ottima offerta per i giovani più brillanti e permette di accedere alle scuole universitarie professionali. Negli ultimi anni la percentuale di titolari di una MP non è aumentata e i Cantoni segnalano problemi per quanto riguarda l'attuazione. Saranno esaminate le ragioni di tale fenomeno e le modalità con cui rendere più attrattiva questa offerta, in modo da promuovere la permeabilità dopo la formazione professionale di base e garantire l'equivalenza tra i diversi percorsi formativi del livello terziario.
4. Digitalizzazione e intelligenza artificiale: la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale influiscono sulla formazione professionale a vari livelli. Per facilitare l'attuazione della formazione e le procedure delle aziende di tirocinio, i flussi di dati verranno ottimizzati nel rispetto della protezione dei dati. In questo modo sarà possibile ottenere informazioni utili sul piano gestionale per lo sviluppo delle professioni, facendo sì che le offerte possano stare al passo con gli sviluppi tecnologici. Infine, la Confederazione sosterrà progetti innovativi.
5. Processo di scelta della professione e della carriera: il processo di scelta della professione deve consentire a tutti i giovani di scegliere in maniera consapevole tra la formazione professionale e quella generale. I Cantoni, la Confederazione e le organizzazioni del mondo del lavoro (oml) hanno sistematizzato e professionalizzato questo processo mediante un ampio ventaglio di misure. Ciononostante, tra i giovani e i loro genitori il principio dell'equivalenza tra i percorsi formativi professionali e quelli di cultura generale non è riuscito ad affermarsi. I Cantoni sono invitati a rivedere le lezioni di orientamento nella scuola dell'obbligo, in particolare alla luce del principio dell'equivalenza dei percorsi formativi del livello secondario II. L'obiettivo è aiutare i giovani a prendere le decisioni più giuste, in linea con i propri interessi e le proprie capacità, grazie a offerte informative basate sui dati. Dal canto suo, la Confederazione continua a promuovere la diffusione delle informazioni a livello sistematico.
6. Formazione professionale superiore: sebbene l'importanza della formazione professionale superiore e il suo valore per l'economia svizzera siano indiscutibili, sono necessari ulteriori sforzi per aumentarne la visibilità e il riconoscimento. Oltre alla revisione legislativa in corso, si valuterà se una più intensa attività di comunicazione possa contribuire alla visibilità della formazione professionale superiore. Inoltre, sarà necessario ottimizzare il coordinamento tra le offerte formative del livello terziario.
7. Gruppo di esperti Questioni fondamentali: l'attrattiva della formazione professionale si misura in base al fatto che quest'ultima viene scelta dai giovani, dagli adulti e dalle aziende nonostante la concorrenza con gli altri percorsi formativi. Affinché le aziende e i singoli individui possano continuare a trarre il massimo vantaggio dalla formazione professionale, occorre esaminare in modo approfondito diverse questioni fondamentali. A tal fine la CTFP ha deciso di istituire un gruppo di esperti provenienti dal mondo scientifico e professionale. In un apposito documento saranno definiti l'incarico e l'organizzazione (p. es. creazione di sottogruppi). Il rapporto del gruppo di esperti sarà il punto di partenza per ulteriori riforme.

Le misure saranno realizzate dai partner congiuntamente nell'ambito delle competenze, delle strutture e degli organismi esistenti. La CTFP seguirà i lavori a livello strategico e si occuperà del controlling del

programma di lavoro. Quattro delle misure proposte saranno realizzate sotto forma di progetti nell'ambito dell'iniziativa «Formazione professionale 2030». Per esaminare le questioni fondamentali verrà istituito un gruppo di esperti. Le attività di ricerca saranno integrate all'interno del gruppo sotto forma di incarichi relativi a singole misure.

# 1 Situazione iniziale

Come emerge dal Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023 e da altri studi, il nostro sistema di formazione professionale gode di buona salute ed è molto apprezzato, sia in patria che all'estero. La formazione professionale è strettamente legata al mercato del lavoro e offre a giovani e adulti molteplici prospettive di carriera.

Si pone tuttavia la questione di come garantire anche in futuro l'attrattiva della formazione professionale per giovani e adulti, affinché l'economia svizzera possa continuare a disporre di personale specializzato e dirigenziale adeguato grazie al sistema di formazione e formazione continua di cui condivide la responsabilità. In questo sistema, giovani e adulti dovrebbero avere la possibilità di acquisire competenze che consentano loro di inserirsi efficacemente nel mercato del lavoro e di partecipare all'apprendimento permanente.

Negli ultimi anni diversi segnali provenienti dall'economia, dalla società, dalla ricerca e dalla politica hanno evidenziato la necessità di esaminare quanto fatto finora e di analizzare in maniera più approfondita le questioni sollevate, senza perdere di vista il sistema nel suo complesso. Ad esempio, mentre la quota di apprendisti della formazione professionale di base sul totale degli allievi del livello secondario II è in calo, l'economia è alle prese con una carenza di personale qualificato. In compenso, negli ultimi anni in diversi settori non è stato possibile assegnare tutti i posti di tirocinio disponibili all'inizio dell'anno scolastico. Inoltre, l'obiettivo di portare al 95 % la percentuale di giovani sotto i 25 anni con un titolo del livello secondario II non è stato ancora raggiunto. Esiste poi un ulteriore potenziale nella qualificazione professionale degli adulti e nello sfruttamento della manodopera residente, così come nel rafforzamento della formazione professionale superiore. Alla luce di questa situazione, nel 2024 la SEFRI ha lanciato il progetto «Attrattiva della formazione professionale».

Una parte importante del progetto è l'analisi preliminare degli ambiti d'intervento e delle possibili misure, avviata con l'incontro nazionale sulla formazione professionale del novembre 2024. Poiché l'iniziativa «Formazione professionale 2030» rappresenta uno strumento importante per lo sviluppo della formazione professionale, durante il convegno dei partner del 18 marzo 2025 è stata colta l'occasione per effettuare una valutazione intermedia dell'iniziativa nell'ambito dell'analisi preliminare<sup>1</sup>. I risultati del convegno dei partner sono stati sintetizzati in un documento ufficiale<sup>2</sup>, sottoposto per un parere agli attori della formazione professionale e alle altre cerchie interessate tra metà aprile e metà giugno 2025.

I risultati della consultazione sono confluiti in un rapporto<sup>3</sup>. Il 22 agosto 2025 si è svolto un incontro con il mondo accademico alla presenza della CTFP. Le posizioni espresse dagli esperti sono anch'esse confluite in un rapporto<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Cfr. anche Journée des partenaires de la formation professionnelle «Formation professionnelle 2030» – bilan et perspective: <https://tbbk-ctfp.ch/fr/organisation/forums-de-dialogue/vpt-2025>

<sup>2</sup> SEFRI, aprile 2025. Progetto «Attrattiva della formazione professionale»: Statu quo e analisi preliminare degli ambiti d'intervento – Consultazione: <https://www.sbf.admin.ch/it/analizzare-la-situazione-di-partenza>

<sup>3</sup> SEFRI, aprile 2025. Attrait de la formation professionnelle – Statu quo et analyse des besoins d'action Rapport sur les résultats de la consultation informelle: [www.sbf.admin.ch/it/analizzare-la-situazione-di-partenza](https://www.sbf.admin.ch/it/analizzare-la-situazione-di-partenza)

<sup>4</sup> SEFRI, settembre 2025. Attrait de la formation professionnelle» Projet partiel «Analyse des bases» Résumé de l'audition avec les milieux scientifiques du 22 août 2025: [www.sbf.admin.ch/it/analizzare-la-situazione-di-partenza](https://www.sbf.admin.ch/it/analizzare-la-situazione-di-partenza)

I vari risultati dell'analisi preliminare sono stati riassunti e condensati nel presente rapporto. Nel capitolo 3 i membri della CTFP hanno espresso il loro parere sulla questione dell'attrattiva della formazione professionale. Sulla base dei risultati complessivi, la CTFP ha tratto le sue conclusioni (cap. 4) e ha concordato al suo interno le modalità per portare avanti alcune misure specifiche (cap. 5). Queste misure costituiscono il punto di partenza per l'ulteriore sviluppo e modernizzazione della formazione professionale.

## 2 Risultati dell'analisi preliminare

### 2.1 Convegno dei partner

Durante il convegno dei partner del 18 marzo 2025 i circa 120 partecipanti in rappresentanza di Confederazione, Cantoni e oml hanno tracciato un bilancio dell'iniziativa «Formazione professionale 2030». Guardando al passato, hanno constatato che l'entrata in vigore della legge sulla formazione professionale nel 2004 e l'iniziativa strategica «Formazione professionale 2030» hanno dato impulsi positivi alla formazione professionale. La **permeabilità del sistema** dimostra la sua efficacia, in particolare per quanto riguarda la transizione dalle formazioni di base biennali a quelle triennali e quadriennali, la promozione della maturità professionale (MP1 e MP2) e il rafforzamento degli esami passerella e della formazione professionale superiore. Insieme al finanziamento orientato alla persona e al Quadro nazionale delle qualifiche per la formazione professionale, la permeabilità avrebbe contribuito all'equivalenza dei percorsi formativi professionali e di cultura generale. Per quanto concerne le **offerte formative** si registra un costante incremento dell'utilizzo di formati didattici e di apprendimento digitali. La flessibilizzazione si riflette nelle nuove ordinanze in materia di formazione e nell'impostazione dell'insegnamento nei tre luoghi di formazione. Lo sviluppo dell'**orientamento professionale, universitario e di carriera** viene valutato perlopiù positivamente, benché presenti ancora un potenziale di ottimizzazione in termini di posizionamento e offerta di servizi. Quanto alla **collaborazione nella formazione professionale**, il sistema di gestione ha dato buoni risultati rivelandosi efficiente, flessibile, trasparente e permettendo di promuovere strutture orientate all'economia, ma anche di realizzare riforme di ampia portata. La nuova struttura degli organismi, i forum di dialogo e un migliore coordinamento hanno consentito di migliorare la collaborazione e la comprensione reciproca tra i partner della formazione professionale, sia a livello locale che nazionale.

I partecipanti al convegno dei partner hanno inoltre constatato che è necessario intervenire su diversi aspetti della formazione professionale se si vuole aumentare la sua attrattiva sia per le aziende di tirocinio che per gli apprendisti. Ad, esempio, tramite le condizioni di ammissione e la convalida dell'esperienza pratica e delle prestazioni di formazione si potrebbe migliorare la **permeabilità del sistema formativo**, mentre per favorire l'**equivalenza tra la formazione generale e quella professionale** servirebbero attività di promozione e sensibilizzazione. In merito alla **flessibilizzazione delle offerte formative** è emersa la questione del livello di specializzazione delle professioni: quanto deve andare in dettaglio la formazione professionale di base e in che misura la specializzazione deve essere assicurata dalla formazione professionale superiore? La flessibilizzazione può essere realizzata non solo attraverso i contenuti, ma anche attraverso le forme e le metodologie didattiche (tirocinio a tempo parziale, modularizzazione con certificati settoriali, ecc.). Per quanto riguarda l'**orientamento professionale, universitario e di carriera** i principali aspetti da considerare sono i seguenti: la collaborazione tra i soggetti coinvolti nelle scelte professionali e formative, i gruppi target specifici come adulti e persone con passato migratorio, la formazione dei docenti e l'età del gruppo target nella preparazione alla scelta professionale. Merita inoltre attenzione la pianificazione della carriera nel livello secondario II, anche in vista delle opportunità offerte dalla formazione professionale superiore. I presupposti per una migliore **collaborazione nella formazione professionale** sono l'aggiornamento e lo scambio di conoscenze in materia di gestione, nonché il coinvolgimento tempestivo dei luoghi di formazione nelle riforme professionali. Le questioni formative devono essere esaminate in un'ottica globale, dal livello primario al livello terziario. Per quanto riguarda invece l'armonizzazione del terziario A e del terziario B, è necessaria una gestione sovraordinata. Il networking, un coordinamento

costante e il miglioramento dello scambio di dati costituiscono la base della collaborazione tra gli attori del settore formativo. Per garantire la disponibilità formativa delle aziende occorre coinvolgere soprattutto nuove imprese e datori di lavoro internazionali. Infine, non va dimenticato il ruolo dei fondi settoriali e dei fondi per la formazione professionale in quanto possibili strumenti di promozione.

## 2.2 Consultazione degli attori interni ed esterni alla formazione professionale

I risultati del convegno dei partner sono confluiti nel rapporto intitolato «Progetto Attrattiva della formazione professionale, Statu quo e analisi preliminare degli ambiti d'intervento». Gli attori della formazione professionale e le altre cerchie interessate hanno potuto esprimere il proprio parere sul rapporto dal 16 aprile al 16 giugno 2025. Nel documento la SEFRI ha descritto 9 ambiti di osservazione formulando 3 domande: 1) Come valutate lo statu quo nei singoli ambiti di osservazione? 2) Dove ritenete sia necessario intervenire nei singoli ambiti di osservazione? 3) Quali ambiti di osservazione vanno affrontati in priorità?

In totale sono pervenuti 83 pareri. Si tratta, da un lato, di pareri «collettivi» – presentati da associazioni mantello dei lavoratori e dei datori di lavoro, da organizzazioni da loro rappresentate e da conferenze – e, dall'altro, di pareri presentati da singole organizzazioni.

Alla domanda su quali siano gli ambiti di osservazione più importanti, i partecipanti alla consultazione hanno citato soprattutto la «Disponibilità delle aziende a formare apprendisti» e la «Qualità della formazione». Nella maggior parte delle risposte questi due aspetti figurano nei primi tre posti.

L'importanza della **disponibilità delle aziende a formare apprendisti** non viene messa in discussione da nessuno ed è considerata elevata, con differenze a livello regionale e settoriale. Laddove questa disponibilità è minore, ciò ostacola lo sviluppo della formazione professionale di base duale.

Per quanto riguarda la **qualità della formazione**, gli attori hanno sottolineato che la garanzia della qualità e la relativa responsabilità dei Cantoni sono questioni complesse. Una comprensione comune e standard uniformi per le aziende di tirocinio, le scuole professionali e i corsi interaziendali sono considerati fondamentali, mentre le qualifiche dei formatori giocano un ruolo chiave per la qualità della formazione in azienda. Infine, viene riconosciuta unanimemente l'importanza del coordinamento tra i luoghi di formazione.

Nell'ambito di osservazione **Condizioni quadro** gli attori chiedono il rafforzamento delle aziende di tirocinio e dei formatori, nonché un rapporto costi-benefici equilibrato delle attività formative in azienda. A proposito del rapporto costi-benefici ritengono che una riduzione degli ostacoli amministrativi, dei costi e della complessità del sistema gioverebbe alla formazione professionale. Gli attori considerano inoltre il partenariato un elemento centrale del sistema. Sebbene la struttura degli organismi venga valutata positivamente, da più parti si evidenzia che l'efficienza dei processi decisionali può essere migliorata. Secondo gli attori, la legge sulla formazione professionale (LFPr) consente adeguamenti flessibili e specifici a livello professionale e regionale. Le offerte formative devono diventare più versatili e deve essere incrementata la permeabilità. Infine, anche nel campo della digitalizzazione si individuano margini di miglioramento.

Dal punto di vista degli attori, la **maturità professionale** valorizza la formazione professionale e ne promuove l'attrattiva, migliorando la permeabilità e consentendo l'accesso alle scuole universitarie professionali (SUP). Il calo degli iscritti è considerato preoccupante da una parte degli attori, che chiedono quindi un rafforzamento e una maggiore pubblicizzazione della MP. La MP1 (parallela alla formazione professionale di base) e la MP2 (successiva alla formazione professionale di base) devono essere mantenute, soprattutto nei settori che non dispongono di un'offerta potenziata di formazione professionale superiore. La percentuale di giovani che dopo la MP si iscrivono alle SUP viene ritenuta troppo bassa. Vengono proposte diverse misure per aumentare l'attrattiva della MP.

In merito all'ambito di osservazione **Transizione I**, si sottolinea l'equivalenza tra formazione professionale e formazione generale, ribadendo la necessità di non mettere in concorrenza i due percorsi. Molti attori ritengono fondamentale il processo di scelta della professione e una sensibilizzazione precoce dei giovani e dei genitori nei confronti del sistema formativo. In particolare, viene attribuita grande importanza all'orientamento professionale, universitario e di carriera nonché al ruolo dei docenti del livello secondario I. Da più parti si chiede di promuovere attivamente l'immagine della formazione professionale.

I partecipanti alla consultazione affermano che il processo di scelta della professione e l'orientamento professionale, universitario e di carriera rappresentano fattori determinanti anche in altri ambiti di osservazione, in particolare «Preferenze dei giovani e degli adulti» e «Transizione II: passaggio dalla formazione professionale al mercato del lavoro». Per quanto riguarda le **Preferenze dei giovani e degli adulti**, gli attori sostengono che la formazione professionale deve orientarsi non solo alla realtà economica, ma anche agli sviluppi sociali e alle esigenze delle nuove generazioni, in particolare a quelle dei giovani più brillanti. L'informazione e la comunicazione sono altrettanto importanti, soprattutto nel processo di scelta della professione e nell'ottica della promozione dell'immagine della formazione professionale. Il ruolo dei genitori è considerato essenziale. Infine, si richiede una maggiore flessibilità dei percorsi formativi senza intaccare la qualità della didattica e si discute anche delle vacanze degli apprendisti, tema sul quale emergono posizioni divergenti.

Secondo gli attori la **transizione II** – vale a dire il passaggio dalla formazione professionale al mercato del lavoro nonché al livello terziario o alla formazione continua – vale a dire il passaggio dalla formazione professionale al mercato del lavoro nonché al livello terziario o alla formazione continua, funziona sostanzialmente bene grazie ai seguenti aspetti: orientamento al mercato del lavoro, stretto coinvolgimento degli organi responsabili, trasmissione delle competenze di base e insegnamento della cultura generale (ICG). Ciononostante, tutti i partecipanti vedono un potenziale di ottimizzazione per rafforzare ulteriormente la compatibilità dei percorsi, la permeabilità e l'occupabilità. Anche in questo caso le proposte riguardano il processo di scelta della professione così come l'informazione e la sensibilizzazione dei giovani e dei loro genitori, ma anche l'ICG, la trasmissione delle competenze trasversali nella formazione di base, l'acquisizione delle competenze fondamentali e il posizionamento della formazione professionale superiore.

Quanto alla **formazione professionale superiore**, gli attori ne sottolineano l'importanza per consentire l'aggiornamento professionale nel livello terziario e per coprire il fabbisogno di personale qualificato dell'economia. Al fine di accrescerne il prestigio, la maggior parte degli attori ritiene necessarie misure di comunicazione e promozione che vadano a integrare il messaggio concernente la revisione della LFPr. Inoltre, sono state discusse proposte di ottimizzazione per quanto riguarda il coordinamento con le scuole universitarie, la digitalizzazione, la flessibilizzazione e il finanziamento.

L'**accesso alla formazione professionale** è valutato positivamente da molti attori. Permangono tuttavia alcuni ostacoli, in particolare per i giovani con un passato migratorio, per quelli provenienti da famiglie svantaggiate o con uno scarso livello d'istruzione, per i disabili, per gli adulti sprovvisti di un titolo post-obbligatorio e per le persone provenienti da altri settori. Le barriere linguistiche, la mancanza di competenze di base e le differenze regionali nell'offerta formativa rendono ancora più difficile l'inserimento nel mondo del lavoro. Questa problematica è acuita dalla crescente terziarizzazione dell'economia e dall'eccessiva pressione avvertita da molti giovani durante la scelta della professione. Gli attori hanno idee divergenti sul miglioramento dell'accesso alla formazione professionale.

## 2.3 Incontro con il mondo accademico

La CTFP ha invitato un gruppo di accademici che si occupano di ricerca sulla formazione professionale e un rappresentante della Segreteria di Stato dell'economia (SECO)<sup>5</sup> a fornire una visione neutrale e sistematica sull'attrattiva della formazione professionale in base alle conoscenze acquisite durante l'analisi preliminare. Il gruppo ha discusso diverse questioni, tra cui l'immagine della formazione professionale, la sua eterogeneità, i diversi gruppi target con le loro esigenze specifiche, i settori del futuro, la governance e la qualità della formazione. Il punto di vista degli esperti ha costituito la base per le considerazioni successive, frutto del dialogo con la CTFP.

### Situazioni personali e prospettive

Affinché la formazione professionale risulti attrattiva occorre tenere conto delle esigenze dei singoli individui nelle diverse situazioni di vita e di lavoro. Sebbene per la maggior parte dei giovani scegliere una professione a 15 anni non sia un problema, per alcuni questa scelta è troppo precoce. Optando per la formazione generale, i giovani rimandano una decisione attiva sul loro futuro professionale. Inoltre, secondo le rappresentazioni sociali dominanti, la formazione di cultura generale è spesso percepita come il percorso più naturale per i giovani con un buon rendimento scolastico. Anche le aspettative dei genitori hanno un ruolo importante.

Per quanto riguarda gli adulti, le vie di accesso alla formazione professionale devono essere differenziate perché le situazioni di vita e di lavoro di questo gruppo target sono eterogenee e determinano esigenze formative differenti. Le donne sono particolarmente colpite in quanto nella formazione professionale le interruzioni sono sanzionate più severamente rispetto alla formazione generale. I migranti, dal canto loro, hanno situazioni di partenza ed esigenze diverse. Inoltre, i valori sociali stanno cambiando e i percorsi di vita sono sempre meno lineari. Le fasi di sviluppo, impiego e perdita della propria occupabilità sono sempre più brevi. Le offerte di formazione professionale devono essere adeguate alle esigenze in continuo mutamento. In questo contesto la formazione continua e la promozione delle competenze di pianificazione della carriera hanno acquisito importanza.

### Visione d'insieme del sistema formativo

Le misure adottate nella formazione generale hanno conseguenze per la formazione professionale e viceversa. Anche le misure destinate a diversi gruppi di persone interessate alla formazione non devono essere sviluppate in modo indipendente l'una dall'altra. Per questo, la gestione del sistema formativo richiede una visione d'insieme e obiettivi coerenti. Soprattutto a livello cantonale esiste un potenziale di coordinamento e armonizzazione dei percorsi formativi, sia a livello verticale – tra livelli secondari I e II e livello terziario – sia a livello orizzontale, all'interno del livello secondario II e di quello terziario.

### Impostazione delle professioni

La questione di come impostare le professioni, se in maniera generica o specialistica, rimane controversa. Se una specializzazione precoce può favorire l'identificazione e incoraggiare le persone a formarsi, al contempo rischia di complicare la scelta e di limitare la flessibilità. L'estensione e la forma dell'ICG, la maturità professionale, le lingue straniere come offerta formativa non formale e il prolungamento della durata della formazione possono essere altrettanti elementi che consentono di definire il posto che occupa la cultura generale all'interno di una formazione professionale di base. Inoltre, la possibilità di cumulare le certificazioni parziali potrebbe favorire la permeabilità e la flessibilità. Tuttavia, per preservare il valore e la reputazione della formazione professionale il livello dei requisiti deve rimanere elevato.

<sup>5</sup> Prof. Dr. Giuliano Bonoli, Università di Losanna; Prof. Dr. Patrick Emmenegger, Università di San Gallo; Prof. Dr. Katrin Kraus, Università di Zurigo; Prof. Dr. Markus Maurer, pädagogische Hochschule Zürich; Prof. Dr. Jürg Schweri, Scuola universitaria federale per la formazione professionale; Prof. Dr. Stefan C. Wolter, Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa; Dr. Bernhard Weber, SECO.

## **Digitalizzazione**

La digitalizzazione offre un potenziale considerevole. Infatti, i tool digitali possono aiutare a rendere le offerte formative più flessibili (p. es. moduli), a convalidare in modo più trasparente le prestazioni di formazione e a migliorare l'efficienza dei processi. La digitalizzazione rappresenta quindi uno strumento per rispondere meglio alla diversità dei gruppi target. Non bisogna però dimenticare che i cambiamenti tecnologici, in particolare l'intelligenza artificiale (IA), stanno modificando le condizioni quadro. Nei settori più all'avanguardia (p. es. IA o scienze della vita) il ruolo della formazione professionale è alquanto modesto. La domanda che sorge spontanea è se questi settori possano essere integrati meglio nella formazione professionale.

## **Marketing**

A livello internazionale la formazione professionale svizzera gode di ottima reputazione. Tuttavia, nel nostro Paese l'insegnamento della teoria è considerato più prestigioso dell'apprendimento pratico. Affinché il tirocinio goda del giusto riconoscimento occorre rendere più visibili e misurabili le competenze pratiche e il valore dell'ambiente di lavoro e di apprendimento unico offerto dalle aziende di tirocinio.

Per garantire l'attrattiva della formazione professionale è necessario adottare un approccio differenziato a seconda del gruppo target. È importante proporre prospettive solide che offrano punti di riferimento al di là dell'ambito strettamente lavorativo. La formazione professionale dovrebbe essere presentata come un pacchetto completo (formazione di base e superiore), ma sempre in relazione al settore o alla professione e non come un sistema astratto. Si tratta di un obiettivo complesso e impegnativo, in particolare per quanto riguarda la comunicazione nel campo della formazione professionale superiore.

Durante le revisioni si dovrebbe tenere in considerazione il modo in cui vengono presentate le professioni. Dal canto loro, le aziende dovrebbero valorizzare adeguatamente la formazione e integrarla in tutti i processi interni.

## **3 Parere dei membri della CTFP sull'attrattiva della formazione professionale**

### **3.1 Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP)**

La CSFP accoglie con favore l'iniziativa della SEFRI e dei partner sull'attrattiva della formazione professionale e sottolinea la necessità di pensare al futuro della formazione professionale in un'ottica di ampio respiro, all'interno di una visione sistematica globale.

Inoltre, condivide e appoggia pienamente il rapporto della SEFRI all'attenzione dell'incontro nazionale sulla formazione professionale 2025. In merito formula le seguenti osservazioni:

- a livello generale constata che, nonostante una posizione forte nel livello secondario II, la formazione professionale sta perdendo sempre più terreno a favore della formazione generale. Vengono quindi apprezzate le misure che puntano a rafforzarla;
- rileva con soddisfazione che sono state accolte le richieste presentate dagli uffici cantonali della formazione professionale, ovvero promuovere la MP1 introducendo nuovi modelli, creare una base legale nazionale per lo scambio di dati, promuovere offerte flessibili per gruppi target particolari come lo sport di prestazione, promuovere i talenti e incentivare le formazioni a tempo parziale;
- tenendo conto dell'età dei giovani al momento della scelta della professione, occorre prendere in considerazione anche nuovi modelli di formazione professionale di base, ad esempio con un anno

- scolastico di base. Inoltre, per rimanere competitivi rispetto alla formazione generale servono condizioni di lavoro attrattive, come alcuni giorni di ferie supplementari, in parte anche non retribuiti;
- per garantire la credibilità è fondamentale che la promessa di equiparare la formazione professionale alla formazione generale venga concretizzata. A fronte della chiara tendenza verso la terziarizzazione, occorre dare maggiore rilievo alla formazione professionale superiore e al percorso che prevede la MP con successiva iscrizione alle SUP. La CSFP è favorevole a proseguire con il rafforzamento della formazione professionale superiore;
  - per quanto concerne la questione «generalizzazione contro specializzazione», la CSFP sostiene gli sforzi per una maggiore generalizzazione e per potenziare l'insegnamento della cultura generale nelle formazioni professionali di base. Guarda inoltre con preoccupazione alla tendenza, nelle revisioni delle professioni, a rendere più severi i requisiti imposti agli apprendisti e sottolinea che ciò rende più difficile il raggiungimento dell'obiettivo del 95 %;
  - l'incremento demografico previsto nei cicli di formazione del livello secondario II dovrebbe provocare una diminuzione dell'offerta anche nella formazione professionale. Pertanto, in stretta collaborazione con i Cantoni e le oml, vanno pianificate misure che promuovano la disponibilità formativa delle aziende e con essa l'offerta di posti di tirocinio;
  - la CSFP è disposta a lanciare anche progetti di pertinenza dei Cantoni, precisando che spetta agli stessi uffici cantonali competenti prendere l'iniziativa (p. es. orientamento professionale, universitario e di carriera, formazione dei docenti).

### **3.2 Unione svizzera degli imprenditori (USI) e Unione svizzera delle arti e mestieri (usam)**

USI e usam insistono sul fatto che la formazione professionale duale non è né un fine in sé né un automatismo e che il suo scopo è garantire l'occupabilità. L'economia svizzera si impegna convintamente nella formazione dei giovani, così come nella formazione e formazione continua degli adulti. I cicli orientati alle professioni consentono all'economia di formare in modo mirato il personale qualificato di cui ha bisogno. I giovani e gli adulti beneficiano a loro volta di un basso tasso di disoccupazione e di ottime prospettive salariali, che si accompagnano a interessanti opportunità di carriera. Occorre prendersi cura del sistema e aggiornarlo con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità piuttosto che seguire le richieste che vengono dalla politica. Inoltre, è necessario sostenere il principio dell'identità professionale e settoriale in quanto colonna portante del sistema duale, evitare discussioni lontane dalla realtà che danneggiano la formazione professionale e rafforzare il partenariato.

Per garantire la disponibilità formativa delle aziende le professioni devono essere sviluppate e aggiornate in funzione delle esigenze dell'economia. Le discussioni di principio e i requisiti sempre più elevati in materia di formazione formale ritardano e complicano questo processo critico. Servono partner affidabili e processi vincolanti e trasparenti, sia nello sviluppo delle professioni sia nella fase di attuazione. Inoltre, le normative intersettoriali fanno lievitare ulteriormente i costi formativi per le aziende e interferiscono con le misure orientate alle esigenze specifiche delle imprese e dei settori.

USI e usam chiedono che il sistema venga considerato nel suo complesso e che si smetta di concentrarsi sui deficit della formazione professionale e di strumentalizzarla a fini politici. Il sistema formativo deve essere esaminato nel suo insieme coinvolgendo tutti gli attori competenti. Occorre poi analizzare l'evoluzione delle alternative scolastiche a tempo pieno e tenerne conto nelle decisioni relative alla formazione professionale. Servono meno aneddoti e più conoscenze basate su dati concreti riguardo ai fattori decisivi che determinano la scelta delle aziende di continuare a offrire (o non offrire più) la formazione e quella dei giovani di optare per un percorso scolastico a tempo pieno.

Per rafforzare la visibilità della formazione professionale USI e usam puntano, tra l'altro, sulla promozione di scelte formative consapevoli, in particolare tra gli allievi più brillanti. I giovani e le loro persone di riferimento (genitori, insegnanti, ecc.) devono essere sensibilizzati sulle molteplici possibilità offerte da una professione adatta alle loro esigenze, comprese le offerte di formazione continua e di

specializzazione. A tal fine occorre investire in modo mirato sul piano del riconoscimento sociale, ad esempio con l'introduzione, nella formazione professionale superiore, dei titoli complementari «Professional Bachelor/Professional Master», che evidenziano l'appartenenza al livello terziario nonché l'equivalenza dei diplomi professionali e di quelli universitari sul mercato del lavoro.

USI e usam chiedono inoltre che vengano definiti chiaramente i gruppi target delle rispettive misure e che nel processo decisionale vengano valutati attentamente eventuali effetti collaterali. È necessario rispettare le competenze e garantire che le misure settoriali, così come quelle regionali, non vengano inutilmente ignorate bensì effettivamente realizzate.

Infine, le due associazioni riconoscono il ruolo decisivo del partenariato per il successo della formazione professionale duale svizzera. Infatti, quando non si riesce a lanciare progetti comuni e a trovare compromessi che godano di un ampio sostegno politico (p. es. pacchetto di misure per la formazione professionale superiore), la formazione professionale ne risente. Il fatto di agire a livello politico per evitare progetti importanti come il rafforzamento della formazione professionale è emblematico della situazione attuale. USI e usam ritengono che questo comportamento metta a repentaglio il partenariato e quindi il successo del progetto.

### **3.3 Unione sindacale svizzera (USS)**

Secondo l'USS, per garantire l'attrattiva della formazione professionale occorre migliorare le condizioni di apprendimento e di lavoro. A suo avviso, mancano i seguenti aspetti:

- protezione della salute e dei giovani lavoratori: la giovane età degli apprendisti aumenta i rischi e si traduce in numerosi infortuni sul lavoro e stress psicologico. Il 60 % degli apprendisti dichiara che i suoi problemi sono iniziati o si sono aggravati durante il tirocinio. Ciononostante, nel 78 % dei casi la questione non viene affrontata né in azienda né a scuola. USS chiede otto settimane di vacanze, un'assistenza sociale scolastica capillare e l'accesso alle scuole professionali da parte dei sindacati;
- qualità della formazione in azienda e vigilanza sui tirocini: uno studio della Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP) mostra che il 76 % dei formatori non ha abbastanza tempo da dedicare alla formazione. Occorre quindi prevedere un numero minimo di ore di formazione e corsi di aggiornamento periodici. La vigilanza sui tirocini deve invece includere una regolamentazione del carico massimo di lavoro, visite obbligatorie alle aziende, controlli senza preavviso e possibilità di intervento;
- diritto degli apprendisti di essere consultati: mancano diritti di partecipazione istituzionalizzati, come quelli esistenti ad esempio in Germania e Austria attraverso i comitati consultivi dei giovani o le rappresentanze dei giovani e degli apprendisti. Gli apprendisti devono essere coinvolti nelle consultazioni e nei processi decisionali;
- qualificazione professionale degli adulti e riconoscimento dei diplomi: i percorsi formativi dedicati agli adulti devono essere resi più accessibili ed efficienti e garantire un salario sufficiente per vivere. Servono offerte formative e stipendi adeguati agli adulti, nonché miglioramenti nella convalida delle prestazioni di formazione. Con le sue 250 professioni la formazione professionale di base è troppo specializzata. Occorre rafforzare l'ICG e le competenze trasversali, oltre a migliorare il coordinamento e la modularizzazione dei contenuti formativi nello stesso campo professionale;
- i fondi per la formazione professionale e le reti di aziende di tirocinio devono essere promossi e potenziati in modo mirato;
- salari: secondo la rilevazione sulla struttura dei salari, poco prima del pensionamento il 25 % delle persone che hanno assolto un tirocinio guadagna meno di 5000 franchi. È inaccettabile. La formazione professionale deve essere retribuita meglio.

### 3.4 Travail.Suisse

Quando si parla di istruzione in Svizzera nessun altro settore è oggetto di riflessioni e dibattiti pubblici quanto la formazione professionale. Il progetto «Attrattiva della formazione professionale», lanciato nel 2024, rende onore a questa sfida di adeguamento permanente. Travail.Suisse accoglie con favore il progetto, che prevede una consultazione su vasta scala, la discussione dei risultati e la concertazione delle misure.

È nell'interesse dei lavoratori svizzeri che il sistema della formazione professionale sia solido e goda di un'immagine positiva all'interno della società. Oggi però dobbiamo porci una domanda scomoda: la formazione professionale è ben rappresentata (2 giovani su 3 scelgono il tirocinio) perché le alternative sono meno accessibili? Se è così, è arrivato il momento di riportarla ai suoi veri valori e fare in modo che chi sceglie il tirocinio non lo faccia per mancanza di meglio, ma come una scelta naturale e con fiducia nel proprio futuro personale e lavorativo.

Per aumentare l'attrattiva della formazione professionale occorre valorizzare maggiormente l'offerta presso i gruppi sottorappresentati – donne, adulti in riconversione professionale, giovani molto brillanti o provenienti dalla Svizzera romanda – e prestare maggiore attenzione al ruolo dei genitori, compresi quelli provenienti da contesti migratori. Ma prima di tutto va garantita la qualità della formazione in azienda. Per questo Travail.Suisse punta su formatori altamente qualificati e costantemente aggiornati. Più in generale, è necessario un miglior coordinamento tra tutti i livelli del sistema formativo. Inoltre, l'orientamento professionale deve diventare un pilastro e la mobilità un vantaggio per gli apprendisti. Per risultare più attrattivo, il sistema deve offrire maggiore flessibilità, confrontando le aspettative delle nuove generazioni con la realtà delle aziende di tirocinio. In quanto membro del partenariato, Travail.Suisse è lieta di essere tra coloro che si occuperanno del programma di lavoro proposto nel presente rapporto e seguiranno le misure previste.

## 4 Conclusioni

**Dall'analisi preliminare emerge che, nel complesso, la formazione professionale si fonda su basi solide e gode di un'ottima reputazione. Tuttavia, per mantenere la sua attrattiva e continuare a essere scelta da giovani e adulti, deve tenere maggiormente conto dei cambiamenti nelle preferenze e delle evoluzioni in ambito sociale. Lo sviluppo di offerte specifiche per determinati gruppi target e l'aggiornamento dei modelli formativi possono offrire la flessibilità necessaria.**

La formazione professionale svizzera gode di buona salute e di un ampio sostegno. I principali fattori di successo sono il forte orientamento al mercato del lavoro, la permeabilità del sistema, la possibilità di acquisire ulteriori qualifiche e l'importante funzione integrativa. La formazione professionale continua a essere il percorso più scelto nel livello secondario II ed è uno dei motivi che spiega come mai in Svizzera il tasso di disoccupazione giovanile è più basso rispetto alla media internazionale. Da quando nel 2004 è entrata in vigore la LFPr totalmente riveduta, la formazione professionale è stata costantemente aggiornata e modernizzata.

Una delle sfide principali oggi è quella di mantenere la sua attrattiva nei confronti dei giovani e dei loro genitori, ma anche degli adulti. Diversi settori segnalano difficoltà nell'assegnare i posti di tirocinio vacanti. Inoltre, le aziende si trovano ad affrontare nuove aspettative sociali nel reclutamento e nella formazione del personale qualificato. Sebbene continui a essere apprezzata, la formazione professionale non rappresenta necessariamente la prima scelta. Gli attori devono sforzarsi di andare incontro nel miglior modo possibile alle esigenze dei gruppi target proponendo offerte e modelli formativi adeguati. Sono richieste soluzioni differenziate a seconda dell'età, della situazione di vita e del percorso professionale delle persone.

**La disponibilità delle aziende a formare apprendisti e la qualità della formazione in azienda sono determinanti per il successo della formazione professionale duale e sono importanti per evitare la disdetta dei contratti di tirocinio. Qualora vi siano problemi specifici, questi ultimi devono essere affrontati in modo mirato dalle aziende con il sostegno dell'autorità cantonale di vigilanza e dei settori interessati.**

Un rapporto costi-benefici equilibrato è un presupposto fondamentale per coinvolgere le imprese nella formazione professionale. Un eccesso di regolamentazione e di condizioni può infatti limitare la disponibilità formativa delle aziende. Quest'ultima dipende anche dalla capacità di trovare apprendisti idonei e dalla misura in cui le aziende sono in grado di formare personale in base alla loro specializzazione.

A ciò si contrappongono le aspettative degli apprendisti, che desiderano una formazione di alta qualità, il rispetto delle norme in materia di sicurezza e diritto del lavoro, nonché una buona assistenza personale e professionale nel processo di apprendimento. Per garantire queste condizioni è necessario che le persone impegnate nella formazione abbiano a disposizione abbastanza tempo e possibilità di formazione continua e che il loro ruolo sia riconosciuto.

Nell'ambito della formazione in azienda, della vigilanza sui tirocini e della promozione dei posti di tirocinio è disponibile un ampio e collaudato ventaglio di strumenti che include l'informazione, la consulenza, la garanzia della qualità e la formazione continua. Si tratta di sfruttare questi strumenti, di farli conoscere meglio qualora necessario e di aggiornarli.

**La formazione professionale apre molte strade e, grazie ai suoi titoli, offre interessanti possibilità di carriera e prospettive salariali. Spesso i giovani, i loro genitori e le loro persone di riferimento sono poco consapevoli di queste possibilità ed è quindi necessario illustrarle in maniera più chiara.**

La formazione professionale di base si caratterizza per la varietà delle offerte e per l'elevata permeabilità. Inoltre, l'apprendimento in azienda offre numerose opportunità di crescita personale. Purtroppo, però, non tutti i giovani e i loro genitori sono consapevoli del valore del sapere pratico e delle prospettive offerte da una formazione professionale di base. Le formazioni di cultura generale sono spesso considerate più prestigiose e, di fatto, raccomandate ai giovani con un buon rendimento scolastico che non sanno quale strada intraprendere.

Sono necessari ulteriori sforzi a livello di informazione e comunicazione affinché i giovani e i loro genitori possano decidere con cognizione di causa, conoscendo le prospettive e le possibilità offerte dalla formazione professionale.

**Una qualifica professionale è fondamentale per integrarsi e progredire nel mercato del lavoro. L'obiettivo di politica formativa del 95 % di giovani con un titolo post-obbligatorio deve ancora essere raggiunto. Allo stesso modo, occorre migliorare ulteriormente le condizioni quadro per il conseguimento delle qualifiche professionali da parte degli adulti.**

La formazione professionale ha una funzione integrativa molto forte. Grazie alla varietà delle professioni offerte, che richiedono competenze cognitive e manuali diversificate, si rivolge a giovani e adulti con i profili più disparati. Attualmente poco più del 90 % dei giovani sotto i 25 anni possiede un titolo del livello secondario II. Le divergenze dipendono soprattutto dalla durata del percorso formativo in Svizzera e dal contesto socioeconomico. Negli ultimi anni le condizioni quadro per la qualificazione professionale degli adulti sono state migliorate. Restano sfide di rilievo, come l'ottimizzazione delle possibilità di finanziamento e la convalida delle prestazioni di formazione. È inoltre importante che le qualifiche professionali straniere siano comprensibili per il mercato del lavoro svizzero e possano essere rapidamente riconosciute nel caso delle professioni regolamentate.

Affinché tutti gli interessati possano conseguire un titolo professionale, negli ultimi anni i partner della formazione professionale hanno elaborato e messo a disposizione un'ampia gamma di misure di sostegno. Allo stesso modo, diversi servizi esterni alla formazione professionale, come quelli attivi nel settore sociale e della migrazione, hanno creato offerte per agevolare il conseguimento di una qualifica professionale, ad esempio per le persone giunte in Svizzera nell'ambito di un ricongiungimento familiare. Questi sforzi devono essere portati avanti nell'ambito delle strutture e degli organismi esistenti.

Il coordinamento generale viene assicurato tramite la collaborazione interistituzionale.

**Grazie alla formazione professionale l'economia svizzera può contare su manodopera qualificata. L'interesse dei giovani più brillanti è essenziale per portare avanti il successo della formazione professionale. Infatti, se questi giovani scelgono altri percorsi, sul lungo periodo le aziende si troveranno a corto di personale qualificato con esperienza pratica. Ciò può rappresentare un grosso problema, soprattutto per le PMI, nonché una sfida per la pianificazione della successione.**

Negli ultimi anni, il numero di titoli della formazione generale nel livello secondario II è progressivamente aumentato a scapito della formazione professionale di base. L'evoluzione della maturità come percorso di accesso alle scuole universitarie professionali è in fase di stallo. Se diventa più difficile attirare giovani brillanti verso la formazione professionale, si rischia una progressiva svalutazione di quest'ultima. Ciò si traduce in una carenza di professionisti e dirigenti qualificati con una solida preparazione pratica e in un calo degli interessati alla formazione professionale superiore.

L'elaborazione di offerte adeguate potrebbe contribuire ad attirare i giovani più talentuosi verso la formazione professionale. La maturità professionale, introdotta negli anni 90, deve essere riesaminata. Deve essere attrattiva sia per i giovani che per le imprese e poter essere attuata dai Cantoni. Allo stesso modo, la formazione professionale superiore rimane una tappa di carriera fondamentale che va ulteriormente valorizzata.

**La specializzazione dell'economia avanza e richiede formazioni specifiche. Allo stesso tempo, le competenze interdisciplinari e la cultura generale sono sempre più importanti se si vuole stare al passo con i cambiamenti del mondo del lavoro e accedere all'apprendimento permanente. In un contesto caratterizzato dal conflitto tra competenze specifiche e trasversali, la formazione professionale di base deve posizionarsi nel modo migliore.**

La formazione professionale fornisce all'economia manodopera qualificata con competenze specifiche in circa 250 professioni. Allo stesso tempo, sul mercato del lavoro sono richieste competenze trasversali che consentano ai lavoratori di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro, mentre la cultura generale permette di accedere all'apprendimento permanente.

Si pone dunque la questione di come la formazione professionale possa adattare la propria offerta alle diverse esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, è opportuno determinare il grado di specializzazione professionale adeguato a ciascun livello formativo e valutare l'impatto delle nuove tecnologie, ad esempio dell'intelligenza artificiale.

**Il mercato del lavoro svizzero registra una progressiva terziarizzazione che genera concorrenza tra la formazione professionale superiore e le offerte di formazione continua delle scuole universitarie. Il valore dei titoli della FPS e del loro orientamento pratico non è sempre riconosciuto. È quindi necessario rafforzare ulteriormente questo percorso formativo.**

Il valore della formazione professionale superiore e delle sue offerte orientate alla pratica è ampiamente riconosciuto. Dopo una formazione professionale di base, questo percorso consente di ottenere ulteriori qualifiche di livello terziario. Tuttavia, la sua elevata complessità nuoce alla visibilità e alla valorizzazione dei suoi titoli e diplomi. Le ottime prospettive salariali sono anch'esse troppo poco conosciute.

Sono quindi necessari ulteriori sforzi per mostrare ai potenziali interessati i punti di forza della formazione professionale superiore, per esempio attraverso un'attività di informazione e comunicazione più mirata. Occorre inoltre perseguire con coerenza l'obiettivo di politica formativa di differenziare meglio i profili nel livello terziario.

**La digitalizzazione e l'intelligenza artificiale influiscono sulla formazione professionale a vari livelli e con diversa intensità. Le opportunità e le sfide che ne derivano devono essere affrontate con un approccio bottom-up sfruttando anche le potenzialità offerte da una politica globale di utilizzo dei dati.**

La formazione professionale si trova ad affrontare le mega-tendenze come la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale sotto diversi aspetti, tra cui lo sviluppo e l'impostazione delle professioni, i processi di apprendimento e le procedure di qualificazione. In linea di massima, la LFPr concede agli attori un ampio margine di manovra per trovare delle soluzioni bottom-up. Inoltre, una politica globale in materia di utilizzo dei dati da parte della Confederazione e dei Cantoni può favorire l'attuazione della formazione professionale. Laddove necessario, la promozione di progetti nell'ambito della LFPr può incentivare innovazioni e miglioramenti delle condizioni quadro sistemiche.

**Il sistema formativo svizzero ha una forte impronta cantonale, motivo per cui le percentuali relative alla formazione professionale e alla formazione generale variano da un Cantone all'altro. Le decisioni prese dai singoli Cantoni possono incidere in maniera determinante. Sul piano nazionale la formazione professionale deve quindi adottare una visione trasversale che includa tutti i livelli.**

La formazione professionale in Svizzera si caratterizza per le peculiarità dei singoli Cantoni. Nelle diverse regioni del Paese esistono tradizioni formative diverse e atteggiamenti differenti nei confronti della formazione professionale. Le decisioni di politica formativa si ripercuotono sui vari ambiti della formazione. Ad esempio, l'aumento dei posti nelle scuole di cultura generale influisce sull'offerta della formazione professionale. È inoltre necessario un buon coordinamento con il livello secondario I, che funge da ponte verso la formazione professionale. Anche i cambiamenti nelle condizioni di ammissione alle scuole universitarie possono influire sull'attrattiva della formazione professionale. Una visione globale che includa tutti i livelli formativi aiuta ad adattare meglio l'offerta alle esigenze dei singoli individui e del mercato del lavoro e a gestire in maniera mirata il sistema formativo.

**In base agli ambiti d'intervento individuati dovranno essere elaborate misure specifiche, che saranno esaminate nell'ambito delle strutture e degli organismi esistenti, mentre alcune questioni fondamentali richiederanno un'analisi più approfondita.**

Le misure risultanti dall'analisi preliminare verranno sintetizzate in un programma di lavoro impostato in base ai seguenti criteri:

- le misure saranno realizzate dai partner congiuntamente nell'ambito delle competenze, delle strutture e degli organismi esistenti;
- la CTFP seguirà i lavori a livello strategico e si occuperà del controlling del programma di lavoro;
- una parte delle misure sarà realizzata sotto forma di progetti nell'ambito dell'iniziativa «Formazione professionale 2030»; per esaminare le questioni fondamentali verrà istituito un gruppo di esperti;
- poiché le misure sono spesso correlate e presentano punti di contatto è fondamentale mantenere una visione d'insieme delle diverse tematiche e garantire la comunicazione e il coordinamento tra i partner della formazione professionale e gli altri attori;
- le attività di ricerca saranno integrate all'interno del gruppo sotto forma di incarichi relativi a singole misure. L'analisi preliminare sull'attrattiva della formazione professionale affronta anche temi già trattati in altri contesti. In proposito si rimanda al capitolo 5.8.

## 5 Programma di lavoro: misure

### 5.1 Progetto FP2030: ambito prioritario «Formazione in azienda»

**Ambito prioritario «Formazione in azienda»: la Confederazione promuove la disponibilità delle aziende a formare apprendisti e l'ottimizzazione della qualità formativa tematizzando la questione, sensibilizzando le parti interessate, favorendo il networking tra gli attori e sostenendo progetti volti a migliorare la formazione aziendale. A questo scopo, nel periodo 2026-2028 la Confederazione stanzierà 3 milioni di franchi (promozione di progetti).**

#### Necessità d'intervento

Dall'analisi preliminare è emerso chiaramente che la disponibilità delle aziende a formare apprendisti e la garanzia della qualità formativa sono molto importanti. In particolare, è stato sottolineato il ruolo centrale dei formatori e di tutte le altre persone coinvolte all'interno delle aziende di tirocinio. In quanto specialisti dell'azienda, oltre al lavoro tradizionale questi ultimi devono adempiere un mandato formativo. Per svolgere in modo adeguato il loro lavoro, hanno bisogno di buone condizioni quadro, di una solida preparazione, di regolari formazioni continue e di riconoscimento per il loro impegno.

Un'offerta di tirocini interessante è un fattore chiave per attrarre e trattenere giovani e adulti nella formazione professionale. Tra i fattori che influenzano la disponibilità delle aziende a formare apprendisti ci sono il rapporto costi-benefici delle attività formative, il quadro normativo e la promozione dei posti di tirocinio a livello cantonale e settoriale. Esiste un potenziale di coinvolgimento di ulteriori aziende di tirocinio, in particolare tra quelle con decisori internazionali e in settori orientati al futuro. Inoltre, le reti di aziende di tirocinio permettono anche alle aziende più piccole o molto specializzate di offrire formazione.

I Cantoni provvedono alla vigilanza sulla formazione professionale di base. L'oggetto della vigilanza comprende la qualità della formazione professionale pratica, il rispetto delle disposizioni legali nel contratto di tirocinio e il rispetto del contratto di tirocinio da parte dei contraenti. La vigilanza contempla anche la consulenza e il sostegno alle parti che hanno stipulato il contratto di tirocinio e il coordinamento fra i partecipanti alla formazione professionale di base. Oltre ai servizi standard delle autorità cantonali di vigilanza, diversi Cantoni e settori dispongono di un'ampia gamma di programmi e misure per sostenere le aziende nella formazione e promuovere il mantenimento e l'incremento dei posti di tirocinio. Queste buone pratiche devono essere maggiormente pubblicizzate a livello nazionale, sfruttate e, se necessario, adattate e ottimizzate.

#### Obiettivi

Per garantire che le aziende continuino a partecipare in modo significativo alla formazione professionale offrendo posti di tirocinio e una formazione di qualità, occorre convincerle del valore dell'attività formativa e, se necessario, supportare le aziende già coinvolte e i loro formatori in questo compito.

#### Misure

Per rafforzare l'attività delle aziende, la SEFRI ha lanciato l'ambito prioritario «Formazione in azienda», che copre la seguente gamma di argomenti:

- informazioni e consulenza per le aziende di tirocinio
- corsi di formazione continua per i formatori
- ruolo dei formatori
- reti di aziende di tirocinio
- cooperazioni tra i luoghi di formazione

L'ambito prioritario «Formazione in azienda» è costituito dai seguenti elementi:

- mettere a disposizione informazioni e conoscenze

I Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro dispongono già di numerose offerte e progetti di formazione in azienda. Anche la ricerca si è occupata della tematica. Queste informazioni devono

- essere rese visibili e accessibili a tutti i partner. Se necessario, possono anche essere commissionati studi e ulteriori analisi;
- **mettere in rete gli attori e promuovere lo scambio di esperienze**  
Per promuovere la formazione in azienda esiste un ricco patrimonio di conoscenze ed esperienze. Lo scambio regolare di buone pratiche e di esperienze – come le offerte di consulenza dell'autorità cantonale di vigilanza – genera nuove idee e iniziative;
- **sostenere finanziariamente i progetti**  
Nell'ambito della promozione di progetti la SEFRI può fornire un finanziamento iniziale per nuove misure volte a promuovere i posti di tirocinio e la qualità della formazione. A tal fine stanzia un totale di 3 milioni di franchi per gli anni 2026–2028. Il finanziamento si basa sulle prescrizioni previste per la promozione di progetti.

#### **Attuazione**

L'ambito prioritario sarà gestito dalla SEFRI dal 2026 al 2028. Nel primo trimestre del 2026 la SEFRI fornirà ulteriori informazioni sulla sua attuazione.

### **5.2 Progetto FP2030: analisi della regolamentazione**

**La partecipazione delle aziende alla formazione e alla formazione continua di giovani e adulti avviene su base volontaria. Requisiti troppo restrittivi possono ostacolarla. La regolamentazione sarà analizzata in base a una selezione delle professioni più gettonate e delle altre formazioni professionali di base. Qualora necessario, i testi di riferimento subiranno degli adeguamenti.**

#### **Necessità d'intervento**

Si constata un alto livello di soddisfazione per la vicinanza della formazione professionale all'economia e per i contenuti formativi adeguati alle esigenze del mercato. Le ordinanze sulla formazione e la loro trasposizione in obiettivi formativi e strategie pedagogiche impongono dei requisiti alle aziende di tirocinio e ai formatori. Oltre alle prescrizioni legate ai contenuti della professione, esistono anche normative vincolanti della Confederazione. Per attuare gli obblighi di legge, i Cantoni e le oml hanno elaborato modelli, schede informative, raccomandazioni, ecc. Nell'ultimo barometro della burocrazia della SECO (2022), quasi la metà delle aziende intervistate ritiene che le prescrizioni giuridiche siano un fardello (piuttosto) pesante. È dunque stato espresso il desiderio di «ridurre la burocrazia».

#### **Obiettivi**

- Comprendere la portata e la natura delle prescrizioni e delle norme a cui sono soggette le aziende di tirocinio.
- Esaminare le possibilità per ridurre l'onere normativo ed elaborare proposte concrete da sottoporre all'attenzione dei partner legalmente responsabili.

#### **Misure**

- **Analisi basata su casi concreti**

La regolamentazione a cui sono soggette le aziende di tirocinio e l'onere che ne deriva vengono esaminati sulla base di un'adeguata selezione di formazioni professionali di base. La selezione si ispira ai seguenti criteri:

- professioni più scelte in termini numerici;
- professioni in cui il rapporto costi-benefici è negativo;
- professioni in cui l'offerta di posti di tirocinio è insufficiente.

L'analisi mira anche a raccogliere proposte per ridurre la densità normativa e a valutare l'applicabilità di norme e prescrizioni, in particolare tramite un'indagine presso le aziende di tirocinio.

- **Determinare la necessità di intervento**

In base ai risultati dell'analisi della regolamentazione saranno individuate e sottoposte agli organi responsabili alcune misure di sgravio specifiche. I risultati saranno presentati anche agli organi responsabili di altre professioni.

## Attuazione

Questa misura viene attuata sotto la guida della SEFRI in stretto coordinamento con le associazioni mantello dell'economia e i rispettivi organi responsabili, nonché con i Cantoni. L'attuazione si basa sui risultati del progetto Formazione professionale 2030 «Meno oneri e regolamentazione nelle aziende di tirocinio». I costi di un eventuale studio esterno sono coperti dalla SEFRI. I risultati dell'analisi della regolamentazione saranno disponibili entro l'incontro nazionale sulla formazione professionale 2027.

## 5.3 Progetto MP2030: sviluppo della maturità professionale

**La maturità professionale, introdotta negli anni 90, rappresenta un'ottima offerta per i giovani più brillanti e permette di accedere alle scuole universitarie professionali. Negli ultimi anni la percentuale di titolari di una MP non è aumentata e i Cantoni segnalano problemi per quanto riguarda l'attuazione. Saranno esaminate le ragioni di tale fenomeno e le modalità con cui rendere più attrattiva questa offerta in modo da promuovere la permeabilità dopo la formazione professionale di base e garantire l'equivalenza tra i diversi percorsi formativi del livello terziario.**

### Necessità d'intervento

La maturità professionale combina una formazione professionale di base con una formazione generale approfondita. Inoltre, valorizza la formazione professionale e ne promuove l'attrattiva migliorando la permeabilità del sistema e facilitando l'accesso alle scuole universitarie professionali. Può essere conseguita parallelamente alla formazione professionale di base con AFC (MP1) o dopo aver completato la formazione professionale di base (MP2; programma a tempo pieno o parziale). Mentre dall'introduzione della MP la percentuale di titolari del relativo attestato nella popolazione di riferimento della stessa età è aumentata costantemente, negli ultimi anni ha ristagnato. In particolare, è diminuito l'interesse per la MP1.

Secondo la consultazione, le ragioni di questo fenomeno sono diverse e riguardano sia la domanda che l'offerta. Ad esempio, la preparazione in contemporanea al conseguimento dell'AFC e della MP (MP1) è considerata impegnativa per i giovani e per le aziende. Per i giovani comporta infatti molta pressione, mentre l'azienda di tirocinio vede ridursi il rapporto costi-benefici a causa delle frequenti assenze degli apprendisti. La MP2, invece, toglie pressione all'azienda e dà al giovane la possibilità di optare per la maturità professionale in un secondo momento. Anche gli attori cantonali sottolineano le sfide da affrontare: le difficoltà strutturali e pratiche nell'attuazione della MP1 – per esempio in relazione alle griglie delle lezioni per l'ottenimento dell'AFC, alle condizioni legate all'organizzazione scolastica o ai requisiti delle aziende – rendono evidente la necessità di una riflessione approfondita e coordinata con tutti i partner. In particolare, meritano attenzione le tensioni tra l'orientamento alle competenze operative della formazione professionale di base e l'orientamento alle materie della MP, la fattibilità dell'attuazione e l'accettazione da parte delle aziende.

### Obiettivo

- Rafforzare la maturità professionale in modo che continui a contribuire alla permeabilità del sistema formativo e resti un'opzione interessante per i giovani più talentuosi.
- Il rafforzamento della maturità professionale rientra in una riflessione globale che tiene conto della formazione professionale superiore.

### Misura

- Analisi della situazione

Per poter esaminare eventuali adeguamenti della MP basati su dati verificati, è necessaria una solida base statistica sulle cause del calo degli iscritti alla MP e sulle esigenze dei giovani e delle aziende. Occorre inoltre rilevare le esigenze e le esperienze dei Cantoni e delle oml, nonché di altri attori.

- Identificazione delle misure da adottare ed elaborazione delle misure

Sulla base della situazione analizzata, i partner discutono la futura impostazione della maturità professionale ed elaborano misure concrete.

## Attuazione

La misura viene attuata sotto la direzione della SEFRI in stretta collaborazione con la CSFP. I partner della formazione professionale sono coinvolti nell'organizzazione del progetto. I costi di un eventuale studio esterno sono coperti dalla SEFRI. Per l'attuazione della misura è necessario il coordinamento con il gruppo di esperti Questioni fondamentali (v. cap. 5.5). I risultati saranno disponibili entro l'incontro nazionale sulla formazione professionale 2027.

## 5.4 Progetto FP2030: digitalizzazione e intelligenza artificiale

**La digitalizzazione e l'intelligenza artificiale influiscono sulla formazione professionale a vari livelli. Per facilitare l'attuazione della formazione e le procedure delle aziende di tirocinio, i flussi di dati verranno ottimizzati nel rispetto della protezione dei dati. In questo modo sarà possibile ottenere informazioni utili sul piano gestionale per lo sviluppo delle professioni, facendo sì che le offerte possano stare al passo con gli sviluppi tecnologici. Infine, la Confederazione sosterrà progetti innovativi.**

### Necessità d'intervento

La digitalizzazione è considerata da anni una mega-tendenza e influisce sulla formazione professionale a vari livelli: nel processo di sviluppo delle professioni e nella formazione professionale continua, ma anche sul piano delle competenze di base, dei luoghi di formazione e dell'esecuzione. La digitalizzazione è caratterizzata da un elevato ritmo innovativo, da gradi diversi di innovazione a seconda dei settori e dal continuo emergere di nuovi sviluppi, come la rapidissima diffusione dell'intelligenza artificiale.

Poiché la formazione professionale è fortemente orientata alle esigenze del mercato del lavoro, i singoli settori e le singole professioni sono generalmente in grado di stare al passo con l'evoluzione della digitalizzazione e di mantenere aggiornati i contenuti formativi. Come è emerso dall'analisi preliminare, le questioni che si pongono riguardano in particolare il livello sistematico, ad esempio la realizzazione di forme d'esame digitali e lo scambio di buone pratiche relative al materiale didattico. L'intelligenza artificiale presenta sfide e opportunità anche per la formazione professionale. Si pongono questioni fondamentali, ad esempio per quanto riguarda l'impostazione delle formazioni, i processi di apprendimento, i ruoli dei responsabili della formazione professionale e lo sviluppo delle professioni.

Un altro ambito d'intervento è stato individuato nell'esecuzione della formazione professionale. Il progetto FP 2030 «Ottimizzazione dei flussi di dati», già concluso, è servito da base per un portafoglio di progetti e attività cantonali volti a semplificare e armonizzare i flussi di dati tra tutti gli attori della formazione professionale. La collaborazione tra i partner è infatti necessaria per portare avanti lo sviluppo dei metadati, creare un registro dei corsi interaziendali, garantire la protezione dei dati e la sicurezza delle informazioni, nonché per impostare specifici processi di scambio dei dati e creare le basi giuridiche necessarie a tal fine. Queste misure possono ripercuotersi anche sulla legislazione in materia di formazione professionale.

### Obiettivo

La digitalizzazione viene utilizzata per offrire le migliori condizioni possibili alle persone che seguono una formazione, agli attori dei diversi luoghi di formazione e ai partner.

### Misure

- Flussi di dati e protezione dei dati

Per migliorare i flussi di dati nella formazione professionale rispettando la protezione dei dati i partner devono appurare la necessità d'intervento e il quadro giuridico. Se necessario, le basi giuridiche devono essere adeguate.

- Ripercussioni dell'intelligenza artificiale sulla formazione professionale

Ci si chiede in che modo l'IA influisce sulla formazione professionale e come utilizzarla al meglio. Data la loro natura, queste domande si prestano bene a essere trattate da un gruppo di esperti (v. cap. 5.5).

- **Promozione di progetti innovativi**

In virtù degli articoli 54 e 55 LFPr la Confederazione può sostenere con un finanziamento iniziale i progetti innovativi che presentano un valore aggiunto sistematico. Questi progetti possono fungere da modello per altri attori della formazione professionale.

## **Attuazione**

Flussi di dati e protezione dei dati: poiché i Cantoni sono responsabili dell'attuazione della formazione professionale, in una prima fase la CSFP definisce le esigenze dei Cantoni e le possibilità offerte dal margine di manovra concesso dalla legge. I risultati saranno disponibili entro la fine del 2026.

Intelligenza artificiale: il mandato del gruppo di esperti dovrà chiarire le questioni relative a questo argomento (cap. 5.7).

Progetti innovativi: nel primo semestre del 2026 la SEFRI fornirà, sulla base di progetti già realizzati, una panoramica degli approcci innovativi applicati nel campo della digitalizzazione. Per quanto riguarda la promozione di progetti innovativi, i Cantoni, le oml ed eventuali soggetti terzi sono invitati a presentare in qualsiasi momento una domanda di finanziamento alla SEFRI (art. 54 e 55 LFPr).

## **5.5 Processo di scelta della professione e della carriera**

**La formazione professionale di base si caratterizza per la varietà delle offerte, le numerose prospettive di carriera e l'elevata permeabilità. Questi vantaggi devono essere resi ancora più chiari ai giovani, ai loro genitori e agli adulti. A tal fine vengono riviste le lezioni di orientamento nella scuola dell'obbligo, in particolare alla luce del principio dell'equivalenza dei percorsi formativi del livello secondario II. L'obiettivo è aiutare i giovani a prendere le decisioni più giuste, in linea con i propri interessi e le proprie capacità, grazie a offerte informative basate sui dati. Dal canto suo, la Confederazione continua a promuovere la diffusione delle informazioni a livello sistematico.**

### **Necessità d'intervento**

Negli ultimi anni il processo di scelta della professione è stato sistematizzato in tutti i Cantoni, integrato nei piani di studio intercantonalni e implementato. La strategia nazionale per l'orientamento professionale, universitario e di carriera adottata dalla CDPE nel 2021 contribuisce all'ulteriore sviluppo di questo servizio in Svizzera. Inoltre, negli ultimi anni le oml hanno professionalizzato il marketing destinato alle nuove leve. Dal canto suo, la Confederazione promuove l'informazione sulle professioni a livello sistematico, ad esempio sostenendo il Centro svizzero di servizio Formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO), le fiere regionali e i campionati delle professioni. Nel complesso, quindi, esiste un'ampia gamma di misure.

Ad ogni modo, l'analisi preliminare ha chiaramente dimostrato che il sistema della formazione professionale e le relative offerte e possibilità di carriera non godono della reputazione che ci si aspetterebbe tra i giovani e soprattutto tra i loro genitori. Sebbene la formazione professionale sia apprezzata, concretamente si raccomanda la formazione generale, soprattutto ai giovani più brillanti. A lungo termine, questa tendenza può comportare una carenza di giovani talenti per il ricambio generazionale.

Nell'analisi preliminare il processo di scelta della professione è stato definito un elemento chiave e si chiede a gran voce che venga impostato in modo capillare in tutti i Cantoni. Il processo di scelta della professione dovrebbe consentire a tutti i giovani di compiere una scelta consapevole tra il percorso professionale e quello generale. Esiste ancora un potenziale di miglioramento per quanto riguarda le conoscenze degli insegnanti del livello secondario I in materia di formazione professionale e l'obbligatorietà delle lezioni di orientamento. È stato inoltre sottolineato da varie parti il fatto che la formazione professionale superiore non sia sufficientemente conosciuta. Inoltre, si auspica un'offerta informativa neutrale sulle possibilità e sulle prospettive della formazione professionale. Non da ultimo, anche chi frequenta il liceo lungo dovrebbe avere accesso al processo di scelta della professione, così da poter compiere una scelta consapevole sul percorso formativo successivo alla scuola dell'obbligo. La trasmissione precoce delle competenze relative alla gestione della carriera e l'esperienza pratica nel mondo del lavoro consentono ai giovani e agli adulti di riflettere, nel corso della loro vita professionale, sulle proprie aspettative e sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro e di trovare in modo proattivo soluzioni individuali adeguate.

## Obiettivi

- In Svizzera tutti i giovani del livello secondario I hanno accesso a un'offerta di orientamento professionale ben sviluppata e possono scegliere il percorso formativo più adatto alle loro esigenze.
- L'offerta di orientamento professionale è concepita in modo neutrale e fornisce informazioni obiettive ai giovani e ai loro genitori sulle possibilità e sulle prospettive della formazione professionale.

## Misure

- Analisi dello status quo:
  - In che modo l'attuazione della strategia nazionale per l'orientamento professionale, universitario e di carriera nei Cantoni ha influenzato il processo di scelta della professione?
  - Come vengono sensibilizzati gli insegnanti del livello secondario I sul tema dell'equivalenza dei percorsi formativi del livello secondario II?
  - Esistono nei Cantoni esempi positivi in cui gli insegnanti entrano in contatto con la formazione professionale? Sono riproducibili su larga scala?
- Elaborazione di possibilità di intervento  
I risultati dell'analisi consentiranno di individuare eventuali possibilità d'intervento che saranno discusse con gli attori del livello secondario I e II.

## Attuazione

I Cantoni sono invitati a esaminare il processo di scelta della professione e della carriera.

La Confederazione può concedere un sostegno finanziario per un eventuale studio esterno nell'ambito della promozione di progetti.

## 5.6 Formazione professionale superiore

**Sebbene l'importanza della formazione professionale superiore e il suo valore per l'economia svizzera siano indiscutibili, sono necessari ulteriori sforzi per aumentarne la visibilità e il riconoscimento. Oltre ai dibattiti parlamentari in corso sulla revisione della LFPr, si valuterà se una più intensa attività di comunicazione possa contribuire alla visibilità della formazione professionale superiore. Inoltre, sarà necessario ottimizzare il coordinamento tra le offerte formative del livello terziario.**

### Necessità d'intervento

L'analisi preliminare ha chiaramente evidenziato la necessità di prestare particolare attenzione alla formazione professionale superiore (FPS). L'introduzione nel 2018 del finanziamento orientato alla persona per i corsi di preparazione agli esami federali e il progetto «Posizionamento delle scuole specializzate superiori», avviato nello stesso anno, avevano lo scopo di rafforzare la FPS. In occasione dell'incontro nazionale sulla formazione professionale del novembre 2023 era stata decisa l'elaborazione di un progetto di legge per l'attuazione delle misure individuate nell'ambito del progetto. Con il messaggio adottato dal Consiglio federale nell'aprile 2025, diverse misure per aumentare la visibilità e il riconoscimento della FPS sono ora oggetto di dibattiti parlamentari. Le misure riguardano l'introduzione del diritto alla denominazione «scuola specializzata superiore», l'introduzione di titoli complementari in inglese per i titoli, l'introduzione dell'inglese come ulteriore lingua d'esame negli esami federali e la flessibilizzazione degli studi postdiploma SPD SSS. Si prevede che il Parlamento chiuderà il dossier nel corso del 2025 in modo che le modifiche di legge possano entrare in vigore nel 2026.

A titolo complementare e aggiuntivo occorrono ulteriori misure per aumentare la visibilità della FPS. È opportuno richiamare l'attenzione in modo più mirato sulla formazione in quanto tale, nonché sulle prospettive di carriera, sull'evoluzione salariale e sull'equivalenza dei titoli del livello terziario. Queste informazioni devono essere trasmesse in forma adeguata già a partire dal livello secondario I.

Nei loro obiettivi di politica formativa, la Confederazione e i Cantoni hanno concordato anche l'obiettivo di differenziare meglio i profili nel livello terziario. Secondo l'analisi preliminare, sono necessari una

visione d'insieme più ampia del settore terziario e un miglior coordinamento. È inoltre importante migliorare la permeabilità. Le proposte formulate a tal fine riguardano l'esame dell'armonizzazione delle prassi di convalida dei crediti tra la formazione professionale superiore e le SUP (best practices) e il coordinamento delle offerte delle SSS e delle SUP.

### **Obiettivi**

- La visibilità e il riconoscimento della formazione professionale superiore saranno ulteriormente migliorati.
- Il coordinamento e l'armonizzazione nel livello terziario saranno ulteriormente migliorati.

### **Misure**

- Comunicazione

Per migliorare la comunicazione sulla formazione professionale superiore, in una prima fase la SEFRI commissionerà un'analisi della situazione e delle esigenze. Si tratta di esaminare gli strumenti attualmente utilizzati per far conoscere la formazione professionale superiore e di individuare le esigenze degli attori coinvolti nonché, in particolare, dei potenziali interessati. I risultati saranno disponibili nell'autunno del 2026 e consentiranno ai partner di ottimizzare e, se necessario, intensificare la comunicazione a favore della FPS.

- Promozione del coordinamento e dell'armonizzazione nel livello terziario

Sulla base degli articoli 54 e 55 LFPr, la Confederazione può promuovere misure per migliorare il coordinamento e l'armonizzazione delle offerte formative del livello terziario tra le scuole universitarie e gli istituti della formazione professionale superiore.

- Delineare il profilo della formazione professionale superiore

Il gruppo di esperti questioni fondamentali (v. misura 5.5) si occuperà delle questioni fondamentali relative al profilo della formazione professionale superiore. Tra queste figurano ad esempio la delimitazione rispetto ad altri settori della formazione o il numero di diplomi FPS.

### **Attuazione**

La SEFRI commissiona un'analisi della situazione e delle esigenze in materia di comunicazione nella formazione professionale superiore. Qualora l'analisi evidenzi la necessità di intervenire, saranno adottate misure di comunicazione in linea con la ripartizione dei compiti tra i partner sancita dalla legge.

Gli attori della formazione professionale superiore sono invitati a presentare in qualsiasi momento alla SEFRI domande di finanziamento (art. 54 e 55 LFPr) per misure volte a migliorare il coordinamento e l'armonizzazione del livello terziario.

## **5.7 Gruppo di esperti Questioni fondamentali**

**L'attrattiva della formazione professionale si misura in base al fatto che quest'ultima viene scelta dai giovani, dagli adulti e dalle aziende nonostante la concorrenza con gli altri percorsi formativi. Affinché le aziende e i singoli individui possano continuare a trarre il massimo vantaggio dalla formazione professionale, occorre esaminare in modo approfondito diverse questioni fondamentali. A tal fine la CTFP ha deciso di istituire un gruppo di esperti provenienti dal mondo scientifico e professionale. Il loro rapporto sarà il punto di partenza per ulteriori riforme.**

### **Necessità d'intervento**

La formazione professionale si è sempre trovata in un contesto di tensioni permanenti tra interessi e fattori di influenza molto diversi. È infatti al centro di interessi economici, individuali e sociali. Le megatendenze influenzano il mondo del lavoro e di conseguenza anche quello della formazione e della formazione continua. Nell'analisi preliminare sono state espresse diverse idee su varie questioni fondamentali relative all'attrattiva della formazione professionale.

Alcune di esse necessitano di chiarimenti e riguardano principalmente i seguenti temi.

- Preferenze di giovani e adulti e immagine della formazione professionale

Cosa rende la formazione professionale interessante? Quali fattori influenzano la scelta della formazione? Come affrontare l'eterogeneità e le esigenze dei diversi gruppi target (p. es. donne, uomini, migranti, ecc.)? Come gestire le richieste specifiche che riguardano i tirocini a tempo parziale, le ferie o una maggiore flessibilità?

- Disponibilità formativa delle aziende

Perché le aziende si impegnano nella formazione professionale? Come garantire a lungo termine la loro disponibilità a formare apprendisti?

- Sviluppo delle professioni

Quanto è flessibile, in generale, lo sviluppo delle professioni? Come adeguare le offerte formative nel modo più efficiente possibile? Qual è il margine di manovra degli organi responsabili? Quale ruolo può svolgere la formazione professionale nei settori del futuro?

- Intelligenza artificiale

Qual è l'impatto delle innovazioni dirompenti come l'intelligenza artificiale sulla formazione professionale e come trarne il massimo vantaggio?

- Gestione delle aspettative sociali e politiche

Come affrontare temi trasversali quali la sostenibilità o le pari opportunità? Come rispondere alle esigenze sociali e alle aspettative politiche in un sistema federale in cui i mercati del lavoro sono specifici per ogni settore?

- Luogo di formazione scuola professionale

Qual è il potenziale dei contesti di apprendimento moderni, degli strumenti digitali e della cooperazione tra i luoghi di formazione?

- Come dovrà essere organizzato in futuro l'insegnamento della cultura generale?

L'insegnamento della cultura generale impartito alle persone che seguono una formazione professionale di base è sufficiente? Sono garantiti l'accesso alle formazioni successive e all'apprendimento permanente e la partecipazione alla società? L'approccio pedagogico si è dimostrato valido?

- Impostazione delle offerte nella formazione professionale

Di quali offerte del livello secondario II ha bisogno l'economia? Che cosa viene insegnato nella formazione professionale di base, nella formazione professionale superiore e nella formazione professionale continua (p. es. certificati settoriali)? Di quali offerte hanno bisogno i giovani con difficoltà o, al contrario, con grande facilità di apprendimento per trovare la loro strada? E di quali offerte hanno invece bisogno gli adulti per riorientarsi? Come rendere la formazione professionale più flessibile e modulare? Come devono essere concepite le formazioni transitorie?

- Formazione professionale superiore

Con il gran numero di titoli che offre, la FPS ha un profilo chiaro e convincente?

- Valutazione complessiva dei percorsi formativi

Come posizionare le offerte nella formazione professionale di base (livello secondario II), nella formazione professionale superiore (livello terziario) e nella formazione professionale continua (non formale)? In che modo l'evoluzione dei percorsi formativi generali (scuola dell'obbligo, liceo, scuola media specializzata, scuole universitarie) influisce sulla formazione professionale e viceversa?

## **Obiettivi**

Le questioni fondamentali sono oggetto di un esame scientifico e vengono discusse con gli attori della formazione professionale.

## **Misure**

La CTFP istituisce un gruppo di esperti per le questioni fondamentali. In un apposito documento saranno definiti l'incarico del gruppo, la sua composizione e l'organizzazione (p. es. creazione di sottogruppi). Il compito è chiarire le questioni fondamentali e riportare i risultati in un rapporto destinato alla CTFP.

## **Attuazione**

Il gruppo di esperti è composto da rappresentanti del mondo scientifico e della formazione professionale. Queste le condizioni indispensabili per il successo delle sue attività:

- Definizione delle questioni e delimitazione del campo d'azione
- Pianificazione dei lavori, definizione dei sottoprogetti e formulazione delle analisi scientifiche
- Osservazione dei punti in comune con altri progetti
- Combinazione tra ricerca scientifica e interazione con il mondo della formazione professionale
- Inclusione delle esperienze di altri Paesi

Il gruppo di esperti può commissionare ricerche e studi come base per il proprio lavoro o a titolo complementare. Le funzioni di segreteria saranno assicurate dalla SEFRI, responsabile anche del finanziamento degli studi e dei lavori di ricerca necessari. Il gruppo di esperti sarà operativo dall'inizio del 2026 fino al 2028. I primi risultati saranno presentati in occasione dell'incontro sulla formazione professionale del 2026.

## **5.8 Altri temi trattati**

### **Governance nella formazione professionale**

La formazione professionale dipende dal buon funzionamento del partenariato. La nuova struttura degli organismi introdotta nel 2021 ha permesso di ottimizzare lo scambio di informazioni e il coordinamento tra i partner. La CTFP funge da anello di congiunzione tra il livello politico-strategico e quello operativo. Le questioni relative al processo di sviluppo delle professioni vengono discusse e risolte dai partner nell'ambito del gruppo di lavoro istituito dalla CTFP.

### **Accesso alla formazione professionale**

La collaborazione interistituzionale (CII) si è affermata come piattaforma per approfondire le questioni relative ai temi che accomunano formazione professionale, assicurazioni sociali, assistenza sociale e migrazione. Alla fine del 2025 la Piattaforma nazionale contro la povertà pubblicherà il suo primo rapporto nazionale. Il 5 maggio 2026 la CTFP e la SEFRI organizzeranno una conferenza congiunta sul raggiungimento dell'obiettivo del 95 %. I risultati della conferenza saranno ripresi e approfonditi dagli attori competenti.

### **Promozione dell'innovazione e di progetti pilota**

Diverse domande emerse durante l'analisi preliminare riguardano lo sviluppo di soluzioni innovative. Lo strumento della promozione di progetti previsto dalla LFPr si presta al lancio di test e progetti pilota nonché alla sperimentazione di nuovi approcci. Temi quali l'impostazione di formazioni transitorie, gli anni di base, la flessibilizzazione delle offerte formative e i tirocini a tempo parziale sono solo alcuni esempi. Il finanziamento iniziale può contribuire a concretizzare questi temi, in particolare se trattati all'interno del gruppo di esperti questioni fondamentali (misura 5.5.).

### **Argomenti di diritto del lavoro**

Questioni come le condizioni di lavoro, i lavori pericolosi e la protezione dei giovani lavoratori sono di competenza della SECO. Quest'ultima si coordina con la SEFRI e i partner della formazione professionale.

### **Qualificazione professionale degli adulti**

Durante l'incontro nazionale sulla formazione professionale 2024 si è deciso di prorogare fino al 2026 il piano di misure elaborato dai partner nel quadro dell'impegno relativo alla qualificazione professionale degli adulti. Il gruppo di lavoro istituito dalla CTFP si riunisce regolarmente per discutere lo stato di avanzamento delle misure e se necessario proporne di nuove.

### **Formazione continua**

Le questioni relative alla promozione delle competenze di base sono trattate dagli organismi già esistenti.

### **Ricerca sulla formazione professionale**

La valutazione commissionata dalla SEFRI in merito alla promozione della ricerca sulla formazione professionale da parte della Confederazione sarà disponibile entro l'autunno del 2025 e servirà a determinare le fasi successive.

## **6 Finanziamento delle misure**

Il finanziamento delle misure descritte nel capitolo 5 si basa sulle competenze legali.

I contributi federali previsti dagli articoli 54 e 55 LFPr sono concessi nel limite dei fondi disponibili secondo le decisioni annuali relative al preventivo del Parlamento nel quadro dei decreti federali di finanziamento ERI 2025–2028. Se i fondi disponibili risultano insufficienti, il fabbisogno finanziario necessario deve essere sottoposto al Consiglio federale.

## **7 Proposte in vista dell'incontro nazionale sulla formazione professionale**

I partecipanti all'incontro nazionale sulla formazione professionale del 2025 prendono visione del presente rapporto come risultato dell'analisi preliminare sull'attrattiva della formazione professionale.

Approvano le misure proposte, che saranno attuate in conformità con le competenze legali e in stretta collaborazione tra i partner.