



# Progetto «Attrattiva della formazione professionale»

## **Statu quo e analisi preliminare degli ambiti d'intervento**

### Consultazione

Berna, 16 aprile 2025

---

## Riassunto

Secondo il Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023 e altri studi, la formazione professionale del nostro Paese gode di buona salute ed è molto apprezzata sia in patria che all'estero. La formazione professionale è molto aderente alla realtà del mercato del lavoro, il che ne facilita l'ingresso.

La questione che si pone è come porre l'economia svizzera nelle condizioni di continuare ad acquisire professionisti e quadri idonei attraverso il sistema di formazione e formazione continua di cui è co-responsabile. I giovani e gli adulti, inoltre, devono avere l'opportunità di disporre delle competenze che consentano un passaggio efficace al mondo del lavoro e la partecipazione all'apprendimento continuo. Negli ultimi anni vari segnali provenienti dall'economia, dalla società, dalla ricerca e dalla politica hanno evidenziato la necessità di esaminare l'attrattiva della formazione professionale e di analizzare in un'ottica globale le questioni sollevate, senza perdere di vista il sistema nel suo complesso.

Prendendo spunto da questa situazione di partenza, la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) ha lanciato nel 2024 il progetto «Attrattiva della formazione professionale». Nel quadro del progetto intende fra l'altro stilare, entro l'autunno 2025, un bilancio sull'attrattiva della formazione professionale per identificare gli ambiti d'intervento prioritari e le concrete misure da adottare.

L'analisi viene svolta nell'ambito di un processo completo e approfondito in cui sono consultati sia i partner della formazione professionale sia gli attori al di fuori del settore. Ad accompagnare il progetto è la Conferenza tripartita della formazione professionale.

La consultazione dura dal 16 aprile al 16 giugno 2025.

## Compendio

<b>1</b>	<b>Situazione di partenza .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Misure adottate sinora per rafforzare la formazione professionale .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Risultati del Convegno dei partner della formazione professionale 2025 .....</b>	<b>6</b>
	3.1. «Formazione professionale 2030»: cosa abbiamo raggiunto? .....	6
	3.2. Ambiti d'intervento e misure .....	7
<b>4</b>	<b>Ambiti di osservazione: gli sviluppi nella formazione professionale .....</b>	<b>8</b>
	4.1. Disponibilità delle aziende a formare apprendisti .....	8
	4.2. Qualità della formazione .....	10
	4.3. Transizione I: formazione professionale e formazione generale .....	11
	4.4. Maturità professionale .....	14
	4.5. Transizione II: passaggio dalla formazione professionale al mercato del lavoro .....	15
	4.6. Consentire l'accesso alla formazione professionale .....	17
	4.7. Preferenze dei giovani e degli adulti .....	18
	4.8. Formazione professionale superiore .....	20
	4.9. Condizioni quadro .....	24
	<b>Allegato .....</b>	<b>26</b>

## 1 Situazione di partenza

**In base all'articolo 1 della legge sulla formazione professionale, la formazione professionale è compito comune di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro. Essi si adoperano per garantire un'offerta sufficiente nel settore della formazione professionale, segnatamente nei settori d'avvenire. La collaborazione fra i partner si alimenta di un confronto costante sulla formazione professionale.**

Secondo il Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023, la formazione professionale del nostro Paese gode di buona salute ed è molto apprezzata sia in patria che all'estero. La formazione professionale è molto aderente alla realtà del mercato del lavoro, il che ne facilita l'ingresso. L'economia, la società e la politica vogliono mantenerne l'attrattiva sul medio e lungo periodo per i giovani, gli adulti e le imprese.

Per mantenere e aumentare l'attrattiva della formazione professionale dispongono di una vasta gamma di misure ben collaudate. Esistono inoltre strutture, organismi e programmi (p. es. «Formazione professionale 2030») per discutere eventuali carenze nel partenariato e, se necessario, avviare ottimizzazioni in conformità con le competenze legali. La Confederazione ha infine la possibilità di promuovere progetti e innovazioni di Cantoni, organizzazioni del mondo del lavoro e terzi.

La questione che si pone è come porre l'economia svizzera nelle condizioni di continuare ad acquisire professionisti e quadri idonei attraverso il sistema di formazione e formazione continua di cui è co-responsabile. I giovani e gli adulti, inoltre, devono avere l'opportunità di disporre delle competenze che consentano un passaggio efficace al mondo del lavoro e la partecipazione all'apprendimento continuo. Negli ultimi anni vari segnali provenienti dall'economia, dalla società, dalla ricerca e dalla politica hanno evidenziato la necessità di esaminare l'attrattiva della formazione professionale e di analizzare in un'ottica globale le questioni sollevate.

### **Progetto «Attrattiva della formazione professionale»**

Prendendo spunto da questa situazione di partenza, la SEFRI ha lanciato nel 2024 il progetto «Attrattiva della formazione professionale». Nel quadro del progetto intende fra l'altro stilare, entro l'autunno 2025, un bilancio sull'attrattiva della formazione professionale per identificare gli ambiti in cui si suppone siano necessari interventi prioritari e misure concrete da adottare rapidamente. L'analisi sull'attrattiva viene svolta nell'ambito di un processo completo e approfondito in cui sono consultati sia i partner della formazione professionale sia gli attori al di fuori del settore. Ad accompagnare il progetto è la Conferenza tripartita della formazione professionale.

L'analisi preliminare della situazione di partenza e degli ambiti d'intervento è stata lanciata nel novembre 2024 in occasione dell'Incontro nazionale sulla formazione professionale.<sup>1</sup> I risultati delle discussioni che vi hanno avuto luogo vanno interpretati come impulsi per il prosieguo dei lavori della Conferenza tripartita della formazione professionale.

Essendo l'iniziativa «Formazione professionale 2030» un importante strumento di promozione del settore, il Convegno dei partner della formazione professionale, tenutosi il 18 marzo 2025, ha colto l'occasione per stilare un bilancio intermedio nel quadro dell'analisi preliminare. I risultati del convegno sono riportati nel presente documento (capitolo 3).

La SEFRI invita gli attori all'interno e al di fuori della formazione professionale a esprimere da metà aprile a metà giugno 2025 il loro parere sul presente documento. Riunirà inoltre ulteriori informazioni sul tema dell'attrattiva della formazione professionale sulla scorta di documenti di base, studi e lavori di ricerca selezionati. I risultati raccolti saranno oggetto di un confronto con gli studiosi nell'estate del 2025.

---

<sup>1</sup> [Comunicato stampa del 21 novembre 2024](#)

L'analisi preliminare, la consultazione con i vari attori, le ricerche e l'esito del confronto confluiranno alla fine in un bilancio che sarà discusso nella tarda estate 2025 alla Conferenza tripartita della formazione professionale e presentato nel novembre 2025 all'Incontro nazionale sulla formazione professionale. In base all'esito dell'incontro verranno definite le tappe successive. In una prossima fase sono ipotizzabili, fra l'altro, l'analisi di singole domande, un progetto pilota, per esempio nell'ambito dell'iniziativa «Formazione professionale 2030» o un esame approfondito delle questioni sollevate.

### **Delimitazioni**

L'obiettivo del progetto «Attrattiva della formazione professionale» è effettuare una valutazione complessiva attraverso un bilancio.

Il bilancio va inteso come un'istantanea. Illustra in un'ottica globale gli aspetti funzionanti, gli ambiti d'intervento e le possibili misure. Non punta ad analizzare approfonditamente singoli progetti, ma piuttosto a evidenziare gli sviluppi e le esigenze principali.

L'analisi preliminare riguarda questioni relative alla legge sulla formazione professionale (RS 412.10) e ai settori della formazione.

### **Svolgimento della consultazione**

L'obiettivo della consultazione è interpellare entrambi sullo statu quo della formazione professionale e sugli eventuali ambiti d'intervento.

Le domande della consultazione sono:

- Come valutate lo statu quo nei singoli ambiti di osservazione?
- Dove ritenete sia necessario intervenire nei singoli ambiti di osservazione?
- Quali ambiti di osservazione vanno affrontati in priorità?

Il presente documento funge da base per esprimere un parere.

La consultazione si concluderà il 16 giugno 2025.

I pareri vanno espressi in un formulario elettronico e inviati alla SEFRI al seguente indirizzo: [berufsbildung@sbfi.admin.ch](mailto:berufsbildung@sbfi.admin.ch)

I documenti per la consultazione sono riportati sul sito della SEFRI: [Attrattiva della formazione professionale](#)

### **Domande sulla consultazione**

[berufsbildung@sbfi.admin.ch](mailto:berufsbildung@sbfi.admin.ch)

## 2 Misure adottate sinora per rafforzare la formazione professionale

Negli ultimi anni sono state attuate misure per aumentare l'attrattiva in tutti i settori della formazione professionale e a vari livelli. Il seguente elenco, non esaustivo, menziona le più importanti.

- La legge sulla formazione professionale come punto di partenza per la modernizzazione: la legge sulla formazione professionale (RS 412.10), entrata in vigore nel 2004, offre in quanto legge quadro notevoli margini di manovra e garantisce un'elevata permeabilità nel sistema di formazione.
- Integrazione dei giovani: attualmente in tutti i settori professionali vengono proposti programmi di formazione professionale di base di due, tre e quattro anni. La formazione professionale offre prospettive di carriera a giovani e adulti. È orientata alle qualificazioni richieste e ai posti di lavoro disponibili, pertanto i diplomati hanno notevoli opportunità di trovare un impiego sul mercato del lavoro. La formazione professionale è uno dei motivi del basso tasso di disoccupazione in Svizzera.
- Transizione I: nel quadro del processo di scelta della professione e della promozione dei posti di apprendistato è disponibile una gamma di strumenti ampia e ben coordinata.<sup>2</sup> Nei piani di insegnamento il lavoro di preparazione alla scelta scolastico-formativa ha assunto un'importanza maggiore. Per far conoscere meglio ai giovani e ai genitori la formazione professionale, negli ultimi anni sono state adottate svariate misure, in alcuni casi con il sostegno della Confederazione. Fra queste rientrano le offerte di orientamento professionale, universitario e di carriera, una maggiore promozione delle professioni da parte delle organizzazioni del mondo del lavoro e delle aziende stesse, la nascita e l'incremento di fiere regionali dedicate e una partecipazione più competente ai campionati nazionali e internazionali delle professioni.
- Permeabilità: la modernizzazione della legge sulla formazione professionale ha ottimizzato il passaggio dalla formazione professionale di base alla formazione professionale superiore. Dopo una formazione professionale di base si aprono opportunità di proseguimento a livello terziario (formazione professionale superiore e scuole universitarie). La maturità professionale ha spianato la strada alle scuole universitarie professionali. Presso tutti i luoghi di tirocinio sono disponibili programmi di promozione dei talenti. Offerte di scambio e di mobilità schiudono prospettive supplementari.
- Processo di sviluppo professionale: la formazione professionale risponde alle esigenze dell'economia verificando regolarmente i contenuti formativi. Negli ultimi anni i partner della formazione professionale hanno esaminato approfonditamente e ottimizzato il processo di sviluppo professionale al livello secondario II. Le ottimizzazioni riguardano sia la formazione professionale di base sia quella superiore. Le offerte di formazione tengono il passo con l'economia e la società. Sono orientate al futuro e pertanto attraenti per le persone interessate a una formazione. La Confederazione può sostenere finanziariamente gli organi responsabili nello sviluppo e nella revisione delle professioni.
- Rafforzamento della formazione professionale superiore: maggiore sostegno agli organi responsabili degli esami, introduzione del finanziamento orientato alla persona e progetto «Posizionamento delle scuole specializzate superiori» per aumentare in generale la visibilità, la notorietà e il riconoscimento nella società delle scuole professionali superiori, della formazione professionale superiore e dei loro titoli.
- Apprendimento continuo: promozione delle competenze di base attraverso la legge sulla formazione professionale nel quadro del programma «Semplicemente meglio!... al lavoro». Dal 2014 la qualificazione professionale degli adulti nella formazione professionale di base è uno degli ambiti d'intervento dei partner della formazione professionale. Nel 2022 è stato introdotto in tutta la Svizzera l'orientamento di carriera viamia per gli ultraquarantenni.
- Iniziativa «Formazione professionale 2030», un punto di orientamento: la visione e le linee guida strategiche sono state sviluppate congiuntamente dai partner della formazione professionale. Dall'inizio della fase di implementazione (2018), Confederazione, Cantoni e organizzazioni del

<sup>2</sup> Cfr. i [risultati del Convegno dei partner della formazione professionale 2023](#) (in ted. e fr.) sul tema «Processo di scelta della professione e reclutamento per i posti di tirocinio».

mondo del lavoro hanno lanciato una trentina di progetti. Attualmente ne sono ancora in corso quattro, pertanto è necessario chiarire le prossime tappe.

- Rafforzamento della governance della formazione professionale: nel 2021 è stata creata la nuova struttura degli organismi. Agli organismi di livello politico e operativo già esistenti è stata affiancata la Conferenza tripartita della formazione professionale (CTFP), che funge da anello di congiunzione a livello strategico. I forum di dialogo e i gruppi di progetto consentono di coinvolgere i partner della formazione professionale.<sup>3</sup>

### 3 Risultati del Convegno dei partner della formazione professionale 2025

Al Convegno dei partner della formazione professionale, svoltosi il 18 marzo 2025, i circa 120 partecipanti hanno fatto il punto della situazione sull'iniziativa «Formazione professionale 2030». Nel corso di quattro workshop hanno effettuato, sulla base degli orientamenti che costituiscono i principi di contenuto dell'iniziativa, una retrospettiva dei risultati ottenuti: 1) permeabilità del sistema, 2) offerte di formazione, 3) informazione e consulenza e 4) collaborazione. Hanno discusso gli attuali ambiti d'intervento e le possibili misure. Gli esiti di queste discussioni sono raccolti nel presente capitolo. I risultati completi sono riportati nell'allegato e sulla pagina del convegno.<sup>4</sup>

#### 3.1. «Formazione professionale 2030»: cosa abbiamo raggiunto?

L'entrata in vigore della legge sulla formazione professionale nel 2004 e l'iniziativa strategica «Formazione professionale 2030» hanno dato impulsi positivi al settore. Durante i workshop sono stati individuati i seguenti risultati.

##### **Permeabilità del sistema**

La permeabilità verticale del sistema di formazione si è rivelata efficace. Sono stati menzionati in particolare il passaggio dalle formazioni professionali di base di due anni a quelle di tre e quattro anni, la creazione e la promozione delle MP1 e MP2 e il consolidamento delle «passerelle» e della formazione professionale superiore. In relazione all'apprendimento continuo vanno considerati positivi l'accento posto sulle competenze operative e di base, un'ampia offerta di formazione e consulenza e l'accesso a titoli di formazione formale per vari gruppi target. La permeabilità, il finanziamento orientato alla persona nella formazione professionale superiore e il quadro nazionale delle qualifiche (QNQ) per la formazione professionale hanno contribuito a all'equivalenza tra formazione generale e formazione professionale.

##### **Offerte di formazione: flessibilizzazione, digitalizzazione e nuove tecnologie di apprendimento**

Nell'utilizzo di formati di apprendimento e formazione digitali sono stati registrati notevoli progressi, che hanno permesso di creare le condizioni quadro e le basi necessarie. La politica del *bring your own device* (porta il tuo dispositivo) nei luoghi di tirocinio, la condivisione di esperienze e l'utilizzo di piattaforme di apprendimento sono esempi di applicazione nell'insegnamento quotidiano. L'amministrazione della formazione è diventata digitale. La flessibilizzazione delle offerte di formazione si traduce in nuove ordinanze che regolano il settore e nella diffusione della formazione nelle scuole.

##### **Informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale**

Lo sviluppo dell'orientamento professionale, universitario e di carriera viene valutato per lo più positivamente, anche se le sue potenzialità sono maggiori di quelle sfruttate sino a oggi.

##### **Collaborazione nella formazione professionale**

La gestione della formazione professionale ha dato i suoi frutti. È efficiente, duttile e trasparente. Promuove strutture vicine all'economia e rende possibili riforme anche di ampio respiro. La collaborazione e la comprensione tra i partner della formazione professionale, a livello sia regionale sia nazionale, sono migliorate, grazie anche alla nuova struttura degli organismi, ai forum di dialogo

<sup>3</sup> <https://tbbk-ctfp.ch/it/organizzazione>

<sup>4</sup> [Convegno dei partner della formazione professionale 2025](#)

e a un migliore coordinamento tra le organizzazioni del mondo del lavoro. Anche la formazione continua viene sistematicamente presa in considerazione nelle attività interne ed esterne al partenariato relative alla formazione professionale. Vi rientrano fra l'altro quelle della CTFP, del Forum formazione continua, del gruppo di coordinamento Competenze di base o del Comitato direttivo della collaborazione interistituzionale CII.

### **3.2. Ambiti d'intervento e misure**

#### **Permeabilità del sistema**

La permeabilità orizzontale sia al livello secondario II sia al livello terziario potrebbe essere migliorata. Le problematiche attuali riguardano le condizioni di ammissione alla formazione professionale, l'ammissione dei titolari di una MP alle ASP e la convalida dell'esperienza pratica (soprattutto nel caso della formazione professionale superiore), gli apprendimenti formali acquisiti (in vista di diplomi professionali per adulti) e l'apprendimento informale.

Le offerte a bassa soglia, l'ampliamento dell'orientamento professionale, universitario e di carriera e una maggiore attenzione alle opportunità di formazione continua promuovrebbero l'apprendimento continuo. Si potrebbe inoltre valutare la possibilità di raggruppare gli apprendimenti acquisiti, non formali e informali, in titoli federali.

La promozione dell'equivalenza dei percorsi di formazione generale e professionale richiede soprattutto una maggiore sensibilizzazione e cura dell'immagine. Le misure di ottimizzazione proposte consistono in un migliore collegamento in rete e un più intenso trasferimento di conoscenze nella transizione I. Sarebbe inoltre necessario un inquadramento salariale comparabile. L'attrattiva della formazione professionale dovrebbe essere incrementata sia per le aziende di tirocinio sia per gli apprendisti. È stato inoltre suggerito di promuovere ulteriormente la mobilità nazionale e internazionale nella formazione professionale.

#### **Offerte di formazione: flessibilizzazione, digitalizzazione e nuove tecnologie di apprendimento**

Nella formazione professionale di base si registra una notevole specializzazione, soprattutto nelle nuove professioni. C'è da chiedersi se le specializzazioni vadano previste maggiormente a livello di formazione professionale superiore. Nella formazione di professioni assimilate emerge la necessità di sfruttare le sinergie presenti, formando cioè per esempio gli apprendisti trasversalmente alle professioni e ai settori e definendo le specializzazioni in un secondo tempo. La creazione di centri per corsi interaziendali multifunzionali consentirebbe di impartire formazioni in varie professioni. Per gruppi target diversi (adulti, atleti di punta ecc.) sono auspicati modelli di formazione più flessibili, fra cui tirocini a tempo parziale e forme modulari della procedura di qualificazione. Al fine di promuovere le competenze digitali dei formatori professionali e degli apprendisti e l'uso di strumenti digitali è importante evitare la dispersione.

I partner della formazione professionale non sono unanimi sull'opportunità di modulare i cicli formativi per rendere più flessibile l'offerta della formazione. Attualmente è già possibile prolungare i contratti di tirocinio o ridurre i tempi della formazione professionale di base. La modularizzazione porrebbe esigenze elevate all'organizzazione scolastica e si rivelerebbe costosa. Il suo concetto, inoltre, non sarebbe chiaro e andrebbe specificato.

#### **Informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale**

La collaborazione fra i centri d'informazione professionale, le scuole dell'obbligo, i genitori e gli altri attori che hanno influsso sui giovani dovrebbe essere migliorata. I temi delle professioni e del mondo del lavoro andrebbero tematizzati già alla scuola elementare e il sistema di formazione professionale fatto conoscere maggiormente fra gli insegnanti e i responsabili scolastici. Il portale [www.orientamento.ch](http://www.orientamento.ch) dovrebbe essere rafforzato e consolidato. Gli studenti andrebbero incoraggiati ad acquisire le competenze necessarie per impostare con successo la propria carriera. La visibilità della formazione professionale superiore presso questo gruppo target andrebbe aumentata e l'orientamento professionale, universitario e di carriera per gli adulti reso accessibile a bassa soglia. Questo gruppo target non ha bisogno unicamente di orientamento, ma anche di accompagnamento. L'orientamento professionale, universitario e di carriera deve essere portato maggiormente a conoscenza degli adulti e delle persone con contesto migratorio.

Il suo radicamento a livello nazionale dovrebbe essere migliorato e il profilo professionale dei

consulenti chiarito. La sua interazione con i settori e le associazioni, infine, andrebbe ulteriormente ampliata.

### **Collaborazione nella formazione professionale**

Le conoscenze e la trasparenza in materia di gestione della formazione professionale dovrebbero essere ulteriormente sviluppate. Particolare attenzione va rivolta alla rapidità con cui le professioni si evolvono. Il sistema deve tenere conto per quanto possibile di tutti gli interessi dei partner della formazione professionale coinvolti e delle particolarità regionali. Un migliore collegamento in rete e un maggiore coordinamento dovrebbero consentire nel contempo di evitare doppioni. In particolare è necessario migliorare la collaborazione nello scambio di dati al livello secondario II fra i tre luoghi di tirocinio e le varie parti coinvolte nel finanziamento della formazione continua. Nel quadro di «Formazione professionale 2030» occorrerà tenere conto della sostenibilità e della fattibilità di futuri progetti.

Gli aspetti riguardanti la formazione andranno esaminati nel loro insieme includendo tutti i livelli, dal primario al terziario. Il coordinamento dei settori del terziario A e B richiedono una gestione sovraordinata.

La legge sulla formazione professionale deve rimanere una legge quadro che permetta di sfruttare per quanto possibile i margini di manovra del sistema senza disciplinare eccessivamente processi e strutture.

Il trasferimento mirato di conoscenze alle imprese di nuova iscrizione nel registro di commercio potrebbe includere informazioni sul sistema formativo, sulla redditività della formazione e su altri temi pertinenti. Un «processo di onboarding» per i datori di lavoro internazionali potrebbe contribuire a creare una base di dati e a raggiungere sistematicamente i responsabili decisionali. Occorrerebbe sviluppare una strategia per rivolgersi specificamente a imprese presso le quali è possibile ottenere un risultato con una dispersione contenuta.

Altre proposte includono l'istituzione di fondi a favore della formazione professionale e di fondi di settore per promuovere la disponibilità delle aziende a formare apprendisti, abbinandola eventualmente a un sistema bonus-malus.

## **4 Ambiti di osservazione: gli sviluppi nella formazione professionale**

La formazione professionale deve conciliare le richieste e le aspettative delle aziende e dell'economia da un lato e dei giovani, dei loro genitori e degli adulti dall'altro. Anche i mass-media e la politica<sup>5</sup> seguono gli sviluppi della formazione professionale. Il presente capitolo illustra in modo non esaustivo lo sviluppo della formazione professionale svizzera negli ultimi anni e la sua situazione attuale.

### **4.1. Disponibilità delle aziende a formare apprendisti**

Secondo l'ultimo rilevamento sui costi e benefici della Scuola universitaria federale per la formazione professionale, la formazione degli apprendisti continua a essere vantaggiosa per le aziende. Considerate tutte le professioni di tirocinio, il beneficio netto nell'anno formativo 2016/17 è stato mediamente di ben 3000 franchi svizzeri per anno e rapporto di tirocinio. Il beneficio netto è definito come il valore dei lavori produttivi degli apprendisti durante il periodo di formazione al netto di tutti i costi di formazione. Solo per le professioni che esigono una formazione intensiva le aziende devono sostenere in media costi netti durante il tirocinio. Queste aziende beneficeranno avranno tuttavia più tardi minori costi di reclutamento e introduzione.<sup>6</sup> Dal primo rilevamento del 2003 questo beneficio netto è in media positivo.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Fra le iniziative più recenti a livello federale citiamo, per esempio il [postulato Nantermod 22.4202](#) «Quali soluzioni adottare per garantire l'attrattività della formazione professionale in Svizzera?», la mozione [Sollberger 23.4078](#) «Sgravare le aziende di tirocinio» o la [mozione Fivaz 23.3389](#) «Equivalenza dei titoli della formazione professionale superiore».

<sup>6</sup> Gehret A., Aepli M., Kuhn A. und Schweri J. (2019). Formazione in apprendistato – quali benefici per le aziende? Zollikofen: Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFP. [www.sufp.swiss/ricerca/obs/costi-benefici-formazione-professionale-2019](http://www.sufp.swiss/ricerca/obs/costi-benefici-formazione-professionale-2019)

<sup>7</sup> Schweri J. et al. (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe.

<https://edudoc.ch/record/45971?ln=de>;

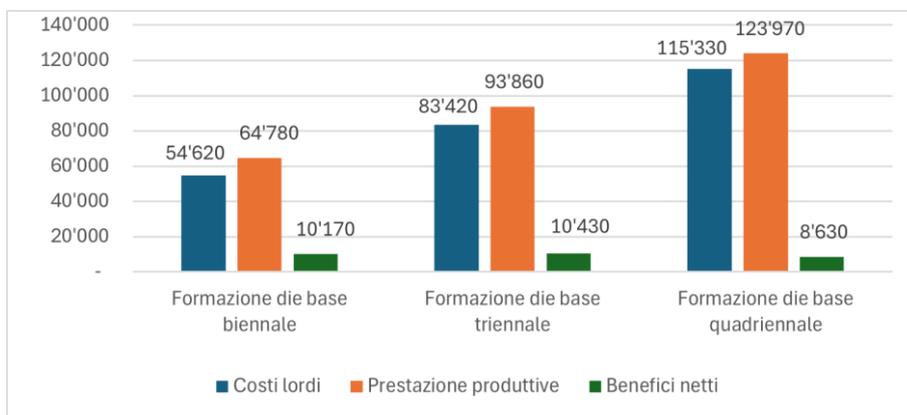
Mühlemann S. et al (2007). Lehrlingsausbildung - ökonomisch betrachtet: Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie.

<https://edudoc.ch/record/48482>;

Strupler M. et al (2012). Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte - auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. <https://edudoc.ch/record/103776?ln=de>

I risultati del prossimo rilevamento sui costi e i benefici della SUFFP saranno presentati presumibilmente alla fine del 2025.

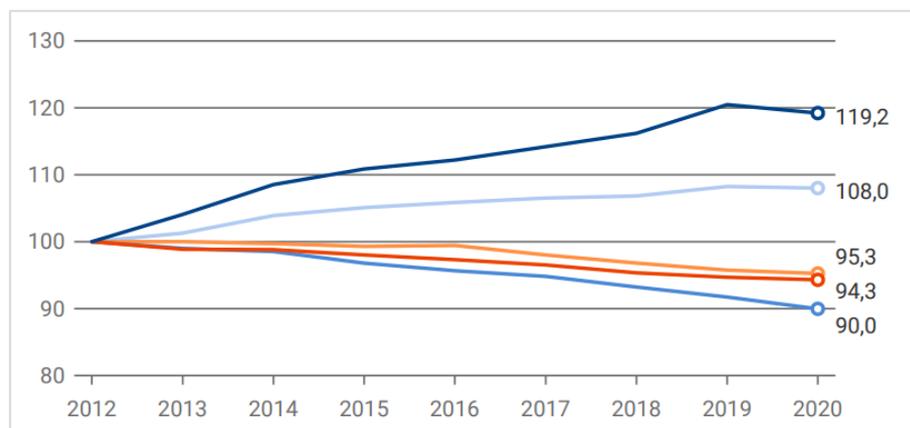
**ILL. 1: COSTI E BENEFICI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE NELL'OTTICA DELLE AZIENDE, IN BASE ALLA DURATA DEL TIROCINIO**



Fonte: SUFFP, 2019

Secondo i rilevamenti dell'Ufficio federale di statistica la quota delle aziende di tirocinio nell'economia è in calo. Il loro numero è sceso da 65 500 nel 2012 a 58 900 nel 2020, quello degli stabilimenti è aumentato invece nello stesso periodo da 643 300 a 694 900.<sup>8</sup>

**ILL. 2: POPOLAZIONE E STABILIMENTI, ANDAMENTO INDICIZZATO (2012 = 100)**



Fonte: UST, 2024

- Stabilimenti
- Aziende di tirocinio
- Stabilimenti con meno di un lavoratore in equivalenti a tempo pieno
- Popolazione residente permanente da 16 a 24 anni di età
- Apprendisti della formazione professionale di base duale

Parte del calo del numero di aziende di tirocinio si spiega con la diminuzione di quello degli apprendisti. Il numero medio di apprendisti per azienda di tirocinio è rimasto pressoché costante (2012: 3,0 apprendisti; 2020: 3,2 apprendisti). Un altro fenomeno importante è l'andamento del numero di stabilimenti con meno di un lavoratore in equivalenti a tempo pieno, ovvero di unità che, a causa delle loro dimensioni, difficilmente possono formare apprendisti. Essi rappresentano nell'economia, in media annuale, il 45 per cento degli stabilimenti e il loro numero è aumentato del 19 per cento tra il 2012 e il 2020.

<sup>8</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (marzo 2024). Formazione professionale di base – Luoghi di formazione degli apprendisti (in ted. e fr.) (Attualità UST). UST. [www.bfs.admin.ch/asset/it/29270540](http://www.bfs.admin.ch/asset/it/29270540)

Secondo i rilevamenti effettuati dal Barometro della transizione 2024, la maggior parte delle aziende di tirocinio propone attualmente<sup>9</sup> lo stesso numero di posti di apprendistato ogni anno. La quota di queste aziende di tirocinio e di aziende le cui offerte di apprendistato variano ogni anno, difficilmente subiscono variazioni nel tempo. Le aziende che attualmente offrono più posti di tirocinio rispetto all'anno scorso dichiarano di farlo principalmente per garantire il ricambio generazionale. Tuttavia, rispetto all'anno precedente, questo motivo viene menzionato con minore frequenza (2023: 44%, 2024: 41%). Al secondo posto, circa un terzo delle aziende (36 %) indica la naturale fluttuazione dell'offerta di posti di tirocinio.

Le aziende che attualmente offrono meno posti di tirocinio rispetto all'anno scorso menzionano con maggiore frequenza le fluttuazioni naturali (2023): 31%, 2024: 36%). Al secondo posto tra i motivi della riduzione dei posti di tirocinio si classificano le ristrutturazioni aziendali (2023: 16%, 2024: 20%). La mancanza di candidati qualificati (2023: 16%, 2024: 17%) e una scarsa o assente domanda di posti di tirocinio (2023: 14%, 2024: 17%) sono il terzo e quarto motivo più frequenti.

La disponibilità delle aziende a formare apprendisti varia in Svizzera da regione a regione: il tasso di partecipazione alla formazione delle aziende è più elevato nella Svizzera tedesca rispetto alla Svizzera romanda. Questa differenza può essere spiegata dalle norme sociali che differiscono da una regione linguistica all'altra.<sup>10</sup>

#### 4.2. Qualità della formazione

La «qualità della formazione professionale» è un concetto poliedrico. Alla domanda sulla qualità della formazione professionale si possono dare risposte diverse per ogni livello e dimensione della qualità.<sup>11</sup>

ILL. 3: PROSPETTIVE DELLA QUALITÀ E DELL'ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Dimensioni della qualità/livelli di qualità	Qualità degli input	Qualità dei processi	Qualità degli output
Microlivello	Configurazione dell'ambiente di apprendimento	Rilevamento, valutazione e standardizzazione dell'insegnamento e dell'apprendimento	Successo certificato dell'apprendimento, carriere professionali
Mesolivello	Infrastruttura, piano d'insegnamento e cicli di studio, professionalizzazioni e del corpo insegnante e dei formatori	Linee guida, cultura del feedback, misure di assicurazione della qualità	Rapporti annuali, statistica delle persone diplomate, relazioni pubbliche
Macrolivello	Regole, leggi e ordinanze	Standard nazionali e norme definite dal mondo politico e dalle associazioni	Confronti nazionali e internazionali di indicatori, benchmark

Fonte:  
Gonon, P., 2008

<sup>9</sup> Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024). Barometro della transizione 2024 – Risultati principali, agosto 2024. gfs.bern. [cockpit.gfsbern.ch/it/cockpit/barotransizione-2024-agosto/](https://cockpit.gfsbern.ch/it/cockpit/barotransizione-2024-agosto/)

<sup>10</sup> Aepli M., Kuhn A. & Schweri J. (2021), La Suisse alémanique se fie davantage aux entreprises que la Suisse romande. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 6(1). <https://transfer.vet.fr/la-suisse-alemanique-se-fie-davantage-aux-entreprises-que-la-suisse-romande/>

<sup>11</sup> Gonon, P. (2008) Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz - In: Klieme, Eckhard [ediz.]; Tippelt, Rudolf [ediz.]: *Qualitätssicherung im Bildungswesen*. Weinheim u.a.: Beltz, pagg. 96-108. [www.pedocs.de/volltexte/2013/7271/pdf/Gonon\\_Qualitaetssicherung\\_in\\_der\\_beruflichen\\_Bildung.pdf](http://www.pedocs.de/volltexte/2013/7271/pdf/Gonon_Qualitaetssicherung_in_der_beruflichen_Bildung.pdf)

La definizione di qualità dipende non solo dal contesto, dagli obiettivi e dalle problematiche di un sistema formativo, ma anche dagli attori coinvolti e dalle esigenze dei singoli.<sup>12</sup> A seconda del contesto, le parti interessate definiscono gli aspetti più importanti della qualità fissando degli obiettivi.

La qualità della formazione professionale non è determinata solo da obiettivi economici (attività professionale, competitività), ma anche da obiettivi sociali (integrazione, pari opportunità) e pedagogici (accompagnamento, pratiche di insegnamento). La qualità è pertanto una combinazione di diversi aspetti, alcuni dei quali correlati tra loro in modo positivo o negativo. Il miglioramento di un aspetto qualitativo può quindi determinare il peggioramento di un altro.

### **Disdetta del contratto di tirocinio**

Un aspetto della qualità al centro dell'attenzione pubblica è la disdetta dei contratti di tirocinio. Secondo l'Ufficio federale di statistica, il 24 per cento dei giovani che ha iniziato una formazione professionale di base nel 2019 ha disdetto il contratto di tirocinio una o più volte entro la fine del 2023. Il 79 per cento ha ripreso successivamente una formazione professionale di base. Questo tasso è un valore medio e varia da settore a settore.

Dei giovani che hanno iniziato una formazione professionale di base nel 2018, l'88 per cento ha conseguito un diploma all'interno del sistema della formazione professionale di base cinque anni e mezzo dopo l'inizio della formazione. L'8 per cento non ha ripreso la formazione entro la fine del periodo di osservazione dopo la disdetta di un contratto di tirocinio uscendo così, almeno temporaneamente, dal sistema della formazione professionale. Una parte di queste persone ha iniziato una formazione in un altro settore del livello secondario II.<sup>13</sup>

### **Qualità della formazione presso i luoghi di tirocinio**

La «qualità della formazione» è un altro aspetto che viene menzionato spesso quando si parla di qualità. In base all'articolo 24 LFPr i Cantoni provvedono alla vigilanza sulla qualità della formazione professionale di base nelle aziende di tirocinio, nei corsi interaziendali e nelle scuole professionali. L'autorizzazione alla formazione è uno strumento importante nella vigilanza sulla qualità delle aziende di tirocinio. Tuttavia non garantisce di per sé la qualità dell'azienda di tirocinio; è l'attuazione del processo formativo a influire sul successo degli apprendisti nella formazione professionale di base. Su questo successo influiscono positivamente in particolare i formatori professionali. Secondo gli studi condotti dalla SUFFP<sup>14</sup> la qualità della formazione aziendale è migliore se le viene dedicato tempo sufficiente e se gli apprendisti sono messi alla prova. Fra le misure per incentivarli rientrano, per esempio, la possibilità di trovare autonomamente le soluzioni e il vedersi assegnare compiti diversificati. Il successo della formazione dipende anche da fattori esterni quali la regione, le dimensioni dell'azienda, il settore in cui opera o la concezione della professione di insegnante. Determinanti sono infine i prerequisiti degli apprendisti, come le note ottenute alla scuola dell'obbligo, la situazione familiare, la motivazione e l'interesse e lo stress psichico.

## **4.3. Transizione I: formazione professionale e formazione generale**

Il livello secondario II si compone di due settori principali: la formazione professionale di base, che si conclude con l'attestato federale di capacità (AFC) o il certificato federale di formazione pratica (CFP), che comprende la maturità liceale, la maturità professionale, la maturità specializzata e la formazione presso una scuola di specializzata.

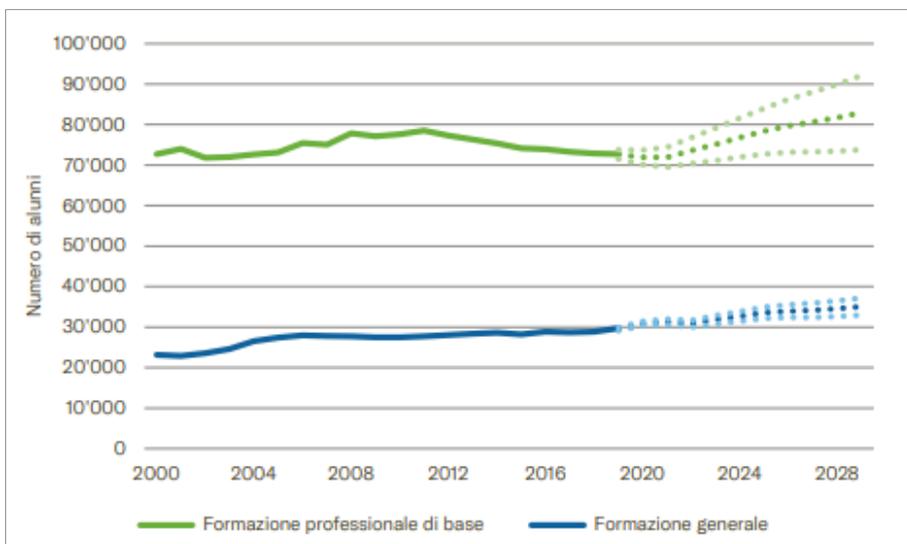
<sup>12</sup> Lamamra N., Wenger, M. (2024). Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la qualité en formation professionnelle... Définitions, enjeux et défis pour le terrain (presentazione in ted. e fr. al Convegno dei partner della formazione professionale del 26 marzo 2024). <https://tbbk-ctfp.ch/fr/organisation/forums-de-dialogue/vpt-2024>

<sup>13</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Disdetta del contratto di tirocinio, ripresa e stato di certificazione (in ted. e fr.). UST. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II/resiliation.html>

<sup>14</sup> Scherli, J., & Burén, P. a. (2024). Abwechslungsreiche Aufgaben im Lehrbetrieb machen Lernende erfolgreicher. *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 9(12). [www.transfer.vet.it/svolgere-compiti-diversificati-allinterno-dellazienda-formatrice-garantisce-maggior-successo-alle-persone-in-formazione/](http://www.transfer.vet.it/svolgere-compiti-diversificati-allinterno-dellazienda-formatrice-garantisce-maggior-successo-alle-persone-in-formazione/)

A causa dell'evoluzione demografica, il numero di entrate nel livello secondario II aumenterà nei prossimi anni. La seguente illustrazione mostra l'evoluzione delle entrate nella formazione professionale di base (AFC e CFP) e nella formazione generale (liceo e scuola specializzata).

ILL. 4: NUMERO EFFETTIVO DI ALUNNI (APPRENDISTI DEL PRIMO ANNO) 2000-2019 E SCENARI DI SVILUPPO 2020-2029, SCENARIO DI RIFERIMENTO, SCENARIO AL RIALZO E SCENARIO AL RIBASSO



Fonte: Rapporto sul sistema educativo svizzero

Stando all'Ufficio federale di statistica, tra il 2005/06 e il 2022/23 il numero degli alunni del livello secondario II è progredito del 12 per cento. La loro ripartizione nei vari percorsi formativi è rimasta abbastanza stabile in questo periodo: poco meno di due terzi nella formazione professionale di base, poco più di un quarto nelle formazioni generali e la percentuale rimanente nella preparazione alla maturità professionale (MP2 dopo la formazione professionale di base) o in una formazione transitoria o supplementare).<sup>15</sup> Secondo lo scenario di riferimento dell'UST, il peso della formazione professionale di base in relazione all'effettivo complessivo degli alunni del livello secondario II diminuirà dal 63 per cento del 2014 al 57 per cento del 2033.

I Cantoni della Svizzera occidentale e il Ticino tendono a privilegiare le offerte scolastiche del livello secondario II (formazione professionale di base in una scuola professionale a tempo pieno e formazione generale), i Cantoni di lingua tedesca puntano invece sulla formazione professionale duale. Ciò si spiega, tra l'altro, con le politiche cantonali sulla formazione professionale che si differenziano in funzione delle regioni linguistiche. Negli anni Sessanta le problematiche relative alla formazione professionale riguardavano la necessità di soddisfare la domanda di personale qualificato, nell'innalzare il livello di formazione della popolazione e nel migliorare l'accesso dei giovani alla formazione postobbligatoria.<sup>16</sup> Queste problematiche sono state gestite nei Cantoni con approcci diversi. A Zurigo, per esempio, l'attenzione si è concentrata su una buona integrazione dei giovani nella vita professionale, che dovrebbe andare in particolare a loro vantaggio e a quello della società in generale. A Ginevra e in Ticino, la formazione professionale di base è stata intesa principalmente come una fase della vita in cui si completa l'istruzione generale acquisita nella scuola dell'obbligo. L'obiettivo è garantire le pari opportunità e l'accesso a una buona istruzione generale.<sup>17</sup>

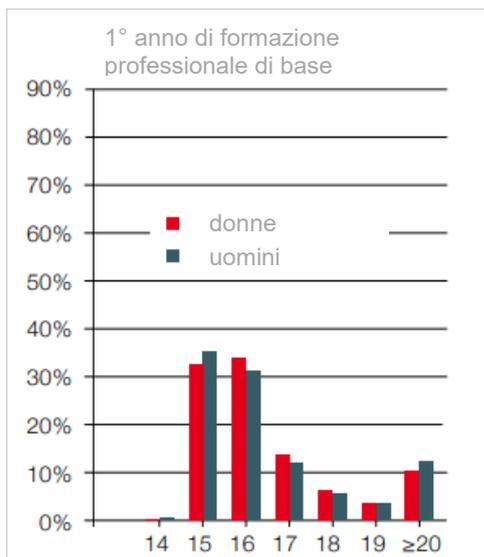
<sup>15</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Livello secondario II. UST. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/persone-formazione/livello-secondario-II.html>

<sup>16</sup> Bonoli, L., Gonon, P. (2023). Challenges, Future and Policy Orientations: The 1960s–1970s as Decisive Years for Swiss Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 10 (3), 340-360. <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/1099>

<sup>17</sup> Kriesi, Irene; Bonoli, Lorenzo; Grønning, Miriam; Hänni, Miriam; Neumann, Jörg; Schweri, Jürg (2022). Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP. La formazione professionale a livello internazionale e in Svizzera – Tensioni, sfide, sviluppi, potenzialità. Rapporto di tendenza 5 OBS SUFFP. [www.suffp.swiss/ricerca/obs/la-formazione-professionale-a-livello-internazionale-e-in-svizzera](http://www.suffp.swiss/ricerca/obs/la-formazione-professionale-a-livello-internazionale-e-in-svizzera)

Le differenze nella struttura dell'offerta della formazione del livello secondario II nei Cantoni influiscono sull'età di entrata nella formazione professionale di base. Nel Cantone di Berna, per esempio, la maggior parte dei giovani accede alla formazione professionale di base all'età di 15 o 16 anni.<sup>18</sup>

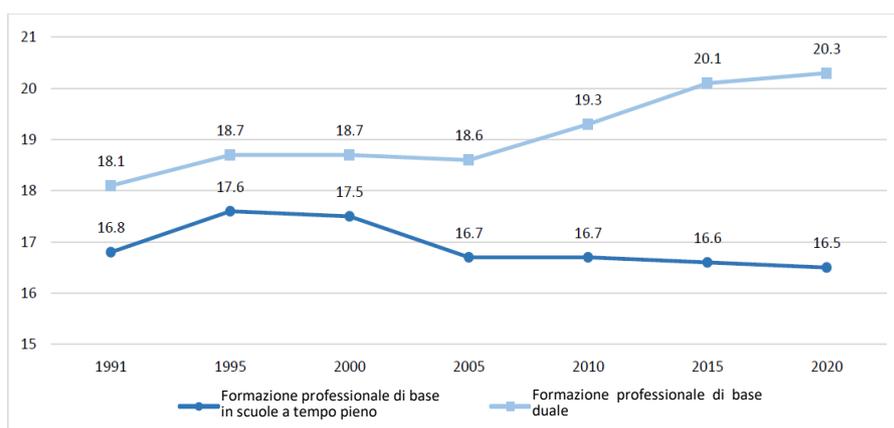
ILL. 5: ETÀ DEGLI APPRENDISTI NEL PRIMO ANNO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE NEL CANTONE DI BERNA



Fonte: Fachbereich Bildungsstatistik, Bildungs- und Kulturdirektion Kanton Bern, 2024

Nel Cantone di Ginevra, l'età media delle entrate nella formazione professionale duale è più alta, oltre i 20 anni. La maggior parte sono giovani adolescenti e adulti che hanno iniziato varie formazioni al livello secondario II dopo la scuola dell'obbligo. L'età di entrata nella formazione professionale di base in scuole a tempo pieno è più bassa, leggermente superiore a 16 anni.<sup>19</sup>

ILL. 6: ETÀ MEDIA DI INIZIO DI UNA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE NEL CANTONE DI GINEVRA



Fonte: Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève, 2021

In base al Barometro della transizione 2024<sup>20</sup> il 45 per cento giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo ha iniziato direttamente una formazione professionale di base. Il 32 per cento ha scelto una formazione generale. Il 21 per cento ha ripiegato su una soluzione transitoria (il 9% ha optato per una formazione transitoria, il 13% per un anno intermedio). La ragione più frequente per cui ci si

<sup>18</sup> Bildungs- und Kulturdirektion Kanton Bern. (2024). Statistica della formazione: dati di base 2023. [www.bkd.be.ch/de/start/themen/statistik-bildung-und-kultur.html](http://www.bkd.be.ch/de/start/themen/statistik-bildung-und-kultur.html)

<sup>19</sup> Rastoldo, F., Cecchini A., Evrard A. (2021). Évolution de la formation duale à Genève : quelques balises. Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève. [www.ge.ch/document/evolution-formation-duale-geneve-quelques-balises](http://www.ge.ch/document/evolution-formation-duale-geneve-quelques-balises).

<sup>20</sup> Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024). Barometro della transizione 2024 – Risultati principali, agosto 2024. [gfs.bern.cockpit.gfsbern.ch/it/cockpit/barotransizione-2024-agosto/](http://gfs.bern.cockpit.gfsbern.ch/it/cockpit/barotransizione-2024-agosto/)

orienta verso una formazione transitoria rimane la stessa: non è stato possibile trovare un posto di tirocinio (47%)

Nel 2023 65 747 persone (59%) ha completato una formazione professionale di base al livello secondario II e 45 370 (41%) una formazione generale (inclusa la maturità professionale)<sup>21</sup>.

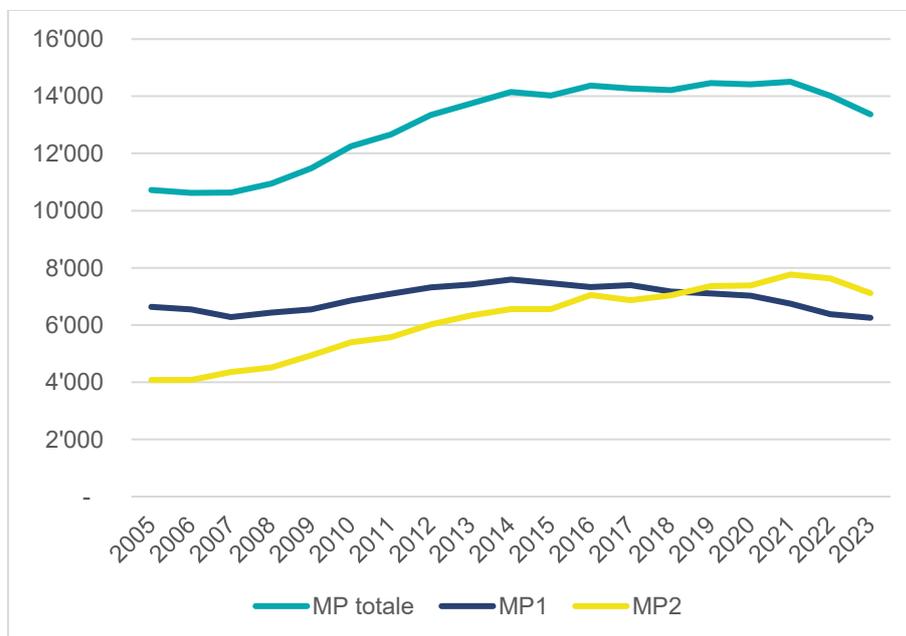
#### 4.4. Maturità professionale

La maturità professionale integra la formazione professionale di base con una formazione generale approfondita. I titolari di un attestato di maturità professionale federale hanno una doppia qualificazione: conoscono un mestiere che permette loro di accedere al mercato del lavoro e possono essere ammessi a una scuola universitaria professionale. L'attestato di maturità professionale federale dà loro la possibilità di accedere al primo livello di studio (bachelor) delle scuole universitarie professionali. Cinque indirizzi raggruppano le materie che costituiscono l'offerta didattica per la maturità professionale. I cicli formativi preparano le persone in formazione ai settori di studio SUP affini alla loro professione (AFC).<sup>22</sup>

La maturità professionale può essere conseguita in parallelo a una formazione professionale di base con AFC (MP1) o in una formazione dopo la conclusione della formazione professionale di base (MP2; offerta a tempo pieno o offerta a tempo parziale parallelamente all'attività professionale). Una terza possibilità è l'esame federale di maturità professionale (EFMP) senza aver frequentato le lezioni di un ciclo formativo.<sup>23</sup>

Il numero di diplomi di maturità professionale è aumentato dopo l'entrata in vigore della nuova legge sulla formazione professionale nel 2006, ma poco più di dieci anni dopo era stagnante. Il numero di diplomi MP1 è in calo dal 2018 e nel 2022 è diminuito per la prima volta anche il numero di diplomi MP2.

ILL. 7: EVOLUZIONE DEI DIPLOMI DELLA MATURITÀ PROFESSIONALE, 2005-2023



Fonte: UST, 2024

La possibilità dei giovani di completare la MP1 dipende dal loro interesse, dalle opportunità di formazione e formazione continua specifiche del ramo e dalla disponibilità delle aziende a formare apprendisti. Se e come il rapporto costi-benefici aziendali per gli apprendisti MP1 differisca da

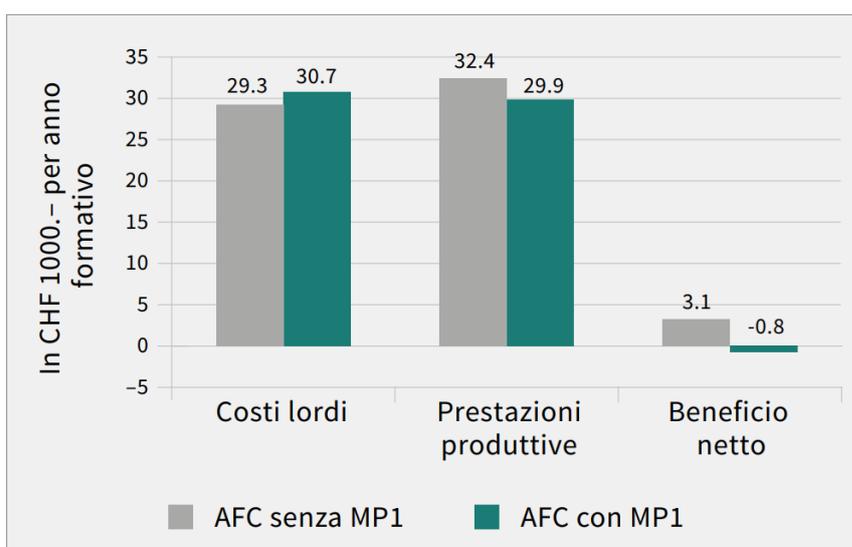
<sup>21</sup> maturità liceale, maturità professionale, maturità specializzata, scuola specializzata, passerella, formazione generale estera

<sup>22</sup> Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione [SEFRI]. Maturità professionale. [www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/maturita/maturita-professionale.html](http://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/maturita/maturita-professionale.html)

<sup>23</sup> CSRE [Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa]. (2023). Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023, pag. 133. [www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer\\_2023\\_IT.pdf](http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_IT.pdf)

quello degli altri apprendisti AFC non è chiaro a priori. Da un lato gli apprendisti MP1 si assentano più spesso dovendo frequentare anche le lezioni scolastiche e sono pertanto meno produttivi in azienda. Dall'altro è possibile che le aziende con posti di formazione MP attraggano apprendisti più efficienti che si rivelano maggiormente produttivi. Anche i benefici derivanti dal continuare a occupare, dopo la conclusione della formazione professionale di base, gli apprendisti formati, non sono chiari. Per le aziende potrebbe essere interessante continuare ad assumere i propri apprendisti MP, soprattutto se forniscono prestazioni produttive superiori alla media. Questi apprendisti hanno tuttavia l'opportunità di intraprendere uno studio presso una scuola universitaria professionale dopo aver completato la formazione professionale di base; ciò significa che presumibilmente lasceranno l'azienda di tirocinio più spesso di propria iniziativa rispetto ad altri apprendisti.<sup>24</sup>

ILL. 8: CONFRONTO DEI COSTI LORDI MEDI, DELLE PRESTAZIONI PRODUTTIVE E DEI BENEFICI NETTI PER ANNO FORMATIVO, CON E SENZA MP



Fonte: SUFFP, 2020

L'illustrazione 8 mostra il rapporto medio costi-benefici per anno formativo per i contratti di tirocinio MP1 e gli altri apprendisti AFC. I costi lordi sono più alti per gli apprendisti MP1, le loro prestazioni produttive, invece, sono inferiori a quelle degli altri apprendisti AFC. Il beneficio netto, ovvero la differenza tra prestazioni produttive e costi lordi, è di conseguenza inferiore, di circa 3900 franchi, per anno formativo. I contratti di tirocinio AFC senza MP comportano in media un beneficio netto per le aziende, il beneficio netto con gli apprendisti MP1 è invece praticamente nullo.

#### 4.5. Transizione II: passaggio dalla formazione professionale al mercato del lavoro

La collaborazione partenariale tra Confederazione, Cantoni e oml è una delle caratteristiche principali del sistema svizzero della formazione professionale, in quanto permette di garantire il collegamento tra il sistema formativo e le esigenze del mercato del lavoro, importante per avere successo su questo mercato e ai fini della capacità d'innovazione. Il compito di definire i contenuti formativi spetta alle organizzazioni del mondo del lavoro. I contenuti formativi vengono stabiliti in funzione delle esigenze del mondo del lavoro. Le loro novità possono essere comunicate rapidamente tramite la formazione professionale continua (p. es. corsi di formazione continua, seminari) e vengono integrati nelle offerte formali della formazione professionale di base e della formazione professionale superiore nel quadro di revisioni periodiche. Ciò vale anche per le nuove aspettative del mondo politico e della società e le relative competenze professionali, necessarie per esempio per il raggiungimento degli obiettivi climatici o nell'assistenza sanitaria.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., & Kriesi, I. (2020). Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP. Maturità professionale – Percorsi formativi, sfide e potenzialità. Rapporto di tendenza 4 OBS SUFFP. [www.suffp.swiss/ricerca/obs/la-maturita-professionale-percorsi-formativi-sfide-e-potenzialita](http://www.suffp.swiss/ricerca/obs/la-maturita-professionale-percorsi-formativi-sfide-e-potenzialita)

<sup>25</sup> Esigenze del mercato del lavoro e del personale qualificato – Sviluppo sostenibile delle professioni. Rapporto del Consiglio federale in adempimento dei postulati 21.3290 (Graf Maya) del 18 marzo 2021 e 21.4342 (CET-N) dell'8 novembre 2021 (in ted. e fr.). [Esigenze del mercato del lavoro e del personale qualificato – Sviluppo sostenibile delle professioni](#) (in ted. e fr.)

Secondo lo studio «Contributo della formazione professionale all'innovazione» (in ted. e ingl.) dell'Università di Zurigo<sup>26</sup> commissionato dalla SEFRI, questo collegamento sistemico fra sistema formativo e mercato del lavoro presenta due vantaggi: in primo luogo le informazioni e le risorse provenienti dai due ambiti [sistema formativo e mercato del lavoro] possono essere utilizzate sistematicamente per sviluppare ulteriormente in modo lungimirante l'intero sistema e i singoli profili professionali. In secondo luogo, il legame istituzionalizzato tra formazione professionale e mercato del lavoro crea forti incentivi allo sviluppo della formazione professionale; le aziende innovative, costantemente esposte alla concorrenza del mercato, sono infatti fortemente interessate a garantire qualificazioni aggiornate – e quindi competitive – e al conseguente adeguamento dei curricula per le formazioni che ritengono importanti. L'aderenza della formazione professionale al mercato del lavoro ne facilita l'ingresso dei giovani e si riflette, tra l'altro, in una disoccupazione giovanile relativamente bassa.

Nella formazione professionale di base si può scegliere tra circa 250 professioni, nella formazione professionale superiore fra circa 260 esami di professione e 160 esami di professione superiori. Le scuole specializzate superiori propongono in tutta la Svizzera circa 440 cicli formativi. Le mutate esigenze del mondo del lavoro si traducono in adeguamenti delle ordinanze sulla formazione e dei regolamenti per gli esami e in nuove professioni. Le professioni non più richieste dal mercato del lavoro vengono abrogate. Tra il 2022 e il 2024 è stato così per dodici titoli della formazione professionale. Nel contempo sono stati creati quattro nuove formazioni professionali di base e undici nuovi diplomi della formazione professionale superiore. Nello stesso periodo sono state anche aggiornate 139 professioni. Da un confronto con i Paesi limitrofi di lingua tedesca emerge che in Germania le formazioni professionali di base sono poco meno di 330<sup>27</sup>, in Austria poco più di 300<sup>28</sup>.

*ILL. 9: SVILUPPO DELLE PROFESSIONI 2022-2024*

	Nuove professioni	Professioni rivedute	Abrogate
2022	1 FPB, 4 FPS	10 FPB, 56 FPS	1 FPS
2023	2 FPB, 6 FPS	21 FPB, 21 FPS	3 FPS
2024	1 FPB, 1 FPS	12 FPB, 19 FPS	8 FPS, 2 FPB

Secondo il rapporto sul sistema educativo svizzero 2023 la digitalizzazione sta dando origine a profondi mutamenti strutturali e sta quindi modificando il mercato del lavoro in termini sia quantitativi che qualitativi. Le potenzialità che derivano dalla digitalizzazione sul piano dell'automazione impattano piuttosto il settore dei servizi. D'altra parte, la digitalizzazione introduce nuove opportunità occupazionali, per cui non è detto che questi mutamenti strutturali risultino di fatto in una perdita netta di posti di lavoro.

Oltre agli spostamenti quantitativi che si produrranno tra professioni e rami d'attività, la digitalizzazione e l'automazione modificheranno le competenze richieste in quasi tutte le professioni. Accanto alle competenze tecnologiche diverranno sempre più importanti competenze cosiddette soft come il problem solving, il lavoro in team e la creatività. Inoltre, le nuove competenze richieste richiedono spesso una formazione supplementare, il che spiega in particolare la crescente terziarizzazione del sistema formativo.<sup>29</sup>

Il principio dell'identità professionale determina una differenza del numero di diplomati nelle singole formazioni professionali di base e nelle singole offerte della formazione professionale superiore. Le organizzazioni del mondo del lavoro segnalano, in veste di organi responsabili delle professioni, quelle

<sup>26</sup> Backes-Gellner U., Pfister C. Beitrag der Berufsbildung zu Innovation. Studio elaborato nel quadro del rapporto sulla ricerca e l'innovazione in Svizzera nel 2020, parte C. Berna, 2019 (in ted. e fr.). pag. 19 segg. [Contributo della formazione professionale all'innovazione](#)(in ted. e ingl.)

<sup>27</sup> BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung]. (2024) Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. [www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19757](http://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19757)

<sup>28</sup> AMS Beruflexikon. [www.beruflexikon.at](http://www.beruflexikon.at)

<sup>29</sup> CSRE [Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa]. (2023). Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023, pagg. 24-25. [www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer\\_2023\\_IT.pdf](http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_IT.pdf)

richieste sul mercato del lavoro. Le competenze cosiddette soft e altre competenze trasversali sono importanti per l'impiegabilità dei lavoratori e la loro mobilità professionale. Vengono trasmesse durante la formazione professionale di base nei vari luoghi di tirocinio. In questo contesto le competenze specifiche di una professione possono essere combinate con competenze interdisciplinari. Nel quadro dello sviluppo delle professioni vengono esaminate le possibilità di prendere in considerazione nelle competenze operative temi trasversali come la digitalizzazione e lo sviluppo sostenibile.

#### 4.6. Consentire l'accesso alla formazione professionale

Confederazione e Cantoni si sono posti un obiettivo di politica della formazione<sup>30</sup> in base al quale il 95 per cento dei venticinquenni deve disporre di un diploma di livello secondario II (diploma di scuola professionale o di scuola media superiore). Secondo l'UST, il 91,8 per cento dei giovani che hanno compiuto 15 anni tra il 2011 e il 2013 ha ottenuto un primo titolo di livello secondario II entro i 25 anni. Circa il 59 per cento ha conseguito come primo titolo un AFC, il 5,5 per cento un CFP, il 4,6 per cento un certificato di scuola specializzata e il 21,7 per cento un certificato di maturità liceale.<sup>31</sup> Il tasso di primi titoli di livello secondario II è più alto fra le donne che fra gli uomini, fra gli svizzeri nati in Svizzera che fra gli stranieri nati all'estero, nei Comuni rurali che in quelli urbani e nella Svizzera tedesca e romancia rispetto alla Svizzera italiana e di lingua francese.<sup>32</sup>

Queste considerazioni indicano che non sono solo i talenti e gli interessi dei giovani a rivestire un ruolo nel conseguimento di un titolo di livello secondario II. Vari studi sottolineano, per esempio, anche l'impatto di fattori socioeconomici connessi alle loro famiglie. In base a un'analisi dell'Ufficio federale di statistica<sup>33</sup> i giovani e i giovani adulti che non hanno conseguito un titolo di scuola secondaria II entro i 25 anni di età (8,2%) provengono più spesso da economie domestiche con un basso reddito da lavoro, da famiglie che fruiscono di aiuto sociale e da famiglie monoparentali. Parlano più frequentemente una lingua straniera o hanno frequentato una scuola con una maggioranza di alunni di lingua straniera. Conseguono inoltre più spesso un titolo che non consente loro di frequentare direttamente scuole universitarie. Quelli provenienti da economie domestiche con un reddito elevato, invece, ottengono molto più frequentemente un certificato di maturità. Hanno pertanto maggiori probabilità di proseguire la formazione direttamente presso una scuola universitaria. Il 4,8 per cento dei ragazzi provenienti da economie domestiche con un basso reddito da lavoro non entra in una formazione certificante di livello secondario II prima dei 25 anni di età (rispetto al 3% di tutti i giovani).

Oltre alle caratteristiche dei giovani, il tasso di titoli del livello secondario II è influenzato anche da fattori sistemici. I tassi di titoli cantonali sono correlati per esempio alla quota di apprendisti che frequentano la formazione generale: maggiore è il numero di persone che assolvono la formazione generale come prima formazione, minore è il tasso di titoli cantonale.

Per raggiungere l'obiettivo del 95 per cento, i partner della formazione professionale attuano misure in tutto lo spettro dei loro compiti. Si inizia nella scuola dell'obbligo con la preparazione alle scelte professionali, in cui l'orientamento professionale, universitario e di carriera riveste un ruolo importante. I Cantoni e varie organizzazioni, privati, fondazioni o associazioni (p. es. LIFT<sup>34</sup>, ForPro<sup>35</sup>) propongono programmi di coaching e mentoring per sostenere i giovani che entrano nel mondo del lavoro. I giovani possono sfruttare offerte transitorie per un ulteriore orientamento se dopo la scuola non hanno ancora trovato una soluzione di sbocco per il livello secondario II. Il pretirocinio d'integrazione PTI prepara i

<sup>30</sup> DEFR [Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca], CDPE [Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione]. (2023). *Sfruttamento ottimale delle potenzialità Dichiarazione 2023 sugli obiettivi comuni di politica della formazione per lo spazio formativo svizzero*. [www.sbfi.admin.ch/sbfi/it/home/formazione/spazio-formativo-svizzero/cooperazione-tra-confederazione-e-cantoni-in-materia-di-formazione/basi-comuni.html](http://www.sbfi.admin.ch/sbfi/it/home/formazione/spazio-formativo-svizzero/cooperazione-tra-confederazione-e-cantoni-in-materia-di-formazione/basi-comuni.html)

<sup>31</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (marzo 2025). Il conseguimento di un titolo del livello secondario II in base al contesto socio-economico dei giovani (Attualità UST). [www.bfs.admin.ch/bfs/it/home.gnpdetail.2024-0565.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home.gnpdetail.2024-0565.html)

<sup>32</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Tasso di primi titoli di livello secondario II (in ted e fr).

[www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich/abschlussquoten.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich/abschlussquoten.html)

<sup>33</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (marzo 2025). Il conseguimento di un titolo del livello secondario II in base al contesto socio-economico dei giovani (Attualità UST). [www.bfs.admin.ch/bfs/it/home.gnpdetail.2024-0565.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home.gnpdetail.2024-0565.html)

<sup>34</sup> Progetto LIFT per i giovani. <https://progetto-lift.ch/>

<sup>35</sup> Fondazione ForPro. Cfr. anche il video sul sito del Convegno dei partner della formazione professionale: [Convegno dei partner della formazione professionale 2025](#)

giovani e i giovani adulti con esigenze formative provenienti dall'estero a una formazione professionale di base.<sup>36</sup>

Durante la formazione professionale di base, le scuole professionali offrono lezioni di sostegno, sostegno individuale speciale o supporto sociale. Gli uffici cantonali per la formazione professionale forniscono consulenza ad apprendisti e aziende di tirocinio su vari problemi relativi al rapporto di tirocinio. Organizzazioni cantonali, private o senza scopo di lucro sostengono gli apprendisti nei programmi di coaching. Per gli apprendisti con problematiche multiple è stato introdotto il Case Management Formazione professionale<sup>37</sup>, grazie al quale le organizzazioni del mondo del lavoro sostengono le aziende di tirocinio nell'attività di formazione con informazioni, consulenza e opportunità di scambio.

#### 4.7. Preferenze dei giovani e degli adulti

Secondo vari studi, nella scelta del percorso formativo non sono solo i talenti, la provenienza sociale e gli interessi<sup>38</sup> a rivestire un ruolo, ma anche le aspettative sulla compatibilità del proprio futuro professionale con i valori in cui si crede. I giovani sono considerati catalizzatori del cambiamento dei valori. Per i giovani attori del mondo del lavoro, le prestazioni sociali come il congedo paternità, l'anno sabbatico e la custodia di bambini sono talvolta più motivanti degli incentivi materiali e finanziari o della prospettiva di un avanzamento di carriera con responsabilità di gestione. La generazione Z privilegia la salute, la famiglia e il tempo libero rispetto alla generazione Y. L'evoluzione demografica e la conseguente carenza di personale specializzato aumentano l'influsso e la posizione di forza dei giovani sul mercato del lavoro.<sup>39</sup> In questo contesto è probabile che le vacanze, la durata del lavoro e la disponibilità di offerte di formazione flessibili incidano sulla scelta della professione e della formazione.

#### Salario

Mediante il contratto di tirocinio, il datore di lavoro si obbliga a formare adeguatamente la persona in formazione in una determinata attività professionale e la persona in formazione a lavorare a questo scopo al servizio del datore di lavoro.<sup>40</sup> Oltre alla formazione, gli apprendisti di una formazione professionale di base duale ricevono una retribuzione per il lavoro che forniscono in azienda. Durante la formazione diventano sempre più produttivi e di conseguenza anche il salario viene gradualmente aumentato di anno in anno. In linea di massima i salari possono essere negoziati tra azienda e apprendista. La legge non prescrive salari minimi. Le associazioni professionali formulano invece raccomandazioni<sup>41</sup> che in genere vengono seguite dalle aziende di tirocinio. Queste raccomandazioni variano da circa 400 franchi al mese nel primo anno della formazione professionale di base a poco meno di 2000 franchi al mese nel quarto anno di tirocinio. Gli accordi presi vengono successivamente inseriti nel contratto di tirocinio.

L'entità del salario dell'apprendista dipende da vari fattori, come il campo professionale, il ramo, il luogo di lavoro e le dimensioni dell'azienda.<sup>42</sup>

#### Possibilità di carriera

Nel percorso formativo professionale, un diploma di formazione professionale superiore aumenta le chance di ricoprire una funzione dirigenziale. Fra le persone che hanno conseguito un diploma di formazione professionale superiore, la quota di quadri aumenta significativamente tra il periodo precedente l'inizio della formazione e un anno dopo il diploma. Fra i diplomati di una scuola specializzata superiore (SSS) del 2016, la quota dei quadri è aumentata dal 14 al 33 per cento. Il

<sup>36</sup> Ogni anno, circa 750 persone in tutta la Svizzera partecipano al programma e oltre l'80 per cento lo completa con successo. Circa il 70 per cento frequenta un programma di formazione professionale di base (CFP o AFC) di due, tre o quattro anni.

<sup>37</sup> [Case Management Formazione professionale](#)

<sup>38</sup> Jüttler, A. (2023). Berufsbildung oder Allgemeinbildung? Die Rolle von Leistung, Interesse und sozialer Herkunft beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium (am Beispiel der Schweiz) (Dissertation). [www.nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-viod4ydp7riq7](http://www.nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-viod4ydp7riq7)

<sup>39</sup> Weber, A. (2022). Soziale Arbeit (swelt) – Werte und Demografie im Wandel (Master-Thesis). <https://digitalcollection.zhaw.ch/items/aae7b9bc-2a73-4ce4-a275-ec99650972bb>

<sup>40</sup> Art. 344 Codice delle obbligazioni

<sup>41</sup> Lohnempfehlungen der Berufsverbände, 2025. [https://www.berufsberatung.ch/web\\_file/get?id=4270](https://www.berufsberatung.ch/web_file/get?id=4270)

<sup>42</sup> orientamento.ch. <https://www.orientamento.ch/dyn/show/3231?lang=it>

numero di persone che hanno superato un esame federale nel 2016 è passato dal 29 al 44 per cento (attestato professionale federale) e dal 48 al 63 per cento (diploma federale).<sup>43</sup> Nei quattro anni prima del diploma questa quota aumenta ulteriormente (SSS: 38%; APF: 47%).<sup>44</sup>

Al livello terziario A, tra l'11 e il 19 per cento dei diplomati universitari occupa una funzione dirigenziale un anno dopo il conseguimento del titolo: sono l'11 per cento dei diplomati delle alte scuole pedagogiche, il 13 per cento delle persone che hanno conseguito un master all'università e il 19 per cento dei titolari di un bachelor delle scuole universitarie professionali. A cinque anni dalla conclusione degli studi, le quote di persone occupate con un bachelor di una scuola universitaria professionale e un master universitario sono salite rispettivamente al 27 e al 24 per cento.<sup>45</sup>

## Vacanze

Gli apprendisti e i giovani lavoratori fino a 20 anni hanno diritto ad almeno cinque settimane di vacanze pagate all'anno.<sup>46</sup> Dopo i 20 anni, il diritto minimo legale è ridotto a quattro settimane. Circa un quarto delle aziende di tirocinio offrono spontaneamente più vacanze. La fruizione delle vacanze può essere vincolata ad alcune condizioni: in alcuni rami, gli apprendisti devono prendere parte delle loro vacanze durante quelle aziendali.<sup>47</sup> A titolo di confronto: le vacanze scolastiche delle scuole medie superiori vengono regolamentate a livello cantonale e sono, per esempio, di 13 settimane nel Cantone di Berna e 14 settimane nel Cantone del Vallese.

## Durata del lavoro

In linea di massima la durata del lavoro può essere negoziata dalle parti del contratto di tirocinio. Si applicano tuttavia restrizioni dovute alle disposizioni di legge (Legge sul lavoro) e ai contratti collettivi (Contratto collettivo di lavoro CCL). La legge sul lavoro si applica agli apprendisti delle professioni agricole solo in merito all'età minima: in questo caso vanno presi in considerazione i contratti normali di lavoro cantonali, che prevedono durate del lavoro massime generalmente più lunghe.

In base all'articolo 9 della legge sul lavoro, la durata massima della settimana lavorativa è di 45 ore per gli apprendisti delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto e di 50 ore per tutti gli altri apprendisti. Per gli apprendisti sino a 18 anni la durata massima della giornata lavorativa è di nove ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere suddivisa su un massimo di 5½ giornate.

## Offerte di formazione flessibili

Negli ultimi anni alcune aziende di tirocinio propongono formazioni professionali di base a tempo parziale, con o senza un periodo di formazione prolungato. Il Cantone deve dare il suo accordo.

Le formazioni strutturate in modo modulare consentono ai partecipanti una certa flessibilità. Ciascuno dei moduli corrisponde a una qualificazione parziale e viene concluso individualmente. L'insieme dei moduli e dei diplomi corrisponde ai requisiti richiesti per un titolo professionale. I sistemi formativi modulari sono utilizzati principalmente nella formazione professionale superiore e nella formazione professionale continua. I programmi di formazione riquilificativa nell'industria della falegnameria, per esempio, vengono proposti in forma modulare. Nella formazione professionale di base sono previste offerte per adulti per le professioni dell'orologeria, del ramo MEM e dell'economia domestica.

<sup>43</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2019). Condizioni di formazione dei candidati alla formazione professionale superiore. Risultati del rilevamento sulla formazione professionale superiore 2017 (in ted.). UST. [www.bfs.admin.ch/asset/de/10287729](http://www.bfs.admin.ch/asset/de/10287729)

<sup>44</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2022). *Con un diploma di formazione professionale superiore aumentano le chance di ricoprire una funzione dirigenziale* (comunicato stampa). UST. [www.news.admin.ch/it/nsb?id=89155](http://www.news.admin.ch/it/nsb?id=89155)

<sup>45</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Posizione professionale (in ted. e fr.). UST. [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/berufliche-stellung.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/berufliche-stellung.html)

<sup>46</sup> CSFO [Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera]. *formazioneprof.ch – Lessico della formazione professionale* (vacanze). [www.formazioneprof.ch/it/lessico/vacanze](http://www.formazioneprof.ch/it/lessico/vacanze)

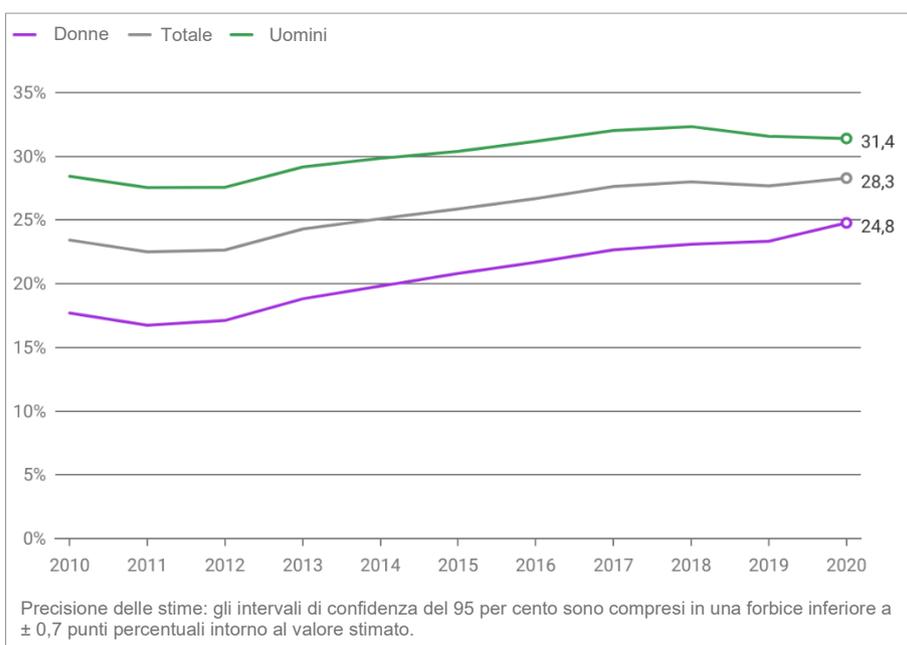
<sup>47</sup> Schweri, J. (2023). Mehr Ferien und mehr Lohn für Lernende? *Transfer. Formazione professionale in ricerca e pratica* 8(13). [www.transfer.vet/mehr-ferien-und-mehr-lohn-fuer-lernende/](http://www.transfer.vet/mehr-ferien-und-mehr-lohn-fuer-lernende/)

Anche nel settore della maturità professionale emergono segnali che esprimono un'esigenza di flessibilizzazione.<sup>48</sup> L'attuale revisione totale dell'ordinanza sulla maturità professionale federale prevede di rendere più flessibile l'offerta.

#### 4.8. Formazione professionale superiore

La formazione professionale superiore come possibilità di qualificazione al livello terziario è un elemento centrale della formazione professionale svizzera. Offre ai diplomati di una formazione professionale di base l'opportunità di acquisire ulteriori qualificazioni e di specializzarsi al livello terziario in un contesto aderente alla realtà del mercato del lavoro.<sup>49</sup>

ILL. 10: PASSAGGI ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SUPERIORE, 2010-2020  
DIPLOMATI DELLA FPS IN % DEI DIPLOMATI DELLA FPB NELLA POPOLAZIONE PERMANENTE FRA 25 E 64 ANNI



Fonte: UST, 2024

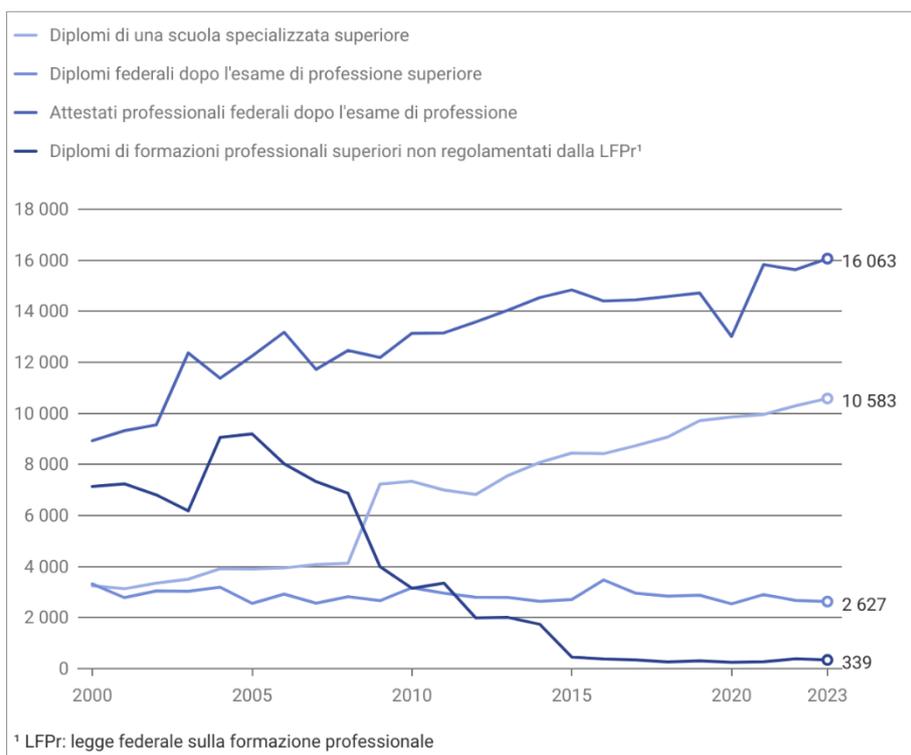
La gamma delle offerte della formazione professionale superiore è molto ampia. I diplomi conseguibili sono circa 500. Nel 2023 sono state quasi 29 270 le persone che hanno ottenuto un diploma di formazione professionale superiore. La maggior parte è costituita da attestati professionali federali (esami professionali federali).<sup>50</sup>

<sup>48</sup> SEFRI [Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione]. (2017). *Consultazione sui parametri di riferimento MP 1: rapporto sui risultati* SEFRI. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/maturita/maturita-professionale/progetti-sulla-maturita-professionale.html>

<sup>49</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). *Passaggi alla formazione professionale superiore* [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/systeme-formation.assetdetail.32072041.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/systeme-formation.assetdetail.32072041.html)

<sup>50</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). *Livello terziario – Formazione professionale superiore*. UST. [www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/diplomi/livello-terziario-professionale-superiore.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/diplomi/livello-terziario-professionale-superiore.html)

ILL. 11: EVOLUZIONE DEI DIPLOMI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SUPERIORE PER TIPO DI FORMAZIONE



Fonte: UST, 2024

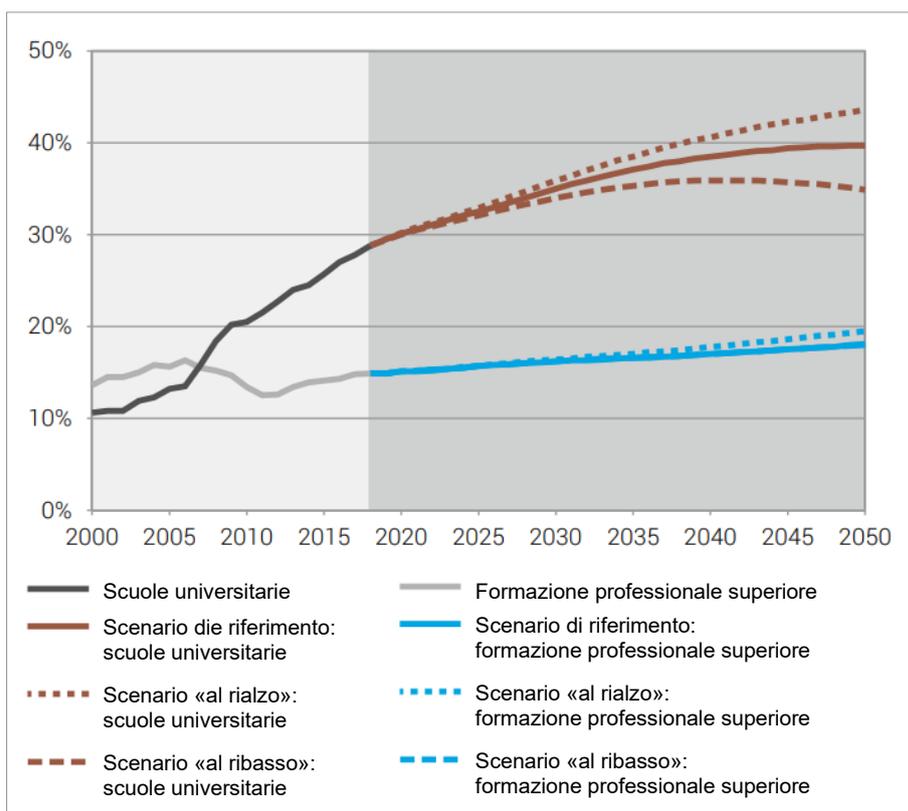
Dal 2018 le persone domiciliate in Svizzera che partecipano agli esami federali possono ricevere un contributo dalla Confederazione (finanziamento orientato alla persona). L'importo copre sino alla metà dei costi dei corsi di preparazione. Dal 2021, ogni anno più di 16 000 persone hanno ottenuto un contributo; l'importo totale annuo dei contributi supera i 100 milioni di franchi svizzeri e due terzi dei candidati ne ricevono uno.<sup>51</sup>

Secondo lo scenario di riferimento dell'UST, la quota di persone con un titolo di studio terziario nella popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni dovrebbe passare dal 44 per cento nel 2019 al 51 per cento nel 2030 e superare il 55 per cento nel 2040. L'aumento dovrebbe riguardare sia il settore delle scuole universitarie (aumento dei diplomi universitari dal 29% nel 2019 al 38% nel 2040) sia quello della formazione professionale superiore (aumento dal 15% nel 2019 al 17% nel 2040).<sup>52</sup>

<sup>51</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (marzo 2024). Contributi federali, partecipanti agli esami e tassi di superamento agli esami federali 2018-2023 (Attualità UST). [www.bfs.admin.ch/bfs/it/home.assetdetail.33549057.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home.assetdetail.33549057.html)

<sup>52</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2020). Scenari per il livello di formazione della popolazione (in ted. e fr.). UST. [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/scenarios-systeme-formation/scenarios-niveau-formation.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/scenarios-systeme-formation/scenarios-niveau-formation.html)

ILL. 12: LIVELLO DI FORMAZIONE DELLA POPOLAZIONE DELLA SVIZZERA TRA I 25 E I 64 ANNI: SVILUPPO DEL LIVELLO TERZIARIO



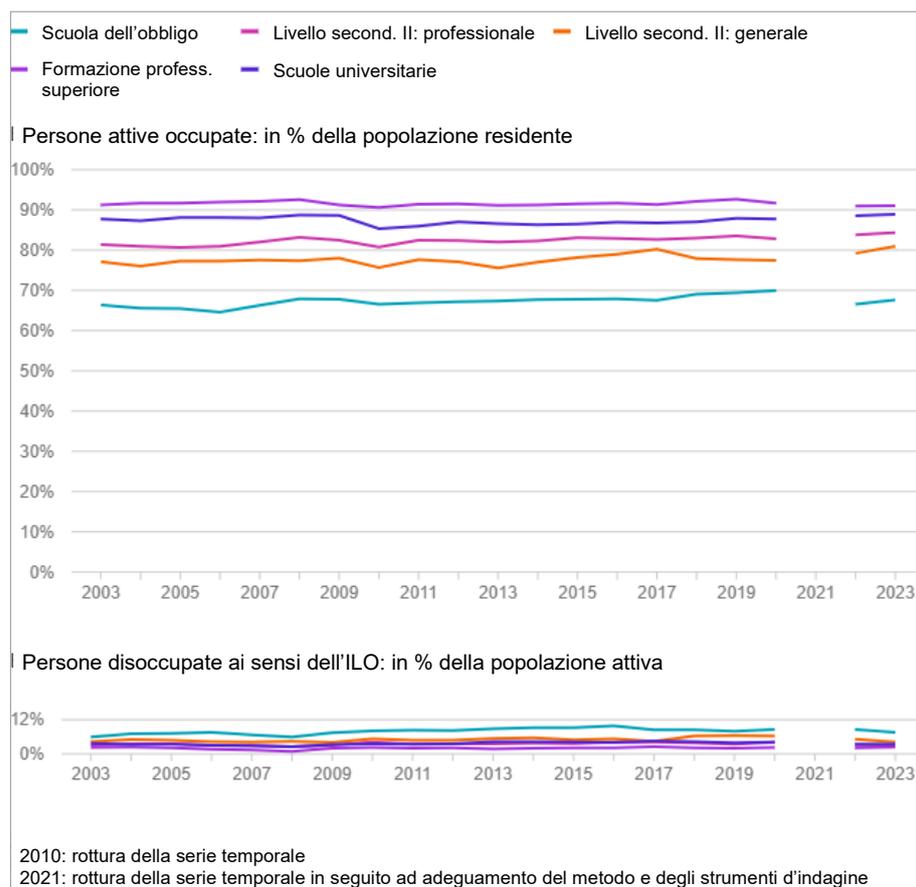
Fonte: Scenari UST 2020

I titoli della formazione professionale superiore sono in concorrenza con le offerte consecutive e non consecutive delle scuole universitarie specializzate, incl. CAS, DAS e MAS. Ciò solleva problematiche a livello di interfacce e questioni di delimitazione nelle offerte dei profili. L'obiettivo della politica di formazione di specializzare i profili al livello terziario è di particolare importanza in questo contesto. Il Consiglio federale proporrà, presumibilmente entro l'inizio dell'estate 2025, una modifica della legge sulla formazione professionale che dovrà contribuire a migliorare il riconoscimento e la notorietà della formazione professionale superiore.

In generale, più elevato è il livello di formazione maggiore è il tasso di persone occupate. Fra i diplomati della formazione professionale superiore, il tasso di attività professionale è il più alto e quello di disoccupazione il più basso.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> UST. [Ufficio federale di statistica]. (2024). Stato sul mercato del lavoro (in ted e fr.). UST. [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/statut-marche-travail.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/statut-marche-travail.html)

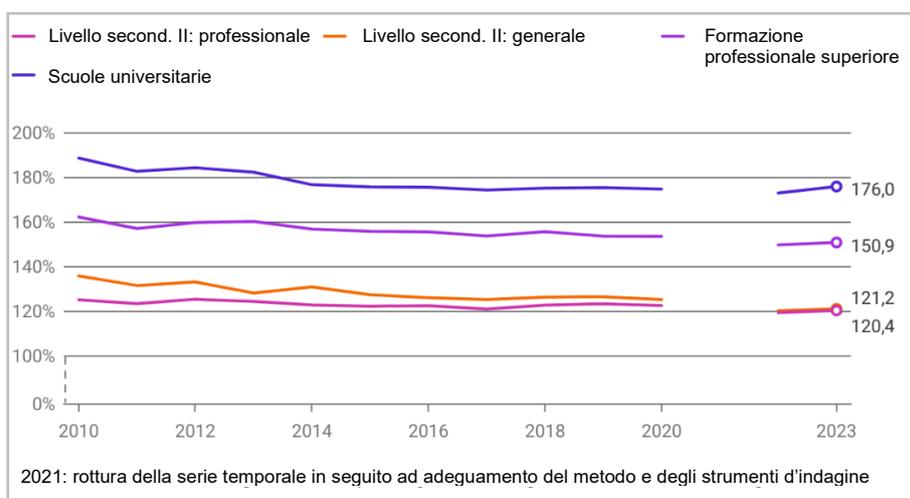
ILL. 13: STATUS SUL MERCATO DEL LAVORO IN BASE AL LIVELLO DI FORMAZIONE PIÙ ELEVATO, 2003-2023



Fonte: UST – RIFOS, 2024

Il reddito da lavoro e il livello di formazione più elevato di una persona sono correlati. Un elevato livello di formazione migliora le prospettive professionali sul mercato del lavoro e di conseguenza il reddito da lavoro, indipendentemente da altri fattori come l'età o l'esperienza professionale. Inoltre può aumentare il ritmo con cui il reddito cresce nel tempo.<sup>54</sup>

ILL. 14: REDDITO DA LAVORO RELATIVO IN BASE AL LIVELLO DI FORMAZIONE PIÙ ELEVATO, 2010-2023  
IN % DEL REDDITO ANNUO NETTO MEDIANO STANDARDIZZATO DELLE PERSONE OCCUPATE FRA I 25 E I 64 ANNI SENZA FORMAZIONE POSTOBBLIGATORIA (= 100)



Fonte: UST – RIFOS, 2024

<sup>54</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Reddito da lavoro relativo (in ted e fr.). UST. [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/revenu-professionnel.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/revenu-professionnel.html)

Dal 2010, il divario fra i redditi mediani della formazione professionale e generale al livello secondario II è quasi scomparso. Quello tra la formazione professionale superiore e la formazione universitaria si è stabilizzato. Quattro anni dopo l'ottenimento del diploma, il reddito cresce notevolmente rispetto a un anno dopo il diploma, indipendentemente dal tipo di diploma.<sup>55</sup> Il reddito mediano dei lavoratori con un attestato professionale federale è di circa 92 000 franchi all'anno a quattro anni dal diploma,<sup>56</sup> quello mediano dei diplomati con un bachelor di scuola universitaria professionale è di 90 000 franchi all'anno a cinque anni dal diploma.<sup>57</sup>

#### 4.9. Condizioni quadro

Dall'entrata in vigore della legge sulla formazione professionale nel 2004 e nel quadro di vari progetti, tra cui l'iniziativa «Formazione professionale 2030», le condizioni quadro del settore sono state costantemente ottimizzate. Per poter affrontare gli aspetti strategici in modo concreto ed efficiente e coinvolgendo ampiamente i partner della formazione professionale è stata creata una nuova struttura degli organismi, introdotta il 1° gennaio 2021. Promuove il coordinamento degli organismi della formazione professionale e rende più chiari e trasparenti i ruoli e i processi decisionali del settore. Una valutazione effettuata nel 2024 mostra che la nuova struttura ha dato in linea di massima buoni risultati. La CTFP ha attuato e attua regolarmente ottimizzazioni, fra cui un migliore coinvolgimento degli attori nei forum di dialogo.<sup>58</sup>

ILL. 15: STRUTTURA DEGLI ORGANISMI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE



Fonte: CTFP, 2024

Il processo di sviluppo delle professioni si è ormai consolidato. Nel quadro del progetto «Ottimizzazione di processi e incentivi nella formazione professionale di base», lanciato nel quadro dell'iniziativa «Formazione professionale 2030»,<sup>59</sup> i partner della formazione professionale sono giunti alla conclusione nel 2023 che in linea di massima il processo di sviluppo delle professioni funziona bene. Una particolare attenzione va prestata alle complesse e ampie revisioni e alle revisioni professionali in cui emergono interessi importanti e divergenti. In questo contesto i partner della formazione professionale hanno raggiunto un consenso sul processo di sviluppo delle professioni e chiarito e concordato la procedura da seguire in caso di dissensi. Questa procedura prevede solide

<sup>55</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Reddito. UST. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/transizione-mercato-lavoro/formazione-professionale-superiore/reddito.html>

<sup>56</sup> UST [Ufficio federale di statistica]. (2024). Reddito. UST. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/transizione-mercato-lavoro/formazione-professionale-superiore/reddito.html>

<sup>57</sup> UST [Ufficio federale di statistica] (2024). Reddito da lavoro standardizzato dei diplomati di scuole universitarie per tipo di scuola (in ted.). [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/erwerbseinkommen.assetdetail.31345662.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/erwerbseinkommen.assetdetail.31345662.html)

<sup>58</sup> Conferenza tripartita della formazione professionale. Rapporto finale sul progetto «Valutazione della struttura degli organismi della formazione professionale» presentato all'incontro nazionale sulla formazione professionale del 21 novembre 2024. [Rapporto finale sul progetto «Valutazione della struttura degli organismi della formazione professionale»](https://www.ctfp.ch/rapporto-finale-sul-progetto-valutazione-della-struttura-degli-organismi-della-formazione-professionale)

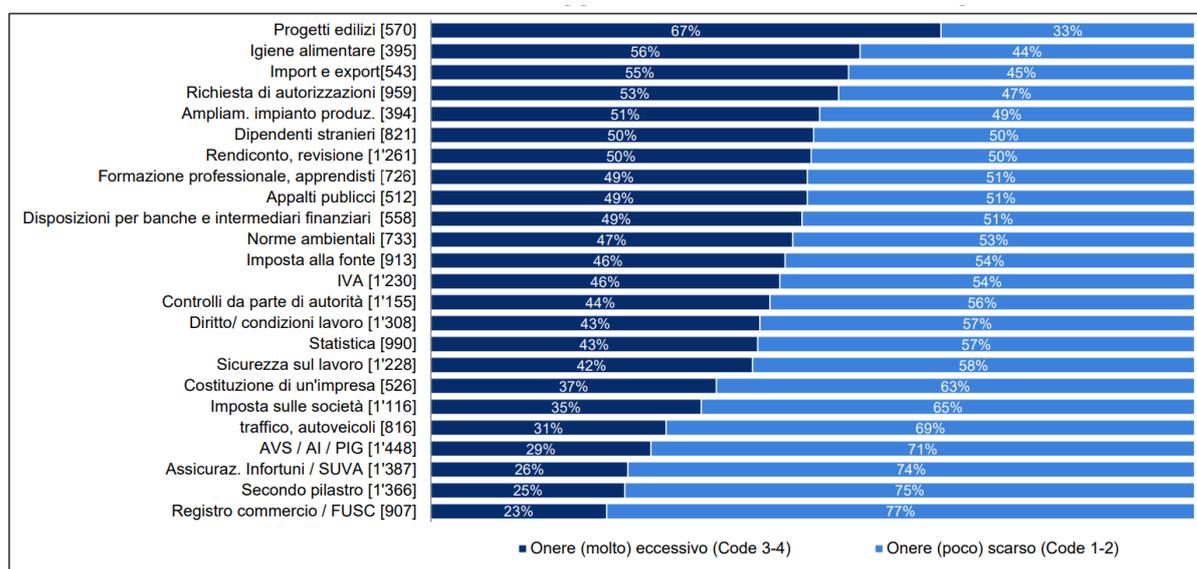
<sup>59</sup> Formazione professionale 2030 (2024). *Ottimizzazione di processi e incentivi nella formazione professionale di base* (progetto). <https://berufsbildung2030.ch/it/component/content/article/ottimizzazione-di-processi-e-incentivi-nella-formazione-professionale-di-base?catid=26&Itemid=165>

strutture per discutere eventuali carenze nel partenariato e, se necessario, avviare ottimizzazioni in conformità con le competenze legali.

Le richieste di prendere in considerazione problemi specifici nello sviluppo professionale (p. es. esempio, scambi e mobilità, sviluppo sostenibile, sicurezza sul lavoro ecc.) hanno portato alla formulazione di raccomandazioni e condizioni sotto forma di schede informative, guide e prescrizioni. Sono aumentate anche l'importanza e la consapevolezza di impostare la propria carriera e di garantire la propria idoneità al mercato del lavoro.

Le esigenze di trarre spunti per offerte di formazione partendo da richieste individuali e mega-tendenze come la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale o la sostenibilità variano da un ramo all'altro. A volte a mancare sono le risorse: in particolare le organizzazioni più piccole del mondo del lavoro segnalano che, in quanto sistemi di milizia, stanno raggiungendo i limiti delle loro capacità in seguito a un aumento delle raccomandazioni e delle condizioni poste. Nell'ultimo monitoraggio della burocrazia della SECO (2022), quasi la metà delle aziende intervistate ritiene che le normative governative riguardanti la formazione professionale causino loro un onere eccessivo.<sup>60</sup>

ILL. 16: CLASSIFICAZIONE DELL'ONERE SOGGETTIVO PERCEPITO DEI SETTORI LEGALI



Fonte: LINK, SECO (2023)

<sup>60</sup> SECO [Segreteria di Stato dell'economia]. (2023). Monitoraggio della burocrazia: sgravio amministrativo grazie alla digitalizzazione. SECO. [www.admin.ch/gov/it/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-93320.html](http://www.admin.ch/gov/it/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-93320.html)

## **Allegato**

- Raccolta di documenti di riferimento selezionati
- Sintesi dei risultati delle discussioni dei workshop del Convegno dei partner della formazione professionale del 18 marzo 2025

Questo allegato è disponibile in lingua francese e tedesca nel [documento di consultazione francese](#) e nel [documento di consultazione tedesco](#).