

Management Summary – Compendio

Il contesto

La formazione professionale di base con certificato federale di formazione pratica (CFP) è stata introdotta nel 2004 dalla legge federale sulla formazione professionale (LFPr)¹ e ha rappresentato un'importante innovazione. I CFP si rivolgono ai giovani con una spiccata attitudine per le attività pratiche provenienti dal livello secondario I e consente loro di ottenere un titolo federale di livello secondario II con competenze valide per tutto il territorio svizzero. Essendo integrato nel sistema svizzero della formazione professionale, il CFP permette di conseguire un attestato federale di capacità (AFC) e in parte di proseguire gli studi nella formazione professionale superiore. Ad oggi, i 53 CFP esistenti (stato: marzo 2016) coprono tutti i campi di formazione. Nel 2014, 5 870 persone hanno conseguito un CFP, ovvero quasi un decimo degli AFC conseguiti nello stesso anno.

Cinque anni dopo la loro introduzione, la Confederazione ha promosso una prima valutazione dei CFP (Valutazione CFP I, Stern et al., 2010) incentrata essenzialmente sul passaggio dalla scuola dell'obbligo a una formazione di base CFP e sulla formazione in azienda, nelle scuole professionali e nei corsi interaziendali.

Finalità e oggetto della valutazione e relativi questionari

Il tema principale della valutazione CFP II è sintetizzato nel titolo «Valutazione della situazione del mercato del lavoro e prospettive di formazione continua per i titolari di un certificato federale di formazione pratica (CFP)». L'obiettivo della valutazione è quindi fornire risultati significativi e fondati sull'idoneità al mercato del lavoro dei titolari di un CFP e anche sulla loro capacità di proseguire il percorso di formazione. Si tratta quindi di una valutazione sommativa con aspetti formativi.

- *Finalità.* La valutazione si prefigge tre scopi: fare un resoconto sul raggiungimento degli obiettivi (verifica delle ipotesi), ottimizzare i CFP, fornire una base decisionale.
- *Oggetto della valutazione.* Rappresentare lo sviluppo dei CFP su base decennale, dal 2005 al 2014, e analizzare dettagliatamente le coorti in uscita nel biennio 2011-2013 sulla base di un sondaggio rappresentativo e di un'analisi dei dati approfondita.
- *Questionari di valutazione.* Per la valutazione sono stati elaborati questionari sui possessori di un CFP inerenti al periodo della formazione, all'ingresso nel mercato del lavoro e ai primi 2-4 anni successivi al conseguimento del certificato. Le domande vertevano sul raggiungimento del gruppo target (compresa la formazione precedente), sulla qualità della formazione, sulla permeabilità del sistema formativo, sul contributo dei CFP alla percentuale di titoli rilasciati nel livello secondario II, sull'ingresso nel mercato del lavoro, sulla valorizzazione delle qualifiche e sull'occupabilità.

Nella maggior parte dei casi i questionari di valutazione prevedevano sia un confronto esterno tra CFP e formazioni empiriche e tra CFP e AFC, sia un confronto interno tra i singoli CFP.

¹ RS 412.10; legge del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr)

Metodologia – Impostazione della valutazione

La valutazione, impostata secondo le indicazioni del committente (la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione, SEFRI), si è basata su un sondaggio rappresentativo delle coorti in uscita nel biennio 2011-2013 dei tre livelli di formazione: formazione empirica, CFP e AFC (sondaggio CATI condotto dall'Istituto LINK sotto forma di *Computer Assisted Telephone Interviews*) e su una successiva analisi dei dati dell'Ufficio federale di statistica (UST). Al riguardo, i questionari sono stati resi misurabili e per ogni indicatore è stato definito un metodo di rilevazione dei dati. I risultati della nostra indagine sono poi stati confrontati con quelli della valutazione CFP I (Stern et al., 2010) e con ulteriori studi di recente pubblicazione.

Pur essendo auspicabile si è invece rinunciato, per motivi di budget e dietro accordo con il committente, a effettuare un sondaggio presso i datori di lavoro per capire di riflesso la considerazione dei titolari di formazioni empiriche, CFP e AFC in merito alle rispettive formazioni.

— *Questionario CATI sulle coorti del biennio 2011-2013.* Per realizzare un sondaggio rappresentativo in grado di fornire indicazioni valide per tutta la Svizzera sull'idoneità al mercato del lavoro e sulle prospettive di formazione continua di chi ha ottenuto un CFP rispetto ai titolari di formazioni empiriche e di AFC, era necessario elaborare un piano di campionamento strutturato in base alle singole professioni o ai campi di formazione, al livello formativo e alla regione linguistica. Da ciò è risultato un piano di campionamento stratificato non proporzionale con in totale 81 obiettivi prestabiliti.

Il campionamento è stato effettuato dall'UST in base a un'estrazione casuale dalla statistica della formazione professionale di base delle coorti in uscita nel 2011, 2012 e 2013. I soggetti coinvolti sono stati informati preventivamente dalla SEFRI mediante lettera. Nell'autunno 2015, l'Istituto LINK è riuscito, salvo poche eccezioni, ad attuare il piano di campionamento nel rispetto della sua eterogeneità realizzando 3 510 interviste della durata media di 10 minuti ciascuna. Prima di valutare i dati, si è proceduto alla ponderazione delle risposte al fine di ricavare un quadro generale dell'intero campione.

— *Valutazione dei dati UST.* Per la valutazione CFP II è stata presa come base l'evoluzione delle formazioni empiriche, dei CFP e degli AFC nel periodo 2005-2014 sulla scorta dei dati UST relativi alla statistica della formazione professionale di base. L'UST ha fornito a econcept uno speciale record di dati estrapolato dalla statistica della formazione professionale di base. Inoltre, il primo studio pubblicato dall'UST, basato sulla valutazione di dati individuali nella statistica della formazione, ha permesso di ottenere e approfondire molte nuove informazioni nonché di analizzare transizioni e percorsi all'interno del livello secondario II (BFS, 2015).

Risultati

I risultati sono suddivisi in base alle parole chiave dei questionari di valutazione.

— *Andamento dei contratti di tirocinio e conseguimento dei titoli.* Nel complesso, tra il 2005 e il 2014 circa 30 000 persone in formazione hanno ottenuto un CFP; si è registrato inoltre un forte incremento annuo, tanto che nel solo 2014 ben 6 000 persone hanno ottenuto un CFP. Tra i vari profili di formazione, il più richiesto è di gran lunga quello di assistente del commercio al dettaglio, che con 1 300 titoli conseguiti assorbe il 20 per cento del totale dei CFP rilasciati. Nella fascia di popolazione tra i 18 e i 20 anni, il 2,1 per cento ha ottenuto un CFP nel 2014. La distribuzione dei CFP varia a

seconda dei Cantoni e delle regioni linguistiche: in determinati Cantoni francofoni e nei Cantoni germanofoni più piccoli si attesta appena all'1 per cento, mentre a Basilea Città raggiunge il 5,3 per cento.

- *Formazione precedente.* Di tutti i titolari di un CFP, soltanto il 59 per cento ha iniziato la formazione subito dopo la scuola dell'obbligo. Quasi un terzo ha prima frequentato il 10° anno scolastico, una preparazione generica alla professione o un'altra formazione transitoria. Tra i possessori di un AFC, la quota di chi ha scelto la formazione professionale subito dopo la scuola dell'obbligo è maggiore rispetto ai CFP (67 %), mentre è nettamente minore la percentuale di chi ha optato per una soluzione transitoria. Il confronto tra i CFP e tra i campi di formazione mostra delle nette differenziazioni. Particolarmente eterogenee le formazioni precedenti frequentate dai futuri assistenti socio-sanitari: solo il 40 per cento degli intervistati ha scelto questo corso subito dopo la scuola dell'obbligo mentre il 20 per cento lo ha frequentato come formazione di recupero.
- *Abbandoni e percentuale di superamento della procedura di qualificazione.* Il tasso di abbandono delle formazioni CFP è del 14 per cento nel primo anno e del 13 per cento nel secondo anno di tirocinio, ovvero nettamente superiore rispetto alle formazioni AFC. La percentuale di superamento della procedura di qualificazione è invece del 94 per cento (con forti differenze tra i vari CFP), dunque leggermente superiore rispetto al 90 per cento degli AFC.
- *Età.* Al momento del conseguimento del CFP, il 56 per cento delle persone in formazione aveva meno di 20 anni. I titolari di un CFP sono quindi più anziani rispetto a chi assolve una formazione empirica (78 % <20 anni) ma più giovani rispetto a chi consegue un AFC (32 % <20 anni). Va tuttavia ricordato che, essendo la durata di formazione dei CFP inferiore, la differenza di età rispetto ai possessori di un AFC è meno netta di quanto ci si aspetti. Ciò evidenzia quanto emerso: spesso le persone che frequentano un CFP non seguono un percorso formativo lineare.
- *Formazioni di recupero.* Il 6 per cento dei CFP rilasciati negli anni 2011-2013 sono stati conseguiti da persone di età superiore ai 25 anni; ciò sottolinea l'importanza del contributo dei CFP nell'ambito della formazione di recupero. Nello stesso biennio, i titolari di un AFC al di sopra dei 25 anni si attestavano al 13 per cento.
- *Sesso.* Attualmente il numero delle persone in formazione che conseguono un CFP è ripartito più o meno in maniera equa tra uomini e donne. Tuttavia, nell'ambito di singole professioni o campi di formazione si riscontrano forti differenze di genere.
- *Passato migratorio e livello di istruzione dei genitori.* La quota di persone straniere (nate in Svizzera e all'estero) che frequentano una formazione CFP si attesta al 36 per cento ovvero ben al di sopra della quota di cittadini stranieri che frequentano le formazioni AFC. La percentuale di questi ultimi, infatti, oscilla tra l'11 per cento (ciclo quadriennale) e il 16 per cento (ciclo triennale). Inoltre, il 29 per cento dei genitori di titolari di un CFP hanno frequentato soltanto la scuola dell'obbligo, mentre fra gli AFC tale quota si attesta tra il 10 per cento nei cicli quadriennali e il 15 per cento nei cicli triennali (UST, 2015).
- *Permeabilità CFP→AFC.* Con una quota di transizioni da CFP ad AFC del 41 per cento, la permeabilità dopo 2-4 anni dal conseguimento del titolo si conferma elevata. Si riscontrano tuttavia sensibili variazioni interne. Non sempre il passaggio a un ciclo AFC avviene subito dopo il conseguimento del CFP, ma piuttosto 1 o 2 anni dopo. Coloro che scelgono di iniziare una formazione AFC riescono,

nella stragrande maggioranza dei casi, a portarla a termine. Oltre a questa transizione, la più frequente, vi è un 4 per cento di persone che dopo aver frequentato il primo anno di formazione CFP decidono di passare direttamente a una formazione AFC.

- *Formazione continua.* Un ulteriore 14 per cento dei titolari di un CFP frequentano o hanno frequentato una formazione continua o un corso di formazione continua. Quindi, fino al momento del sondaggio (autunno 2015), soltanto il 45 per cento di coloro che hanno ottenuto il titolo nel biennio 2011-2013 ha dichiarato di aver rinunciato a un AFC o a una formazione continua.
- *I CFP come opportunità per chi abbandona un AFC.* I CFP offrono la possibilità anche a chi abbandona un ciclo AFC (0,8 per cento del totale) di conseguire un titolo del livello secondario II.
- *Ingresso nel mercato del lavoro.* Una volta concluso il ciclo di formazione, il 75 per cento di coloro che hanno conseguito un CFP nel biennio 2011-2013 ha trovato un impiego immediatamente o entro sei mesi, mentre un ulteriore 13 per cento ha trovato lavoro successivamente. Si tratta di valori simili a quelli della formazione empirica. I titolari di un AFC beneficiano invece di una maggiore facilità d'ingresso nel mondo del lavoro: l'83 per cento riesce a trovare un impiego entro sei mesi dalla fine della formazione.

Tuttavia, nell'ambito dei CFP le opportunità di trovare un impiego dipendono molto dal campo professionale scelto. Il profilo di addetto alle cure sociosanitarie offre per esempio ottimi sbocchi, mentre i profili che offrono meno opportunità sono assistente d'ufficio CFP, assistente di manutenzione per automobili e addetto di cucina.

Quasi tre quarti di chi ha conseguito un CFP ha svolto nel suo primo lavoro un'attività uguale o simile a quella appresa durante la formazione. Anche questo dato varia in base al ciclo o al campo di formazione scelto e riflette le varie possibilità offerte dal mercato del lavoro. Nei profili che presentano difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, come assistente d'ufficio e addetto di cucina, si tende a optare per un'occupazione di diverso genere, mentre gli addetti alle cure sociosanitarie svolgono spesso la stessa attività o un'attività simile.

- *Occupabilità.* Al momento del sondaggio, l'85 per cento dei titolari di un CFP svolgeva un'occupazione o frequentava una formazione continua. Questa quota si situa leggermente al di sopra dell'84 per cento dei titolari di una formazione empirica, ma nettamente al di sotto del 93 per cento dei possessori di un AFC. Anche per quanto riguarda la ricerca d'impiego il dato dei CFP è nettamente peggiore (11 %) rispetto a quello degli AFC (3 %), ma leggermente migliore rispetto alle formazioni empiriche (13 %). Inoltre, quasi la metà del 13 per cento dei titolari di un CFP con un'occupazione a tempo parziale dichiara che vorrebbe lavorare di più. Si riscontrano anche notevoli differenze tra le regioni linguistiche: in Ticino i titolari di un CFP in cerca d'impiego si attestano al 20 per cento, in Svizzera romanda al 16 per cento e nella Svizzera tedesca al 10 per cento.
- *Valorizzazione delle qualifiche.* La mobilità professionale dei titolari di un CFP è un dato oggettivo: dopo il conseguimento del titolo due terzi cambiano datore di lavoro, differenziandosi in tal senso di poco rispetto ai titolari di un AFC. Questi cambiamenti non possono tuttavia essere sempre valutati positivamente, se si considera che il 42 per cento degli intervistati, dichiara che l'ultimo cambio di lavoro è dovuto a motivi esterni (licenziamento, fine del contratto a tempo determinato, malattia / incidente / AI). Tra i titolari di un AFC tale quota risulta nettamente inferiore (25 %).

- *Reddito.* Al momento dell'indagine, oltre la metà (55 %) dei titolari di un CFP conseguito nel biennio 2011-2013 dichiara di guadagnare tra i 4 000 e i 5 000 franchi lordi al mese. Il 27 per cento guadagna meno di 4 000 franchi e il 18 per cento più di 5 000 franchi al mese. Anche tra i titolari di un AFC la maggior parte (50 %) guadagna tra i 4 000 e i 5 000 franchi, mentre solo il 12 per cento dichiara di guadagnare meno di 4 000 franchi e il 38 per cento più di 5 000 franchi.

Le differenze tra CFP e AFC si situano quindi prevalentemente nelle fasce di reddito inferiori ai 4 000 e superiori ai 5 000 franchi al mese. Tra i titolari di una formazione empirica, la percentuale di chi guadagna meno di 4 000 franchi al mese sale invece al 43 per cento, mentre i lavoratori con un reddito tra i 4 000 e i 5 000 franchi costituiscono il 42 per cento. I CFP si posizionano quindi nettamente meglio rispetto alle formazioni empiriche. Tra le singole categorie o campi di formazione CFP si rilevano notevoli differenze a livello di stipendio mensile lordo.

- *Profili dei CFP.* Dalle analisi dei dati risultano, nella quasi totalità dei casi, differenze più o meno rilevanti tra i CFP o tra i CFP dei due campi di formazione selezionati. Abbiamo quindi elaborato per i singoli CFP e per i campi di formazione CFP, alcuni profili con i seguenti indicatori: sesso, regione linguistica, formazione precedente, transizione CFP→AFC, occupazione post-formazione e durata della ricerca d'impiego, persone occupate e in cerca di lavoro nel 2015, frequenza di cambi di lavoro, stipendio mensile lordo, possibilità di sfruttare le nozioni apprese e soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa. Il seguente grafico illustra il profilo complessivo di tutti i CFP.

Profilo CFP - indicatori comuni a tutti i CFP (valori medi)

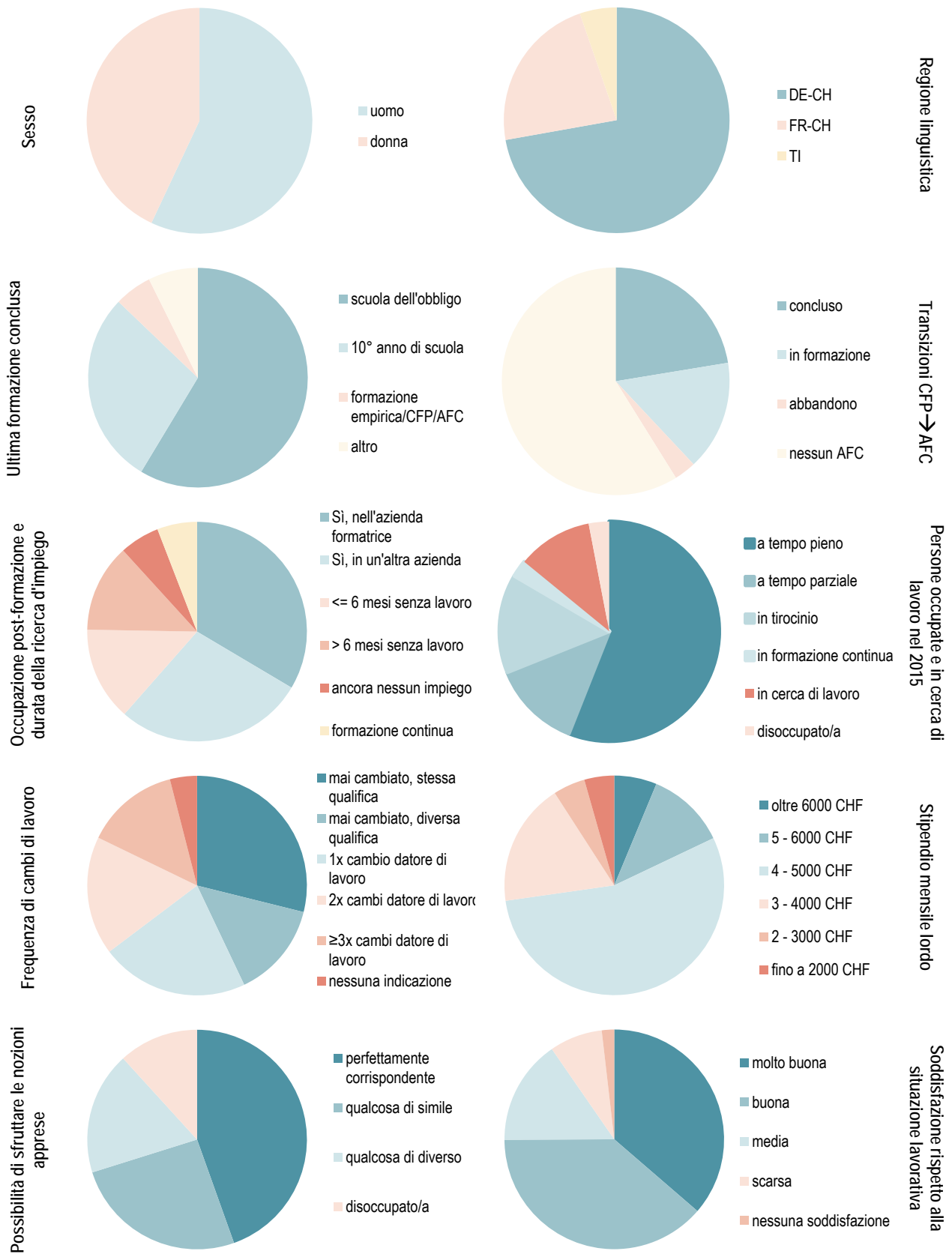


Figura 1: Indicatori comuni a tutti i CFP (valori medi) (risultati ponderati, fonte: sondaggio CATI 2015)

Conclusioni

Le conclusioni forniscono, sulla base dei risultati della presente valutazione, un giudizio sul grado di fondatezza delle ipotesi avanzate dalla SEFRI e sul raggiungimento o meno dei valori di riferimento.

IP1: L'istituzione della formazione CFP conduce in generale a un livello di formazione più elevato e a un maggior numero di titoli rilasciati nel livello secondario II.

Alla domanda se e in che misura il CFP abbia contribuito ad aumentare la quota di titoli rilasciati nel livello secondario II (obiettivo: 95 % di giovani di 25 anni con un titolo del livello secondario II), non è attualmente possibile fornire una risposta. Mancano infatti dati aggiornati. Sulla base dei dati individuali provenienti dalla statistica della formazione, l'UST sta ricalcolando la percentuale di 25enni in possesso di un titolo del livello secondario II.

Anche se tali dati fossero disponibili, sarebbe comunque difficile rispondere alla domanda. Non è infatti stato definito in quale misura i CFP avrebbero potuto aiutare a conseguire un titolo di livello secondario II persone sprovviste di titoli; o piuttosto non è capire se tali persone, in mancanza di un CFP, avrebbero comunque conseguito un AFC. Inoltre, va ricordato che i CFP rappresentano soltanto una delle misure finalizzate ad aumentare il numero di titoli rilasciati nel livello secondario II. Anche le offerte della transizione I, compreso il Case Management Formazione professionale (CM FP), offrono infatti un importante contributo. Una volta ottenuti i nuovi dati dell'UST sarà necessario effettuare un'analisi estremamente accurata.

Dagli esiti della presente valutazione appare comunque chiaro che, fin dalla loro introduzione, i CFP hanno acquisito sempre maggiore importanza. Queste formazioni non solo hanno sostituito le formazioni empiriche di pari livello, ma il numero dei CFP rilasciati oggi è molto più alto di quello dei certificati di formazione empirica rilasciati in passato.

IP2: Il CFP fa parte del sistema della formazione professionale. Seguendo il principio in base a cui ogni titolo deve garantire uno sbocco, il certificato professionale di formazione pratica garantisce la permeabilità con altri titoli federali e favorisce il conseguimento di una qualifica superiore. Sono soprattutto i titolari di CFP più talentuosi a sfruttare la possibilità di frequentare un AFC.

Considerando il numero in costante crescita degli iscritti ai CFP e la presenza ormai consolidata di un CFP in tutti i campi di formazione, si può dedurre che ad oggi tale istituto si è perfettamente integrato nel sistema della formazione professionale. Un altro dato di fatto è che, grazie alla loro concezione, i CFP favoriscono la sempre più articolata permeabilità del sistema svizzero della formazione professionale.

Infatti, fino all'autunno del 2015 il 41 per cento di coloro che hanno ottenuto un CFP nel biennio 2011-2013 risulta essere passato a una formazione AFC, mentre il 14 per cento ha optato per altre offerte di formazione continua. Tali dati consentono di affermare che la quota del 20 per cento di transizioni CFP→AFC fissata come valore di riferimento è stata abbondantemente superata. La quota nettamente più bassa tra i titolari di una formazione empirica sottolinea l'importanza dei CFP per il fattore permeabilità. Vi è poi una percentuale più ridotta (4 per cento) di persone in formazione CFP che passano a un AFC già dopo o durante il primo anno di tirocinio. Il 6 per cento dei CFP è stato rilasciato a persone oltre i 25 anni di età, ciò dimostra ancora più chiaramente il contributo di questi titoli alle formazioni di recupero. Inoltre, i CFP costituiscono anche un'opportunità per chi interrompe una formazione AFC.

Almeno il 15 per cento dei possessori di un CFP sono persone che hanno interrotto un ciclo AFC e che grazie al CFP hanno potuto conseguire un titolo del livello secondario II.

Alla luce di tutto questo, è importante che le formazioni CFP siano considerate una tipologia di formazione autonoma, con un proprio profilo di competenze competitivo sul mercato del lavoro, e non soltanto una tappa verso il conseguimento di un AFC. Al riguardo, l'attuale quota di transizioni CFP→AFC del 40 per cento rappresenta un valore accettabile.

L'alta percentuale di abbandoni del tirocinio deve essere valutata in maniera critica in quanto, anche se non può essere messa sullo stesso piano di un'interruzione, fornisce comunque indicazioni importanti sulla frequenza del fenomeno. Secondo una valutazione dell'UST sulle transizioni e sui percorsi nel livello secondario II, quasi il 14 per cento delle persone al primo anno di tirocinio CFP abbandona il livello secondario II, mentre nel secondo anno la percentuale si attesta intorno al 13 per cento (BFS, 2015). Dopo un anno di interruzione, un quinto prosegue la formazione CFP presso lo stesso o un altro datore di lavoro, oppure in un'altra professione con CFP. La percentuale di abbandoni nei cicli CFP è nettamente più elevata che nelle formazioni AFC triennali e quadriennali.

Un altro aspetto critico è la constatazione che i risultati del nostro studio e quelli dello studio sulla transizione I (Landert e Eberli, 2015) dimostrano che l'istituzione dei CFP non ha limitato le formazioni transitorie né le altre soluzioni transitorie. Con una quota media del 29 per cento rispetto ai titolari di un AFC, tra i possessori di un CFP si registra una percentuale superiore alla media di persone che in precedenza hanno svolto una formazione transitoria.

IP3: Chi porta a termine una formazione professionale di base biennale ha ottime chance sul mercato del lavoro e dispone delle competenze necessarie per soddisfare le esigenze del mondo del lavoro.

IP4: Il rischio di perdere il lavoro dopo un tirocinio con certificato federale di formazione pratica non è più elevato rispetto a un tirocinio con AFC, ma è più basso rispetto a una formazione empirica.

Nel complesso, gli indicatori di riferimento sull'ingresso nel mondo del lavoro e sulla permanenza nel mercato del lavoro dei cicli CFP sono lievemente migliori di quelli della formazione empirica, ma nettamente peggiori degli indicatori di riferimento delle formazioni AFC. Nell'82 per cento dei casi, i titolari di un CFP riescono a trovare un'occupazione nell'arco di 12 mesi dal conseguimento del certificato (6 punti percentuali in meno rispetto ai possessori di un AFC). Tra i titolari di una formazione empirica la quota sale all'85 per cento.

Le maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro sono dovute anche al fatto che soltanto un terzo dei titolari di un CFP trova un impiego nell'azienda di tirocinio, mentre tale proporzione aumenta a quasi la metà per i titolari di AFC. Tuttavia, con il passare del tempo il tasso di occupazione dei titolari di un CFP e di un AFC tende ad avvicinarsi: alla fine del 2015 nelle coorti del biennio 2011-2013 si attestava all'83 per cento per i primi e all'80 per cento per i secondi. Tale convergenza è peraltro da ricondursi al maggior numero di possessori di un AFC che iniziano una formazione continua.

Il tasso di disoccupazione (persone in cerca di lavoro) tra i titolari di un CFP è dell'11 per cento: tre volte più alto rispetto ai chi possiede un AFC (3 %). In questo caso non sono stati raggiunti i valori di riferimento in base ai quali i titolari di un CFP e di un AFC devono avere le stesse opportunità lavorative e un basso rischio di rimanere disoccupati.

Tuttavia, sulla scorta dei dati a disposizione non è possibile stabilire se le difficoltà che i possessori di un CFP incontrano sul mercato del lavoro siano dovute a competenze insufficienti o sbagliate, o se per i rispettivi profili di competenze e le persone che concludono la formazione non ci siano abbastanza posti di lavoro. Lo studio dello IUFFP sulla verifica quinquennale della professione di assistente d'ufficio CFP propende per quest'ultima ipotesi: il profilo CFP è perfettamente in linea con le esigenze del mercato del lavoro ma i posti di lavoro non sono sufficienti a coprire la domanda. Dal sondaggio CATI è inoltre emerso che le difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro variano a seconda delle professioni.

Ulteriori importanti indicatori riflettono un'immagine ambivalente delle opportunità nel mercato del lavoro. Un dato positivo è il paragone tra la mobilità professionale dei titolari di CFP e di AFC. Rispetto a chi possiede un AFC i possessori di un CFP hanno affermato più spesso che il loro ultimo cambio di lavoro è stato indipendente dalla loro volontà. Inoltre, la quota di persone che lavorano a tempo parziale ma vorrebbero aumentare il grado d'occupazione è nettamente più elevata tra i titolari di un CFP che tra i titolari di un AFC, mentre per gli impieghi a tempo determinato si osserva una sostanziale parità. Nonostante ciò, analogamente ai possessori di un AFC, chi ha ottenuto un CFP giudica molto positivamente la possibilità di sfruttare le nozioni apprese durante la formazione e si dichiara soddisfatto della sua attuale situazione lavorativa.

Raccomandazioni

Sulla base dei risultati della presente valutazione, di seguito vengono formulate delle raccomandazioni per ottimizzare le seguenti fasi: A) prima di un CFP, B) durante un tirocinio CFP e C) all'ingresso nel mercato del lavoro.

In generale, si raccomanda di seguire, e in molti casi di potenziare, le attuali iniziative di miglioramento della transizione I e di rendere più efficace l'assistenza durante il tirocinio: buona consulenza nella scelta della scuola e della professione, Case Management Formazione professionale (CM FP), «Match-Prof», sostegno individuale speciale (SIS), corsi di recupero e di sostegno delle scuole professionali durante il tirocinio e il progetto «Controllo individuale delle competenze per giovani privi di un titolo federale di formazione professionale» promosso da USAM, CSFP e INSOS.

Le raccomandazioni sono rivolte alla Confederazione (SEFRI), agli uffici cantonali della formazione professionale, alle scuole professionali, ai servizi di orientamento professionale e alle oml nella loro funzione di organi responsabili delle professioni CFP e sono formulate sotto forma di domande.

Per rispondere alla domanda principale sul corretto posizionamento dei CFP nella formazione professionale è necessario promuovere il dialogo tra i partner. Nel complesso, il team di valutazione ritiene importante continuare a promuovere la permeabilità con la formazione AFC e mantenere l'attuale livello della formazione CFP.

Tuttavia, in quanto titolo professionale autonomo, il CFP deve offrire anche la possibilità di trovare un impiego. Pertanto, occorre tenere conto sia dei profili di competenze sia del numero di posti di lavoro disponibili. A causa delle notevoli differenze tra i Cantoni e tra le singole professioni, queste domande, così come molte altre, sono rivolte ai singoli Cantoni o alle oml nella loro funzione di organi responsabili dei CFP.

A) Raccomandazioni per ridurre gli anni di frequentazione di soluzioni transitorie	
A.1	Rapporto adeguato soluzioni transitorie - CFP <ul style="list-style-type: none"> — Qual è la quota di giovani da raggiungere nelle soluzioni transitorie? — È possibile aumentare la quota di giovani che dal livello secondario I accedono direttamente a un CFP riducendo l'offerta di soluzioni transitorie? — Esiste una correlazione tra la bassa percentuale di giovani che scelgono una soluzione transitoria nei Cantoni e l'elevata percentuale di interruzioni del tirocinio?
A.2	Consulenza da parte dei docenti (secondario I) e dell'orientamento professionale, sensibilizzazione dei genitori <ul style="list-style-type: none"> — In che modo è possibile promuovere la consulenza da parte dei docenti (secondario I) e l'orientamento professionale mirato degli alunni rispetto alle seguenti questioni: in quali casi l'accesso diretto a un CFP è da preferire a una soluzione transitoria? In quali casi un CFP è da preferire a un AFC? Qual è il CFP più adatto alla specifica persona in formazione? — È necessario sensibilizzare i genitori sul CFP? Come deve essere promossa questa attività di sensibilizzazione?
A.3	Mantenere il livello dei CFP <ul style="list-style-type: none"> — Bisogna mantenere l'attuale livello dei CFP? — In quale misura il controllo individuale delle competenze può rappresentare una soluzione valida per le persone in formazione con scarso rendimento? — In che modo i giovani che sulla base del loro profilo di competenze non trovano un posto di tirocinio CFP possono accedere il più direttamente possibile a una formazione con controllo individuale delle competenze?
B) Raccomandazioni per ridurre gli abbandoni del tirocinio	
B.1	Potenziamento della selezione e/o dell'assistenza <ul style="list-style-type: none"> — Come è possibile evitare gli abbandoni del tirocinio? È necessario selezionare più severamente chi cerca un posto di tirocini, o piuttosto migliorare il sostegno alle persone in formazione in tutti e tre i luoghi di formazione? — Qual è lo strumento più adeguato per assistere le persone in formazione nei cicli CFP? Sono necessari nuovi strumenti o basta potenziare gli strumenti attuali (SIS, corsi di recupero e di sostegno, CM FP)?
B.2	Abbandono del tirocinio: differenze a livello regionale <ul style="list-style-type: none"> — Perché tra le regioni linguistiche si riscontrano notevoli differenze? — Sono necessarie misure a carattere regionale per ridurre tali differenze?
B.3	Controllo individuale delle competenze per chi interrompe un CFP <ul style="list-style-type: none"> — Quali sono le modalità per i giovani che abbandonano definitivamente un CFP a causa di un profilo di competenze insufficiente, di accedere il più direttamente possibile a un controllo individuale delle competenze?
C) Raccomandazioni per ridurre l'elevata percentuale di titolari di un CFP in cerca d'impiego	
C.1	Equilibrio tra offerta di posti di tirocinio e offerte d'impiego <ul style="list-style-type: none"> — È necessario migliorare l'equilibrio tra l'offerta di posti di tirocinio e l'offerta d'impiego, per lo meno in determinati profili professionali?
C.2	Tasso di occupazione e persone in cerca d'impiego: differenze a livello regionale <ul style="list-style-type: none"> — Perché tra le regioni linguistiche si riscontrano notevoli differenze tra i tassi di occupazione dei titolari di un CFP? — Sono necessarie misure a carattere regionale per ridurre le differenze tra le regioni linguistiche per quanto riguarda la percentuale di persone in cerca d'impiego?

Tabella 1: Raccomandazioni/domande sull'ottimizzazione dei CFP