

Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SEFRI

Valutazione CFP II

Valutazione della situazione del mercato del lavoro e prospettive di formazione continua per i titolari di un certificato federale di formazione pratica (CFP)

Rapporto finale
29. aprile 2016

econcept

Forschung / Beratung / Evaluation

Gerechtigkeitsgasse 20
CH-8002 Zürich

Tel. +41 44 286 75 75

LINK
INSTITUT

Spannortstrasse 7/9
CH-6002 Luzern 2

+41 41 367 73 73

Ringraziamenti

La presente Valutazione CFP II ha potuto essere realizzata soltanto grazie all'enorme impegno e all'appoggio dell'Ufficio federale di statistica (UST) e ai suoi collaboratori Katrin Holenstein, Jacques Babel, Anton Rudin e Francesco Laganà. Rivolghiamo anche un sentito ringraziamento a tutti i 3'510 giovani delle coorti in uscita 2011-2013 che hanno accettato di partecipare al sondaggio.

Un particolare riconoscimento va anche ai membri del gruppo di accompagnamento per i loro preziosi suggerimenti dai partner della formazione professionale e dell'UST: Jacques Babel (UST), Peter Bleisch (CSFP, AR), Urs Burch (CSFP, OW), Christine Davatz (usam), Roland Hohl (CIFC), Katrin Holenstein (UST), Joëlle Racine (unia), Bernhard Weber (SECO), Bruno Weber (Travail.Suisse) e Jürg Zellweger (Unione svizzera degli imprenditori).

Ringraziamo infine per l'ottima collaborazione la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) nelle persone di Jürg Bieri, Thomas Bichsel, Michel Fior, Toni Messner e Philipp Theiler in qualità di committenti.

Ideazione

econcept AG, Gerechtigkeitsgasse 20, CH-8002 Zurigo
www.econcept.ch / + 41 44 286 75 75

und

Istituto LINK, Spannortstrasse 7/9, CH 6002 Lucerna 2
www.link.ch / + 41 41 367 73 73

Autori

econcept AG

Dora Fitzli, dr. sc. nat.

Max Grütter, dr. oec. publ., economista

Marie-Christine Fontana, dr. sc. pol., politologa

Kathrin Koebel, BA in scienze economiche, Università di Basilea

Simon Bock, MA in scienze sociali, Università di Zurigo, politologo

LINK Institut für Markt- und Sozialforschung

Susanne Graf, lic. phil. I

Aylin Wagner, MA in sociologia, Università di Friburgo

Indice

	Management Summary – Compendio	i
1	Contesto e cardini della valutazione	1
1.1	Contesto	1
1.2	Finalità e oggetto della valutazione - ipotesi	2
1.3	Oggetto della valutazione	2
1.4	Quesiti di valutazione	3
1.5	Criteri di valutazione e valori di riferimento	3
2	Metodologia	5
2.1	Impostazione della valutazione	5
2.2	Rilevazione dei dati: uno sguardo d'insieme	7
2.3	Indagine CATI sulle coorti del biennio 2011-2013	9
2.4	Valutazione dei dati UST	19
2.5	Rinuncia a elaborare i dati del barometro dei posti di tirocinio	19
3	Risultati	21
3.1	Evoluzione dei CFP	21
3.2	Formazione precedente – caratterizzazione dei titolari di un CFP	30
3.3	Permeabilità	37
3.4	Ingresso nel mercato del lavoro	44
3.5	Occupabilità	49
3.6	Valorizzazione delle qualifiche	56
3.7	Profili dei CFP: i principali indicatori	69
4	Conclusioni	82
4.1	Valutazione CFP in confronto a formazione empirica e AFC	83
4.2	Valutazione dei singoli CFP	88
5	Raccomandazioni	91
5.1	Necessità di ottimizzazione	91
5.2	Misure continuative per migliorare i punti deboli	92
5.3	Raccomandazioni per ottimizzare i CFP	94
	Allegati	97
A-1	Ulteriori valutazioni	97
A-1.1	Andamento dei CFP (capitolo 3.1)	97
A-1.2	Formazione precedente – caratterizzazione dei titolari di un CFP (capitolo 3.2)	99
A-1.3	Permeabilità (capitolo 3.3)	100

A-1.4	Ingresso nel mercato del lavoro (cap. 3.4)	102
A-1.5	Occupabilità (Kap. 3.5)	104
A-1.6	Valorizzazione delle qualifiche (cap. 3.6)	107
A-1.7	Indicatori CFP (capitolo 4.2)	115
A-2	Questionario Indagine CATI	117
A-3	Informazioni supplementari sulla metodologia applicata	135
A-4	Panoramica: descrizione dei partecipanti all'indagine CATI 2015	141
	Bibliografia	142

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 quesiti

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.
- *Quesiti di valutazione.* Per la valutazione sono stati elaborati quesiti 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.

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

Nella maggior parte dei casi i quesiti 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.

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 (indagine CATI condotta 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 quesiti 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.

— *Indagine 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 (UST, 2015).

Risultati

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

- *Andamento dei rapporti 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 / infortunio / 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.

Panoramica CFP – Indicatori per tutti i CFP (media)

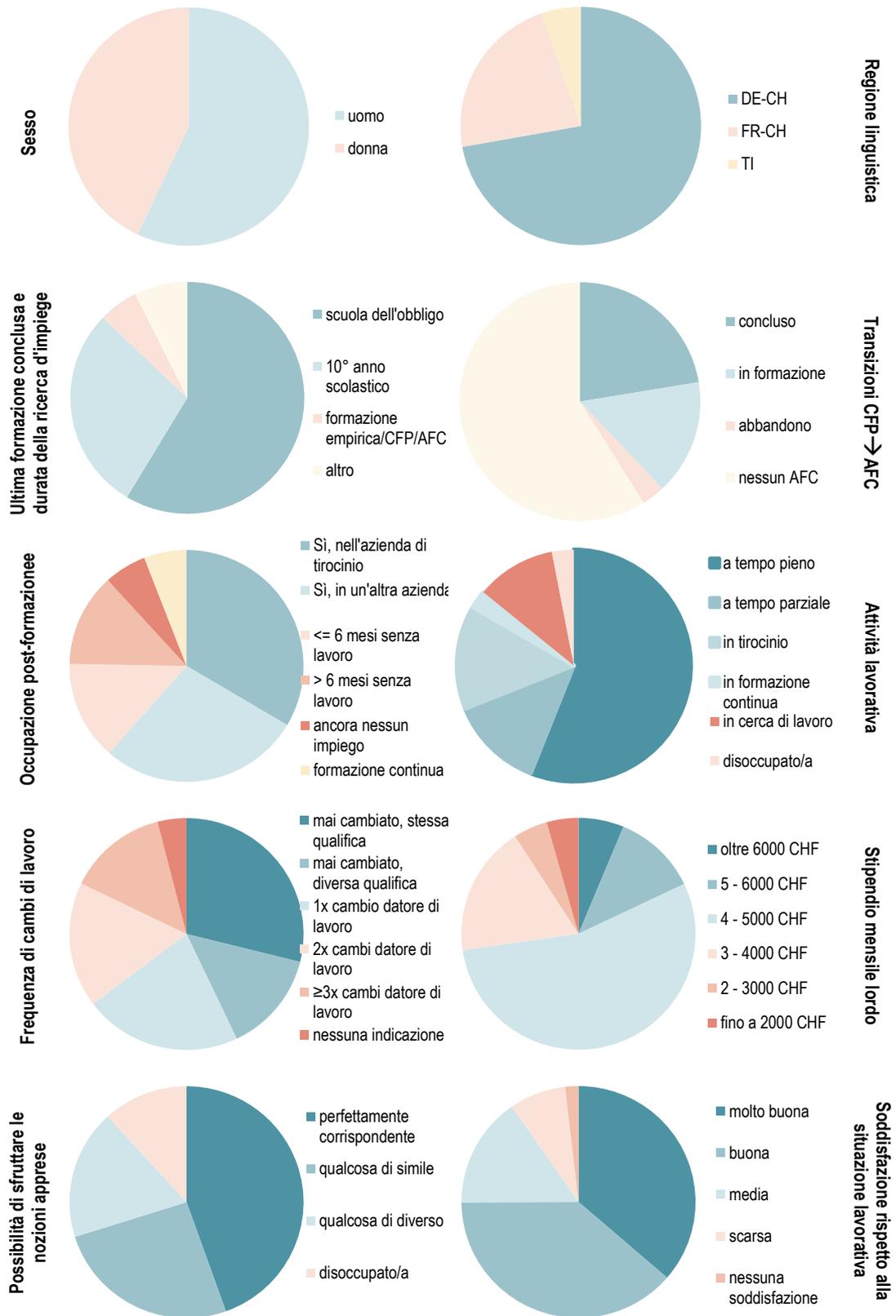


Figura 1: Indicatori per tutti i CFP (media) (risultati ponderati, fonte: Indagine CATI 2015)

- *Panoramica 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.

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 possibile 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 (UST, 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. Dall'indagine 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. Nonostan-

te 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 omi 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 omi nella loro funzione di organi responsabili dei CFP.

A) A) Raccomandazioni per ridurre gli anni di frequentazione di soluzioni transitorie	
A.1	<p>Rapporto adeguato soluzioni transitorie - CFP</p> <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	<p>Consulenza da parte dei docenti (secondario I) e dell'orientamento professionale, sensibilizzazione dei genitori</p> <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	<p>Mantenere il livello dei CFP</p> <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	<p>Potenziamento della selezione e/o dell'assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> — Come è possibile evitare gli abbandoni del tirocinio? È necessario selezionare più severamente chi cerca un posto di tirocinio, 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	<p>Abbandono del tirocinio: differenze a livello regionale</p> <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	<p>Controllo individuale delle competenze per chi interrompe un CFP</p> <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	<p>Equilibrio tra offerta di posti di tirocinio e offerte d'impiego</p> <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	<p>Tasso di occupazione e persone in cerca d'impiego: differenze a livello regionale</p> <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

1 Contesto e cardini della valutazione

1.1 Contesto

La formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) è stata introdotta come novità sostanziale dalla legge federale sulla formazione professionale (LFPr)² del 2004. In questi anni i cicli CFP si sono ben consolidati: attualmente tutti i campi di formazione prevedono un certificato federale di formazione pratica e nel complesso si registrano 53 formazioni CFP (lista della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI; stato: 11 marzo 2016). Nel 2014, 5870 persone hanno conseguito un CFP, corrispondenti a quasi un decimo degli AFC (attestati federali di capacità) conseguiti nello stesso anno.

L'obiettivo delle formazioni CFP introdotte con la LFPr era sostituire gradualmente le formazioni empiriche istituite nel 1980³. A tal fine era stato stabilito che le formazioni empiriche potevano continuare a essere proposte in un campo di formazione soltanto finché non fosse entrata in vigore un'ordinanza di istituzione di una formazione CFP⁴. In conseguenza di ciò, tra il 2005 e il 2014 il numero di persone che hanno seguito una formazione empirica è sceso da 4416 a 374, mentre il numero di chi ha frequentato un ciclo CFP è salito da 1550 a 12 506.

La formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) si rivolge principalmente ai giovani provenienti dal livello secondario I con una spiccata attitudine per le attività pratiche 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 anche di proseguire gli studi nella formazione professionale superiore. I titolari di un CFP possono accedere al secondo anno di tirocinio della formazione AFC corrispondente o al primo anno di un'altra formazione AFC e conseguire così il relativo titolo.

Cinque anni dopo la loro introduzione, la Confederazione ha promosso una prima valutazione dei certificati di formazione pratica (Stern et al., 2010). Tale ricerca era 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. Da un primo bilancio è emersa una situazione positiva: sia le persone in formazione sia gli attori della formazione (aziende di tirocinio, scuole professionali e corsi interaziendali) si sono dichiarati soddisfatti di questa nuova offerta formativa. Il sistema ha inoltre mostrato un alto grado di permeabilità, con numerosi passaggi da un livello all'altro: se da un lato quasi il 20 per cento dei titolari di un CFP ha successivamente intrapreso una formazione AFC, dall'altro un ulteriore 20 per cento di chi ha conseguito un CFP aveva prima iniziato

² RS 412.10, legge del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale

³ Cfr. Persone in formazione – edizione 2013 (disponibile in francese e in tedesco.), pag. 22 UST, numero di ordinazione 1384-1300.

⁴ Cfr. CSFO-Promemoria n° 15: <http://www.formazioneprof.ch/download/memo15.pdf> [stato: 6 ottobre 2014]

una formazione AFC. Dalla valutazione sono infine emerse le prime indicazioni positive circa l'ingresso nel mercato del lavoro. Tuttavia, non è stato possibile delineare un quadro attendibile sull'ingresso e sulla permanenza a lungo termine nel mercato del lavoro dei titolari di un CFP. Con il presente studio si intende quindi colmare tale lacuna e analizzare approfonditamente ulteriori problematiche.

1.2 Finalità e oggetto della valutazione - ipotesi

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)». Obiettivo dello studio 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.

Tale studio, che di seguito abbrevieremo in Valutazione CFP II, rappresenta quindi una valutazione sommativa con aspetti formativi, di cui la seguente tabella riporta gli obiettivi. Si tratta principalmente di verificare se siano state soddisfatte le aspettative riposte fin dall'introduzione dei CFP. Al riguardo, la SEFRI ha formulato le seguenti ipotesi: IP1, IP2, IP3 e IP4.

Obiettivi della valutazione

1. **1. Dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi:** In che misura si sono verificate le ipotesi?
 - 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.
 - IP2:** Il CFP è integrato nel sistema svizzero 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.
 - 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.
2. **Miglioramento della strategia di sostegno.** Come si possono migliorare le formazioni CFP alla luce dei risultati della presente valutazione inerente alle quote dei titoli del livello secondario II, della permeabilità e della situazione del mercato del lavoro dei titolari di un CFP? Formulare delle raccomandazioni coinvolgendo il gruppo d'accompagnamento.
3. **3. Base decisionale.** Il quadro emerso dalla presente valutazione e le relative raccomandazioni costituiscono una base decisionale a disposizione delle autorità per orientare l'ulteriore sviluppo della formazione professionale di base.

Tabella 2: Obiettivi della valutazione

1.3 Oggetto della valutazione

Oggetto della valutazione sono le formazioni CFP istituite nel 2004 con la LFPr, comparate nella maggior parte dei casi con la formazione empirica e l'AFC e in parte anche con la totalità dei titoli conseguiti nel livello secondario II.

Le prime formazioni CFP sono state introdotte nel 2005. Il presente rapporto illustra lo sviluppo dei CFP su base decennale, dal 2005 al 2014, nonché le coorti in uscita nel biennio 2011-2013 sulla base di un sondaggio rappresentativo e di un'analisi dei dati approfondita.

1.4 Quesiti di valutazione

Nella seguente tabella sono riportati i quesiti generali della valutazione suddivisi in base alle singole ipotesi da verificare.

Quesiti di valutazione		Verifica ipotesi
1	Chi sono i giovani che scelgono una formazione CFP? Qual è la loro formazione precedente?	Raggiungimento del gruppo target (IP1)
2	Riesce un CFP a raggiungere un tasso di promozioni altrettanto alto di un AFC? (interruzioni di tirocinio/cambiamento posti di tirocinio; secondo l'UST i tassi delle promozioni o degli andamenti individuali saranno valutabili in maniera affidabile soltanto dal 2017).	Qualità della formazione (IP1)
3a	Con quale grado di efficacia i titolari di un CFP riescono a sfruttare la permeabilità del sistema di formazione? (Occupazione AFC)	Permeabilità (IP2)
3b	Chi sono i titolari di un CFP che iniziano una formazione continua e cosa li spinge a farlo? Quali sono i motivi di rinuncia a una formazione continua?	
3c	In quale misura le formazioni CFP offrono a chi interrompe un ciclo AFC la possibilità di conseguire un titolo di livello secondario II?	
4a	Quanto sono alte le possibilità per i titolari di un AFC di trovare un posto di lavoro dopo aver concluso la formazione?	Ingresso nel mercato del lavoro (IP3/IP4)
4b	Le possibilità d'ingresso nel mercato del lavoro per i titolari di un CFP sono migliori rispetto a chi ha svolto una formazione empirica e paragonabili a quelle dei titolari di AFC?	
5a	Le competenze acquisite nella formazione CFP sono sufficienti ad affermarsi nel mondo del lavoro?	Occupabilità (IP3/IP4)
5b	Come si affermano i titolari di un CFP nel mondo del lavoro rispetto a chi ha svolto una formazione empirica o ai titolari di un AFC?	
6a	Come si sviluppano le carriere professionali dei titolari di un CFP?	Valorizzazione delle qualifiche (IP3)
6b	Qual è il loro livello di reddito?	
6c	Il titolo acquisito è necessario per l'attività attuale?	
6d	Qual è il loro livello di soddisfazione rispetto all'attività lavorativa?	
7	L'istituzione dei CFP conduce in generale a un livello di formazione più elevato e a un maggior numero di titoli rilasciati nel livello secondario II?	Disponibilità delle aziende all'attività formativa (IP1)

Tabella 3: Quesiti di valutazione

1.5 Criteri di valutazione e valori di riferimento

Il presente lavoro ha impiegato i criteri di valutazione basati sulle ipotesi formulate dalla SEFRI (cfr. tabella 1). In collaborazione con il gruppo d'accompagnamento sono stati fissati, dove possibile, dei valori di riferimento.

Criteri di valutazione e valori di riferimento	Spiegazione
IP1 Nessun valore di riferimento sull'incremento di titoli ipotizzato nel livello secondario II grazie ai CFP	Non è possibile stabilire un valore di riferimento in quanto la metodologia di calcolo del tasso di conclusione nel livello secondario II è attualmente in fase di rielaborazione da parte dell'UST; i dati aggiornati saranno disponibili dalla primavera 2016.

Criteri di valutazione e valori di riferimento		Spiegazione
IP2	Oltre il 20% dei titolari di un CFP frequen- ta in seguito un AFC.	Il valore di riferimento è basato sulla Valutazione CFP I.
IP3 IP4	Tra i titolari di CFP e i titolari di AFC disoccupati per motivi involontari non si riscontrano sensibili differenze.	Si ipotizza una comparazione tra CFP e AFC in materia di disoccu- pazione involontaria. Per i titolari di un CFP non è importante solo l'attività lavorativa ma anche la relativa formazione continua.

Tabella 4: Criteri di valutazione e valori di riferimento

2 Metodologia

2.1 Impostazione della valutazione

L'impostazione della valutazione è strettamente basata sulle indicazioni del committente (SEFRI) e incentrata su un sondaggio rappresentativo delle coorti in uscita nel biennio 2011-2013 dei tre livelli di formazione: formazione empirica, CFP e AFC (indagine CATI condotta dall'Istituto LINK sotto forma di *Computer Assisted Telephone Interviews*) e su una successiva analisi dei dati dell'UST e del Barometro dei posti di tirocinio (rivolgiamo al riguardo un sentito ringraziamento all'UST e all'Istituto LINK per l'allestimento e la messa a disposizione dei dati). 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.

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 (cfr. la panoramica delle valutazioni CFP alla fine della bibliografia). In riferimento ai CFP vanno menzionati in particolare i seguenti lavori: negli studi longitudinali di Kammermann et al. (2009a, 2009b, 2010, 2011, 2015) è stato condotto, dal 2005 al 2015, un sondaggio rappresentativo in tutta la Svizzera sui titolari di CFP nei settori del commercio al dettaglio e della gastronomia. Grazie all'orizzonte d'indagine prolungato di questi studi (fino a 5 anni dopo il conseguimento del titolo), è stato possibile acquisire conoscenze approfondite sull'integrazione a lungo termine nel mercato del lavoro. Lo studio di Hoffmann e Häfeli (2010), svoltosi dal 2009 al 2010 e incentrato sulla situazione delle persone in formazione CFP poco prima del conseguimento del titolo, fornisce invece un quadro dei profili di addetto d'economia domestica e di falegname nella Svizzera tedesca.

Risultati specifici inerenti ai singoli Cantoni sul conseguimento dei titoli CFP sono forniti da studi condotti nei Cantoni di Ginevra e Vaud (Bachmann Hunziker et al., 2013 e 2014) e di Sciaffusa (Bolli, 2015). L'indagine di Bolli (2015) si concentra in particolare sulla formazione precedente e sull'ingresso previsto nel mercato del lavoro, mentre Bachmann Hunziker et al. (2013 e 2014) focalizzano l'attenzione anche sull'occupabilità e sulle differenze tra titolari di CFP e titolari di AFC.

Riguardo alla transizione I, ovvero al passaggio di livello dal secondario I al secondario II, occorre menzionare in particolare il rapporto del Consiglio federale (Rapporto CF, 2013), la panoramica di Landert e Eberli (2015) e la valutazione nazionale del Case Management Formazione professionale (CM FP) di Egger, Dreher & Partner AG (2015). 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 (UST, 2015).

La seguente tabella illustra la misurabilità dei singoli quesiti, ovvero gli indicatori da misurare per ogni quesito.

Quesiti di valutazione		Indicatori
1	Chi sono i giovani che scelgono una formazione CFP? Qual è la loro formazione precedente?	Formazione precedente di chi frequenta o possiede un titolo di [formazione empirica, CFP, AFC]
		Attività tra il conseguimento dell'ultimo titolo e l'inizio di una nuova formazione [formazione empirica, CFP, AFC]
		Quota di passaggi da un AFC a una/un [formazione empirica, CFP] (cfr. 3c)
		Età
		Sesso
2	Riesce un CFP a raggiungere un tasso di promozioni altrettanto alto di un AFC? (interruzioni di tirocinio/cambiamento posti di tirocinio; in base ai dati dell'UST, i tassi delle promozioni o degli andamenti individuali, saranno valutabili in maniera affidabile soltanto dal 2017).	Quota delle interruzioni di tirocinio nel primo anno [formazione empirica, CFP, AFC]
		Quota delle persone che cambiano il posto di tirocinio in favore di un'altra professione (confronto CFP - AFC)
		Numero di procedure di qualificazione (PQ) rispetto alla totalità dei partecipanti agli esami (confronto CFP - AFC)
3a	Con quale grado di efficacia i titolari di un CFP riescono a sfruttare la permeabilità del sistema di formazione? (Occupazione AFC)	Quota di passaggi da CFP ad AFC (iniziato, concluso)
3b	Chi sono i titolari di un CFP che iniziano una formazione continua e cosa li spinge a farlo? Quali sono i motivi di rinuncia a una formazione continua?	Quota di titolari di una/un [formazione empirica, CFP e AFC] con attività di formazione continua
		Fattori motivazionali/cause pro e contro un'ulteriore formazione e/o una formazione continua
3c	In quale misura le formazioni CFP offrono a chi interrompe un ciclo AFC la possibilità di conseguire un titolo di livello secondario II?	Quota di passaggi da AFC a CFP
4a	Quanto sono alte le possibilità per i titolari di un CFP di trovare un posto di lavoro dopo aver concluso la formazione?	Quota di titolari di una/un [formazione empirica, CFP e AFC] con un'occupazione nel rispettivo settore di formazione
4b	Le possibilità d'ingresso nel mercato del lavoro per i titolari di un CFP sono migliori rispetto a chi ha svolto una formazione empirica e paragonabili a quelle dei titolari di AFC?	Durata della ricerca d'impiego
		Quota di assunzioni post-formazione nell'azienda di tirocinio
5a	Le competenze acquisite nella formazione CFP sono sufficienti ad affermarsi nel mondo del lavoro? (→ rispondere insieme al 6c)	Indicatori del mercato del lavoro: – Tasso di occupazione – Tasso di disoccupazione – Tasso di persone che rinunciano a cercare un impiego
5b	Come si affermano i titolari di un CFP nel mondo del lavoro rispetto a chi ha svolto una formazione empirica o ai titolari di un AFC	– Persone in cerca d'impiego – Tempo parziale (sovra/sottoccupati) – Forma del contratto di lavoro (determinato/indeterminato) – Posizione professionale
6a	Come si sviluppano le carriere professionali dei titolari di un CFP?	Mobilità professionale: – Numero di cambi d'impiego/di datori di lavoro – Motivo dell'ultimo cambio d'impiego/di datore di lavoro – Cambio d'impiego all'interno dell'azienda – Durata dell'occupazione in azienda
6b	Qual è il loro livello di reddito?	Reddito
6c	Il titolo acquisito è necessario per l'attività attuale?	– Quota di titolari di un CFP con un'occupazione nel loro settore di formazione o in un settore analogo. – Giudizio sulla possibilità di sfruttare le nozioni apprese

Quesiti di valutazione		Indicatori
6d	Qual è il livello di soddisfazione rispetto all'attività lavorativa?	Quota dei titolari di un CFP soddisfatti della loro attività lavorativa.
7	L'istituzione dei CFP conduce in generale a un livello di formazione più elevato e a un maggior numero di titoli rilasciati nel livello secondario II?	<p>Andamento del numero dei rapporti di tirocinio [formazione empirica, CFP e AFC] 2004-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> – Professione – Campo di formazione – Cantone: per CFP e AFC è la sede dell'azienda di tirocinio; per la formazione empirica il Cantone in cui ha sede la scuola – Totale Svizzera <p>Andamento del conseguimento dei titoli [formazione empirica, CFP e AFC] 2004-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> – Professione – Campo di formazione – Cantone: per CFP e AFC sede dell'azienda di tirocinio; per formazione empirica Cantone sede della scuola – Totale Svizzera <p>Tassi di conclusione nel livello secondario II 2004-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ev. nuova suddivisione in tassi di conclusione del liv. sec. II per adulti e giovani – Totale Svizzera <p>Andamento dell'offerta dei posti di tirocinio →Nota: i dati provenienti dal barometro dei posti di tirocinio non consentono di effettuare un'analisi approfondita. Quanto è ragionevole includerli?</p>

Tabella 5: : Indicatori, misurabilità dei quesiti di valutazione

2.2 Rilevazione dei dati: uno sguardo d'insieme

La seguente tabella riporta la base di dati presa come riferimento per rilevare i singoli indicatori. Come già preannunciato dall'UST in occasione della seduta sulla definizione dei dettagli del progetto, nel corso dell'indagine alcune rilevazioni hanno richiesto più tempo del previsto e non hanno potuto essere incluse nel presente rapporto. Si tratta in particolare delle elaborazioni sulle coorti in uscita del livello secondario II e delle analisi approfondite sulle interruzioni e sul cambiamento dei posti di tirocinio. Non è stato pertanto possibile rilevare tutti gli indicatori come preventivato, tanto che nel presente rapporto, o mancano del tutto (evidenziati in tal caso con un tratto barrato: ~~indicatore XY~~) oppure sono presenti in maniera meno dettagliata (specificamente contrassegnati).

Il primo studio pubblicato dall'UST, basato sulla valutazione di dati individuali nella statistica della formazione, ha invece permesso di ottenere informazioni sulla provenienza sociale e sul passato migratorio delle persone in formazione all'interno delle varie tipologie di formazione del livello secondario II. Questi dati sono inclusi nell'analisi dei nostri risultati.

Sfere di competenza	QV	Indicatore	Base di dati	
			UST / Barometro dei posti di tirocinio	Indagine CAT
Raggiungimento del gruppo target (IP1)	1	Formazione precedente di chi frequenta/possiede un titolo di [formazione empirica, CFP, AFC]	No, ma provenienza sociale e passato migratorio, (UST, 2015)	Si

Sfere di competenza	QV	Indicatore	Base di dati	
			UST / Barometro dei posti di tirocinio	Indagine CAT
		Attività tra il conseguimento dell'ultimo titolo e l'avvio di una nuova formazione [formazione empirica, CFP, AFC]	-	Si
		Età		Si
		Sesso	UST, SFPB ⁵	
Qualità della formazione (IP1)	2	Quota delle interruzioni di tirocinio nel primo anno [formazione empirica, CFP, AFC]	Studio UST 2015, sommario Studio dettagliato UST/IUFFP in elaborazione	No
		Quota delle persone che cambiano posto di tirocinio per un'altra professione (confronto CFP - AFC)	No Studio dettagliato UST/IUFFP in elaborazione	No
		Numero di procedure di qualificazione (PQ) rispetto alla totalità dei partecipanti agli esami (confronto CFP - AFC)	UST, SFPB	No
Permeabilità (IP2)	3a	Quota di passaggi da CFP ad AFC (iniziato, concluso)	Studio UST 2015 (parziale)	Si
	3b	Quota di titolari di una/un [formazione empirica, CFP e AFC] con attività di formazione continua	No	Si
		Fattori motivazionali/cause pro e contro un'ulteriore formazione e/o una formazione continua	No	Si
	3c	Quota di passaggi da AFC a CFP	UST, fine 2015	Si
Ingresso nel mercato del lavoro (IP3/IP4)	4a	Quota di titolari di una/un [formazione empirica, CFP e AFC] con un'occupazione nel rispettivo settore di formazione	No	Si
	4b	Durata della ricerca d'impiego	No	Si
		Quota di assunzioni post-formazione nell'azienda di tirocinio	No	Si
Occupabilità (IP3/ IP4)	5a	Indicatori del mercato del lavoro:	No	Si
	5b	<ul style="list-style-type: none"> - Tasso di occupazione - Tasso di disoccupazione - Tasso di persone che rinunciano a cercare un impiego - Persone in cerca d'impiego - Tempo parziale (sovra/sottoccupati) - Forma del contratto di lavoro (determinato/indeterminato) - Posizione professionale 		
Valorizzazione delle qualifiche (IP3)	6a	Mobilità professionale: <ul style="list-style-type: none"> - Numero di cambi d'impiego/datori di lavoro - Motivo dell'ultimo cambio di impiego/datore di lavoro - Cambio d'impiego all'interno dell'azienda - Durata dell'occupazione in azienda 	No	Si
	6b	Reddito	No	Si
	6c	<ul style="list-style-type: none"> - Quota di titolari di un CFP con un'occupazione nel loro settore di formazione o in un settore analogo - Giudizio sulla possibilità di sfruttare le nozioni apprese 	No	Si
	6d	Quota dei titolari di un CFP soddisfatti della loro attività lavorativa	No	Si

⁵ SFPB: statistica della formazione professionale di base

Sfere di competenza	QV	Indicatore	Base di dati	
			UST / Barometro dei posti di tirocinio	Indagine CAT
Disponibilità delle aziende all'attività formativa (SP1)	7	Andamento del numero dei rapporti di tirocinio [formazione empirica, CFP e AFC] 2005-2014 – Professione – Campo di formazione – Cantone: per CFP e AFC è la sede dell'azienda di tirocinio; per la formazione empirica il Cantone di sede della scuola – Totale Svizzera	UST, SFPB	No
		Andamento del conseguimento dei titoli [formazione empirica, CFP e AFC] 2004-2013 – Professione – Campo di formazione – Cantone: per CFP e AFC sede dell'azienda di tirocinio; per formazione empirica Cantone sede della scuola – Totale Svizzera	UST, SFPB	No
		Tassi di conclusione nel livello secondario II 2004-2013 – Ev. nuova suddivisione in tassi di conclusione del liv. sec. II per adulti e giovani – Totale Svizzera z	No, UST rielabora metodologia	No
		Andamento dell'offerta dei posti di tirocinio	No, dati sui posti di tirocinio CFP troppo poco affidabili	No

Tabella 6: Sfere di competenza esaminate e quesiti di valutazione (QV) generali e relativa assegnazione alle ipotesi da verificare (IP1-IP4).

2.3 Indagine CATI sulle coorti del biennio 2011-2013

2.3.1 Disposizioni

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. Era inoltre necessario selezionare i partner del sondaggio in maniera casuale nell'ambito di tale piano.

Universo

L'universo del sondaggio svolto è composto dalla totalità delle persone che hanno conseguito un titolo in una formazione empirica, un CFP o un AFC tra il 2011 e il 2013: in totale quasi 198'000 persone. Secondo le indicazioni dell'UST, poco meno del 10% delle persone che hanno concluso una formazione professionale di base negli anni 2011-2013 non riporta alcun numero AVS. Tale lacuna riguarda principalmente il 2011, anno in cui è stato introdotto il numero AVS per le rilevazioni nella statistica della formazione. Per il solo 2011 tale dato riguarda il 26 per cento di chi ha conseguito il titolo in quell'anno. L'UST ha inoltre rilevato che quasi il 2 per cento dei titolari di una formazione nel biennio 2011-2013 con numero AVS non risiedono più in Svizzera. Essendo il numero AVS un

elemento di collegamento tra i dati e i record di indirizzo, l'universo effettivamente raggiungibile si è ridotto a circa 177'000 persone. Sulla base delle indicazioni disponibili, si può quindi affermare che i numeri AVS mancanti si ripartiscono in modo casuale sulle professioni e sui livelli di formazione. La seguente tabella fornisce una panoramica sull'universo effettivamente raggiungibile.

Titoli conseguiti 2011-2013	Universo	Persone con n° AVS	Universo raggiungibile Persone con n° AVS e residenza in Svizzera
Certificati di formazione empirica	2'850	2'641	2'593
CFP	13'313	12'466	12'196
AFC	181'674	165'673	162'207
Totale	197'837	180'780	176'996

Tabella 7: Universo delle coorti in uscita nel biennio 2011-2013, totale titoli conseguiti, titolari con n° AVS, titolari con n° AVS e residenza in Svizzera.

2.3.2 Piano di campionamento

Per poter mettere a confronto i tre livelli di formazione tenendo conto della relativa proporzione nella ripartizione dei titoli, è stato elaborato un piano di campionamento stratificato non proporzionale. In proporzione sono cioè state prese in esame molte più persone con una formazione empirica o con un CFP rispetto a quelle con un AFC. Nel complesso il piano di campionamento ha coinvolto circa 3'504 persone in uscita da una formazione professionale di base nel biennio 2011-2013.

Titoli conseguiti 2011-2013	Persone con n° AVS e residenza in Svizzera		Dimensione dei target delle interviste realizzate	
Certificati di formazione empirica	2'593	1%	426	12%
CFP	12'196	7%	1'393	40%
AFC	162'207	92%	1'685	48%
Totale	176'996		3'504	

Tabella 8: Universo delle coorti in uscita nel biennio 2011-2013, totale titoli conseguiti, titolari con n° AVS, titolari con n° AVS e residenza in Svizzera.

Per poter evidenziare ulteriori potenziali differenze tra le tre principali regioni linguistiche svizzere, il sondaggio è stato condotto nella Svizzera italiana, tedesca e francese. Anche in questo caso, per realizzare un sufficiente numero di interviste sia in Ticino sia nella Svizzera romanda si è proceduto a una stratificazione non proporzionale del campione. Nell'analisi dettagliata delle basi di dati dell'UST è emerso che per determinate professioni delle formazioni empiriche e dei CFP non è presente un sufficiente numero di italo-foni in formazione; mentre in alcune singole professioni CFP delle aree francofone manca la quantità di titolari necessaria. La seguente tabella fornisce una panoramica della ripartizione del campione nelle tre regioni linguistiche.

Regione linguistica	Titoli conseguiti con n° AVS e indirizzo 2011-2013		Campione / dimensione target delle interviste	
Svizzera tedesca *	139'151	78.6%	68%	2'367
Svizzera francese	32'078	18.1%	25%	859
Ticino	5'767	3.3%	8%	278
Totale	176'996			3'504

Tabella 9: Ripartizione linguistica dei titoli conseguiti e delle dimensioni del target delle interviste per regioni linguistiche. * inclusa l'area romanciofona, fonte: UST

Per una comparazione approfondita tra i nove «maggiori» CFP e i rispettivi AFC, si è inoltre proceduto a un'estrazione non proporzionale del campione all'interno delle varie professioni e dei campi di formazione. Per stabilire un parallelo tra gli AFC e i rispettivi CFP ci si è basati sullo schema riassuntivo delle formazioni di base CFP⁶ del Centro svizzero di servizio Formazione professionale/orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO), che riporta per ogni singolo CFP i corrispondenti AFC. Per corrispondenti AFC si intendono gli AFC che, nella maggior parte delle professioni di questo livello di formazione, consentono l'accesso al secondo anno di tirocinio. Vi sono poi delle eccezioni che prevedono l'ingresso dei titolari di un CFP nel primo anno di tirocinio.⁷

Tutti i CFP con oltre 200 titoli conseguiti nel 2013	Campione (dimensione del target)	Corrispondenti AFC in base allo schema CSFO	Campione (dimensione del target)
Addetto alle cure socio-sanitarie CFP	100*	Operatore socio-sanitario AFC	100
		Impiegato d'economia domestica AFC	100
Assistente di manutenzione per automobili CFP	100	Meccanico di manutenzione per automobili AFC	100
Assistente d'ufficio CFP	100	Impiegato di commercio AFC	150
Assistente del commercio al dettaglio CFP	200	Impiegato del commercio al dettaglio AFC	100
Addetto alla tecnica della costruzione CFP	100	Installatore di riscaldamenti AFC	100
		Costruttore di impianti di ventilazione AFC	
		Installatore di impianti sanitari AFC	
		Lattoniere AFC	
Addetto d'economia domestica CFP	100	Impiegato d'economia domestica AFC	100
Addetto di cucina CFP	100	Cuoco AFC	100
Addetto alla logistica CFP	100	Impiegato in logistica AFC	100
Falegname CFP	100	Falegname AFC	100
Totale	1000		1050

Tabella 10: Assegnazione dei corrispondenti AFC alle 9 «maggiori» formazioni CFP e campione non proporzionale.

* In generale, per le celle definite si considera una grandezza del campione di 100, che rappresenta l'unità di analisi minima per essere affidabile. Nella presente tabella le figure di assistente al commercio al dettaglio CFP e di impiegato di commercio al dettaglio AFC si scostano dal valore di riferimento: essendo molto grandi come professioni «maggiori», sarebbero altrimenti risultate troppo sottodimensionate.

⁶ Cfr. http://educod.ch/record/37324/files/Uebersicht_EBA_Grundbildungen.pdf, Stato 28 ottobre 2015 [stato: 14.03.2016]

⁷ Si tratta delle due professioni tecnologo tessile AFC e informatico AFC, peraltro non inserite nella nostra ricerca.

Questa ripartizione tiene conto del fatto che l'addetto alla tecnica di costruzione CFP corrisponde a quattro formazioni AFC (installatore di impianti sanitari, lattoniere, installatore di riscaldamenti e costruttore di impianti di ventilazione). Ciò è da sottolineare in quanto due delle quattro formazioni AFC non sono assegnate al campo di formazione «Elettricità ed energia» ma a quello «Edilizia e genio civile».

A causa dell'ormai esiguo numero di certificati di formazione empirica rilasciati, la comparazione tra le tre formazioni - empirica, CFP e AFC - a livello dei campi di formazione è possibile soltanto nell'ambito «Edilizia e genio civile». Anche nel campo di formazione «Industria meccanica e metallurgica» la scarsità di dati inerenti alle formazioni empiriche (spesso manca la definizione della professione) permette di stabilire soltanto una comparazione tra CFP e AFC. Anche in questo caso, per entrambi i campi di formazione menzionati sono stati estratti dei campioni stratificati non proporzionali.

Campo di formazione (UST)	Titoli conseguiti 2011-2013			Campione (dimensione del target)		
	Formazioni empiriche	CFP	AFC	Formazioni empiriche	CFP	AFC
Edilizia e genio civile	837 (579)	360 (339)	14'817: 17'626 meno installatore di impianti sanitari AFC (2'092) e lattoniere AFC (717) (12'258)	100	90*	100
Industria meccanica e metallurgica	370 (84)	891 (795)	12'325 (10'687)	-	100	100
Totale				100	190	200

Tabella 11: Campioni non proporzionali nel campo di formazione Edilizia e genio civile per analisi comparata tra formazione empirica, CFP e AFC (le cifre tra parentesi si riferiscono alle persone in uscita o in formazione con n° AVS e un indirizzo in Svizzera).

* Il valore devia dal riferimento di 100 interviste poiché il relativo insieme di base è inferiore. I nostri valori si basano su una bassa quota di partecipazione pari al 33 per cento (fattore 3) e sulla necessità di attingere a una riserva di un fattore 4.

Piano di campionamento - piano del sondaggio

Alla luce delle precedenti considerazioni, è stato elaborato un piano di campionamento dettagliato con in totale 81 dimensioni del target per il sondaggio. Si è tenuto conto al riguardo dei nove maggiori CFP, dei due specifici campi di formazione, delle regioni linguistiche, degli indirizzi disponibili e del livello di formazione.

Piano di campionamento - piano del sondaggio											
Formazioni empiriche 2011-2013	CFP 2011-2013			AFC 2011-2013							
	D	F	I	D	F	I	D	F	I		
CF: Edilizia e genio civile: tutte	65	25	0	CF: Edilizia e genio civile: tutte	58	5	3	CF: Edilizia e genio civile: tutti, tranne installatore di impianti sanitari AFC, lattoniere AFC	65	25	10

Piano di campionamento - piano del sondaggio											
Formazioni empiriche 2011-2013				CFP 2011-2013				AFC 2011-2013			
	D	F	I		D	F	I		D	F	I
				CF: Industria meccanica e metallurgica: tutti i CFP	65	25	3	CF: Industria meccanica e metallurgica: tutti	65	25	10
				Addetto alle cure socio-sanitarie CFP	65	8	0	Operatore socio-sanitario AFC	65	25	10
								Operatore socio-sanitario AFC	65	25	10
				Assistente di manutenzione per automobili CFP	65	25	10	Meccanico di manutenzione per automobili AFC	65	25	10
				Assistente d'ufficio CFP	65	25	7	Impiegato di commercio AFC	97	38	15
				Assistente del commercio al dettaglio CFP	130	50	20	Impiegato del commercio al dettaglio AFC	65	25	10
				Addetto alla tecnica della costruzione CFP	65	25	5	Installatore di riscaldamenti, Installatore di riscaldamenti AFC	65	25	10
								Costruttore di impianti di ventilazione AFC			
								Installatore di impianti sanitari AFC			
								Lattoniere Lattoniere AFC			
				Addetto d'economia domestica CFP	65	25	8	Impiegato d'economia domestica AFC	65	25	10
				Addetto di cucina CFP	65	25	10	Cuoco AFC	65	25	10
				Addetto alla logistica CFP	65	25	2	Impiegato in logistica AFC	65	25	10
				Falegname CFP	65	19	3	Falegname AFC	65	25	10
Formazioni empiriche rimanenti (350 interviste)	227	88	21	CFP rimanenti esclusi il campo di formazione Edilizia e genio civile e i CFP maggiori (319 interviste)	207	63	18	AFC rimanenti esclusi il campo di formazione Edilizia e genio civile e gli AFC appartenenti ai CFP maggiori (435 interviste)	283	109	43
Totale (D/F/I)	292	113	21		980	324	89		1'095	422	168
Totale			426				1'393				1'685
Totale	3'504 (anziché 3644)										

Tabella 12: Piano di campionamento con 81 valori target; CF sta per campo di formazione. Sono presenti scostamenti rispetto alle dimensioni iniziali del target in quanto per alcune singole celle il numero di intervistati si è rivelato troppo basso.

2.3.3 Svolgimento dell'indagine CATI da parte dell'Istituto LINK

Estrazione del campione

Il campionamento è stato effettuato dall'UST sulla base della statistica della formazione professionale di base delle coorti in uscita nel 2011, 2012 e 2013. L'estrazione dei membri del campione, sulla base del piano di campionamento stratificato non proporzionale precedentemente illustrato, è avvenuta secondo una procedura casuale. Il campione è stato suddiviso in un campione di base e in quattro campioni di riserva.

Avvisi

Alle persone coinvolte è stato inviato un avviso da parte della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI). La redazione del testo, effettuata dall'Istituto LINK, è stata oggetto di particolare attenzione ai fini della comprensibilità. Tanto che per semplificarne il più possibile il linguaggio è stato incaricato l'Ufficio Lingua facilmente comprensibile (*Büro für Leichte Sprache*) di Pro Infirmis. La missiva conteneva le seguenti informazioni:

- motivazioni e finalità dello studio
- indicazione del periodo di rilevazione
- avviso preventivo della telefonata da parte di un collaboratore LINK
- durata dell'intervista
- indicazione inerente alla base volontaria di partecipazione
- garanzia esplicita del rispetto dell'anonimato
- possibilità di contattare l'Istituto LINK (per posta mediante cartolina-risposta, e-mail, numero verde)
- richiesta di informare i genitori sul sondaggio telefonico (se l'intervistato abita ancora in famiglia)

Durante la telefonata, gli intervistati hanno potuto richiedere un secondo invio dell'avviso. Durante tutto il lavoro sul campo sono state reinviolate 249 lettere di comunicazione.

Questionario

Il questionario è stato redatto sulla base della tabella di misurabilità (cfr. Tabella 55), adeguato da LINK ai parametri specifici dei sondaggi telefonici (inerenti in particolare alla leggibilità del dialetto) e infine sottoposto al committente per la definitiva approvazione. Il questionario è stato redatto in tedesco e successivamente tradotto in italiano e in francese a cura dell'Istituto LINK. Il committente ha dato l'approvazione finale per tutte e tre le versioni linguistiche.

Per programmare e seguire lo svolgimento dell'intervista telefonica assistita da computer è stato redatto uno schema di svolgimento dettagliato (cfr. allegato A-2).

Pre-test

Per verificare la validità pratica del questionario, dal 12 al 20 maggio 2015 è stato organizzato un pre-test. Le interviste del pre-test si sono svolte nei laboratori telefonici LINK di Lucerna (tedesco), Losanna (francese) e Lugano (italiano). Presso la sede di Lucerna hanno partecipato a una parte delle interviste Dora Fitzli di econconcept, oltre che Susanne

Graf e Aylin Wagner in qualità di capiprogetto LINK. Durante il pre-test sono state svolte 30 interviste in totale (dieci per ogni regione linguistica), e dopo la conclusione si è proceduto alla stesura di un rapporto specifico contenente proposte di adeguamento del questionario.

Formazione degli operatori

L'Istituto LINK dispone di un nutrito gruppo di intervistatori CATI perfettamente formati. Indipendentemente dalle loro conoscenze di base, prima dello studio tutti gli operatori selezionati sono stati istruiti sulle problematiche specifiche. Per la rilevazione dei dati del sondaggio sono stati istruiti e impegnati complessivamente 59 operatori.

Le sedute di formazione di base finalizzate allo svolgimento del progetto si sono svolte il 26 agosto 2015 presso i laboratori telefonici LINK di Zurigo, Losanna e Lugano. A Zurigo, la formazione è stata svolta dalla direzione di progetto LINK in collaborazione con Dora Fitzli di econcept e con Jürg Bieri della SEFRI. A Losanna sono intervenuti Massimo Sardi (capoprogetto LINK) e Michel Fior (SEFRI) mentre a Lugano la formazione è stata svolta da Petra Sibbern (direttrice del laboratorio telefonico). In tutte e tre le sedi la formazione è durata circa un'ora.

Durante lo svolgimento delle interviste, gli operatori hanno avuto a disposizione la documentazione del sondaggio sotto forma di indicazioni generali, principi, informazioni importate su singole questioni (incl. glossario, ecc.), menu a tendina, argomentario e il testo dell'avviso. Durante tutto il periodo del lavoro sul campo, gli operatori sono stati monitorati, controllati e assistiti da supervisor a tempo pieno - anch'essi avevano partecipato alla formazione - e dalla direzione di progetto. Il lavoro sul campo è iniziato subito dopo la formazione di base.

Periodo di rilevazione

Tutte le interviste sono state effettuate tra il 26 agosto e il 7 novembre 2015. La maggior parte dal lunedì al venerdì tra le 8.00 e le 21.00 e il sabato tra le 9.30 e le 16.00. Le richieste di orari personalizzati sono state prese in considerazione, laddove possibile, con la massima flessibilità.

Suddivisione dei campioni - indirizzi senza numero telefonico - copertura

Il campione globale, inviato all'Istituto LINK dall'Ufficio federale di statistica, comprendeva 13'759 persone. L'Istituto LINK lo ha suddiviso in un campione di base e quattro campioni di riserva. All'avvio del lavoro sul campo, si è proceduto ad attivare il campione suddividendolo in tre tranches, ciò per garantire che tutti gli indirizzi fossero contattati una prima volta nell'arco dei primi giorni di attivazione. Via via che si coprivano gli indirizzi, a seconda dei diversi campi di formazione e delle regioni linguistiche, si procedeva ad attivare gli indirizzi selezionati dai quattro campioni di riserva. L'attivazione, effettuata di volta in volta alcuni giorni dopo l'invio dell'avviso, ha condotto in totale a 11'104 indirizzi contattabili.

Per 3'844 di questi 11'104 indirizzi attivati non era disponibile alcun numero telefonico. A queste persone è stata inviata una speciale lettera con la richiesta di comunicare un nu-

mero telefonico. Nel complesso hanno risposto 210 persone - corrispondenti al 6 per cento di tutti gli indirizzi senza numero telefonico - che hanno poi acconsentito ad essere intervistate. Un'ulteriore scrematura degli indirizzi ha portato a un numero di 6'584 titolari contattabili, corrispondenti all'universo degli intervistati. Su tale base è stato raggiunto un tasso di copertura del 53.3 per cento.

La tabella 63 nell'allegato A 3 offre una panoramica dettagliata sui motivi dell'impossibilità di realizzare le interviste, ovvero su come dagli 11'104 indirizzi attivati si è arrivati a 3'510 interviste effettivamente realizzate.

Panoramica del numero di interviste effettuate sulla base del piano di campionamento

L'Istituto LINK ha effettuato 3'510 interviste, 5 in più delle 3'504 pianificate. La seguente tabella offre una panoramica del numero di interviste effettuate in base al piano di campionamento. I valori target delle 81 celle sono stati raggiunti tranne che in poche eccezioni (evidenziate in rosso), le quali tuttavia non influiscono in maniera decisiva sul sondaggio globale.

Interviste effettuate - Comparazione con il piano di campionamento									
	Gruppo	D		F		I		Totale	
		Effet- tuati	Previ- sti	Ef- fet- tuati	Pre- visti	Ef- fet- tuati	Pre- visti	Ef- fet- tuati	Pre- visti
For- ma- zioni empi- riche	Edilizia e genio civile: tutti (101)	75	65	26	25	0	0	101	90
	Formazioni empiriche rimanenti (113)	208	227	95	88	22	21	325	336
CFP	CF: Edilizia e genio civile: tutti i CFP (201)	58	58	2	5	2	3	62	66
	CF: Industria meccanica e metallurgica: tutti i CFP (202)	59	65	30	25	3	3	92	93
	Addetto alle cure sociosanitarie CFP (203)	61	65	11	8	2	0	74	73
	Assistente di manutenzione per automobili CFP (205)	69	65	28	25	11	10	108	100
	Assistente d'ufficio CFP (206)	59	65	32	25	7	7	98	97
	Assistente del commercio al dettaglio CFP (207)	125	130	42	50	21	20	188	200
	Addetto alla tecnica della costruzione CFP (208)	62	65	30	29	5	5	97	99
	Addetto d'economia domestica CFP (209)	66	65	27	25	6	8	99	98
	Addetto di cucina CFP (210)	65	65	21	25	10	10	96	100
	Addetto alla logistica CFP (211)	77	65	24	25	3	2	104	92
	Falegname CFP (212)	67	65	18	19	1	3	86	87
	CFP rimanenti (213)	231	207	52	63	12	18	295	288
	AFC	CF: Edilizia e genio civile: tutti, tranne installatore di impianti sanitari AFC, lattoniere AFC (301)	59	65	19	25	4	10	82
CF: Industria meccanica e metallurgica: tutti i CFP (302)		58	65	30	25	9	10	97	100
Operatore sociosanitario AFC (303)		68	65	31	25	11	10	110	100
Operatore socioassistenziale AFC (304)		48	65	34	25	6	10	88	100
Meccanico di manutenzione per automobili AFC (305)		63	65	26	25	12	10	101	100
Impiegato di commercio AFC (306)		105	97	35	38	20	15	160	150
Impiegato del commercio al dettaglio AFC (307)		67	65	25	25	10	10	102	100

Interviste effettuate - Comparazione con il piano di campionamento									
Gruppo	D		F		I		Totale		
	Effet- tuati	Previ- sti	Ef- fet- tuati	Pre- visti	Ef- fet- tuati	Pre- visti	Ef- fet- tuati	Pre- visti	
Installatore di riscaldamenti AFC (308) Costruttore di impianti di ventilazione AFC Installatore di impianti sanitari AFC Lattoniere AFC	76	65	14	25	7	10	97	100	
Impiegato d'economia domestica AFC (309)	73	65	32	25	6	10	111	100	
Cuoco AFC (310)	55	65	31	25	16	10	102	100	
Impiegato in logistica AFC (311)	69	65	30	25	7	10	106	100	
Falegnami AFC (312)	67	65	23	25	10	10	100	100	
AFC rimanenti (313)	272	283	102	109	55	43	429	435	
Totale	2362	2367	870	859	278	278	3510	3504	

Tabella 13: Panoramica del numero di interviste effettuate in base al piano di campionamento; i numeri in parentesi indicano i vari gruppi del sondaggio.

Durata dell'intervista

Nel questionario finale la durata media dell'intervista era di 9,4 minuti mentre la durata pianificata era di 10 minuti.

2.3.4 Valutazione dei risultati dell'indagine CATI e valutazione di plausibilità

Prima di valutare i dati, si è proceduto alla ponderazione delle risposte per ricavare un quadro generale dell'intero campione. Al tal fine, sulla base dei nove strati presi in considerazione (3 livelli di formazione x 3 regioni linguistiche), si sono utilizzati i seguenti fattori di ponderazione:

		Totale (non ponderato)		Totale (ponderato)		Fattore di ponderazione
Formazioni empiriche	Svizzera tedesca	284	8.1%	40	1.1%	0.142
	Svizzera romanda	120	3.4%	11	0.3%	0.088
	Ticino	22	0.6%	2	0.1%	0.080
	<i>Totale</i>	426		53		
CFP	Svizzera tedesca	1'010	28.8%	204	5.8%	0.202
	Svizzera romanda	315	9.0%	32	0.9%	0.100
	Ticino	74	2.1%	7	0.2%	0.095
	<i>Totale</i>	1'399		242		
AFC	Svizzera tedesca	1'092	31.1%	2'517	71.7%	2.305
	Svizzera romanda	425	12.1%	593	16.9%	1.396
	Ticino	168	4.8%	105	3.0%	0.627
	<i>Totale</i>	1'685		3'215		
Totale	3'510	100.0%	3'510	100.0%	1.000	

Tabella 14: Numero di intervistati (non ponderati e ponderati) con i rispettivi fattori di ponderazione (categoria di ponderazione tipologia di titolo / regione linguistica).

Essendo la quota di persone con certificato di formazione empirica molto bassa, risulta basso anche il numero degli intervistati nel campione ponderato. Tuttavia, poiché il numero di intervistati nel campione non ponderato è sufficientemente elevato, è possibile trovare indicazioni anche su questo gruppo target.

Nonostante l'estrazione del campione sia stata eseguita su base non proporzionale, (cfr. piano di campionamento, gruppi 101-313), di regola all'interno dei livelli di formazione (formazione empirica, CFP e AFC) non è stata effettuata alcuna ponderazione per le singole professioni o per i singoli campi di formazione. Un simile procedimento (cfr. tabella 64 nell'allegato A-3) avrebbe condotto a elevati fattori di ponderazione per i singoli gruppi, il che avrebbero potuto causare una distorsione delle risposte. Di conseguenza, nell'indagine il profilo di assistente del commercio al dettaglio CFP o di impiegato di commercio AFC risultano sottorappresentati, mentre altri gruppi, come l'addetto alla logistica CFP o il meccanico di manutenzione per automobili AFC, sono soprarappresentati. Per questo motivo, ai fini della plausibilità i risultati sono stati costantemente confrontati con quelli delle ponderazioni effettuate sui profili professionali. Si è così riscontrato che questo tipo di ponderazione porta a uno scarto massimo di appena il 2 per cento rispetto ai risultati illustrati, confermandone così la validità.

L'unica differenza di rilievo è stata registrata nella ripartizione tra uomini e donne nei singoli livelli di formazione. Le donne risultano essere sottorappresentate nell'intero campione. In particolare, nell'ambito dei CFP la presenza effettiva delle donne si attesta al 46 per cento, mentre nel campione arriva al 36 per cento. Ciò è da ricondurre principalmente alla sottorappresentazione delle professioni tipicamente femminili, come quelle di assistente del commercio al dettaglio CFP e di assistente d'ufficio CFP. Al riguardo è stato effettuato un controllo utilizzando la ponderazione basata sulle professioni, con la quale il rapporto tra donne e uomini risulta effettivamente molto più in sintonia con l'universo (cfr. cifre nella tabella 65 dell'allegato A-3).

Anche i dati rimanenti dell'indagine CATI sono stati verificati per accertarne l'effettiva conformità con le informazioni centrali provenienti dalla statistica delle formazioni professionali di base. Nell'allegato A-4 è riportata una caratterizzazione degli intervistati perfettamente corrispondente ai dati dell'UST per l'universo (cfr. in particolare il cap. 3.1, Andamento dei CFP).

Verifica della plausibilità dei risultati sul piano dei contenuti

I risultati della valutazione dell'indagine CATI sono infine stati confrontati, sul piano della loro plausibilità, con altri studi esistenti. In linea generale i risultati si allineano molto bene con quelli della letteratura specializzata disponibile. Gli unici scostamenti di un certo rilievo sono emersi in concomitanza con la domanda sulla quota dei titolari di un CFP che avevano inizialmente scelto un ciclo AFC e su quando lo avevano interrotto. Con una quota compresa tra il 3 e il 9 per cento, rispetto al 15 - 21 per cento di altri studi (Studio UST 2015 e Stern et al. 2010), i risultati dell'indagine CATI si rivelano esageratamente bassi.

Da un'analisi approfondita al riguardo possiamo desumere che l'errore sia dovuto a un'infelice gestione dei filtri durante l'intervista. La sequenza sulla formazione precedente è stata avviata con le domande relative alla tipologia di formazione precedentemente conseguita dagli intervistati, a cui è stato chiesto se la loro attuale formazione - empirica, CFP o AFC - fosse iniziata subito dopo. Soltanto alle persone che hanno dichiarato di non aver iniziato la loro formazione empirica o il loro CFP subito dopo aver concluso la formazione precedente, è stato poi chiesto se prima della formazione avessero interrotto un AFC. In tal modo non sono quindi state censite le persone che hanno iniziato un AFC e che durante il primo anno di tirocinio sono poi passate nel corrispondente ciclo CFP. Queste transizioni avvengono di frequente (Studio UST, 2015), ma secondo quanto dichiarato da un rappresentante cantonale del gruppo d'accompagnamento, i Cantoni per non sovraccaricare le persone in formazione pongono una bassa soglia di accesso. In tal modo queste possono proseguire il tirocinio nella stessa azienda ma con un contratto modificato.

In virtù di ciò, abbiamo deciso di rinunciare a riportare questi dati erronei e di avvalerci in maniera sommaria di quelli del primo studio longitudinale dell'UST basato sui dati individuali (Studio UST, 2015).

2.4 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.

Sono inoltre state svolte alcune analisi del primo studio dell'UST basato sui dati individuali (Studio UST, 2015). Anche in questo caso l'UST ha creato un apposito record di dati per questo studio.

Ringraziamo sentitamente per il sostegno tutti i rappresentanti dell'UST coinvolti nello studio e rivolgiamo un particolare ringraziamento a Katrin Holenstein, Jacques Babel, Anton Rudin e a Francesco Laganà. Le attività di elaborazione e di preparazione dei record di dati per il campione altamente stratificato composto da 81 celle controllate ha richiesto all'UST un notevole impegno.

2.5 Rinuncia a elaborare i dati del barometro dei posti di tirocinio

Per illustrare l'evoluzione dell'offerta di posti di tirocinio, in particolare nell'ambito dei CFP, sono stati presi in considerazione i dati del barometro dei posti di tirocinio. Tuttavia l'Istituto LINK, che su mandato della SEFRI fornisce da numerosi anni i dati del barometro, ha ricordato che la statistica dell'offerta dei posti di tirocinio CFP non è adatta a un'analisi dettagliata in quanto poggia sull'estrapolazione di un campione relativamente piccolo. Ciò è facilmente dimostrabile se si confronta tale statistica con il numero dei nuovi

contratti di tirocinio riportati nella statistica sulla formazione professionale di base: secondo il barometro della SEFRI, nel 2013 i posti di tirocinio CFP sono stati 5'500 mentre secondo la statistica della formazione professionale di base, nello stesso anno sono stati stipulati 6'900 nuovi contratti di tirocinio CFP. Pertanto, vista la minore affidabilità del barometro dei posti di tirocinio per quanto riguarda i certificati federali di formazione pratica, nel rapporto si è rinunciato all'elaborazione dei relativi dati.

3 Risultati

3.1 Evoluzione dei CFP

3.1.1 Contratti di tirocinio

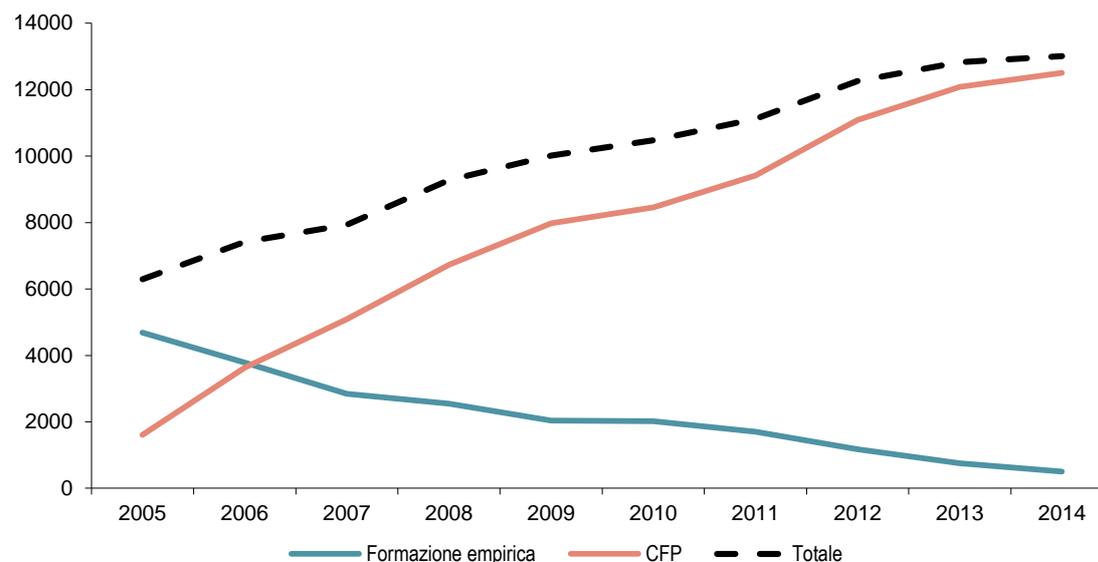
Fin dalla loro introduzione nel sistema della formazione professionale, i CFP hanno acquisito sempre maggiore importanza. Lo si evince chiaramente dal numero di nuovi contratti di tirocinio conclusi tra il 2005 e il 2014⁸, che passando da 1'400 a 7'100 sono quasi quintuplicati (cfr. tabella 15). Nello stesso periodo sono aumentati anche i contratti di tirocinio AFC, ma in misura nettamente inferiore (+11 per cento). La quota di nuovi contratti di tirocinio CFP rispetto a quella dei nuovi contratti AFC è passata dal 2,3 per cento nel 2005 a quasi il 10 per cento nel 2014.

Andamento dei nuovi contratti di tirocinio 2005-2014											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	$\Delta 05-14$
Formazioni empiriche	2415	1945	1569	1374	1166	1221	875	593	376	278	-88%
CFP	1439	2232	3056	4146	4515	4806	5608	6489	6909	7077	+492%
AFC	63819	65454	65961	68959	67635	69218	70145	70018	71341	71322	+11%
Quota contratti CFP rispetto ai contratti AFC	2.3%	3.4%	4.6%	6.0%	6.7%	6.9%	8.0%	9.3%	9.7%	9.9%	\emptyset 6.8%
Risultato generale	67673	69631	70586	74479	73316	75245	76628	77100	78626	78677	+12%

Tabella 15: Andamento dei nuovi contratti di tirocinio per formazioni empiriche, CFP e AFC 2004-2015 (fonte: BFS, SGB)

Nello stesso periodo molte formazioni empiriche sono state sostituite dai CFP.

Andamento dei nuovi contratti di tirocinio per CFP e formazioni empiriche 2005-2014



econcept

Figura 2: Quantità di nuovi contratti di tirocinio CFP e formazioni empiriche e relativo totale, 2005-2014 (fonte: UST, ISS; rappresentazione propria)

⁸ In ragione dell'estensione del periodo di elaborazione per la presente valutazione, l'arco temporale di studio è stato spostato dal 2004-2013 al 2005-2014.

Come illustrato nel precedente grafico sui nuovi contratti di tirocinio conclusi nell'ambito dei CFP e delle formazioni empiriche. Allo stesso tempo è ben visibile il netto aumento delle persone che cominciano oggi una formazione CFP rispetto a chi avviava una formazione empirica in passato.

3.1.2 Rapporti di tirocinio

All'aumento dei nuovi contratti di tirocinio è corrisposto anche un aumento del numero totale di rapporti di tirocinio CFP, passati da 1'600 nel 2005 a 12'500 nel 2014 (cfr. tabella 16). Il numero di tirocini AFC ha invece registrato una crescita nettamente inferiore (17 per cento), mentre le formazioni empiriche hanno subito una forte diminuzione.

Andamento dei rapporti di tirocinio 2005-2014											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	$\Delta 05-14$
Formazione empirica	4'686	3'785	2'845	2'549	2'042	2'020	1'706	1'175	753	501	-89%
CFP	1'604	3'630	5'089	6'730	7'979	8'457	9'415	11'083	12'080	12'506	+680%
AFC	178'333	183'108	188'401	196'029	198'475	200'161	202'531	203'241	204'812	209'468	+17%
Totale	184'623	190'523	196'335	205'308	208'496	210'638	213'652	215'499	217'645	222'475	+21%

Tabella 16: Andamento dei nuovi contratti di tirocinio per formazioni empiriche, CFP e AFC 2004-2015 (fonte: BFS, SGB)

3.1.3 Conseguimento dei titoli

Complessivamente, tra il 2005 e il 2014 30'000 persone hanno conseguito un CFP (cfr. Tabella 17). Contemporaneamente all'aumento dei contratti di tirocinio, si è registrato un forte incremento del numero di titoli CFP conseguiti, che nel 2014 si è attestato a 5'870 unità: quasi il 10 per cento di tutti i titoli conseguiti complessivamente in ambito AFC. Per una stima generica è stato preso come riferimento il numero dei 20enni; tuttavia è necessario tenere conto che la formazione di recupero (≥ 25 enni) e le formazioni supplementari diventano sempre più frequenti.

Andamento del conseguimento dei titoli 2005-2014											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Totale
Formazioni empiriche	2'526	2'598	1'925	1'574	1'324	1'174	1'034	1'066	750	374	14'345
CFP	94	99	1591	2'436	2'805	3'690	4'026	4'309	4'980	5'870	29'900
AFC	52'183	51'907	50'066	54'640	56'965	59'367	60'279	60'616	60'853	61'128	568'004
Totale	57'629	57'314	56'098	61'205	63'754	67'128	68'503	69'263	68'836	67'552	637'282
20enni *	86'836	88'149	88'726	93'192	93'470	96'146	96'850	96'534	94'008	93'302	86'836

Tabella 17: Andamento del conseguimento dei titoli: formazione empirica, CFP e AFC, 2005-2014 (fonte: UST, ISS); *Cifre sulla popolazione residente in Svizzera: fino al 2009 compreso, i dati sono stati presi dalla Statistica dello stato annuale della popolazione (ESPOP), dal 2010 provengono invece dalla Statistica della popolazione e delle economie domestiche (STATPOP).

Con circa 1'300 titoli conseguiti, l'assistente del commercio al dettaglio CFP è il più importante profilo professionale in questo livello di formazione. Al secondo posto si piazza l'addetto alle cure sociosanitarie CFP (758 CFP nel 2014), che dalla sua introduzione nel 2010 ha registrato un incremento molto forte. Al terzo posto troviamo l'assistente d'ufficio CFP con 449 titoli conseguiti nel 2014. Nella seguente tabella è riportato l'andamento

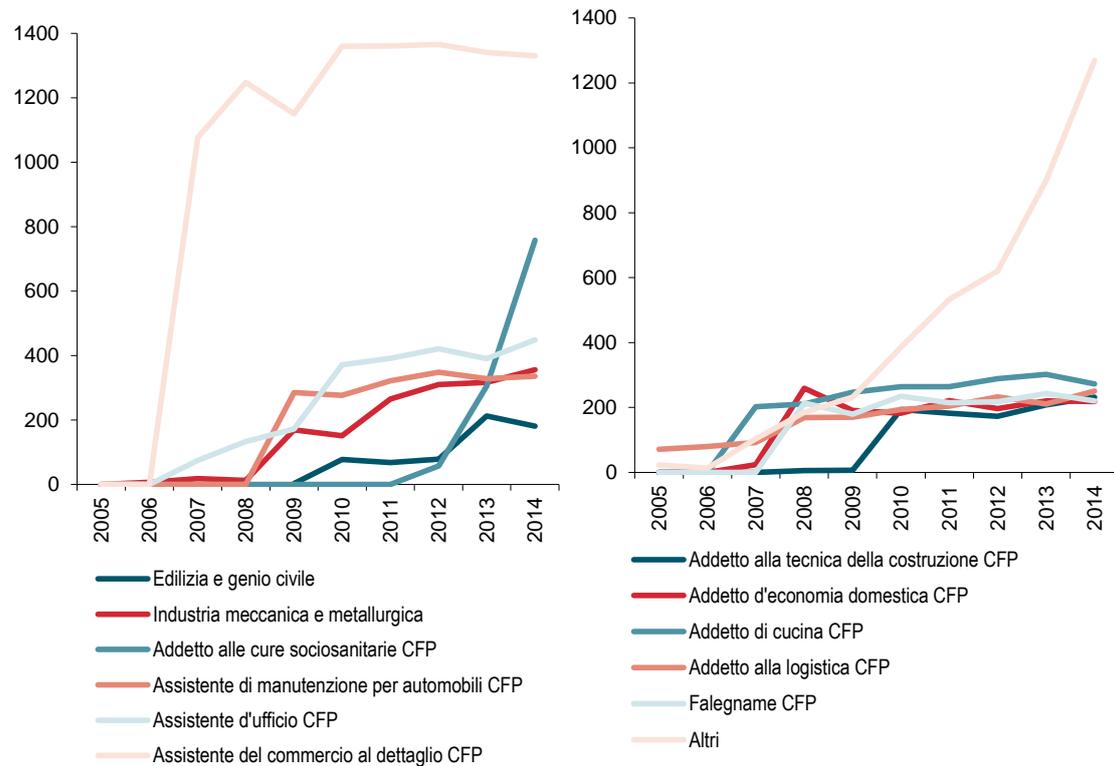
2005-2014 dei 12 gruppi CFP di riferimento della presente valutazione, ovvero i due campi di formazione «Edilizia e genio civile» e «Industria meccanica e metallurgica», nonché i nove maggiori CFP e quelli rimanenti (in rosso sono evidenziate le coorti del biennio 2011-2013 scelte per la valutazione). È importante sottolineare che i titolari di un CFP del profilo di addetto alle cure sociosanitarie provengono, nella maggioranza dei casi, dalla coorte in uscita del 2013 e dispongono quindi di una minore esperienza lavorativa. È necessario tenere conto di tale fatto nell'elaborazione dei dati. La seguente tabella 18 riporta inoltre i profili CFP nei quali sono stati conseguiti oltre 100 titoli nel 2014. Informazioni più dettagliate si trovano in allegato (cfr. tabella 40).

Andamento dei campi di formazione CFP selezionati e «maggiori» professioni CFP (2005-2014)											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
CF Edilizia e genio civile					3	78	68	79	213	181	622
CF Industria meccanica e metallurgica		7	19	13	170	152	265	310	317	356	1609
Addetto alle cure sociosanitarie CFP								58	306	758	1122
Assistente di manutenzione per automobili CFP					285	277	322	349	329	336	1898
Assistente d'ufficio CFP			75	133	173	372	392	421	391	449	2406
Assistente del commercio al dettaglio CFP	1	0	1077	1248	1150	1360	1361	1366	1341	1330	10234
Addetto alla tecnica della costruzione CFP				5	6	193	182	173	208	231	998
Addetto d'economia domestica CFP			23	259	191	182	221	196	220	218	1510
Addetto di ristorazione CFP			202	211	247	264	264	288	302	272	2050
Addetto alla logistica CFP	71	79	92	169	170	193	204	232	211	250	1671
Falegname CFP				213	179	234	214	217	243	220	1520
Altri	22	13	103	185	231	385	533	620	899	1269	4260
– Addetto di ristorazione CFP			63	47	64	102	101	112	109	106	704
– Addetto del pneumatico CFP	11	0	0	85	92	86	91	104	108	112	689
– Addetto alle attività agricole CFP				1	0	1	92	130	134	126	484
– Giardiniere CFP										262	262
– Addetto all'informatica CFP					13	20	38	45	77	100	293
– Addetto alla lavorazione del legno CFP							1	0	125	108	234
– Altri CFP	11	13	40	52	62	176	210	229	346	455	1594

Tabella 18: Andamento dei campi di formazione CFP e «maggiori» CFP 2005-2014 (fonte: UST, ISS)

Dalla proiezione grafica dell'evoluzione dei CFP emerge il seguente schema.

Titolari di un CFP suddivisi per campo di formazione e professione (2005-2014)



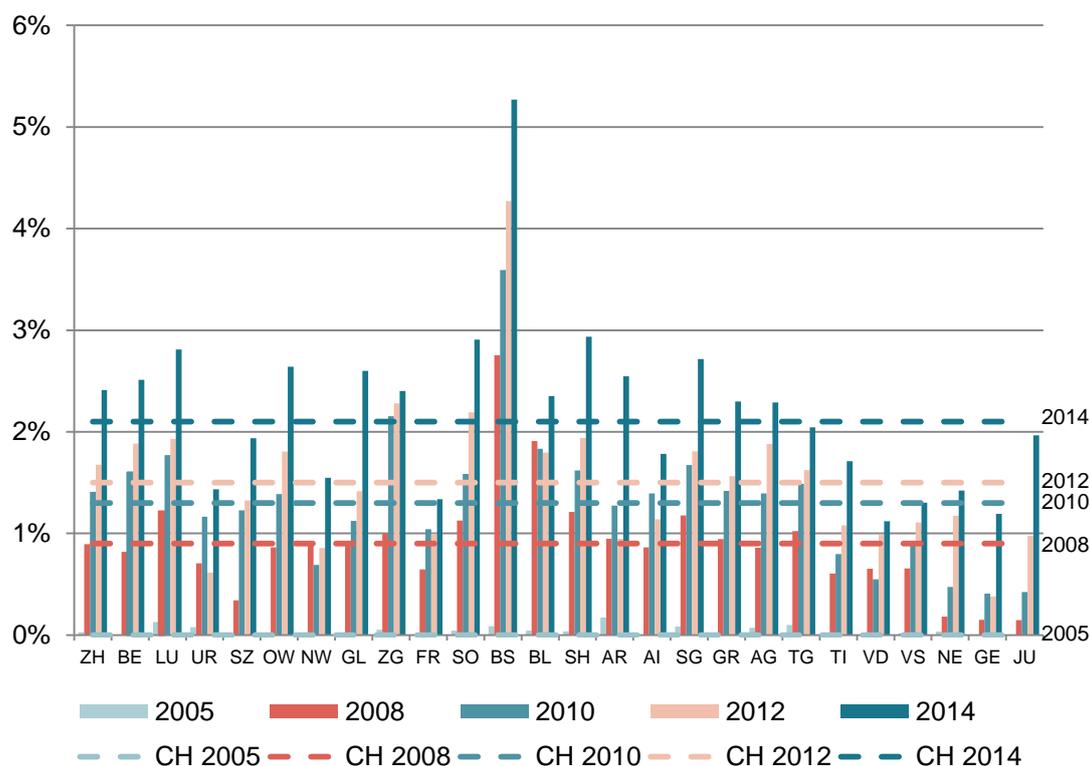
econcept

Figura 3: Andamento dei campi di formazione e professioni CFP 2005-2014 (fonte: UST, ISS, rappresentazione propria)

3.1.4 Differenze cantonali

Nella fascia di popolazione tra i 18 e i 20 anni, la quota di titolari di un CFP è salita dallo 0,9 per cento nel 2008 al 2,1 per cento nel 2014 (cfr. Figura 4). Si riscontrano comunque notevoli differenze da un Cantone all'altro. Da un lato, i Cantoni francofoni, il Ticino e alcuni Cantoni germanofoni più piccoli (Uri, Nidvaldo e Appenzello interno) si situano nettamente al di sotto della media. La quota più piccola di titolari di un CFP nel 2014 è stata registrata nel Cantone di Vaud (1,1 per cento). Dall'altro, diversi Cantoni registrano un forte balzo in avanti nei titoli conseguiti dopo il 2008: nel Cantone di Giura la quota di chi consegue un diploma nella fascia d'età 18-20 anni passa dallo 0,2 per cento al 2,0 per cento; nel Cantone di Svitto si passa dallo 0,3 all'1,9 per cento. Con notevole stacco rispetto agli altri Cantoni, nel 2014 Basilea Città ha registrato la quota più alta di titoli conseguiti attestandosi al 5,3 per cento.

Andamento cantonale delle quote di CFP nella fascia d'età 18-20 anni (2005-2014)



econcept

Figura 4: Andamento dei titoli CFP conseguiti nei Cantoni nella fascia di popolazione tra i 18 e i 20 anni, 2005-2014 (le cifre percentuali sono riportate nell'allegato A-1.1, tabella 41. Fonte: UST, ISS, rappresentazione propria)

Si riscontrano inoltre molte differenze tra una regione linguistica e l'altra sul piano della popolarità di determinati campi di formazione o professioni CFP: le professioni del campo di formazione «Edilizia e genio civile» e gli addetti sociosanitari sono particolarmente diffusi nella Svizzera tedesca; nella Svizzera romanda invece i titoli CFP maggiormente conseguiti, con una diffusione sopra alla media, risultano l'assistente d'ufficio, l'addetto alla tecnica della costruzione e quelli rientranti nel campo di formazione «Industria meccanica e metallurgica». In Ticino infine si registra un numero particolarmente alto di titoli nei profili di assistente di commercio al dettaglio, assistente di manutenzione per automobili e addetto di ristorazione.

3.1.5 Abbandoni del tirocinio

Confrontando numericamente i nuovi contratti di tirocinio e i rapporti di tirocinio CFP, emerge chiaramente che la somma dei nuovi contratti di tirocinio su base biennale si discosta nettamente dal numero dei rapporti di tirocinio registrati nel secondo dei due anni (cfr. tabella 15 e tabella 16). Anche il numero dei titolari di un CFP è sempre molto inferiore rispetto a quello dei nuovi contratti di tirocinio conclusi due anni prima (cfr. tabella 15 e tabella 17). Questi dati sono chiari indizi di un'importante quota di interruzione dei tirocini CFP.

Non sono ancora disponibili analisi dettagliate su queste interruzioni; tuttavia, da un'analisi dell'UST sulla transizione 2012 – 2013 basata sulla statistica individuale, nel livello secondario II sono stati registrati alcuni abbandoni del tirocinio (UST, 2015). Si ha un abbandono quando una persona, inserita nella statistica della formazione al primo anno di tirocinio (2012), nell'anno successivo (2013) non risulta più presente nella statistica, senza peraltro essere stata registrata in uscita dalla formazione. Ciò avviene indipendentemente dalla sede scolastica o dall'azienda di tirocinio; in altre parole, se una persona in formazione CFP ripete l'anno o cambia l'azienda di tirocinio non conta come un abbandono. Tra le persone che abbandonano un tirocinio vi è chi, due o più anni dopo, cioè dopo un'interruzione di un anno o più, riappare nella statistica della formazione. Questi casi sono da considerare, non sempre ma spesso, come interruzioni di tirocinio. Gli abbandoni forniscono quindi un'indicazione importante sulla frequenza delle interruzioni di tirocinio ma non possono essere messi sullo stesso piano di queste ultime.

Sulla scorta di queste analisi, il 14 per cento delle persone in formazione CFP ha abbandonato il tirocinio del livello secondario II nel primo anno e un ulteriore 13 per cento nel secondo anno (UST, 2015). Il tasso di abbandono nell'ambito dei CFP risulta quindi nettamente più elevato rispetto a quello degli AFC su base triennale e quadriennale. Sul 14 per cento delle persone che hanno abbandonato un CFP nel primo anno di tirocinio, dopo due anni un quinto è rientrato nel livello secondario II (UST, 2015). Dopo un anno di pausa, queste persone hanno poi conseguito un CFP, ripetuto l'anno di tirocinio, avviato un nuovo orientamento o hanno scelto una formazione AFC. Sulla base di questi dati (abbandoni nel 1° e nel 2° anno nonché quota di rientri dopo un anno di interruzione), il gruppo di valutazione ha calcolato che in media il 20 per cento delle persone che avviano una formazione CFP la interrompono. Lo studio dell'UST attualmente in corso sulle interruzioni di tirocinio fornirà dati più precisi al riguardo.

Quote di abbandono formazione professionale di base 2012 – 2013	CFP	AFC (3 anni)	AFC (4 anni)
1° anno	13.8%	6.7%	5.3%
2° anno	13.0%	3.8%	3.3%
3° anno	-	2.6%	2.2%
4° anno	-	-	1.5%

Tabella 19: Transizioni 2012 – 2013 per anno di tirocinio e livello di formazione (fonte: Studio UST, 2015).
Le persone in formazione uscite da STATPOP non sono conteggiate.

Non sono disponibili informazioni sulla quota delle persone in formazione rientrate nel livello secondario II in un momento successivo (dopo due anni di interruzione).

Una valutazione dettagliata, fattibile solo in base alle categorie professionali ISCED⁹, indica che nel primo anno di tirocinio il tasso di abbandono si situa al di sotto della media sia nelle categorie «Uffici e informazione» (tra cui assistente d'ufficio CFP, assistente del commercio al dettaglio CFP, addetto alla logistica CFP), dove si attesta al 10,7 per cento, sia nelle professioni tecniche (tra cui «Industria meccanica e metallurgica» e assistente

⁹ La suddivisione per categorie ISCED sostituisce i campi di formazione UST.

di manutenzione per automobili CFP) con l'11,1 per cento. Viceversa, le categorie «Attività manifatturiere» (tra cui falegname CFP) e «Architettura e costruzioni» (tra cui il campo di formazione «Edilizia e genio civile»), hanno registrato un tasso di abbandoni superiore alla media (17-19%).

Categorie	Professioni CFP	Abbandono del livello sec. II	Transizione verso il 2° anno di tirocinio	Altro	Totale (n)
Uffici e informazione	Assistente d'ufficio	10.7%	83.2%	6.1%	1961
	Assistente del commercio al dettaglio				
	Addetto alla logistica				
Professioni tecniche	CF Industria meccanica e metallurgica	11.1%	82.2%	6.7%	928
	Assistente di manutenzione per automobili				
Attività manifatturiere	Falegname	17.7%	74.6%	7.7%	492
Architettura e costruzioni	CF Edilizia e genio civile	18.8%	66.7%	14.4%	415
Agricoltura	Addetto alle attività agricole	11.9%	81.5%	6.7%	362
Settore socio-sanitario	Addetto alle cure socio-sanitarie	15.8%	77.9%	6.3%	729
Servizi	Addetto d'economia domestica	16.5%	76.5%	6.9%	904
	Addetto di cucina				
Totale		13.8%	78.6%	7.6%	5791

Tabella 20: Transizioni 2012 – 2013 nel primo anno per categoria professionale (fonte: Studio UST, 2015)

Anche tra le regioni linguistiche si riscontrano nette differenze: se il tasso di abbandono nella Svizzera tedesca è basso - appena il 12 per cento - nella Svizzera francese si attesta al 16 per cento e nella Svizzera italiana addirittura al 40 per cento.

3.1.6 Percentuale di superamento della procedura di qualificazione

Per il periodo dal 2010 al 2014 disponiamo, a titolo complementare, della percentuale di superamento della procedura di qualificazione (PQ). Sulla totalità dei candidati nell'arco di questo periodo, il 95 per cento ha superato la PQ CFP. Tale quota è superiore a quella degli AFC (90%), ma non raggiunge la quasi totalità registrata nella formazione empirica. Non si riscontrano in questo ambito scostamenti da un anno all'altro.

Percentuale di superamento della PQ per livello di formazione 2010 - 2014						
	2010	2011	2012	2013	2014	Media
CFP	94%	94%	94%	93%	93%	94%
AFC	91%	91%	90%	90%	90%	90%

Tabella 21: Percentuale di superamento della PQ nei livelli di formazione 2010 – 2014 (fonte: Studio UST, 2015)

Da un'analisi dettagliata della percentuale di superamento della PQ nei CFP, suddivisa per campo di formazione o singola professione, si rileva che solo il campo di formazione «Edilizia e genio civile» (86%) e il profilo di addetto alla tecnica della costruzione CFP (84%) riportano una quota di superamento inferiore al 90 per cento. Tutti gli altri campi di

formazione e profili professionali si situano al di sopra. Nei singoli campi di formazione e profili professionali si osservano in parte forti oscillazioni annuali. In particolare, nel campo «Edilizia e genio civile», la percentuale di promozioni è calata costantemente, raggiungendo l'80 per cento nel 2014. Ciò è da ricondurre all'introduzione del profilo di aiuto muratore CFP, che registra una bassa percentuale di superamento.

Percentuale di superamento della PQ per livelli di formazione 2010 - 2014						
	2010	2011	2012	2013	2014	Media
CF Edilizia e genio civile	92%	93%	91%	84%	80%	86%
CF Industria meccanica e metallurgica	91%	92%	89%	93%	91%	90%
Addetto alle cure sociosanitarie CFP	-	-	98%	99%	99%	99%
Assistente di manutenzione per automobili CFP	93%	91%	92%	89%	89%	91%
Assistente d'ufficio CFP	95%	96%	93%	92%	94%	94%
Assistente del commercio al dettaglio CFP	97%	98%	97%	96%	95%	97%
Addetto alla tecnica della costruzione CFP	87%	84%	81%	84%	83%	84%
Addetto d'economia domestica CFP	90%	92%	93%	93%	92%	92%
Addetto di ristorazione CFP	91%	92%	91%	90%	91%	91%
Addetto alla logistica CFP	99%	99%	94%	87%	95%	94%
Falegname CFP	99%	94%	96%	96%	95%	96%
Altri CFP	91%	91%	91%	90%	91%	91%
Totale	94%	94%	94%	93%	93%	94%

Tabella 22: Percentuale di superamento della PQ per campi di formazione 2010 – 2014 (fonte: UST, SFPB)

3.1.7 Percentuale di titoli rilasciati nel livello secondario II

Infine, un ulteriore elemento di interesse è conoscere l'effettivo contributo dei CFP al raggiungimento dei principali obiettivi di politica della formazione dei Cantoni, della Confederazione e delle omI stabiliti nel 2006, ovvero raggiungere entro il 2015 il 95 per cento di titoli rilasciati ai 25enni nel livello secondario II (CDPE, 2006)¹⁰. Attualmente nella statistica della formazione dell'UST non ci sono dati affidabili sulla percentuale di titoli rilasciati nel livello secondario II. Era infatti stato stabilito di non procedere a ulteriori adeguamenti sulla base di supposizioni risultanti dal metodo di calcolo della percentuale di titoli rilasciati, ma di attendere finché non fossero disponibili dati individuali nella statistica della formazione. Non è infatti chiaro quanto sia efficace il vecchio metodo di calcolo nell'includere i recenti sviluppi osservati nel sistema della formazione professionale in Svizzera: si pensi ai titoli supplementari, conseguiti sempre più negli ultimi anni nel livello secondario II (p. es. un AFC dopo un CFP o un secondo CFP dopo un primo CFP), oppure, in maniera ancora più determinante, all'abbondante 10 per cento di titoli CFP e AFC conseguiti da persone oltre i 25 anni di età nell'ambito della formazione di recupero¹¹.

¹⁰ Nel 2011, in una dichiarazione sugli obiettivi comuni di politica della formazione per lo spazio formativo svizzero, Cantoni e Confederazione avevano ribadito con forza l'obiettivo di aumentare al 95 per cento la percentuale di titoli acquisiti nel livello secondario II (cfr. Dichiarazione 2011: http://www.edudoc.ch/static/web/aktuell/medienmitt/medienmitteilung_18052015_i.pdf. Oggi il traguardo è spostato al 2020.

¹¹ Quota della formazione di recupero CFP e AFC secondo il rapporto SEFRI, 2014: ca. 10 per cento nel 2012. Secondo l'indagine CATI del presente studio: circa il 12 per cento nelle coorti in uscita del biennio 2011-2013.

Si deduce quindi che la percentuale del 95,1 per cento di titoli rilasciati nel livello secondario II, presa a riferimento per il rapporto OCSE sulla base della statistica della formazione per il 2013¹², è troppo elevata. Dalle indagini basate sulla Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) risulta che nel 2014 circa il 90 per cento della popolazione tra i 25 e i 39 anni possedeva un titolo di livello secondario II o di livello terziario, e che dal 2010 al 2014 tale quota era aumentata di quasi due punti percentuali passando dall'88,4 al 90,3 per cento. Una valutazione definitiva sullo stato attuale del raggiungimento della percentuale di titoli rilasciati ai 25enni sarà possibile solo quando l'UST avrà impostato il calcolo di tale quota per il livello secondario II sulla statistica individuale.

3.1.8 Conclusioni- Risposte ai quesiti di valutazione

7	L'istituzione dei CFP conduce in generale a un livello di formazione più elevato e a un maggior numero di titoli rilasciati nel livello secondario II?
2	Riesce un CFP a raggiungere un tasso di promozioni* altrettanto alto di un AFC? (interruzioni di tirocinio/cambiamenti posti di tirocinio; in base ai dati dell'UST, i tassi delle promozioni o degli andamenti individuali saranno valutabili in maniera affidabile soltanto dal 2017).

- *Andamento dei contratti di tirocinio, rapporti di tirocinio e conseguimento dei titoli.* Fin dalla loro introduzione nel sistema della formazione professionale, i CFP hanno acquisito sempre maggiore importanza. Oggi non solo i CFP hanno sostituito la formazione empirica, ma si stipulano molti più contratti di tirocinio CFP oggi che contratti di formazione empirica in passato. Nel complesso, tra il 2005 e il 2014 30'000 persone in formazione hanno conseguito un CFP, registrando un forte ritmo di crescita annuale che nel 2014 ha portato al conseguimento di quasi 6'000 titoli. Il profilo CFP maggiormente scelto è l'assistente del commercio al dettaglio, che con 1'300 titoli copre un buon 20 per cento di tutti i titoli conseguiti. Nel 2014, il 2,1 per cento delle persone in formazione nella fascia di età tra i 18 e i 20 anni ha conseguito un titolo CFP. La quota di espansione dei CFP varia comunque tra i singoli Cantoni e le regioni linguistiche: in determinati Cantoni francofoni e nei piccoli Cantoni germanofoni tale quota si ferma all'1 per cento, mentre a Basilea Città raggiunge il 5,3 per cento.
- *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 tra i CFP è invece del 94 per cento (con forti differenze tra i vari CFP), dunque leggermente superiore rispetto al 90 per cento registrato nelle formazioni AFC.
- *Percentuale di titoli rilasciati nel livello secondario II.* Non è comunque possibile dare oggi una risposta definitiva alla questione sul contributo dei CFP alla percentuale di titoli rilasciati nel livello secondario II ai 25enni residenti in Svizzera. È necessario attendere i nuovi rilevamenti dell'UST basati sui dati individuali.

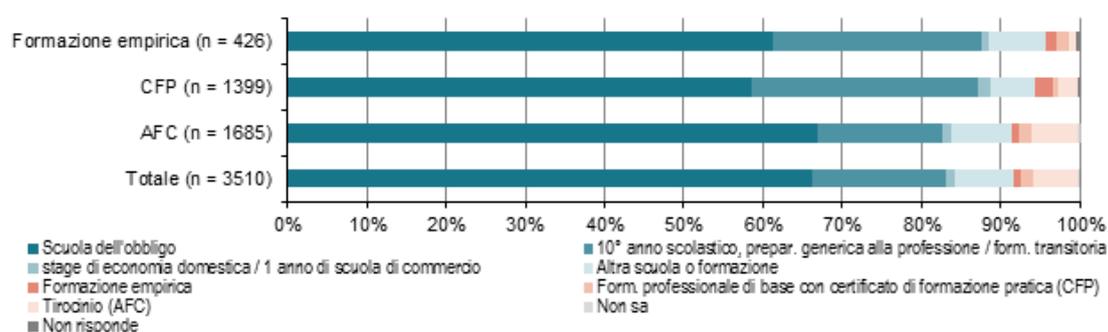
¹² Cfr. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/17/blank/02.indicator.415101.4115.html>

3.2 Formazione precedente – caratterizzazione dei titolari di un CFP

3.2.1 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 titolari di un CFP e i titolari di una formazione empirica non esistono quasi differenze. Tra i possessori di un AFC, la quota di chi ha scelto la formazione professionale subito dopo la scuola dell'obbligo è maggiore, mentre è nettamente minore la percentuale di chi ha optato per una soluzione transitoria o simile. La seguente tabella illustra i risultati.

Formazione precedente: quale?



econcept

Figura 5: Ultima formazione/scuola conclusa prima di iniziare la formazione per livello di formazione (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015; i tassi percentuali sono riportati nell'allegato A-1.2, Tabella 42)

Il confronto sulla formazione precedente tra i titolari di un CFP dei vari campi di formazione e professioni mostra delle nette differenziazioni (cfr. tabella 23). I tre quarti degli assistenti di manutenzione per automobili e degli addetti alla tecnica della costruzione hanno iniziato la loro formazione subito dopo la scuola dell'obbligo. Tra gli addetti d'economia domestica, gli assistenti d'ufficio e gli addetti alle cure socio-sanitarie, la percentuale scende sotto al 50 per cento. A frequentare in misura nettamente superiore alla media (38% vs. 29%) il 10° anno scolastico, una preparazione generica alla professione o una formazione transitoria sono stati gli assistenti d'ufficio, mentre solo il 19 per cento degli addetti alla tecnica della costruzione e il 21 per cento degli assistenti di manutenzione per automobili ha optato per una di queste soluzioni.

Particolarmente eterogenee risultano 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 34 per cento ha frequentato il 10° anno scolastico o simili e il 10 per cento un'altra scuola o formazione. Una possibile spiegazione a questo fenomeno è che nel settore socio-sanitario ci si aspetta sempre più che prima di iniziare il tirocinio le persone in formazione abbiano già svolto uno o due stage.

Inoltre, tra gli addetti alle cure socio-sanitarie, la quota del 15 per cento di chi aveva già un titolo in una formazione precedente si situa nettamente sopra alla media del 6 per

cento. Nello specifico, l'8 per cento aveva già frequentato una formazione empirica e il 7 per cento un altro AFC.

	Edilizia	Ind. mecc.	Socio-san..	Auto	Ufficio	Com. m. dett.	Tecn. cost.	Ec. dom.	Cucina	Logistica	Falegn.	Altri	Totale
Scuola dell'obbligo	63%	58%	40%	74%	44%	57%	72%	48%	54%	57%	67%	61%	59%
10° anno scol. / prep. gen. prof. / formaz. transit.	27%	27%	34%	21%	38%	33%	19%	32%	32%	28%	29%	26%	29%
Stage economia domest. / 1 anno scuola di comm.	0%	0%	1%	1%	3%	3%	1%	5%	4%	0%	1%	1%	2%
Altra scuola o formazione	5%	8%	10%	2%	7%	4%	4%	7%	8%	10%	1%	5%	6%
Formazione empirica	3%	3%	8%	1%	0%	1%	2%	4%	1%	2%	1%	2%	2%
Formazione professionale di base con certificato di formazione pratica (CFP)	2%	2%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%
Tirocinio (AFC)	0%	2%	7%	1%	6%	3%	1%	3%	1%	2%	1%	3%	3%
Nessuna risposta	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale (n)	62	92	74	108	98	188	97	99	96	104	86	295	1'399

Tabella 23: Ultima formazione/scuola prima di iniziare la formazione, per campi di formazione (n = 1'399, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

3.2.2 Attività intermedie

Nell'87 per cento dei casi, le persone sono passate direttamente da una formazione a un'altra (cfr. tabella 24)¹³. Nel 98 per cento dei casi, chi aveva prima concluso un'ulteriore formazione (formazione empirica, CFP o AFC) è passato direttamente alla formazione successiva. Ha optato per un'attività intermedia - principalmente un lavoro o uno stage - chi invece come ultima formazione ha frequentato il 10° anno scolastico/formazione transitoria o la scuola dell'obbligo, con una percentuale del 16 per cento per il primo gruppo e dell'11 per cento per il secondo.

¹³ Nella presente valutazione non sono state incluse le persone che al momento del conseguimento del titolo avevano superato i 25 anni. Si presuppone infatti che il percorso formativo di chi consegue un titolo professionale a quest'età si sia svolto, per motivi sconosciuti, in maniera inconsueta.

Attività intermedie tra l'ultima formazione conseguita (formazione precedente) e l'inizio del tirocinio				
	Scuola dell'obbligo	10° anno scolastico/formazione transitoria	Altra formazione	Totale
Nessuna attività intermedia	89%	84%	98%	87%
Lavoro, lavoro occasionale, stage	3%	9%	1%	5%
Tirocinio AFC interrotto	2%	2%	0%	2%
Altra formazione interrotta	1%	1%	0%	2%
Anno intermedio	2%	3%	0%	2%
Altro (militare, disoccupato, ecc.)	2%	1%	1%	2%
Totale (n)	2'238	567	272	3'078

Tabella 24: Attività intermedie suddivise per tipologia dell'ultima formazione conclusa (n = 3'078, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Meno dell'1 per cento di tutti i giovani è stato disoccupato prima di iniziare il tirocinio. Anche in questo caso però si riscontrano delle differenze tra i livelli di formazione. In proporzione è risultata alta la quota di disoccupazione tra i titolari di una formazione empirica, di poco sopra il 4 per cento. Tra i titolari di un CFP il tasso di disoccupazione prima dell'inizio del tirocinio era del 2,7 per cento.

	Formazione empirica	CFP	AFC	Totale
Quantità (non ponderata)	19	37	13	69
Quota (ponderata)	4.1%	2.7%	0.7%	0.9%

Tabella 25: Disoccupazione prima dell'inizio del tirocinio (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Circa la metà di tutti i disoccupati ha frequentato un semestre di motivazione.

3.2.3 Età dei titolari

La maggioranza dei titolari di un CFP ha meno di 20 anni (56%) mentre chi ha svolto una formazione empirica è più giovane ($\leq 78\%$) e i possessori di un AFC sono più anziani (32% ≤ 20 anni). Le differenze di età tra i possessori di un titolo nei vari livelli di formazione può essere parzialmente riconducibile alla diversa durata dei cicli di formazione.

Chi consegue un CFP è sicuramente più giovane di chi conclude un ciclo AFC, ma non nella misura che ci si aspetterebbe. Ciò può essere un indizio a dimostrazione del fatto che l'avvio di un tirocinio immediatamente dopo la scuola dell'obbligo non è una regola (cfr. cap. 3.2.1). Il 6 per cento dei CFP è stato conseguito da persone di età oltre i 25 anni, ciò dimostra che questo livello di formazione apporta anche un significativo contributo alla formazione di recupero.

Età dei titolari per livello di formazione				
	Formazione empirica	CFP	AFC	Totale
≤17 anni	25%	3%	0%	0%
18 anni	32%	20%	5%	6%
19 anni	21%	33%	27%	28%
20 anni	11%	19%	30%	29%
21 - 24 anni	8%	19%	25%	24%
≥25 anni	4%	6%	13%	12%
Gesamt (n)	426	1'399	1'685	3'510

Tabella 26: Età dei titolari per livello di formazione (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Molto significativa anche la tabella comparativa dell'età di chi consegue un titolo CFP tra le varie professioni e campi di formazione (cfr. Tabella 27). Al di sotto della media si situano i titolari CFP del campo dell'edilizia e gli assistenti di manutenzione per automobili CFP. Viceversa, gli assistenti d'ufficio e gli addetti alle cure sociosanitarie sono tendenzialmente più anziani rispetto alla media. Con percentuali rispettivamente del 12 e del 20 per cento, queste professioni registrano anche quote mediamente più elevate nell'ambito della formazione di recupero.

Età dei titolari di un CFP per professione e campo di formazione													
	Edilizia	Ind. mec. c.	Soc. San.	Auto	Uffici	Com. m. dett.	Tec. n. co-str.	Ec. dom.	Cucina	Logistica	Fa-legn.	Altri	Totale
≤17 anni	2%	2%	1%	5%	0%	4%	2%	1%	4%	2%	3%	6%	3%
18 anni	29%	17%	11%	32%	21%	22%	20%	16%	16%	21%	19%	18%	20%
19 anni	32%	37%	27%	30%	19%	29%	35%	32%	31%	32%	37%	36%	33%
20 anni	16%	14%	24%	15%	19%	23%	19%	27%	23%	19%	17%	15%	19%
21 - 24 anni	19%	17%	16%	17%	24%	17%	23%	21%	20%	17%	20%	18%	19%
≥25 anni	2%	12%	20%	2%	15%	4%	2%	2%	6%	9%	3%	7%	6%
≤17 anni	62	92	74	108	98	188	97	99	96	104	86	295	1'399

Tabella 27: Età dei titolari per campo di formazione (n = 1'399, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015); scostamenti: ≥5% evidenziati in ocra; ≤5% in rosso.

3.2.4 Verteilung EBA-Abschlüsse auf Frauen und Männer

Tra il 2005 e il 2014, i titoli CFP sono stati conseguiti più o meno in parti uguali tra uomini e donne. Nello stesso arco di tempo, il 56 per cento dei titoli conferiti in ambito AFC è andato a persone di sesso maschile; quindi la ripartizione dei titoli in base al genere è ripartita più equamente nei profili CFP. Per quanto riguarda le formazioni empiriche, nello stesso periodo si osserva addirittura le donne sono fortemente sottorappresentate e ottengono solo il 20 per cento della totalità dei titoli rilasciati.

Ripartizione dei titoli CFP in base al sesso 2005-2014											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Totale
Donne	13.8%	13.1%	66.7%	60.8%	53.5%	49.0%	46.9%	45.0%	44.9%	47.3%	49.2%
Uomini	86.2%	86.9%	33.3%	39.2%	46.5%	51.0%	53.1%	55.0%	55.1%	52.7%	50.8%
Totale (n)	94	99	1591	2436	2805	3690	4026	4309	4980	5870	29'900

Tabella 28: Andamento dei titoli CFP in base al sesso, 2005-2014 (fonte: UST, ISS)

Tra i singoli campi di formazione e le professioni si osservano nette differenze nelle quote di genere. Le formazioni CFP nei campi dell'edilizia e dell'industria meccanica e le professioni CFP di assistente di manutenzione per automobili, addetto alla tecnica della costruzione, falegname e addetto alla logistica sono scelte prevalentemente, se non esclusivamente, da uomini. Al contrario, -assistente del commercio al dettaglio è un profilo prettamente femminile.

Sono queste differenze a determinare principalmente la quota femminile e maschile di titoli in ambito CFP. Nel biennio 2005-2006, il profilo di addetto alla logistica CFP è stato scelto dalla stragrande maggioranza delle persone. Il fatto che a scegliere questa professione siano principalmente gli uomini spiega la prevalenza della quota maschile nei titoli conseguiti.

Viceversa, l'elevata percentuale di donne che ha conseguito il titolo CFP nel 2007 e 2008 è dovuta all'introduzione del profilo di assistente del commercio al dettaglio CFP, professione a prevalenza femminile.

3.2.5 *Passato migratorio e livello di istruzione dei genitori*

Il 20 per cento delle persone che nel 2012 hanno frequentato una formazione CFP sono cittadini stranieri nati all'estero; il 16 per cento sono stranieri nati in Svizzera (cfr. tabella 30). Tali quote si situano nettamente sopra alla media complessiva delle persone in formazione nel livello secondario II (8% e 7%). La quota più bassa di stranieri, pari all'11 per cento (5% e 6%), si trova nei cicli quadriennali AFC.

Passato migratorio	CFP	AFC (3 anni)	AFC (4 anni)	Totale sec. II
Nazionalità svizzera (nati in CH / estero)	63%	79%	89%	85%
Nazionalità straniera, nati in Svizzera	16%	8%	6%	7%
Nazionalità straniera, nati all'estero	20%	8%	5%	8%
Sconosciuti	1%	0%	0%	0%

Tabella 29: Passato migratorio delle persone in formazione nel livello secondario II, 2012 (fonte: Studio UST, 2015)

Riguardo al livello di istruzione della famiglia, emerge che i genitori delle persone che frequentano un ciclo CFP molto spesso hanno frequentato solamente la scuola dell'obbligo (29%) e raramente dispongono di un titolo del livello terziario (12%). Tra le persone che frequentano i cicli AFC, la quota di genitori in possesso di un certificato della scuola dell'obbligo oscilla tra il 10 e il 15 per cento; molto più alta è invece quella dei genitori con titolo di formazione nel livello terziario: tra il 25 e il 36 per cento.

Livello di istruzione dei genitori	CFP	AFC (3 anni)	AFC (4 anni)	Totale Sec. II
Livello terziario	12%	25%	33%	36%
Livello secondario II	38%	47%	48%	42%
Scuola dell'obbligo	29%	15%	10%	12%
Non domiciliato presso i genitori	10%	7%	4%	5%
Sconosciuto	11%	6%	5%	5%

Tabella 30: Livello di istruzione dei genitori delle persone in formazione nel livello secondario II, 2012 (fonte: Studio UST, 2015)

3.2.6 Conclusioni- Risposte ai quesiti di valutazione

1 Chi sono i giovani che scelgono una formazione CFP? Qual è la loro formazione precedente?

— *Formazione precedente.* Di tutti i titolari di un CFP, soltanto il 59 per cento ha iniziato la formazione subito dopo la scuola dell'obbligo. Invece, 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. Nel complesso, questi dati confermano lo studio di Landert e Eberli (2015), in base al quale solo i tre quarti dei giovani riescono a passare dal livello secondario I al livello secondario II senza prima frequentare una o più soluzioni intermedie.

Il confronto tra i singoli profili e campi di formazione CFP mostra delle nette differenziazioni. Particolarmente eterogenee le formazioni precedenti frequentate dai futuri addetti alle cure sociosanitarie: 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.

— *Attività intermedie.* Solo una percentuale minima di persone ha svolto un'attività intermedia tra la formazione precedente e il tirocinio CFP o AFC. Tra le persone che hanno iniziato la formazione subito dopo la scuola dell'obbligo, l'11 per cento ha svolto principalmente stage o lavori occasionali.

— *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 si divide 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: 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.

3.3 Permeabilità

Incoraggiare la permeabilità del sistema formativo svizzero è uno dei grandi obiettivi della politica educativa degli ultimi vent'anni ed è stato anche uno dei temi predominanti della legge federale sulla formazione professionale (LFPr) del 2002 che ha istituito il certificato federale di formazione pratica. Il Messaggio del 6 settembre 2000¹⁴ relativo a una nuova legge sulla formazione professionale descrive il CFP come segue: «Il certificato federale di formazione pratica definisce un livello corrispondente all'ISCDE97: 3C. Esso sanziona una formazione professionale di almeno tre anni con qualificazioni chiaramente definite e valide in tutto il Paese. Gli elementi di formazione che questo certificato sancisce devono offrire la possibilità di seguire una formazione continua al grado secondario II e permettere di proseguire la formazione di base attraverso un tirocinio di durata ridotta». Nella presente valutazione si è quindi dato ampio spazio all'indagine sul contributo apportato dai CFP alla permeabilità del sistema negli ultimi 10 anni.

3.3.1 L'AFC come formazione successiva e le attività di formazione continua

A dieci anni dall'entrata in vigore dei CFP emerge che questi cicli di formazione vengono spesso utilizzati per ottenere successivamente un AFC. Fino all'autunno 2015, il 41 per cento dei titolari di un CFP delle coorti in uscita 2011-2013 si era iscritto a una formazione AFC¹⁵. Di questi, al momento dell'indagine oltre la metà aveva già concluso il ciclo e appena l'8 per cento l'aveva nuovamente interrotto. Se riportata nell'ambito delle formazioni empiriche, la quota di titolari che proseguono la formazione risulta nettamente più bassa (24%). Sul piano della nazionalità, emerge che i possessori di un CFP di nazionalità svizzera (44%) cominciano più frequentemente un AFC rispetto agli stranieri (34%).

Questa differenza si rileva anche nel campo di formazione «Edilizia»: l'unico in cui è possibile stabilire - anche se con minore chiarezza - un confronto tra formazioni empiriche e CFP.

La quota di transizioni (percentuale di titolari di un CFP che hanno conseguito/stanno conseguendo un AFC) varia fortemente da un CFP all'altro. La più elevata (60%) si riscontra tra gli assistenti di manutenzione per automobili CFP, seguiti dagli assistenti d'ufficio CFP¹⁶, dagli addetti alle cure sociosanitarie CFP e, con circa il 50 per cento, dagli addetti alla tecnica della costruzione CFP.

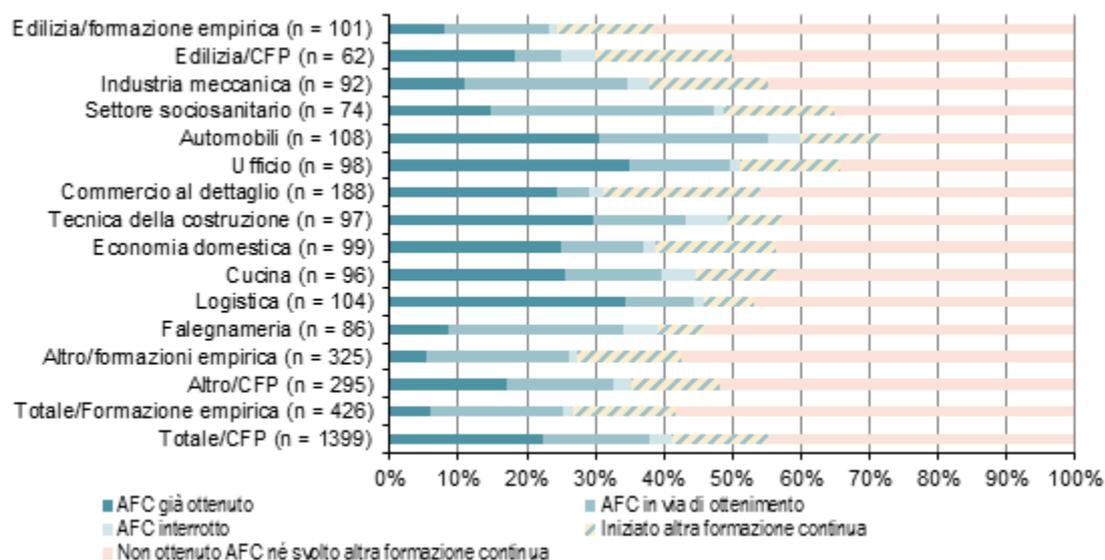
Le quote di transizione più basse (ca. 30%) nell'ambito dei CFP vengono registrate nel campo di formazione «Edilizia» e nel profilo di assistente del commercio al dettaglio. Esse coincidono anche con i risultati dello studio di Kammermann (2015), incentrato sui profili CFP del commercio al dettaglio e della ristorazione, da cui risulta una quota di transizione del 27 per cento (quota globale dopo un anno).

¹⁴ Cfr. <https://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2000/4957.pdf> pdf [stato: 10 marzo 2016]

¹⁵ Non sappiamo in questo caso quali siano le professioni scelte, ma partiamo dal presupposto che nella maggior parte dei casi si tratti dell'AFC corrispondente.

¹⁶ Questo valore coincide anche con l'indagine dell'IUFPP nell'ambito della «Verifica quinquennale assistente d'ufficio CFP», in cui su 77 titolari di un CFP 41 hanno dichiarato di essere passati a un AFC (53%; Schuler e Volz, 2016)

Formazione e formazione continua dopo il CFP o la formazione empirica: alta percentuale di AFC



econconcept

Figura 6: Titolari di formazione empirica/CFP che hanno iniziato e in parte già concluso un tirocinio in ambito AFC o in altra formazione o formazione continua (n = 1399, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.3, Tabella 43)

La quota del 40 per cento relativa alle transizioni dei titolari di un CFP verso un AFC calcolata nel presente studio è il doppio del valore emerso nella valutazione CFP I del 2010 (Stern et al., 2010). Va peraltro detto che questa differenza è da ricondurre in buona parte al fatto che il valore stabilito nella valutazione CFP I riguardava unicamente le transizioni dirette. Nella loro indagine, anch'essa incentrata su un'analisi delle transizioni dirette, Bachmann Hunziker et. al. (2013) giungono a una quota di transizioni del 25 per cento nel Cantone di Vaud. Nel Cantone di Sciaffusa, in cui nel 2015 è stata effettuata un'indagine fra tutte le persone che hanno conseguito un CFP tra il 2013 e il 2015, la quota di transizioni è risultata pari al 48 per cento (Bolli, 2015). Nello studio di Kammermann et. al. (2011) viene dimostrato che la permeabilità dei titoli CFP verso le formazioni AFC è nettamente più bassa nelle classi speciali (11%) che in quelle regolari. Anche la quota dei titolari di una formazione empirica che iniziano un AFC è significativamente più bassa (Kammermann 2009a).

La differenza nelle quote di transizione osservata tra i vari CFP si riscontra anche nel tasso di interruzione della formazione AFC da parte dei titolari di un CFP: si va dal 3 per cento nel caso dell'addetto alle cure sociosanitarie e dell'assistente d'ufficio, al 16 per cento nelle professioni dell'edilizia.

La voce «avvio di un'altra formazione/formazione continua» rappresenta una categoria cumulativa, comprendente corsi di formazione continua (<1 anno)¹⁷ e altre formazioni o formazioni continue. Questa categoria incide in misura meno sostanziale nei confronti dell'AFC e comprende in media un ulteriore 14 per cento dei titolari di un CFP. Anche in

¹⁷ Ulteriori valutazioni sui corsi di formazione continua (<1 anno) sono riportate nell'allegato A-1.3)

questo caso i valori oscillano, a seconda del tipo di CFP, tra il 7 e il 23 per cento. L'alta quota del 23 per cento è stata rilevata nell'ambito del profilo di assistente del commercio al dettaglio, e contribuisce in buona parte a controbilanciare le basse quote di transizione AFC.

In base alle informazioni, si parte comunque dal presupposto che tra il 2010 e il 2015 le transizioni siano aumentate, anche se non è dato sapere a quale livello si assesterà la relativa quota. Nel presente studio non è stata effettuata alcuna rilevazione sullo specifico anno di tirocinio in cui i titolari di un CFP sono passati a un AFC. Sono tuttavia presenti alcuni dati relativi a un'indagine dell'IUFFP sul profilo di assistente d'ufficio, nell'ambito della quale alla domanda sull'anno di ingresso nella formazione AFC 19 persone su 34 hanno dichiarato di essere entrate nel 2° anno di tirocinio mentre soltanto 14 persone frequentanti il secondo anno di CFP sono passate a un AFC. (Schuler e Volz, 2016).

Motivi pro o contro un AFC o un'altra formazione o formazione continua

Il principale motivo per iniziare una formazione o una formazione continua, soprattutto per i titolari di un CFP e per i possessori di un certificato di formazione empirica, è la maggiore possibilità di fare carriera. Tra i principali motivi dichiarati dai titolari di un AFC c'è anche la volontà di prepararsi in un altro ambito di attività o il desiderio di approfondire un determinato interesse. La prospettiva di un maggiore guadagno non rientra tra i motivi più importanti dichiarati dagli intervistati.

	Formazione empirica		CFP		AFC	Totale
	Formazione AFC	Altre formazioni/formazioni continue *	Formazione AFC	Altre formazioni/formazioni continue *		
... per avere migliori possibilità di carriera	57%	31%	57%	28%	32%	33%
... per approfondire gli interessi	14%	4%	20%	9%	11%	12%
... per prepararmi a un altro ambito di attività	4%	8%	4%	10%	5%	5%
... per aggiornare le conoscenze della mia attuale attività lavorativa	6%	6%	6%	3%	2%	3%
... per fare meglio il mio lavoro	15%	16%	18%	19%	25%	25%
... per guadagnare di più	10%	24%	7%	15%	12%	12%
... me lo ha consigliato il datore di lavoro	8%	25%	8%	11%	16%	15%
... per trovare un'occupazione (adeguata)	9%	13%	15%	24%	24%	24%
... per diminuire il rischio di disoccupazione	3%	2%	1%	2%	2%	2%
... per prepararmi al lavoro in proprio	8%	7%	5%	5%	4%	4%
Altri motivi	7%	9%	8%	7%	12%	12%
Non so	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nessuna risposta	0%	2%	0%	0%	0%	0%

Tabella 31: Motivi che spingono alla formazione/formazione continua per tipologia di formazione e tipo di formazione/formazione continua.

* CFP, formazione professionale superiore, scuola universitaria professionale, passerella, università, corso di formazione continua, altri corsi di formazione/formazione continua. (n = 1'861, più risposte possibili, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Le persone che finora non hanno iniziato una formazione o una formazione continua hanno giustificato tale scelta con una mancanza di necessità e di motivazione. Nell'indagine tra coloro che hanno conseguito un CFP nel biennio 2013-2015 nel Cantone di Sciaffusa, più della metà hanno indicato un insufficiente rendimento scolastico e un'insufficiente esperienza. Il 25 per cento ha indicato la mancanza di denaro e l'11 per cento una motivazione troppo scarsa (Bolli 2015)).

Un quarto degli intervistati (tra i titolari di un AFC addirittura il 30 per cento) dichiara comunque la propria volontà di frequentare forse in futuro una formazione o una formazione continua. Non si osservano particolari differenze tra un livello di formazione e l'altro.

Motivi contro l'avvio di una formazione o una formazione continua	Formazione empirica	CFP	AFC	Totale
Nessuna necessità	19%	18%	18%	18%
Mancanza di tempo	9%	12%	16%	16%
Troppo poco denaro, devo lavorare a tempo pieno	19%	16%	13%	13%
Manca la motivazione	10%	14%	9%	10%
Non è necessario per la mia attività	5%	5%	6%	6%
Imparo molto dalla mia attuale attività	3%	4%	6%	6%
Forse più tardi	23%	25%	30%	30%
Altri motivi	25%	21%	22%	22%
Non so	3%	3%	1%	1%
Nessuna risposta	0%	1%	0%	0%

Tabella 32: Motivi per i quali non è stata finora iniziata alcuna formazione o formazione continua (n=1'638, più risposte possibili, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

3.3.2 Transizioni da CFP ad AFC durante il rapporto di tirocinio

Il primo studio longitudinale dell'UST, svolto in base a dati individuali sulla transizione 2012 - 2013 nel livello secondario II (UST, 2015), fornisce informazioni su un tipo di permeabilità del sistema di formazione finora poco documentato. Dallo studio emerge infatti che non ci sono solo persone in formazione CFP che dopo l'ottenimento del certificato iniziano un ciclo AFC, ma c'è anche chi passa a un AFC già durante il tirocinio.

Categorie	Professioni CFP	Quota di transizioni CFP - AFC
Uffici e informazione	Assistente d'ufficio	4.1%
	Assistente del commercio al dettaglio	
	Addetto alla logistica	
Professioni tecniche	CF Industria meccanica e metallurgica	2.9%
	Assistente di manutenzione per automobili	
Attività manifatturiere	Falegname	3.1%
Architettura e costruzioni	CF Edilizia e genio civile	12.3%
Agricoltura	Addetto alle attività agricole	2.5%
Settore sociosanitario	Addetto alle cure sociosanitarie	3.4%
Servizi	Addetto d'economia domestica	3.0%
	Addetto di cucina	
Totale		4.0%

Tabella 33: Passaggi da CFP ad AFC durante/dopo il primo anno di tirocinio (fonte: Studio UST, 2015)

Nel complesso, il 4 per cento degli intervistati è passato a un AFC durante o al termine del primo anno di tirocinio CFP. (cfr. tabella 33).

Una valutazione più dettagliata, resa possibile soltanto in base alle categorie professionali ISCED, indica che questa quota nella categoria «Architettura e edilizia» (tra cui il CF «Edilizia e genio civile») è particolarmente elevata (12%), mentre le transizioni da CFP ad AFC, soprattutto nella categoria «Agricoltura» (tra cui addetto alle attività agricole), sono mediamente molto basse.

Risultano anche evidenti differenze tra le varie regioni linguistiche. Se nella Svizzera tedesca la quota di transizioni da CFP ad AFC raggiunge il 4,3 per cento, nella Svizzera romanda si attesta al 3,0 per cento mentre nella Svizzera italiana si ferma al 2,3 per cento.

3.3.3 I CFP come opportunità per chi interrompe un AFC

Nel sistema della formazione professionale, i CFP non rappresentano soltanto una via per raggiungere una qualificazione superiore (passaggio a un AFC o una formazione continua), ma offrono anche la possibilità a chi interrompe un AFC di conseguire un titolo di livello secondario II. Lo 0,8 per cento di tutte le persone che frequentano una formazione AFC passa a una formazione CFP (cfr. tabella 34, UST, 2015). La quota delle persone che dopo aver interrotto la formazione AFC frequentano una formazione CFP è del 15 per cento. I tre quarti di chi passa da un AFC a un CFP lo fa nel primo anno di formazione (Studio UST, 2015: pag. 24).

Particolarmente alte (dall'1,5% all'1,6%) risultano le quote di transizione da AFC a CFP nelle categorie «Agricoltura» (tra cui addetto alle attività agricole CFP), «Attività manifatturiere» (tra cui falegname CFP) e «Servizi» (tra cui addetto d'economia domestica CFP e addetto di ristorazione CFP).

Categorie	Professioni CFP	Quota di transizioni AFC - CFP
Uffici e informazione	Assistente d'ufficio	0.0%
	Assistente del commercio al dettaglio	
	Addetto alla logistica	
Professioni tecniche	CF Industria meccanica e metallurgica	0.3%
	Assistente di manutenzione per automobili	
Attività manifatturiere	Falegname	1.5%
Architettura e costruzioni	CF Edilizia e genio civile	1.3%
Agricoltura	Addetto alle attività agricole	1.6%
Settore socio-sanitario	Addetto alle cure socio-sanitarie	0.4%
Servizi	Addetto d'economia domestica	1.5%
	Addetto di cucina	
Totale		0.8%

Tabella 34: Transizioni AFC - CFP nel primo anno di tirocinio (fonte: UST, SFPB)

Chi invece non passa da mai (0,0%) a quasi mai (0,4%) a una formazione CFP sono le persone che svolgono una formazione AFC nelle categorie uffici e informazione (tra cui

assistente d'ufficio CFP, assistente del commercio al dettaglio CFP, addetto alla logistica CFP), professioni tecniche (CF «Industria meccanica e metallurgica» e assistente di manutenzione per automobili CFP) e settore sociosanitario (tra cui addetto alle cure socio-sanitarie CFP).

Anche in questo caso si riscontrano varie differenze tra le regioni linguistiche: se nella Svizzera tedesca la quota di transizioni da AFC a CFP raggiunge lo 0,9 per cento, nella Svizzera italiana si attesta allo 0,7 per cento mentre nella Svizzera francese si ferma allo 0,5 per cento.

Il tema della permeabilità da AFC verso CFP è raramente affrontato nella letteratura specializzata. Kammermann (2015) ha stimato che gli ex frequentatori di un corso AFC erano presenti al 27 per cento in un ciclo CFP e al 25 per cento in una formazione empirica (assistente di commercio al dettaglio CFP e settore alberghiero e della ristorazione). Nella Valutazione CFP I (Stern et al., 2010) le quote di transizione AFC→CFP sono state calcolate in un 20 per cento sul totale delle persone in formazione CFP.

3.3.4 Conclusioni- Risposte ai quesiti di valutazione

3a	Con quale grado di efficacia i titolari di un CFP riescono a sfruttare la permeabilità del sistema di formazione? (Occupazione AFC)
3b	Chi sono i titolari di un CFP che iniziano una formazione continua e cosa li spinge a farlo? Quali sono i motivi di rinuncia a una formazione continua?
3c	In quale misura le formazioni CFP offrono a chi interrompe un ciclo AFC la possibilità di conseguire un titolo di livello secondario II?

Riassumendo, si può affermare che 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 anche se si riscontrano 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. Le quote di interruzioni negli AFC si attestano in media all'8 per cento e possono comportare oscillazioni tra il 3 e il 16 per cento tra i singoli CFP. Oltre a questa principale tipologia di transizioni, c'è anche un 4 per cento di frequentatori di CFP che già dal primo anno passano a un tirocinio AFC.

Un ulteriore 14 per cento dei titolari di un CFP frequentano/hanno frequentato un'altra formazione o formazione continua oppure un corso di formazione continua. Soltanto il 45 per cento dei titolari di un CFP ha rinunciato sia a un AFC sia a una formazione continua.

Dai dati rilevati non è stato possibile trovare una base d'interpretazione delle diverse quote di transizione verso un AFC riscontrate nell'ambito dei singoli CFP; si può quanto meno escludere una diretta correlazione con la semplicità della ricerca di un impiego dopo il conseguimento di un CFP. Un altro aspetto che necessita un'analisi più accurata è l'anno di tirocinio in cui una persona in formazione CFP passa a un AFC. La transizione avviene veramente al secondo anno di tirocinio, come originariamente previsto dalla LFPr, o piuttosto nel primo?

Il principale motivo per iniziare una formazione o una formazione continua, soprattutto per i titolari di un CFP e per i possessori di un certificato di formazione empirica, è la maggiore possibilità di fare carriera. I motivi che inducono a rinunciare a una formazione o a una formazione continua sono principalmente riconducibili alla mancanza di necessità o di motivazione.

I CFP rappresentano tuttavia non soltanto la possibilità per gli studenti meno dotati di inserirsi nel mondo del lavoro e di conseguire un titolo del livello secondario II, ma offrono anche la possibilità a chi interrompe un AFC (0,8% di tutte le persone in formazione AFC) di ottenere comunque un titolo del livello secondario II.

Dai risultati dell'indagine emerge chiaramente che i CFP offrono un importante contributo alla permeabilità del sistema formativo, poiché da un lato consentono ai titolari di proseguire la formazione, e dall'altro offrono a chi interrompe un AFC una seconda possibilità di conseguire un titolo del livello secondario II.

3.4 Ingresso nel mercato del lavoro

3.4.1 Ingresso nel mercato del lavoro - durata della ricerca d'impiego

Durante l'indagine CATI, i tre quarti dei titolari di un CFP conseguito nel biennio 2011-2013 (75%) hanno dichiarato di aver trovato un posto di lavoro immediatamente o entro i primi sei mesi dal completamento del tirocinio. Un altro 13 per cento ha trovato un impiego successivamente¹⁸. L'88 per cento degli intervistati ha quindi trovato un'occupazione,¹⁹ mentre un ulteriore 6 per cento frequenta ancora una formazione o una formazione continua. Un altro 6 per cento non ha invece mai trovato lavoro. Questi valori sono paragonabili a quelli della formazione empirica oppure si situano leggermente al di sotto (79% / 88% / 6% / 6%). I titolari di un AFC hanno invece dichiarato un accesso più facile al mondo del lavoro: l'83 per cento ha trovato un impiego immediatamente o nei primi sei mesi dopo la fine del tirocinio, un ulteriore 10 per cento lo ha trovato successivamente. La percentuale di chi non ha mai trovato un'occupazione con un AFC (3%) è la metà di quella rilevata nell'ambito dei CFP (6%).

Confrontando le quote d'ingresso nel mercato del lavoro dei vari livelli di formazione per quanto riguarda le professioni e i campi di formazione, appare evidente che la maggiore facilità d'ingresso dei titolari di un AFC rispetto ai titolari di un CFP è confermata in quasi tutti i profili professionali. Fa eccezione l'addetto alle cure sociosanitarie CFP, che presenta una percentuale d'ingresso più alta rispetto all'operatore socioassistenziale AFC, ma non rispetto all'operatore sociosanitario AFC. L'assistente di manutenzione per automobili CFP presenta quasi gli stessi valori del meccanico di manutenzione per automobili AFC.

Le maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro si registrano tra gli assistenti d'ufficio CFP e gli addetti di ristorazione CFP. In entrambe queste professioni, anche le percentuali di chi dopo aver ottenuto il CFP non ha mai trovato un posto di lavoro né iniziato una formazione o formazione continua a tempo pieno, sono le più elevate in assoluto (rispettivamente 13% e 11%). Il risultato riscontrato tra gli assistenti d'ufficio CFP corrisponde a quanto emerso nella verifica quinquennale: il 70 per cento dei responsabili della formazione professionale intervistati erano del parere che non c'erano abbastanza di posti di lavoro adeguati, a cui i titolari del CFP avrebbero comunque potuto concorrere grazie a un profilo di competenze perfettamente idoneo alle esigenze del mercato. (Schuller e Volz, 2016).

Anche l'assunto di base che i possessori di un CFP al termine del tirocinio sperimentino generalmente un ingresso più difficile nel mondo del lavoro rispetto ai titolari di un AFC è ampiamente confermato nella letteratura specializzata. Nella sua indagine sui titolari di un CFP (assistente del commercio al dettaglio, addetto di cucina, addetto d'albergo e

¹⁸ Questo 13 per cento di persone che hanno trovato un'occupazione in un periodo successivo ai sei mesi, può essere ulteriormente suddiviso in un 5 per cento di persone che hanno trovato lavoro nei 7-12 mesi successivi e in un 8 per cento che ha necessitato oltre un anno a trovare un impiego.

¹⁹ È importante ricordare al riguardo che in questo dato rientra anche una parte dei titolari di un CFP che dopo aver terminato la formazione hanno iniziato un ciclo AFC. Le altre persone che hanno iniziato un AFC dopo un CFP sono comprese nelle categorie «Mai trovato impiego» e «In formazione/formazione continua a tempo pieno».

addetto di ristorazione), Kammermann (2015) dimostra che due mesi prima di concludere la formazione, oltre il 50 per cento delle persone ha un futuro incerto davanti a sé e soltanto un quinto ha un posto di lavoro garantito. Il restante 27 per cento, come già accennato, inizia una formazione o una formazione continua.

Occupazione post-formazione e durata della ricerca d'impiego

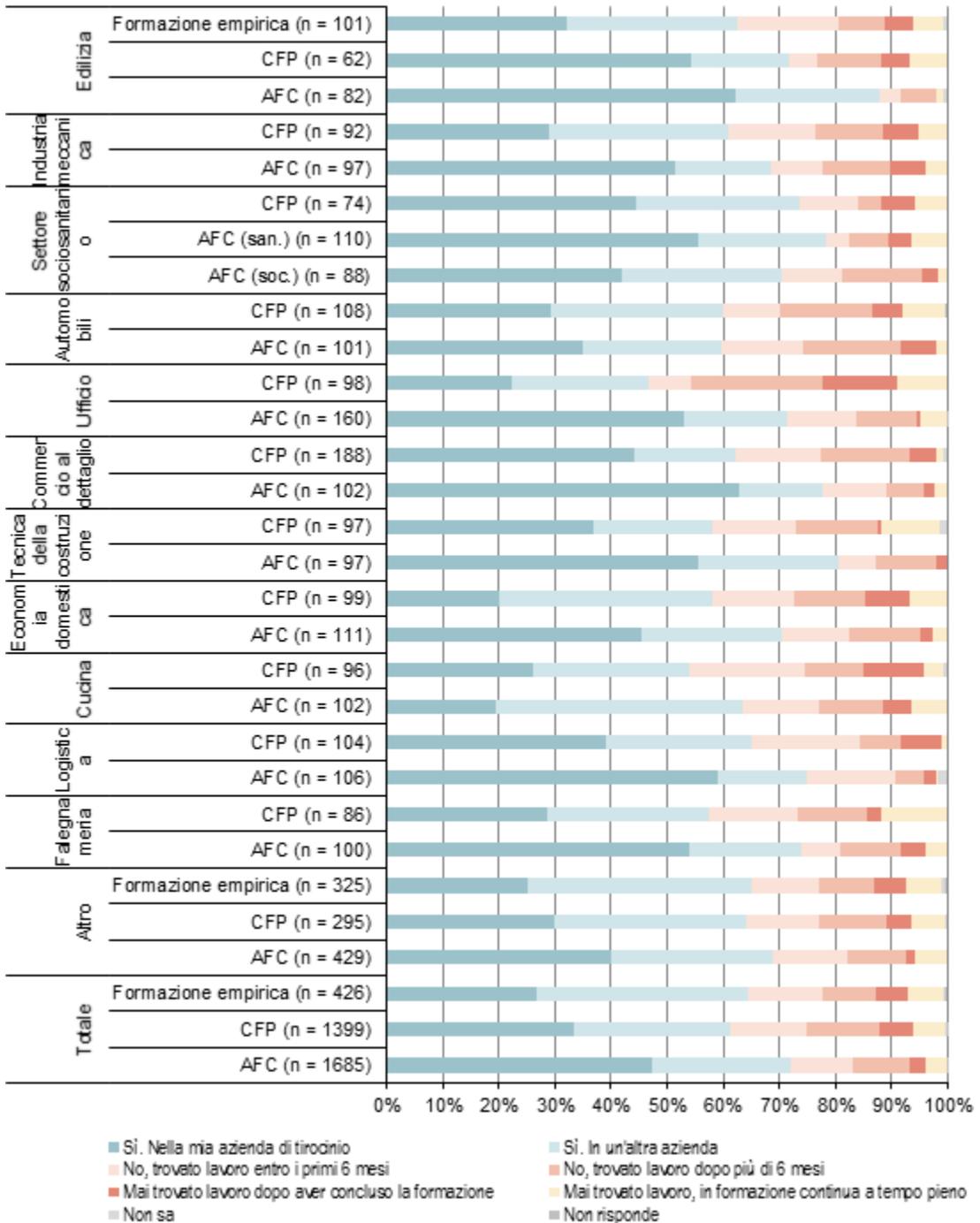


Figura 7: Occupazione post-formazione / durata della ricerca d'impiego per campi di formazione, comparazione tra titolari di formazione empirica, CFP e AFC (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.4, tabella 46)

In confronto, i titolari di una formazione empirica trovano impiego più frequentemente (35% a 21%), ma iniziano più raramente una formazione o una formazione continua (11% a 27%) (Kammermann 2009a). I risultati dello studio di Kammermann (2014) confermano inoltre che i possessori di un CFP che poco prima di terminare la formazione non avevano un'idea chiara sul loro futuro sono particolarmente esposti a uno sviluppo di carriera non lineare.

I dati da noi rilevati confermano l'orientamento di molti altri studi: nel tempo le differenze tra CFP e AFC nel mercato del lavoro tendono ad affievolirsi. Già un anno o un anno e mezzo dopo aver terminato la formazione, oltre la metà dei titolari di un CFP aveva trovato un lavoro (Kammermann 2015, Bachmann Hunziker et. al. 2013 e 2014). Dopo 2 anni e mezzo le differenze risultano praticamente scomparse, consentendo ai titolari sia di un CFP sia di un AFC di trovare, nell'80 per cento dei casi, un lavoro remunerato (Kammermann 2015).

Occupabilità nell'azienda di tirocinio

Le quote dei titolari che immediatamente dopo il completamento del tirocinio hanno ottenuto un impiego nell'azienda di tirocinio variano in base al livello di formazione e alla professione o al campo di formazione (cfr. Figura 7 e tabella seguente). Per i possessori di un CFP in uscita nel biennio 2011-2013, tale quota si attestava al 33 per cento, rivelandosi nettamente più bassa di quella dei titolari di un AFC, il 47 per cento dei quali ha trovato lavoro direttamente nell'azienda di tirocinio. Al termine della formazione CFP, gli stranieri hanno trovato più spesso un impiego nell'azienda di tirocinio rispetto agli svizzeri (39% contro 31%). Nelle altre aziende i titolari di un CFP, svizzeri o stranieri, hanno invece trovato lavoro con la stessa frequenza.

Trovato lavoro subito dopo il conseguimento del titolo ...	Formazione empirica	CFP	AFC	Totale
... nella propria azienda di tirocinio	27%	33%	47%	46%
... in un'altra azienda	38%	28%	25%	25%

Tabella 35: Ingresso nel mercato del lavoro (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

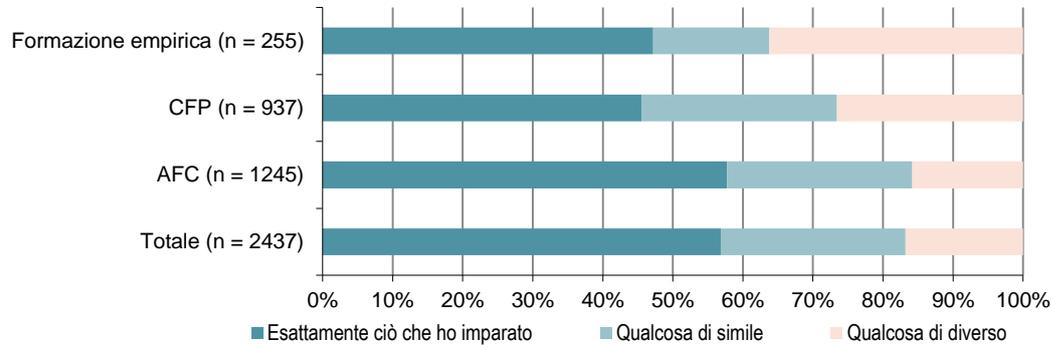
3.4.2 Impiego adeguato al livello formativo

Per rispondere alla domanda se il primo impiego dei titolari di un CFP sia adeguato alla formazione ricevuta e se le competenze acquisite nella formazione CFP siano sufficienti ad affermarsi nel mondo del lavoro, sono stati intervistati i titolari che al momento del sondaggio avevano un lavoro (totale, parziale, tirocinio: 80 per cento di tutti i titolari, cfr. Figura 10). Ad essi è stato chiesto in quale misura riuscivano a sfruttare la formazione acquisita nel lavoro quotidiano.

Il 45 per cento ha dichiarato di aver potuto mettere a frutto nel primo impiego esattamente ciò che ha imparato, mentre un ulteriore 28 per cento ha svolto qualcosa di simile (73% in totale). Questi valori sono nettamente inferiori a quelli dichiarati dai titolari di un AFC (58% contro 26%), ma sono più elevati rispetto a quelli della formazione empirica (47% contro 17%). Ne emerge che un quarto dei titolari di un CFP (27%) ha svolto man-

sioni diverse. Questo dato può tuttavia essere interpretato in senso sia negativo sia positivo (un titolo CFP consente di trovare impiego anche in settori diversi).

Sfruttamento delle nozioni acquisite nel primo impiego per livello formativo

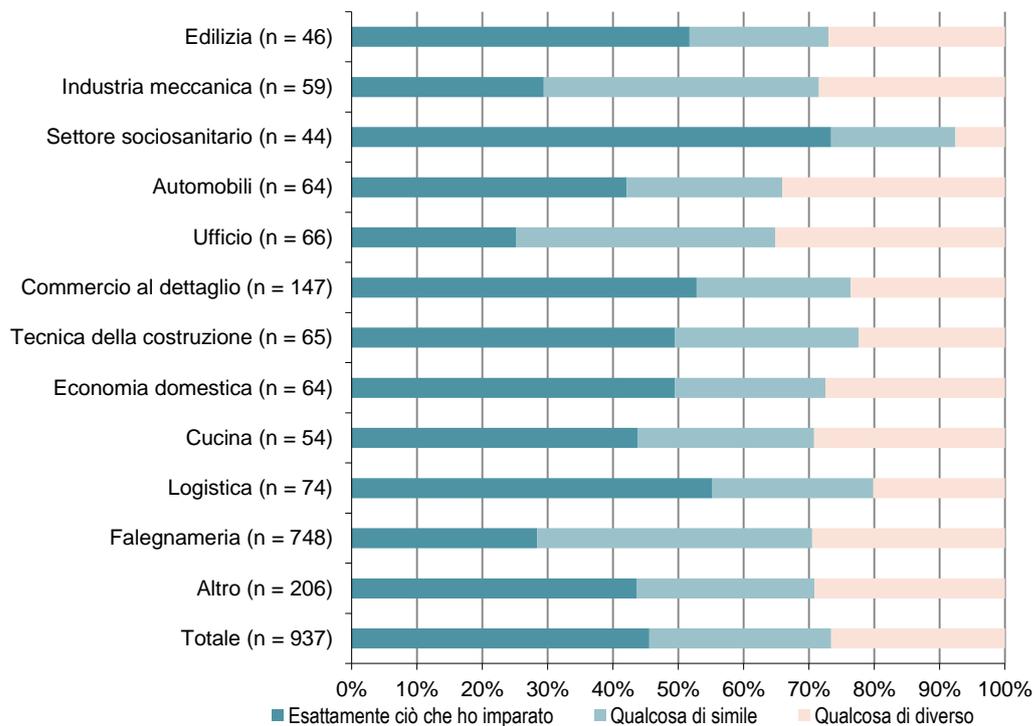


econcept

Figura 8: Sfruttamento delle nozioni acquisite nel primo impiego per livello formativo. (n = 2'437, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, le percentuali sono riportate nell'allegato A-1.4 ,Tabella 4747)

A seconda del CFP o del campo di formazione si rilevano nette differenze riguardo alla possibilità di sfruttare la formazione conseguita nell'ambito del primo impiego.

Possibilità di sfruttamento della formazione CFP nel primo impiego per professione/campo di formazione



econcept

Figura 9: Sfruttamento delle nozioni acquisite durante la formazione nel primo impiego per campo di formazione (n = 937, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.4 , Tabella 48)

La percentuale dei titolari di un CFP che indicano di applicare sul lavoro esattamente ciò che hanno imparato o qualcosa di simile è particolarmente alta nel profilo di addetto alle cure socio-sanitarie (92%). Anche i profili di addetto alla logistica e di addetto alla tecnica

della costruzione si situano abbondantemente sopra alla media (rispettivamente 80% e 78%).

Nettamente al di sotto si situa invece il profilo di assistente d'ufficio (65%), dato da interpretare come conseguenza della maggiore difficoltà incontrata nel trovare un impiego rispetto ad altri CFP (cfr. Figura 7) e dal fatto che, secondo quanto dichiarato dalla maggior parte dei formatori, il numero di posti disponibili per i titolari di CFP è nettamente insufficiente (Schuler e Volz, 2016).

3.4.3 Conclusioni- Risposte ai quesiti di valutazione

4a	Quanto sono alte le possibilità per i titolari di un CFP di trovare un posto di lavoro dopo aver concluso la formazione?
4b	Le possibilità d'ingresso nel mercato del lavoro per i titolari di un CFP sono migliori rispetto a chi ha svolto una formazione empirica e paragonabili a quelle dei titolari di AFC?

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. Le maggiori difficoltà d'ingresso per chi possiede un CFP sono dovute anche al fatto che soltanto un terzo dei titolari trova un impiego nell'azienda di tirocinio, mentre tra i titolari di un AFC quasi la metà rimane in azienda.

Il profilo di addetto alle cure sociosanitarie offre ottimi sbocchi, mentre i profili che offrono meno opportunità sono l'assistente d'ufficio, l'assistente di manutenzione per automobili e l'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.

3.5 Occupabilità

3.5.1 Tasso e grado di occupazione

Di tutti gli intervistati che hanno conseguito il titolo CFP nelle coorti in uscita 2011-2013, nell'autunno 2015 (periodo di svolgimento dell'indagine) l'83 per cento erano occupati: il 56 per cento a tempo pieno, il 13 per cento a tempo parziale e il 14 per cento nell'ambito di un altro tirocinio. Un ulteriore 2 per cento frequentava una formazione o una formazione continua a tempo pieno. Il 15 per cento non era né occupato né in formazione.

Ne emerge un tasso di occupazione (inclusi coloro che frequentano un'altra formazione professionale) leggermente più alto dei loro omologhi in ambito AFC, i quali arrivano a una percentuale dell'80 per cento leggermente diversa nella composizione: 59 per cento a tempo pieno, 17 per cento a tempo parziale e 4 per cento nell'ambito di un altro tirocinio. Viceversa, con una percentuale del 13 contro il 2 per cento, il valore di coloro che svolgono una formazione o una formazione continua a tempo pieno è nettamente superiore, mentre la quota di chi non svolge né un'occupazione né una formazione è nettamente più bassa (7% contro 15%). Va specificato che si tratta di un valore medio del tasso di occupazione relativo a tre coorti in uscita rilevato da 2 a 4 anni dopo il conseguimento del titolo. Si presuppone quindi che a dieci anni dal conseguimento del titolo, i tassi di occupazione dei titolari di un AFC siano più elevati di quelli dei possessori di un CFP.

Tra i titolari di una formazione empirica si rilevano valori simili a quelli riscontrati in ambito CFP. Il primo gruppo si distingue tuttavia in due punti: la quota di occupazione a tempo pieno è nettamente inferiore (49% contro 56%) mentre la quota delle persone che attualmente svolgono una formazione professionale è molto più alta (20% contro 14%). Su tutte le persone occupate, una su cinque svolge un lavoro a tempo parziale. In questo ambito si rilevano soltanto leggere differenze tra i vari livelli di formazione (formazione empirica: 19% / CFP: 19% e AFC: 22%).

Anche per il tasso di occupazione è stata elaborata un'analisi differenziata dei singoli CFP. Considerato nel suo complesso, il tasso di occupazione nei due campi di formazione specifici (Edilizia e Industria meccanica) e nei nove CFP maggiori è incredibilmente equilibrato (78%-82%). Ma se si considerano le varie forme di occupazione (tempo pieno, tempo parziale e tirocinio), emergono profonde differenze. Le quote di chi svolge un tirocinio CFP vanno dal 5 per cento degli assistenti del commercio al dettaglio al 23 per cento degli assistenti di manutenzione per automobili e sono correlate alle quote di transizioni AFC (cfr. cap. 3.2.1).

Occupati per campo di formazione

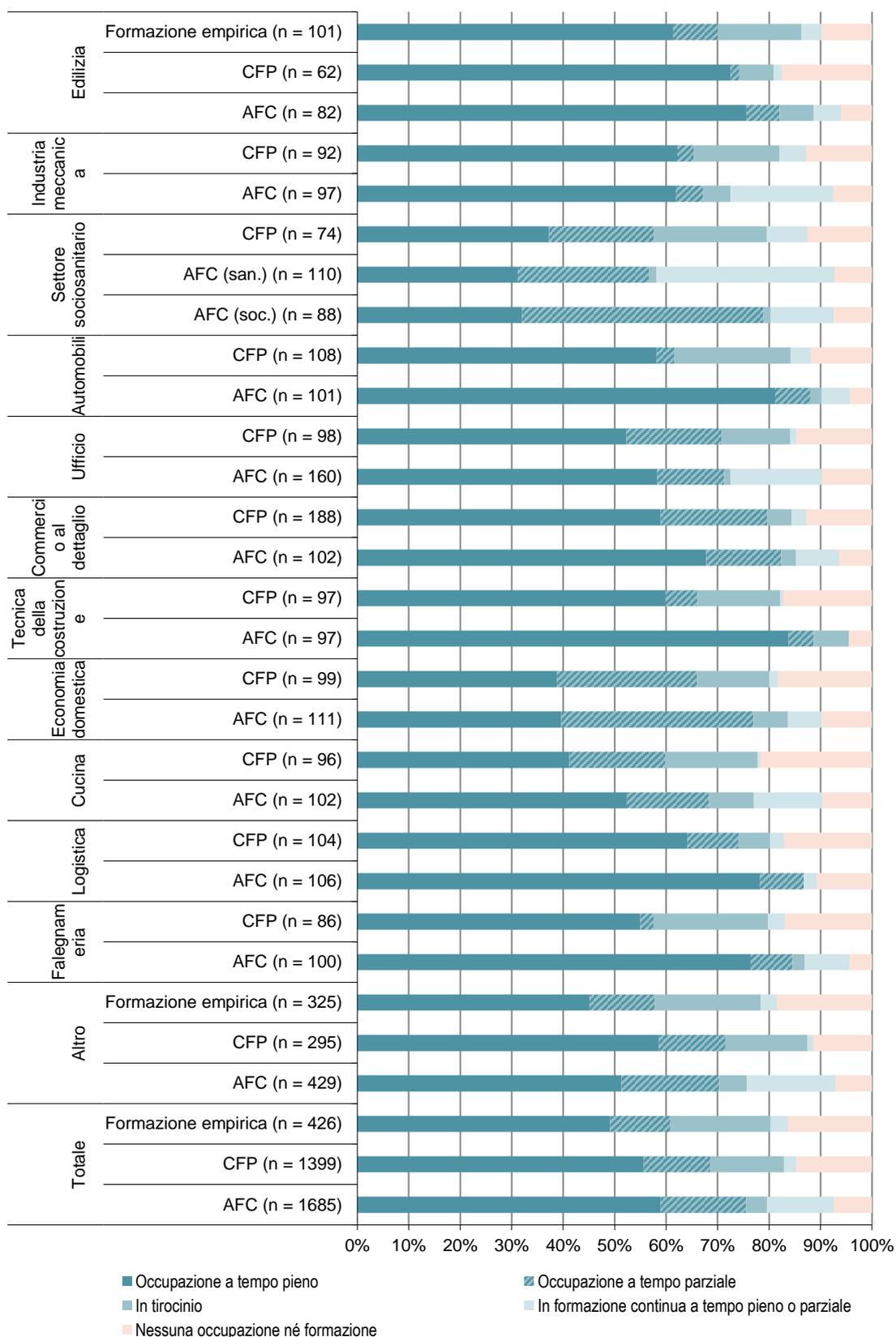
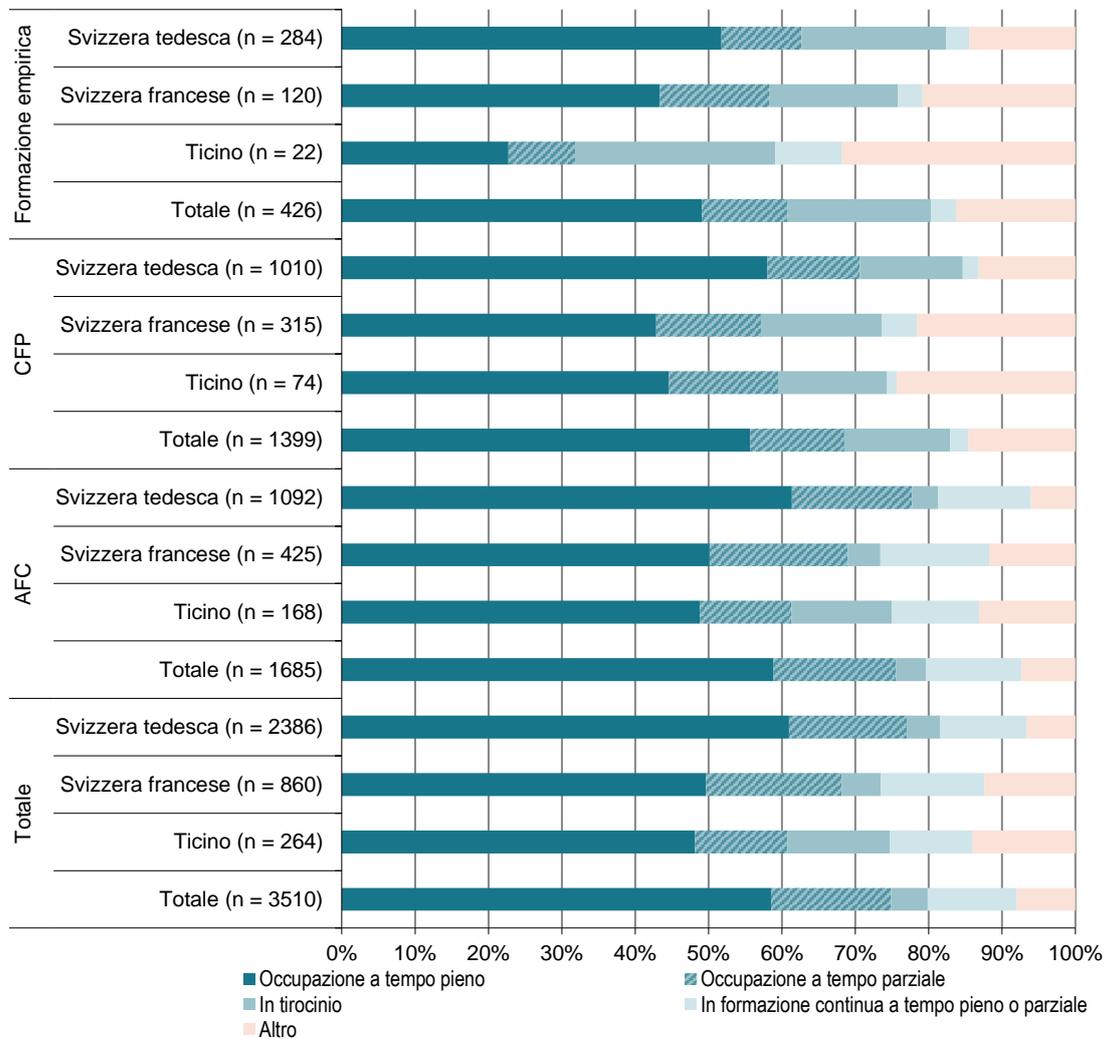


Figura 10: Tasso di occupazione comparato tra i titolari di formazione empirica, CFP e AFC; (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.5, tabella 49)

Anche per quanto riguarda il grado di occupazione, si rilevano grandi differenze tra i singoli campi di formazione CFP. Da un lato è presente un gruppo di professioni e di campi di formazione con quote di occupazione a tempo parziale molto basse (misurate sulla totalità dei titolari): dal 2 al 6 per cento. Si tratta dell'edilizia e dell'industria meccanica e dei profili di assistente di manutenzione per automobili, addetto alla tecnica della costruzione e falegname. Dall'altro lato vi è un gruppo di professioni CFP che con quote del 18-27 per cento si situa nettamente al di sopra della media (13%), e di cui fanno parte l'addetto alle cure sociosanitarie, l'assistente d'ufficio, l'addetto d'economia domestica e l'addetto di ristorazione. Le indicazioni dettagliate sono riportate nella tabella 49 dell'allegato A-1.

I tassi di occupazione si differenziano notevolmente anche tra le regioni linguistiche.

Occupati per livello di formazione e regione linguistica



econconcept

Figura 11: Persone occupate suddivise per livello di formazione e regione linguistica. (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, le percentuali sono riportate nell'allegato A-1.5, tabella 50)

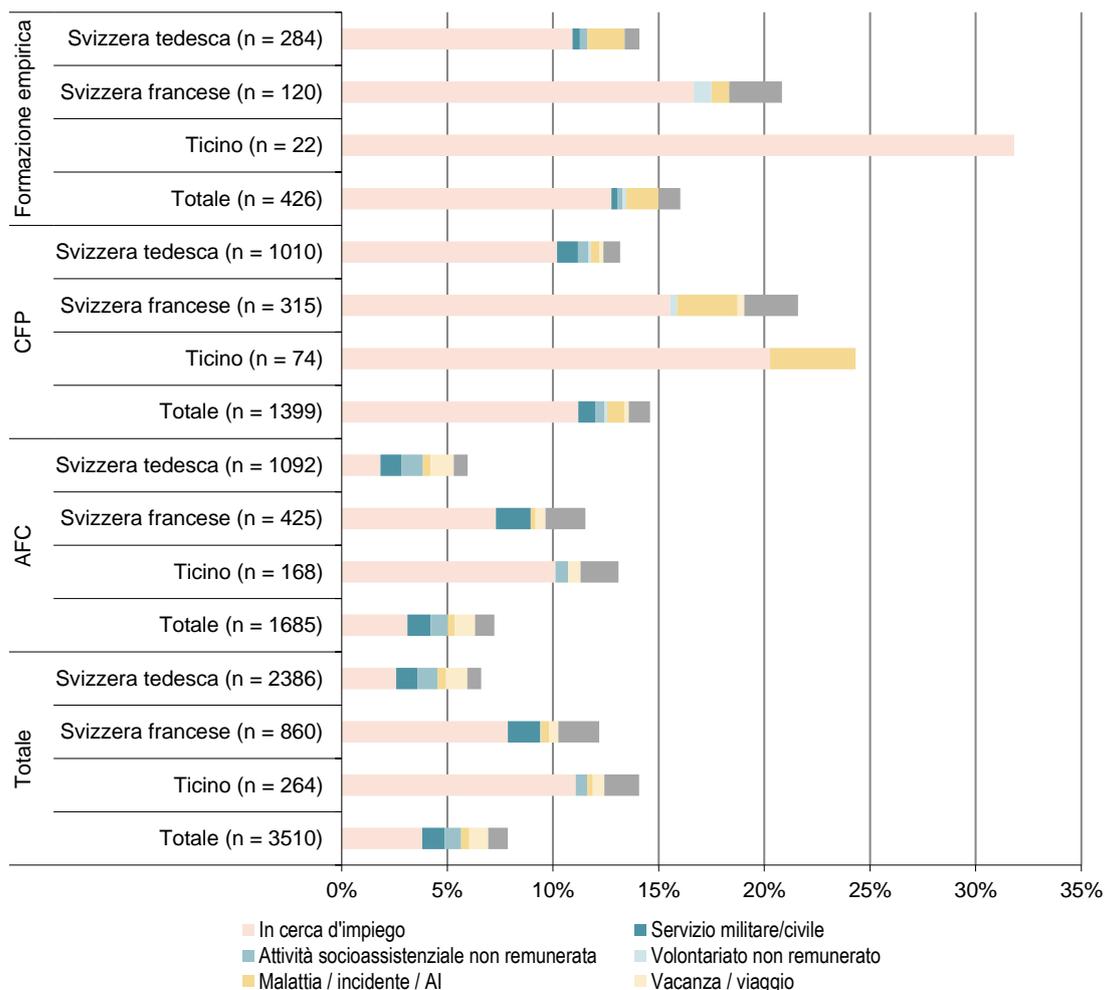
Il tasso di occupazione di chi ha conseguito un CFP nelle coorti in uscita del 2011-2013 era, al momento del sondaggio, dell'85 per cento nella Svizzera tedesca, del 74 per cento nella Svizzera romanda e del 75 per cento in Ticino. Tale differenza è dovuta principalmente ai valori più bassi per quanto riguarda il tempo pieno: 71 per cento nella Svizzera tedesca, 57 per cento nella Svizzera romanda e 60 per cento in Ticino.

Nel tasso di occupazione dei titolari di un CFP negli anni 2011-2013 non vi sono quasi differenze tra stranieri e svizzeri. Si rileva tuttavia che le persone di nazionalità straniera (59%) lavorano più frequentemente a tempo pieno degli svizzeri (54%) che invece, come già indicato, tendono a scegliere più spesso un tirocinio (16% contro 11%).

3.5.2 Tasso di disoccupati e di persone che rinunciano a cercare un impiego

In una fase successiva è stata calcolata la quota di disoccupati per livello di formazione e per regione linguistica.

Persone in cerca d'impiego per livello di formazione e regione linguistica



econcept

Figura 12: Quota di disoccupati sul totale degli intervistati per livello di formazione e regione linguistica. (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.5, tabella 51)

Al momento del sondaggio, il 14 per cento di tutti gli intervistati che hanno conseguito un CFP negli anni 2011-2013 a livello nazionale non aveva né un'occupazione né frequentava una formazione o una formazione continua a tempo pieno, mentre l'11 per cento era in cerca d'impiego. Suddividendo la quota di inattivi per le tre regioni linguistiche si è arrivati a un 20 per cento in Ticino, a un 16 per cento nella Svizzera romanda e a un 10 per cento nella Svizzera tedesca. Si tratta di percentuali nettamente più elevate rispetto al 3 per cento di titolari di un AFC in cerca d'impiego (Ticino: 10%, Svizzera romanda: 7%, Svizzera tedesca: quasi 2%).

Un altro elemento correlato alle differenze tra regioni linguistiche è la percentuale di persone registrate nella categoria malattia/infortunio/AI, che nel Ticino si attesta al 4 per cento, nella Svizzera romanda al 3 per cento e a meno dello 0,5 per cento nella Svizzera tedesca.

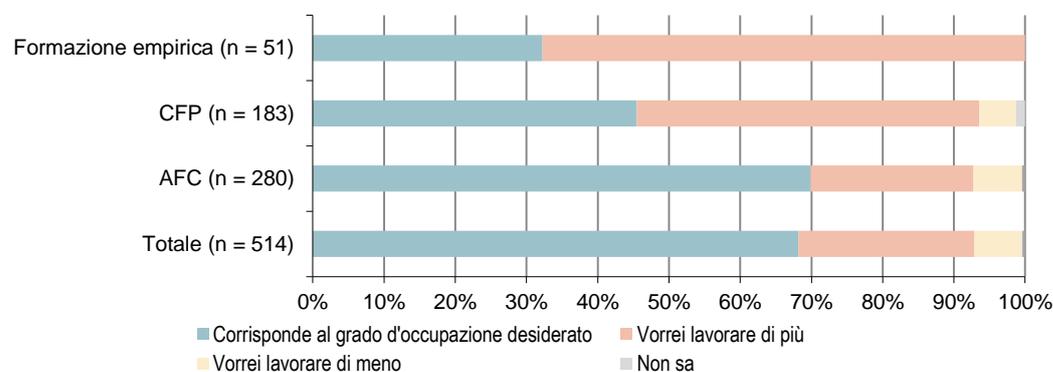
La categoria dei disoccupati che rinunciano a cercare un impiego è confluita nelle categorie di risposta Assistenza non pagata, Lavoro volontario non pagato, Altra occupazione principale e Viaggi/vacanze. La percentuale è decisamente bassa (3%) e non sono presenti differenze significative tra i vari livelli di formazione né tra le regioni linguistiche.

Riguardo al numero di persone in cerca d'impiego e al tasso di disoccupati che rinunciano a cercare un impiego non sono presenti differenze significative tra svizzeri e stranieri.

3.5.3 Soddisfazione rispetto all'occupazione a tempo parziale

Il 15 per cento degli intervistati (titolari di formazione empirica, CFP e AFC negli anni 2011-2013), che durante il sondaggio hanno dichiarato di svolgere un'occupazione a tempo parziale sono stati invitati a indicare il grado di soddisfazione circa la loro situazione occupazionale. Poco meno della metà (45%) dei titolari di un CFP che nell'autunno 2015 lavoravano a tempo parziale (13% in totale, cfr. Figura 10 e Figura 11) si è dichiarata soddisfatta. L'altra metà (48%) ha espresso il desiderio di lavorare di più e soltanto il 5 per cento avrebbe preferito lavorare di meno. Ancora più insoddisfatti si dichiarano i titolari di una formazione empirica: due terzi (68%) vorrebbero lavorare di più.

Soddisfazione rispetto alla scelta di lavorare a tempo parziale per livello di formazione



econconcept

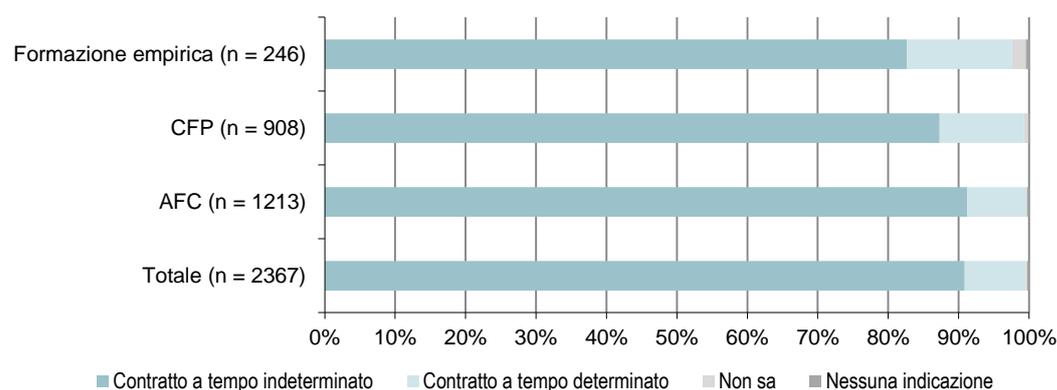
Figura 13: Soddisfazione rispetto alla scelta di lavorare a tempo parziale per livello di formazione (n= 514, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.5, tabella 52)

Si è rinunciato a svolgere un'analisi più approfondita per regioni linguistiche poiché in Ticino erano disponibili soltanto 14 realtà osservate per tutti e tre i livelli di formazione (empirica, CFP e AFC).

3.5.4 Tipo di contratto: indeterminato o determinato

Riguardo all'occupabilità è stata infine effettuata anche un'analisi sulla tipologia di occupazione.

Tipologie di contratti di lavoro per livello di formazione



econconcept

Figura 14: Tipologie di contratti di lavoro per livello di formazione. (n = 2'367, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.5, tabella 53)

Se si considera la tipologia dei contratti di lavoro di tutti i 2'367 occupati in qualità di dipendenti, risulta evidente che oltre il 90 per cento di questi dispone di un contratto a tempo indeterminato. Questa sicurezza è una caratteristica dei titolari di un AFC (91%), più bassa è invece la quota tra i titolari di un CFP (87%) e tra i titolari di una formazione empirica (83%).

3.5.5 Conclusioni- Risposte ai quesiti di valutazione

- 5a Le competenze acquisite nella formazione CFP sono sufficienti ad affermarsi nel mondo del lavoro?
- 5b Come si affermano i titolari di un CFP nel mondo del lavoro rispetto a chi ha svolto una formazione empirica o ai titolari di un AFC?

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 percentuale di persone in cerca d'impiego, il dato dei CFP è nettamente peggiore (11%) rispetto a quello degli AFC (3%), ma leggermente migliore rispetto alle formazioni empiriche (13%).

La percentuale dell'11 per cento dei titolari di un CFP nelle coorti in uscita del 2011-2013 è insoddisfacente ed è anche aggravata dal fatto che quasi la metà del 13 per cento dei titolari di un CFP con un'occupazione a tempo parziale dichiara che vorrebbe lavorare di più.

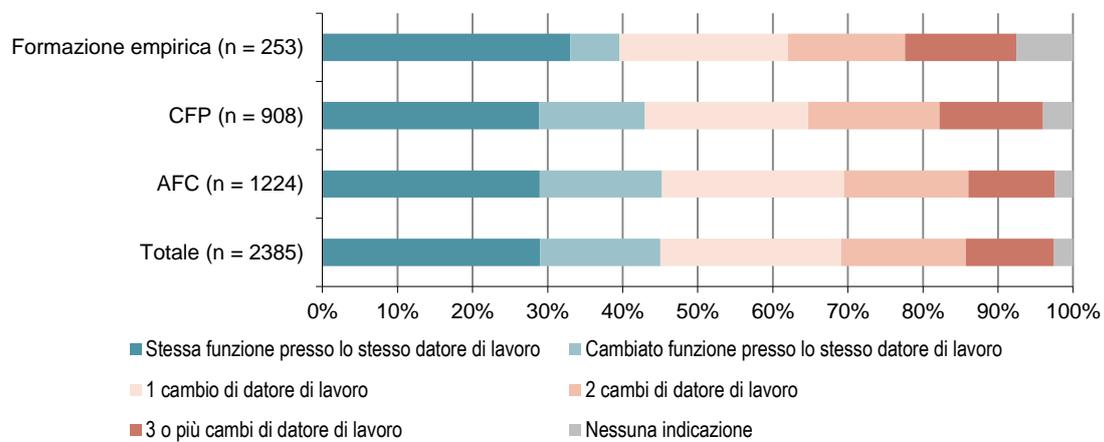
Si riscontrano anche notevoli differenze tra le regioni linguistiche: in Ticino i titolari di un CFP in cerca d'impiego si attestano al 20 per cento, in Svizzera romanda al 16 per cento e nella Svizzera tedesca al 10 per cento. Tra i titolari di un AFC si osserva un'equa ripartizione delle differenze tra regioni linguistiche.

3.6 Valorizzazione delle qualifiche

3.6.1 Mobilità professionale: cambio di datore di lavoro e di posizione lavorativa

Al momento del sondaggio, due terzi abbondanti degli intervistati che hanno conseguito un titolo di formazione empirica, CFP o AFC nel biennio 2011-2013 hanno dichiarato di lavorare a tempo pieno o parziale. Di questi, il 45 per cento non ha più cambiato datore di lavoro dopo la prima assunzione. Quasi un quarto ha cambiato datore di lavoro una volta, il 17 per cento due volte e il 12 per cento tre volte. In questo ambito non si rilevano differenze sostanziali tra i CFP e gli AFC.

Cambio di datore di lavoro e di posizione lavorativa per livello di formazione



econcept

Figura 15: Cambio di datore di lavoro per livello di formazione (persone attualmente occupate n= 2'385, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 54)

Da un confronto tra i campi di formazione e le formazioni CFP risulta che nel campo «Edilizia e genio civile» e nei profili di addetto alle cure socio-sanitarie e falegname oltre la metà delle persone non hanno cambiato datore di lavoro dal loro primo impiego.

Confrontando i singoli CFP con i corrispondenti AFC si evidenziano quote di oscillazione più marcate per coloro che hanno cambiato il datore di lavoro. Questi valori dimostrano che la mobilità professionale dei titolari di un CFP è un dato oggettivo e comparabile con quella dei titolari di un AFC. Di seguito si è esaminato il grado di volontarietà e autodefinizione di questa mobilità professionale.

Cambio di datore di lavoro per campo di formazione

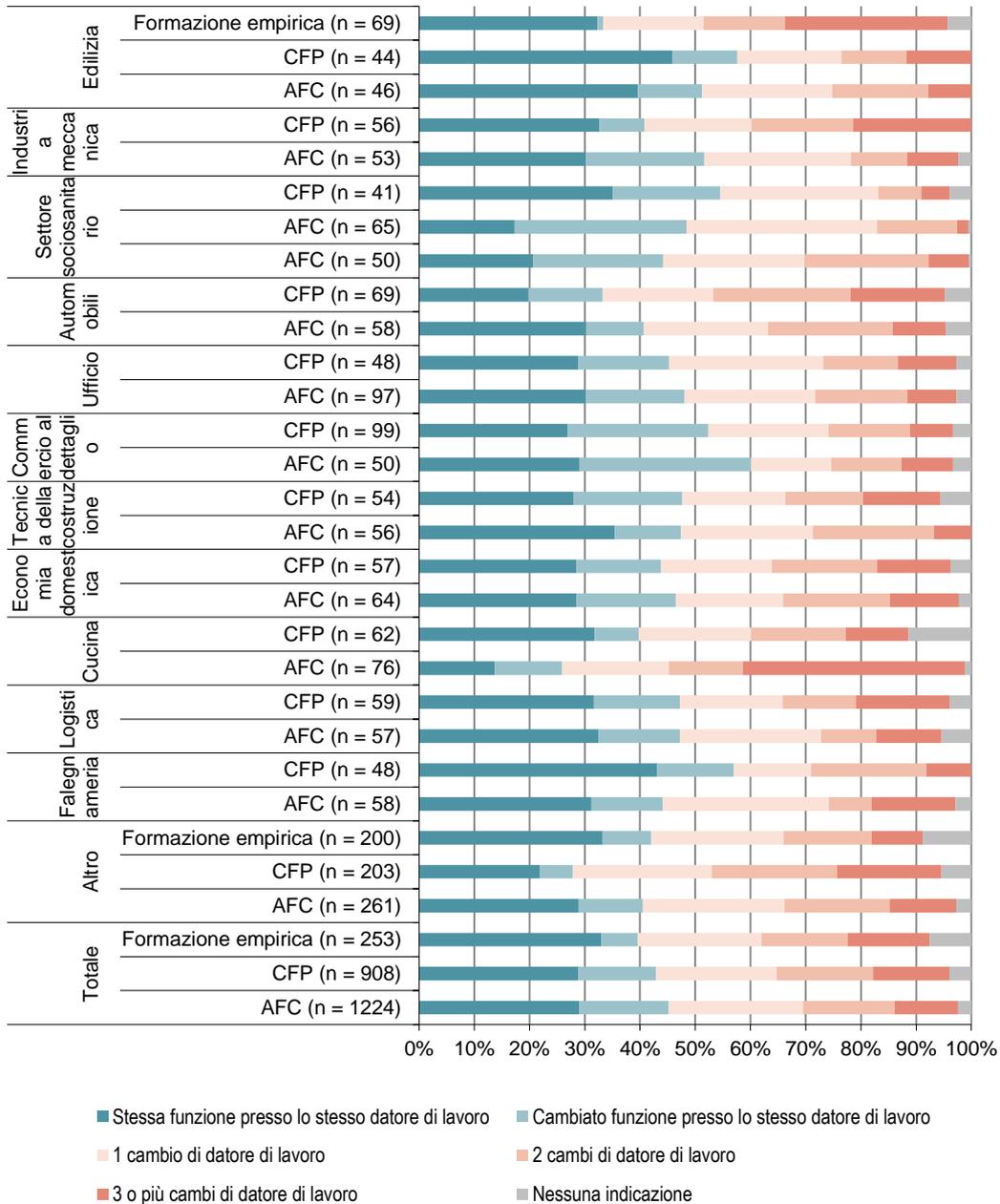
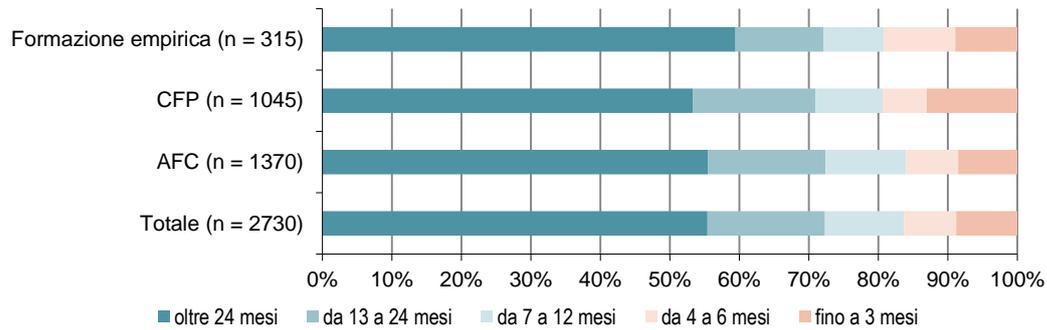


Figura 16: Cambio di datore di lavoro per campo di formazione. Comparazione tra titolari AFC e CFP (persone attualmente occupate, n= 2'385, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 54)

La valutazione permette di risalire anche alla durata dell'impiego attuale (cfr. Figura 17 seguente). Un'ulteriore valutazione per professione e campo di formazione è riportata nell'allegato A-1, tabella 55).

Durata dell'impiego attuale

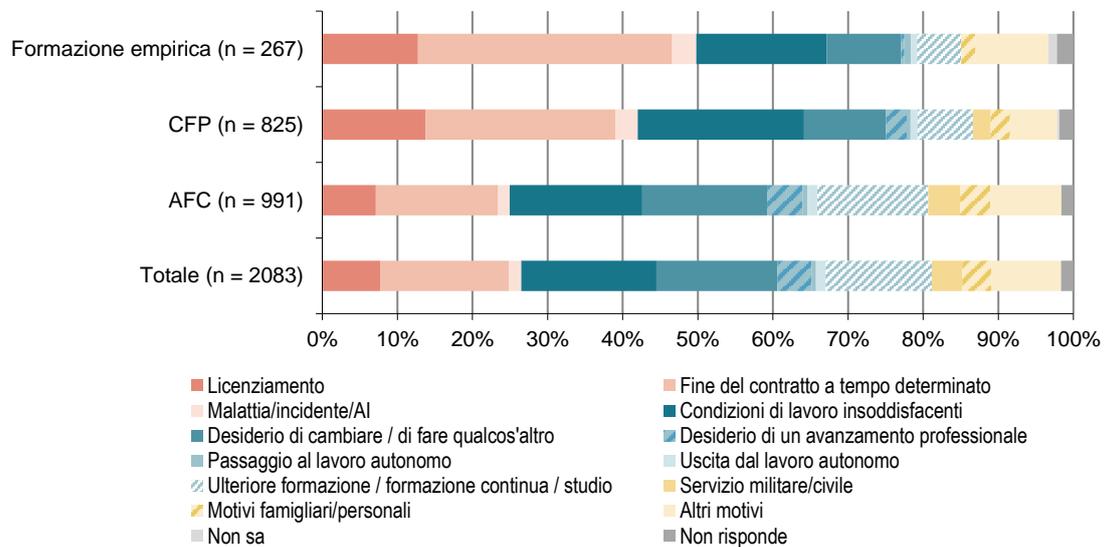


econcept

Figura 17: Durata dell'assunzione nella posizione attuale presso l'attuale datore di lavoro, per livello di formazione; (n = 2'730, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 55)

Come motivo dell'ultimo cambio di lavoro, i possessori di un CFP hanno menzionato più frequentemente cause esterne rispetto a cause neutrali o volontarie (42% contro 25%) rispetto ai titolari di un AFC. Rispetto ai titolari di una formazione empirica, i possessori di un CFP registrano dati leggermente migliori (42% contro 50% di motivazioni esterne).

Motivo principale del cambio di datore di lavoro per livello di formazione

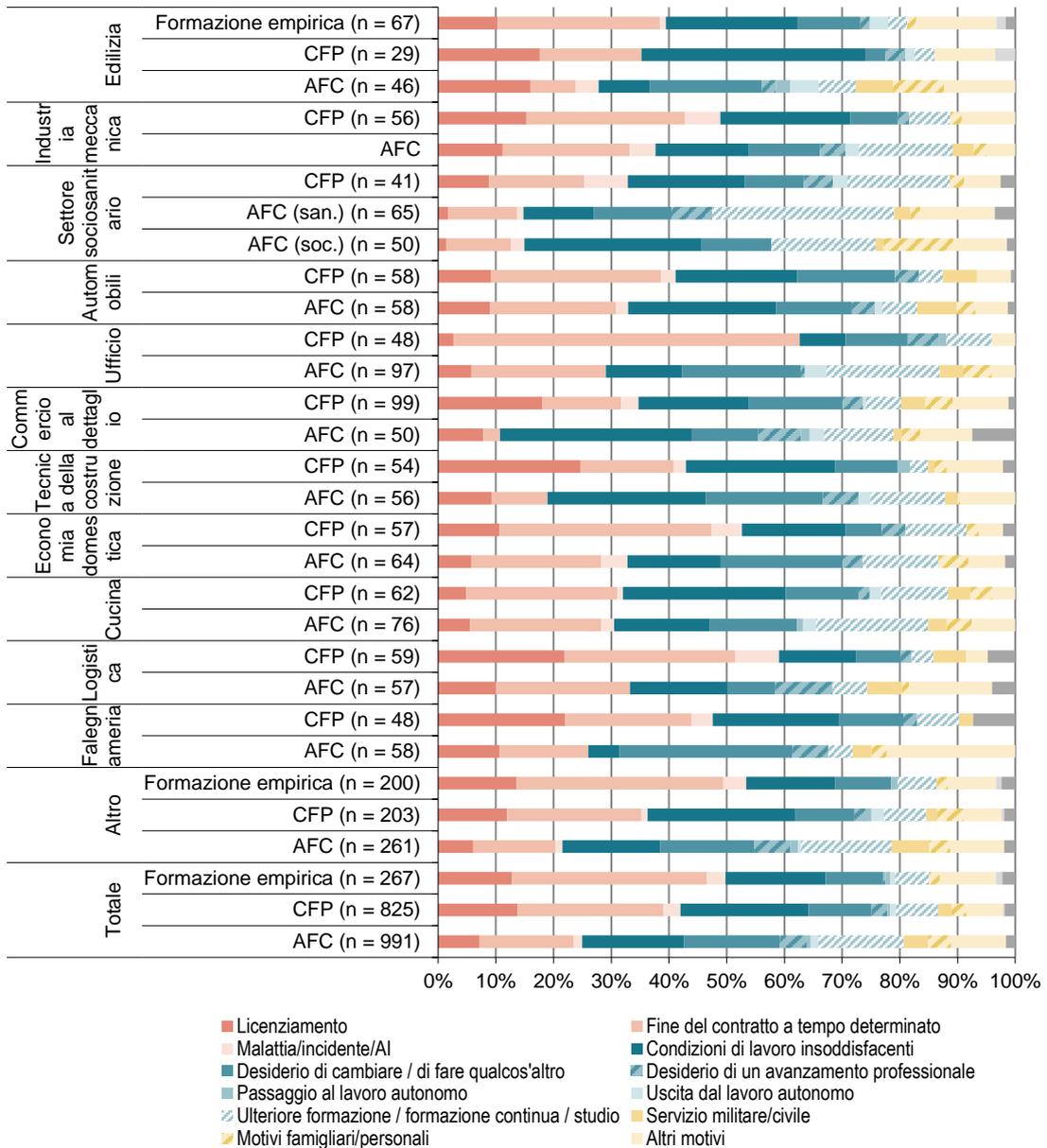


econcept

Figura 18: Motivo principale che ha portato al licenziamento dall'ultimo impiego, per livello di formazione. (n = 2'083, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 56 e tabella 57)

Tra le singole professioni o campi di formazione CFP si riscontrano notevoli differenze.

Motivo principale di cambio di datore di lavoro per campo di formazione



econcept

Figura 19: Motivo principale che ha portato al licenziamento dall'ultimo impiego, per livello di formazione. (n = 2'083, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 56 e tabella 57)

Tra i motivi esterni ci sono il licenziamento e la fine di un contratto a tempo determinato nonché malattia / infortunio / AI. La fine di un contratto a tempo determinato risulta essere la principale causa esterna ed è stata menzionata dal 25 per cento dei possessori di un CFP come motivo dell'ultimo cambio di lavoro. Un ulteriore 14 per cento ha indicato come causa il licenziamento. Nella ponderazione dei motivi volontari, le differenze tra CFP e AFC sono meno nette.

Da un confronto delle motivazioni indicate per l'ultimo cambio di lavoro tra le singole professioni e i campi di formazione CFP, rispetto alla media del 42 per cento i profili di addetto di ristorazione, addetto alle cure socio-sanitarie e assistente del commercio al det-

taglio, mostrano una bassa percentuale di cause esterne (rispettivamente 23%, 33% e 35%). Si tratta di un elemento indubbiamente positivo.

Una percentuale sorprendentemente alta di cause esterne è stata osservata tra i seguenti CFP: assistente d'ufficio (63%, quota peraltro dovuta soprattutto a contratti a tempo determinato), addetto alla logistica (59%) e addetto d'economia domestica (53%). Il profilo di addetto alla tecnica della costruzione mostra la più alta percentuale di licenziamenti (25%), seguito da quello di addetto alla logistica e di falegname (22% ciascuno).

3.6.2 Reddito

Il 27 per cento dei titolari di un CFP guadagna meno di 4'000 franchi al mese per un lavoro a tempo pieno. Si tratta di una quota nettamente inferiore rispetto ai titolari di una formazione empirica (43%) ma nettamente superiore a quella dei titolari di un AFC (12%).

Stipendio mensile lordo per livello di formazione



econcept

Figura 20: Ripartizione degli stipendi mensili lordi (occupazione al 100%) per livello di formazione. (n = 2'231, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 58)

In proporzione alle percentuali di persone in cerca d'impiego, tra i titolari di un CFP nelle tre regioni linguistiche le quote sono le seguenti: Svizzera tedesca 25%; Svizzera romanda 31% e Ticino 74%. A causa dell'esiguo numero di casi, la percentuale per il Ticino va considerata con le dovute precauzioni.

Stipendio mensile lordo dei titolari di un CFP per regione linguistica



econcept

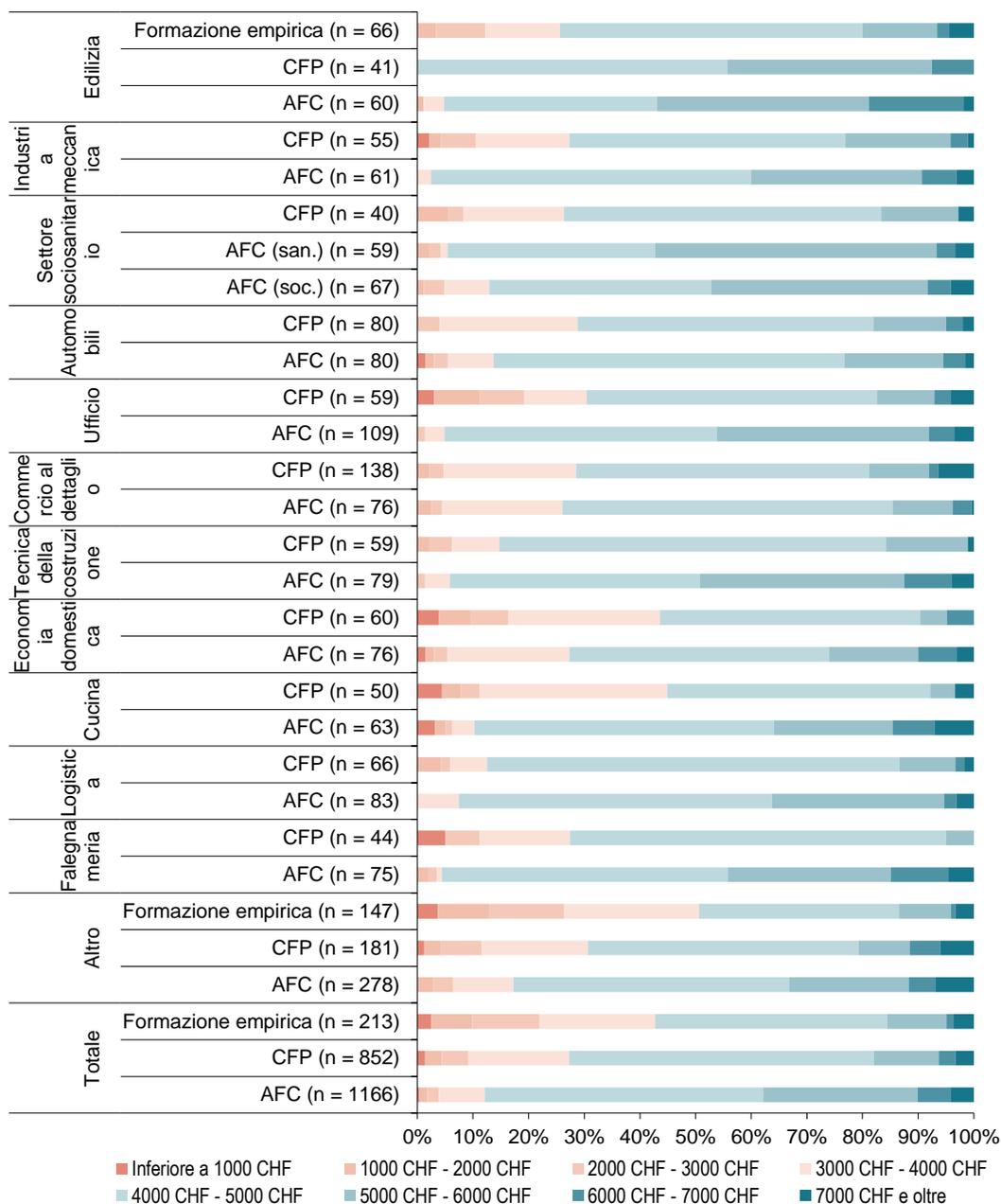
Figura 21: Ripartizione degli stipendi mensili lordi dei titolari di un CFP (occupazione al 100%) per regione linguistica. (n = 852, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 59)

Anche sul piano del reddito mensile tra i singoli profili o campi di formazione CFP si rilevano, ancora una volta, notevoli differenze.

Nel campo di formazione «Edilizia e genio civile» non esistono redditi mensili inferiori a 4'000 CHF poiché lo stipendio minimo previsto nel contratto collettivo di lavoro è più alto. I profili CFP in cui il reddito mensile è inferiore a 4'000 CHF sono l'addetto alla logistica (13%) e l'addetto alla tecnica della costruzione (15%). Redditi superiori alla media si trovano invece nei profili di addetto di ristorazione (45%) e addetto d'economia domestica (43%). Si tratta delle stesse professioni o campi di formazione che presentano quote molto alte e molto basse di persone con stipendio mensile nella fascia 4'000-6'000 CHF.

La posizione reddituale nettamente migliore di cui godono i titolari di un CFP rispetto a quelli di una formazione empirica è dimostrata molto chiaramente nell'edilizia, che è del resto l'unico campo di formazione in cui è possibile stabilire una simile comparazione. Anche l'assunto che i titolari di un CFP guadagnano generalmente meno dei loro omologhi AFC è confermato in quasi tutte le comparazioni dirette tra singoli CFP e i corrispondenti AFC. L'unica eccezione è costituita dal commercio al dettaglio, dove la differenza nello stipendio mensile tra CFP e AFC è meno pronunciata.

Reddito mensile lordo per campo di formazione



econcept

Figura 22: Ripartizione degli stipendi mensili lordi (occupazioni al 100%) per campo e livello di formazione. (n = 2'231, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 58)

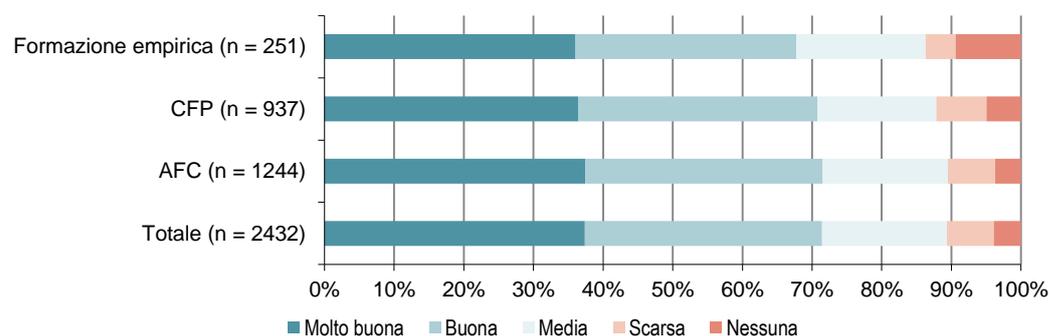
3.6.3 Possibilità di sfruttare le nozioni apprese

Il giudizio sulla possibilità di sfruttare il know how e le capacità acquisite durante la formazione è molto positivo: su una scala da 5 a 1 (molto buona, buona, media, scarsa, nessuna), l'88 per cento dei titolari di un CFP con un impiego, hanno valutato da molto buona a media la possibilità di sfruttare le conoscenze e le capacità acquisite durante la formazione. Soltanto il 12 per cento degli intervistati ha valutato le competenze acquisite scarsamente (7%) o assolutamente non sfruttabili (5%). Questo giudizio è leggermente meno positivo rispetto a quello dei titolari di un AFC (89% sfruttabilità molto buona - me-

dia) e leggermente più positivo dei titolari di una formazione empirica (85% sfruttabilità molto buona - media).

La valutazione sulla possibilità di sfruttare le conoscenze acquisite è correlata al loro effettivo sfruttamento (cfr. Figura 8). Tuttavia, mostra differenze meno marcate tra i vari livelli di formazione e, nel complesso, si rivela più positiva in quanto si presuppone che venga comunque sfruttata anche da chi non lavora nel settore di formazione inizialmente scelto.

Possibilità di sfruttare il know how e le capacità acquisite durante la formazione



econcept

Figura 23: Giudizio sulla possibilità di sfruttare il know how e le capacità acquisite durante la formazione per livello di formazione. (n = 2'432, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 60)

Mettendo a confronto le varie professioni o campi di formazione CFP si nota il giudizio estremamente positivo, superiore alla media, fornito dagli addetti d'economia domestica (98%) e dagli addetti alle cure socio-sanitarie (97%). Valori al di sotto della media sono stati espressi dagli assistenti di manutenzione per automobili (81%).

Nell'ambito degli AFC, i giudizi nettamente meno entusiasti sono quelli di chi possiede un titolo nel campo di formazione dell'industria meccanica e metallurgica (80%) e dai cuochi (82%); estremamente positivi invece quelli degli operatori socio-sanitari (100%) e degli operatori socio-assistenziali (98%).

Possibilità di sfruttare il know how e le capacità acquisite durante la formazione

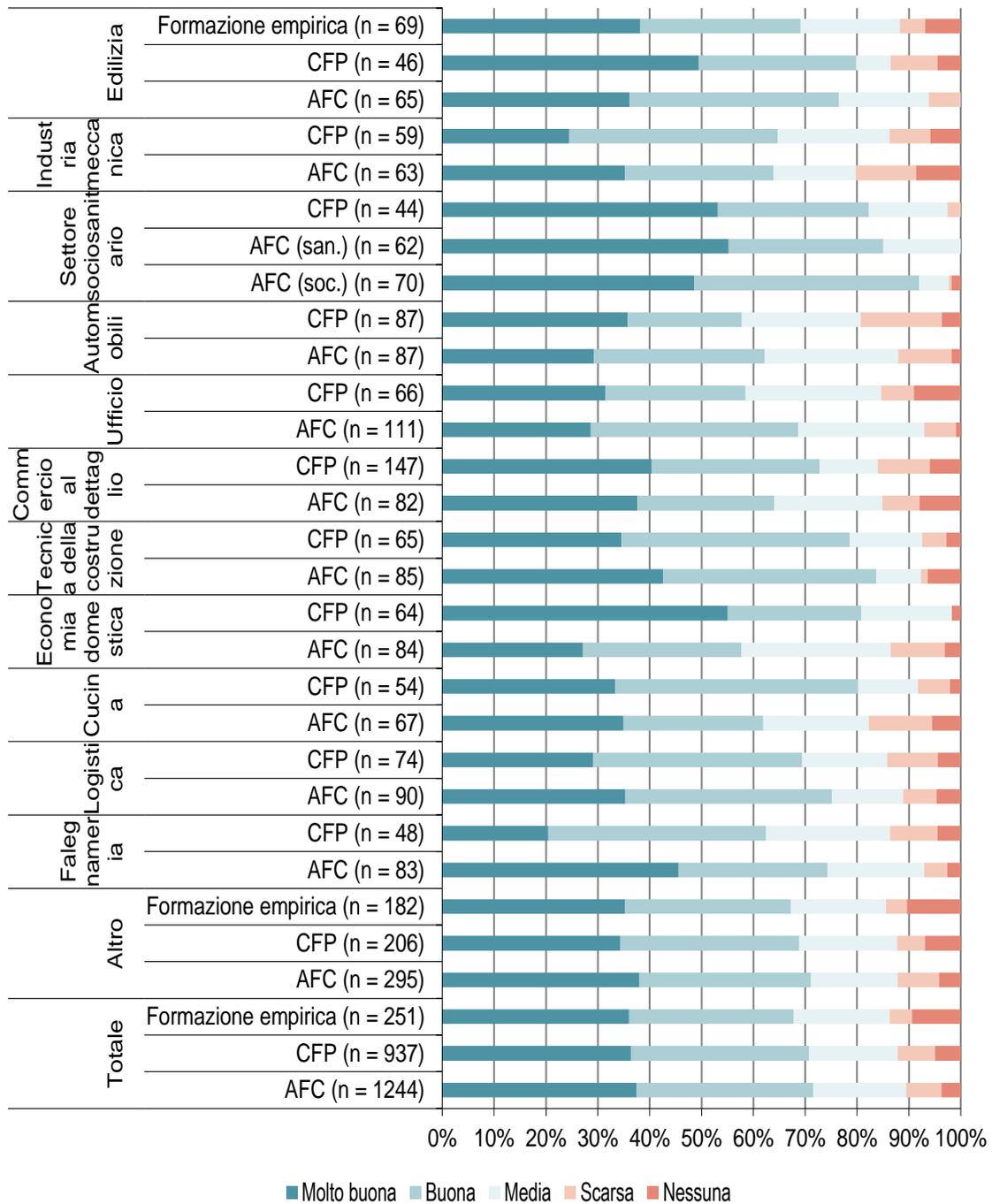


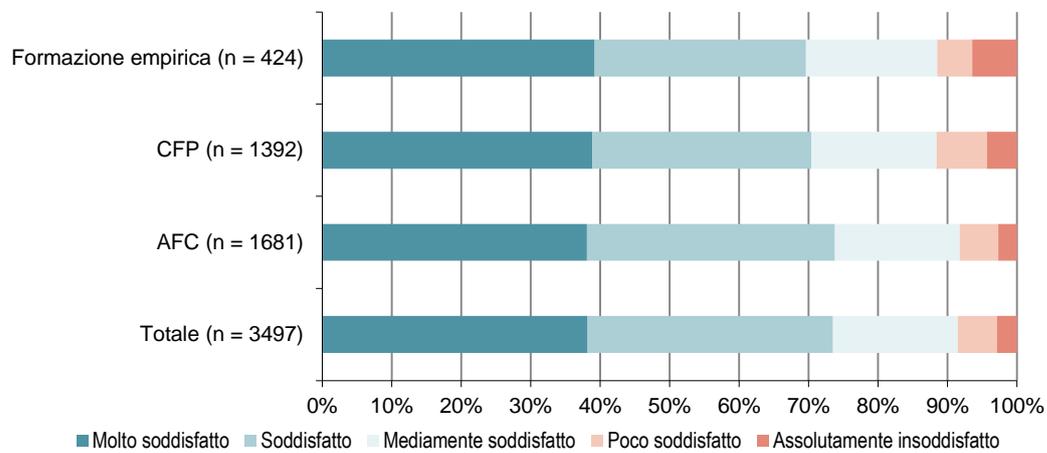
Figura 24: Giudizio sulla possibilità di sfruttare il know how e le capacità acquisite durante la formazione per livello e campo di formazione. (n = 2'432, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 60)

3.6.4 Soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa

A chi ha conseguito un titolo CFP o AFC nel biennio 2011-2013 è stato infine chiesto, su una scala da 1 a 5 (1= assolutamente insoddisfatto; 5= molto soddisfatto), quanto fosse soddisfatto in quel momento (autunno 2015) della propria situazione lavorativa. La domanda è stata rivolta a tutti gli intervistati, comprese le persone in formazione o formazione continua e i disoccupati.

L'88 per cento dei titolari di un CFP si è dichiarato da mediamente a molto soddisfatto della propria situazione lavorativa. La soddisfazione dei titolari di un CFP è molto simile a quella dei titolari di una formazione empirica e leggermente meno positiva dei titolari di un AFC (92%).

Soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa

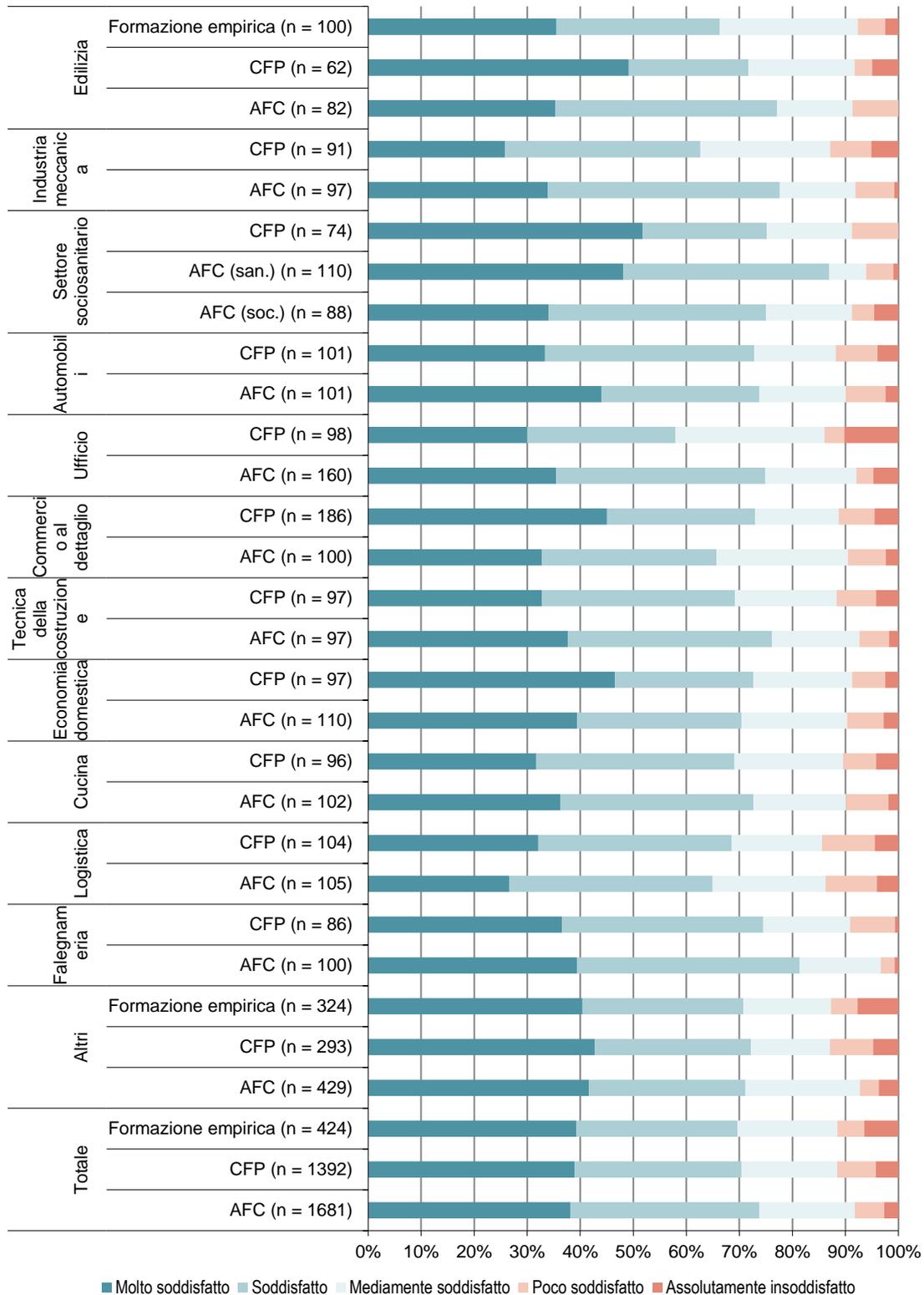


econcept

Figura 25: Valutazione della soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa per livello di formazione (n = 3'497, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 61; le persone in formazione che non hanno dato indicazioni non sono comprese nel conteggio)

Tra i singoli CFP sono emerse alcune differenze, peraltro non marcate. I più soddisfatti si sono rivelati i possessori di un titolo nel campo dell'edilizia (92%), seguiti dagli addetti alle cure sociosanitarie (91%) e dai falegnami (91%). I valori di soddisfazione più bassi - da mediamente a molto soddisfatto - sono stati espressi dagli assistenti d'ufficio e dagli addetti alla logistica (ciascuno per l'86%), profili in cui si è osservato anche un calo percentuale nel giudizio "molto soddisfatto".

Soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa



econcept

Figura 26: Valutazione della soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa per livello di formazione (n = 3'497, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015, percentuali riportate nell'allegato A-1.6, tabella 61; le persone in formazione che non hanno dato indicazioni non sono comprese nel conteggio)

3.6.5 Conclusioni- Risposte ai quesiti di valutazione

6a	Come si sviluppano le carriere professionali dei titolari di un CFP?
6b	Qual è il loro livello di reddito?
6c	Il titolo acquisito è necessario per l'attività attuale?
6d	Qual è il livello di soddisfazione rispetto all'attività lavorativa?

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 / infortunio / AI). Tra i titolari di un AFC tale quota risulta nettamente inferiore (25 %). Rispetto ai titolari di una formazione empirica, i possessori di un CFP registrano dati leggermente migliori (42% contro 50% di motivazioni esterne). Un dato positivo è che al momento dell'indagine l'87 per cento dei titolari di un AFC aveva nel frattempo trovato un lavoro a tempo indeterminato; tra i titolari di una formazione empirica, la quota era dell'83 per cento e del 91 per cento tra i titolari di un AFC.

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 i singoli livelli o campi di formazione CFP si rilevano notevoli differenze nello stipendio mensile lordo. A guadagnare meno sono gli addetti di ristorazione e gli addetti d'economia domestica con meno di 4'000 franchi al mese (rispettivamente 45% e 43%). La percentuale di reddito mensile più bassa, sotto ai 4'000 franchi, si registra nel campo dell'edilizia: 0 per cento; dato tuttavia riconducibile al fatto che il contratto collettivo di lavoro garantisce uno stipendio minimo più alto. Seguono l'addetto alla logistica con il 13 per cento e l'addetto alla tecnica della costruzione con il 15 per cento. Le quote più alte con reddito mensile oltre 5'000 franchi sono state registrate nei campi di formazione dell'edilizia (47%) e dell'industria meccanica e metallurgica (23%). Occorre tuttavia sottolineare che è stato preso in considerazione il reddito percepito al momento del sondaggio, cioè dopo un eventuale AFC o un'altra formazione continua.

Oltre alle differenze tra i singoli CFP o campi di formazione, sul reddito pesano in particolare le differenze tra una regione linguistica e l'altra. Se in tutto il Paese il 27 per cento dei lavoratori guadagna meno di 4'000 franchi lordi al mese, la suddivisione tra le singole regioni linguistiche è la seguente: Svizzera tedesca 25 per cento; Svizzera romanda 31 per cento e Ticino 74 per cento. A causa dell'esiguo numero di casi, la ripartizione del reddito in Ticino va considerata con le dovute precauzioni.

Per rispondere alla questione se il titolo acquisito sia necessario nell'attuale occupazione si possono prendere in considerazione due domande poste agli intervistati durante l'indagine CATI: nella prima è stato chiesto se nel primo impiego svolgessero esattamente ciò che avevano imparato o qualcosa di simile, nella seconda quanto fosse elevata la possibilità di sfruttare le competenze e il know how acquisiti durante la formazione nella loro attività attuale. 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. Questo dato varia tuttavia in base alla professione o al campo di formazione scelto. Le valutazioni sono correlate all'attuale giudizio dei titolari di un CFP attivi sulla possibilità di sfruttare quanto imparato. L'88 per cento di essi giudica tale possibilità da molto buona a media. Soltanto il 12 per cento degli intervistati ha valutato le competenze acquisite scarsamente (7%) o assolutamente non sfruttabili (5%). Da ciò si evince che chi ha trovato un posto di lavoro riesce a sfruttare le conoscenze e il know how acquisiti durante la formazione, ma che tendenzialmente il numero di posti di lavoro disponibili per i titolari di un CFP è insufficiente (cfr. alte quote di persone in cerca d'impiego).

Fortunatamente però la soddisfazione rispetto alla propria situazione lavorativa al momento del sondaggio risulta comunque alta: l'88 per cento dei titolari di un CFP si sono dichiarati da mediamente a molto soddisfatti. La soddisfazione dei titolari di un CFP è molto simile a quella dei titolari di una formazione empirica e leggermente meno positiva di quella dei titolari di un AFC (92%). Anche in questo caso si riscontrano nette differenze tra i singoli titoli e campi di formazione.

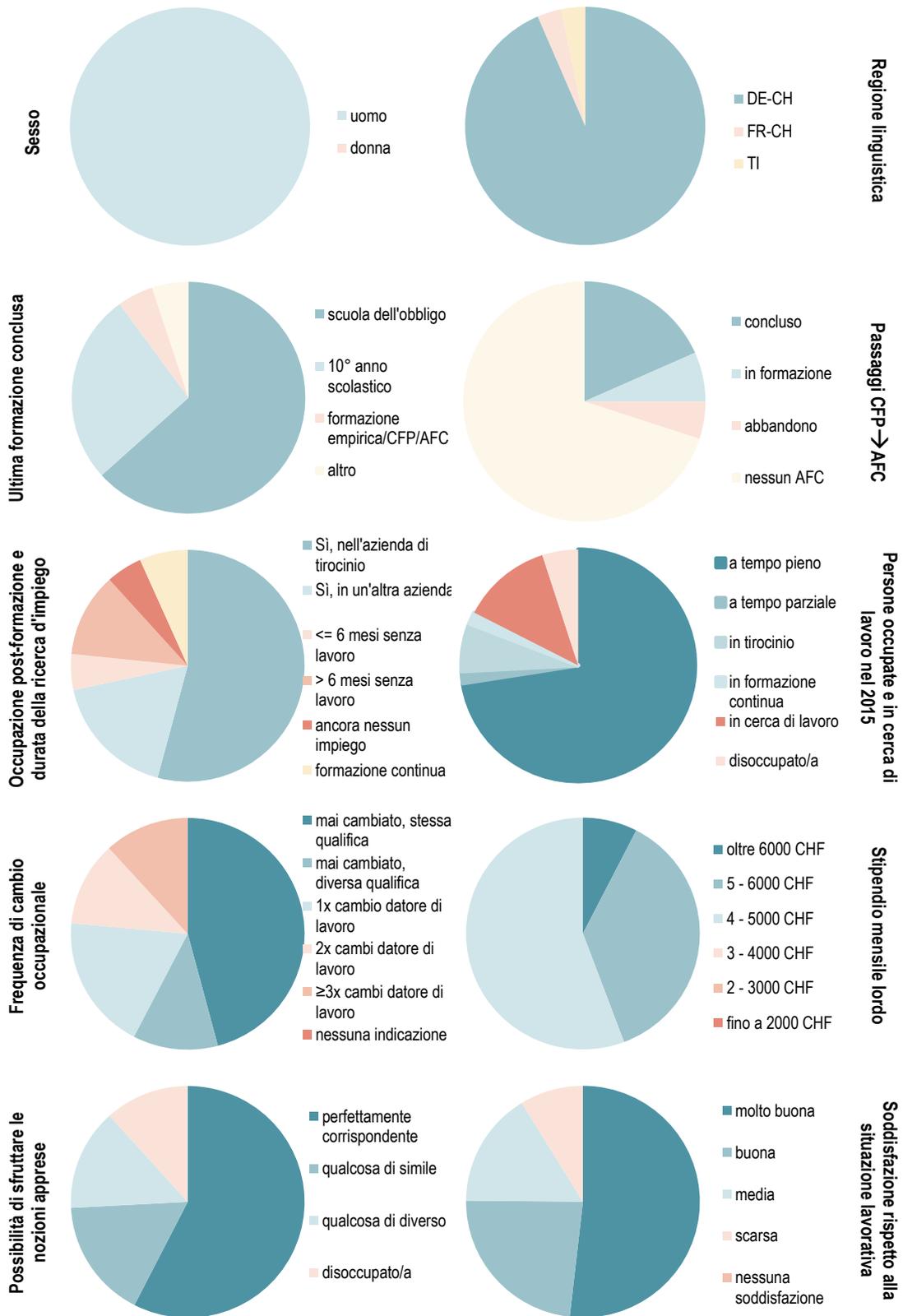
3.7 Profili dei CFP: i principali indicatori

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. Poiché a volte i singoli dati divergono molto dalla media, è importante considerare anche ogni singolo CFP o campo di formazione CFP. Sulla base dell'indagine CATI condotta nell'autunno 2015 sui titolari di un CFP delle coorti in uscita nel biennio 2011-2013 abbiamo quindi stilato un elenco dei principali indicatori (profili):

- *sexo*: ripartizione di donne e uomini tra i titolari di un CFP;
- *regione linguistica*: ripartizione dei titolari di un CFP nelle tre regioni linguistiche;
- *ultima formazione conseguita*: formazione precedente dei titolari di un CFP, suddivisa nelle categorie Scuola dell'obbligo, 10° anno scolastico, Formazione empirica/CFP/AFC e Altro;
- *transizioni CFP→AFC*: quota dei titolari di un CFP che dopo aver conseguito il CFP ha iniziato un AFC, suddivisi nelle categorie Terminato, In formazione e Interrotto;
- *occupazione post-formazione e durata della ricerca d'impiego*: quota dei titolari di un CFP che dopo il conseguimento ha trovato un posto di lavoro, suddivisi nelle categorie Subito dopo nell'azienda di tirocinio, Subito dopo in un'altra azienda, Nei primi sei mesi e Nei primi 12 mesi;
- *persone occupate e in cerca d'impiego nel 2015*: quota dei titolari di un CFP attivi al momento del sondaggio, suddivisi nelle categorie Tempo pieno, Tempo parziale, Tirocinio e Formazione/formazione continua e Quota di titolari CFP in cerca d'impiego;
- *frequenza di cambi di lavoro*: ripartizione del numero di cambi di lavoro dal primo impiego dopo il conseguimento del CFP;
- *stipendio mensile lordo*: ripartizione del reddito mensile lordo delle occupazioni a tempo pieno al momento del sondaggio;
- *possibilità di sfruttare le nozioni apprese*: dichiarazioni dei titolari di un CFP attivi sulla possibilità di sfruttare quanto imparato durante la formazione, suddivise nelle categorie Esattamente ciò che ho imparato, Qualcosa di simile e Qualcosa di diverso;
- *soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa*: giudizio dato da tutti i titolari di un CFP sulla loro soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa al momento del sondaggio.

Sulla base del presente sondaggio, il team di valutazione non è in grado di comprendere e di spiegare tutte queste differenze. Nonostante ciò riteniamo importante, per l'ulteriore sviluppo dei CFP, che tali informazioni siano messe a disposizione degli organi responsabili (organizzazioni del mondo del lavoro, omi). Le percentuali sono riportate nell'allegato A-1-7, tabella 62.

Indicatori: CFP nel campo di formazione Edilizia e genio civile



econcept

Figura 27: Indicatori: CFP nel campo di formazione Edilizia e genio civile (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: CFP nel campo di formazione Industria meccanica e metallurgica

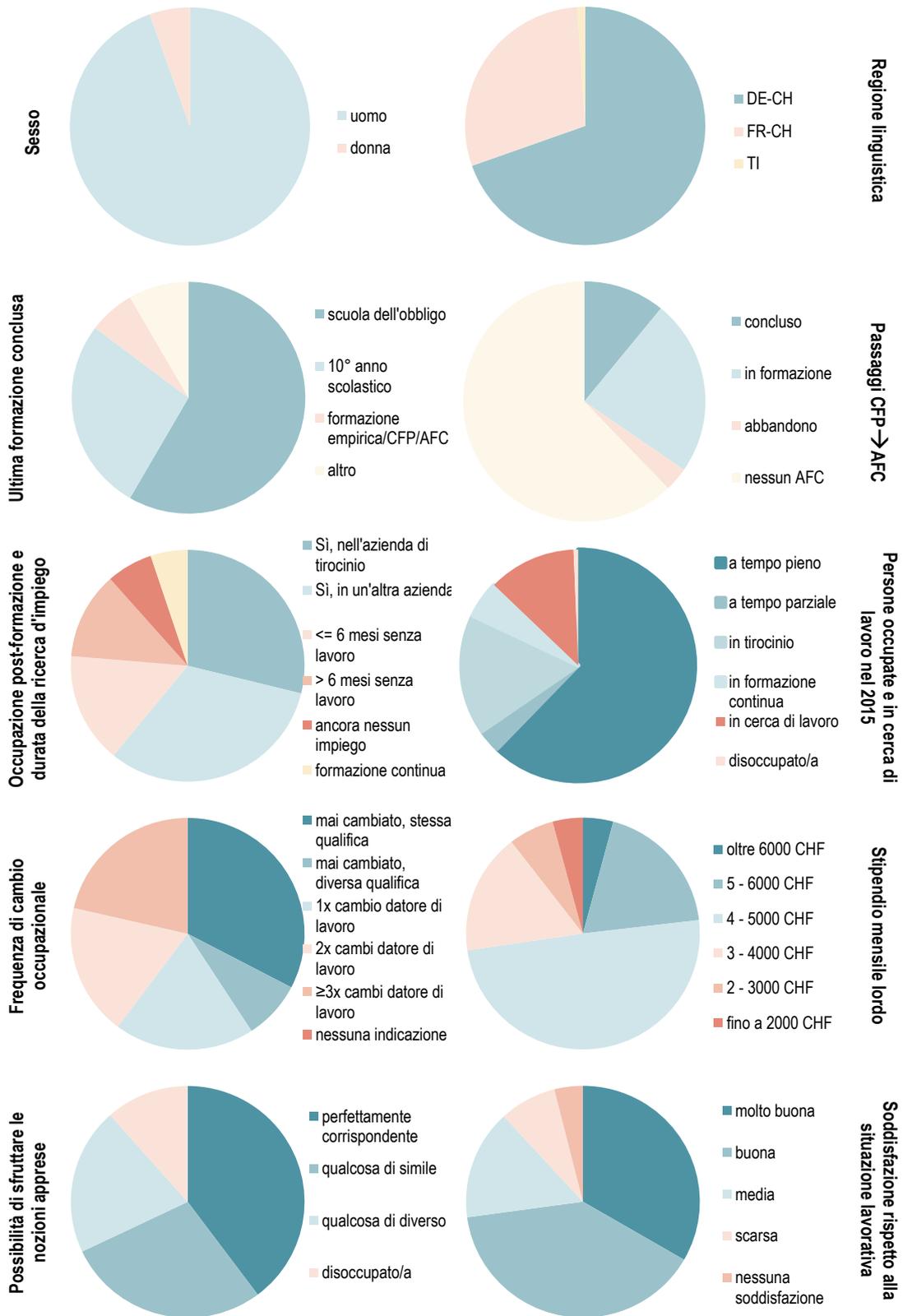


Figura 28: Indicatori: CFP nel campo di formazione Industria meccanica e metallurgica (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: addetto alle cure sociosanitarie CFP

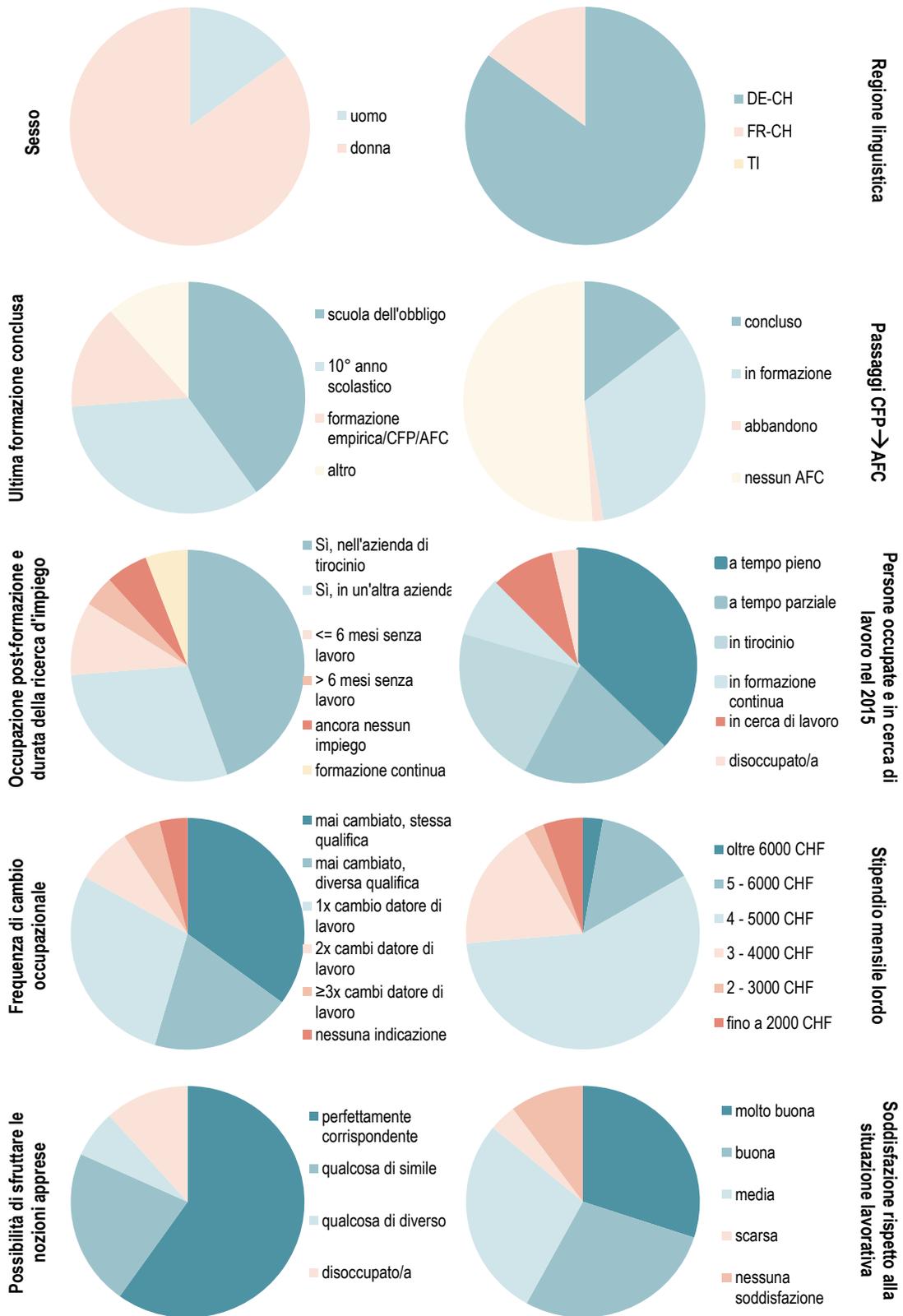


Figura 29: Indicatori: addetto alle cure sociosanitarie CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: assistente di manutenzione per automobili CFP

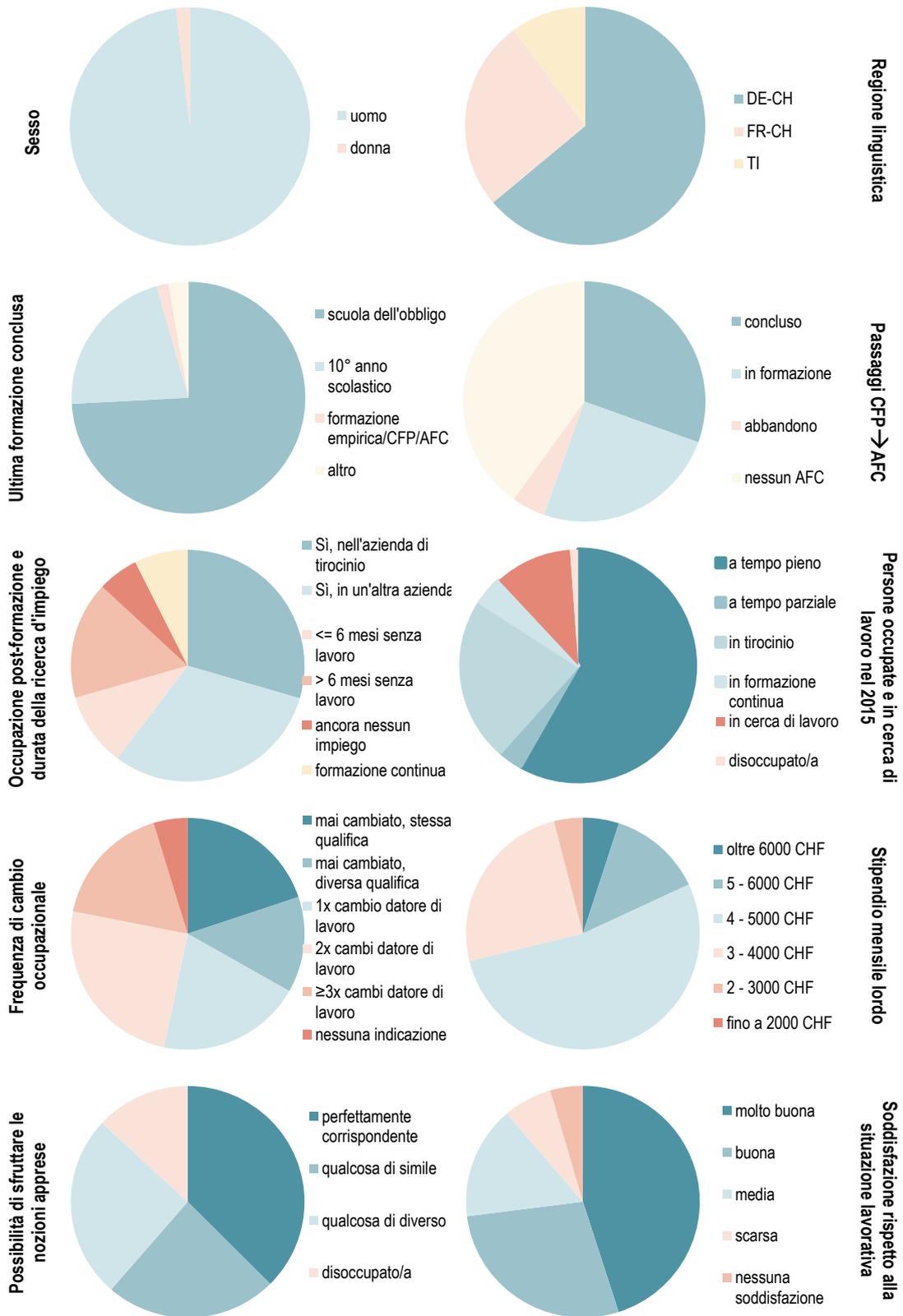


Figura 30: Indicatori: assistente di manutenzione per automobili CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: assistente d'ufficio CFP

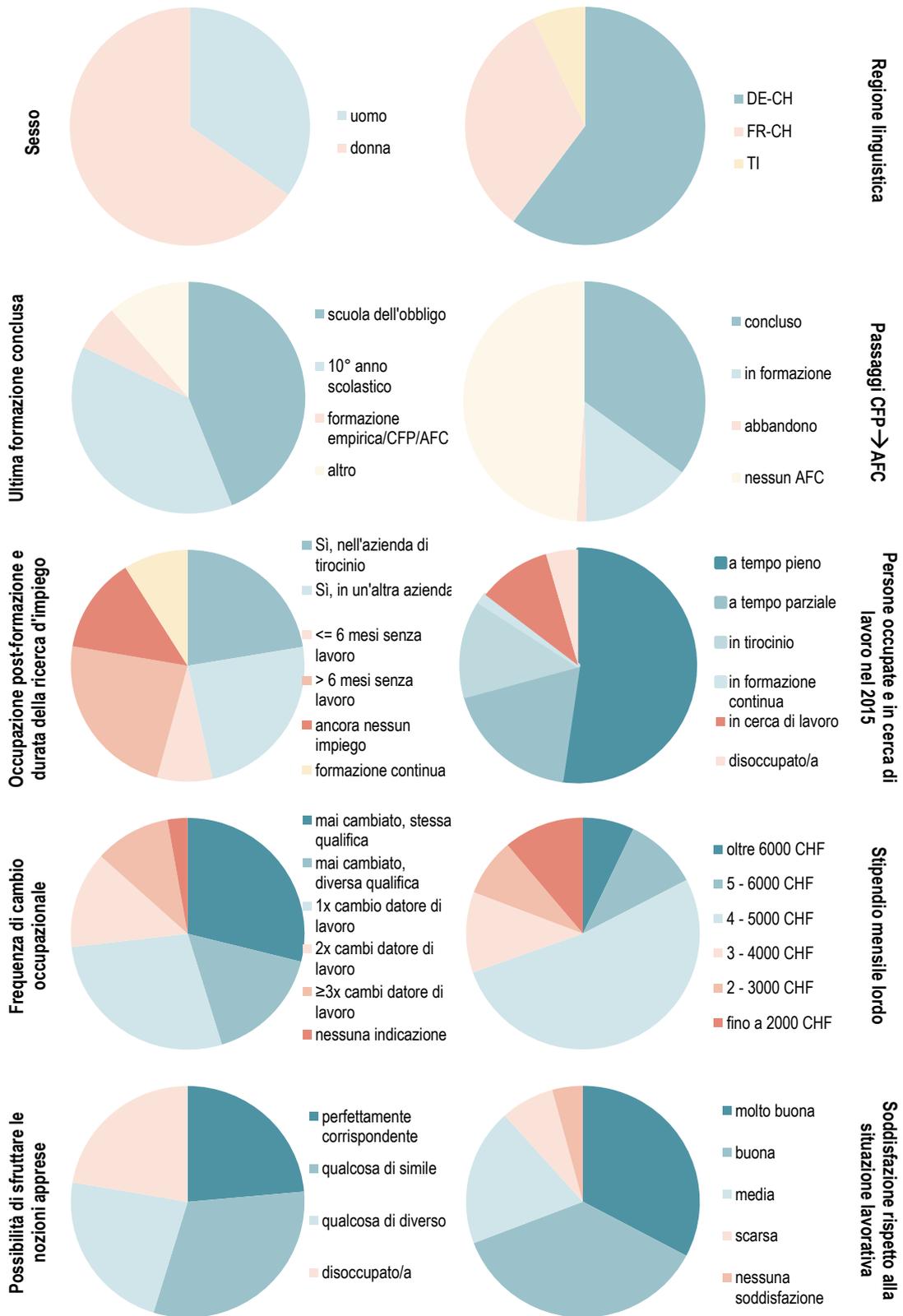


Figura 31: Indicatori: assistente d'ufficio CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: assistente del commercio al dettaglio CFP

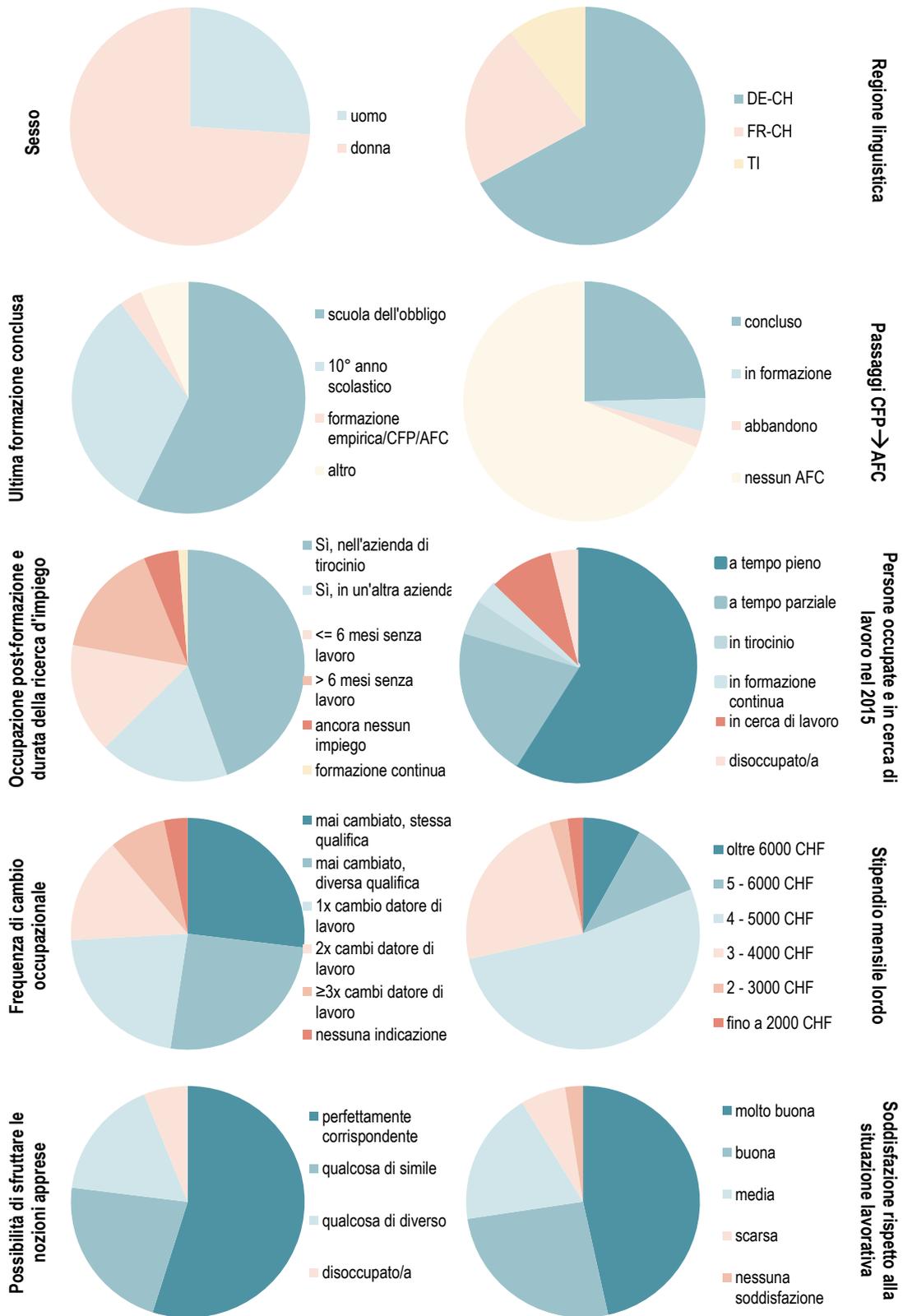


Figura 32: Indicatori: assistente del commercio al dettaglio CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: addetto alla tecnica della costruzione CFP

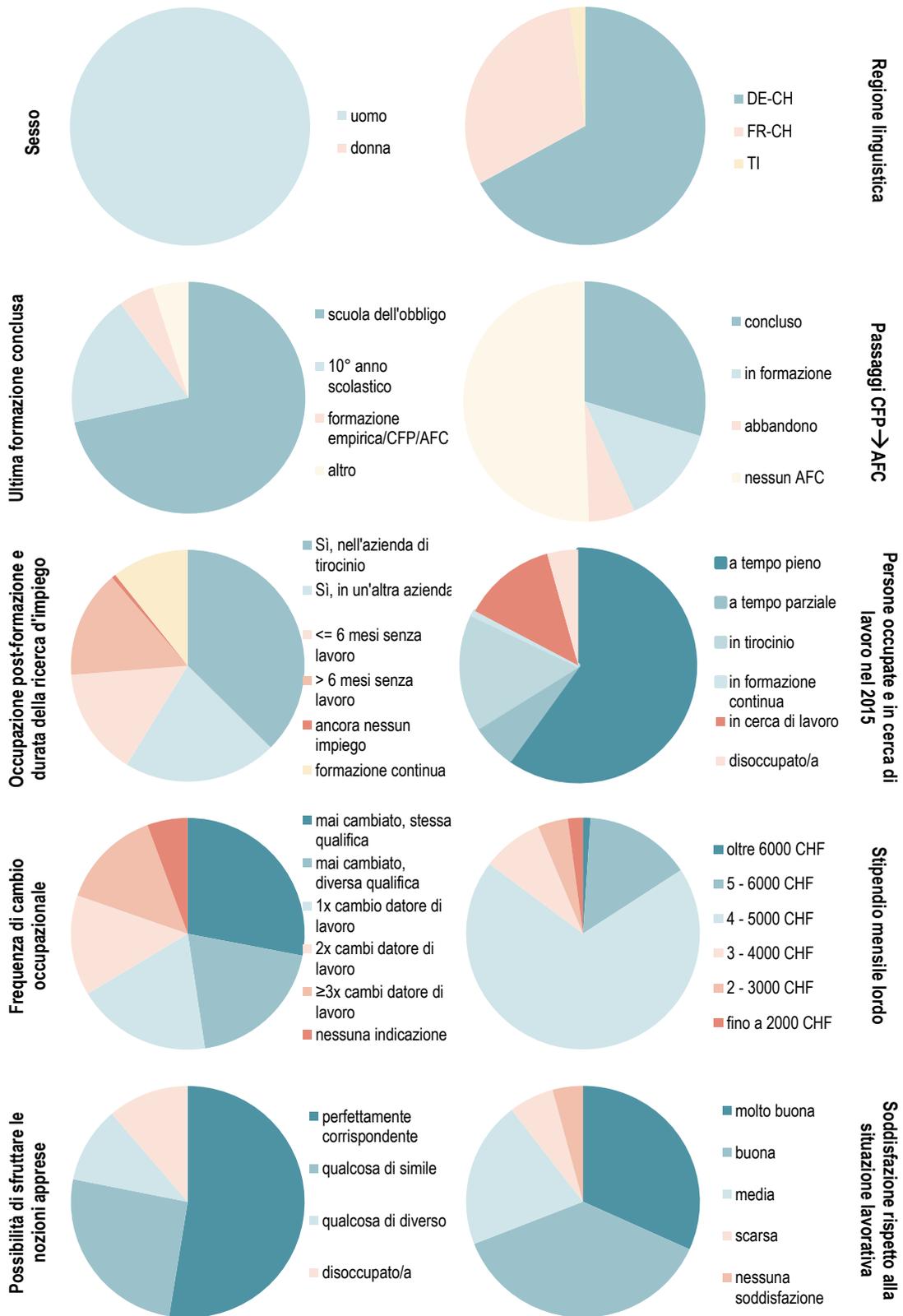


Figura 33: Indicatori: addetto alla tecnica della costruzione CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: addetto d'economia domestica CFP

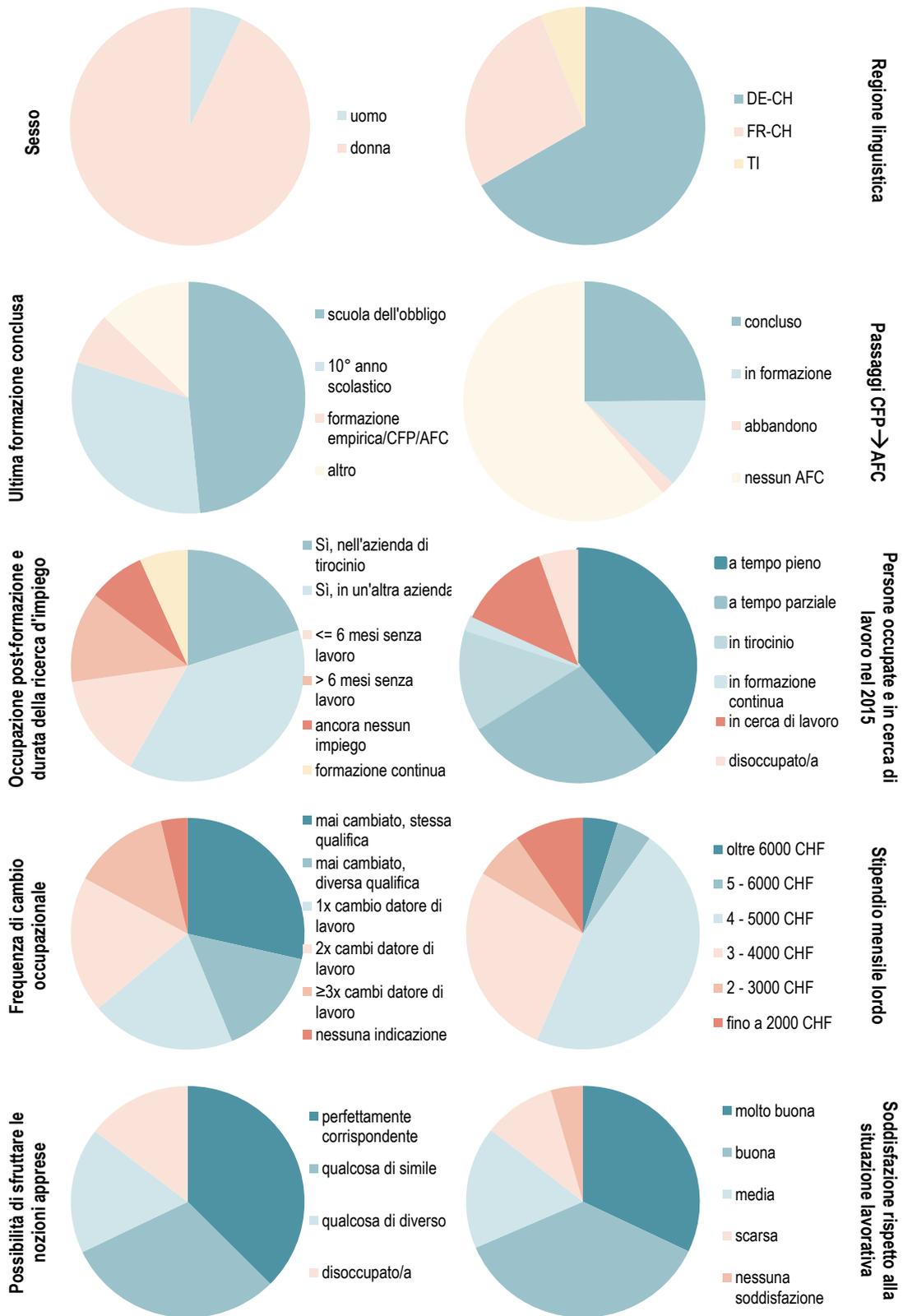


Figura 34: Indicatori: addetto d'economia domestica CFP (risultati ponderati, fonte: indagini CATI 2015)

Indicatori: addetto di ristorazione CFP

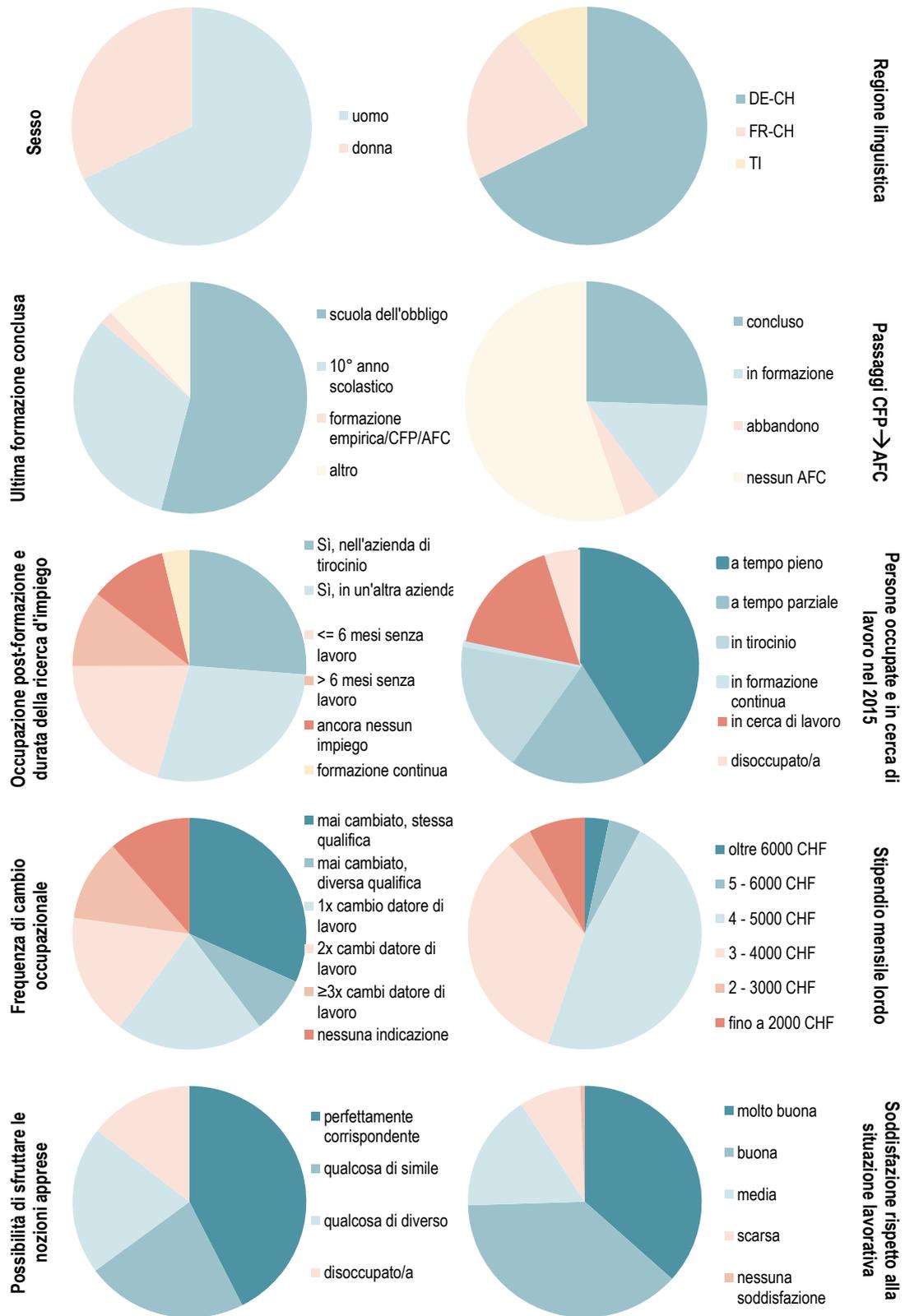


Figura 35: Indicatori: addetto di ristorazione CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: addetto alla logistica CFP

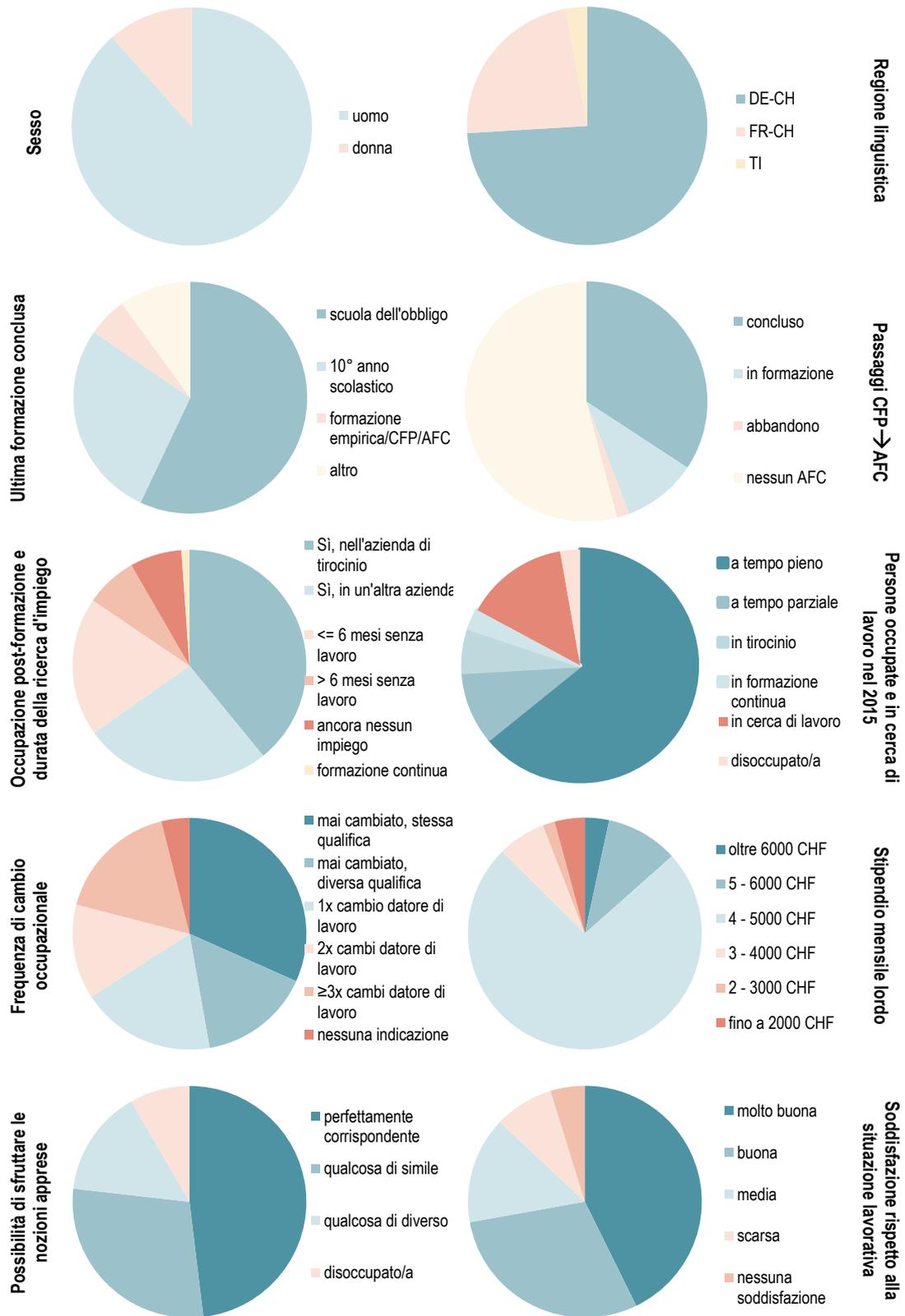


Figura 36: Indicatori: addetto alla logistica CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Indicatori: falegname CFP

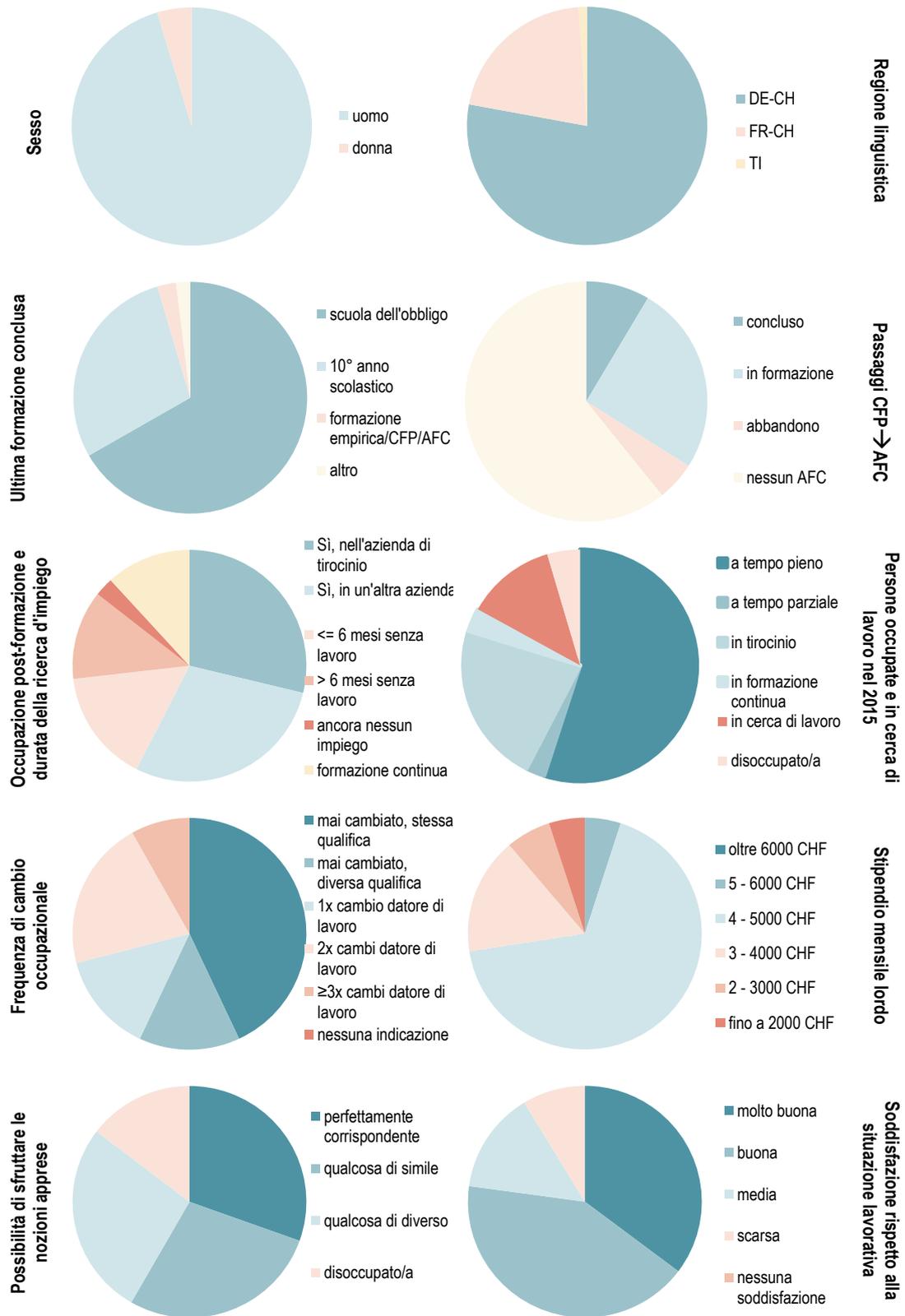


Figura 37: Indicatori: falegname CFP (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Kennzahlen für alle EBA (Durchschnitt)

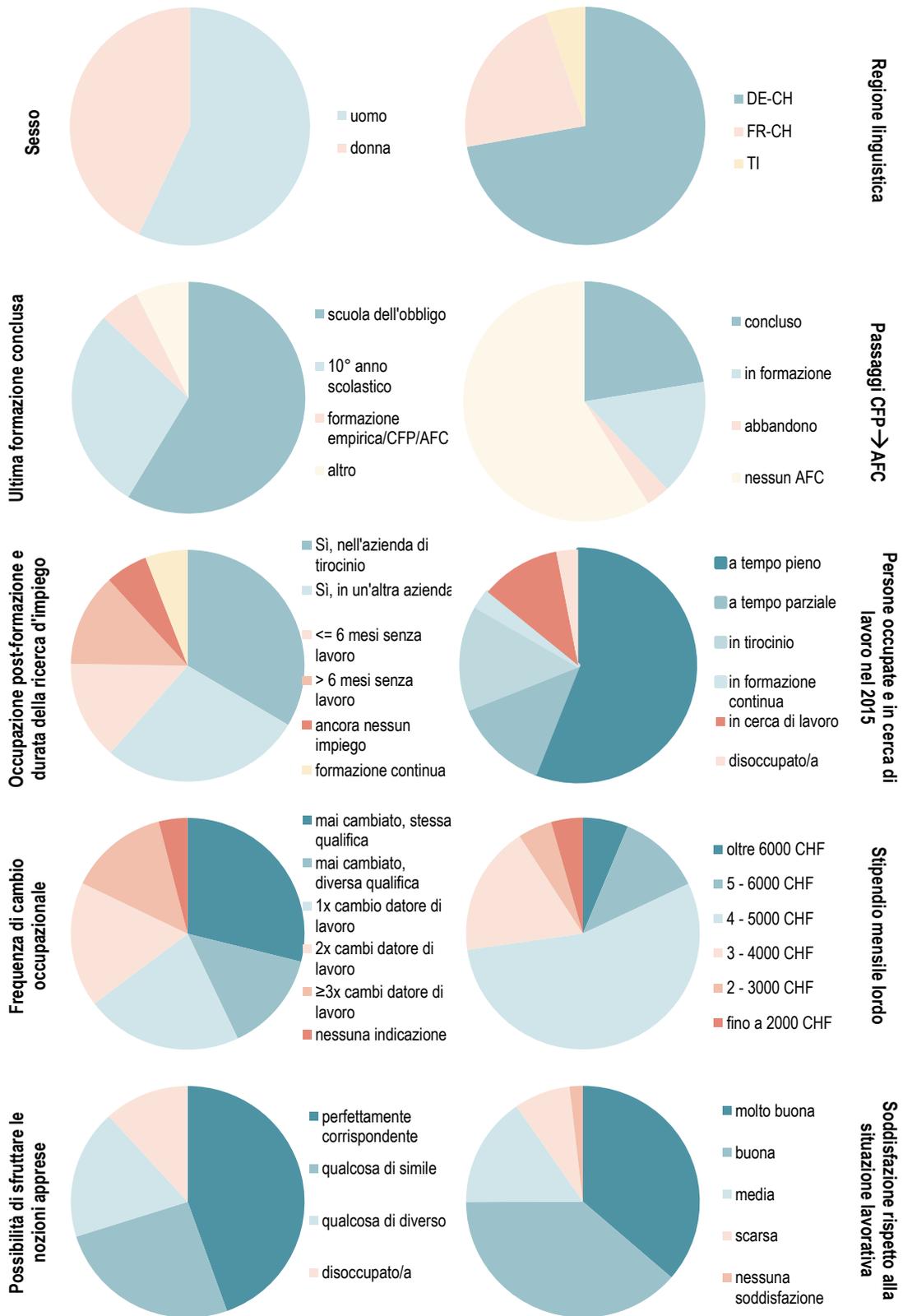


Figura 38: Indicatori per tutti i CFP (media) (risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

4 Conclusioni

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

Ipotesi, criteri di valutazione e valori di riferimento	
Ipotesi (= criteri di valutazione)	Valore di riferimento
H1: 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.	Non è stato fissato alcun valore di riferimento sull'obiettivo prefissato di aumentare il numero di titoli rilasciati nel livello secondario II.
IP2: Il CFP è integrato nel sistema svizzero 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.	Oltre il 20% dei titolari di un CFP frequenta in seguito un AFC.
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.	Tra i titolari di CFP e i titolari di AFC disoccupati per motivi involontari non si riscontrano sensibili differenze.

Tabella 36: Ipotesi, criteri di valutazione e valori di riferimento.

Dalle valutazioni dei dati disponibili dell'UST e dal nostro sondaggio CATI, illustrato nel capitolo 3 del presente studio, emerge che, pur essendo presenti caratteristiche comuni all'intero livello di formazione CFP, nei singoli profili professionali o nei campi di formazione, molti degli indicatori presi in esame registrano forti differenze.

Alla luce di ciò, l'impostazione scelta per la presente valutazione, basata su un campione particolarmente dettagliato e su un'analisi differenziata dei singoli CFP, si è dimostrata estremamente utile. Al riguardo, la SEFRI aveva già formulato importanti indicazioni nell'ambito del mandato di assegnazione della valutazione.

Si sono così potute riunire molte nuove informazioni. Abbiamo suddiviso le nostre considerazioni in una parte principale, basata su una riflessione comparata dei livelli di formazione (il CFP in confronto alla formazione empirica e all'AFC) e una parte correlata in cui abbiamo analizzato i singoli CFP mettendoli a confronto sia l'uno con l'altro sia con i rispettivi AFC.

4.1 Valutazione CFP in confronto a formazione empirica e AFC

Per mettere a confronto le formazioni CFP con la formazione empirica e l'AFC ci siamo basati principalmente sulla seguente sintesi dei principali indicatori.

Indicatori	Formazione empirica	CFP	AFC
Sviluppo dei CFP / disponibilità delle aziende all'attività formativa (IP1)			
Andamento nei nuovi contratti di tirocinio Δ 2005-2014	-88%	+492%	+11%
Rapporti di tirocinio 2014	501	12'506	209'468
Conseguimento dei titoli 2014	374	5'870	61'128
Andamento del conseguimento dei titoli Δ 2007-2014	-81%	+269%	+22%
Quota femminile nel conseguimento dei titoli 2014 (UST)	15%	47%	45%
Titolari di età inferiore ai 20 anni (coorti 2011-2013)	78%	56%	32%
Raggiungimento del gruppo target (IP1)			
Titolari provenienti dalla scuola dell'obbligo	61%	59%	67%
Persone che hanno svolto una formazione transitoria, uno stage di economia domestica, 1 anno di scuola di commercio	26%	29%	16%
Titolari precedentemente disoccupati	4.1%	2.7%	0.7%
Stranieri nati in CH	n. d.*	16%	8% (3 A AFC)
Stranieri nati all'estero	n. d.	20%	8% (3 A AFC)
Titolari i cui genitori hanno frequentato max. la scuola dell'obbligo	n. d.	29%	15%
Qualità della formazione (IP1)			
Abbandoni del tirocinio nel 1° / 2° anno (2012)	n. d.	14%/13%	7%/4%
Titolari che hanno superato la procedura di qualificazione (PQ; 2012)	100%	94%	90%
Permeabilità (IP2)			
Transizioni CFP → AFC (iniziato, concluso e interrotto)	27%	41%	-
Titolari con attività di formazione continua (non CFP)	15%	14%	46%
Trasformazioni da AFC in CFP (→ inferiore dell'intera quota delle interruzioni di tirocinio AFC per un CFP)	n. d.	15%	-
Ingresso nel mercato del lavoro (IP3/IP4)			
Titolari con occupazione nei primi 6 mesi	79%	75%	83%
Titolari con occupazione nei primi 12 mesi	85%	82%	88%
Persone attive (a tempo totale, parziale e in tirocinio al momento del sondaggio)	80%	83%	80%**
Titolari disoccupati (in cerca d'impiego)	13%	12%	4%
Titolari che rinunciano a cercare un impiego	3%	3%	3%
Valorizzazione delle qualifiche (IP3)			
Assunzioni nella stessa professione o simile (1° impiego)	64%	73%	84%
Cambio di datore di lavoro al termine della formazione	73%	67%	53%
1 o 2 cambi di lavoro dopo il 1° impiego	38%	39%	41%
Cambio di lavoro per motivi involontari (licenziamento, fine del contratto a tempo determinato, malattia/infortunio/AI)	50%	42%	25%
Reddito mensile inferiore a 4'000 CHF (occupazione al 100%)	43%	27%	12%
Giudizio sulla possibilità di sfruttare le nozioni apprese (da molto a medio)	85%	88%	89%
Soddisfazione (da molta a media) rispetto all'attuale situazione lavorativa	88%	88%	92%

Tabella 37: CFP a confronto con formazione empirica e AFC sulla base dei principali indicatori. Fonte: BFS e indagine CATI 2015; sintesi; cfr. capitolo 3 per ulteriori dettagli). * n. d. sta per informazioni non disponibili; ** la quota di occupati relativamente bassa è dovuta esclusivamente ad attività di formazione continua svolte dai titolari di un AFC. Evidenziazioni: ocrea per dati positivi, rosso per dati critici.

Risposta alla domanda sulla fondatezza delle ipotesi

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 le persone sprovviste di titoli o piuttosto non è possibile 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. La costante espansione del numero di rapporti di tirocinio CFP osservata dal 2005 non sembra ancora essersi conclusa. Anche se si registra già una quota stabile di CFP conseguiti, non si può ancora stabilire a quale livello si assesterà l'espansione dei CFP in generale. Si nota tuttavia chiaramente che i CFP 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 è integrato nel sistema svizzero 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 fissata come valore di riferimento è stata abbondantemente superata. Oltre la metà dei titolari di un CFP passati a un AFC ha già concluso la formazione, mentre l'8 per cento la ha nuovamente interrotta. 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%) di persone in formazione CFP che passano a un AFC già dopo o durante il primo anno di tirocinio.

Tra le motivazioni addotte per il passaggio a un AFC c'è principalmente la possibilità di una migliore carriera, mentre la rinuncia è spesso dovuta a una mancanza di necessità o motivazione. Il 6 per cento dei CFP è stato conseguito da persone di età superiore ai 25 anni, ciò significa che questo livello di formazione apporta un significativo contributo alla formazione di recupero.

Una potenziale problematica è costituita dal non sapere in quale anno i titolari di un CFP accedono al tirocinio AFC. Nella presente valutazione non sono state raccolte informazioni al riguardo, e così non si sa se l'ingresso avviene di regola nel secondo o nel primo anno di tirocinio AFC. In base a un'indagine di Schuler e Volz (2016), oltre la metà degli assistenti d'ufficio CFP è entrata nel ciclo impiegato di commercio AFC nel primo anno di tirocinio.

In questo contesto è inoltre 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.

Inoltre, i CFP costituiscono anche un'opportunità per chi interrompe una formazione AFC. Almeno il 15 per cento dei titolari di un CFP ha precedentemente interrotto un AFC ma ha avuto lo stesso la possibilità di conseguire un titolo del livello secondario II. Purtroppo non sono disponibili dati esaustivi al riguardo: la quota del 15 per cento emerge da un nuovo calcolo delle quote di riorientamento AFC→CFP, cioè dalle transizioni dirette da un AFC verso un CFP (cfr. UST, 2015). Poiché vi è un certo numero di persone che interrompono un tirocinio AFC senza entrare direttamente in un CFP, ma che in un momento successivo riprendono la formazione in ambito CFP, AFC o in una scuola di cultura generale, si presuppone che la quota complessiva di interruzioni di tirocinio AFC con transizione verso un CFP sia superiore al 15 per cento.

Un elemento da chiarire è come interpretare il fatto che le persone con passato migratorio scelgono con una frequenza superiore alla media di frequentare un CFP. È necessario considerare questo dato alla stregua di una funzione d'integrazione positiva o piuttosto

sto come forma di discriminazione nella ricerca d'impiego? Al riguardo è necessario effettuare indagini più approfondite. Dalla presente indagine emerge che anche molti stranieri che conseguono un titolo CFP iniziano successivamente un AFC (34%) ma in misura inferiore rispetto a quella dei loro colleghi svizzeri (44%). Sul piano occupazionale, i titolari stranieri di un CFP presentano gli stessi valori, se non leggermente superiori, rispetto agli svizzeri (39% contro 31% di assunzioni dirette nell'azienda di formazione dopo il completamento del tirocinio; 59% contro 54% di occupazioni a tempo pieno; 11% di persone in cerca d'impiego in entrambi i gruppi).

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 (UST, 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. Secondo Landert e Eberli (2015), ormai soltanto i tre quarti dei giovani riescono a passare dal livello secondario I al secondario II senza soluzione transitoria. Il loro studio dimostra inoltre che questa quota risulta stazionaria negli ultimi anni. Ciò dimostra che i CFP non hanno contribuito né a rimpiazzare le offerte transitorie né ad accorciare il periodo di formazione tra la scuola dell'obbligo e il conseguimento del titolo di livello secondario II.

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.

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.

Nel complesso, gli indicatori di riferimento sull'ingresso nel mondo del lavoro (cfr. capitoli 3.4 e 3.5) e sulla permanenza nel mercato del lavoro dei cicli CFP sono lievemente migliori di quelli della formazione empirica, ma nettamente peggiori di quelli 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 titolo (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 i tassi di occupazione dei titolari di un CFP e di un AFC tendono ad avvicinarsi: alla fine del 2015 nelle coorti del biennio 2011-2013 si attestavano 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 d'impiego) tra i titolari di un CFP è dell'11 per cento: tre volte più alto rispetto a 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.

Nella presente valutazione non è stato possibile, per motivi di mezzi e di costi, svolgere un sondaggio sull'opinione che i datori di lavoro hanno delle capacità competitive dei titolari di un CFP sulla base delle relative competenze. Sulla scorta dei dati a disposizione non è quindi 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. Dall'indagine CATI è inoltre emerso che le difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro variano a seconda delle professioni, e che i titolari di determinati CFP tendono a trovare più frequentemente occupazioni in campi diversi da quelli della loro formazione. Ciò dimostra che non ci sono posti di lavoro adeguati al loro profilo professionale.

Da ulteriori importanti indicatori emerge un quadro ambivalente sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro. Un dato positivo è la mobilità professionale dei titolari di CFP e di AFC. Rispetto a chi possiede un AFC i possessori di un CFP hanno tuttavia 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.

4.2 Valutazione dei singoli CFP

La seconda parte delle conclusioni prevede un'analisi comparata tra i singoli CFP e i relativi campi di formazione, data la presenza di notevoli differenze. Il team di valutazione non è peraltro in grado di comprendere e spiegare tutte queste differenze né di renderle plausibili. Nella seguente tabella sono evidenziate le specifiche differenze: ocra per gli aspetti positivi, rosso per gli aspetti critici.

	Edilizia	Ind. mecc.	Sociosan.	Auto	Ufficio	Comm. dett.	Tecn. costr.	Ec. dom.	Cucina	Logistica	Falegn.	Altri	Totale
Quota femminile	0%	5%	85%	2%	65%	74%	0%	93%	32%	12%	5%	28%	45%
Titolari provenienti dalla scuola dell'obbligo	63%	58%	40%	74%	44%	57%	72%	48%	54%	57%	67%	61%	59%
Titolari con formaz. transit. e simili	27%	27%	34%	21%	38%	33%	19%	32%	32%	28%	29%	26%	29%
Transizioni CFP → AFC (iniziato, concluso e interrotto)	30%	38%	49%	60%	51%	31%	49%	39%	45%	46%	39%	35%	41%
Formazioni di recupero (titolari > 25 anni)	2%	12%	20%	2%	15%	4%	2%	2%	6%	9%	3%	7%	6%
Titolari con altre attività di formaz. continua	14%	20%	17%	16%	12%	15%	23%	8%	18%	12%	7%	7%	14%
Titolari con occupazione nei primi 6 mesi	77%	76%	84%	70%	54%	77%	73%	73%	75%	85%	73%	77%	75%
Titolari con occupazione nei primi 12 mesi	82%	79%	84%	79%	62%	83%	77%	77%	79%	86%	81%	82%	82%
Persone attive (a tempo totale, parziale e in tirocinio al momento del sondaggio)	83%	82%	79%	83%	87%	84%	82%	81%	76%	79%	73%	87%	83%
Occupati nella stessa o analoga professione	74%	68%	82%	61%	55%	77%	78%	68%	65%	77%	58%	71%	70%
Titolari con cambio di datore di lavoro (si-no)	81%	82%	80%	84%	84%	84%	82%	80%	78%	80%	80%	87%	83%
Titolari con 1 o 2 cambi di lavoro	61%	60%	59%	67%	70%	73%	56%	70%	59%	52%	68%	64%	64%
Cambio di lavoro per motivi involontari (licenziamento, fine del contratto a tempo determinato, malattia/infortunio/AI)	35%	49%	33%	41%	63%	35%	43%	53%	32%	59%	48%	36%	42%
Reddito mensile inferiore a 4'000 CHF (occupazione al 100%)	0%	29%	27%	30%	33%	31%	15%	46%	46%	13%	27%	35%	29%
Giudizio sulla possibilità di sfruttare le nozioni apprese (da molto a medio)	86%	86%	97%	81%	85%	84%	93%	98%	92%	86%	86%	88%	88%
Soddisfazione (da molta a media) rispetto all'attuale situazione lavorativa	91%	88%	86%	89%	88%	91%	90%	86%	91%	87%	91%	92%	90%

Tabella 38: Comparazione CFP, indicatori principali, fonte: indagine CATI 2015; sintesi; cfr. capitolo 3 per ulteriori dettagli). Evidenziazioni: ocra per dati positivi, rosso per dati critici.

Dall'analisi degli indicatori dei singoli CFP e dei due campi di formazione selezionati «Edilizia» e «Industria meccanica» emergono le peculiarità descritte di seguito.

- *CFP nel campo di formazione «Edilizia e genio civile».* L'unico elemento di rilievo è il reddito relativamente buono: grazie al salario minimo previsto dal contratto collettivo di lavoro tutti gli intervistati occupati a tempo pieno hanno guadagnato più di 4'000 franchi al mese.
- *CFP nel campo di formazione «Industria meccanica e metallurgica».* Il 12 per cento degli intervistati ha conseguito il titolo nell'ambito di una formazione di recupero; anche la quota di formazioni e formazioni continue frequentate (esclusi gli AFC) si situa al di sopra della media (20%). Un elemento critico è invece la quota elevata (49%) del cambio di posto di lavoro per motivi involontari.
- *Addetto alle cure sociosanitarie CFP.* La bassa percentuale di persone la cui formazione precedente è la scuola dell'obbligo (40%) si spiega almeno in parte con l'alta quota di formazioni di recupero (20%). L'elevata percentuale (34%) di persone che svolgono/hanno svolto una formazione transitoria, stage o simili rimane comunque un dato critico. Una possibile spiegazione a questo fenomeno è che nel settore sociosanitario ci si aspetta sempre più che prima di iniziare il tirocinio le persone in formazione abbiano già svolto uno o due stage. Per il resto, il profilo di addetto alle cure sociosanitarie registra ottimi risultati: l'84 per cento dei titolari trova un impiego nei sei mesi successivi al conseguimento del titolo, l'82 per cento lavora nello stesso settore o simile e il 97 per cento giudica le nozioni apprese da mediamente a molto utili.
- *Assistente di manutenzione per automobili CFP.* In questo profilo invece, soltanto il 61 per cento dei titolari lavora nello stesso settore o in uno simile e rilascia un giudizio più critico (81%) sulla possibilità di sfruttare le nozioni apprese. Un elemento positivo è l'indicazione, da parte dei tre quarti degli intervistati (74%), della scuola dell'obbligo come formazione precedente.
- *Assistente d'ufficio CFP.* Oltre all'elevata quota di formazioni di recupero (15%), in questo profilo si rilevano varie criticità. Tra queste c'è la bassa quota di scuola dell'obbligo come formazione precedente (15%), mitigata peraltro da una maggiore percentuale (38%) di formazioni transitorie. Inoltre, i titolari hanno dichiarato un ingresso più difficoltoso nel mondo del lavoro: soltanto il 62 per cento di loro ha trovato un impiego entro il primo anno, e soltanto il 55 per cento degli occupati svolge una professione nel proprio settore di formazione o in uno simile. Risulta infine particolarmente elevata anche la percentuale di chi ha cambiato l'ultimo lavoro per motivi involontari (63%).
- *Assistente del commercio al dettaglio CFP.* Questo profilo non presenta indicatori negativi; l'unico dato da registrare è la percentuale nettamente superiore alla media (77%) di titolari occupati nel loro settore di formazione o in uno simile.
- *Addetto alla tecnica della costruzione CFP.* Questo profilo presenta più di un indicatore positivo: la quota di scuola dell'obbligo indicata come formazione precedente è alta (72%) mentre è bassa la percentuale di titolari con formazione transitoria (19%). Si frequentano spesso formazioni continue (23%), oltre i tre quarti lavorano nel proprio

settore di formazione o in uno simile (78%) e il 93 per cento giudica da mediamente a molto utile la possibilità di sfruttare le nozioni apprese. Inoltre lo stipendio è buono: soltanto il 15 per cento guadagna meno di 4'000 franchi al mese. L'unico dato leggermente inferiore alla media è la durata della ricerca d'impiego (77% nei primi 12 mesi).

- *Addetto d'economia domestica CFP.* Gli addetti d'economia domestica presentano più indicatori critici: la quota di chi percepisce meno di 4'000 franchi al mese è alta (46%), come del resto quella di chi cambia lavoro per motivi involontari (53%). Le persone che frequentano un'ulteriore formazione o formazione continua sono poche (8%) e anche l'ingresso nella vita lavorativa non è semplice (77% nei primi 12 mesi). Sorprendentemente positivo si rivela invece il giudizio sulla possibilità di sfruttare le nozioni apprese (98%).
- *Addetto di ristorazione CFP.* Anche in questo profilo si registra un basso livello di reddito: al momento del sondaggio il 46 per cento degli intervistati guadagnava meno di 4'000 franchi al mese. Ugualmente inferiore alla media la quota di chi nel primo impiego svolgeva mansioni uguali o simili al proprio settore di formazione (65%).
- *Addetto alla logistica CFP.* Gli addetti alla logistica delle coorti in uscita 2011-2013 presentano una percentuale particolarmente alta di accesso al mondo del lavoro: l'85 per cento aveva trovato un primo impiego già nei primi sei mesi dopo il conseguimento del titolo, di cui il 77 per cento nel proprio settore di competenza o in uno simile. Questi dati positivi vengono tuttavia ridimensionati da una quota del 59 per cento di cambi di datore di lavoro per motivi involontari.
- *Falegname CFP.* In questo profilo emerge con evidenza la bassa quota di titolari che trovano un lavoro nel proprio settore di competenza (58%). Altrettanto bassa si rivela la percentuale di cambi di lavoro di natura involontaria (48%) e la quota di chi al posto di un AFC ha frequentato un'altra formazione o formazione continua (7%).

5 Raccomandazioni

I risultati della presente Valutazione CFP II dimostrano che i CFP sono ben integrati nel sistema formativo svizzero. 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.

I CFP forniscono un importante contributo alla permeabilità del sistema formativo. Da un lato, infatti, al momento del sondaggio (autunno 2015) il 41 per cento delle persone che hanno conseguito un titolo nelle coorti in uscita 2011-2013 si era iscritta a una formazione AFC e una parte l'aveva già conclusa. Dall'altro, i CFP offrono la possibilità di completare una formazione del livello secondario II a chi interrompe un tirocinio AFC: almeno il 15 per cento di chi ha conseguito un titolo CFP aveva precedentemente interrotto un AFC.

Inoltre, la soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa tra i titolari di un CFP delle coorti in uscita 2011-2013 si rivela particolarmente alta. Sono stati quindi raggiunti importanti obiettivi e appare definitivamente fondata la necessità di mantenere i CFP come livello di formazione autonomo. Vi sono tuttavia margini di miglioramento.

5.1 Necessità di ottimizzazione

La necessità di ottimizzare i CFP si basa sui tre assunti illustrati qui di seguito.

A Dai risultati del nostro studio nonché dello studio sulla transizione I (Landert e Eberli, 2015), finora i CFP non hanno contribuito a limitare la frequentazione di formazioni transitorie o di altre soluzioni di questo tipo. Con una media del 29 per cento, i CFP registrano una quota proporzionalmente troppo elevata di persone che in precedenza hanno frequentato un'offerta transitoria. Sulla base della panoramica di Landert e Eberli (2015), negli anni 2010-2012 la quota di giovani che ha frequentato una soluzione transitoria nella transizione I è rimasta stazionaria. Attualmente soltanto tre quarti dei ragazzi riescono a passare dal livello secondario I al secondario II senza frequentare una soluzione transitoria. Tenuto conto dello specifico orientamento dei CFP verso i giovani con una spiccata attitudine per le attività pratiche, la capillare introduzione di questi titoli avrebbe dovuto contribuire a ridimensionare la percentuale di coloro che scelgono una soluzione transitoria.

Va comunque tenuto presente che la quantità di soluzioni transitorie offerte e frequentate varia notevolmente da Cantone a Cantone (AI, GL; TI e UR: meno del 10%; BE, BL: 25% e BS 55%, cfr. Landert e Eberli, 2015). Tali quote sono quindi fortemente caratterizzate dall'offerta cantonale e non dipendono soltanto dalla domanda dei giovani. Un altro aspetto da considerare nel processo decisionale a favore un CFP è il ruolo svolto dai centri di informazione sulle professioni, secondo quanto emerso dall'indagine nel Cantone di Sciaffusa (Bolli 2015). In base a tale indagine, la metà

dei titolari di un CFP aveva visitato il centro prima di scegliere la formazione e in quell'occasione la maggioranza di queste persone (84%) era stata informata dell'esistenza di una soluzione CFP.

- B Sulla scorta dei dati dell'UST, i tassi di abbandono di un CFP sono molto alti: 14 per cento nel primo anno e 13 per cento nel secondo (UST 2015). La questione se le capacità degli studenti CFP meno dotati siano sufficientemente promosse è un tema che ricorre frequentemente anche nella letteratura specializzata. Hofmann e Häfeli (2010) osservano criticamente che il potenziale del SIS (sostegno individuale speciale) non è ancora pienamente sfruttato e che anche tra i docenti la discussione sulla necessità di un maggiore incoraggiamento è una questione aperta. Anche per Kammermann (2015) sono necessarie misure come Case Management, SIS o altre offerte di sostegno complementari. Nei loro studi, Pool et. al. (2011) e Sempert (2008) hanno svolto delle indagini nei Cantoni di Zurigo, Basilea Città e Basilea Campagna in merito agli effetti del SIS sull'andamento della formazione e sulla carriera dei titolari di un CFP. Tale misura di sostegno si è rivelata assolutamente positiva e mirata per i titolari di questo livello di formazione. Tuttavia i ricercatori sottolineano che nonostante questo aiuto il passaggio alla vita lavorativa per i titolari di un CFP rimarrà comunque una sfida aperta.
- C Sul piano dell'ingresso nel mondo del lavoro, l'82 per cento dei titolari di un CFP trova un impiego nei primi 12 mesi dal conseguimento del titolo; tale quota corrisponde a 6 punti percentuali in meno rispetto ai possessori di un AFC. Al momento del sondaggio, la percentuale di chi ha conseguito un CFP nel biennio 2011-2013 e al momento del sondaggio era in cerca d'impiego si attestava all'11 per cento, quasi il triplo dei titolari di un AFC. Notevoli al riguardo le differenze tra le regioni linguistiche: 20 per cento in Ticino, 16 per cento nella Svizzera romanda e 10 per cento nella Svizzera tedesca.

In virtù di quanto indicato, gli assunti critici possono essere fatti corrispondere a tre diversi momenti dell'intero ciclo CFP, ovvero:

- assunto A: riguarda la fase di inizio di un CFP e la fase immediatamente precedente;
- assunto B: comprende i due anni di tirocinio e i contenuti del CFP;
- assunto C: riguarda la fase successiva al conseguimento del titolo e l'ingresso nel mondo del lavoro.

5.2 Misure continuative per migliorare i punti deboli

Transizione I. Le difficoltà che molti giovani incontrano nella transizione dal livello secondario I al livello secondario II è un problema noto da tempo. Negli Anni 90 sono state elaborate le prime soluzioni, come le offerte e le soluzioni transitorie e il semestre di motivazione, istituito dalla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (Landert e Eberli, 2015). In concomitanza con la nuova legge sulla formazione professionale, dal 2004

nuovi strumenti sono stati introdotti e/o estesi in maniera capillare sul territorio. Questi strumenti non sono stati promossi solo dalla Confederazione ma anche attraverso collaborazioni tra Confederazione, Cantoni e oml. In occasione dell'incontro annuale della CDPE del 27 ottobre 2006, la Confederazione e i rappresentanti delle organizzazioni del mondo del lavoro hanno emanato le linee guida riguardanti l'ottimizzazione della transizione I²⁰. Tra i principali strumenti previsti, l'offerta differenziata di formazioni transitorie, lo sviluppo di ulteriori soluzioni transitorie, un buon servizio di orientamento scolastico e professionale e, dove possibile, un'assistenza individuale.

- *Case Management Formazione professionale (CM FP)*. Strumento promosso dalla Confederazione nei Cantoni tra il 2008 e il 2015 per aiutare i giovani con gravi difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro. Da una valutazione nazionale che ha analizzato in dettaglio l'operato di 15 Cantoni, emerge che il Case Management Formazione professionale (CM FP) viene applicato in maniera estremamente eterogena, e soprattutto che la definizione del gruppo dei destinatari, la loro selezione e il periodo di assistenza variano fortemente tra un Cantone e l'altro. Nel complesso, il CM FP produce effetti estremamente positivi tra i giovani assistiti, i quali però rappresentano solo una piccola parte del totale delle persone in formazione con difficoltà nella transizione I. Uno dei principali punti deboli di questa misura è il fatto che finora chi ha interrotto il tirocinio non è stato orientato in misura sufficiente verso il CM FP. Nel complesso il CM FP appare comunque consolidato e dovrebbe presumibilmente essere portato avanti dalla maggior parte dei Cantoni (Egger, Dreher & Partner AG, 2015).
- *«Match-Prof»*. Si tratta di un'iniziativa della SEFRI lanciata all'inizio del 2014 di comune accordo con i partner della formazione professionale con l'obiettivo di migliorare progressivamente, attraverso vari progetti, l'incontro della domanda e dell'offerta nel mercato dei posti di tirocinio. L'attenzione si concentra principalmente sui giovani con un alto potenziale di rendimento a livello cognitivo e/o pratico e sulle persone con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche e si rivolge quindi anche ai potenziali frequentatori di una formazione CFP²¹.

Durante il tirocinio CFP. Alla luce dell'alta percentuale di abbandoni del tirocinio sia nel primo (14%) sia nel secondo anno (13%) è necessario intervenire con apposite misure.

- *Sostegno individuale speciale (SIS)*. La LFPr prevede un sostegno individuale speciale²² (SIS) che ricade nella competenza dei Cantoni e rappresenta una misura centrale nell'ambito del CM FP.²³ Il coordinamento del SIS è generalmente di competenza delle scuole professionali. Ad oggi non sono disponibili documenti sullo stato attuale, di conseguenza non è dato sapere quante persone in formazione CFP si avvalgano di

²⁰ Il proseguimento delle linee guida è stato ribadito a fine marzo 2015, cfr. http://edudoc.ch/record/116785/files/commitment_i.pdf, [stato: 22 aprile 2016]

²¹ Cfr. <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html?lang=it> [stato: 22 aprile 2016]

²² Legge federale sulla formazione professionale, LFPr, art. 18 cpv 2, RS 412.20

²³ Cfr. Guida al sostegno individuale nella formazione professionale di base (marzo 2007, UFFT), cfr. <http://www.berufsbildung.ch/dyn/5276.aspx> [stato: 22 aprile 2016]

questo strumento di sostegno. Anche la Valutazione nazionale CM FP non riporta indicazioni dettagliate al riguardo (Egger, Dreher & Partner AG, 2015).

- *Corsi di recupero e di sostegno.* Le persone in formazione che per completare la formazione professionale di base necessitano di un sostegno hanno la possibilità di frequentare dei corsi di recupero presso le scuole professionali. Anche in questo caso non sono disponibili dati aggiornati a livello nazionale sull'offerta di corsi e su chi li frequenta.
- *Controllo individuale delle competenze.* Al momento è in fase di svolgimento il progetto «Controllo individuale delle competenze per giovani privi di un titolo federale di formazione professionale». L'obiettivo è sviluppare competenze individuali riconosciute dalle categorie professionali per i giovani che non dispongono di una formazione professionale riconosciuta a livello federale. Si tratta di un progetto congiunto tra i partner della formazione, promosso da USAM, CSFP E INSOS Svizzera che coinvolge anche SEFRI, Travail.Suisse, CSIAS e altri²⁴. È un progetto importante anche per le persone che interrompono una formazione CFP, perché consente loro di disporre quanto meno di una certificazione. Il controllo individuale delle competenze si trova in una fase pilota ed è attualmente testato nell'ambito di tre associazioni professionali (l'Associazione svizzera dei falegnami, l'Associazione professionale per le formazioni professionali di base e l'Associazione svizzera per la formazione in logistica)²⁵.

In altri settori questi certificati professionali specifici sono già conosciuti da tempo. Va inoltre sottolineato che il controllo individuale delle competenze è orientato sul profilo delle competenze CFP e ciò rende visibile l'assenza di differenze con un CFP. Anche il progetto di «*apprendistato per i rifugiati*»²⁶, lanciato dal Consiglio federale alla fine del 2015, è ispirato al CFP.

Ingresso nel mondo del lavoro. Non si conoscono programmi specifici mirati al sostegno dei titolari di un CFP nella ricerca del primo impiego.

5.3 Raccomandazioni per ottimizzare i CFP

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

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

²⁴ Cfr. <http://www.insos.ch/assets/Downloads/Individueller-Kompetenznachweis-Jugendliche-ohne-Berufsabschluss.pdf>

²⁵ Cfr. <http://www.insos.ch/publikationen/aktuelles/showData/individueller-kompetenznachweis> [stato: 22 aprile 2016]

²⁶ Cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-60094.html> [stato: 22 aprile 2016]

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, tenendo 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 omi nella loro funzione di organi responsabili dei CFP.

A) Raccomandazioni per ridurre gli anni di frequentazione di soluzioni transitorie	
A.1	<p>Rapporto adeguato soluzioni transitorie - CFP</p> <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	<p>Consulenza da parte dei docenti (secondario I) e dell'orientamento professionale, sensibilizzazione dei genitori</p> <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	<p>Mantenere il livello dei CFP</p> <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	<p>Potenziamento della selezione e/o dell'assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> — Come è possibile evitare gli abbandoni del tirocinio? È necessario selezionare più severamente chi cerca un posto di tirocinio, 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	<p>Abbandono del tirocinio: differenze a livello regionale</p> <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	<p>Controllo individuale delle competenze per chi interrompe un CFP</p> <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	<p>Equilibrio tra offerta di posti di tirocinio e offerte d'impiego</p> <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 39: Raccomandazioni/domande sull'ottimizzazione dei CFP

Allegati

A-1 Ulteriori valutazioni

A-1.1 Andamento dei CFP (capitolo 3.1)

Campi di formazione e professioni CFP (2005-2014)											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Totale
Edilizia e genio civile					3	78	68	79	213	181	622
– Aiuto muratore				1	0	12	11	117	88	229	
– Addetto alle policostruzioni				2	32	25	32	26	34	151	
– Addetto alla costruzione stradale					40	27	32	37	27	163	
– Rimanenti					6	4	4	33	32	79	
Industria meccanica e metallurgia		7	19	13	170	152	265	310	317	356	1609
– Aiuto metalcostruttore	7	4	6	129	109	106	113	88	128	690	
– Aiuto meccanico				0	0	151	125	136	130	542	
– Operatore in orologeria				6	12	8	58	73	77	234	
– Rimanenti		15	7	35	31	0	14	20	21	143	
Addetto alle cure socio-sanitarie								58	306	758	1122
Assistente di manutenzione per automobili					285	277	322	349	329	336	1898
Assistente d'ufficio			75	133	173	372	392	421	391	449	2406
Assistente del commercio al dettaglio	1	0	1077	1248	1150	1360	1361	1366	1341	1330	10234
Addetto alla tecnica della costruzione				5	6	193	182	173	208	231	998
Addetto d'economia domestica			23	259	191	182	221	196	220	218	1510
Addetto di cucina			202	211	247	264	264	288	302	272	2050
Addetto alla logistica	71	79	92	169	170	193	204	232	211	250	1671
Falegname				213	179	234	214	217	243	220	1520
Altri	22	13	103	185	231	385	533	620	899	1269	4260
– Addetto di ristorazione			63	47	64	102	101	112	109	106	704
– Addetto del pneumatico	11	0	0	85	92	86	91	104	108	112	689
– Addetto alle attività agricole				1	0	1	92	130	134	126	484
– Giardiniere										262	262
– Addetto all'informatica				13	20	38	45	77	100	293	
– Addetto alla lavorazione del legno						1	0	125	108	234	
– CFP rimanenti	11	13	40	52	62	176	210	229	346	455	1594

Tabella 40: Andamento dei campi di formazione e delle formazioni CFP, 2005-2014; fonte: UST, SFPB, rappresentazione propria.

Andamento cantonale delle quote di CFP nella fascia d'età 18-20 anni (2005-2014)										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ZH	0.0%	0.0%	0.7%	0.9%	1.0%	1.4%	1.4%	1.7%	2.1%	2.4%
BE	0.0%	0.1%	0.6%	0.8%	1.1%	1.6%	1.8%	1.9%	2.2%	2.5%
LU	0.1%	0.0%	1.0%	1.2%	1.3%	1.8%	1.9%	1.9%	2.7%	2.8%
UR	0.1%	0.0%	0.4%	0.7%	1.0%	1.2%	1.1%	0.6%	1.3%	1.4%
SZ	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%	1.2%	1.2%	1.4%	1.3%	1.9%	1.9%
OW	0.0%	0.1%	0.5%	0.9%	1.7%	1.4%	1.2%	1.8%	2.4%	2.6%
NW	0.0%	0.0%	0.6%	0.9%	0.4%	0.7%	0.6%	0.9%	1.3%	1.5%
GL	0.0%	0.0%	0.5%	0.9%	0.8%	1.1%	1.5%	1.4%	2.1%	2.6%
ZG	0.1%	0.1%	0.7%	1.0%	1.3%	2.2%	2.0%	2.3%	2.4%	2.4%
FR	0.0%	0.0%	0.5%	0.6%	0.6%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.3%
SO	0.0%	0.0%	0.7%	1.1%	1.3%	1.6%	2.1%	2.2%	2.5%	2.9%
BS	0.1%	0.0%	1.8%	2.8%	3.2%	3.6%	3.9%	4.3%	4.6%	5.3%
BL	0.0%	0.1%	0.9%	1.9%	1.6%	1.8%	1.7%	1.8%	2.1%	2.4%
SH	0.0%	0.0%	0.9%	1.2%	1.3%	1.6%	2.2%	1.9%	2.5%	2.9%
AR	0.2%	0.2%	0.5%	0.9%	1.0%	1.3%	1.7%	0.9%	2.1%	2.5%
AI	0.0%	0.0%	0.4%	0.9%	0.9%	1.4%	1.8%	1.1%	1.6%	1.8%
SG	0.1%	0.2%	0.8%	1.2%	1.1%	1.7%	1.7%	1.8%	2.1%	2.7%
GR	0.0%	0.0%	0.7%	0.9%	1.0%	1.4%	1.4%	1.6%	2.0%	2.3%
AG	0.1%	0.1%	0.5%	0.9%	1.3%	1.4%	1.7%	1.9%	2.0%	2.3%
TG	0.1%	0.1%	0.6%	1.0%	1.2%	1.5%	1.4%	1.6%	1.9%	2.0%
TI	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%	0.6%	0.8%	1.1%	1.1%	1.1%	1.7%
VD	0.0%	0.0%	0.2%	0.7%	0.4%	0.5%	0.8%	1.0%	0.9%	1.1%
VS	0.0%	0.0%	0.6%	0.7%	1.1%	0.9%	1.2%	1.1%	1.3%	1.3%
NE	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	0.4%	0.5%	0.5%	1.2%	1.3%	1.4%
GE	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	1.2%
JU	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.5%	0.4%	1.0%	1.0%	1.8%	2.0%
Svizzera	0.0%	0.0%	0.6%	0.9%	1.0%	1.3%	1.4%	1.5%	1.8%	2.1%

Tabella 41: Quote cantonali dei titolari di un CFP tra i 18 e i 20 anni; fonte: UST, SFPB, rappresentazione propria.

A-1.2 Formazione precedente – caratterizzazione dei titolari di un CFP (capitolo 3.2)

Formazione precedente: quale?				
	Forma- zione empirica (n = 426)	CFP (n = 1399)	AFC (n = 1685)	Totale (n = 3510)
Scuola dell'obbligo	61%	59%	67%	66%
10° anno scolastico / preparazione generica alla professione / formazione transitoria	26%	29%	16%	17%
Stage economia domestica / 1 anno scuola di commercio	1%	2%	1%	1%
Altra scuola o formazione	7%	6%	8%	7%
Formazione empirica	1%	2%	1%	1%
Formazione professionale di base con certificato di formazione pratica (CFP)	2%	1%	2%	1%
Tirocinio (AFC)	1%	3%	6%	6%
Non so	0%	0%	0%	0%
Nessuna risposta	0%	0%	0%	0%
Totale (n)	426	1'399	1'685'	3'510

Tabella 42: Ultima formazione/scuola prima di iniziare la formazione, per campi di formazione (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

A-1.3 Permeabilità (capitolo 3.3)

Formazione e formazione continua per CFP o formazione empirica					
	AFC già ottenuto	AFC in via di ottenimento	AFC interrotto	Iniziato altra formazione/formazione continua	AFC non ottenuto né svolto altra formazione/form. continua
Edilizia/formazione empirica (n = 101)	8%	15%	1%	14%	62%
Edilizia/CFP (n = 62)	18%	7%	5%	20%	50%
Industria meccanica (n = 92)	11%	24%	3%	17%	45%
Settore sociosanitario (n = 74)	15%	33%	1%	16%	35%
Automobili (n = 108)	31%	25%	4%	12%	28%
Ufficio (n = 98)	35%	15%	1%	15%	34%
Commercio al dettaglio (n = 188)	25%	4%	2%	23%	46%
Tecnica della costruzione (n = 97)	30%	14%	6%	8%	43%
Economia domestica (n = 99)	25%	12%	2%	18%	44%
Cucina (n = 96)	26%	14%	5%	12%	43%
Logistica (n = 104)	34%	10%	2%	7%	47%
Falegnameria (n = 86)	9%	26%	5%	7%	54%
Altro/formazione empirica (n = 325)	5%	21%	1%	15%	57%
Altro/CFP (n = 295)	17%	16%	2%	13%	52%
Totale/formazione empirica (n = 426)	6%	19%	1%	15%	58%
Totale/CFP (n = 1399)	22%	16%	3%	14%	45%

Tabella 43: Titolari di formazione empirica/CFP che hanno iniziato e in parte già concluso un tirocinio in ambito AFC o in altra formazione o formazione continua (n = 1399, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Titolari che al termine del tirocinio hanno iniziato un corso di formazione continua				
	Formazione empirica (n = 426)	CFP (n = 1399)	AFC (n = 1685)	Totale (n = 3510)
Già terminato	4.7%	6.4%	11.8%	11.3%
In frequentazione	0.5%	2.4%	4.5%	4.3%
Interrotto	0.3%	0.5%	0.3%	0.3%

Tabella 44: Quota dei titolari che al termine del tirocinio hanno iniziato un corso di formazione continua per livello di formazione (n = 3510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Titolari che al termine del tirocinio hanno iniziato un corso di formazione continua			
	Già terminato	In frequentazione	Interrotto
Edilizia (n = 62)	10.0%	0.0%	3.3%
Industria meccanica (n = 92)	7.7%	6.4%	0.0%
Settore sociosanitario (n = 74)	12.4%	2.2%	0.0%
Automobili (n = 108)	7.4%	2.3%	1.1%
Ufficio (n = 98)	5.8%	5.1%	0.0%
Commercio al dettaglio (n = 188)	6.1%	5.4%	1.3%
Tecnica della costruzione (n = 97)	3.1%	1.2%	0.0%
Economia domestica (n = 99)	10.3%	1.2%	0.0%
Cucina (n = 96)	5.0%	0.0%	0.0%
Logistica (n = 104)	3.3%	1.1%	1.1%
Falegnameria (n = 86)	2.6%	0.0%	0.0%
Altri (n = 295)	6.1%	1.9%	0.0%
Totale (n = 1399)	6.4%	2.4%	0.5%

Tabella 45: Quota dei titolari che al termine del tirocinio hanno iniziato un corso di formazione continua per campo di formazione (n = 1399, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

A-1.4 Ingresso nel mercato del lavoro (cap. 3.4)

Occupazione post-formazione e durata della ricerca d'impiego		Si. Nella mia azienda di tirocinio	Si. In un'altra azienda	No, trovato lavoro entro i primi sei mesi	No, trovato lavoro dopo più di sei mesi	Mai trovato lavoro, in formazione/formazione continua a tempo pieno	Mai trovato lavoro dopo aver concluso la formazione	Non so	Nessuna risposta
Edilizia	Formazione empirica (n = 101)	32%	30%	18%	8%	5%	5%	1%	0%
	CFP (n = 62)	54%	17%	5%	12%	7%	5%	0%	0%
	AFC (n = 82)	62%	26%	4%	6%	1%	0%	1%	0%
Industria meccanica	CFP (n = 92)	29%	32%	15%	12%	5%	6%	0%	0%
	AFC (n = 97)	51%	17%	9%	12%	4%	6%	0%	0%
Settore socio-sanitario	CFP (n = 74)	44%	29%	10%	4%	6%	6%	0%	0%
	AFC (san.) (n = 110)	56%	23%	4%	7%	6%	4%	0%	0%
	AFC (soc.) (n = 88)	42%	29%	11%	15%	2%	3%	0%	0%
Automobili	CFP (n = 108)	29%	31%	10%	16%	7%	6%	0%	1%
	AFC (n = 101)	35%	24%	15%	18%	2%	6%	0%	0%
Ufficio	CFP (n = 98)	22%	24%	8%	23%	9%	13%	0%	0%
	AFC (n = 160)	53%	18%	12%	11%	5%	0%	0%	0%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 188)	44%	18%	15%	16%	1%	5%	1%	0%
	AFC (n = 102)	63%	15%	12%	7%	2%	2%	0%	0%
Tecnica della costruzione (n = 97)	CFP (n = 97)	37%	21%	15%	15%	11%	1%	1%	0%
	AFC (n = 97)	56%	25%	7%	11%	0%	2%	0%	0%
Economia domestica	CFP (n = 99)	20%	38%	15%	13%	7%	8%	0%	0%
	AFC (n = 111)	45%	25%	12%	13%	3%	2%	0%	0%
Cucina	CFP (n = 96)	26%	28%	20%	11%	4%	11%	1%	0%
	AFC (n = 102)	19%	44%	14%	11%	7%	5%	0%	0%
Logistica	CFP (n = 104)	39%	26%	19%	7%	1%	7%	0%	0%
	AFC (n = 106)	59%	16%	16%	5%	0%	2%	2%	0%
Falegnameria	CFP (n = 86)	29%	29%	16%	12%	12%	3%	0%	0%
	AFC (n = 100)	54%	20%	7%	11%	4%	4%	0%	0%
Altri	Formazione empirica (n = 325)	25%	40%	12%	10%	6%	6%	1%	0%
	CFP (n = 295)	30%	34%	13%	12%	6%	4%	0%	0%
	AFC (n = 429)	40%	29%	13%	10%	6%	2%	0%	0%
Totale	Formazione empirica (n = 426)	27%	38%	14%	9%	6%	6%	1%	0%
	CFP (n = 1399)	33%	28%	14%	13%	6%	6%	0%	0%
	AFC (n = 1685)	47%	25%	11%	10%	4%	3%	0%	0%

Tabella 46: Occupazione post-formazione / durata della ricerca d'impiego per campi di formazione, comparazione tra titolari di formazione empirica, CFP e AFC (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Sfruttamento delle nozioni apprese per livello di formazione				
	Formaz. empirica (n = 255)	CFP (n = 937)	AFC (n = 1245)	Totale (n = 2437)
Esattamente ciò che ho imparato	47%	46%	58%	57%
Qualcosa di simile	17%	28%	26%	26%
Qualcosa di diverso	36%	27%	16%	17%

Tabella 47: Possibilità di sfruttare le nozioni apprese durante la formazione per livello di formazione (n = 2'437, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Sfruttamento delle nozioni apprese con il CFP per professione/campo di formazione			
	Esattamente ciò che ho imparato	Qualcosa di simile	Qualcosa di diverso
Edilizia (n = 46)	52%	21%	27%
Industria meccanica (n = 59)	29%	42%	28%
Settore sociosanitario (n = 44)	73%	19%	8%
Automobili (n = 64)	42%	24%	34%
Ufficio (n = 66)	25%	40%	35%
Commercio al dettaglio (n = 147)	53%	24%	24%
Tecnica della costruzione (n = 65)	50%	28%	22%
Economia domestica (n = 64)	50%	23%	27%
Cucina (n = 54)	44%	27%	29%
Logistica (n = 74)	55%	25%	20%
Falegnameria (n = 748)	28%	42%	30%
Altri (n = 206)	43%	27%	29%
Totale (n = 937)	46%	28%	27%

Tabella 48: Possibilità di sfruttare nel lavoro le nozioni apprese durante la formazione per campo di formazione (n = 937, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015).

A-1.5 Occupabilità (Kap. 3.5)

		Occupati per campo di formazione				
		A tempo pieno	A tempo parziale	In un tirocinio	A tempo pieno in una formazione/ formazione continua	Nessuna occupazione né formazione
Edilizia	Formazione empirica (n = 101)	61%	9%	16%	4%	10%
	CFP (n = 62)	73%	2%	7%	2%	17%
	AFC (n = 82)	76%	6%	7%	5%	6%
Industria meccanica	CFP (n = 92)	62%	3%	17%	5%	13%
	AFC (n = 97)	62%	5%	5%	20%	7%
Settore sociosanitario	CFP (n = 74)	37%	20%	22%	8%	12%
	AFC (san.) (n = 110)	31%	25%	1%	35%	7%
	AFC (soc.) (n = 88)	32%	47%	1%	12%	7%
Automobili	CFP (n = 108)	58%	3%	23%	4%	12%
	AFC (n = 101)	81%	7%	2%	6%	4%
Ufficio	CFP (n = 98)	52%	18%	13%	1%	15%
	AFC (n = 160)	58%	13%	1%	18%	10%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 188)	59%	21%	5%	3%	13%
	AFC (n = 102)	68%	15%	3%	8%	6%
Tecnica della costruzione (n = 97)	CFP (n = 97)	60%	6%	16%	1%	17%
	AFC (n = 97)	84%	5%	7%	0%	4%
Economia domestica	CFP (n = 99)	39%	27%	14%	2%	18%
	AFC (n = 111)	40%	37%	7%	7%	10%
Cucina	CFP (n = 96)	41%	19%	18%	1%	22%
	AFC (n = 102)	52%	16%	9%	13%	10%
Logistica	CFP (n = 104)	64%	10%	6%	3%	17%
	AFC (n = 106)	78%	9%	0%	3%	11%
Falegnameria	CFP (n = 86)	55%	3%	22%	3%	17%
	AFC (n = 100)	76%	8%	2%	9%	4%
Altri	Formazione empirica (n = 325)	45%	13%	21%	3%	18%
	CFP (n = 295)	59%	13%	16%	1%	11%
	AFC (n = 429)	51%	19%	5%	17%	7%
Totale	Formazione empirica (n = 426)	49%	12%	20%	3%	16%
	CFP (n = 1399)	56%	13%	14%	2%	15%
	AFC (n = 1685)	59%	17%	4%	13%	7%

Tabella 49: Tasso di occupazione comparato tra i titolari di formazione empirica, CFP e AFC; (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

		Occupati per livello di formazione e regione linguistica				
		A tempo pieno	A tempo parziale	In un tirocinio	A tempo pieno in una formazione/ formazione continua	Altro
Formazione empirica	Svizzera tedesca (n = 284)	52%	11%	20%	3%	14%
	Svizzera francese (n = 120)	43%	15%	18%	3%	21%
	Ticino (n = 22)	23%	9%	27%	9%	32%
	Totale (n = 426)	49%	12%	20%	3%	16%
CFP	Svizzera tedesca (n = 1010)	58%	13%	14%	2%	13%
	Svizzera francese (n = 315)	43%	14%	17%	5%	22%
	Ticino (n = 74)	45%	15%	15%	1%	24%
	Totale (n = 1399)	56%	13%	14%	2%	15%
AFC	Svizzera tedesca (n = 1092)	61%	16%	4%	13%	6%
	Svizzera francese (n = 425)	50%	19%	4%	15%	12%
	Ticino (n = 168)	49%	13%	14%	12%	13%
	Totale (n = 1685)	59%	17%	4%	13%	7%
Totale	Svizzera tedesca (n = 2386)	61%	16%	5%	12%	7%
	Svizzera francese (n = 860)	50%	19%	5%	14%	12%
	Ticino (n = 264)	48%	13%	14%	11%	14%
	Totale (n = 3510)	59%	16%	5%	12%	8%

Tabella 50: Persone occupate per livello di formazione e regione linguistica. (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Persone in cerca d'impiego per livello di formazione e regione linguistica								
		Servizio militare / civile	In cerca d'impiego	Attività socioassistenziale non remunerata	Volontariato non remunerato	Malattia / infortunio / AI	Vacanza / viaggio	Altra occupazione principale
Formazione empirica	Svizzera tedesca (n = 284)	0.4%	10.9%	0.4%	0.0%	1.8%	0.0%	0.7%
	Svizzera francese (n = 120)	0.0%	16.7%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	2.5%
	Ticino (n = 22)	0.0%	31.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Totale (n = 426)	0.3%	12.8%	0.3%	0.2%	1.5%	0.0%	1.0%
CFP	Svizzera tedesca (n = 1010)	1.0%	10.2%	0.5%	0.1%	0.4%	0.2%	0.8%
	Svizzera francese (n = 315)	0.0%	15.6%	0.0%	0.3%	2.9%	0.3%	2.5%
	Ticino (n = 74)	0.0%	20.3%	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	0.0%
	Totale (n = 1399)	0.8%	11.2%	0.4%	0.1%	0.8%	0.2%	1.0%
AFC	Svizzera tedesca (n = 1092)	1.0%	1.8%	1.0%	0.0%	0.4%	1.1%	0.6%
	Svizzera francese (n = 425)	1.6%	7.3%	0.0%	0.0%	0.2%	0.5%	1.9%
	Ticino (n = 168)	0.0%	10.1%	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	1.8%
	Totale (n = 1685)	1.1%	3.1%	0.8%	0.0%	0.3%	1.0%	0.9%
Totale	Svizzera tedesca (n = 2386)	1.0%	2.6%	1.0%	0.0%	0.4%	1.0%	0.7%
	Svizzera francese (n = 860)	1.5%	7.9%	0.0%	0.0%	0.4%	0.5%	1.9%
	Ticino (n = 264)	0.0%	11.1%	0.5%	0.0%	0.2%	0.5%	1.6%
	Totale (n = 3510)	1.1%	3.8%	0.8%	0.0%	0.4%	0.9%	0.9%

Tabella 51: Quota di disoccupati rispetto al totale, per livello di formazione e regione linguistica (n = 3'510, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Soddisfazione rispetto alla scelta di lavorare a tempo parziale per livello di formazione				
	Formazione empirica (n = 51)	CFP (n = 183)	AFC (n = 280)	Totale (n = 514)
Corrisponde al grado d'occupazione desiderato	32%	45%	70%	68%
Vorrei lavorare di più	68%	48%	23%	25%
Vorrei lavorare di meno	0%	5%	7%	7%
Non so	0%	1%	0%	0%
Nessuna indicazione	0%	0%	0%	0%

Tabella 52: Soddisfazione rispetto alla scelta di lavorare a tempo parziale per livello di formazione (n = 514, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Tipologie di contratti di lavoro per livello di formazione				
	Formazione empirica (n = 246)	CFP (n = 908)	AFC (n = 1213)	Totale (n = 2367)
Contratto a tempo determinato	15%	12%	8%	9%
Contratto a tempo indeterminato	83%	87%	91%	91%
Non so	2%	1%	0%	0%
Nessuna indicazione	0%	0%	0%	0%

Tabella 53 Tipologie di contratti di lavoro per livello di formazione (n = 2'367, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

A-1.6 Valorizzazione delle qualifiche (cap. 3.6)

		Cambio di datore di lavoro per campo di formazione					
		Stessa funzione presso lo stesso datore di lavoro	Cambiato funzione presso lo stesso datore di lavoro	1 cambio di datore di lavoro	2 cambi di datore di lavoro	3 o più cambi di datore di lavoro	Nessuna indicazio- ne
Edilizia	Formazione empirica (n = 69)	32%	1%	18%	15%	30%	4%
	CFP (n = 44)	46%	12%	19%	12%	12%	0%
	AFC (n = 46)	40%	12%	24%	17%	8%	0%
Industria meccanica	CFP (n = 56)	33%	8%	19%	18%	21%	0%
	AFC (n = 53)	30%	21%	26%	10%	9%	2%
Settore socio-sanitario	CFP (n = 41)	35%	19%	29%	8%	5%	4%
	AFC (n = 65)	17%	31%	34%	15%	2%	1%
	AFC (n = 50)	21%	23%	26%	22%	7%	0%
Automobili	CFP (n = 69)	20%	13%	20%	25%	17%	5%
	AFC (n = 58)	30%	10%	22%	23%	10%	5%
Ufficio	CFP (n = 48)	29%	16%	28%	13%	11%	3%
	AFC (n = 97)	30%	18%	24%	17%	9%	3%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 99)	27%	25%	22%	15%	8%	3%
	AFC (n = 50)	29%	31%	14%	13%	9%	3%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 54)	28%	20%	19%	14%	14%	6%
	AFC (n = 56)	35%	12%	24%	22%	7%	0%
Economia domestica	CFP (n = 57)	29%	15%	20%	19%	13%	4%
	AFC (n = 64)	29%	18%	19%	19%	13%	2%
Cucina	CFP (n = 62)	32%	8%	20%	17%	11%	11%
	AFC (n = 76)	14%	12%	19%	13%	40%	1%
Logistica	CFP (n = 59)	32%	16%	19%	13%	17%	4%
	AFC (n = 57)	33%	15%	26%	10%	12%	5%
Falegnameria	CFP (n = 48)	43%	14%	14%	21%	8%	0%
	AFC (n = 58)	31%	13%	30%	8%	15%	3%
Altri	Formazione empirica (n = 200)	33%	9%	24%	16%	9%	9%
	CFP (n = 203)	22%	6%	25%	23%	19%	5%
	AFC (n = 261)	29%	12%	26%	19%	12%	3%
Totale	Formazione empirica (n = 253)	33%	7%	22%	16%	15%	8%
	CFP (n = 908)	29%	14%	22%	17%	14%	4%
	AFC (n = 1224)	29%	16%	24%	17%	12%	2%

Tabella 54: Cambio di datore di lavoro per campo di formazione. Comparazione tra titolari di AFC e CFP (attualmente occupati, n= 2'385, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

		Durata dell'impiego attuale				
		Fino a 3 mesi	Da 4 a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Oltre 24 mesi
Edilizia	Formazione empirica (n = 78)	9%	18%	13%	13%	47%
	CFP (n = 48)	15%	6%	11%	11%	56%
	AFC (n = 74)	7%	11%	8%	14%	61%
Industria meccanica	CFP (n = 69)	8%	8%	14%	17%	53%
	AFC (n = 75)	7%	5%	10%	16%	61%
Settore sociosanitario	CFP (n = 58)	15%	4%	7%	11%	63%
	AFC (san.) (n = 86)	7%	8%	7%	12%	66%
	AFC (soc.) (n = 73)	15%	0%	11%	22%	52%
Automobili	CFP (n = 81)	15%	5%	15%	19%	47%
	AFC (n = 81)	5%	5%	14%	31%	46%
Ufficio	CFP (n = 63)	17%	7%	12%	14%	50%
	AFC (n = 132)	7%	7%	12%	17%	56%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 145)	10%	6%	13%	20%	51%
	AFC (n = 90)	8%	6%	16%	13%	57%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 72)	23%	8%	4%	17%	48%
	AFC (n = 88)	9%	6%	11%	19%	55%
Economia domestica	CFP (n = 70)	13%	2%	7%	17%	62%
	AFC (n = 90)	9%	10%	7%	17%	57%
Cucina	CFP (n = 66)	11%	7%	12%	14%	55%
	AFC (n = 79)	11%	12%	18%	13%	46%
Logistica	CFP (n = 82)	10%	10%	10%	23%	48%
	AFC (n = 91)	6%	3%	12%	23%	56%
Falegnameria	CFP (n = 59)	8%	0%	7%	19%	66%
	AFC (n = 83)	7%	10%	15%	15%	53%
Altri	Formazione empirica (n = 237)	9%	8%	7%	12%	64%
	CFP (n = 235)	13%	9%	7%	19%	52%
	AFC (n = 328)	10%	10%	11%	14%	55%
Totale	Formazione empirica (n = 315)	9%	10%	9%	13%	59%
	CFP (n = 1045)	13%	6%	10%	18%	53%
	AFC (n = 1370)	8%	8%	12%	17%	56%

Tabella 55: Durata dell'assunzione nella posizione attuale presso l'attuale datore di lavoro per livello e campo di formazione. (n = 1'634, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Motivo principale di cambio di datore di lavoro per campo di formazione								
		Licenziamento	Uscita dal lavoro autonomo	Fine del contratto a tempo determinato	Malattia / infortunio / AI	Condizioni di lavoro insoddisfacenti	Desiderio di cambiare / di fare qualcos'altro	Desiderio di avanzamento professionale
Edilizia	Formazione empirica (n = 67)	10%	3%	28%	1%	23%	11%	2%
	CFP (n = 29)	18%	2%	18%	0%	39%	3%	3%
	AFC (n = 46)	16%	5%	8%	4%	9%	19%	2%
Industria meccanica	CFP (n = 56)	15%	0%	27%	6%	23%	8%	2%
	AFC (n = 53)	11%	2%	22%	4%	16%	12%	4%
Settore socio-sanitario	CFP (n = 41)	9%	3%	16%	8%	20%	10%	5%
	AFC (san.) (n = 65)	2%	0%	12%	1%	12%	14%	7%
	AFC (soc.) (n = 50)	1%	0%	11%	2%	31%	12%	0%
Automobili	CFP (n = 58)	9%	0%	29%	3%	21%	17%	4%
	AFC (n = 58)	9%	1%	22%	2%	26%	13%	4%
Ufficio	CFP (n = 48)	3%	0%	60%	0%	8%	11%	5%
	AFC (n = 97)	6%	4%	23%	0%	13%	21%	1%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 99)	18%	1%	14%	3%	19%	16%	4%
	AFC (n = 50)	8%	2%	3%	0%	33%	11%	7%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 54)	25%	0%	16%	2%	26%	11%	0%
	AFC (n = 56)	9%	2%	10%	0%	27%	20%	6%
Economia domestica	CFP (n = 57)	11%	0%	37%	5%	18%	6%	4%
	AFC (n = 64)	6%	0%	22%	5%	16%	21%	4%
Cucina	CFP (n = 62)	5%	2%	26%	1%	28%	13%	2%
	AFC (n = 76)	6%	2%	23%	2%	16%	15%	0%
Logistica	CFP (n = 59)	22%	0%	30%	8%	13%	8%	2%
	AFC (n = 57)	10%	0%	23%	0%	17%	8%	10%
Falegnameria	CFP (n = 48)	22%	0%	22%	4%	22%	11%	2%
	AFC (n = 58)	11%	0%	15%	0%	5%	30%	6%
Altri	Formazione empirica (n = 200)	14%	0%	36%	4%	15%	10%	0%
	CFP (n = 203)	12%	2%	23%	1%	26%	10%	2%
	AFC (n = 261)	6%	0%	14%	1%	17%	16%	6%
Totale	Formazione empirica (n = 267)	13%	1%	34%	3%	17%	10%	0%
	CFP (n = 825)	14%	1%	25%	3%	22%	11%	3%
	AFC (n = 991)	7%	1%	16%	2%	18%	17%	5%

Tabella 56: Motivo principale che ha portato al licenziamento dall'ultimo impiego per livello di formazione. (n = 2'083, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Motivo principale di cambio di datore di lavoro per campo di formazione (seguito)		Passaggio al lavoro autonomo	Ulteriore formazione / formazione continua / studio	Servizio militare / civile	Motivi familiari/personali	Altri motivi	Non so	Nessuna risposta
Edilizia	Formazione empirica (n = 67)	0%	3%	0%	2%	14%	2%	2%
	CFP (n = 29)	0%	3%	0%	0%	10%	3%	0%
	AFC (n = 46)	2%	6%	6%	9%	12%	0%	0%
Industria meccanica	CFP (n = 56)	0%	7%	0%	2%	9%	0%	0%
	AFC (n = 53)	0%	16%	4%	2%	5%	0%	0%
Settore socio-sanitario	CFP (n = 41)	0%	18%	0%	3%	6%	0%	3%
	AFC (san.) (n = 65)	0%	31%	3%	2%	13%	0%	4%
	AFC (soc.) (n = 50)	0%	18%	1%	12%	9%	0%	1%
Automobili	CFP (n = 58)	0%	4%	6%	0%	6%	0%	1%
	AFC (n = 58)	0%	6%	7%	3%	6%	0%	1%
Ufficio	CFP (n = 48)	1%	8%	0%	0%	4%	0%	0%
	AFC (n = 97)	0%	20%	4%	5%	4%	0%	0%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 99)	0%	6%	4%	5%	10%	0%	1%
	AFC (n = 50)	2%	12%	2%	3%	9%	0%	7%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 54)	2%	3%	1%	2%	10%	0%	2%
	AFC (n = 56)	0%	13%	2%	1%	10%	0%	0%
Economia domestica	CFP (n = 57)	0%	11%	0%	2%	4%	0%	2%
	AFC (n = 64)	0%	13%	0%	5%	6%	0%	2%
Cucina	CFP (n = 62)	0%	12%	4%	4%	4%	0%	0%
	AFC (n = 76)	1%	19%	3%	4%	8%	0%	0%
Logistica	CFP (n = 59)	0%	4%	6%	0%	4%	0%	5%
	AFC (n = 57)	0%	6%	6%	1%	14%	0%	4%
Falegnameria	CFP (n = 48)	0%	7%	2%	0%	0%	0%	7%
	AFC (n = 58)	0%	4%	3%	3%	22%	0%	0%
Altri	Formazione empirica (n = 200)	1%	7%	0%	2%	8%	1%	2%
	CFP (n = 203)	1%	7%	2%	5%	7%	1%	2%
	AFC (n = 261)	1%	16%	6%	4%	9%	0%	2%
Totale	Formazione empirica (n = 267)	1%	6%	0%	2%	10%	1%	2%
	CFP (n = 825)	0%	7%	2%	3%	6%	0%	2%
	AFC (n = 991)	1%	15%	4%	4%	9%	0%	2%

Tabella 57: Motivo principale che ha portato al licenziamento dall'ultimo impiego, per livello di formazione. (n = 2'083, risultati ponderati, fonte: indagini CATI 2015)

		Stipendio mensile lordo per livello di formazione							
		Meno di 1000 CHF	Da 1000 a 2000 CHF	Da 2000 a 3000 CHF	Da 3000 a 4000 CHF	Da 4000 a 5000 CHF	Da 5000 a 6000 CHF	Da 6000 a 7000 CHF	7000 CHF e oltre
Edilizia	Formazione empirica (n = 66)	0%	3%	9%	13%	54%	13%	2%	4%
	CFP (n = 41)	0%	0%	0%	0%	56%	37%	8%	0%
	AFC (n = 60)	0%	1%	0%	4%	38%	38%	17%	2%
Industria meccanica	CFP (n = 55)	2%	2%	6%	17%	49%	19%	3%	1%
	AFC (n = 61)	0%	0%	0%	2%	57%	31%	6%	3%
Settore sociosanitario	CFP (n = 40)	0%	6%	3%	18%	57%	14%	0%	3%
	AFC (san.) (n = 59)	0%	2%	2%	1%	37%	51%	3%	3%
	AFC (soc.) (n = 67)	0%	1%	4%	8%	40%	39%	4%	4%
Automobili	CFP (n = 80)	0%	0%	4%	25%	53%	13%	3%	2%
	AFC (n = 80)	2%	2%	2%	8%	63%	18%	4%	2%
Ufficio	CFP (n = 59)	3%	8%	8%	11%	52%	10%	3%	4%
	AFC (n = 109)	0%	0%	1%	3%	49%	38%	5%	4%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 138)	0%	2%	3%	24%	53%	11%	2%	6%
	AFC (n = 76)	0%	2%	2%	22%	59%	11%	3%	0%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 59)	0%	2%	4%	8%	69%	15%	0%	1%
	AFC (n = 79)	0%	0%	1%	4%	45%	37%	8%	4%
Economia domestica	CFP (n = 60)	4%	6%	7%	27%	47%	5%	5%	0%
	AFC (n = 76)	2%	2%	2%	22%	47%	16%	7%	3%
Cucina	CFP (n = 50)	4%	3%	3%	34%	47%	4%	0%	3%
	AFC (n = 63)	3%	2%	1%	4%	54%	21%	7%	7%
Logistica	CFP (n = 66)	0%	4%	2%	7%	74%	10%	2%	2%
	AFC (n = 83)	0%	0%	0%	7%	56%	31%	2%	3%
Falegneria	CFP (n = 44)	5%	0%	6%	16%	67%	5%	0%	0%
	AFC (n = 75)	0%	2%	2%	1%	51%	29%	10%	5%
Altri	Formazione empirica (n = 147)	4%	9%	13%	24%	36%	9%	1%	3%
	CFP (n = 181)	1%	3%	7%	19%	49%	9%	5%	6%
	AFC (n = 278)	0%	3%	4%	11%	50%	21%	5%	7%
Totale	Formazione empirica (n = 213)	3%	7%	12%	21%	42%	11%	1%	4%
	CFP (n = 852)	1%	3%	5%	18%	55%	12%	3%	3%
	AFC (n = 1166)	0%	1%	2%	8%	50%	28%	6%	4%

Tabella 58: Ripartizione degli stipendi mensili lordi (occupazioni al 100%) per campo e livello di formazione. (n = 2'231, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Stipendio mensile lordo per regione linguistica								
	Meno di 1000 CHF	Da 1000 a 2000 CHF	Da 2000 a 3000 CHF	Da 3000 a 4000 CHF	Da 4000 a 5000 CHF	Da 5000 a 6000 CHF	Da 6000 a 7000 CHF	7000 CHF e oltre
Svizzera tedesca (n = 641)	2%	3%	4%	17%	56%	12%	3%	3%
Svizzera francese (n = 169)	0%	4%	5%	22%	53%	8%	4%	4%
Ticino (n = 42)	2%	10%	21%	40%	12%	5%	0%	10%
Totale (n = 852)	1%	3%	5%	18%	55%	12%	3%	3%

Tabella 59: Ripartizione degli stipendi mensili lordi (occupazione al 100%) per regione linguistica. (n = 852, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

Possibilità di sfruttare il know how e le capacità acquisite durante la formazione		Nessuna	Scarsa	Media	Buona	Molto buona	Non so	Nessuna indicazione
Edilizia	Formazione empirica (n = 69)	7%	5%	19%	30%	37%	3%	0%
	CFP (n = 46)	4%	9%	7%	30%	49%	0%	0%
	AFC (n = 65)	0%	6%	17%	40%	36%	0%	0%
Industria meccanica	CFP (n = 59)	6%	8%	22%	40%	25%	0%	0%
	AFC (n = 63)	9%	12%	16%	29%	35%	0%	0%
Settore sociosanitario	CFP (n = 44)	0%	3%	15%	29%	53%	0%	0%
	AFC (san.) (n = 62)	0%	0%	15%	30%	55%	0%	0%
	AFC (soc.) (n = 70)	2%	0%	6%	43%	49%	0%	0%
Automobili	CFP (n = 87)	4%	16%	23%	22%	36%	0%	0%
	AFC (n = 87)	2%	10%	26%	33%	29%	0%	0%
Ufficio	CFP (n = 66)	9%	6%	26%	27%	31%	0%	0%
	AFC (n = 111)	1%	6%	24%	40%	28%	0%	1%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 147)	6%	10%	11%	32%	40%	0%	0%
	AFC (n = 82)	8%	7%	21%	26%	38%	0%	0%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 65)	3%	5%	14%	44%	35%	0%	0%
	AFC (n = 85)	6%	1%	9%	41%	43%	0%	0%
Economia domestica	CFP (n = 64)	2%	0%	17%	26%	55%	0%	0%
	AFC (n = 84)	3%	11%	29%	31%	27%	0%	0%
Cucina	CFP (n = 54)	2%	6%	11%	47%	33%	0%	0%
	AFC (n = 67)	6%	12%	20%	27%	35%	0%	0%
Logistica	CFP (n = 74)	4%	10%	16%	40%	29%	0%	0%
	AFC (n = 90)	5%	6%	14%	40%	35%	0%	0%
Falegnameria	CFP (n = 48)	5%	9%	24%	42%	20%	0%	0%
	AFC (n = 83)	3%	4%	19%	29%	46%	0%	0%
Altri	Formazione empirica (n = 182)	10%	4%	18%	32%	35%	1%	1%
	CFP (n = 206)	7%	5%	19%	35%	34%	0%	0%
	AFC (n = 295)	4%	8%	17%	33%	38%	0%	0%
Totale	Formazione empirica (n = 251)	9%	4%	18%	31%	35%	1%	0%
	CFP (n = 937)	5%	7%	17%	34%	36%	0%	0%
	AFC (n = 1244)	4%	7%	18%	34%	37%	0%	0%

Tabella 60: Giudizio sulla possibilità di sfruttare il know how/le capacità acquisite durante la formazione, per livello e campo di formazione. (n = 2'432, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015)

		Soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa						
		Assolutamente insoddisfatto	Poco soddisfatto	Mediamente soddisfatto	Soddisfatto	Molto soddisfatto	Non so	Nessuna indicazione
Edilizia	Formazione empirica (n = 100)	2%	5%	26%	30%	35%	0%	1%
	CFP (n = 62)	5%	3%	20%	23%	49%	0%	0%
	AFC (n = 82)	0%	9%	14%	42%	35%	0%	0%
Industria meccanica	CFP (n = 91)	5%	8%	24%	37%	26%	0%	1%
	AFC (n = 97)	1%	7%	14%	44%	34%	0%	0%
Settore socio-sanitario	CFP (n = 74)	0%	9%	16%	23%	52%	0%	0%
	AFC (san.) (n = 110)	1%	5%	7%	39%	48%	0%	0%
	AFC (soc.) (n = 88)	5%	4%	16%	41%	34%	0%	0%
Automobili	CFP (n = 101)	4%	8%	15%	39%	33%	0%	0%
	AFC (n = 101)	2%	8%	16%	30%	44%	0%	0%
Ufficio	CFP (n = 98)	10%	4%	28%	28%	30%	0%	0%
	AFC (n = 160)	5%	3%	17%	39%	35%	0%	0%
Commercio al dettaglio	CFP (n = 186)	4%	7%	16%	28%	45%	1%	0%
	AFC (n = 100)	2%	7%	24%	32%	32%	0%	1%
Tecnica della costruzione	CFP (n = 97)	4%	7%	19%	36%	33%	0%	0%
	AFC (n = 97)	2%	6%	16%	39%	38%	0%	0%
Economia domestica	CFP (n = 97)	2%	6%	18%	25%	45%	1%	1%
	AFC (n = 110)	3%	7%	20%	31%	39%	0%	1%
Cucina	CFP (n = 96)	4%	6%	20%	37%	32%	0%	0%
	AFC (n = 102)	2%	8%	17%	36%	36%	0%	0%
Logistica	CFP (n = 104)	4%	10%	17%	36%	32%	0%	0%
	AFC (n = 105)	4%	10%	21%	38%	27%	0%	0%
Falegnameria	CFP (n = 86)	1%	9%	16%	38%	37%	0%	0%
	AFC (n = 100)	1%	3%	15%	42%	39%	0%	0%
Altri	Formazione empirica (n = 324)	8%	5%	16%	30%	40%	0%	0%
	CFP (n = 293)	5%	8%	15%	29%	43%	0%	0%
	AFC (n = 429)	4%	4%	22%	30%	42%	0%	0%
Totale	Formazione empirica (n = 424)	6%	5%	19%	30%	39%	0%	1%
	CFP (n = 1392)	4%	7%	18%	31%	39%	0%	0%
	AFC (n = 1681)	3%	6%	18%	36%	38%	0%	0%

Tabella 61: Soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa per livello di formazione (n = 3'497, risultati ponderati, fonte: indagine CATI 2015).

A-1.7 Indicatori CFP (capitolo 4.2)

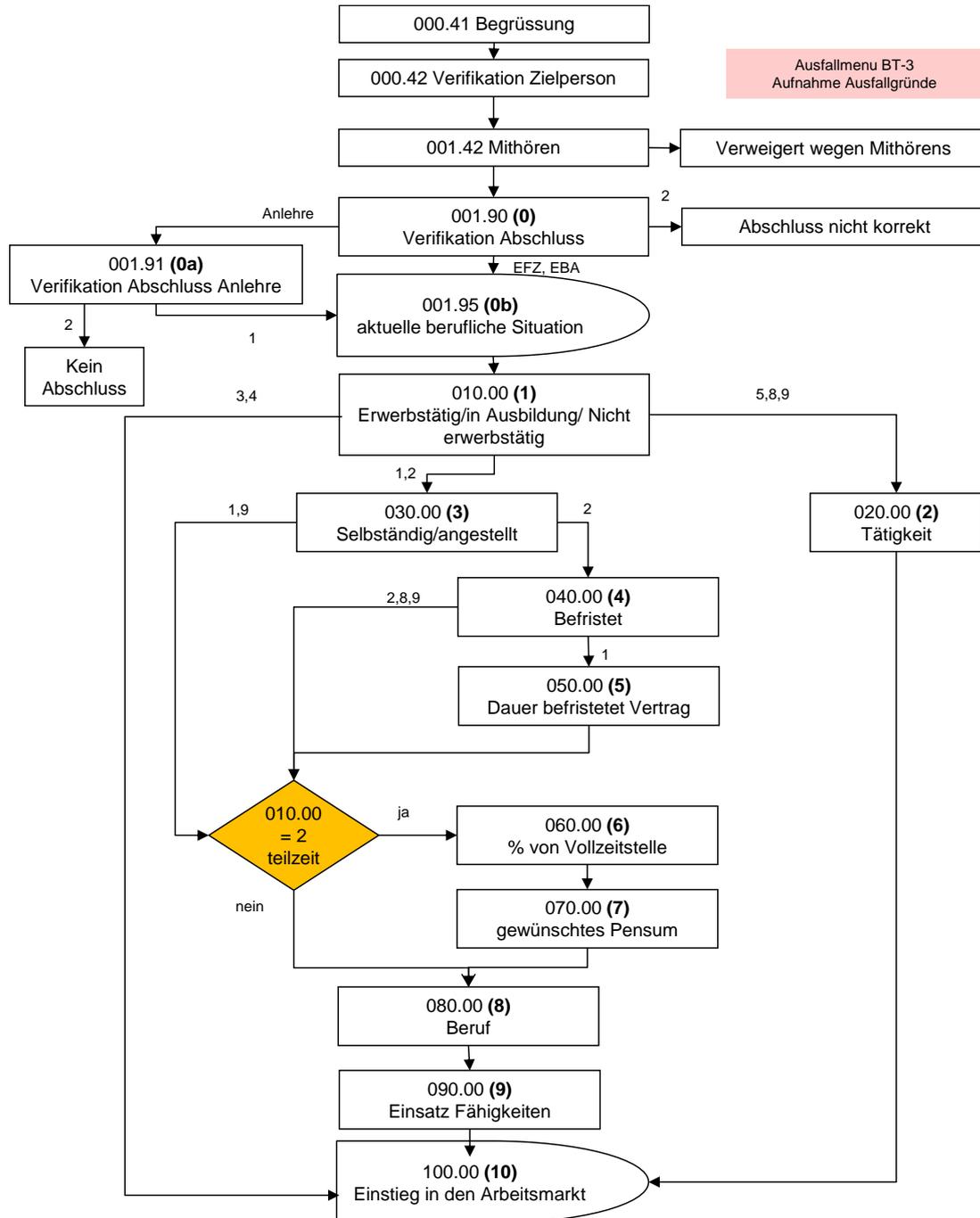
	Edilizia	Industria meccanica	Settore socio-sanitario	Auto	Ufficio	Commercio al dettaglio	Tecnica della costruzione	Economia domestica	Cucina	Logistica	Falegnameria	Altri	Totale
Sesso													
Uomini	100%	95%	15%	98%	35%	26%	100%	7%	68%	88%	95%	72%	57%
Donne	0%	5%	85%	2%	65%	74%	0%	93%	32%	12%	5%	28%	43%
Regione linguistica													
DE-CH	94%	70%	85%	64%	60%	67%	67%	67%	68%	74%	78%	78%	72%
FR-CH	3%	29%	15%	26%	33%	22%	31%	27%	22%	23%	21%	18%	23%
TI	3%	1%	0%	10%	7%	11%	2%	6%	10%	3%	1%	4%	5%
Ultima formazione conseguita													
Scuola dell'obbligo	63%	58%	40%	74%	44%	57%	72%	48%	54%	57%	67%	61%	59%
10° anno scolastico	27%	27%	34%	21%	38%	33%	19%	32%	32%	28%	29%	26%	29%
Formazione empirica/CFP/AFC	5%	6%	15%	2%	6%	3%	5%	7%	2%	5%	3%	7%	6%
Altro	5%	8%	12%	3%	11%	7%	5%	13%	12%	10%	2%	6%	7%
Transizioni CFP->AFC													
Terminato	18%	11%	15%	31%	35%	25%	30%	25%	26%	34%	9%	17%	22%
In formazione	7%	24%	33%	25%	15%	4%	14%	12%	14%	10%	26%	16%	16%
Interrotto	5%	3%	1%	4%	1%	2%	6%	2%	5%	2%	5%	2%	3%
Nessun AFC	70%	62%	51%	40%	49%	69%	51%	61%	55%	54%	61%	65%	59%
Occupazione post-formazione e durata della ricerca d'impiego													
Sì. Nell'azienda di tirocinio	54%	29%	44%	29%	22%	44%	37%	20%	26%	39%	29%	30%	33%
Sì, in un'altra azienda	17%	32%	29%	31%	24%	18%	21%	38%	28%	26%	29%	34%	28%
<= 6 mesi disoccup.	5%	15%	10%	10%	8%	15%	15%	15%	20%	19%	16%	13%	14%
> 6 mesi disoccup.	12%	12%	4%	16%	23%	16%	15%	13%	11%	7%	12%	12%	13%
Ancora nessun impiego	5%	6%	6%	6%	13%	5%	1%	8%	11%	7%	3%	4%	6%
Formazione/formazione continua	7%	5%	6%	7%	9%	1%	11%	7%	4%	1%	12%	6%	6%
Occupati e in cerca di lavoro 2015													
Occupazione a tempo pieno	73%	62%	37%	58%	52%	59%	60%	39%	41%	64%	55%	59%	56%
Occupazione a tempo parziale	2%	3%	20%	3%	18%	21%	6%	27%	19%	10%	3%	13%	13%
In tirocinio	7%	17%	22%	23%	13%	5%	16%	14%	18%	6%	22%	16%	14%
Formazione/formazione continua	2%	5%	8%	4%	1%	3%	1%	2%	1%	3%	3%	1%	2%
In cerca d'impiego	13%	12%	9%	11%	10%	9%	13%	13%	17%	14%	12%	9%	11%
Nessuna occupazione	5%	1%	4%	1%	4%	4%	4%	5%	5%	3%	5%	2%	3%

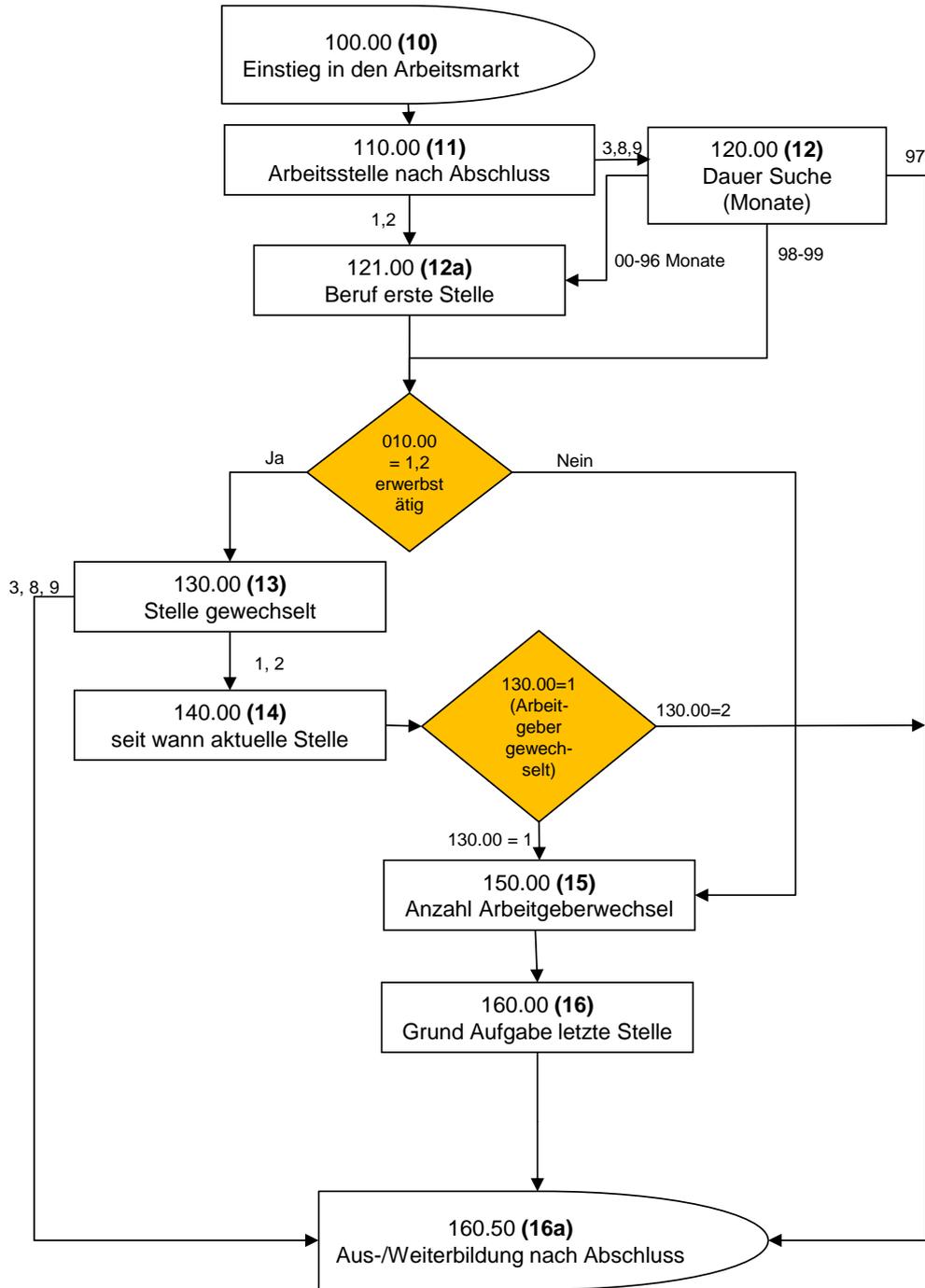
	Edilizia	Industria meccanica	Settore socio-sanitario	Auto	Ufficio	Commercio al dettaglio	Tecnica della costruzione	Economia domestica	Cucina	Logistica	Falegnameria	Altri	Totale
Frequenza di cambi di lavoro													
Mai cambiato, stessa posizione	46%	33%	35%	20%	29%	27%	28%	29%	32%	32%	43%	22%	29%
Mai cambiato, altra posizione	12%	8%	19%	13%	16%	25%	20%	15%	8%	16%	14%	6%	14%
1 cambio di datore di lavoro	19%	19%	29%	20%	28%	22%	19%	20%	20%	19%	14%	25%	22%
2 cambi di datore di lavoro	12%	18%	8%	25%	13%	15%	14%	19%	17%	13%	21%	23%	17%
≥3 cambi di datore di lavoro	12%	21%	5%	17%	11%	8%	14%	13%	11%	17%	8%	19%	14%
Nessuna indicazione	0%	0%	4%	5%	3%	3%	6%	4%	11%	4%	0%	5%	4%
Stipendio mensile lordo													
6000 CHF e oltre	8%	4%	3%	5%	7%	8%	1%	5%	3%	3%	0%	12%	6%
5 - 6000 CHF	37%	19%	14%	13%	10%	11%	15%	5%	4%	10%	5%	9%	12%
4 - 5000 CHF	56%	50%	57%	53%	52%	53%	69%	47%	47%	74%	68%	49%	55%
3 - 4000 CHF	0%	17%	18%	25%	11%	24%	8%	27%	34%	7%	16%	19%	18%
2 - 3000 CHF	0%	6%	3%	4%	8%	3%	4%	7%	3%	2%	6%	7%	5%
Fino a 2000 CHF	0%	4%	6%	0%	11%	2%	2%	10%	8%	4%	5%	4%	4%
Possibilità di sfruttare le nozioni apprese													
Esattamente ciò che ho imparato	58%	40%	60%	38%	24%	55%	53%	38%	43%	48%	30%	45%	45%
Qualcosa di simile	17%	28%	22%	24%	31%	22%	26%	30%	22%	29%	28%	27%	26%
Qualcosa di diverso	14%	21%	7%	26%	23%	17%	11%	18%	21%	15%	27%	18%	18%
Nessuna occupazione	12%	12%	12%	13%	22%	6%	11%	15%	14%	8%	15%	10%	12%
Soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa													
Molto soddisfatto	52%	33%	30%	45%	33%	47%	32%	32%	37%	43%	35%	34%	36%
Soddisfatto	23%	39%	28%	28%	36%	26%	37%	36%	38%	29%	42%	44%	39%
Mediamente soddisfatto	16%	15%	28%	16%	19%	19%	20%	17%	16%	15%	14%	14%	15%
Poco soddisfatto	9%	8%	4%	7%	7%	6%	6%	10%	9%	8%	9%	7%	8%
Assolutamente non soddisfatto	0%	4%	10%	5%	4%	2%	4%	4%	1%	5%	0%	1%	2%

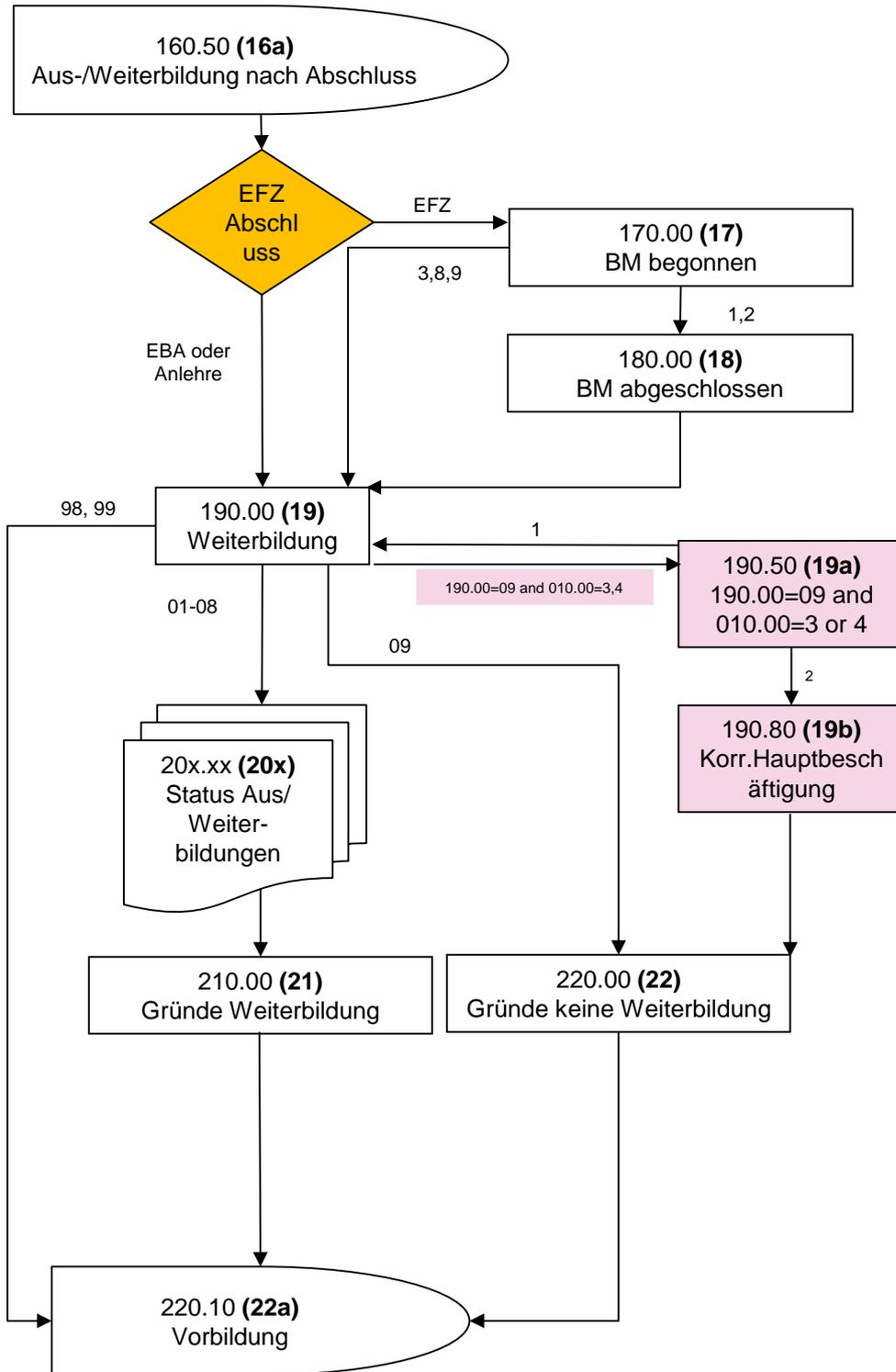
Tabella 62: Indicatori dei cambi di formazione e delle professioni CFP, fonte: indagine CATI 2015, sesso: UST

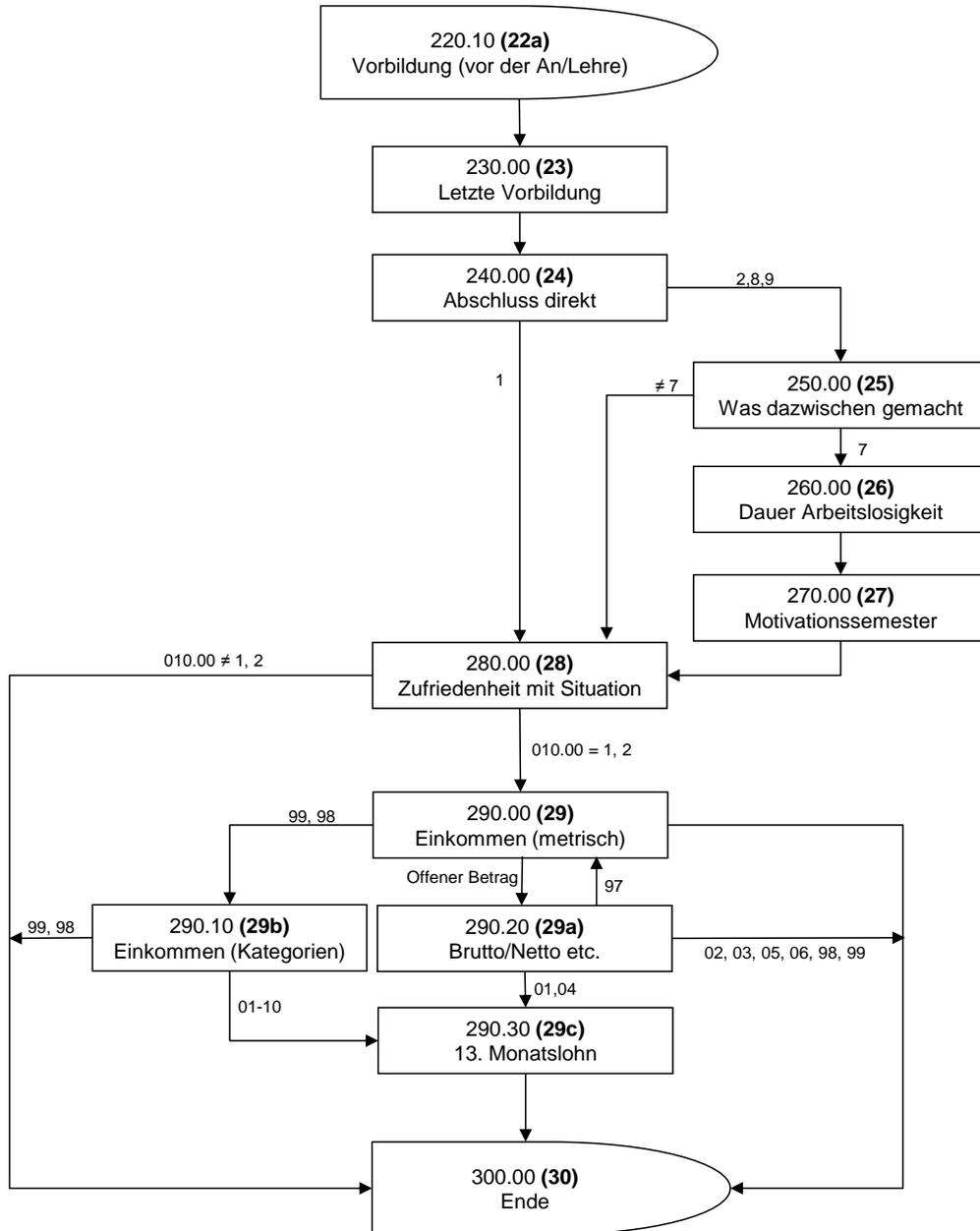
A-2 Questionario Indagine CATI

Panorama









Questionario

SEFRI
Sondaggio ex apprendisti

 PL: SG/AWA EDV: LV8/5
 PGM: APA Datum: Juni 2015

<00105>

Buongiorno, sono dell'istituto di ricerca LINK. Alcuni giorni fa ha ricevuto una lettera nella quale Le si chiede la Sua partecipazione a un sondaggio. Si tratta di uno studio molto importante, che viene realizzato dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione.

A tale proposito desidererei porle alcune domande.

Posso parlare per favore con #bX
#eo è Lei stesso/a?

INT: PDR SESSO / ANNO DI NASCITA ===== #e
 <1> #eSÌ, persona selezionata già al telefono
 <2> #eSÌ, persona selezionata viene al telefono #b[BT3] MENU CASO #e
 # INT: L'intervista riguarda la situazione degli ex apprendisti #e

<00106>

Buongiorno, sono dell'istituto di ricerca LINK. Alcuni giorni fa ha ricevuto una lettera nella quale Le si chiede la Sua partecipazione a un sondaggio. Si tratta di uno studio molto importante, che viene realizzato dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione.

INT: PDR SESSO / ANNO DI NASCITA ===== #e
 <1> #eSÌ, persona selezionata è al telefono #b[BT3] MENU CASO #e

<00145>

Per motivi di formazione circa il 5% delle interviste viene ascoltato anche dalla persona responsabile del progetto.

INT: # SE L'INTERVISTATO ESITA: si tratta soltanto della mia tecnica di intervista #e
 e non delle Sue risposte. #e

<1> OK, avanti con l'intervista
[F3] Persona intervistata rifiuta a causa del co-ascolto

<00190>

Nel#bAbschlussjahr#e, ha concluso la Sua/ il Suo
Lehrabschluss.

. È giusto?

#2 #e

<1> Sì
<2> No

<00191>

Al termine della Sua formazione empirica ha ricevuto un certificato?

#2 #e

#bINT: Controllo nell'azienda se il praticante padroneggia le principali
capacità. In seguito riceve un certificato di formazione empirica.#e

<1> Sì
<2> No

<00195>

Nell'intervista desideriamo sapere cosa ha fatto dopo la fine della
formazione e qual è la Sua situazione professionale attuale.

Innanzitutto desidero sapere qual è attualmente la Sua attività
principale.

#2 #e

#bAVANTI CON EINGABE#e

<01000>

Attualmente...

#2 #e

#bINT: LEGGERE. UNA RISPOSTA#e

<1> lavora a tempo pieno
<2> lavora a tempo parziale o
<3> In una formazione professionale
<4> In una formazione a tempo pieno o formazione continua (scuola, università)
<5> non esercita un'attività lavorativa e non è in formazione

<8> non so
<9> nessuna indicazione

<02000>

Qual è attualmente la Sua attività principale?

#2 #e

#bINT: LEGGERE. UNA RISPOSTA#e

<05> Lavoro di volontariato non remunerato
<02> Servizio militare/civile <06> Malattia / infortunio / AI
<03> Ricerca di un posto di lavoro <07> Vacanze / viaggi
<04> Cura non remunerata di <08> Altra attività principale
bambini o di adulti bisognosi -----
di cure <98> non so
<99> nessuna indicazione

<03000>

È indipendente o impiegato/a?

#2

#e

<1> Indipendente

<2> Impiegato/a

<9> nessuna indicazione

<04000>

Ha un contratto di lavoro a durata determinata, vale a dire per un periodo definito, oppure un contratto a durata indeterminata?

#2

#e

<1> Per una durata determinata

<2> Non determinata, durata del contratto non definita

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<05000>

Per quanto tempo è complessivamente impiegato/a in questo contratto a durata determinata?

#2

#e

#bINT: DURATA COMPLESSIVA, NON DA ADESSO FINO ALLA FINE. INDICAZIONE IN SETTIMANE, MESI O ANNI (INSERIMENTO NELLA PROSSIMA PAGINA).#e

<XX> DURATA

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<05010>

<1> Indicazione in settimane

<2> Indicazione in mesi

<3> Indicazione in anni

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<06000>

Rispetto a un lavoro a tempo pieno, a quale percentuale corrisponde il Suo lavoro a tempo parziale?

#2

#e

#bINT: INDICAZIONI IN PERCENTUALE; SE PIÙ POSTI A TEMPO PARZIALE: INDICARE IL TOTALE DI TUTTI I POSTI#e

<xx> percento

<98> non so

<99> nessuna indicazione

<07000>

Questo grado di occupazione corrisponde a quanto desidera lavorare o desidererebbe lavorare di più o di meno?

#2 #e

<1> Corrisponde al grado occupazionale desiderato

<2> Desidera lavorare di più

<3> Desidera lavorare di meno

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<08000>

Adesso parliamo della Sua professione. Nella Sua professione attuale, fa quello che ha imparato nella Sua/ nel Suo (Lehrabschluss), fa qualcosa di simile o fa qualche cosa di completamente diverso?

#2 #e

<1> Fa esattamente quello che ha imparato

<2> Fa qualcosa di simile

<3> Fa qualcosa di diverso

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<09000>

In che misura può impiegare le capacità acquisite nella Sua/ nel Suo (Lehrabschluss) nella Sua attività lavorativa attuale?

Mi dia una risposta in base a una scala che va da uno a cinque.

Uno significa che "non può affatto impiegarle" e cinque significa che può impiegarle "molto bene".

#2 #e

<1> non affatto

<2>

<3>

<4>

<5> molto bene

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<10000>

Ora desidererei sapere cosa ha fatto da quando ha avuto la Sua/ il Suo (Lehrabschluss) fino ad oggi.

<11000>

Dopo aver concluso la Sua formazione di
[XX]
ha trovato subito un posto di lavoro, nella Sua azienda di formazione
o in un'altra azienda?

#2 #e

#bINT: MILITARE, ULTERIORE FORMAZIONE O FORMAZIONE CONTINUA ECC: =
NO.#e

<1> Sì, nella mia azienda di tirocinio

<2> Sì, in un'altra azienda

<3> No

<8> non so

<9> nessuna risposta

<12000>

Dopo quanti mesi dopo aver concluso la formazione ha avuto il Suo
primo posto di lavoro?

#bINT: S'INTENDE IL PRIMO POSTO DI LAVORO DOPO IL DIPLOMA. LA PDR PUÒ
NON AVERE INIZIATO NESSUN LAVORO DOPO IL DIPLOMA.#e

#2 #e

<xx> mesi

<97> Dopo il diploma non ho mai avuto un posto di lavoro

<98> non so

<99> nessuna risposta

<12100>

Nel Suo primo posto di lavoro ha fatto ciò che ha imparato nella Sua/
nel Suo (Lehrabschluss),
qualcosa di simile o si trattava di qualcosa di completamente
diverso?

#2 #e

<1> Esattamente quello che ha imparato

<2> Qualcosa di simile

<3> Qualcosa di diverso

<8> non so

<9> nessuna risposta

<13000>

Da quando ha avuto il Suo primo posto di lavoro dopo la Sua/ il Suo
(Lehrabschluss),
ha cambiato datore di lavoro o ha ottenuto un nuovo posto di lavoro
presso lo stesso datore di lavoro, o lavora ancora presso lo stesso
datore di lavoro nello stesso posto di lavoro?

#2 #e

#bINT: NON IL CAMBIO DALLA SCUOLA AL PRIMO POSTO DI LAVORO, BENSÌ DAL
PRIMO POSTO DI LAVORO AD UNO NUOVO.#e

<1> Cambiato datore di lavoro

<2> Cambiato posto presso lo stesso datore di lavoro

<3> Stesso posto presso lo stesso datore di lavoro

<8> non so

<9> nessuna risposta

<14000>

Da quando occupa questo posto presso l'attuale
Datore di lavoro? Mi indichi per favore il mese e l'anno.

#2 #e

<MMAAAA>MESE, ANNO (esempio: 08 2012)

<98998> non so

<99999> nessuna risposta

<15000>

Da quando ha finito la formazione di
[XX]
quante volte ha cambiato datore di lavoro?

#2 #e

<xx> volte

<98> non so

<99> nessuna risposta

<16000>

#bpag 1/2#e

Qual è stato il motivo principale per il quale ha lasciato
il Suo ultimo posto di lavoro?

#2 #e

#bINT: NON LEGGERE, UNA RISPOSTA#e

#bMotivi piuttosto involontari#e

<01> È stato/a licenziato/a

<02> Lasciato l'attività indipendente

<03> Fine del contratto di lavoro a tempo determinato/del praticantato/
del lavoro occasionale

<04> Malattia/infortunio/AI

(EINGABE)- PAGINA 2

<16001>

#bpag 2/2#e

#bMotivi volontari#e

<05> condizioni di lavoro insoddisfacenti (salario, orari, compiti,
ambiente di lavoro, grado)

<06> Desiderio di cambiare / fare qualcos'altro

<07> Desiderio di fare carriera

<08> Si è messo/a in proprio

<09> Ulteriore formazione / formazione continua / studio

<10> Servizio militare/civile

<11> Motivi familiari/personali

<95> Altri motivi

<98> non so

<99> nessuna risposta

<16050>

Ora si tratta delle Sue formazioni continue durante la Sua / il Suo
(Lehrabschluss).

#2

#e

#bAVANTI CON EINGABE#e

<17000>

Durante o dopo il (Lehrabschluss)
ha iniziato la maturità professionale?

#2

#e

<1> Sì, durante il tirocinio

<2> Sì, dopo il tirocinio

<3> No

<8> non so

<9> nessuna risposta

<18000>

Ha portato a termine la maturità professionale?

#2

#e

<1> Sì

<2> No, la sto ancora facendo

<3> No, l'ho interrotta

<8> non so

<9> nessuna risposta

<19000>

Da quando ha concluso la Sua / il Suo
(Lehrabschluss),
ha iniziato un'altra formazione o un corso di formazione continua?

#2

#e

<19001>

#bINT: RISPOSTA MULTIPLA. Formazione= Diploma formalmente riconosciuto
(apprendistato, maturità, università...); Formazione continua=meno
di 1 anno, di solito una sola materia.#e #e

<01> CFP

<02> AFC

<03> Formazione professionale superiore

<04> Scuola universitaria superiore

<05> Passerella

<06> Studio universitario

<07> Corso di formazione continua

<08> Altra formazione o formazione continua

<09> No, non ho iniziato nessuna formazione o formazione continua

<98> non so

<99> nessuna risposta

<19050>

All'inizio dell'intervista ha detto che attualmente
si trova in formazione. È giusto?

#2 #e

<1> Sì (INT: Attenzione: la domanda precedente viene ripetuta –
correzione)

<2> No (INT: correzione attività principale attuale)

<19080>

Qual è attualmente la Sua attività principale?

#2 #e

#bINT: LEGGERE. UNA RISPOSTA#e

<05> Lavoro di volontariato non
remunerato

<02> Servizio militare/civile <06> Malattia / infortunio / AI

<03> Ricerca di un posto di lavoro <07> Vacanze / viaggi

<04> Cura non remunerata di <08> Altra attività principale

bambini o di adulti bisognosi -----

di cure <98> non so

<99> nessuna indicazione

<20000>

<200xx> EDV: PRO BEGONNENER AUS-/WEITERBILDUNG

<20001>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua

[RISPOSTA(E) DA 19000],

la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

<1> Già conclusa

<2> La sto ancora facendo

<3> Interrotta

<8> non so

<9> nessuna risposta

<20002>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua

[RISPOSTA(E) DA 19000],

la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

<1> Già conclusa

<2> La sto ancora facendo

<3> Interrotta

<8> non so

<9> nessuna risposta

<20003>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

- <1> Già conclusa
- <2> La sto ancora facendo
- <3> Interrotta

- <8> non so
- <9> nessuna risposta

<20004>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

- <1> Già conclusa
- <2> La sto ancora facendo
- <3> Interrotta

- <8> non so
- <9> nessuna risposta

<20005>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

- <1> Già conclusa
- <2> La sto ancora facendo
- <3> Interrotta

- <8> non so
- <9> nessuna risposta

<20006>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

- <1> Già conclusa
- <2> La sto ancora facendo
- <3> Interrotta

- <8> non so
- <9> nessuna risposta

<20007>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

<1> Già conclusa
<2> La sto ancora facendo
<3> Interrotta

<8> non so
<9> nessuna risposta

<20008>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

<1> Già conclusa
<2> La sto ancora facendo
<3> Interrotta

<8> non so
<9> nessuna risposta

<20009>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

<1> Già conclusa
<2> La sto ancora facendo
<3> Interrotta

<8> non so
<9> nessuna risposta

<20010>

Ha già concluso questa formazione o formazione continua
[RISPOSTA(E) DA 19000],
la sta seguendo o l'ha interrotta?

#2 #e

<1> Già conclusa
<2> La sto ancora facendo
<3> Interrotta

<8> non so
<9> nessuna risposta

<21000>

Per quali motivi ha iniziato questa(e) formazione(i) o
questa(e) formazione(i) continua(e)?

#2 #e

#bAVANTI CON EINGABE#e

<21001>

#bINT: NON LEGGERE / PIÙ RISPOSTE POSSIBILI#e

- <01>#ePer avere migliori opportunità di carriera
 - <02>#ePer avere uno stipendio più elevato
 - <03>#eSu consiglio del datore di lavoro
 - <04>#ePer diminuire il rischio di diventare disoccupato/a
 - <05>#ePer approfondire interessi
 - <06>#ePer poter svolgere meglio il mio lavoro
 - <07>#ePer aggiornare le mie conoscenze per la mia attività lavorativa attuale
 - <08>#ePer prepararmi a un altro ambito di attività
 - <09>#ePer prepararmi all'attività indipendente
 - <10>#ePer trovare un'attività lavorativa (adeguata)
-
- <95>#eAltri motivi
 - <98>#eNon so
 - <99>#eNessuna risposta

<22000>

Per quali motivi sino ad ora ha rinunciato a un'ulteriore formazione o a una formazione continua?

#2

#e

#bINT: NON LEGGERE / PIÙ RISPOSTE POSSIBILI#e

- <01> Mancanza di tempo
- <02> Mancanza di soldi, devo lavorare a tempo pieno
- <03> Nessuna necessità
- <04> Mancanza di motivazione
- <05> Non necessaria per la mia attività
- <06> Imparo molto di più nell'attività attuale
- <07> Forse la seguo più tardi
-
- <95> Altri motivi
- <98> Non so
- <99> Nessuna risposta

<22010>

Ora desidererei ancora sapere cosa ha fatto #bprima#edi iniziare La Sua/ il Suo (Lehrabschluss).

#2

#e

#bAVANTI CON EINGABE#e

<23000>

Quale scuola o formazione ha concluso per ultima, #bprima#edi iniziare la/ il (Lehrabschluss)?

#2

#e

#bINT: LEGGERE, SE NECESSARIO. UNA RISPOSTA#e

- <1> Scuole dell'obbligo
 - <2> Formazione empirica
 - <3> Formazione professionale di base con certificato (CFP)
 - <4> Tirocinio (AFC)
 - <5> 10° anno di scuola / anno preparatorio generale / offerta passerella (pretirocinio, scuola di scelta professionale)
 - <6> Anno di economia domestica / scuola commerciale di 1 anno
 - <7> Altra scuola o formazione
-

<8> non so
<9> nessuna risposta

<24000>

Ha iniziato la/ il (Lehrabschluss) direttamente dopo aver concluso questa formazione?

#2 #e

<1> Sì
<2> No

<8> non so
<9> nessuna risposta

<25000>

Cosa ha fatto nel frattempo?

#2 #e

#bINT: NON LEGGERE, PIÙ RISPOSTE POSSIBILI

<01> Lavoro, "job", stage	<08> Anno intermedio (viaggio prolungato, soggiorno linguistico, alla pari,
<02> iniziato e interrotto (altro) tirocinio AFC	<09> impieghi di lavoro e sociali servizio agricolo,...)
<03> iniziato e interrotto (altro) tirocinio CFP	<09> Altro (malattia, infortunio maternità, obblighi familiari,...)
<04> iniziato e interrotto (altra) formazione empirica	<09> Altro (malattia, infortunio maternità, obblighi familiari,...)
<05> iniziato altra formazione [ginnasio, scuola specializzata] e interrotta	-----
<06> Servizio militare/civile	<98> Non so
<07> Disoccupato/a, alla ricerca di lavoro	<99> Nessuna risposta

<26000>

Quanto è durato il periodo di disoccupazione?

#2 #e

<xx> mesi

<98> non so
<99> nessuna risposta

<27000>

Durante questo periodo ha frequentato un semestre di motivazione?

#2 #e

#bINT: MISURA DI 6 MESI DELL'URC; SE DOPO LA SCUOLA LA PERSONA NON HA TROVATO NESSUN POSTO DI TIROCINIO O HA INTERROTTO LA FORMAZIONE.#e

<1> Sì
<2> No

<8> non so
<9> nessuna risposta

<28000>

Se ora pensa a ciò che sta facendo attualmente: Quanto è soddisfatto/a della Sua situazione professionale attuale? Mi dia una risposta in base a una scala che va da uno a cinque. Uno significa "per niente soddisfatto/a" e cinque "completamente soddisfatto/a".

#2 #e

<1> Per niente soddisfatto

<2>

<3>

<4>

<5> Molto soddisfatto

<8> non so

<9> nessuna indicazione

<29000>

A quanto ammonta il Suo reddito da lavoro personale?

#2 #e

<Offene Eingabe> franchi

<999'98> non so<999'99> nessuna risposta

<29010>

A quanto ammonta il Suo reddito da lavoro mensile netto personale?

#2 #e

#bINT: LEGGERE LE SINGOLE CATEGORIE, AIUTARE A ORDINARE

REDDITO NETTO = dopo DEDUZIONE DI IMPOSTE E CONTRIBUTI SOCIALI#e

<01> fino a fr. 1'000.-

<06> fr. 5'001 - 6'000.-

<02> fr. 1'001 - 2'000.-

<07> fr. 6'001 - 7'000.-

<03> fr. 2'001 - 3'000.-

<08> fr. 7'001 - 8'000.-

<04> fr. 3'001 - 4'000.-

<09> fr. 8'001 - 10'000.-

<05> fr. 4'001 - 5'000.-

<10> più di fr. 10'000.-

<98> Non so

<99> nessuna risposta

<29020>

L'importo in franchi indicato <IMPORTO DA 29000> è?

#2 #e

#bINT:INT: LEGGERE, UNA SOLA RISPOSTA#e

#blordo#e

#bnetto#e

prima di deduzione imposte/ dopo deduzione imposte/

contributi sociali

contributi sociali

<1> Lordo al mese

<4> Netto al mese

<2> Lordo all'anno

<5> Netto all'anno

<3> Lordo all'ora

<6> Netto all'ora

<0> Importo in franchi sbagliato

<8> non so
 <9> nessuna risposta

<29030>
 Oltre al salario indicato, riceve anche altre prestazioni come
 p. es. la 13a paga?
 #2 #e

<1> Sì
 <2> No

 <8> non so
 <9> nessuna risposta

<99900>
 MENU PROBLEMI #1(bt3) -> INDIETRO ALL'INTERVISTA#e
 #2 #e

<02> CASO / POOL
 <04> Cambiamento indirizzo/codice di sicurezza
 <71> CASO / APPUNTAMENTO FISSO
 <72> CASO / PSEUDO-APPUNTAMENTO
 <08> CASO / NUMERO DI TELEFONO NON VALIDO
 <11> Rifiuto/interruzione
 <12> Non raggiungibile
 <13> Problema di età/di salute
 <14> Problema di lingua (incl. cambio)
 <15?> Altro problema

 <IH> VISUALIZZA HISTORY INTERVISTA

<99998>
 Siamo così giunti al termine dell'intervista. Grazie mille!

Può succedere che per approfondire una domanda o in caso di
 incertezza dobbiamo richiamarla brevemente. Ma ciò succede
 soltanto molto di rado.

Le auguro ancora una bella serata e La ringrazio per le Sue
 preziose informazioni.

 <1> Non rifiuta
 <2> Rifiuta espressamente

<99999>

A-3 Informazioni supplementari sulla metodologia applicata

Indagine CATI: quota di copertura, motivi della cadute d'intervista

Totale indirizzi attivi	11'104	100.0%
Non appartenenti all'universo (screenouts)	164	1.5%
- titolo non acquisito (domanda 1.90)	142	1.3%
- certificato di formazione empirica non acquisito (domanda 1.91)	22	0.2%
Sub-totale indirizzi universo	10'940	98.5%
Non appartenenti all'universo del sondaggio	4'356	39.2%
– non abita più nel nucleo familiare	288	2.6%
– deceduto	2	0.0%
– numero telefonico mancante (e nessun feedback)	3'228	29.1%
– numero telefonico non valido	727	6.5%
– persona target sconosciuta	98	0.9%
– problema di lingua	13	0.1%
Sub-totale indirizzi dell'universo del sondaggio	6'584	59.3%
Sub-totale indirizzi dell'universo del sondaggio	6'584	100.0%
Totale impossibilità di realizzare interviste	2'787	42.3%
– dinieghi	844	12.8%
– irraggiungibili	266	4.0%
– problemi di età e salute	49	0.7%
– altri problemi	24	0.4%
– non raggiunti dopo 20 tentativi di contatto	1'604	24.4%
Contatti aperti	287	4.4%
– appuntamenti da fissare	120	1.8%
– pool (non raggiunti dopo meno di 20 tentativi di contatto)	167	2.5%
Interviste realizzate (copertura)	3'510	53.3%

Tabella 63: Quota di copertura dai record d'indirizzo, motivi alla base dell'impossibilità di realizzare le interviste

Fattori di ponderazione alternativi (per singoli campi di formazione/professioni)

		Totale (non ponderato)		Totale (ponderato)		Fattore di ponderazione
Formazione empirica: CF Edilizia e genio civile	Svizzera tedesca	75	74%	8.9	78%	0.119
	Svizzera romanda	26	26%	2.5	22%	0.097
	Ticino	0	0%	0.0	0%	-
	Totale	101	100%	11.5	100%	0.114
Formazione empirica: altre	Svizzera tedesca	209	64%	30.8	77%	0.148
	Svizzera romanda	94	29%	7.8	20%	0.083
	Ticino	22	7%	1.3	3%	0.058

	Totale	325	100%	39.9	100%	0.123
CFP: CF Edilizia e genio civile	Svizzera tedesca	58	94%	6.3	93%	0.108
	Svizzera romanda	2	3%	0.3	4%	0.149
	Ticino	2	3%	0.2	2%	0.079
	Totale	62	100%	6.7	100%	0.108
CFP: Industria meccanica e metallurgica	Svizzera tedesca	64	70%	12.0	76%	0.187
	Svizzera romanda	27	29%	3.6	23%	0.134
	Ticino	1	1%	0.2	1%	0.159
	Totale	92	100%	15.8	100%	0.171
CFP: addetto alle cure socio-sanitarie	Svizzera tedesca	63	85%	6.7	94%	0.106
	Svizzera romanda	11	15%	0.5	6%	0.041
	Ticino	0	0%	0.0	0%	-
	Totale	74	100%	7.1	100%	0.096
CFP: assistente di manutenzione per automobili	Svizzera tedesca	69	64%	14.1	79%	0.205
	Svizzera romanda	28	26%	2.7	15%	0.097
	Ticino	11	10%	1.0	6%	0.090
	Totale	108	100%	17.8	100%	0.165
CFP: assistente d'ufficio	Svizzera tedesca	59	60%	18.9	86%	0.320
	Svizzera romanda	32	33%	2.8	13%	0.086
	Ticino	7	7%	0.4	2%	0.059
	Totale	98	100%	22.0	100%	0.225
CFP: assistente del commercio al dettaglio	Svizzera tedesca	126	67%	61.8	85%	0.490
	Svizzera romanda	42	22%	9.0	12%	0.215
	Ticino	20	11%	2.0	3%	0.098
	Totale	188	100%	72.8	100%	0.387
CFP: addetto alla tecnica della costruzione	Svizzera tedesca	65	67%	8.6	81%	0.133
	Svizzera romanda	30	31%	1.7	16%	0.058
	Ticino	2	2%	0.3	3%	0.149
	Totale	97	100%	10.7	100%	0.110
CFP: addetto d'economia domestica	Svizzera tedesca	66	67%	8.8	75%	0.134
	Svizzera romanda	27	27%	2.4	20%	0.089
	Ticino	6	6%	0.5	4%	0.083
	Totale	99	100%	11.7	100%	0.118
CFP: addetto di ristorazione	Svizzera tedesca	65	68%	12.3	80%	0.190
	Svizzera romanda	21	22%	2.6	17%	0.122
	Ticino	10	10%	0.6	4%	0.059
	Totale	96	100%	15.5	100%	0.161
CFP: addetto alla logistica	Svizzera tedesca	77	74%	10.5	87%	0.136

ca	Svizzera romanda	24	23%	1.5	12%	0.062
	Ticino	3	3%	0.1	1%	0.040
	Totale	104	100%	12.1	100%	0.116
CFP: falegname	Svizzera tedesca	67	78%	10.8	90%	0.162
	Svizzera romanda	18	21%	1.1	9%	0.062
	Ticino	1	1%	0.2	1%	0.159
	Totale	86	100%	12.1	100%	0.141
CFP: altri	Svizzera tedesca	231	78%	32.9	88%	0.142
	Svizzera romanda	53	18%	3.8	10%	0.071
	Ticino	11	4%	0.9	2%	0.083
	Totale	295	100%	37.5	100%	0.127
AFC: CF Edilizia e genio civile	Svizzera tedesca	59	72%	193.8	80%	3.284
	Svizzera romanda	19	23%	40.8	17%	2.147
	Ticino	4	5%	8.5	4%	2.132
	Totale	82	100%	243.1	100%	2.964
AFC: Industria meccanica e metallurgica	Svizzera tedesca	59	61%	168.6	80%	2.858
	Svizzera romanda	30	31%	39.0	18%	1.302
	Ticino	8	8%	4.2	2%	0.530
	Totale	97	100%	211.9	100%	2.185
AFC: operatore socioassistenziale	Svizzera tedesca	68	62%	100.7	82%	1.481
	Svizzera romanda	31	28%	19.4	16%	0.627
	Ticino	11	10%	3.3	3%	0.303
	Totale	110	100%	123.5	100%	1.123
AFC: operatore socioassistenziale	Svizzera tedesca	49	56%	93.5	73%	1.909
	Svizzera romanda	33	38%	29.9	23%	0.907
	Ticino	6	7%	5.1	4%	0.843
	Totale	88	100%	128.5	100%	1.461
AFC: meccanico di manutenzione per automobili	Svizzera tedesca	64	63%	43.9	74%	0.686
	Svizzera romanda	25	25%	12.7	22%	0.508
	Ticino	12	12%	2.5	4%	0.210
	Totale	101	100%	59.1	100%	0.585
AFC: impiegato di commercio	Svizzera tedesca	106	66%	503.7	81%	4.752
	Svizzera romanda	35	22%	101.4	16%	2.896
	Ticino	19	12%	17.8	3%	0.937
	Totale	160	100%	622.9	100%	3.893
AFC: impiegato del commercio al dettaglio	Svizzera tedesca	68	67%	202.9	78%	2.984
	Svizzera romanda	24	24%	48.2	19%	2.009

	Ticino	10	10%	8.8	3%	0.879
	<i>Totale</i>	102	100%	259.9	100%	2.548
AFC: installatore di riscaldamenti, costruttore di impianti di ventilazione, installatore di impianti sanitari, lattoniere	Svizzera tedesca	76	78%	59.5	80%	0.782
	Svizzera romanda	14	14%	12.3	17%	0.875
	Ticino	7	7%	2.5	3%	0.360
	<i>Totale</i>	97	100%	74.2	100%	0.765
AFC: impiegato d'economia domestica	Svizzera tedesca	74	67%	15.4	70%	0.208
	Svizzera romanda	31	28%	5.7	26%	0.185
	Ticino	6	5%	0.9	4%	0.155
	<i>Totale</i>	111	100%	22.1	100%	0.199
AFC: cuoco	Svizzera tedesca	57	56%	76.1	82%	1.335
	Svizzera romanda	30	29%	13.8	15%	0.460
	Ticino	15	15%	3.2	3%	0.213
	<i>Totale</i>	102	100%	93.1	100%	0.913
AFC: impiegato di logistica	Svizzera tedesca	70	66%	58.2	81%	0.831
	Svizzera romanda	29	27%	11.0	15%	0.380
	Ticino	7	7%	2.3	3%	0.329
	<i>Totale</i>	106	100%	71.5	100%	0.674
AFC: falegname	Svizzera tedesca	70	70%	47.7	77%	0.682
	Svizzera romanda	22	22%	13.1	21%	0.597
	Ticino	8	8%	1.2	2%	0.156
	<i>Totale</i>	100	100%	62.1	100%	0.621
AFC: altri	Svizzera tedesca	272	63%	952.0	76%	3.500
	Svizzera romanda	102	24%	246.4	20%	2.416
	Ticino	55	13%	46.3	4%	0.843
	<i>Totale</i>	429	100%	1244.8	100%	2.902
Totale		3'510	100.00%	3510.0	100.00%	1

Tabella 64: Numero di intervistati (non ponderati e ponderati) con i rispettivi fattori di ponderazione (categoria di ponderazione campo di formazione / professione / regione linguistica)

Comparazione dei fattori di ponderazione

	CFP			AFC			Totale		
	% campione		UST:% uni- verso	% campione		UST:% uni- verso	% campione		UST:% uni- verso
Ponderaz. per tipologia di titolo e regio- ne linguistica	Ponderaz. per profes- sione e regione linguistica			Ponderaz. per tipologia di titolo e regio- ne linguistica	gewichtet nach Ab- schlussstyp und Sprach- region		Ponderaz. per tipologia di titolo e regio- ne linguistica	Ponderaz. per professione e regione linguistica	
Uomini	65%	57%	54%	58%	58%	56%	58%	55%	56%
Donne	36%	43%	46%	42%	42%	44%	42%	45%	44%

Tabella 65: Sesso degli intervistati con ponderazione per tipologia di titolo e regione linguistica; per profes-
sioni e regione linguistica e dell'universo.

Dimensioni di valutazione - definizioni

Nel capitolo sui risultati le valutazioni sono effettuate sulla base delle dimensioni di valu-
tazione, definite come segue.

Dimensioni di valutazione	Livelli / osservazioni	
3 livelli di formazione	<ul style="list-style-type: none"> – Formazione empirica – CFP – AFC 	
26 Cantoni	<ul style="list-style-type: none"> – Nell'ordine: ZH, BE, LU, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, BS, BL, SH, AR, AI, SG, GR, AG, TG, TI, VD, VS, NE, GE; JU <p>I Cantoni possono essere considerati dimensione di valutazione unicamente per l'andamento delle formazioni empiriche, CFP e AFC tra il 2005 e il 2014.</p>	
3 regioni linguistiche	<ul style="list-style-type: none"> – D (germanofona incl. romancio) – F (francofona) – I (italofona) <p>Nell'indagine CATI, la ripartizione nelle regioni linguistiche è effettuata per via indiretta tramite il comune di residenza dei titolari.</p> <p>Per l'analisi dei dati dell'UST suddivisi su base cantonale consigliamo la seguente ripartizione, ben sapendo che vi sono più Cantoni bilingue:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Svizzera tedesca: ZH, BE, LU, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BS, BL, SH, AR, AI, SG, GR, AG, TG – Svizzera romanda: FR, VD, VS, NE, GE; JU – Ticino: TI 	
2 gruppi di formazione empirica	101: tutte le formazioni empiriche del CF Edilizia e genio civile (→CF Edilizia) 113: tutte le formazioni empiriche rimanenti	
12 gruppi CFP / 13 gruppi AFC (incl. descrizioni brevi: →XX)	201: tutti i CFP del CF Edilizia e genio civile (→CF Edilizia CFP)	301: tutti gli AFC del CF Edilizia e genio civile (→CF Edilizia AFC)
Per 12 comparazioni CFP – corri- spondente AFC, cioè comparazione tra CFP e corri- spondente AFC	202: tutti i CFP del CF Industria mec- canica e metallurgica (CF Industria meccanica CFP)	302: tutti gli AFC del CF Industria meccanica e metallurgica (→CF Indu- stria meccanica AFC)
	203/204: addetto alle cure sociosani- tarie CFP (→Sociosanitario CFP)	303: operatore sociosanitario AFC (→AFC sanitario)
	205: assistente di manutenzione per automobili CFP (→CFP automobili)	304: operatore socioassistenziale AFC (→AFC sociale)
	206: assistente d'ufficio CFP (→CFP ufficio)	305: meccanico di manutenzione per automobili AFC (→AFC automobili)
		306: impiegato di commercio AFC (→AFC ufficio, impiegato di commer- cio AFC)

Dimensioni di valutazione	Livelli / osservazioni	
	207: assistente del commercio al dettaglio CFP (→CFP commercio al dettaglio)	307: impiegato del commercio al dettaglio AFC (→AFC commercio al dettaglio)
	208: addetto alla tecnica della costruzione CFP (→CFP tecnica della costruzione)	308: installatore di riscaldamenti AFC Costruttore di impianti di ventilazione AFC Installatore di impianti sanitari AFC Lattoniere AFC (→AFC tecnica della costruzione)
	209: addetto d'economia domestica CFP (→CFP economia domestica)	309: impiegato d'economia domestica AFC (→AFC economia domestica)
	210: addetto di cucina CFP (→CFP cucina)	310: cuoco AFC (→AFC cucina, cuoco AFC)
	211: addetto alla logistica CFP (→CFP logistica)	311: impiegato in logistica AFC (→AFC logistica)
	212: falegname CFP (→CFP falegnameria)	312: falegname AFC (→AFC falegnameria)
	213: CFP rimanenti (→resto CFP)	313: AFC rimanenti (→resto AFC)
(1-)2 confronti formazione empirica-CFP-AFC o CFP-AFC in CF	<ul style="list-style-type: none"> – Edilizia e genio civile (abbr. Edilizia): 101, 201, 301 – Industria meccanica e metallurgica (abbr. Industria meccanica): 202, 302 	

Tabella 66: Dimensioni di valutazione principali e relativi livelli

A-4 Panoramica: descrizione dei partecipanti all'indagine CATI 2015

		Edilizia			Industria meccanica		Settore socio-sanitario			Automobili		Ufficio		Commercio al		Tecnica della		Economia domestica		Cuoco/cucina		Logistica		Falegnameria		Altri			Totale		
		Form. emp.	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC (san.)	AFC (soc.)	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC	CFP	AFC	Form. emp.	CFP	AFC	Form. emp.	CFP	AFC
Sesso	M	96%	100%	89%	95%	93%	15%	9%	19%	98%	99%	35%	33%	26%	39%	100%	100%	7%	1%	68%	65%	88%	88%	95%	94%	62%	72%	57%	70%	57%	58%
	F	4%	0%	11%	5%	7%	85%	91%	81%	2%	1%	65%	68%	74%	61%	0%	0%	93%	99%	32%	35%	12%	12%	5%	6%	38%	28%	43%	30%	43%	42%
Età in uscita	< 18 a.	20%	2%	-	2%	-	1%	-	-	5%	-	0%	-	4%	-	2%	-	1%	-	4%	-	2%	-	3%	-	26%	6%	-	24%	3%	-
	18 a.	32%	29%	1%	17%	0%	11%	6%	2%	32%	13%	21%	9%	22%	7%	20%	9%	16%	5%	16%	14%	21%	0%	19%	0%	31%	18%	4%	31%	20%	5%
	19 a.	28%	32%	32%	37%	22%	27%	30%	9%	30%	32%	19%	43%	29%	27%	35%	30%	32%	16%	31%	40%	32%	26%	37%	12%	20%	36%	27%	22%	32%	27%
	20 a.	10%	16%	27%	14%	48%	24%	18%	15%	15%	29%	19%	26%	23%	26%	19%	26%	27%	22%	23%	19%	19%	23%	17%	51%	14%	15%	33%	13%	19%	29%
	20 - 25 a.	8%	19%	29%	17%	26%	16%	13%	35%	17%	24%	24%	16%	17%	32%	23%	25%	21%	26%	20%	15%	17%	25%	20%	31%	6%	18%	28%	7%	19%	25%
	>= 25 a.	3%	2%	11%	12%	4%	20%	33%	39%	2%	3%	15%	7%	4%	7%	2%	10%	2%	31%	6%	13%	9%	26%	3%	6%	3%	7%	8%	3%	7%	14%
Anno di conseguimento	2011	43%	11%	23%	28%	28%	0%	0%	20%	27%	30%	23%	17%	27%	21%	28%	28%	35%	23%	17%	31%	17%	29%	16%	24%	37%	19%	24%	38%	21%	23%
	2012	32%	21%	37%	26%	31%	16%	45%	39%	41%	32%	35%	34%	32%	36%	37%	34%	28%	35%	42%	33%	42%	26%	36%	34%	31%	34%	38%	31%	33%	35%
	2013	26%	68%	40%	46%	41%	84%	55%	41%	32%	39%	42%	49%	41%	43%	35%	38%	36%	41%	42%	35%	40%	44%	48%	42%	32%	48%	38%	31%	45%	42%
Regione linguistica	DE-CH	74%	94%	72%	70%	61%	85%	62%	56%	64%	63%	60%	66%	67%	67%	67%	78%	67%	67%	68%	56%	74%	66%	78%	70%	64%	78%	63%	67%	72%	65%
	FR-CH	26%	3%	23%	29%	31%	15%	28%	38%	26%	25%	33%	22%	22%	24%	31%	14%	27%	28%	22%	29%	23%	27%	21%	22%	29%	18%	24%	28%	23%	25%
	TI	0%	3%	5%	1%	8%	0%	10%	7%	10%	12%	7%	12%	11%	10%	2%	7%	6%	5%	10%	15%	3%	7%	1%	8%	7%	4%	13%	5%	5%	10%
Totale		101	62	82	92	97	74	110	88	108	101	98	160	188	102	97	97	99	111	96	102	104	106	86	100	325	295	429	426	1'399	1'685

Tabella 67: Descrizione dei partecipanti per titolo e professione/campo di formazione. I campi evidenziati in ocra indicano valori particolarmente alti, quelli in rosso valori particolarmente bassi del livello di formazione CFP.

Bibliografia

Bachmann Hunziker K., Leuenberger Zanetta S. (2013): *La Situation des diplômés vaudois du Secondaire II*. URSP, novembre 2013, Vaud.

Bachmann Hunziker K., Leuenberger Zanetta S., Mouad R., Rastoldo F. (2014): *Que font les jeunes 18 moins après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II? Etat des lieux dans les cantons de Vaud et de Genève*. URSP, aprile 2014, Vaud.

Bolli M. (2015): *Umfrage für EBA-Absolventen im Kanton Schaffhausen. Präsentation im Rahmen der Herbsttagung Berufliche Grundbildung 2015*, novembre 2015, San Gallo.

Consiglio federale (2013): *Promozione mirata e sostegno dei giovani con diversi livelli di potenzialità nella transizione I e nella formazione professionale*. DEFR, settembre 2013, Berna.

Dreher, Egger & Partner AG (2015): *Valutazione nazionale del Case Management Formazione professionale, rapporto finale, 16 novembre 2015, Berna (documento disponibile in francese e in tedesco)*.

CDPE (2006): *Linee guida riguardanti l'ottimizzazione della transizione dalla scuola dell'obbligo al livello secondario II approvate in occasione dell'assemblea annuale del CDPE del 27 ottobre 2006, Berna (documento disponibile in francese e in tedesco)*.

CSRE (2014): *Rapporto sul sistema educativo svizzero 2014, Aarau, Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa*.

Hofmann C., Häfeli K. (2010): *Ausbildungssituation von EBA-Lernenden in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft – Kurzbericht. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik*, febbraio 2010, Zurigo.

Hofmann C., Zürcher C., Häfeli K. (2011): *Berufliche Situation nach einer Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik*, giugno 2011, Zurigo.

Kammermann M. (2009a): *Well Prepared for the Labour Market? Employment Perspectives and Job Careers of Young People after a two-Year Basic Training Course with Swiss Basic Federal VET-Certificate*. In Rauner F., Smith E., Hauschildt U., Zelloth H. (Eds.). *Innovative Apprenticeships. Promoting Successful School-to-Work Transitions*. Berlino: LIT-Verlag, pagg. 127-130.

Kammermann M., Amos J., Hofmann C., Hättich A. (2009b): *Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss. Ergebnisse der Laufbahnstudie EBA (2005-2009)*. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, aprile 2009, Zurigo.

Kammermann M. (2010): *Job or further training? Impact of the Swiss Basic Federal Vocational Education and Training (VET) Certificate on the careers of low achieving young people*. Education and Training, 52(5), 391-403.

Kammermann M. (2015): *Das Berufsattest als Grundlage für eine erfolgreiche Berufskarriere – Kann die zweijährige berufliche Grundbildung berufliche Inklusion fördern?* Università di Zurigo, facoltà di filosofia, 2015, Zurigo.

Kammermann M., Stalder B.E., Hättich A. (2011): *Two-year apprenticeships – a successful model of training?* Journal of Vocational Education and Training, 63(3), 377-396.

Landert C., Eberli D. (2015): *Bestandsaufnahme der Zwischenlösungen an der Nahtstelle I*. Landert Brägger Partner su incarico della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), 26 maggio 2015, Zurigo (documento disponibile in francese e in tedesco).

Pool Maag S., Müller S., Marti U. (2011): *Schlussbericht Evaluation der Fachkundige individuellen Begleitung (FiB) in zweijährigen Grundbildungen im Kanton Zürich*. Istituto di scienze dell'educazione, Università di Zurigo, su incarico della Direzione dell'educazione del Cantone di Zurigo, 12 gennaio 2011, Zurigo.

Schuler M., Volz C. (2016): *5-Jahres-Überprüfung Büroassistent/in EBA Schlussbericht. Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz (IGKG)* su incarico dell'Istituto universitario federale per la formazione professionale EHB IFFP IUFFP, 19 gennaio 2016, Zollikofen.

Sempert W. (2008): *Fachkundige individuelle Begleitung: Themen aus einer Evaluation in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Land*. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik Vol. 5, Mai 2008, Lucerna.

Stalder B.E., Kammermann M. (2014): *Career success of graduates with VET Certificate*. Formation Emploi, 23 dicembre 2014.

Stern S., Marti C., von Stokar T., Ehrle J. (2010): *Valutazione della formazione professionale di base su due anni con CFP. Rapporto finale*. Infrac e idheap, 9 dicembre 2010, Zurigo.

UST (2015): *Übergänge und Verläufe auf der Sekundärstufe II*, edizione 2015, Laganà F., Babel J., sezione Sistema di formazione, UST, Neuchâtel (documento disponibile in tedesco).

Panoramica degli studi sui CFP

Studi	Periodo di studio	Orizzonte di studio	Ambito	Titolari	CFP
Bachmann Hunziker et al. (2013)	2010-2011	Titolari interpellati una sola volta: – 18 mesi dopo il conseguimento del titolo	Cantone di Vaud	Formazione empirica CFP AFC	Tutti
Bachmann Hunziker et al. (2014)	2010-2011	Titolari interpellati una sola volta: – 18 mesi dopo il conseguimento del titolo	Cantoni di Vaud e Ginevra	CFP AFC	Tutti
Bolli (2015)	2015	Titolari interpellati una sola volta: – da 3 mesi a 2 anni dopo il conseguimento del titolo	Cantone di Sciaffusa	CFP	Tutti
Hofmann e Häfeli (2010)	2009	Titolari interpellati una sola volta: – 2 mesi prima del conseguimento del titolo	Svizzera tedesca (Berna, Zurigo, San Gallo, Basilea, Lucerna, Soletta, Argovia)	CFP	Addetto d'economia domestica CFP Falegname CFP
Kammermann (2009a)	2006-2008	Titolari interpellati due volte: – poco prima di conseguire il titolo – 1 anno dopo il conseguimento del titolo	Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino	Formazione empirica CFP	Assistente del commercio al dettaglio CFP Addetto di ristorazione/ cucina/ d'albergo CFP
Kammermann et al. (2009b)	2006-2008	Titolari interpellati due volte: – poco prima di conseguire il titolo – 1 anno dopo il conseguimento del titolo	Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino	Formazione empirica CFP	Assistente del commercio al dettaglio CFP Addetto di ristorazione/ cucina/ d'albergo CFP
Kammermann (2010)	2006-2008	Titolari interpellati due volte: – poco prima di conseguire il titolo – 14 mesi dopo il conseguimento del titolo	Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino	Formazione empirica CFP	Assistente del commercio al dettaglio CFP Addetto di ristorazione/ cucina/ d'albergo CFP
Kammermann et al. (2011)	2007-2010	Titolari interpellati tre volte: – poco prima di conseguire il titolo – 14 mesi dopo il conseguimento del titolo – 2,5 anni dopo il conseguimento del titolo	Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino	Classe speciale CFP Classe regolare CFP AFC	Assistente del commercio al dettaglio CFP Addetto di ristorazione/ cucina/ d'albergo CFP
Kammermann (2015)	2006-2014	Titolari interpellati tre volte: – poco prima di conseguire il titolo – 15 mesi dopo il conseguimento del titolo – 2,5 anni dopo il conseguimento del titolo – 5 anni dopo il conseguimento	Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino	Formazione empirica CFP	Assistente del commercio al dettaglio CFP Addetto di ristorazione/ cucina/ d'albergo CFP

Studi	Periodo di studio	Orizzonte di studio	Ambito	Titolari	CFP
		del titolo			
Schuler e Volz (2016)	2015	Titolari interpellati una volta: – persone in formazione al 2° anno di tirocinio – titolari 1 - 5 anni dopo il conseguimento del titolo	Intera Svizzera	CFP	Assistente d'ufficio CFP
Stalder e Kammermann (2014)	2006-2014	Titolari interpellati tre volte: – poco prima di conseguire il titolo – 15 mesi dopo il conseguimento del titolo – 2,5 anni dopo il conseguimento del titolo 5 anni dopo il conseguimento del titolo	Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino	CFP	Assistente del commercio al dettaglio CFP Addetto di ristorazione/ cucina/ d'albergo CFP
Stern et al. (2010)	2009-2010		Indagine scritta: rappresentativa Indagine telefonica: Berna, Basilea, Vaud	Formazione empirica CFP AFC	Indagine scritta: rappresentativa Indagine telefonica: Assistente del commercio al dettaglio Addetto alla logistica, falegname

Tabelae 68: Panoramica degli studi sui CFP 2009-2015 presi in esame