

Sondaggio tra giovani e aziende per conto della Segreteria di Stato per  
la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI  
Rapporto dettagliato sui risultati



# Barometro della transizione

Fase 2 / agosto 2021

## Team di progetto

**Lukas Golder:** politologo e massmediologo

**Martina Mousson:** politologa

**Aaron Venetz:** politologo

**Daniel Bohn:** specialista IT sviluppo applicazioni

**Roland Rey:** economista

## Consulenza esterna

**Prof. dott. Stefan C. Wolter:** professore di economia della formazione presso l'Università di Berna

## Pubblicazioni

Cockpit online con i risultati principali:

<https://cockpit.gfsbern.ch/it/cockpit/nahtstellenbarometer-2021-august-2/>

I rapporti degli anni precedenti sono consultabili nell'archivio barometro della transizione della SEFRI:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/formazione-professionale-di-base/barometro-della-transizione/nahtstellenbarometer.html>

# Indice

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>4</b>
1.1	Situazione iniziale e obiettivi dello studio .....	4
1.2	Mandato e oggetto dell'indagine.....	4
1.3	Impostazione e questionario.....	5
1.4	Indagine e campione .....	6
1.5	Svolgimento delle indagini .....	9
1.6	Svolgimento temporale della rilevazione di agosto 2021 .....	10
1.7	Analisi dei dati.....	10
1.8	Allestimento grafico.....	12
1.9	Ripartizione settoriale delle professioni.....	13
<b>2</b>	<b>RISULTATI.....</b>	<b>14</b>
2.1	Giovani al momento della transizione I.....	14
2.1.1	Stima per la scelta della formazione nella transizione I.....	14
2.1.2	Aiuto nella scelta della formazione .....	16
2.1.3	Affermazioni di carattere generale sulla scelta della formazione.....	20
2.1.4	Giovani nella formazione professionale di base .....	24
2.1.5	Giovani iscritti alle scuole di maturità.....	36
2.1.6	Giovani nelle formazioni transitorie.....	39
2.1.7	Giovani in soluzioni transitorie.....	41
2.2	Situazione dei posti di tirocinio nelle aziende .....	43
2.2.1	Offerta di posti di tirocinio e assegnazione dei posti.....	43
2.2.2	Motivi per i posti di tirocinio vacanti .....	47
2.2.3	Profilo delle persone in formazione.....	49
2.2.4	Possibilità di conseguire la maturità professionale.....	51
2.2.5	Variazione dell'offerta di posti di tirocinio.....	54
2.2.6	Titoli rilasciati alla fine del tirocinio .....	58
<b>3</b>	<b>SINTESI.....</b>	<b>61</b>
3.1	Panoramica transizione I e mercato dei posti di tirocinio 2021.....	61
3.2	Tesi gfs.bern .....	64
<b>4</b>	<b>ALLEGATO.....</b>	<b>66</b>
4.1	Membri del team gfs.bern .....	66
4.2	Conversione delle professioni in settori .....	68

# 1 Introduzione

## 1.1 Situazione iniziale e obiettivi dello studio



Il Barometro della transizione analizza la situazione dei giovani alla prima transizione verso il livello secondario nonché la situazione delle aziende che offrono posti di tirocinio in primavera ed estate. Il Barometro mostra in modo rapido se sussistono sfide specifiche per la Confederazione e i Cantoni.

Dal 1997 al 2017 la SEFRI ha utilizzato il Barometro dei posti di tirocinio per rilevare due volte all'anno la situazione sul mercato dei posti di tirocinio mediante sondaggi presso aziende e giovani alle prese con le loro scelte formative. L'incarico di realizzare il Barometro della transizione per il periodo 2018-2022 è stato affidato all'istituto di ricerca gfs.bern.

Per poter registrare la situazione relativa alla transizione non solo nella formazione professionale ma anche in quella generale, il nuovo mandato ha considerato un gruppo di giovani più ampio. D'ora in poi nel periodo dal 2018 al 2022 verranno intervistati tutti i giovani che nell'estate del rispettivo anno completano la scuola dell'obbligo.

Di conseguenza, il progetto «Barometro dei posti di tirocinio» è stato ribattezzato «Barometro della transizione». Per la Confederazione e i Cantoni, così come per la politica, i risultati del sondaggio costituiscono una base di riflessione strategica e di elaborazione di un piano d'azione.

## 1.2 Mandato e oggetto dell'indagine

L'obiettivo del barometro della transizione è rilevare le decisioni in materia di formazione prese dai giovani al termine della scuola dell'obbligo e valutare la situazione relativa al mercato svizzero dei posti di tirocinio.

A tal fine, tra i giovani di età compresa tra i 14 e i 16 anni e tra le aziende con almeno due collaboratori viene svolto annualmente un sondaggio online in tre lingue suddiviso in due fasi di rilevamento.

La prima fase, condotta ad aprile (giorno di riferimento 15 aprile), fornisce una prima indicazione sulle decisioni dei giovani e sulla situazione del mercato dei posti di tirocinio, illustrando anche le tendenze che potrebbero profilarsi in vista dell'estate.

La seconda fase di rilevamento, condotta ad agosto (giorno di riferimento 31 agosto) fornisce i risultati finali e le prospettive per l'anno seguente.

Il presente rapporto riflette i risultati della seconda fase di rilevamento condotta ad agosto 2021.

I compiti dell'istituto di ricerca gfs.bern comprendono l'ideazione e la preparazione dei sondaggi in collaborazione con la SEFRI, lo svolgimento del lavoro sul campo, l'elaborazione dei dati e l'analisi dei risultati.

### 1.3 Impostazione e questionario

I risultati delle fasi di rilevamento si basano su due indagini scritte: una condotta tra i giovani che completano la scuola dell'obbligo nell'estate dell'anno in questione e una condotta tra le aziende.

Nell'ambito del sondaggio di agosto sono stati ricontattati i giovani e le imprese che avevano partecipato al primo sondaggio.

Il sondaggio di aprile verteva sui seguenti temi:

- **Giovani:** situazione formativa attuale, interessi di formazione, andamento delle domande di tirocinio o stato dell'iscrizione a una scuola di cultura generale, conferme attualmente ricevute.
- **Aziende:** posti di tirocinio offerti, posti già assegnati, stato delle decisioni relative all'offerta, posti non occupati nell'anno precedente, pressioni della domanda nelle aziende, variazione dei posti offerti.

Il sondaggio di agosto verte sui seguenti temi:

- **Giovani:** situazione formativa attuale, valutazione della situazione formativa/lavorativa attuale, soluzioni transitorie, lista d'attesa, numero di domande.
- **Aziende:** posti di tirocinio offerti, posti già assegnati, posti rimasti vacanti, variazione dei posti offerti.

Inoltre, sia tra i giovani che tra le aziende il sondaggio di agosto 2021 si è focalizzato sulle conseguenze della crisi del coronavirus.

## 1.4 Indagine e campione

La tabella che segue fornisce informazioni sui valori di riferimento del presente sondaggio. I paragrafi seguenti descrivono in dettaglio il metodo di indagine e il campione.

Tabella 1 Dettagli metodologici

	Giovani 	Aziende 
<b>Gruppo target</b>	Cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno partecipato al sondaggio di aprile e che hanno terminato la scuola dell'obbligo in estate	Imprese con almeno due collaboratori che hanno partecipato al sondaggio di aprile
<b>Fonti degli indirizzi</b>	Base di campionamento (Ufficio federale di statistica)	Registro delle imprese (Ufficio federale di statistica)
<b>Metodo del sondaggio</b>	Sondaggio scritto (online)	Sondaggio scritto (online/cartaceo)
<b>Periodo del sondaggio</b>	14.07.-13.09.2021	14.07.-06.09.2021
<b>Campione</b>	Totale degli intervistati CH N = 1637	Totale degli intervistati CH N = 3311
<b>Margine di errore</b>	±2.4 per cento in caso di 50/50 e 95 per cento di probabilità	±1.7 per cento in caso di 50/50 e 95 per cento di probabilità
<b>Tasso di risposta</b>	55 per cento	68 per cento
<b>Ponderazione</b>	Primo livello: numero di giovani per Cantone Secondo livello: età e sesso correlati per Cantone	Primo livello: numero di aziende per regione linguistica Secondo livello: aziende secondo i codici NOGA, correlate per regione linguistica

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

### 1.4.1 Giovani

#### 1.4.1.1 Totale degli intervistati e piano di campionamento

Il totale degli intervistati della prima fase di indagine è composto da giovani di età compresa tra i 14 e i 16 anni residenti in Svizzera.

Gli indirizzi sono stati raccolti dalla Base di campionamento dell'Ufficio federale di statistica (UST) per le indagini presso le persone e le economie domestiche (SRPH). La SRPH utilizza i dati dei registri degli abitanti dei Comuni e dei Cantoni, aggiornati trimestralmente. Fornisce un quadro ottimale della popolazione statistica e costituisce la migliore banca dati disponibile per l'estrazione di campioni rappresentativi.

Per l'estrazione del campione è stato adottato il seguente piano, che riporta anche la stratificazione del campione.

Rispetto al 2018 il campione è stato aumentato per ottenere un numero sufficientemente elevato di casi anche nella seconda indagine. Un altro cambiamento riguarda le regioni linguistiche: la Svizzera italiana e la Svizzera francese sono state prese in considerazione in modo superiore alla media per arrivare ad un numero sufficiente di casi anche in queste regioni linguistiche.

Tabella 2 Piano di campionamento per i giovani

Stratificazione					Piano di campionamento netto			Piano di campionamento lordo		
Regione linguistica	N.	Sesso	N.	Strato	Gruppo principale	Riserva	Totale	Gruppo principale	Riserva	Totale
		Donna	2	12	1395	279	1674	2324	465	2789
FCH	2	Uomo	1	21	1291	258	1549	2152	430	2582
		Donna	2	22	1270	254	1524	2117	423	2540
ICH	3	Uomo	1	31	571	115	686	953	191	1144
		Donna	2	32	568	113	681	947	189	1136
<b>Totale</b>					<b>6579</b>	<b>1316</b>	<b>7895</b>	<b>10966</b>	<b>2193</b>	<b>13159</b>

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

#### 1.4.1.2 Gruppo target

L'indagine tra i giovani si rivolge a ragazzi e ragazze di età compresa tra i 14 e i 16 anni in procinto di scegliere la formazione, che risiedono in Svizzera e parlano una delle tre lingue principali del Paese. Il totale degli intervistati della seconda fase di indagine è composto da tutti i giovani che hanno partecipato al primo sondaggio e hanno dichiarato di terminare la scuola dell'obbligo in estate.

#### 1.4.1.3 Dimensioni del campione e tasso di risposta

L'UST ha fornito un campione lordo di 11 015 indirizzi (più riserva). Questi indirizzi privati di famiglie con giovani di età compresa tra i 14 e i 16 anni, tratti dal database SRPH, sono stati stratificati per regione linguistica e sesso in base al principio di casualità.

Nel 2021 la riserva non è stata utilizzata, in quanto all'inizio la risposta è stata buona ed è calata solo verso la fine. 186 giovani sono usciti dal campione lordo del sondaggio perché non hanno ricevuto la lettera (indirizzo sbagliato, ecc.).

Il campione netto raggiunto con il sondaggio di aprile ammontava a 7021 giovani di età compresa tra i 14 e i 16 anni. Sempre nel sondaggio di aprile, 3290 giovani hanno dichiarato che avrebbero terminato la scuola dell'obbligo nel 2021 e di essere in procinto di scegliere una formazione. Questi giovani costituivano il campione lordo del secondo sondaggio. 1637 di loro hanno partecipato al sondaggio di agosto, il che corrisponde a un tasso di risposta del 55 per cento.

#### 1.4.2 Imprese

Il totale degli intervistati del campione di riferimento delle aziende è costituito da tutte le aziende iscritte nel Registro delle imprese e degli stabilimenti (RIS) dell'Ufficio federale di statistica con almeno due collaboratori in equivalenti a tempo pieno.

Al fine di ridurre al minimo il problema originario della sovrapponderazione o della sovrarappresentazione delle grandi imprese nelle dichiarazioni sui tirocini, il piano di campionamento è stato adattato e dal 2019 è stato sorteggiato un numero più elevato della media di piccole e medie imprese, ma meno grandi aziende. Per l'estrazione del

campione è stato adottato il seguente piano, che riporta anche la stratificazione del campione.

Tabella 3 Piano di campionamento per le aziende

Stratificazione					Piano di campionamento netto			Piano di campionamento lordo		
Regione linguistica	N.	Dimensione aziendale	N.	Strato	Gruppo principale	Riserva	Totale	Gruppo principale	Riserva	Totale
		10-99 collaboratori	2	12	731	72	803	1218	120	1338
		100 e più collaboratori	3	13	198	20	218	330	33	363
FCH	2	2-9 collaboratori	1	21	808	80	888	1346	133	1479
		10-99 collaboratori	2	22	357	35	392	595	59	654
		100 e più collaboratori	3	23	97	10	107	161	16	177
ICH	3	2-9 collaboratori	1	31	269	27	296	449	44	493
		10-99 collaboratori	2	32	119	12	131	198	20	218
		100 e più collaboratori	3	33	32	3	35	54	5	59
<b>Totale</b>					<b>4264</b>	<b>423</b>	<b>4687</b>	<b>7106</b>	<b>703</b>	<b>7809</b>

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

Per le grandi aziende, dal 2019 gfs.bern cerca un elenco separato dei responsabili che vengono contattati ogni anno. Con l'aiuto di questa lista di contatti, oltre agli indirizzi aziendali ordinati dal RIS, sono state intervistate circa 800 altre grandi imprese, cosicché il numero totale delle grandi imprese intervistate è stato portato al livello dell'indagine del 2018, nonostante la maggiore considerazione riservata alle piccole imprese.

#### 1.4.2.1 Gruppo target

Poiché l'indirizzario messo a disposizione non fa distinzione tra le aziende di tirocinio e le altre, è stato necessario contattare tutte le aziende, indipendentemente dal fatto che offrano o meno posti di tirocinio.

Il gruppo target principale è composto da tutte le imprese, gli uffici pubblici, le amministrazioni o le aziende che offrono posti di tirocinio. Il questionario online è stato compilato, per quanto possibile, dai responsabili che hanno seguito le persone in formazione.

Il totale degli intervistati della seconda fase di indagine è composto da tutte le aziende che hanno risposto al primo sondaggio, indipendentemente dal fatto che offrano posti di tirocinio o meno.

#### 1.4.2.2 Dimensione del campione e tasso di risposta

L'UST ha fornito un campione lordo di 7809 indirizzi (più riserva). Questi indirizzi di aziende con almeno due collaboratori in equivalenti a tempo pieno, tratti dalla banca dati

del RIS, sono stati selezionati in base al principio di casualità. Inoltre, sono state contattate grandi aziende dall'elenco di gfs.bern.

Il campione netto raggiunto nel sondaggio è stato di 4840 aziende. Queste a loro volta hanno costituito il campione lordo per il sondaggio di agosto, a cui hanno partecipato 3311 aziende, corrispondenti a un tasso di risposta del 68 per cento. Si è dovuto fare a meno delle risposte delle 288 imprese a cui non è stato possibile recapitare la lettera all'indirizzo indicato.

## 1.5 Svolgimento delle indagini

Il questionario per i giovani è stato in gran parte ridisegnato sulla base del nuovo contesto 2018. Quello per le aziende è stato aggiornato sulla base delle versioni usate nei sondaggi precedenti.

Entrambi i questionari sono stati elaborati in stretta collaborazione con la SEFRI e con il consulente scientifico del progetto, il prof. Stefan Wolter. Dalla parte del committente (SEFRI) lo studio è stato coordinato da Marlene Walker. Il team di progetto gfs.bern è riportato in allegato.

Il questionario per i giovani è stato concepito come sondaggio esclusivamente online, quello per le aziende è stato ideato sia per la versione cartacea che per quella online.

Si è cercato di migliorare costantemente il questionario.

### 1.5.1 Metodologia di rilevazione per i giovani

Il sondaggio è stato condotto online con l'impiego del software di rilevazione protetto da password di gfs.bern.

Gli intervistati sono stati invitati a partecipare al secondo sondaggio tramite gli indirizzi e-mail comunicati durante la prima fase di indagine. È stato spedito un promemoria per e-mail; inoltre, ai giovani che non avevano ancora partecipato al sondaggio è stato inviato un promemoria per posta.

In caso di domande o problemi, i giovani avevano a disposizione diversi canali di supporto (hot line telefonica, WhatsApp, SMS, modulo di contatto online, finestra di chat nel sondaggio, e-mail).

### 1.5.2 Metodologia di rilevazione per le aziende

Le aziende hanno potuto scegliere se partecipare al sondaggio online o su carta. Le aziende di cui è stato possibile trovare un indirizzo e-mail (gruppo B) hanno ricevuto l'invito a partecipare al sondaggio online e in seguito il relativo promemoria.

Le aziende di cui non è stato trovato nessun indirizzo e-mail (gruppo A) hanno ricevuto l'invito e il relativo promemoria per posta. Alla lettera è stata allegata una cartolina commerciale di risposta pensata per le aziende che non offrono posti di tirocinio. La cartolina si poteva rispedire direttamente al servizio dedicato di gfs e si è rivelata uno strumento efficace.

Tutti i canali di supporto (hot line telefonica, WhatsApp, SMS, modulo di contatto online, finestra di chat nel sondaggio, e-mail) sono rimasti aperti per l'intera durata del sondaggio anche per le aziende.

## 1.6 Svolgimento temporale della rilevazione di agosto 2021

Tabella 4 Calendario della rilevazione di agosto 2021

<b>Sondaggio tra i giovani</b>	
Gruppo A: invio della lettera d'invito per posta	14.07.2021
Gruppo B: invio della lettera d'invito per e-mail	20.07.2021
Gruppo B: invio 1° promemoria per e-mail	28.07.2021
Gruppi A + B: invio 1° promemoria per posta	09.08.2021
Gruppo A + B: invio 2° promemoria per posta	23.08.2021
Gruppo B: invio 2° promemoria per e-mail	01.09.2021
Fine del sondaggio	13.09.2021
<b>Sondaggio tra le aziende</b>	
Gruppo A: invio della lettera d'invito per posta	14.07.2021
Gruppo B: invio della lettera d'invito per e-mail	20.07.2021
Gruppo B: invio 1° promemoria per e-mail	26.07.2021
Gruppo B: invio 2° promemoria per e-mail	02.08.2021
Gruppo A: invio 1° promemoria per posta	03.08.2021
Gruppo B: invio promemoria per posta	16.08.2021
Gruppo B: invio 3° promemoria per e-mail	25.08.2021
Gruppo A + B: invio promemoria per posta	31.08.2021
Fine del sondaggio	06.09.2021

## 1.7 Analisi dei dati

L'analisi descrittiva dei nuovi dati generati si basa su valori ponderati e su stime relative al totale degli intervistati. Ulteriori dettagli sono riportati nei paragrafi seguenti.

In linea di principio, le relazioni tra due variabili – ad esempio tra gli interessi di formazione e il sesso – sono state misurate mediante correlazioni. La misura comunemente utilizzata è il coefficiente V di Cramér. Il vantaggio di questa misura è che può essere utilizzata indipendentemente dal livello di scala degli indicatori. In questo modo determiniamo la forza della correlazione. Più il coefficiente V di Cramér si discosta da zero, più forte è la correlazione. Indipendente da questo valore è la questione se la correlazione trovata e misurata nel sondaggio possa anche essere generalizzata per l'intero gruppo considerato. Per questo aspetto abbiamo applicato il consueto test «chi» quadrato di verifica d'ipotesi. Il test consente di stabilire in che misura i sottogruppi evidenzino un comportamento significativamente diverso. In linea di massima abbiamo utilizzato un livello di sicurezza del 95 per cento.

### 1.7.1 Ponderazione dei dati e stima relativa ai giovani

In seguito all'elevato tasso di risposta, le distorsioni del campione si sono mantenute entro i limiti, ma sono state comunque corrette prima della valutazione mediante ponderazioni. Per garantire la migliore struttura possibile del campione nei dati di valutazione, questi ultimi sono stati ponderati sulla base della totalità dei giovani dai 14 ai 16 anni invitati utilizzando dati reali.

Nello specifico, sono stati utilizzati i seguenti **CRITERI DI PONDERAZIONE**:

- Cantoni (26 categorie)
- Età (3 categorie individuali – una per ogni anno)
- Sesso

La **STIMA** relativa ai giovani si basa sul numero previsto di allievi che concludono la scuola dell'obbligo nel 2020 secondo l'Ufficio federale di statistica<sup>1</sup>.

È stato calcolato il seguente fattore di estrapolazione H:

$$H = \frac{\text{Numero stimato di giovani nell'11° anno scolastico}}{\text{(Numero di giovani nell'11° anno scolastico secondo il sondaggio:tasso di risposta)}}$$

Tenendo conto del tasso di risposta, questo fattore è stato moltiplicato per il numero di individui che secondo il sondaggio non hanno ancora scelto la formazione, con conseguente stima del numero di individui che effettivamente devono ancora effettuare una scelta formativa:

H: numero ponderato di individui che secondo il sondaggio non hanno ancora scelto la formazione

Dati specifici per il mese di agosto 2021:

- Numero stimato di giovani nell'11° anno scolastico 2020: 79 899
- Numero di giovani nell'11° anno scolastico secondo il sondaggio: 2712
- Tasso di risposta: 55.45 per cento
- $H_{2021} = 79\,899 / (2712 \cdot 0.5545) = 53.1$

### 1.7.2 Ponderazione dei dati e stima relativa alle aziende

Per garantire la migliore struttura possibile del campione nei dati di valutazione, questi ultimi sono stati ponderati in base al conteggio del Registro delle Imprese e degli stabilimenti (RIS). Nello specifico, nei dati del sondaggio tra le aziende sono stati adottati i seguenti **CRITERI DI PONDERAZIONE**:

<sup>1</sup> Cfr. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/persone-formazione/scuola-obbligo.assetdetail.15864820.html>

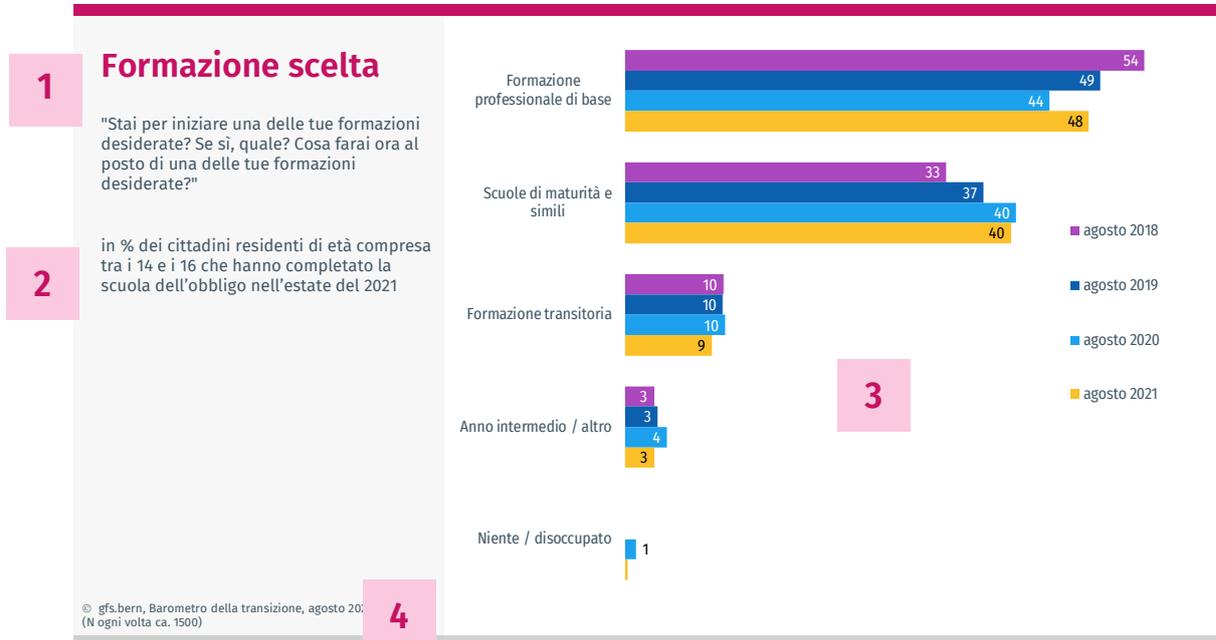
- Regioni (Svizzera tedesca, Svizzera francese, Svizzera italiana)
- Dimensioni dell'azienda (2-9 collaboratori, 10-99 collaboratori, 100 e più collaboratori)
- Ripartizione NOGA (dal 2010 secondo NOGA 20081 con 21 categorie)

Anche nel 2021 si è deciso di non effettuare una stima dei dati del sondaggio tra le aziende poiché i dati reali<sup>2</sup> erano già disponibili.

## 1.8 Allestimento grafico

Tutti i grafici contenuti nel rapporto finale si basano sullo stesso schema, che viene brevemente spiegato di seguito:

Grafico 1



1 Nel titolo sono presenti sia una sintesi della domanda, sia la domanda per esteso, tra virgolette.

2 La grandezza di riferimento fornisce informazioni sul gruppo a cui si riferisce la valutazione nel grafico. Nella maggior parte dei casi si tratta di cittadini svizzeri di età compresa tra i 14 e i 16 anni o di aziende.

3 I risultati vengono visualizzati in forma grafica. A seconda dell'informazione desiderata, visualizziamo i risultati utilizzando grafici a torta, a barre, a colonne, ad area o a linee. Per la rappresentazione delle correlazioni vengono usati grafici degli alberi di risposte. Le indicazioni specifiche sono riportate nei grafici corrispondenti.

4 Il piè di pagina indica sia il periodo del sondaggio (agosto 2021) sia il numero di intervistati rilevanti per l'informazione fornita nel relativo grafico.

<sup>2</sup> Cfr. <https://taskforce2020.ch/it/attualita>

## 1.9 Ripartizione settoriale delle professioni

I posti di tirocinio dovevano essere assegnati come ipotesi di lavoro sulla base dei codici NOGA. L'assegnazione è provvisoria. A seconda del campione di imprese, tale valore verrà adeguato nelle prossime indagini barometriche. La tabella si trova in allegato.

## 2 Risultati

### 2.1 Giovani al momento della transizione I

#### 2.1.1 Stima per la scelta della formazione nella transizione I

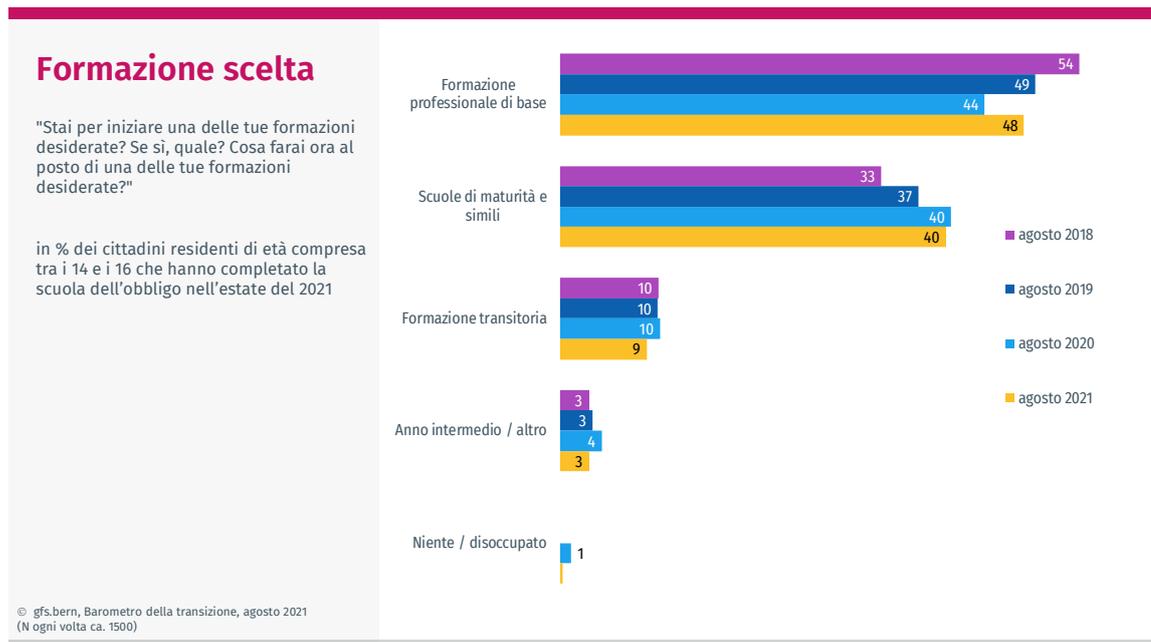


Nell'estate del 2021, 86 964 giovani di età compresa tra i 14 e i 16 anni hanno terminato la scuola dell'obbligo. L'88 per cento di loro ha iniziato una formazione del livello secondario II.

Il 48 per cento di loro ha iniziato una formazione professionale di base mentre il 40 per cento ha scelto una formazione generale. Il restante 12 per cento ha dovuto ripiegare su una soluzione transitoria: nel 9 per cento dei casi si è trattato di formazioni transitorie mentre il 3 per cento ha deciso di prendersi un anno intermedio.

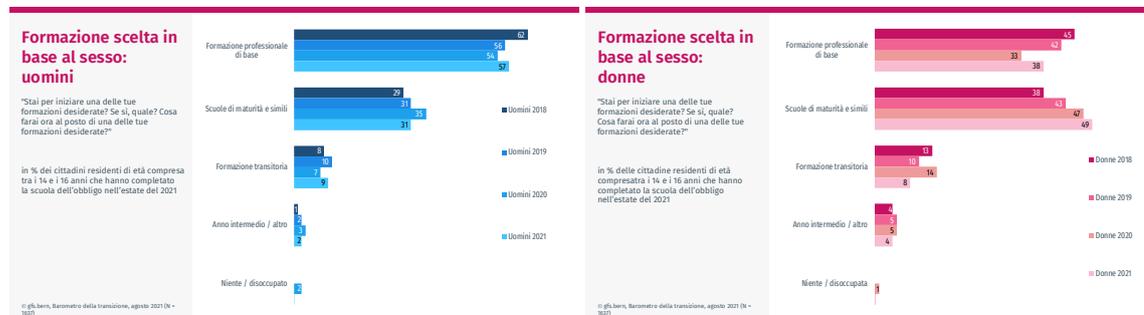
Dal 2018 si è registrata una tendenza negativa per la formazione professionale di base e positiva per la formazione generale, mentre le offerte transitorie e gli anni intermedi si sono mantenuti stabili. Nel 2021 per la prima volta dall'inizio della serie di rilevamenti la formazione professionale di base è tornata a crescere mentre è calato di poco il numero di giovani che hanno optato per un anno intermedio o per un'offerta transitoria.

Grafico 2



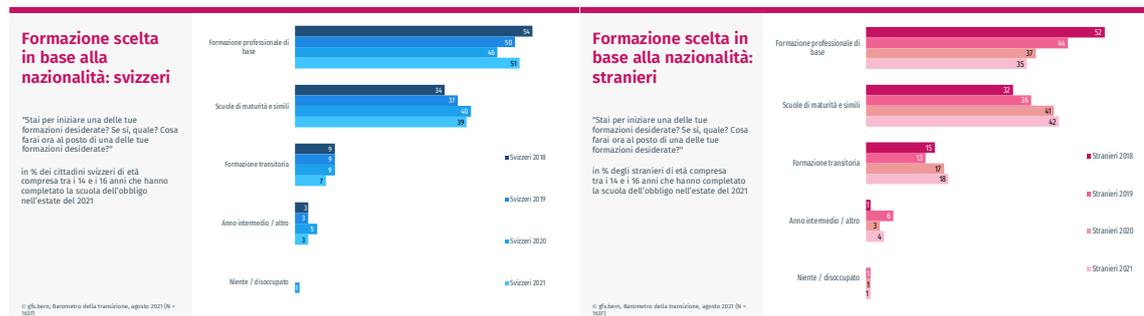
La valutazione in base al sesso evidenzia ancora una volta percentuali notevolmente più elevate di ragazzi che hanno cominciato un tirocinio, mentre le ragazze sono rappresentate con maggiore frequenza nelle scuole di maturità. Tuttavia, le ragazze stanno contribuendo in misura maggiore alla crescita che si osserva attualmente nel settore della formazione professionale di base.

Gráfico 3



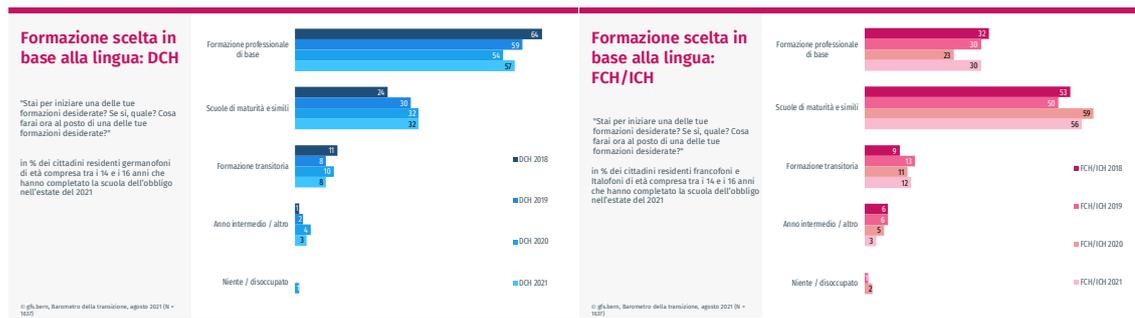
Se si considera la nazionalità risulta che gli stranieri scelgono le formazioni transitorie con maggiore frequenza rispetto ai giovani svizzeri. Questi ultimi sono invece più rappresentati nella formazione professionale di base. Entrambi i risultati sono più accentuati rispetto all'anno precedente. È interessante notare il consolidamento, tra gli stranieri, della tendenza negativa per la formazione professionale di base e di quella positiva per la formazione generale.

Gráfico 4



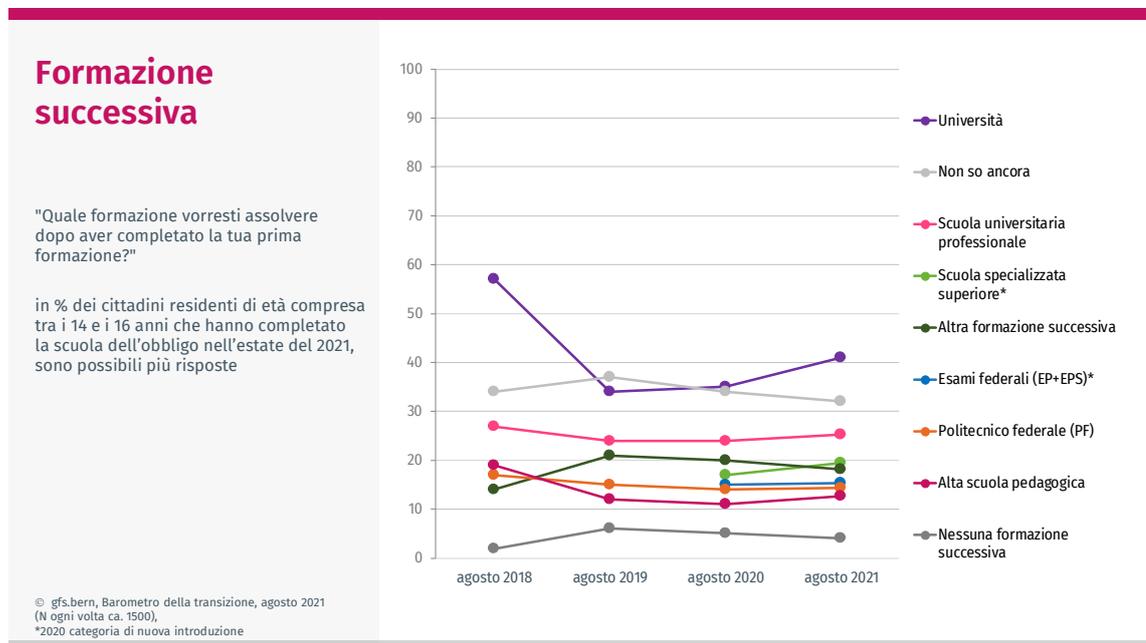
Il sondaggio del 2021 conferma evidenti differenze regionali legate al sistema. La formazione professionale di base è il percorso scelto più spesso nella Svizzera tedesca, mentre nel Canton Ticino e nella Svizzera francese si registra una frequenza nettamente maggiore delle scuole di maturità. Durante il primo anno di pandemia (2020) nella Svizzera francese e italiana sono stati ancora meno i giovani che hanno optato per una formazione professionale di base mentre nel 2021 si è tornati alla situazione pre-pandemia.

Gráfico 5



Gran parte dei giovani che si trovavano ad affrontare la transizione I non è ancora in grado di decidere quale formazione seguire in futuro (32%). Anche nel 2021 i giovani che si sono già posti questa domanda affermano più spesso di voler frequentare un'università (41%) o una scuola universitaria professionale (25%).

Gráfico 6



## 2.1.2 Aiuto nella scelta della formazione

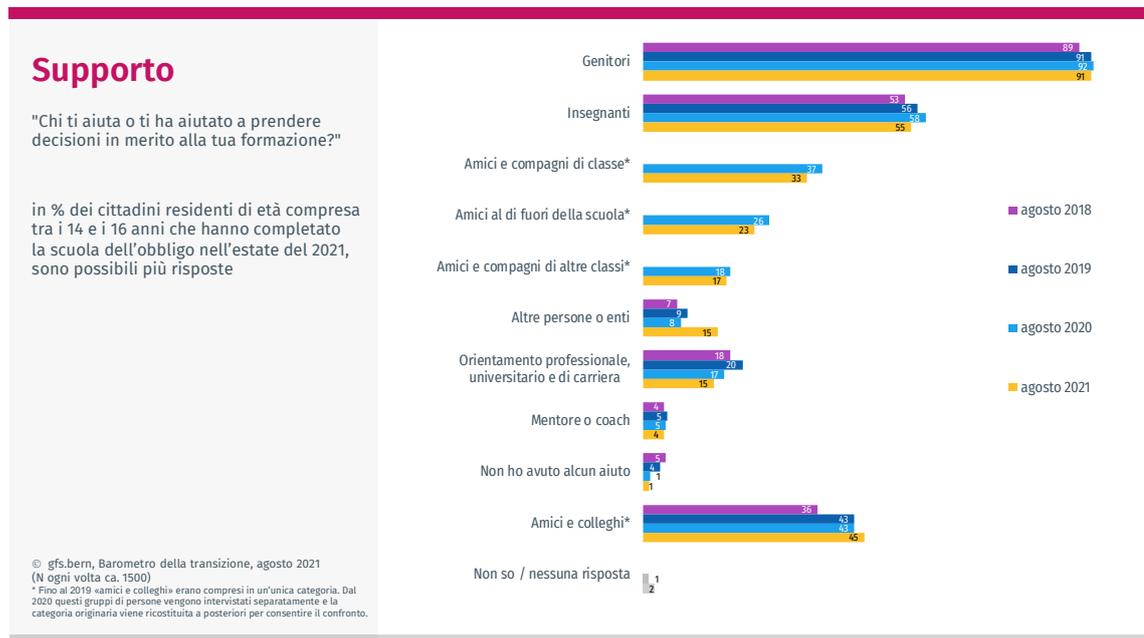
La famiglia continua a svolgere un ruolo centrale nella scelta della formazione. La maggior parte dei giovani è stata aiutata dai propri genitori, ma per più della metà degli intervistati anche gli insegnanti sono un aiuto importante in questo processo decisionale.

Il 45 per cento dei giovani (valore stabile) si fa consigliare anche dai propri coetanei: il 33 per cento ha potuto ricorrere all'aiuto dei compagni di classe, mentre il 23 per cento si è rivolto ad amici al di fuori dell'ambiente scolastico.

Il 15% si è rivolto a un centro di orientamento professionale. A domanda esplicita, la cifra è più alta (cfr. gráfico 9). Sono stati perlopiù i giovani che hanno intrapreso una formazione professionale di base ad affidarsi ai centri di orientamento professionale (18%).

I giovani che non hanno ricevuto alcun aiuto o che si sono rivolti a un mentore o a un coach rappresentano una chiara eccezione.

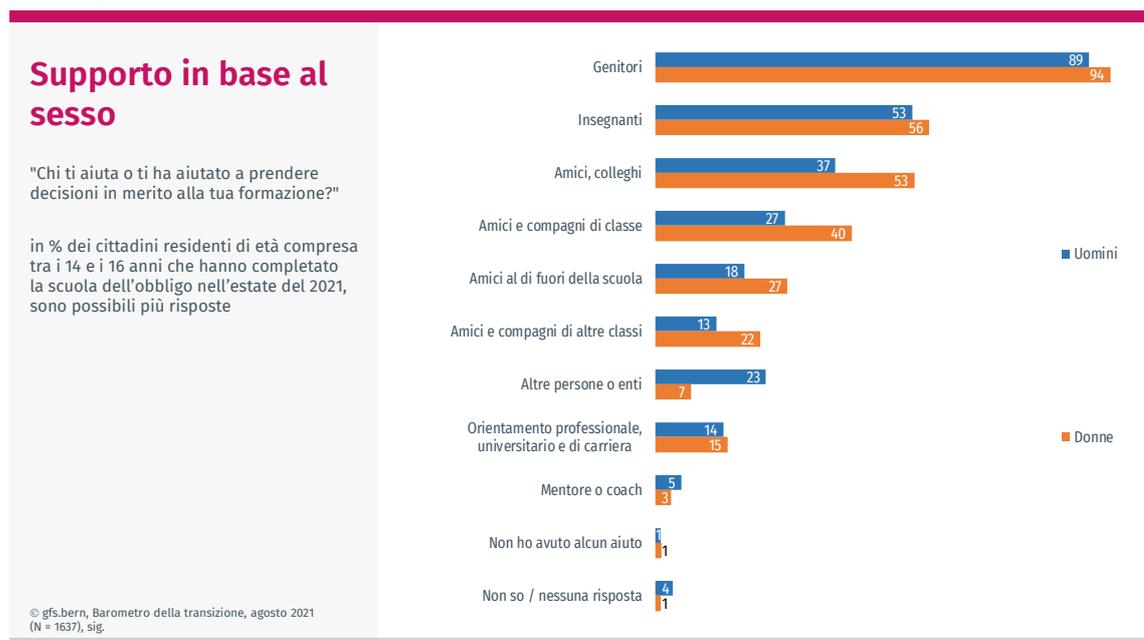
Grafico 7



Le ragazze dichiarano più spesso di ricevere supporto da parte degli amici rispetto ai ragazzi (53% vs 37%). Allo stesso tempo, per entrambi i gruppi si rivela fondamentale anche il supporto dei genitori (ragazze: 94%, ragazzi: 89%).

Nel 2021 per le ragazze il ruolo dei docenti nella scelta della professione si rivela tanto importante quanto quello degli amici. Nel caso dei ragazzi, invece, i docenti prevalgono nettamente sulla cerchia di amici come figura di riferimento. Non si notano differenze tra i due gruppi nel tasso di ricorso ai centri di orientamento professionale.

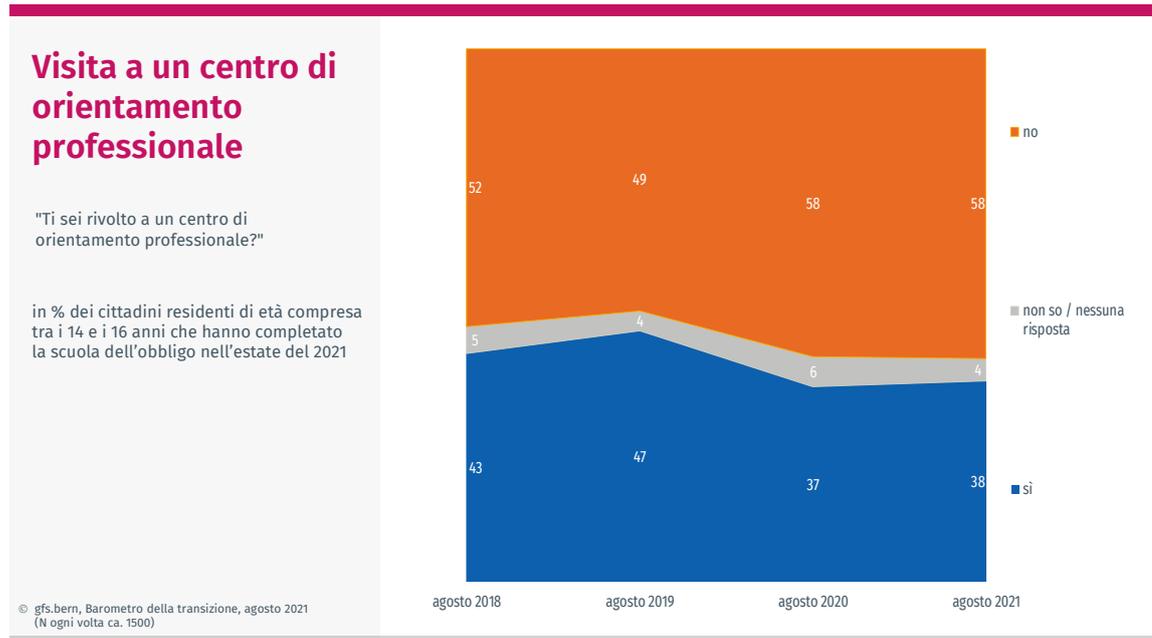
Grafico 8



A domanda esplicita, sono notevolmente più numerosi i giovani che dichiarano di essersi rivolti a un centro di orientamento professionale. La discrepanza è probabilmente dovuta all'obbligo per le classi di visitare i centri: anche se il 38 per cento ha adempiuto l'obbligo, solo il 15 per cento dei ragazzi e il 15 per cento delle ragazze ha dichiarato di essersi sentito effettivamente supportato. Il calo registrato l'anno precedente si è tuttavia confermato nel 2021.

Solo il 38 per cento dei giovani ha dichiarato di essersi rivolto a un centro di orientamento professionale, ovvero il 44 per cento di quelli che frequentano una formazione professionale di base e il 46 per cento di quelli che seguono formazione transitoria.

Grafico 9



Il calo si è confermato nel 2021 in tutte le regioni linguistiche ed è stato più significativo nella Svizzera francese e italiana rispetto alla Svizzera tedesca. Nella Svizzera latina, dove molti più giovani si sono rivolti ai centri di orientamento professionale, per la seconda volta consecutiva la maggior parte delle persone interpellate ha dichiarato di non essersi rivolta a uno di questi centri. Nella Svizzera tedesca si tratta di una tendenza stabile antecedente alla pandemia.

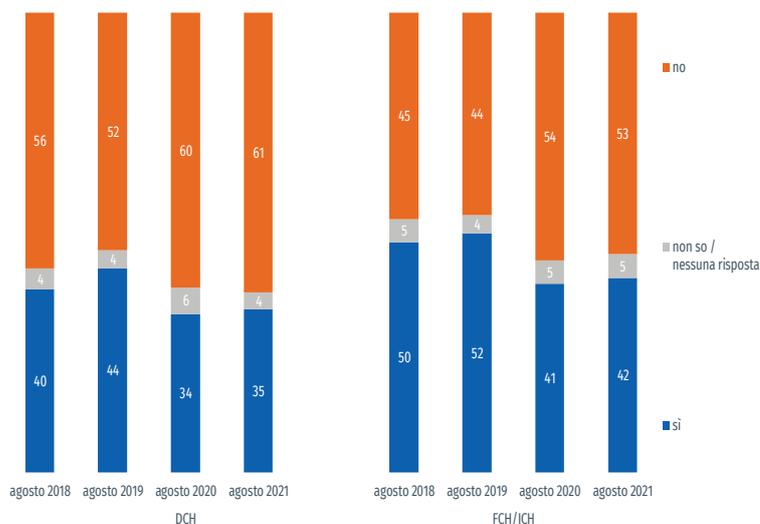
Grafico 10

### Visita a un centro di orientamento professionale in base alla regione linguistica

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021

"Ti sei rivolto a un centro di orientamento professionale?"

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (N ogni volta ca. 1500)



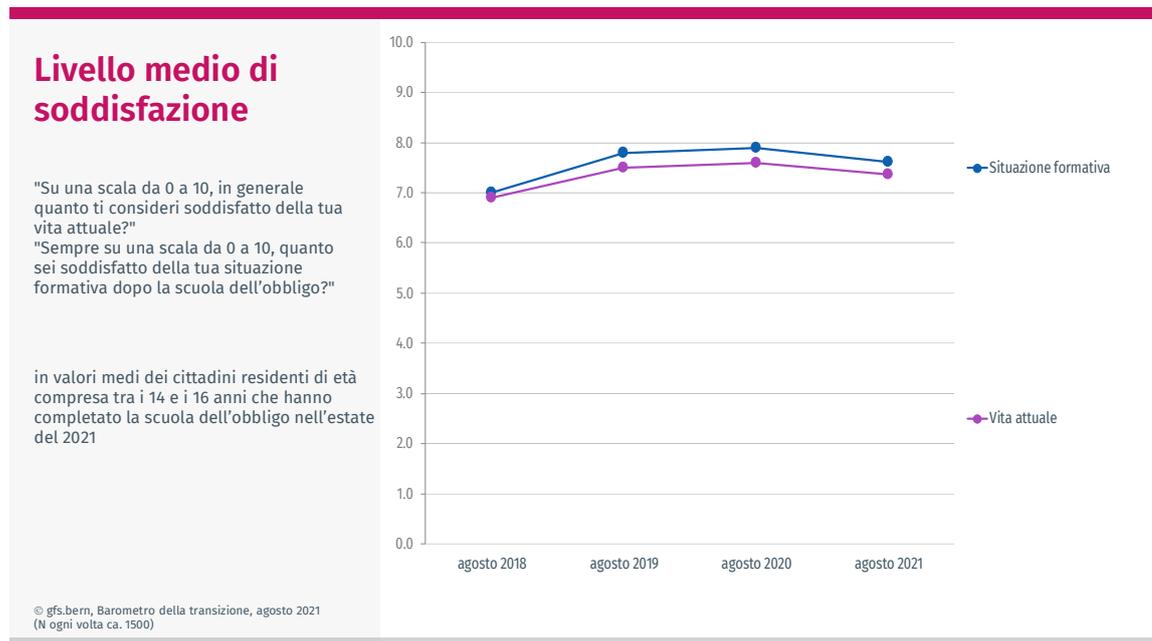
L'orientamento professionale è un servizio a cui con ogni evidenza si ricorre tanto più frequentemente quanto più spesso i propri desideri in materia di formazione professionale vengono disattesi: in particolare i giovani che non hanno potuto realizzare la prima o la seconda priorità dei loro desideri in materia di formazione secondo il sondaggio di aprile si sono rivolti con maggiore frequenza a un centro di orientamento professionale (47% vs 37%).

### 2.1.3 Affermazioni di carattere generale sulla scelta della formazione

Gran parte dei giovani intervistati è soddisfatta della propria situazione formativa e indica in media un valore di 7.6 su una scala da 1 a 10. Tuttavia, per la prima volta dal 2018 questo valore è in lieve flessione. Lo stesso vale per la soddisfazione generale dei giovani rispetto alla propria vita attuale (valore medio 7.4).

La stretta correlazione (Pearson= 0.576) tra la soddisfazione generale e quella relativa alla situazione formativa mostra però l'importanza della formazione per la vita dei giovani. Va osservato che mentre tra le ragazze la soddisfazione per la propria situazione formativa è simile a quella riscontrata tra i ragazzi (7.5/7.7), la soddisfazione relativa alla propria vita è nettamente inferiore (6.9/7.8).

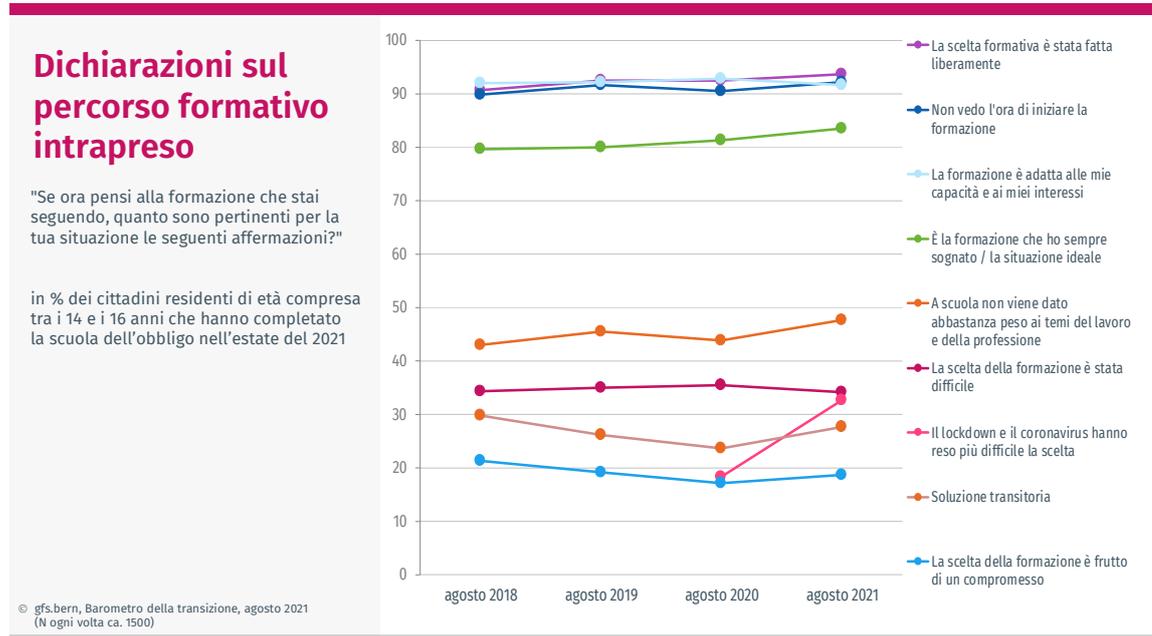
Grafico 11



A domanda specifica, rispetto al 2020 sono molti di più i giovani a dichiarare che il lockdown e il coronavirus hanno reso più difficile la scelta formativa. Più spesso rispetto all'anno precedente è stata descritta come un compromesso o una soluzione transitoria, anche se per la stragrande maggioranza si è trattato di una libera scelta (per il 94% lo è stata in gran parte o pienamente) effettuata in base alle proprie capacità e ai propri interessi (91%).

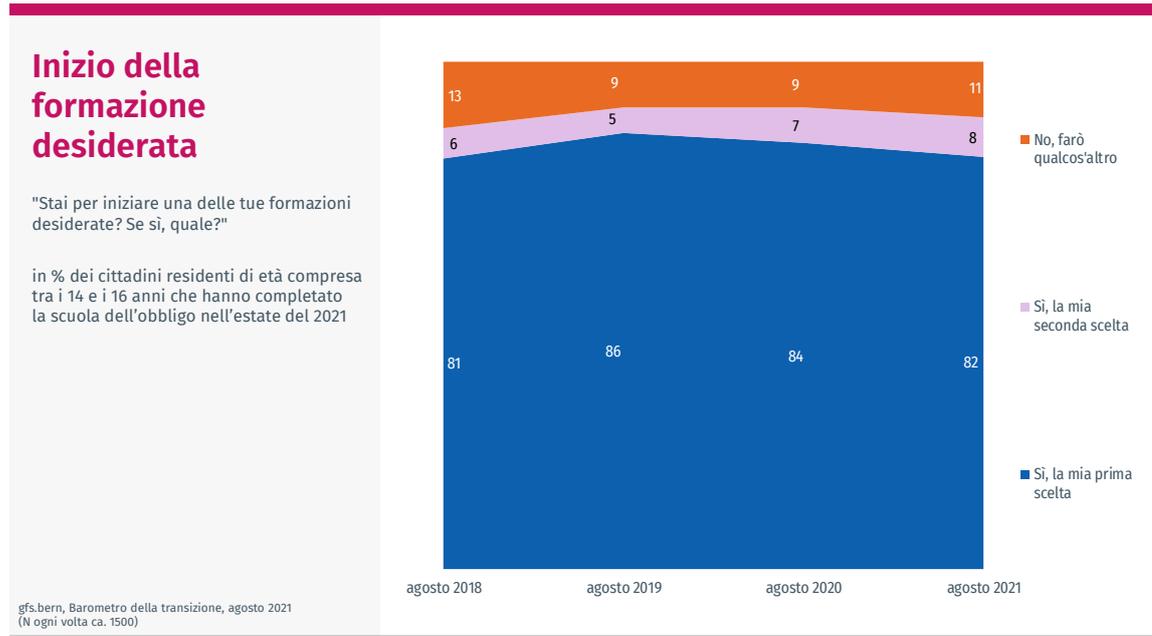
I giovani intervistati non vedono l'ora di iniziare il proprio percorso formativo (92%), che descrivono come la formazione sognata o la soluzione desiderata (84%).

Grafico 12



L'82 per cento dei giovani ha cominciato la formazione desiderata indicata nel sondaggio di aprile; dopo un picco raggiunto nel 2019, questa percentuale ha subito un leggero calo. La pandemia ha lasciato il segno. A questo proposito si consideri che una percentuale molto più significativa di ragazzi rispetto alle ragazze dichiara di aver intrapreso una formazione diversa da quella desiderata (13%/9%). Anche gli stranieri hanno dovuto ripiegare più spesso su altri percorsi (16%/9%). Casi di questo tipo sono più frequenti nella Svizzera francese e italiana che in quella tedesca (17%/8%).

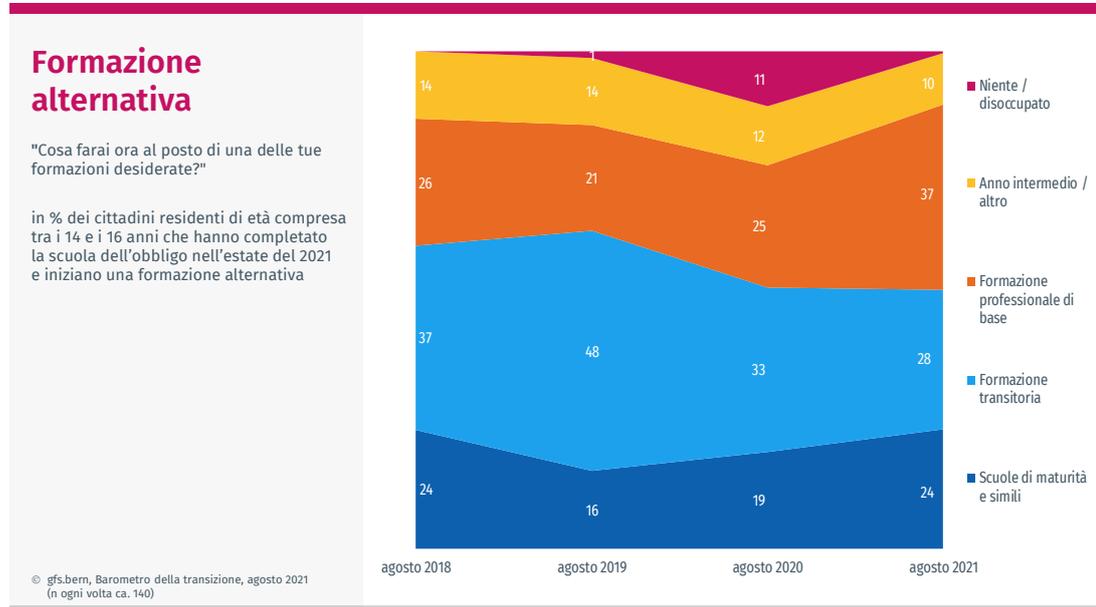
Grafico 13



Anche se non ha potuto iniziare la formazione desiderata, la maggioranza dei giovani riesce comunque a trovare uno sbocco dopo la scuola dell'obbligo. Nel 2021 si è trattato

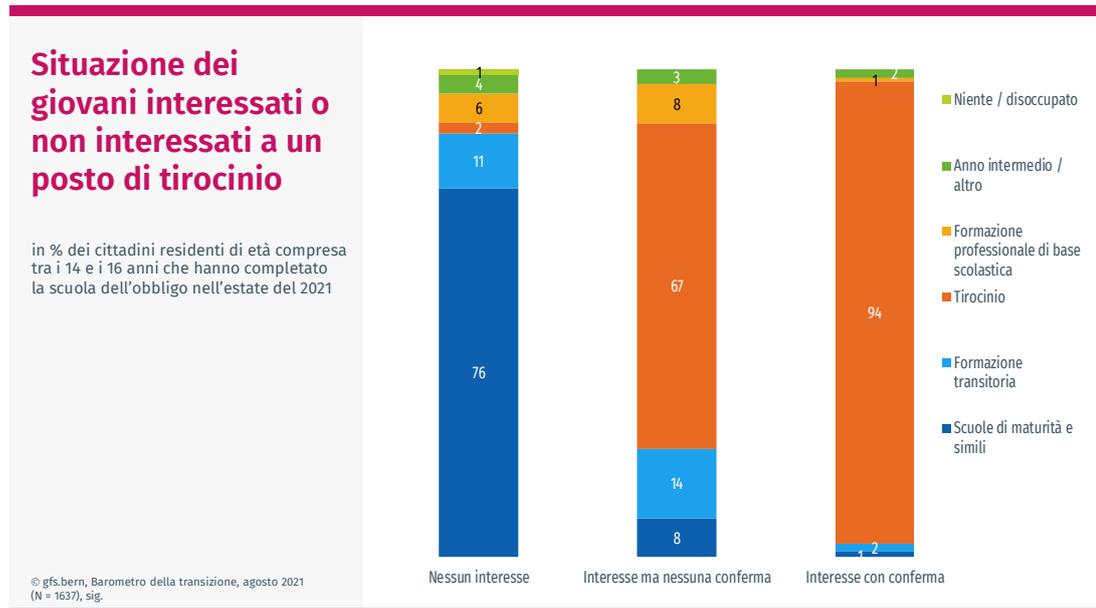
perlopiù di formazioni professionali di base, un inedito, perché tradizionalmente gran parte di questo gruppo optava per una formazione transitoria. Quasi nessuno, infine, dichiara che non sta né studiando né lavorando (2018: 0%, 2019: 1%, 2020: 11%, 2021: 0%), dato chiaramente in controtendenza rispetto alla prima fase pandemica.

Grafico 14



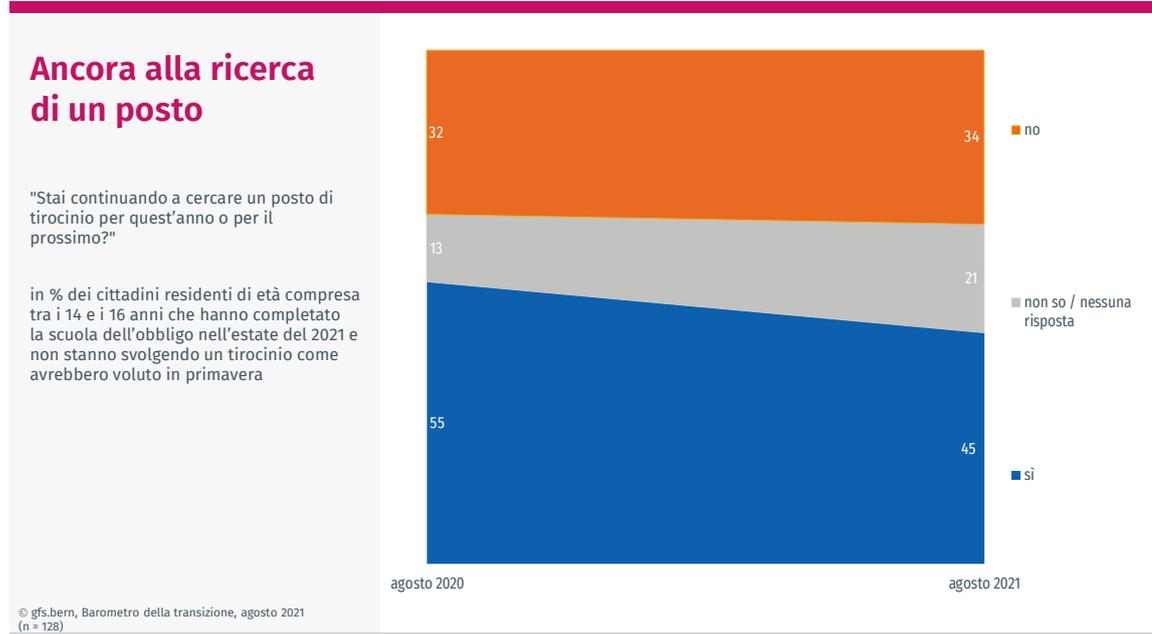
Il 94 per cento dei giovani che hanno dichiarato nel sondaggio di aprile di aver ricevuto una conferma per un posto di tirocinio hanno già iniziato la formazione (2018: 96%, 2019: 95%). Tra quelli che hanno manifestato interesse per un tirocinio ma che in aprile non avevano ancora ricevuto una conferma il 67 per cento ha successivamente trovato un posto (2018: 42%, 2019: 43%, 2020: 59%). Sorprendentemente, nel 2021 questa percentuale è nuovamente aumentata. Nonostante il perdurare della pandemia di coronavirus, durante l'estate un numero maggiore di ragazzi interessati a un tirocinio è riuscito a trovare un posto.

Grafico 15



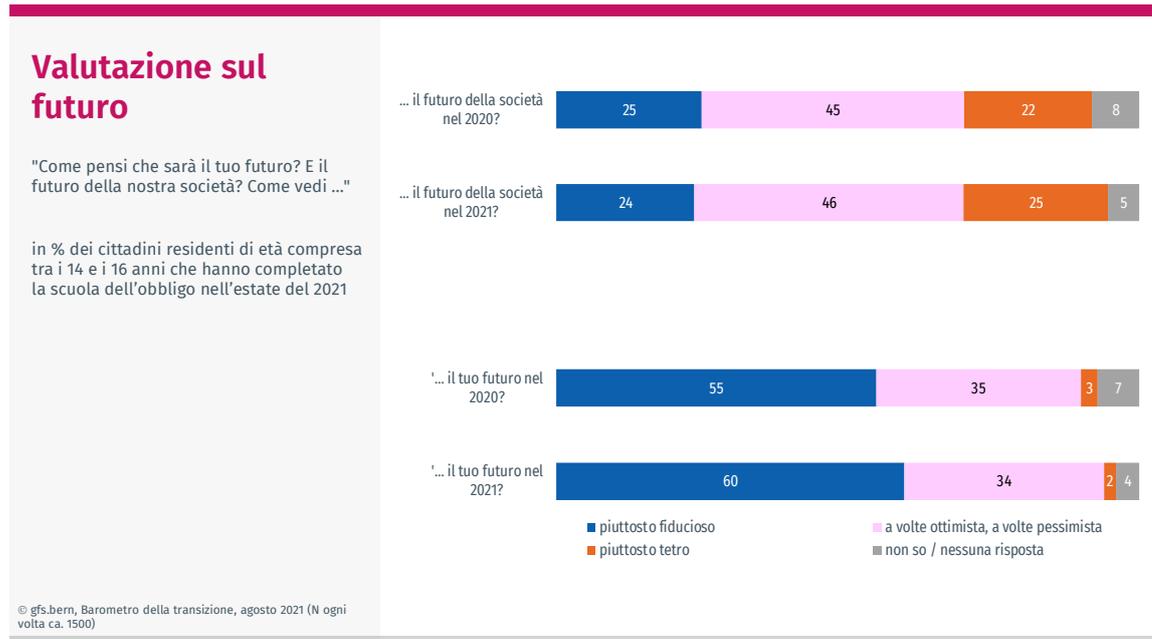
Ad agosto 2021 il 45 per cento dei giovani che ad aprile erano interessati a un tirocinio ma che non hanno ancora ottenuto un posto ha dichiarato di essere ancora alla ricerca.

Grafico 16



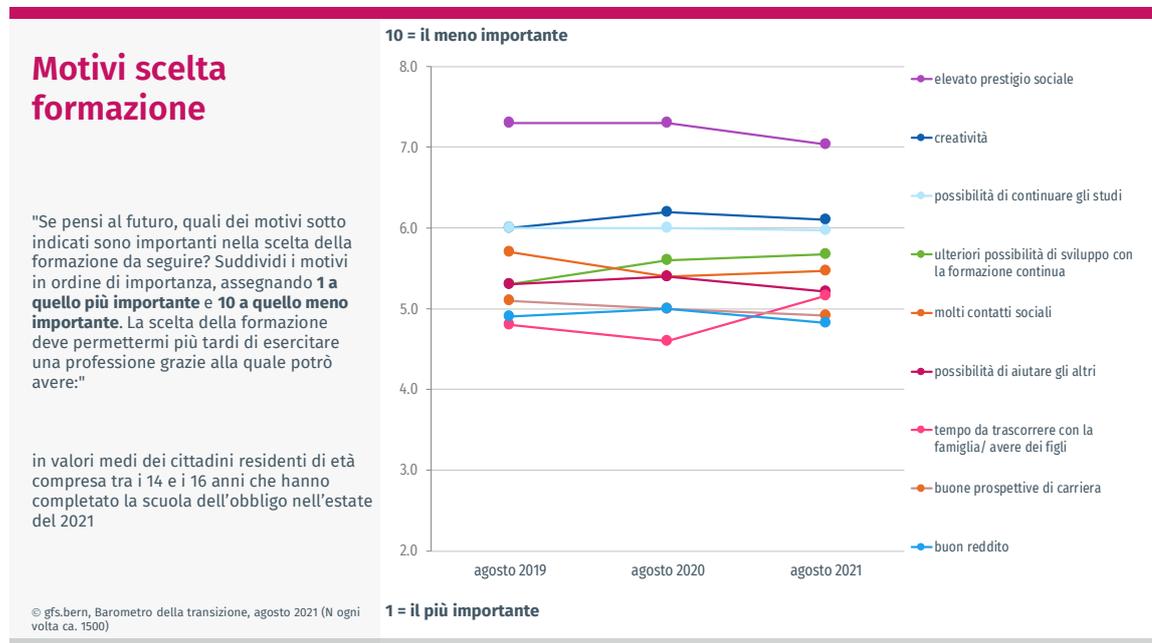
La maggior parte dei ragazzi mostra un certo ottimismo nei confronti del proprio futuro. Rispetto all'anno precedente i giovani sono ancora più ottimisti. Questa valutazione dipende chiaramente dalla nazionalità: mentre gran parte degli svizzeri si dice fiduciosa (63%), per gli stranieri si tratta di una minoranza (46%). La valutazione sul futuro della società nel suo insieme rimane prudente; solo un quarto si dichiara fiducioso. Salta all'occhio che i giovani della Svizzera francese e italiana sono più spesso critici rispetto a quelli della Svizzera tedesca (DCH: 20%, FCH/ICH: 34% piuttosto tetra).

Grafico 17



Riguardo ai motivi su cui poggia la scelta della formazione, si è constatato che nel 2021 hanno inciso maggiormente ragioni economiche mentre l'esigenza di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è passata in secondo piano. Anche il desiderio di aiutare gli altri ha rappresentato un motivo più impellente rispetto agli anni precedenti.

Grafico 18



## 2.1.4 Giovani nella formazione professionale di base

### 2.1.4.1 Tirocinio



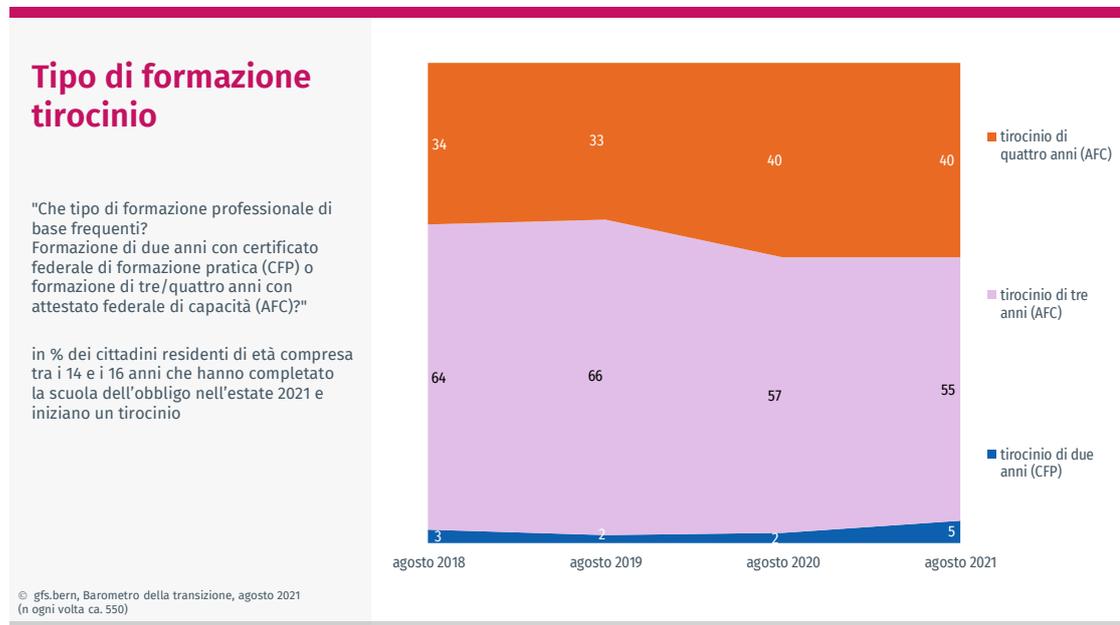
La categoria «formazione professionale di base» raggruppa i giovani che iniziano un tirocinio (37 593/90%) e quelli che iniziano una formazione professionale di base di tipo scolastico (4117/10%). Questi ultimi rappresentano una netta minoranza. La proporzione si mantiene stabile nel tempo.

Tuttavia, la proporzione cambia se si considera ogni regione linguistica separatamente. Nella Svizzera tedesca, il 97 per cento ha iniziato un tirocinio mentre solo il 3 per cento una formazione professionale di base di tipo scolastico. Nella Svizzera francese e italiana invece un terzo abbondante dei giovani opta per quest'ultimo percorso (FCH/ICH: 64% tirocinio, 36% formazione professionale di base di tipo scolastico).

La maggior parte dei giovani intraprende un tirocinio di tre o quattro anni (risp. 55% e 40%) che termina con il conseguimento dell'attestato federale di capacità (AFC). Le formazioni con certificato federale di formazione pratica (CFP) rimangono un'eccezione (5%). Nel 2021 si conferma la tendenza, osservata già l'anno precedente, a preferire le formazioni AFC quadriennali a scapito di quelle triennali. La ragione è da ricercare nelle scelte professionali dei nuovi apprendisti: ad esempio, rispetto al 2018 e al 2019 è aumentato il numero di informatici e mediamatici (tirocini di quattro anni).

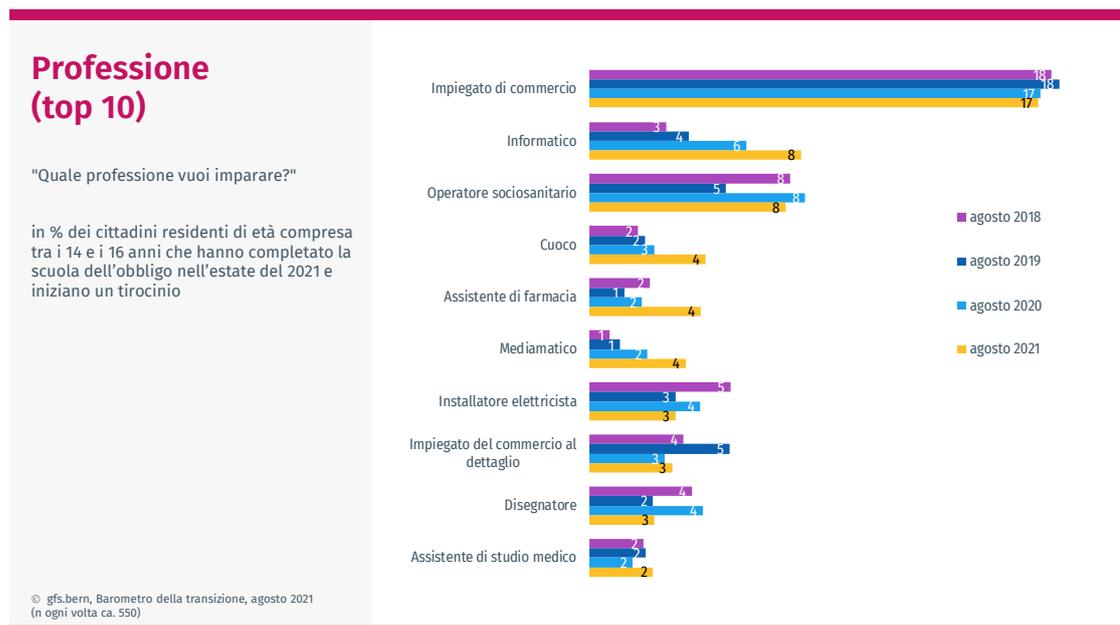
La percentuale di tirocini CFP conclusi è nettamente inferiore a quella di nuovi contratti CFP stipulati annualmente (circa 9%). La differenza, che si sta però riducendo, si spiega in parte con il fatto che molti giovani iniziano un tirocinio CFP solo dopo aver frequentato una formazione transitoria e quindi non sono inclusi nel sondaggio perché hanno un'età superiore a 16 anni.

Grafico 19



Tra i tirocini scelti si conferma nettamente al primo posto la formazione commerciale. Al secondo e terzo posto si collocano le formazioni di operatore sociosanitario e informatico (entrambe 8%). Rispetto al 2020 compaiono nella top 10 le professioni di assistente di farmacia, mediamatico e assistente di studio medico. Anche la professione di cuoco figura nella top 10, da cui invece sono usciti l'operatore in automazione, il polimeccanico e il falegname.

Grafico 20



Tra le persone che hanno appena iniziato un tirocinio i ragazzi (22 634/56%) sono più numerosi delle ragazze (14 959/44%). Mentre nel 2020 la forbice sembrava allargarsi, nel 2021 la proporzione tra i sessi è tornata a stabilizzarsi (sul livello precedente).

Permangono tuttavia profonde differenze per quanto riguarda i tirocini preferiti dagli uni e dalle altre. Appena due professioni figurano nella top 10 di entrambi i sessi: l'impiegato di commercio e l'assistente di farmacia.

Altrimenti le donne continuano a prediligere le professioni in ambito sociosanitario, gli uomini invece i lavori tecnici e artigianali.

Tabella 5 I primi 10 tirocini scelti dai giovani nell'estate del 2021 in base al sesso

Posizione	Ragazze 	Uomini 
1	Impiegata di commercio	Informatico
2	Operatrice sociosanitaria	Impiegato di commercio
3	Mediamatica	Cuoco
4	Assistente di studio medico	Installatore elettricista
5	Assistente di farmacia	Metalcostruttore
6	Impiegata del commercio al dettaglio	Assistente di farmacia
7	Operatrice socioassistenziale	Disegnatore
8	Guardiana di animali	Operatore in automazione
9	Ottica	Polimeccanico
10	Droghiera	Falegname

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

Per le formazioni di impiegato di commercio e di informatico è stato inoltre chiesto in quale settore viene svolto il tirocinio. L'assegnazione ai settori NOGA è risultata di nuovo difficile per i giovani: infatti, la maggior parte di loro ha indicato «altro settore» nonostante la scelta finale.

A parte questo, la maggior parte dei giovani che hanno intrapreso una formazione commerciale o informatica continua a lavorare nell'amministrazione pubblica o nel settore assicurativo e finanziario – e di recente anche nel settore trasporto e magazzinaggio. I servizi di informazione e comunicazione sono per la prima volta in leggero calo anche se finora sono stati indubbiamente di tendenza. Continuano a scendere nettamente i numeri del settore commerciale.

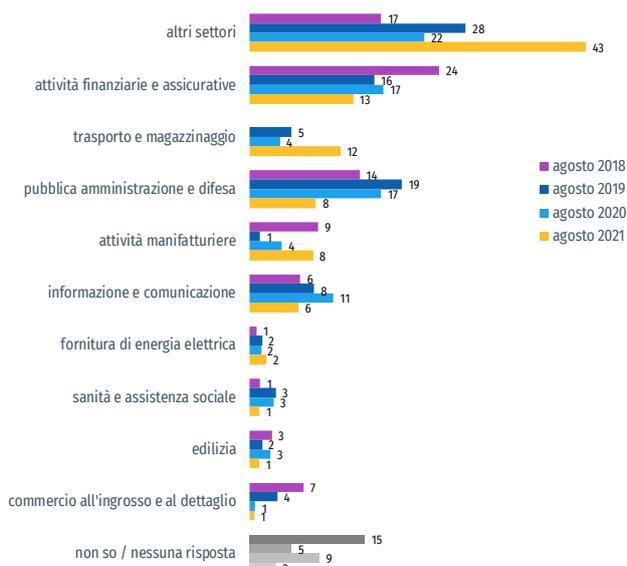
Grafico 21

### Settore del tirocinio

"In quale settore svolgi il tirocinio?  
In quale settore lavori?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno terminato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano un tirocinio in ambito commerciale o informatico

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 120)



La soddisfazione nei confronti del datore di lavoro e del tirocinio scelto è elevata. Rimane stabile la percentuale di chi afferma di aver iniziato il tirocinio desiderato.

Per la prima volta scendono i valori (che restano comunque elevati) che riguardano il datore di lavoro ideale e la soddisfazione per lo stipendio.

Il luogo di lavoro non è più così determinante nella scelta del tirocinio: per il 35 per cento (cifra più alta rispetto all'anno precedente) in fin dei conti non aveva alcuna importanza.

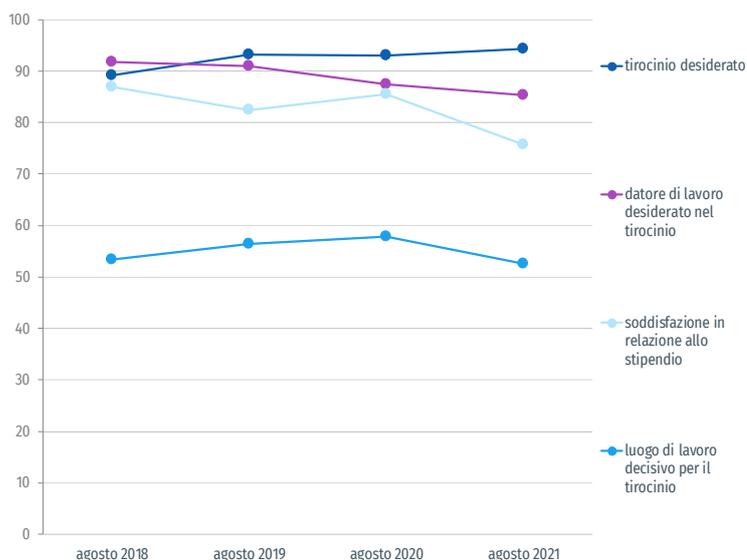
Grafico 22

### Affermazioni sul tirocinio

"Se ora pensi alla formazione che stai seguendo, quanto sono pertinenti per la tua situazione le seguenti affermazioni?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e che iniziano un tirocinio

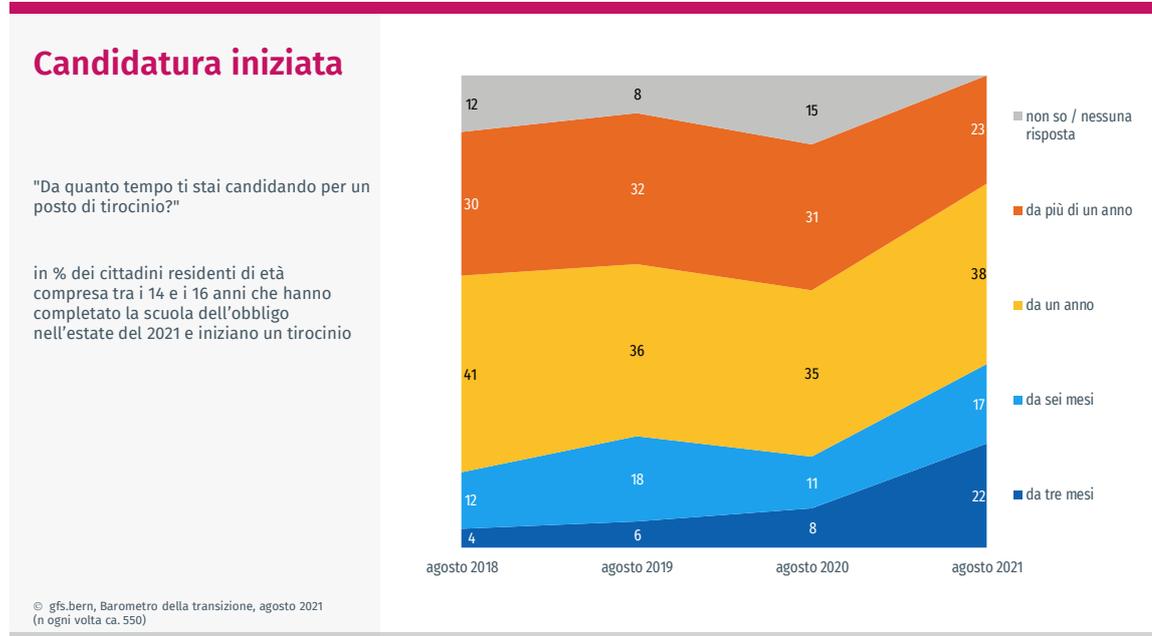
© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 650)



### 2.1.4.2 Candidature, stage d'orientamento e stage

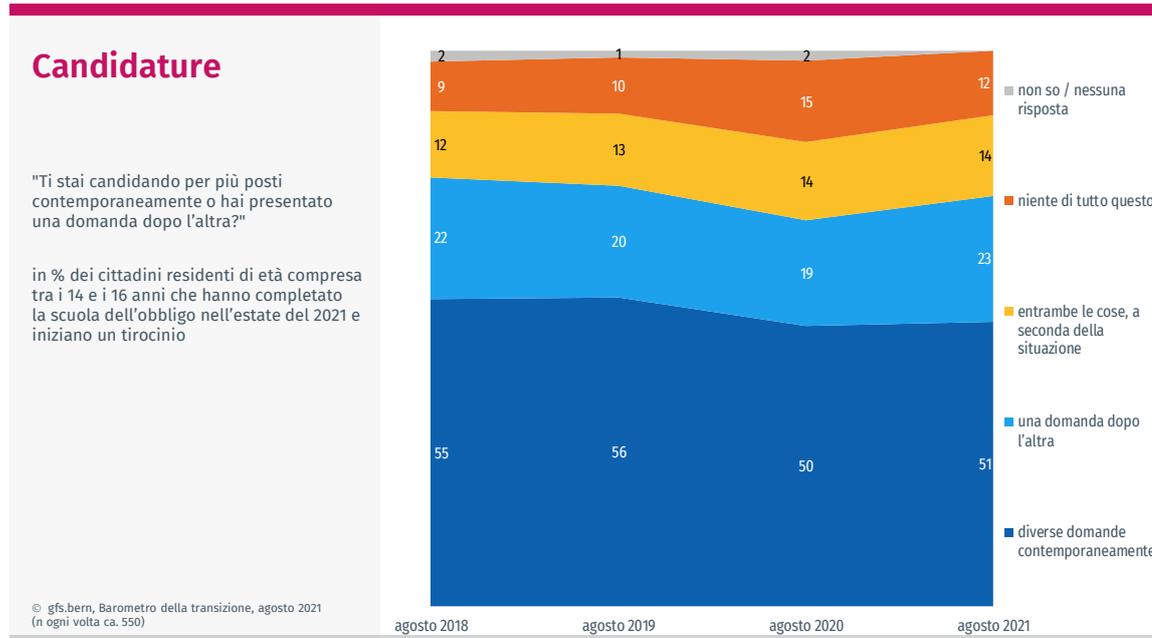
Con il sopraggiungere della pandemia il processo di candidatura si è accorciato. Per la prima volta il numero di coloro che hanno cominciato a candidarsi oltre un anno prima è diminuito di quasi 10 punti percentuali. Viceversa, sono nettamente aumentati i giovani che hanno iniziato solo circa tre mesi prima (22%, in precedenza circa 6%).

Grafico 23



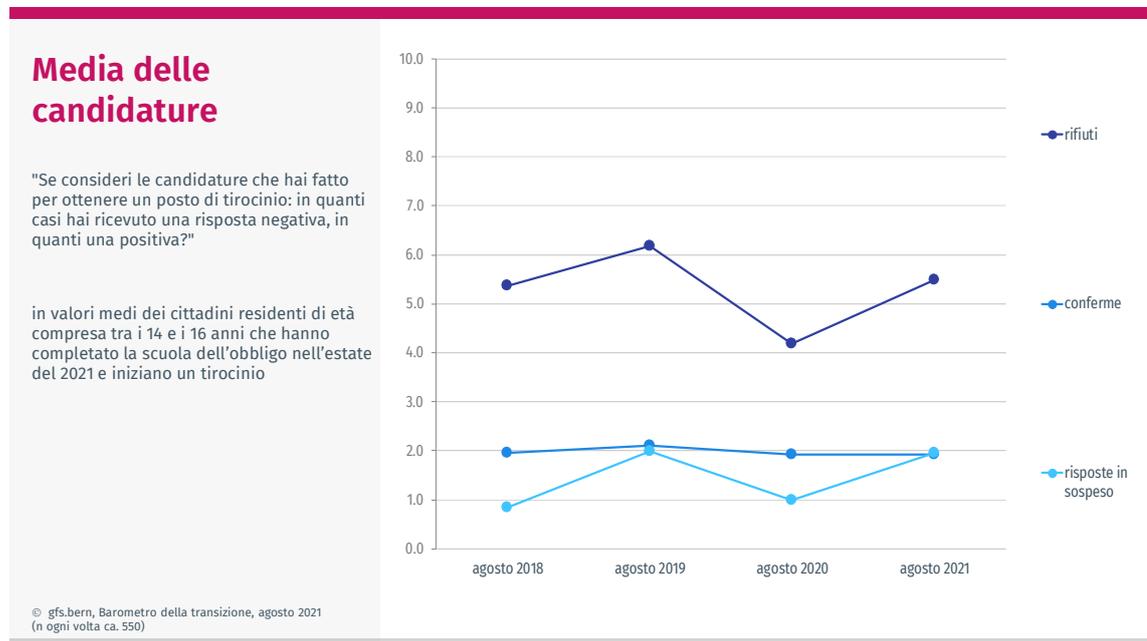
Nel processo di candidatura la maggioranza dei giovani ha puntato su candidature multiple. Solo il 23 per cento ha puntato sulle candidature sequenziali.

Grafico 24



In media nel 2021 i nuovi apprendisti hanno presentato 9.4 candidature, cifra in aumento rispetto al 2020, ma inferiore all'anno prima della pandemia (2018: 8.2, 2019: 10.3, 2020: 7.1). Tuttavia, il valore varia considerevolmente all'interno dei sottogruppi.

Grafico 25



Ad esempio, nel 2021 gli stranieri hanno redatto in media 15 candidature mentre gli svizzeri soltanto 8.5. Non si è però registrato un incremento delle conferme ricevute dai candidati (2018: 2.0, 2019: 2.1, 2020: 1.9, 2021: 1.9) quanto piuttosto delle risposte in sospenso (2018: 0.8, 2019: 2.0, 2020: 1.0, 2021: 2.0) e delle risposte negative (2018: 5.4, 2019: 6.2, 2020: 4.2, 2021: 5.5).

Delle 9.4 candidature inviate in media, 1.9 hanno ottenuto una risposta positiva e 5.5 una risposta negativa. Le restanti due candidature non hanno ricevuto risposta. Il 13 per cento dei giovani ricollega questo fenomeno alla pandemia (v. grafico 28). Mentre la media delle conferme si è mantenuta stabile, durante la pandemia le risposte negative sono diminuite o sono rimaste agli stessi livelli degli anni precedenti.

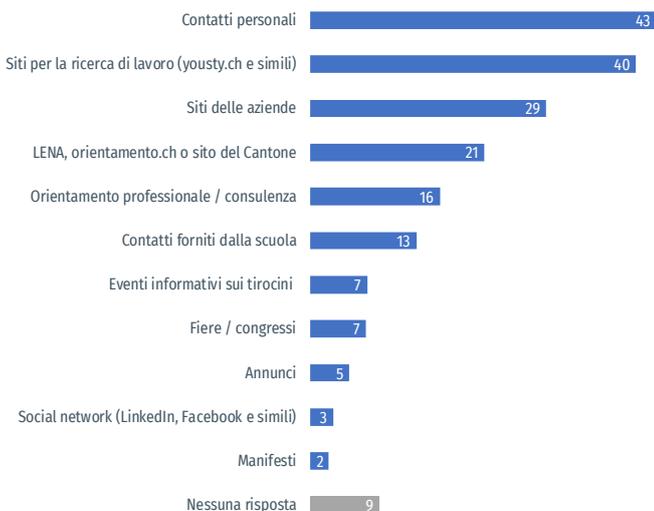
La maggior parte dei giovani ha trovato un tirocinio attraverso contatti personali o siti per la ricerca di lavoro. Anche siti di aziende e la borsa svizzera dei posti di tirocinio (LENA) hanno avuto un ruolo considerevole.

Grafico 26

### Canali per trovare un posto di tirocinio

"Tramite quali canali hai trovato il tuo posto di tirocinio?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano un tirocinio, sono possibili più risposte



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n = 595)

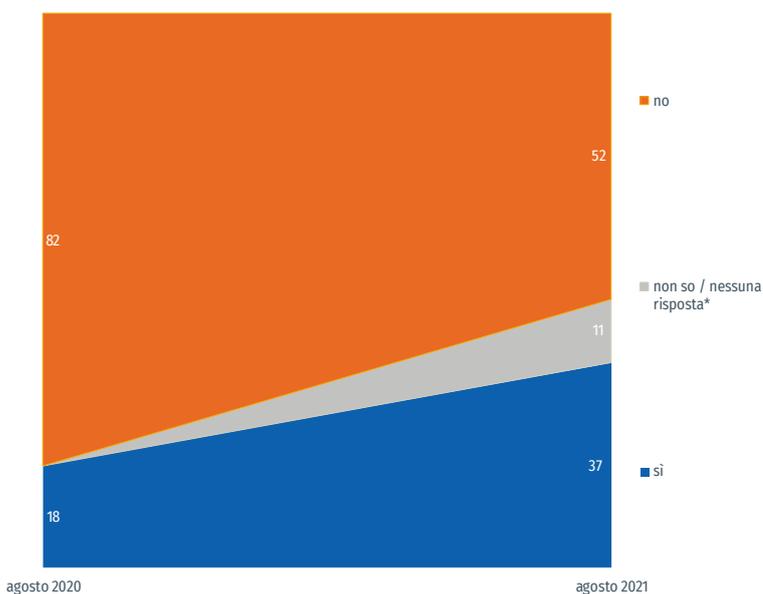
Il 37 per cento dei nuovi apprendisti dichiara che il coronavirus ha influenzato il processo di candidatura, una percentuale sensibilmente superiore all'anno precedente (2020: 18%, 2021: 37%).

Grafico 27

### Effetti del coronavirus e del lockdown sulle candidature

"La pandemia di coronavirus e il lockdown hanno influito sul processo di candidatura?"

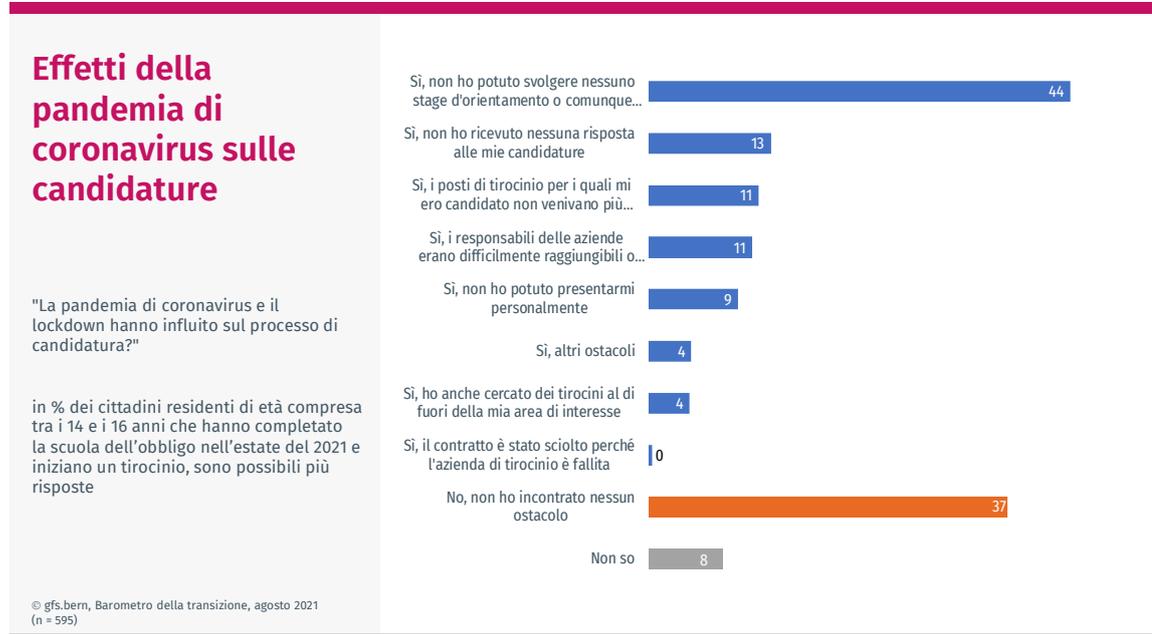
in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano un tirocinio



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 600)  
\* 2021 categoria di nuova introduzione

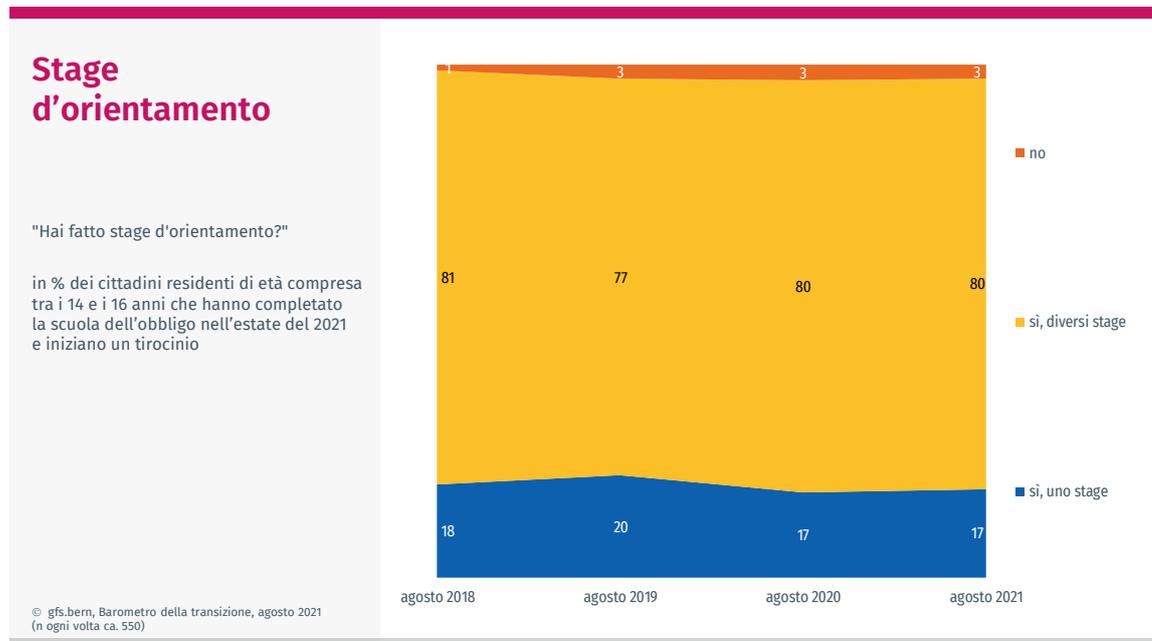
In particolare, la maggioranza indica tra le cause l'impossibilità di svolgere gli stage d'orientamento o di svolgere tutti quelli previsti, l'assenza di risposte alle candidature, il fatto di essersi candidati per offerte formative poi ritirate o la difficoltà di contattare i responsabili delle aziende.

Grafico 28



Svolgere (almeno) uno stage d'orientamento prima del tirocinio sembra corrispondere chiaramente allo standard – anche durante la pandemia. La grande maggioranza degli intervistati ha addirittura fatto diversi stage d'orientamento.

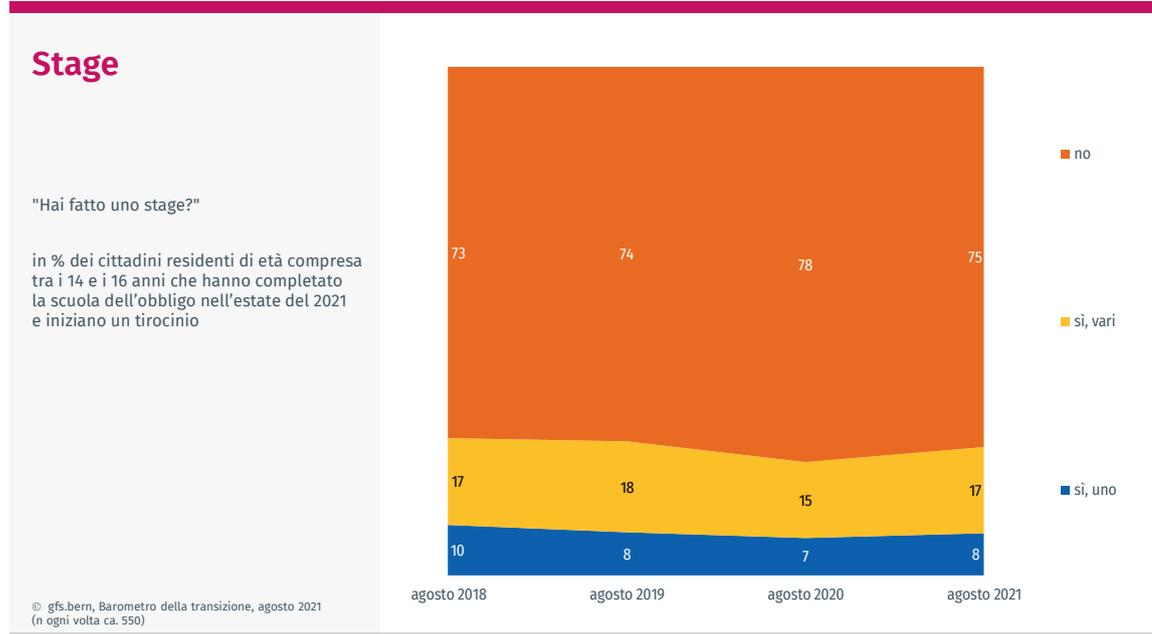
Grafico 29



Gli stage invece sono molto meno comuni: la maggioranza delle persone in formazione non ne ha fatto nessuno. Tuttavia, nel 2021 si confermano notevoli differenze in base alla regione: nella Svizzera tedesca gli stage rappresentano piuttosto un'eccezione (13%),

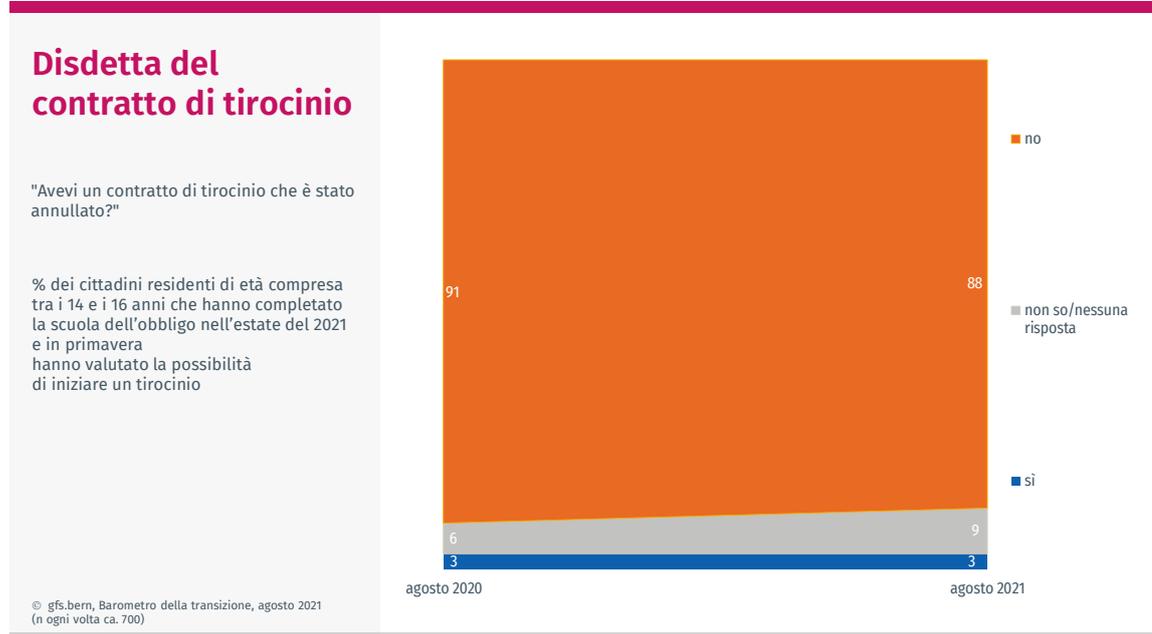
mentre nella Svizzera francese e nel Canton Ticino il 94% dei giovani ne ha svolto (almeno) uno.

Grafico 30



I casi di scioglimento del contratto di tirocinio rimangono un'eccezione anche nel 2021 e hanno riguardato solo il 3 per cento dei giovani (valore stabile).

Grafico 31



Poco più di un quinto di quel 3 per cento indica la pandemia come una delle cause dello scioglimento. La stragrande maggioranza ha invece indicato altre cause.

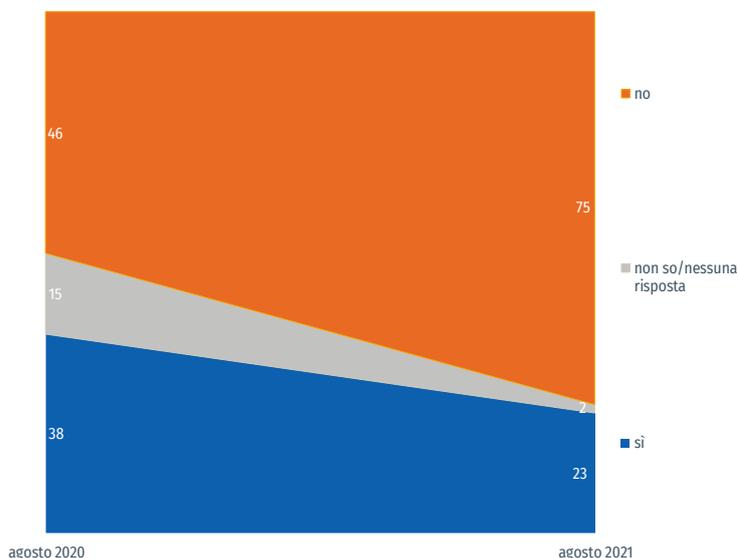
Grafico 32

### Disdetta del contratto di tirocinio: colpa del coronavirus e del lockdown?

"La disdetta del contratto di tirocinio è stata dovuta alla pandemia di coronavirus o al lockdown?"

In % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e il cui contratto di tirocinio è stato annullato

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 25)



#### 2.1.4.3 Intenzione di conseguire la maturità professionale

Il 31 per cento dei giovani che hanno iniziato un tirocinio nell'estate del 2021 ha intenzione di conseguire contemporaneamente la maturità professionale. Questo valore è sostanzialmente equivalente a quello del 2020 e nettamente superiore rispetto agli anni precedenti. Il numero di stranieri che intendono ottenere un attestato di maturità professionale è molto più alto di quello dei cittadini svizzeri (39% vs 30%).

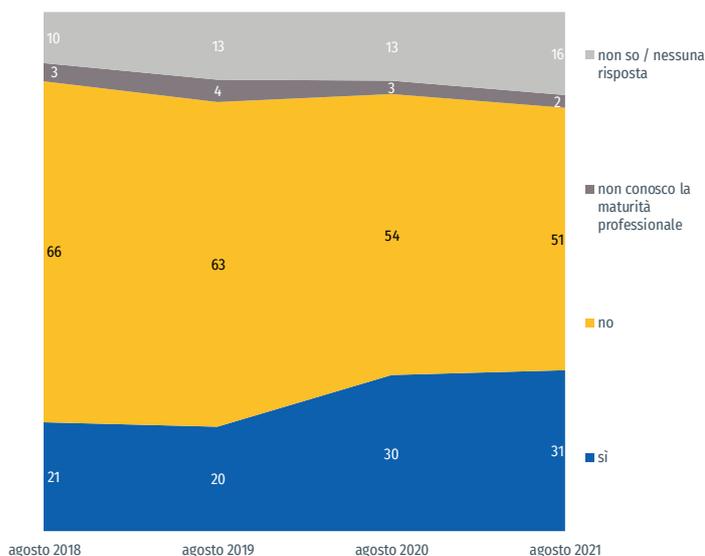
Grafico 33

### Maturità professionale (MP1)

"Hai intenzione di fare la maturità professionale in parallelo al tirocinio?"

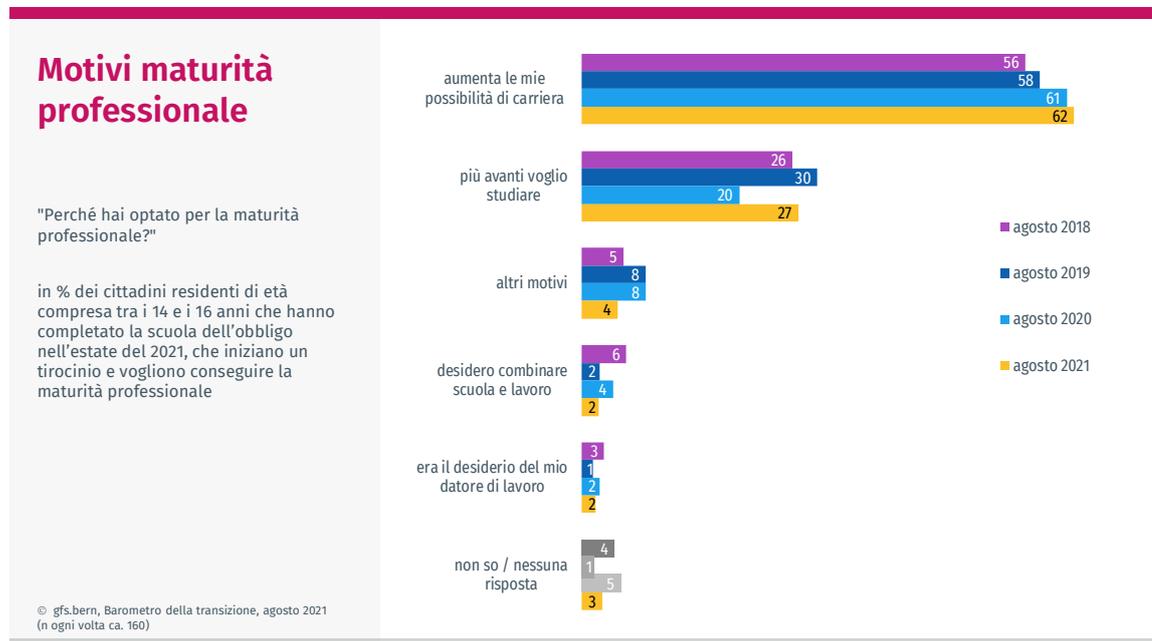
in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano un tirocinio

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 550)



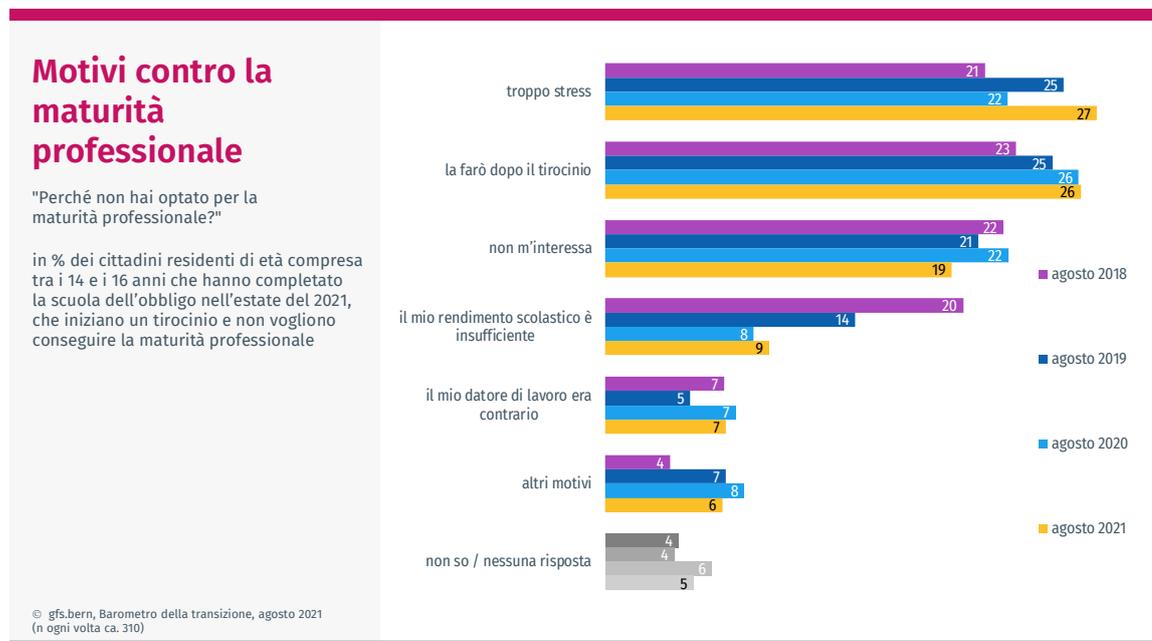
Il più delle volte queste persone in formazione hanno optato per una maturità professionale (MP1) perché si aspettano di ottenere maggiori possibilità di carriera o perché successivamente vorrebbero frequentare l'università.

Grafico 34



Chi ha scelto di non conseguire la maturità professionale lo ha fatto soprattutto perché preferisce farla dopo il tirocinio o per paura di andare incontro a un eccessivo carico di stress. Le riserve da parte del datore di lavoro sembrano essere una ragione solo in casi isolati.

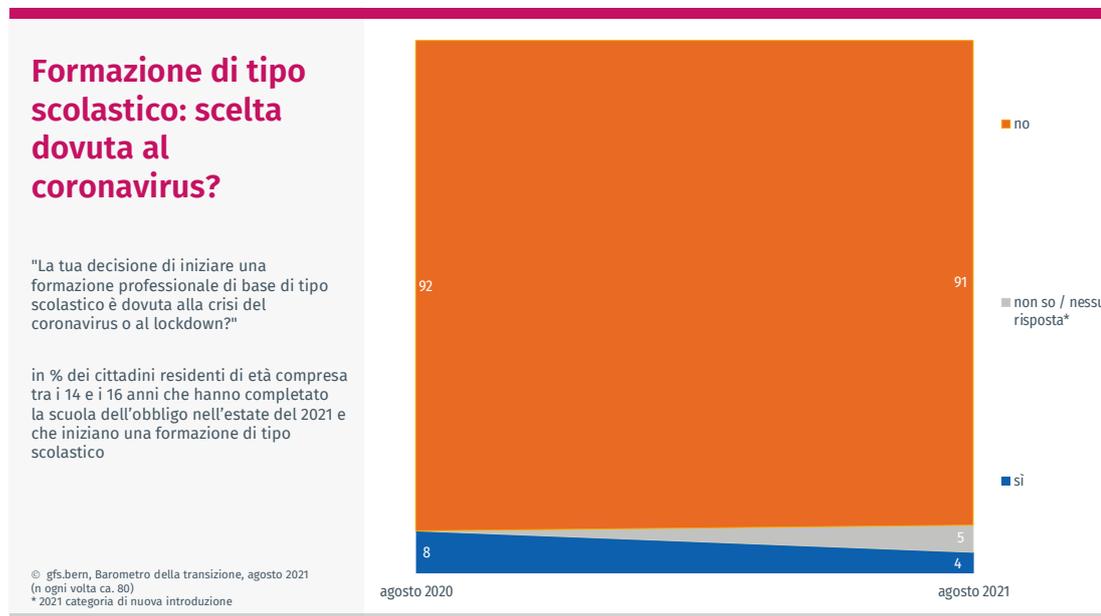
Grafico 35



### 2.1.4.4 Formazione professionale di base di tipo scolastico

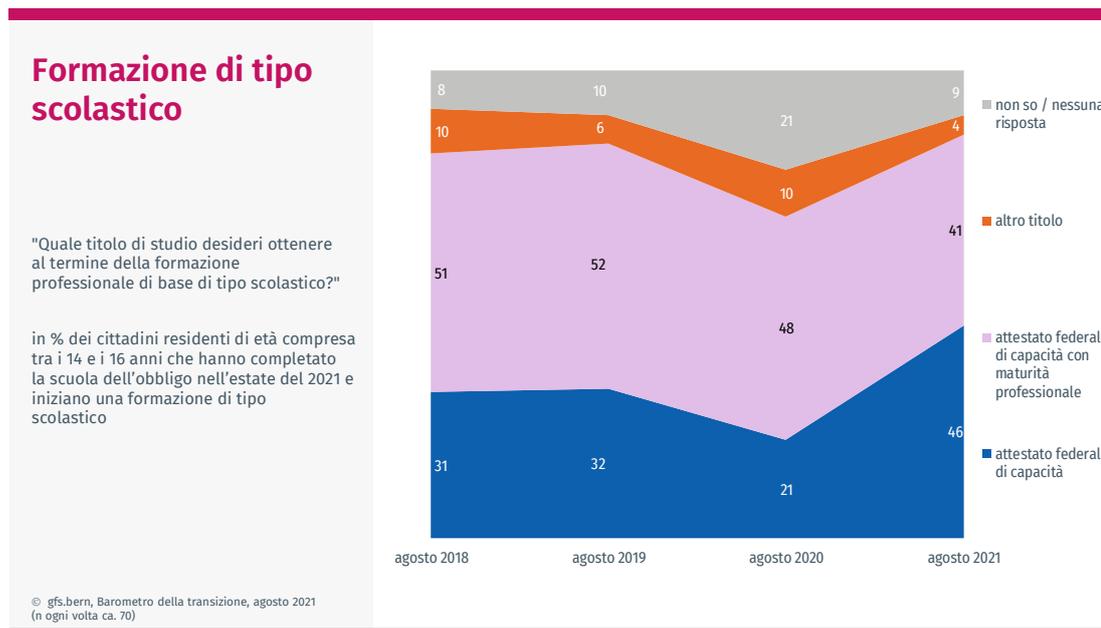
Nell'estate del 2021, 4117 giovani hanno optato per una formazione di tipo scolastico. Per il 4 per cento di loro (la metà rispetto all'anno precedente) la decisione è stata dovuta alla crisi del coronavirus.

Grafico 36



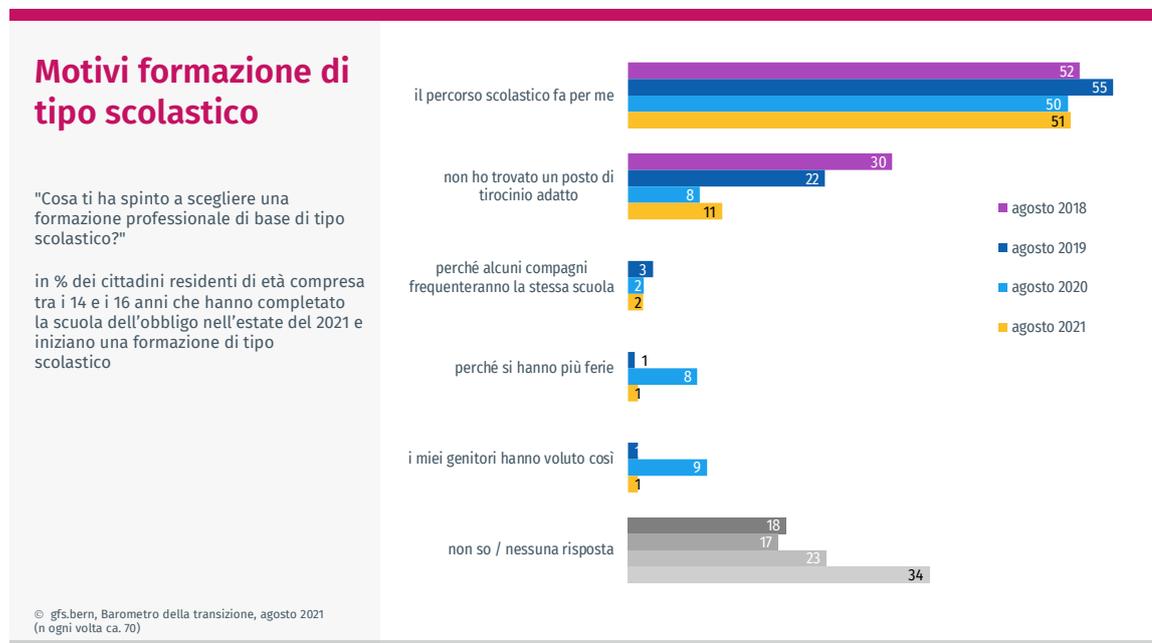
Il 41 per cento dei giovani che hanno iniziato una formazione di tipo scolastico ha intenzione di conseguire un attestato federale di capacità completo di maturità professionale. Il 46 per cento invece aspira al conseguimento di un AFC senza maturità, percentuale molto più alta rispetto agli anni precedenti (2018: 31%, 2019: 32%, 2020: 21%). Mentre il numero di giovani che intendono conseguire un AFC senza maturità professionale è molto aumentato, la percentuale di coloro che decidono di non rispondere alla domanda è fortemente diminuita.

Grafico 37



Per circa la metà dei giovani l'idea che un percorso scolastico fosse più adatto alle proprie esigenze o inclinazioni è stata determinante per la decisione di seguire una formazione di tipo scolastico. Il secondo motivo è il non aver trovato un posto di tirocinio adatto. Altre ragioni, come l'aver seguito le scelte fatte da alcuni compagni e la volontà di soddisfare un desiderio dei genitori sono state menzionate raramente.

Grafico 38



## 2.1.5 Giovani iscritti alle scuole di maturità

Complessivamente, dopo le vacanze estive 34 723 giovani hanno iniziato una scuola di maturità. 27 187 di loro frequentano un liceo o una scuola cantonale (78%), mentre 7536 frequentano una scuola specializzata (22%). Rispetto all'anno precedente, la ripartizione si mantiene stabile.

Anche nel 2021 hanno iniziato una scuola di maturità più donne (20 906/60%) rispetto agli uomini (13 817/40%). Anche in questo caso la proporzione si mantiene stabile nel tempo.

Poco meno di un quarto dei giovani dichiara che la decisione di iscriversi a una scuola di maturità è dipesa dalla pandemia.

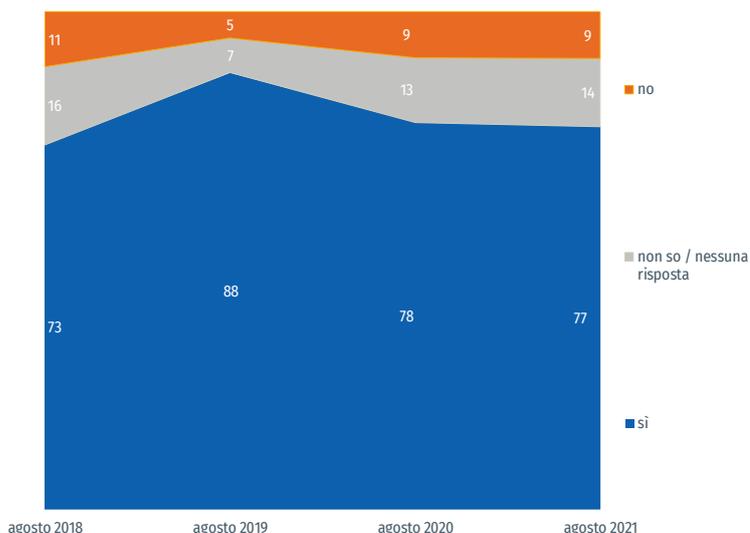
La maggioranza degli iscritti alle scuole di maturità ha trovato nell'offerta della scuola l'indirizzo che cercava.

Grafico 39

### La scuola offre l'indirizzo

"La tua scuola offriva l'indirizzo che volevi?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano una scuola di maturità



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 690)

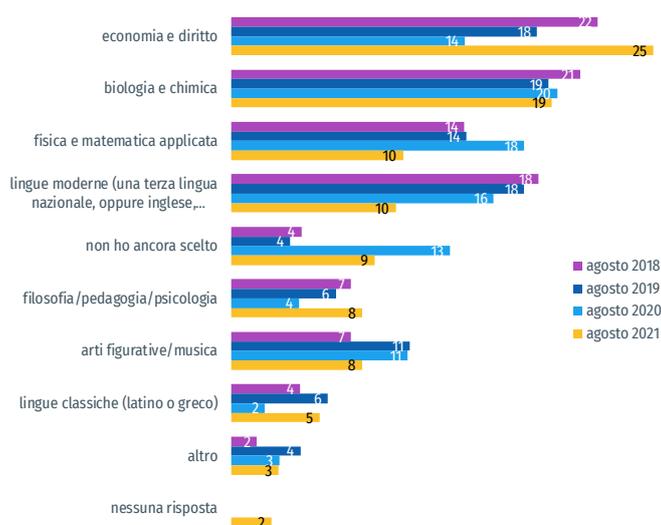
L'indirizzo liceale più scelto è economia/commercio/diritto. Al secondo posto troviamo biologia e chimica, che prima era in vetta alla classifica. Nonostante perdano sempre più attrattiva nel corso degli anni, le lingue moderne si mantengono al terzo posto. Ad agosto 2021 un numero particolarmente alto di ragazzi dichiara di non aver ancora preso una decisione definitiva. Nella scelta si confermano forti effetti di genere: da un lato, gli uomini scelgono molto più spesso lingue moderne (29% vs 14%), dall'altro però le donne optano con maggiore frequenza rispetto ai primi per un profilo filosofico-pedagogico (59% vs 13%). Biologia e chimica sono più gettonate dagli uomini rispetto alle donne (33% vs 16%). Fenomeno altrettanto tipico: gli uomini sono sovrarappresentati nei profili fisica e matematica applicata (11% vs 0%).

Grafico 40

### Indirizzo definitivo, liceo

"Quale indirizzo hai scelto?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano un liceo



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 500)

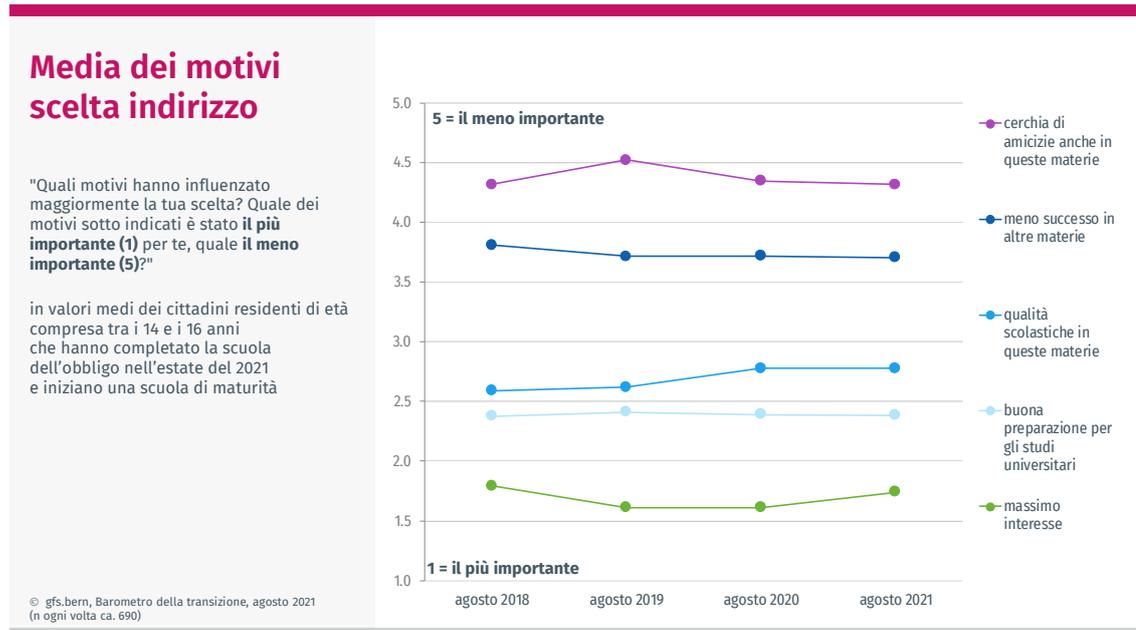
Nelle scuole specializzate gli allievi si sono orientati prevalentemente verso pedagogia, sanità, «altro» e lavoro sociale. Nelle scuole specializzate non si registra nessuna tendenza particolare riguardo alla scelta degli indirizzi. Anche qui si segnalano effetti di genere. Nel 2021, ad esempio, le ragazze hanno scelto più spesso lavoro sociale (3% vs 0%), creazione e arte (18% vs 0%) o pedagogia (47% vs 0%). Al contrario, i ragazzi sono più rappresentati nell'indirizzo comunicazione e informazione (50% vs 19%).

Grafico 41



Oltre all'interesse personale, prima di scegliere un indirizzo i giovani si chiedono se avranno una preparazione adeguata per gli studi universitari. Anche il rendimento scolastico (punti forti e deboli) incide in maniera decisiva, anche se meno rispetto al passato.

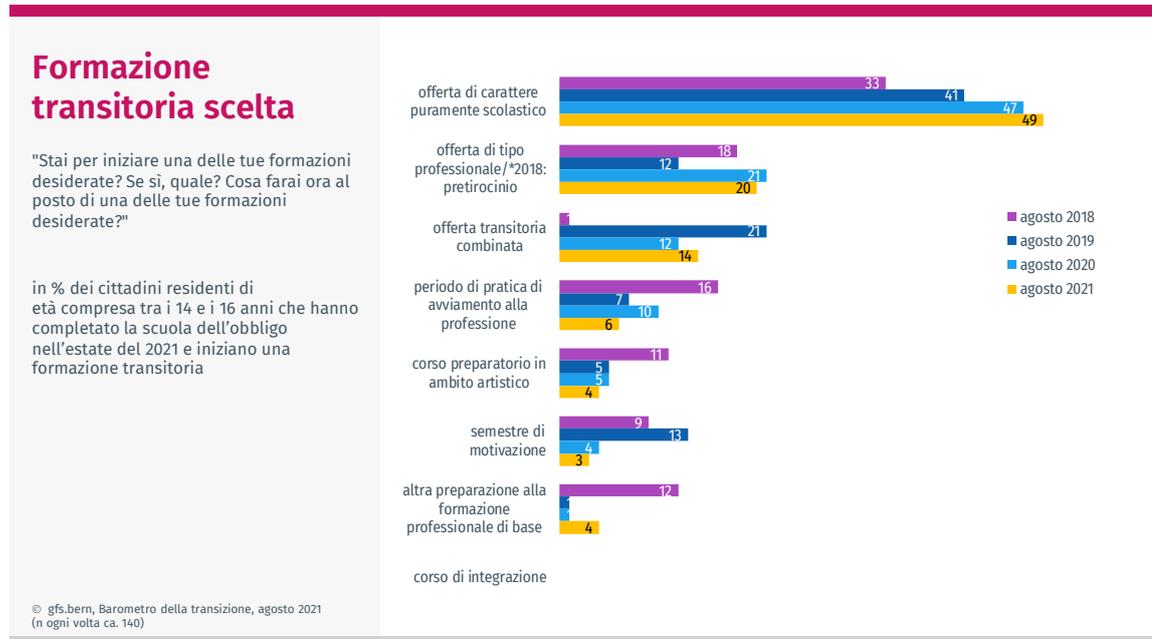
Grafico 42



## 2.1.6 Giovani nelle formazioni transitorie

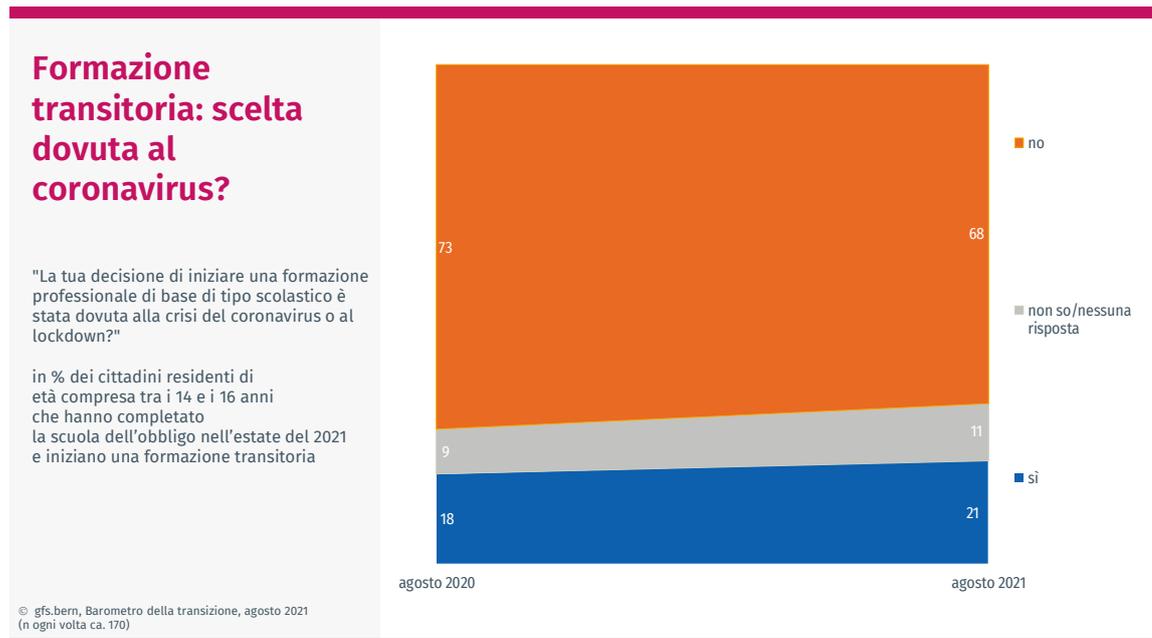
Nel 2021, 7766 giovani (9%, valore stabile) hanno scelto una formazione transitoria al termine della scuola dell'obbligo. Quasi la metà si è avvalsa di un'offerta di carattere puramente scolastico e si tratta di una percentuale in aumento. La presenza femminile non si conferma in crescita, come invece rilevato nel 2020. La proporzione tra i sessi nel 2021 è di nuovo equilibrata (uomini: 53%, donne: 47%).

Grafico 43



Il 21 per cento (valore stabile) dichiara che la decisione di intraprendere una formazione transitoria è dipesa dalla crisi del coronavirus.

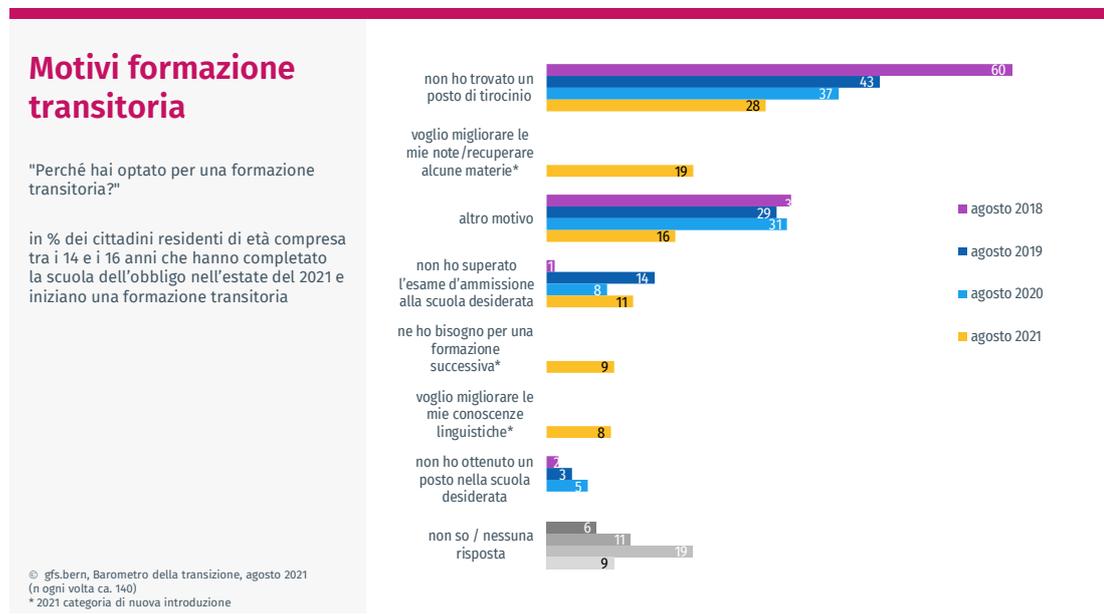
Grafico 44



La ragione più frequente per cui ci si orienta verso una formazione transitoria è perché non è stato possibile trovare un posto di tirocinio. Rispetto agli anni precedenti, tuttavia, questa ragione è stata menzionata meno spesso. Per la prima volta è stato menzionato

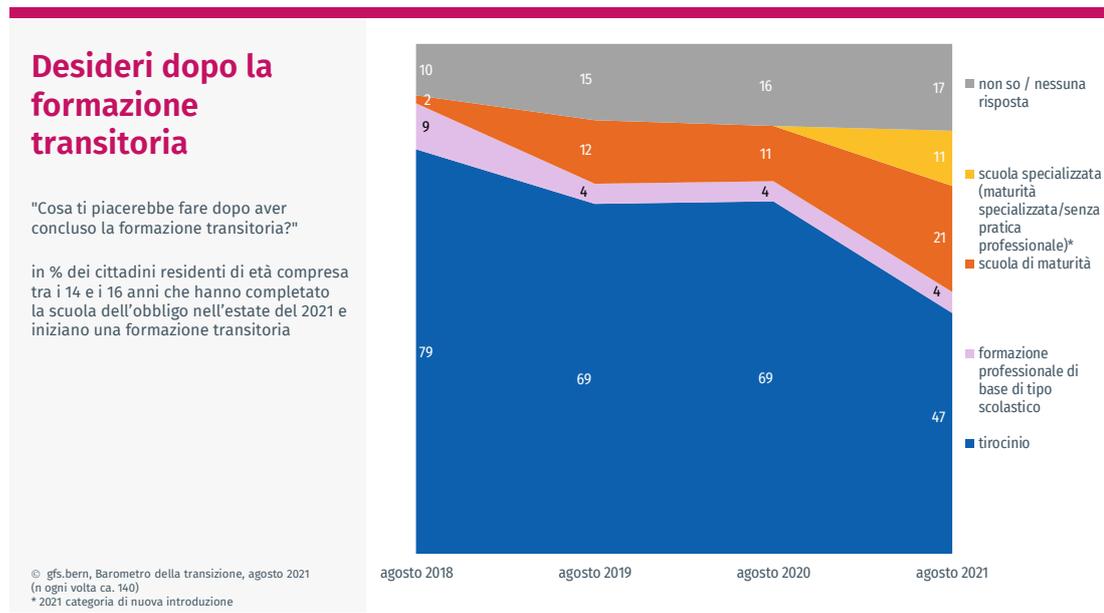
abbastanza spesso il desiderio di recuperare alcune materie o di migliorare le proprie note. Poiché si tratta di una nuova categoria introdotta nel 2021 non è (ancora) possibile confrontare i dati nel tempo.

Grafico 45



Emerge inoltre chiaramente il desiderio di iniziare un tirocinio dopo la formazione transitoria, anche se si tratta di una percentuale in calo. Al contrario, aumenta la percentuale di coloro che desiderano frequentare una scuola di maturità (dall'11 al 21%). Altra novità: l'11 per cento vorrebbe frequentare una scuola specializzata. I desideri variano notevolmente nelle diverse regioni linguistiche. Nella Svizzera tedesca il tirocinio dopo un'offerta transitoria è quasi la regola (DCH: 57%, FCH/ICH: 35%), mentre i giovani francofoni e italofofoni sono ancora indecisi (DCH: 5%, FCH/ICH: 26%). Nella Svizzera tedesca poco meno di un terzo desidera frequentare in seguito una scuola di maturità (DCH: 30%, FCH/ICH: 9%).

Grafico 46

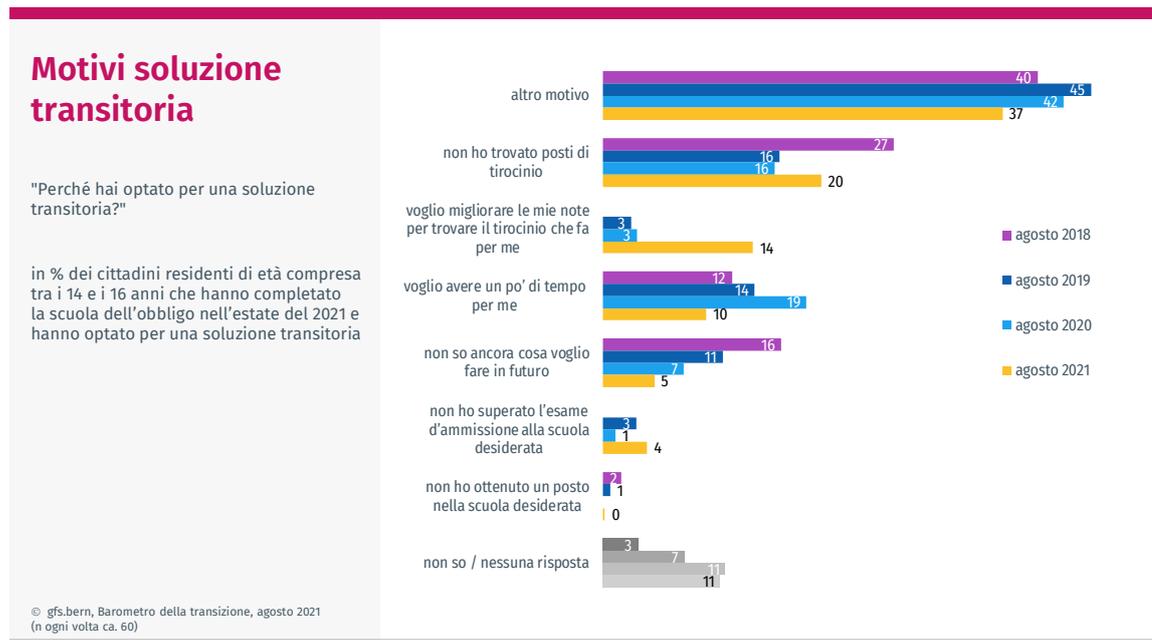


## 2.1.7 Giovani in soluzioni transitorie

Dopo la scuola dell'obbligo il 3 per cento (2589) dei giovani sceglie di prendersi un anno intermedio. Le ragazze (66%) sono molto più numerose dei ragazzi (34%).

Le motivazioni per scegliere una soluzione transitoria sono diverse quanto le soluzioni transitorie stesse, come si evince dalla categoria «altro motivo» (37%). Le risposte più frequenti sono l'impossibilità di trovare un posto di tirocinio, l'intenzione di migliorare le proprie note per trovare il tirocinio più adatto o il desiderio di avere più tempo per sé. Rispetto agli anni precedenti, aumentano i giovani che affermano di voler migliorare le proprie note.

Grafico 47



A domanda esplicita, circa un quinto dei giovani afferma che nel 2021 uno dei motivi per scegliere un anno intermedio è stata la crisi del coronavirus e si tratta di una percentuale nettamente superiore rispetto all'anno precedente.

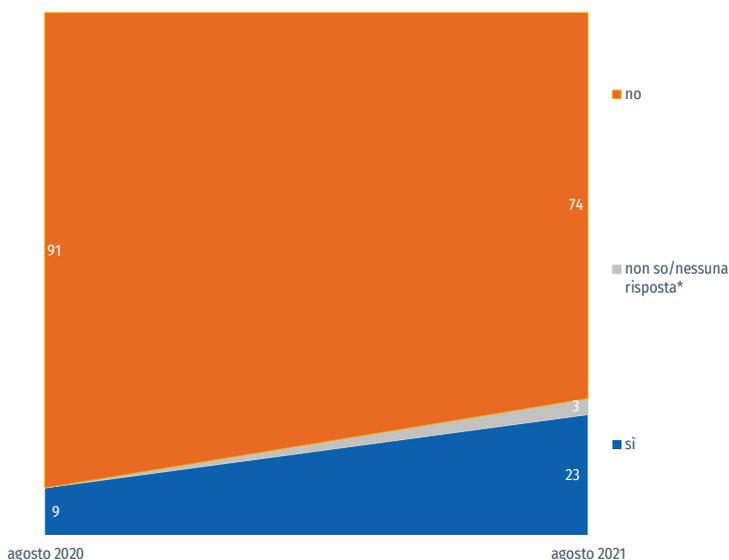
Grafico 48

### Soluzione transitoria: scelta dovuta al coronavirus?

"La tua decisione di iniziare una soluzione transitoria è stata dovuta alla crisi del coronavirus o al lockdown?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e iniziano una soluzione transitoria

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 70)  
\* 2021 categoria di nuova introduzione



Dopo la soluzione transitoria o l'anno intermedio la maggior parte dei giovani desidera iniziare un tirocinio o una scuola di maturità.

In seguito al picco del 2020, il desiderio di iniziare un tirocinio è nuovamente calato al 48 per cento. Tuttavia, nel 2021 sempre più persone che frequentano le offerte transitorie non sanno cosa fare dopo.

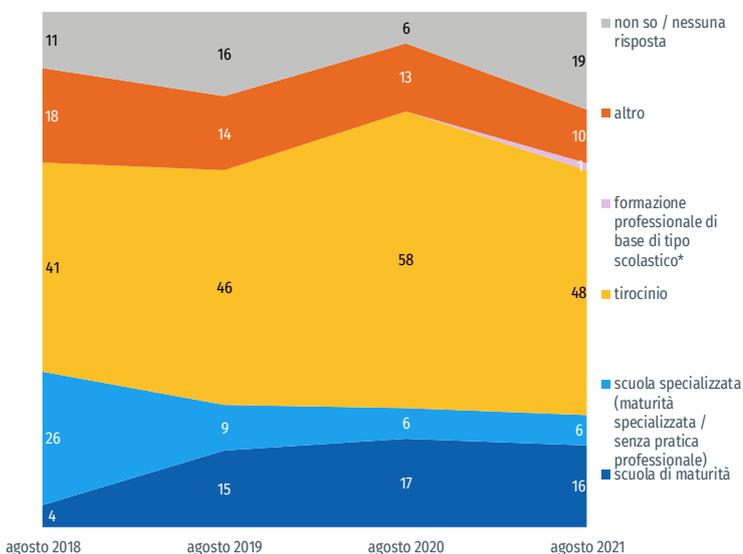
Grafico 49

### Desideri dopo la soluzione transitoria

"Cosa ti piacerebbe fare dopo questa soluzione transitoria?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2021 e hanno optato per una soluzione transitoria

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 60)  
\* 2021 categoria di nuova introduzione



## 2.2 Situazione dei posti di tirocinio nelle aziende

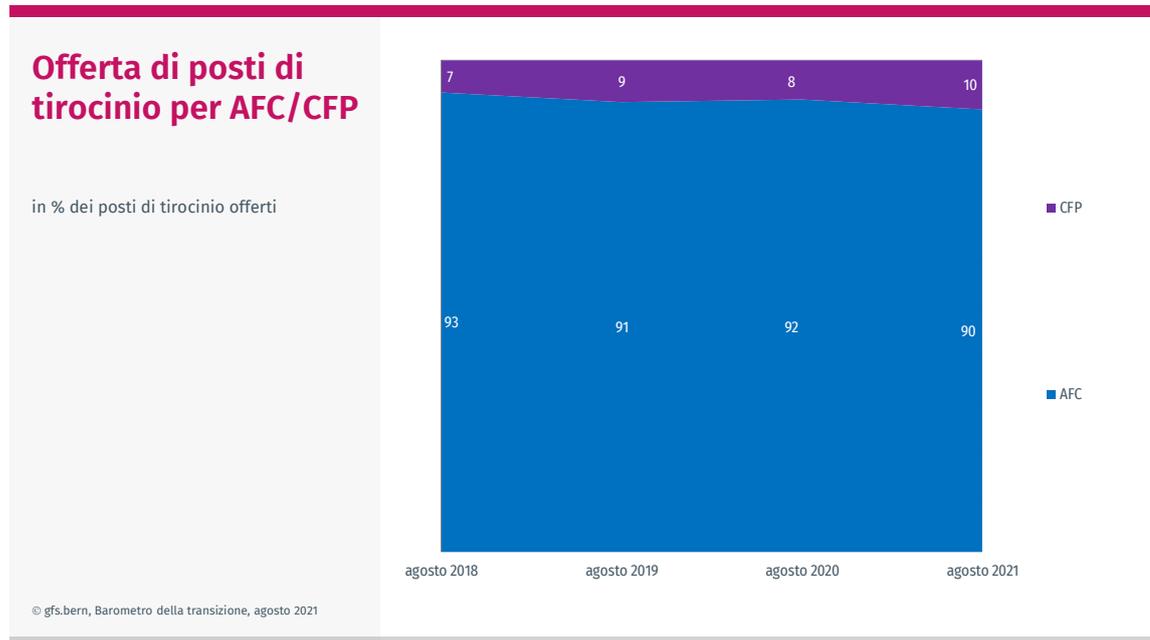
### 2.2.1 Offerta di posti di tirocinio e assegnazione dei posti



Il 23 per cento delle imprese che hanno partecipato al sondaggio offre posti di tirocinio. Ad agosto 2021 l'88 per cento dei posti risultava assegnato.

Il 90 per cento dei posti di tirocinio offerti sono corsi che portano al conseguimento di un attestato federale di capacità (AFC). Il restante 10 per cento sono invece corsi che consentono di ottenere un certificato federale di formazione pratica (CFP). La proporzione tra posti di tirocinio CFP e AFC assegnati è rimasta pressoché invariata.

Grafico 50

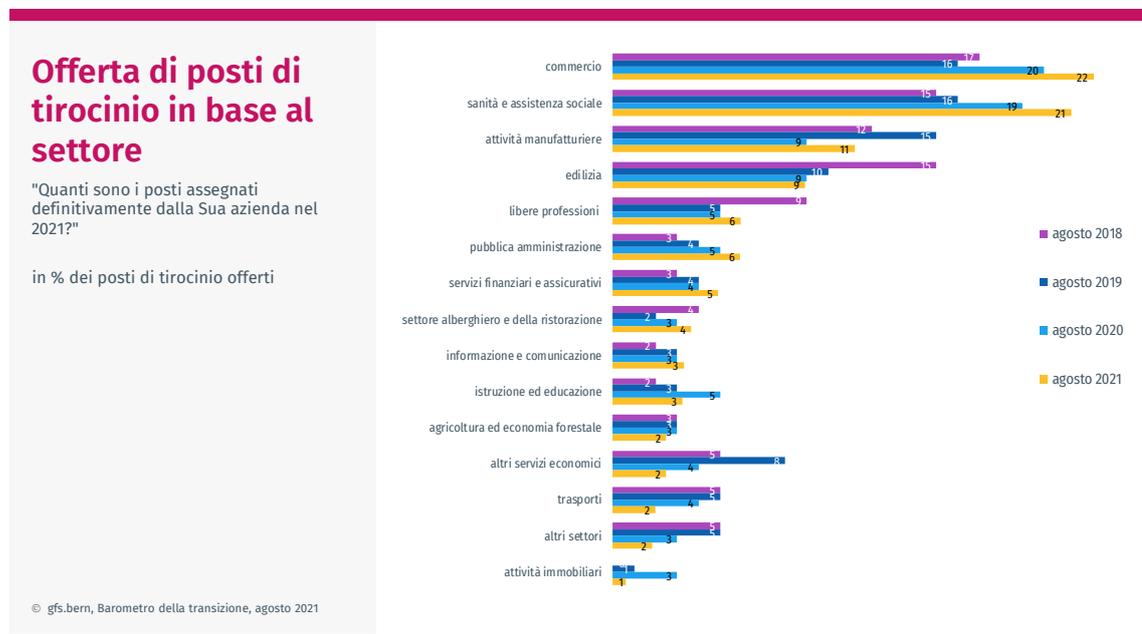


Il grafico sottostante illustra la situazione dei posti di tirocinio in base al settore. Oltre la metà dell'offerta si concentra in tre settori: commercio (commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli) sanità e assistenza sociale, attività manifatturiere. Dal 2018 nei primi due settori l'offerta di posti di tirocinio è in continua crescita, così come nella pubblica amministrazione e nei servizi finanziari e assicurativi, seppur con numeri molto più bassi.

Per quanto riguarda le attività manifatturiere, invece, l'andamento dell'offerta non è costante ed è caratterizzato da oscillazioni che si susseguono negli anni e riguardano anche altri settori. Le oscillazioni rispetto all'anno precedente sono ascrivibili a errori di campionamento e non sono rilevanti a fini statistici.

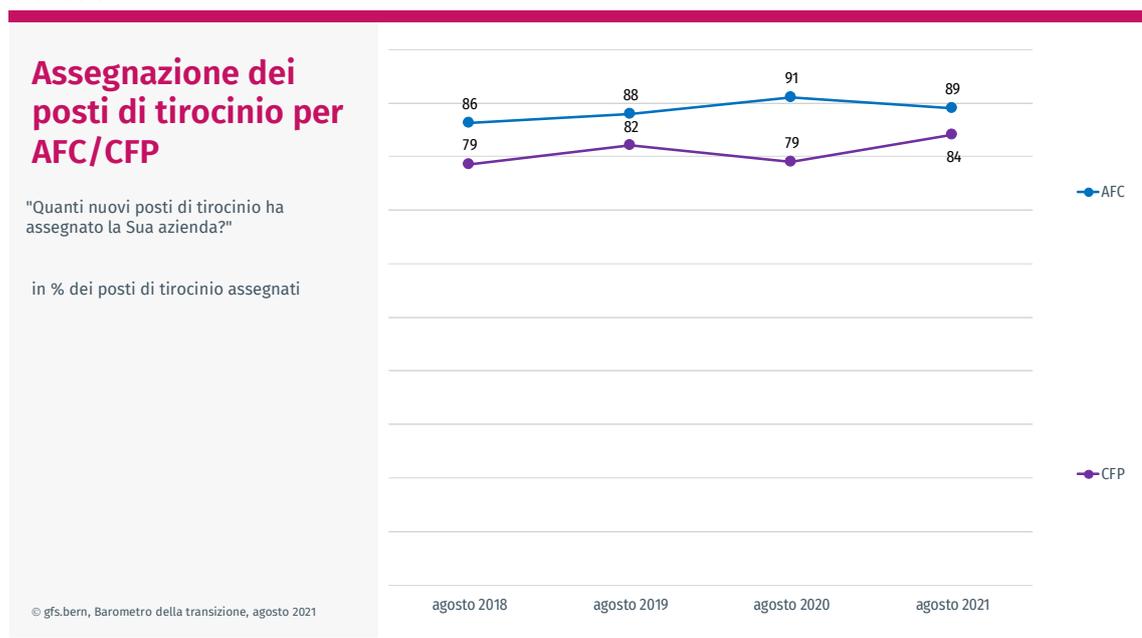
Nell'edilizia, quarto settore per numero di apprendisti formati, per la prima volta nel 2021 non si registra un calo dell'offerta, calo che perdura invece nei trasporti e nella categoria «altri settori». Mentre all'inizio della serie di rilevamenti questi due settori si collocavano nella parte alta della classifica, nel 2021 sono quelli che offrono meno posti di tirocinio.

Grafico 51



Le percentuali di posti assegnati si mantengono su livelli comparabili agli anni precedenti: sono stati attribuiti l'89 per cento degli AFC e l'84 per cento dei CFP. Nel complesso risulta assegnato l'88 per cento di tutti posti di tirocinio. Il numero di posti CFP è quindi inferiore a quello di posti AFC, anche se nel 2021 la forbice si è nuovamente ristretta.

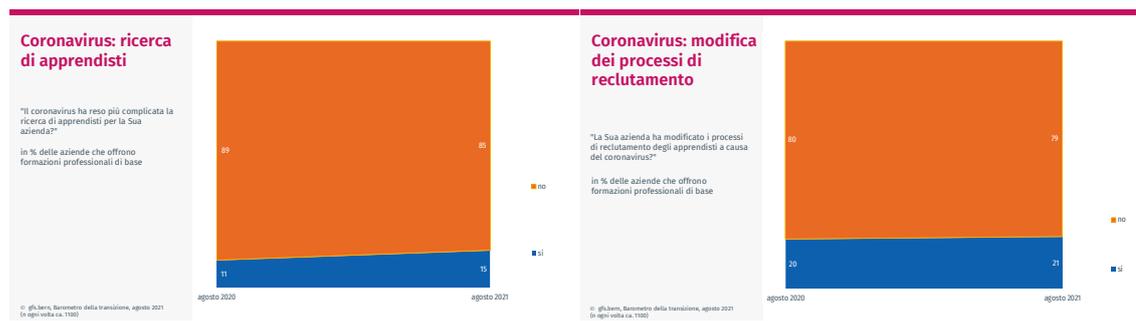
Grafico 52



Il 15 per cento delle aziende, percentuale leggermente in aumento, ha dichiarato che la crisi del coronavirus ha reso più complicata la ricerca di apprendisti; tuttavia, per la netta maggioranza non è stato così. Le aziende più piccole sono state colpite meno rispetto a quelle di maggiori dimensioni (2-9 collaboratori: 31%, 10-99: 16%, 100+: 31%) e hanno perciò dovuto modificare più raramente il processo di reclutamento.

Nel complesso, il 21 per cento (valore stabile) dice di aver modificato il processo di reclutamento a causa del coronavirus. Nel caso delle grandi aziende si è trattato del 52 per cento e del 15 per cento appena per quelle più piccole. L'8 per cento aggiunge di aver svolto procedure accelerate. La percentuale sale al 21 per cento per le grandi aziende.

Grafico 53



L'1 per cento delle aziende ha dichiarato di aver dovuto annullare una conferma orale per un contratto di tirocinio a causa del coronavirus.

Questo dato sulle conseguenze della pandemia e sulle reazioni che ha scatenato nel panorama aziendale è sorprendente, soprattutto se si considera che nel 2021 il 40 per cento delle aziende interpellate ha fatto ricorso al lavoro ridotto (2020: 45%).

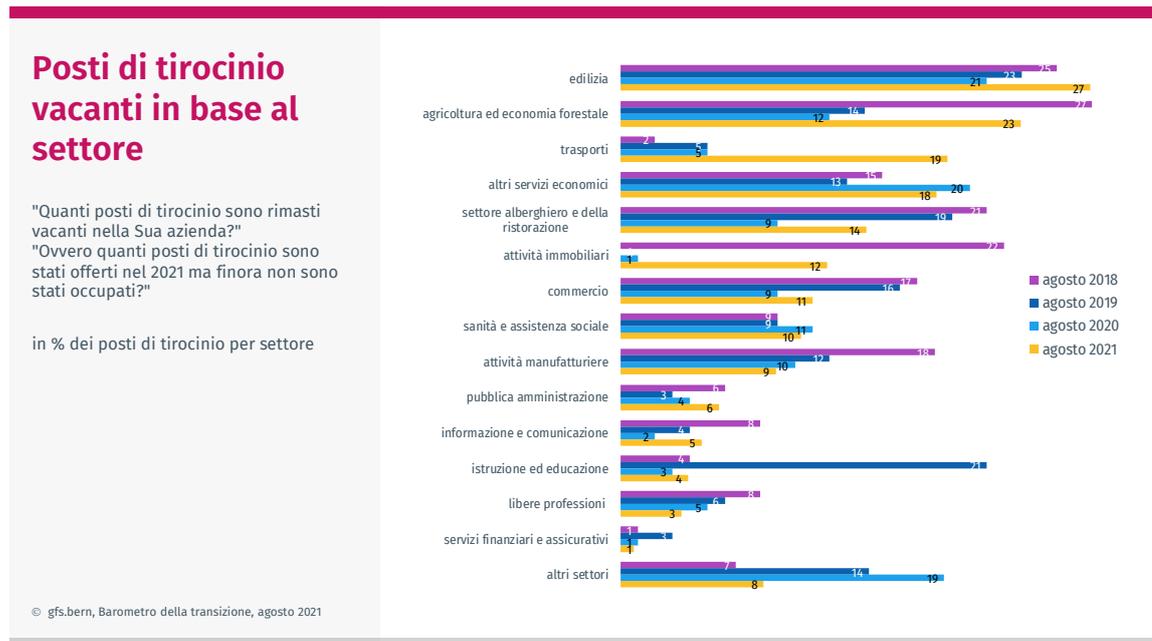
Il record è detenuto dal settore alberghiero e della ristorazione con il 94 per cento di aziende interessate dal lavoro ridotto, seguito dal settore artistico e dell'intrattenimento (80%). Al contrario, il fenomeno ha interessato solo marginalmente la pubblica amministrazione (2%), la fornitura di energia elettrica e di acqua (rispettivamente 5% e 0%) e l'agricoltura e l'economia forestale (7%).

I settori con il più alto numero di posti di tirocinio, ovvero commercio, sanità e assistenza sociale e attività manifatturiere, viaggiano su valori prossimi alla media (54%, 44%, 49%). Ciononostante, emerge chiaramente come la crisi del coronavirus abbia avuto un impatto su un numero molto limitato di posti di tirocinio.

Nel 2021 le maggiori difficoltà nell’assegnazione dei posti di tirocinio si riscontrano nell’edilizia e nel settore agricoltura ed economia forestale, dove ad agosto circa un posto su quattro è rimasto vacante. Nei trasporti la proporzione sfiora un posto su cinque.

Rispetto all’anno precedente, nel 2021 saltano subito all’occhio l’agricoltura e l’economia forestale, i trasporti, il settore alberghiero e della ristorazione e l’edilizia, settori nei quali la percentuale di posti di tirocinio vacanti è fortemente aumentata. Rispetto al 2020 i posti vacanti sono diminuiti soltanto nella categoria «altri settori» e in quella delle libere professioni.

Grafico 54



Alla domanda su quale fosse, malgrado la crisi del coronavirus, la sfida più grande nell’assegnazione dei posti di tirocinio, le aziende hanno risposto con motivazioni generiche. Tra queste, ad esempio, il fatto che anche in tempi normali risulta difficile trovare buoni apprendisti o l’assenza di domanda per determinate professioni.

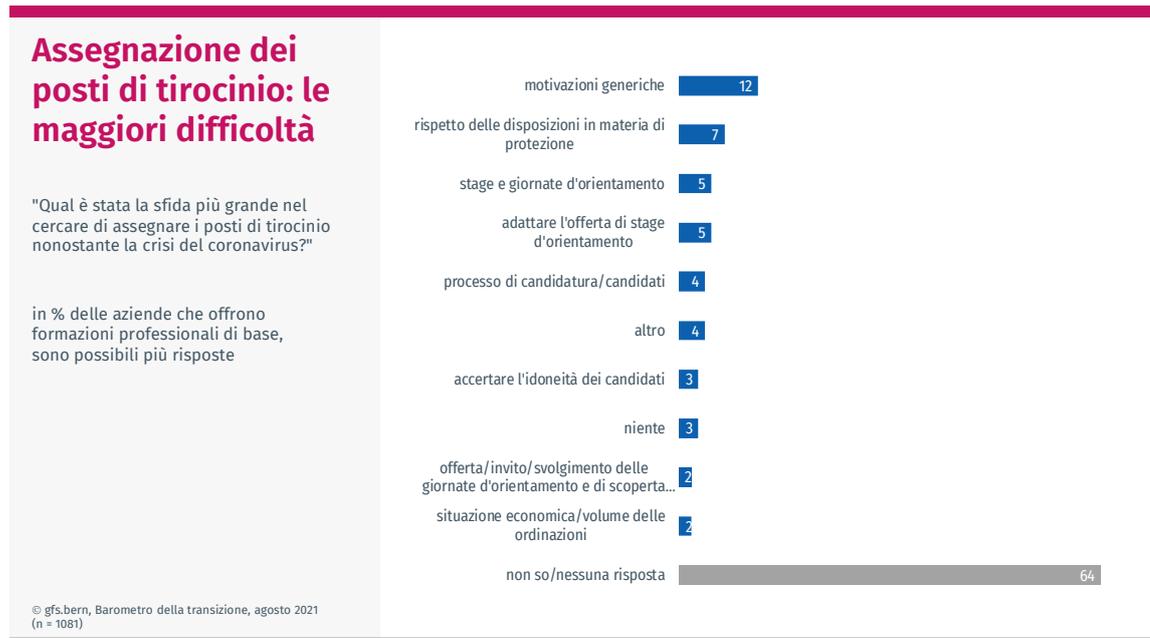
La ragione più citata è il rispetto delle disposizioni in materia di protezione. Si pensi, per fare un esempio, ai giovani che svolgevano uno stage d’orientamento e che dovevano viaggiare nella stessa auto o che lavoravano in uffici angusti.

In generale, gli stage d’orientamento hanno rappresentato una delle maggiori sfide durante la pandemia, o perché sono stati annullati del tutto, oppure perché è stato necessario intervenire pesantemente per adattarli.

Anche lo stesso processo di candidatura è risultato più complesso per via del coronavirus. In particolare, è stato difficile accertare l' idoneità dei candidati, vuoi a causa di scarsi contatti personali o di pagelle scolastiche poco chiare o ancora per il fatto che i colloqui si svolgevano online o indossando le mascherine.

Poiché la domanda è stata posta a tutte le aziende, incluse quelle che non hanno incontrato particolari difficoltà, la percentuale di risposte «non so / nessuna risposta» risulta elevata.

Grafico 55



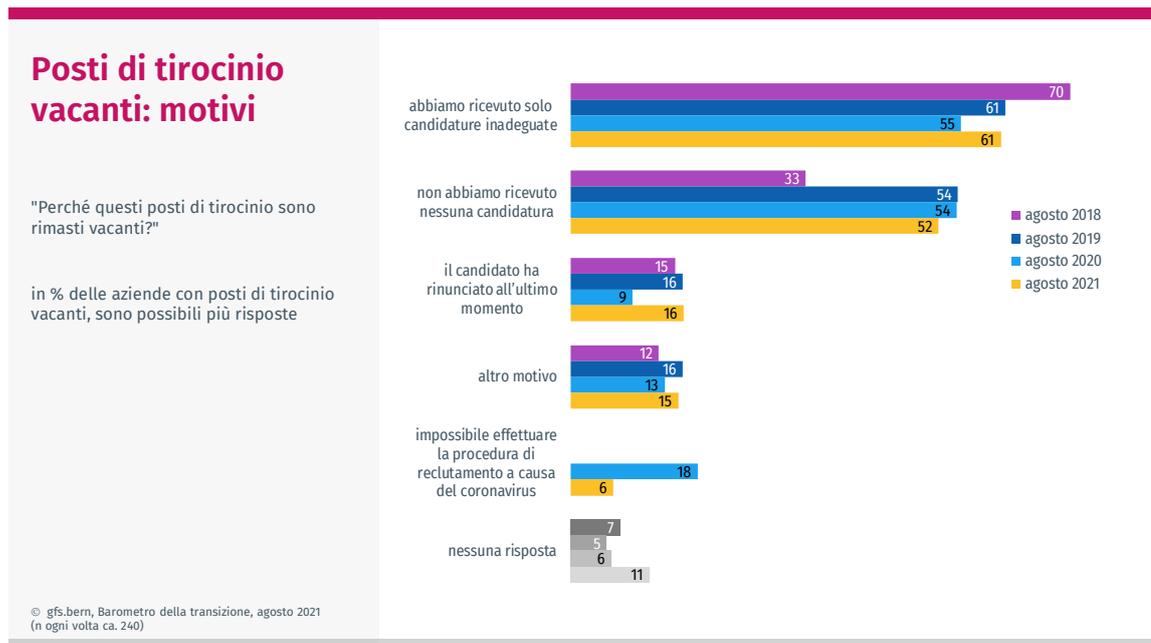
## 2.2.2 Motivi per i posti di tirocinio vacanti

Le ragioni più frequenti per le quali anche nel 2021 i posti di tirocinio sono rimasti vacanti sono lo scarso livello di qualificazione dei candidati e la mancanza di candidature. Nel 2021 il numero di candidature inadeguate è aumentato, senza tuttavia raggiungere i livelli del 2018. Per quanto riguarda il secondo motivo, si registrano valori elevati per la terza volta consecutiva.

Le rinunce all'ultimo momento dei candidati sono aumentate e hanno raggiunto i livelli pre-pandemia. Il calo nel primo anno pandemico (2020) può essere interpretato come un segnale della maggiore incertezza sul mercato del lavoro.

Tra gli altri motivi che hanno contribuito a lasciare posti vacanti il 6 per cento delle aziende indica l'impossibilità di svolgere regolarmente le procedure di reclutamento a causa del coronavirus. Si tratta di una cifra tre volte inferiore a quella dell'anno scorso.

Grafico 56

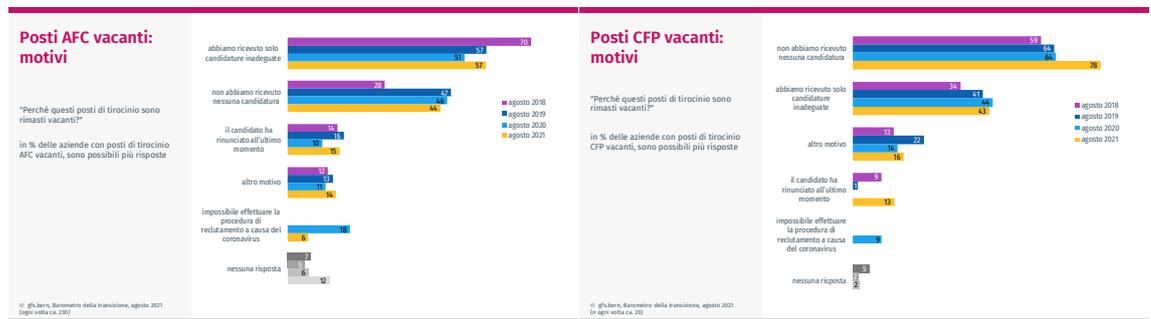


Anche in questo quarto rilevamento, nel caso dei posti di tirocinio CFP e AFC i problemi sembrano essere altri: i candidati alle formazioni CFP sono troppo pochi mentre quelli che vorrebbero iniziare un AFC non hanno le qualifiche sufficienti.

Per quanto riguarda i posti AFC le candidature inadeguate (57%) e la mancanza di candidature (44%) hanno registrato valori simili. Nel 2018 la differenza era molto più significativa: il 70 per cento delle imprese dichiarava che i candidati erano inadeguati mentre solo il 28 per cento affermava di non aver ricevuto candidature. Inoltre, sembra che nel 2021 le restrizioni legate alla pandemia abbiano inciso maggiormente sul processo di reclutamento per posti di tirocinio AFC.

Nel caso delle aziende con posti CFP vacanti si constata una netta diminuzione delle candidature inviate. Oltre tre quarti delle aziende con posti di CFP vacanti affermano di non aver ricevuto candidature per questi posti.

Grafico 57



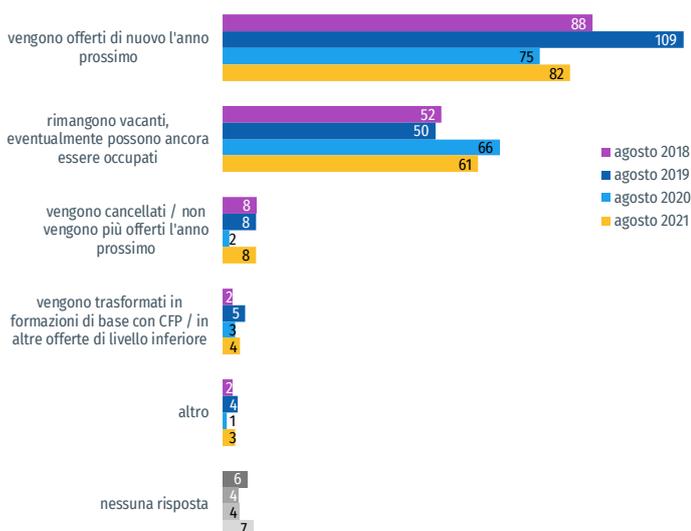
Solo in casi eccezionali i posti di tirocinio vacanti vengono cancellati o ritirati. La maggior parte sarà offerta anche l'anno prossimo. Oltre la metà delle aziende in questa situazione afferma di continuare a mantenere vacanti i posti per poterli eventualmente assegnare entro la fine dell'anno. La speranza di poterli occupare rapidamente e a breve termine è aumentata con la pandemia.

Grafico 58

### Soluzione per i posti di tirocinio vacanti

"Che ne è dei posti di tirocinio rimasti vacanti?"

in % delle aziende con posti di tirocinio vacanti, sono possibili più risposte



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 240)

## 2.2.3 Profilo delle persone in formazione

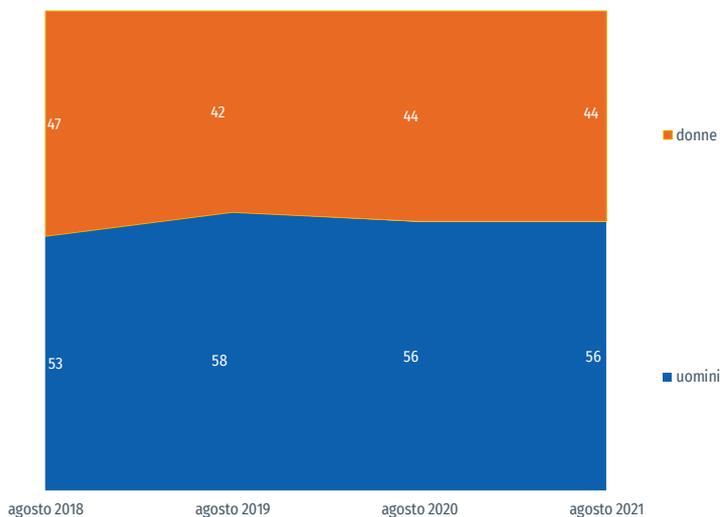
Come l'anno precedente, tra coloro che hanno iniziato un tirocinio nell'estate del 2021 gli uomini superano le donne (56% contro 44%). Nel tempo questa proporzione tra i sessi si è mantenuta piuttosto stabile.

Grafico 59

### Nuove persone in formazione in base al sesso

"Quanti nuovi posti di tirocinio ha assegnato la Sua azienda? Quanti posti di tirocinio sono rimasti vacanti nella Sua azienda?"

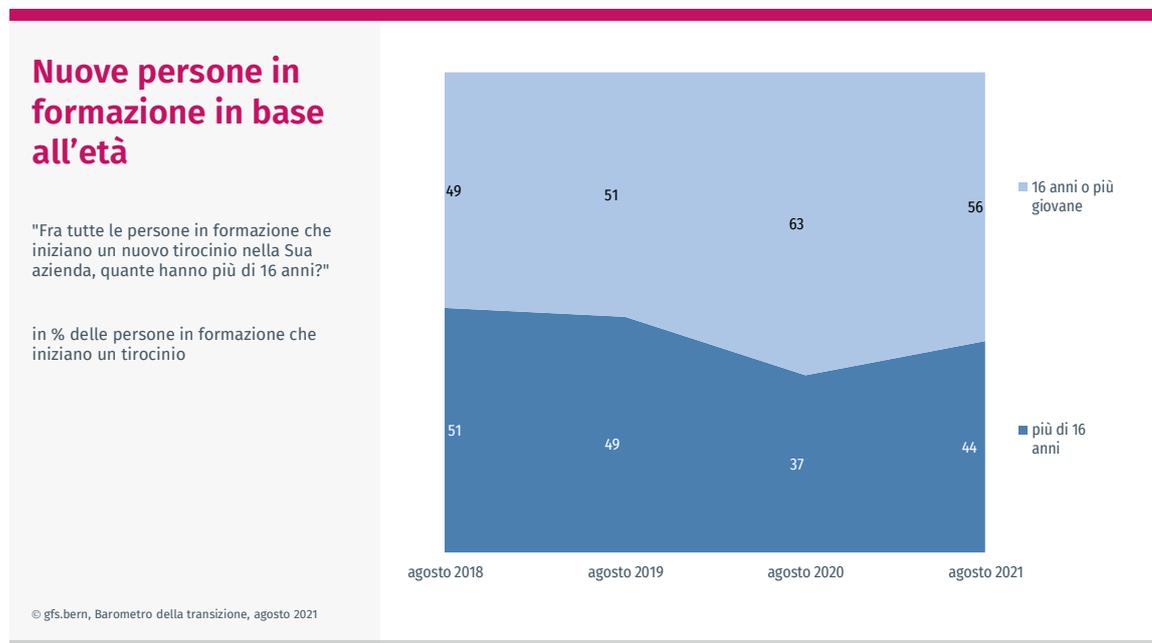
in % delle persone in formazione che iniziano un tirocinio



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

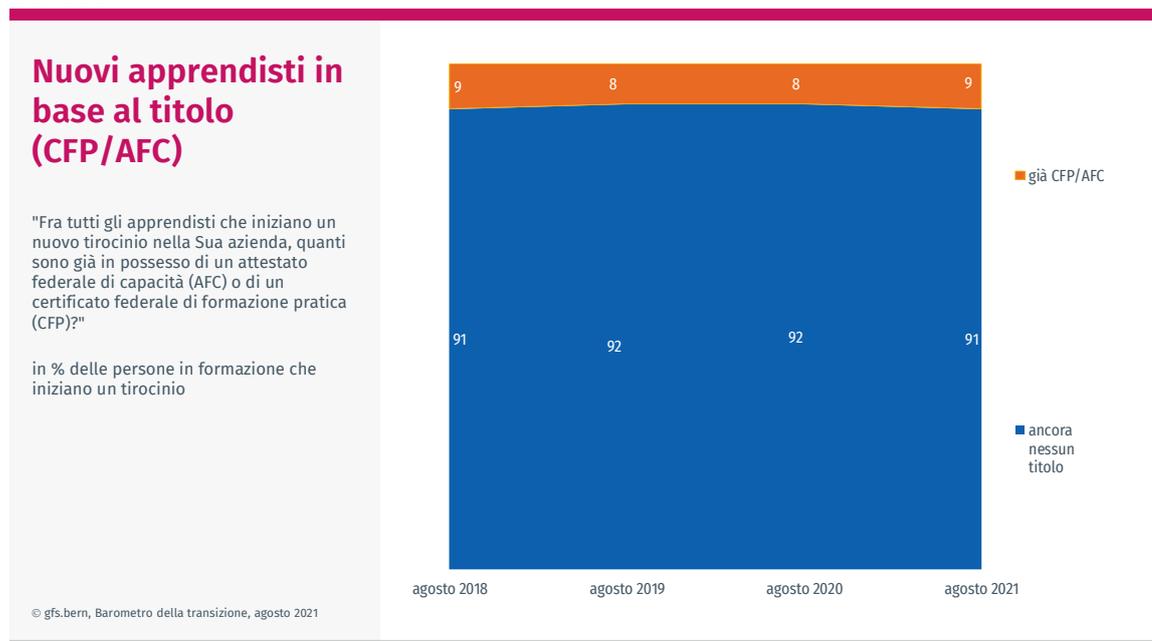
Nel 2021 il 44 per cento dei nuovi apprendisti ha più di 16 anni. Mentre nei primi due anni del rilevamento si era osservato un certo equilibrio, nel 2020 il rapporto era sbilanciato a favore dei nuovi apprendisti più giovani. Nel 2021 si registra una leggera inversione di tendenza; ciò significa che spesso chi decide di iniziare un tirocinio non lo fa immediatamente dopo la scuola dell'obbligo.

Grafico 60



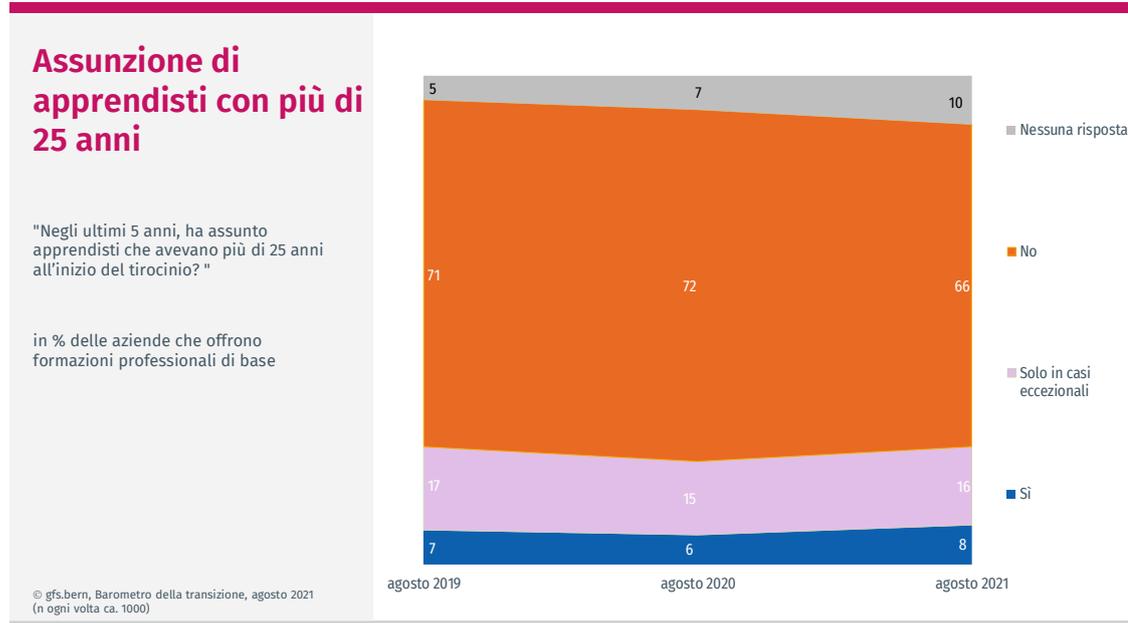
Questa constatazione è supportata dalle dichiarazioni delle aziende, secondo le quali il 9 per cento degli apprendisti che hanno iniziato un tirocinio nell'estate 2021 aveva già un CFP o un AFC.

Grafico 61



A riprova di quanto esposto sopra si consideri che l'8 per cento (valore stabile) delle aziende di tirocinio assume regolarmente anche giovani di età superiore ai 25 anni.

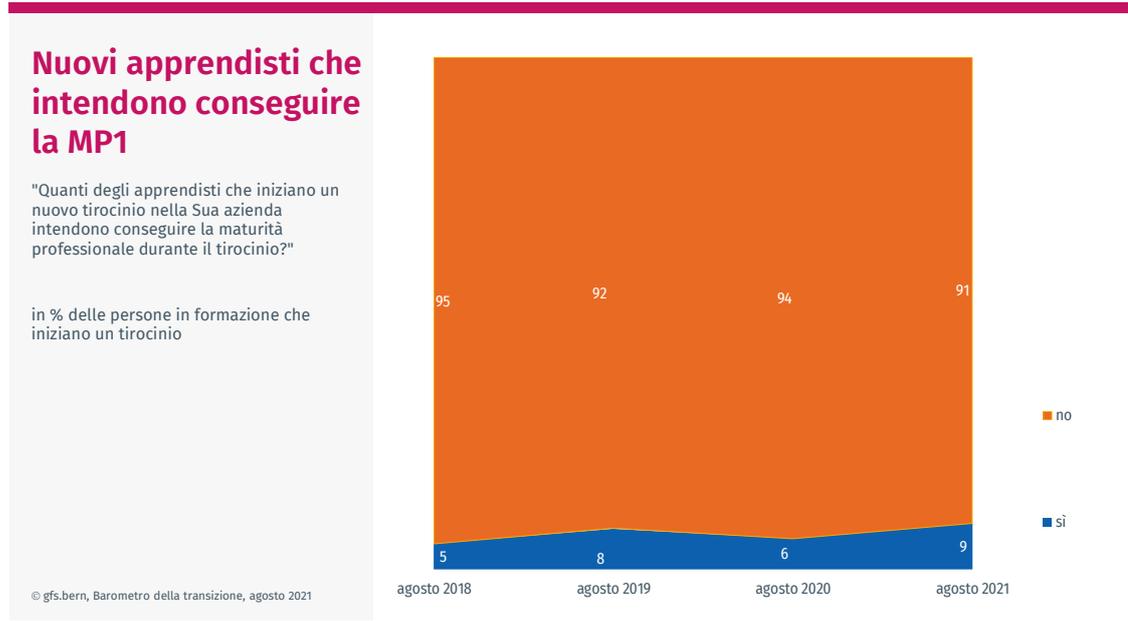
Grafico 62



## 2.2.4 Possibilità di conseguire la maturità professionale

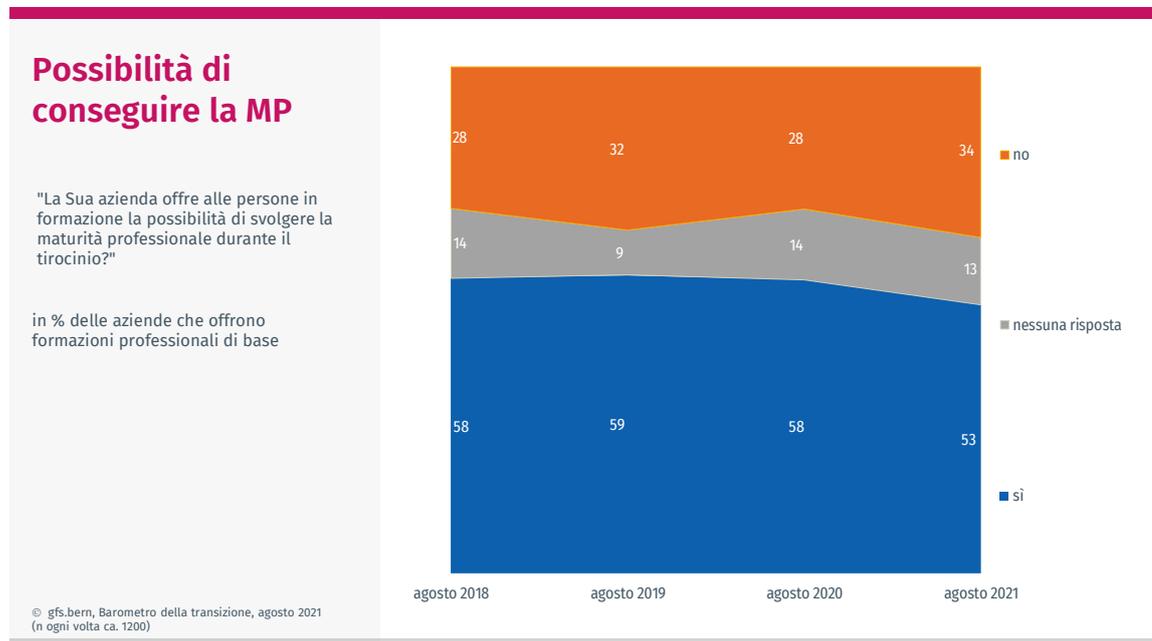
I nuovi apprendisti che conseguono la maturità professionale in contemporanea al tirocinio restano l'eccezione. Nel 2021 sono stati il 9 per cento, valore che non si vedeva dal 2018 ma che varia notevolmente da un settore all'altro. Nelle attività finanziarie e assicurative i nuovi apprendisti che puntano a conseguire la maturità professionale sono il 38 per cento, nell'istruzione il 25 per cento e il 19 per cento nelle libere professioni, valori che collocano questi tre settori saldamente ai primi posti.

Grafico 63



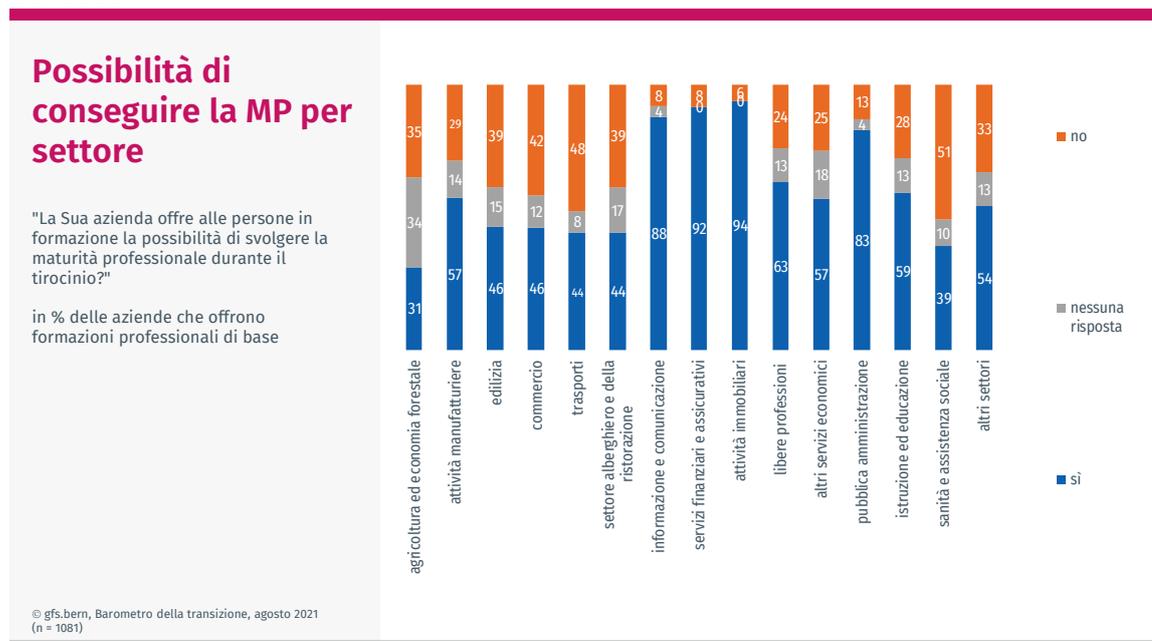
La maggior parte delle aziende di tirocinio continua a offrire la possibilità di conseguire la maturità professionale parallelamente al lavoro, anche se nel 2021 la percentuale è stata la più bassa mai registrata.

Grafico 64



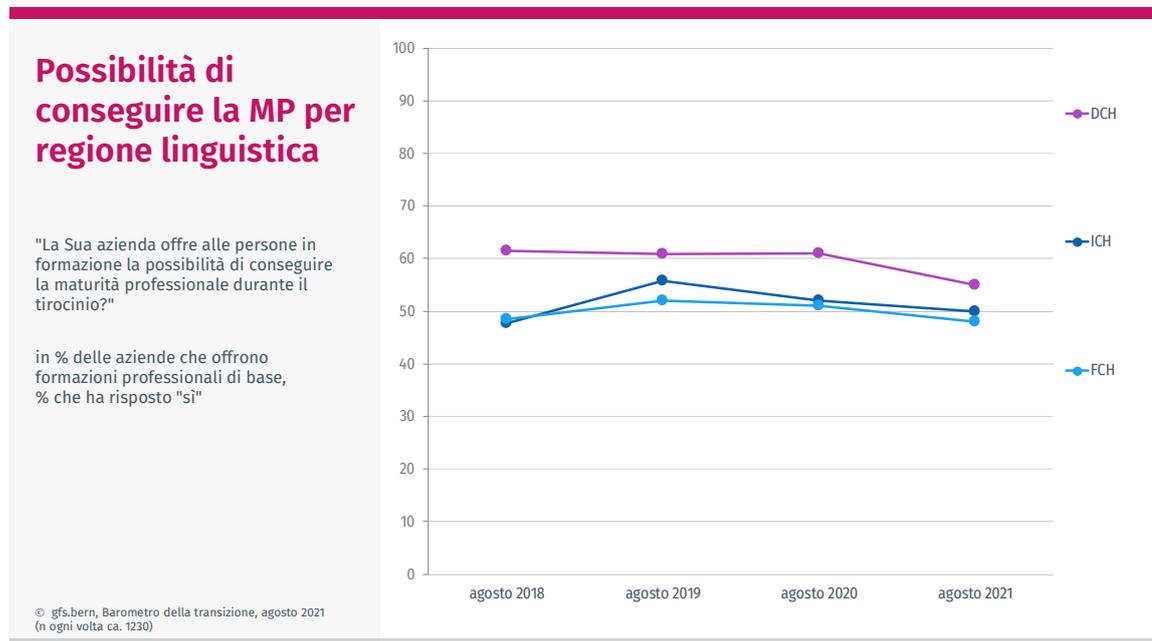
La possibilità di conseguire la maturità professionale non è diffusa allo stesso modo in tutti i settori. Ai primi posti vi sono: informazione e comunicazione, servizi finanziari e assicurativi, attività immobiliari e pubblica amministrazione. La maturità professionale è invece meno diffusa nei seguenti settori: agricoltura ed economia forestale, sanità e assistenza sociale.

Grafico 65



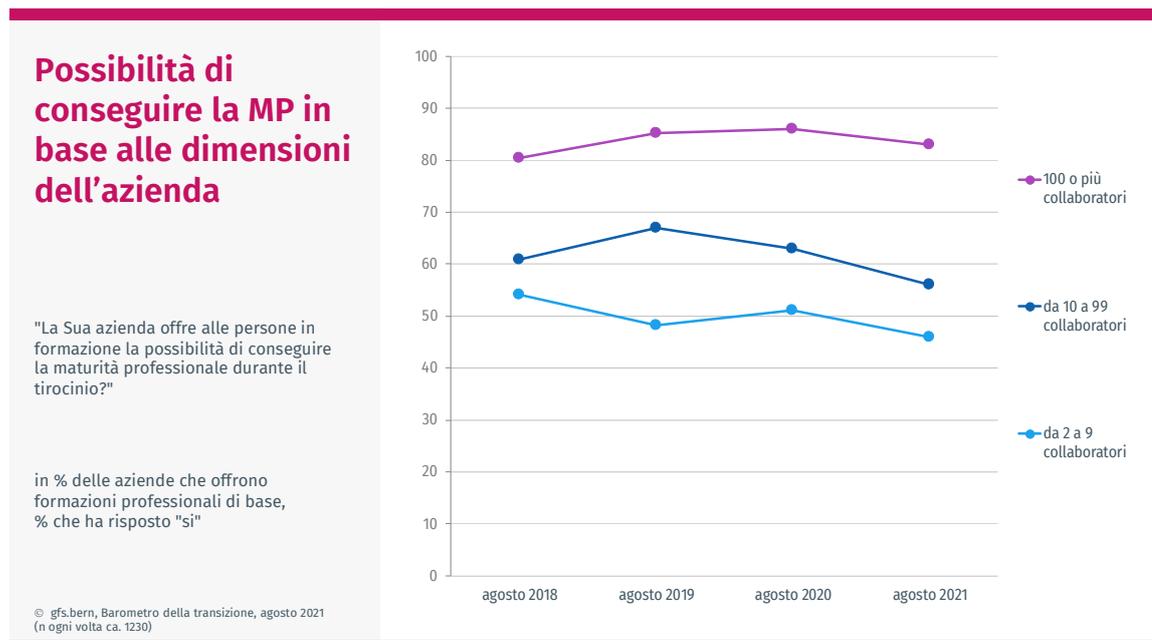
Nella Svizzera tedesca le aziende sono più disponibili a offrire la maturità professionale in parallelo al tirocinio rispetto ai Cantoni della Svizzera latina. Tuttavia, nel 2021 proprio nella Svizzera tedesca questa disponibilità è significativamente diminuita.

Grafico 66



Il rapporto con le dimensioni dell'azienda rimane decisivo: più grande è l'azienda, maggiore è la probabilità di poter conseguire la maturità professionale. Rispetto agli anni precedenti nel 2021 questa probabilità è diminuita un po' in tutte le aziende, indipendentemente dalle dimensioni. Per le piccole e medie aziende, tuttavia, il calo è stato più drastico e ha fatto registrare i valori più bassi mai rilevati. Nonostante una diminuzione anche per le grandi aziende, la forbice sembra continuare ad allargarsi.

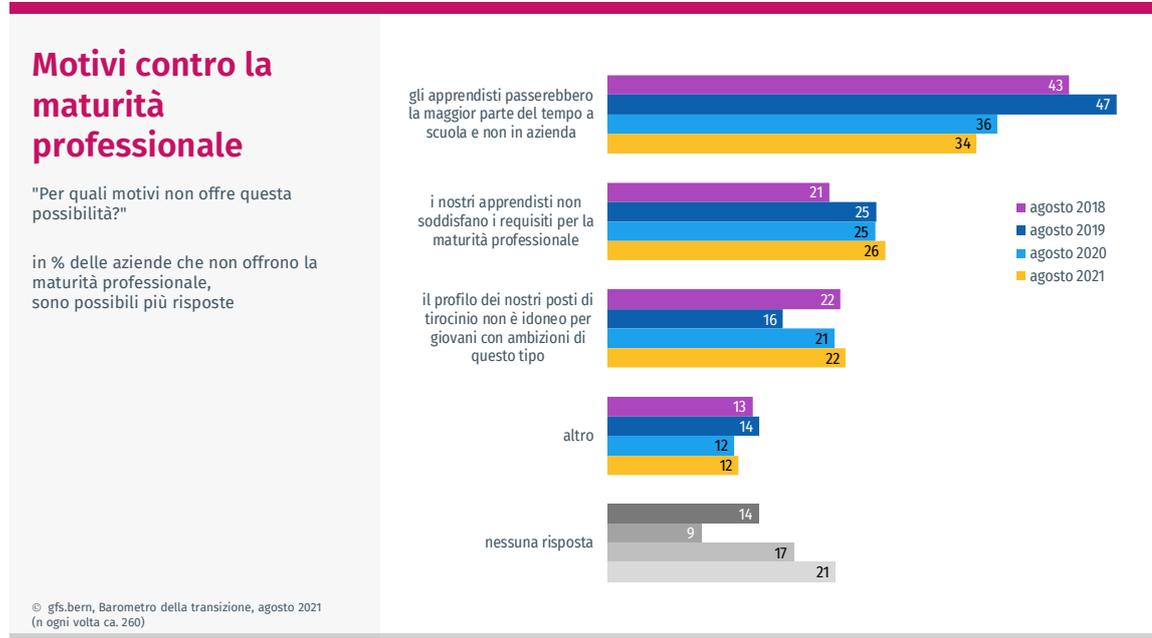
Grafico 67



Le aziende che non offrono la maturità professionale continuano a farlo principalmente perché se offrissero questa possibilità le persone in formazione starebbero troppo poco

in azienda. Il crollo rispetto agli anni precedenti (dal 43% e dal 47% al 36% e al 34%) è probabilmente dovuto alla pandemia di coronavirus e alla diffusione del telelavoro. Inoltre, per circa un'azienda su quattro gli apprendisti non soddisfano i requisiti per la maturità professionale.

Grafico 68



## 2.2.5 Variazione dell'offerta di posti di tirocinio

Interrogate al riguardo, il 71 per cento delle aziende dichiara di aver mantenuto costante l'offerta di posti di tirocinio. La percentuale di aziende che ha offerto un numero maggiore o minore di posti non è cambiata molto nel corso del tempo. Dall'inizio della pandemia è aumentata invece l'incertezza (percentuale di coloro che non rispondono o non sanno cosa rispondere.).

Tra i settori che nel 2021 hanno ampliato l'offerta in misura superiore alla media figurano quello del trasporto e del magazzinaggio (22%+), il settore alberghiero e della ristorazione (19%+), l'informatica e la comunicazione (20%+), la sanità e l'assistenza sociale.

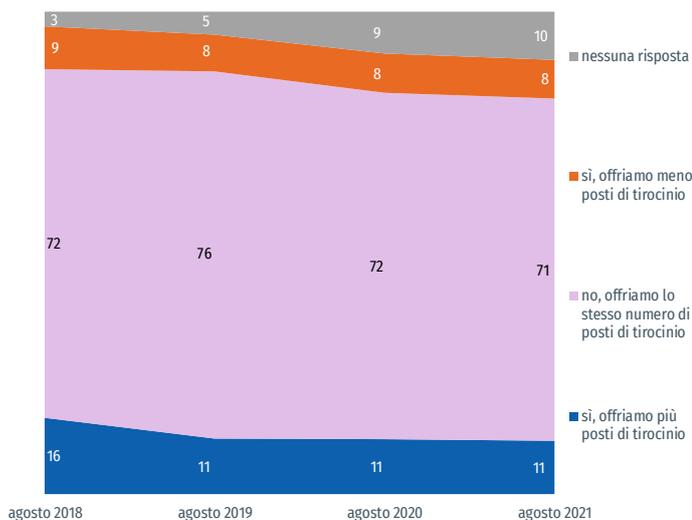
È importante notare che il settore alberghiero e della ristorazione e quello dei trasporti sono tra i settori per i quali molte aziende dichiarano di offrire meno posti di tirocinio (14% e 12% in meno, rispettivamente). Lo scorso anno entrambi sono palesemente stati investiti da cambiamenti di più ampia portata rispetto ad altri settori. Per relativizzare va aggiunto che il settore alberghiero e della ristorazione è sempre appartenuto a quei comparti dell'economia soggetti ai cambiamenti più marcati.

Grafico 69

### Variatione dell'offerta di posti di tirocinio

"L'offerta di posti di tirocinio nella Sua azienda è variata rispetto all'anno scorso?"

in % delle aziende che offrono formazioni professionali di base



© gfs.bern Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 1230)

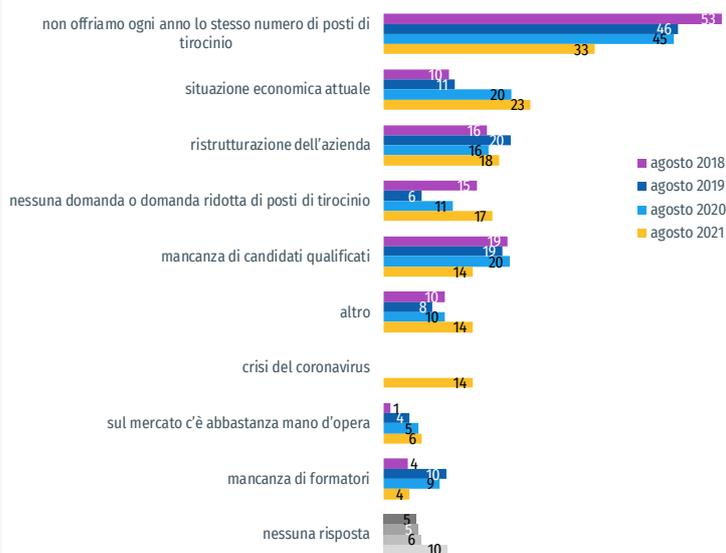
Gran parte delle variazioni dell'offerta registrate negli ultimi quattro anni sono oscillazioni che possono presentarsi nel corso del tempo senza un particolare motivo. Tra le ragioni sia per l'aumento sia per la diminuzione dei posti di tirocinio un terzo delle aziende dichiara che l'offerta varia semplicemente di anno in anno. Questa naturale fluttuazione viene però menzionata molto meno frequentemente come motivo della riduzione dei posti di tirocinio rispetto all'inizio dell'indagine (-20 punti percentuali). La situazione economica attuale è invece balzata dalla metà della classifica fino al secondo posto (23%) mentre la crisi del coronavirus è esplicitamente indicata come motivo da un ulteriore 14 per cento. Il terzo posto è occupato stabilmente dalle ristrutturazioni aziendali e il quarto dalla mancanza o dall'insufficienza della domanda di posti di tirocinio.

Grafico 61

### Motivi per la riduzione dei posti di tirocinio

"Per quali motivi oggi la Sua azienda offre meno posti di tirocinio?"

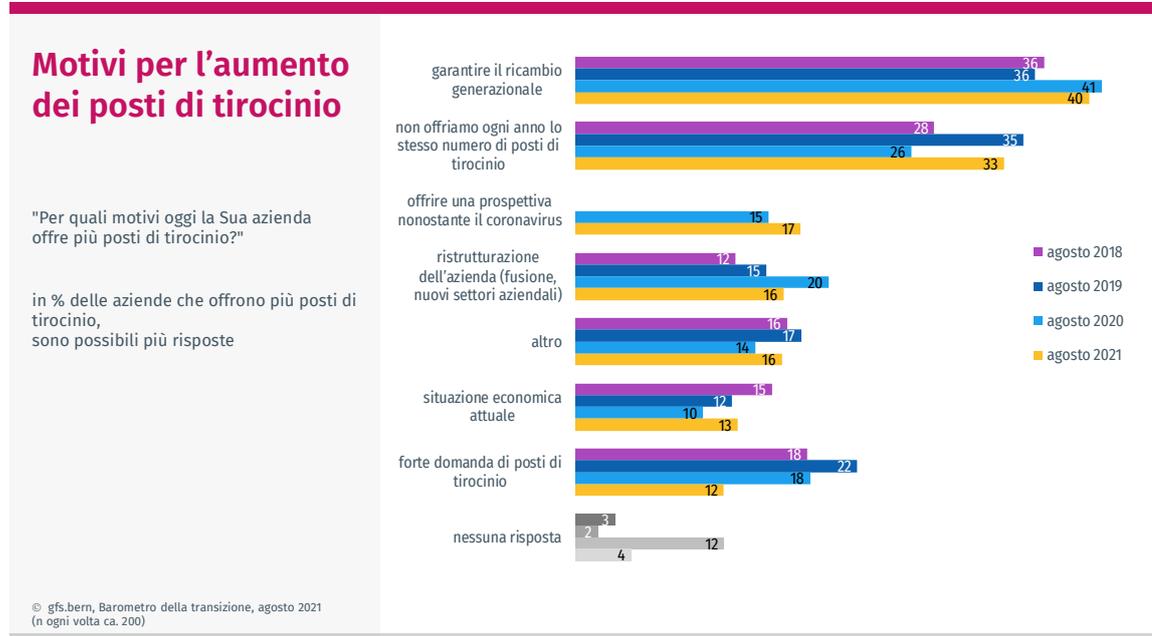
in % delle aziende che offrono meno posti di tirocinio, sono possibili più risposte



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021 (n ogni volta ca. 100)

Il motivo principale per aumentare l'offerta continua a essere la volontà di garantire il ricambio generazionale, accentuatasi durante la pandemia. Al terzo posto il 17 per cento delle aziende con più posti di tirocinio dichiara di voler dare una prospettiva ai giovani nonostante il coronavirus.

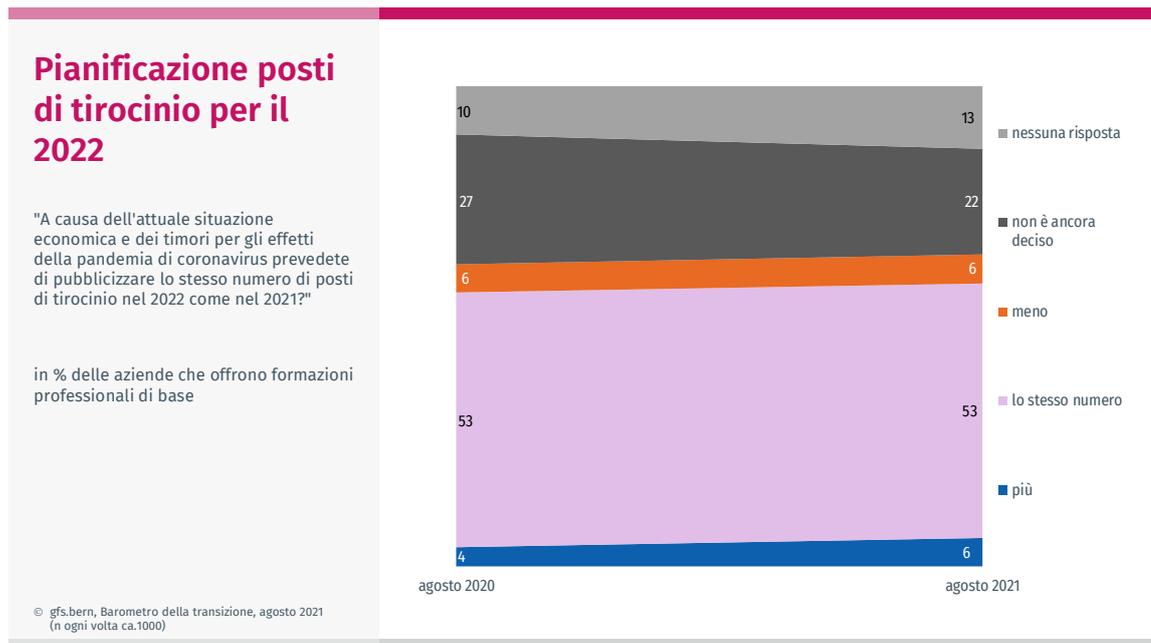
Grafico 71



Nonostante gli effetti del coronavirus, il prossimo anno una maggioranza stabile delle aziende prevede di offrire lo stesso numero di posti di tirocinio del 2021 (stato: luglio 2021). Circa un quarto delle aziende invece non ha ancora deciso. Poco più di un'azienda su dieci non risponde, un 6 per cento dichiara che offrirà meno posti e un altro 6 per cento che ne offrirà di più.

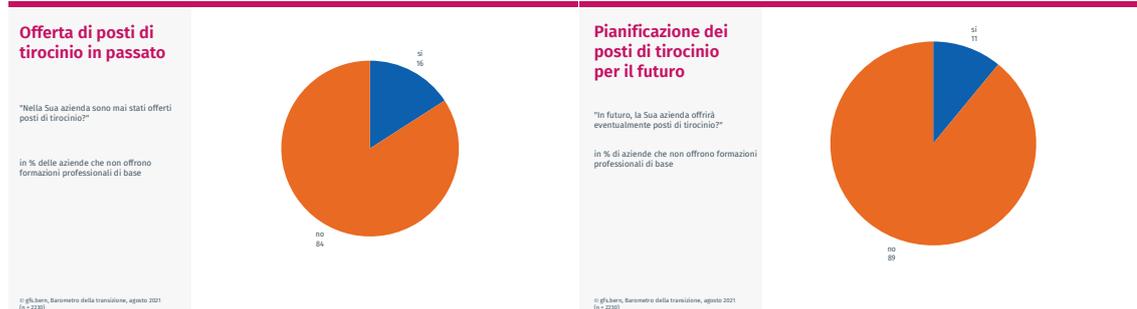
Pertanto, anche se la pandemia ha generato una grande incertezza, la maggior parte delle aziende non ha intenzione di cambiare piani e prevede di mantenere costante l'offerta. Questa incertezza è minore presso le grandi aziende (2-9 collaboratori: 23%, 10-99: 22%, 100+: 17% indeciso), che infatti vogliono offrire più posti di tirocinio l'anno prossimo (2-9 collaboratori: 5%, 10-99: 7%, 100+: 13% e oltre).

Grafico 72



Il 16 per cento delle aziende che nel 2021 non formano apprendisti dichiarano di aver offerto in passato posti di tirocinio. L'11 per cento di esse è propensa a ripristinare l'offerta in futuro.

Grafico 73

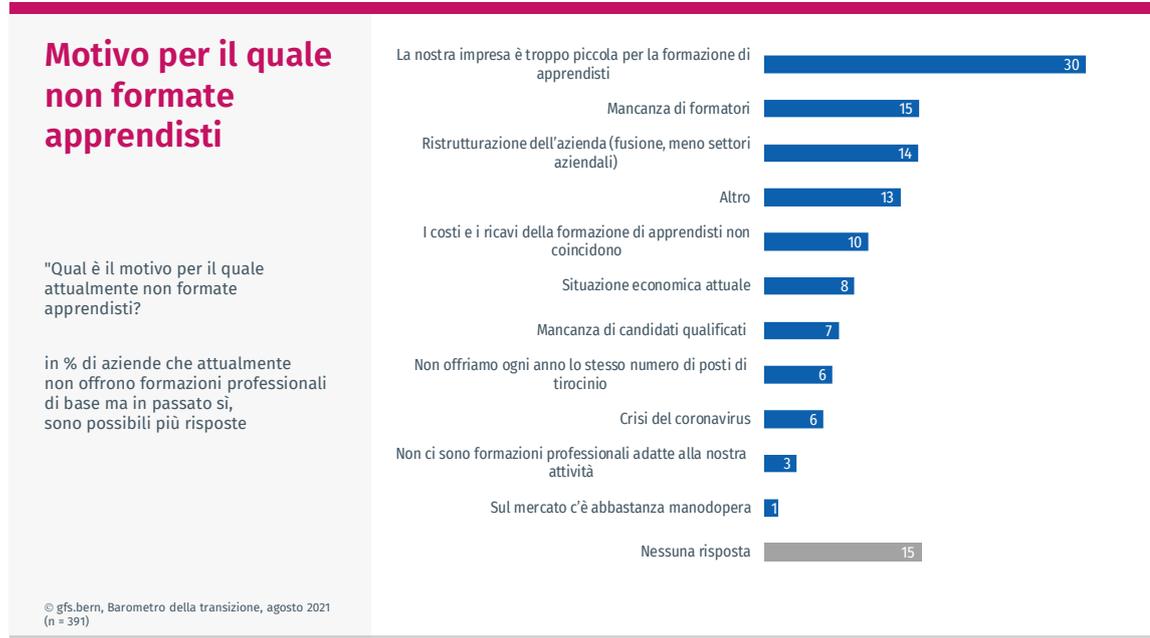


I motivi principali per cui alcune imprese che in passato formavano apprendisti ora non lo fanno più hanno poco a che fare con la variazione dell'offerta. Sono altri i problemi che le hanno portate a una simile decisione. Tra quelli più citati: al primo posto le dimensioni troppo esigue, al secondo posto la mancanza di formatori e al terzo posto le ristrutturazioni aziendali.

Il 10 per cento afferma inoltre che il rapporto costi/benefici non sarebbe positivo.

Anche in questo caso sono evidenti gli effetti della pandemia: l'8 per cento rimanda alla situazione economica attuale e il 6 per cento menziona espressamente la crisi del coronavirus.

Grafico 74



## 2.2.6 Titoli rilasciati alla fine del tirocinio

La maggior parte degli apprendisti hanno svolto il tirocinio presso una grande azienda con più di 100 collaboratori (48%) o presso un'azienda di medie dimensioni (35%). Gli apprendisti che hanno ottenuto il titolo si concentrano principalmente nei settori del commercio, della sanità e dell'assistenza sociale e delle attività manifatturiere.

In un'ottica dinamica bisogna rilevare che, dopo una crescita durata tre anni, per la prima volta il numero di giovani che porta a termine il tirocinio nella sanità e nell'assistenza sociale nonché nelle attività manifatturiere è diminuito, mentre è aumentato considerevolmente nel settore del commercio.

Nell'edilizia, il quarto settore per numero di apprendisti che ottengono il titolo, si osserva l'esatto contrario: dal 2018 si registra una costante diminuzione mentre per la prima volta nel 2021 la percentuale è stata maggiore dell'anno precedente.

Il settore finanziario e assicurativo, la pubblica amministrazione e il settore dell'istruzione continuano invece a crescere.

Dopo un forte incremento tra il 2018 e il 2019, il valore relativo al settore informazione e comunicazione si mantiene relativamente stabile.

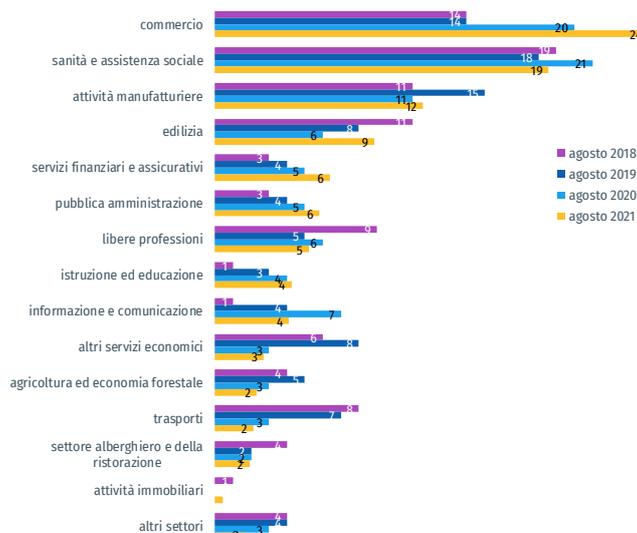
Infine, dal 2019 negli altri servizi economici e nei trasporti le tendenze sono stabilmente al ribasso mentre tornano per la prima volta nel 2021 ad essere positive nel settore alberghiero e della ristorazione.

Grafico 625

### Apprendisti che hanno ottenuto il titolo per settore

"Infine parliamo delle persone che hanno concluso una formazione professionale di base nella Sua azienda nell'estate del 2021."

in % di tutti gli apprendisti che hanno ottenuto il titolo



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

Gran parte degli apprendisti che ha ottenuto il titolo lascia l'azienda dove ha svolto il tirocinio. Il 37 per cento (valore aumentato di recente) ottiene un posto fisso in azienda, mentre il 17 per cento (valore stabile) viene assunto con un contratto temporaneo.

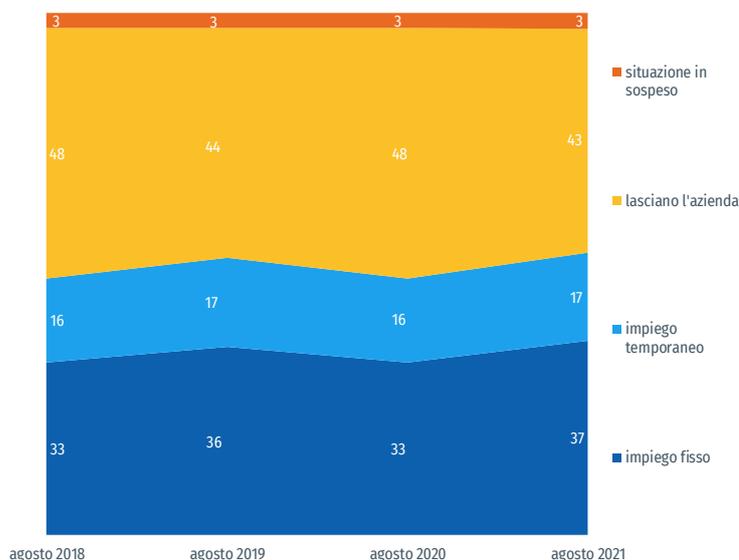
Al termine del tirocinio la situazione lavorativa di un altrettanto stabile 3 per cento rimane in sospeso. Questi valori si mantengono stabili nel tempo e non hanno subito grandi variazioni a seguito della pandemia.

Grafico 63

### Situazione degli apprendisti che hanno ottenuto il titolo

"Infine parliamo delle persone che hanno concluso una formazione professionale di base nella Sua azienda durante questa estate. Indichi per favore di seguito quante persone al termine della formazione vengono impiegate nella Sua azienda con un contratto fisso, quante vengono impiegate temporaneamente e quante lasciano l'azienda."

in % di apprendisti che hanno ottenuto il titolo



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021

Analizzando i dati relativi agli apprendisti la cui situazione è in sospeso si nota che questi ultimi vengono assunti in misura maggiore e crescente dalle aziende con più di 100 collaboratori (73%) e solo nell'8 per cento dei casi dalle aziende con meno di 10 collaboratori. Nel 2018 la situazione era diversa: gli apprendisti con una situazione lavorativa in sospeso erano il 30 per cento sia nelle aziende più piccole che in quelle più

grandi, mentre la percentuale più alta (40%) si registrava nelle aziende con un numero di collaboratori compreso tra 10 e 99.

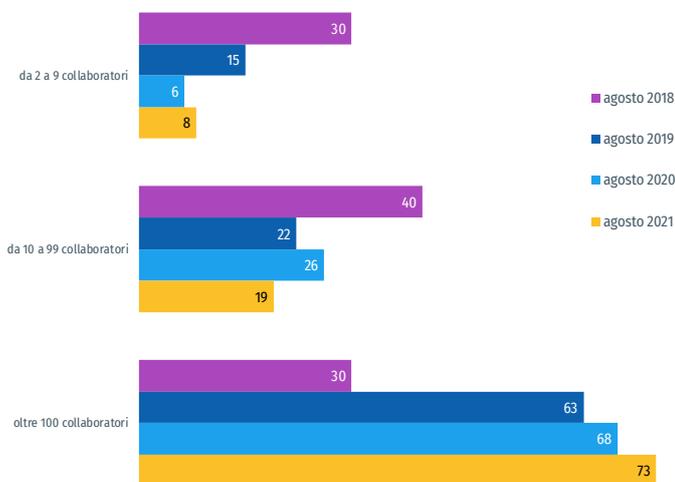
Grafico 77

### Apprendisti con una situazione in sospenso

"Infine parliamo delle persone che hanno concluso una formazione professionale di base nella Sua azienda durante questa estate. Indichi per favore di seguito quante persone al termine della formazione vengono impiegate nella Sua azienda con un contratto fisso, quante vengono impiegate temporaneamente e quante lasciano l'azienda."

in % di tutti gli apprendisti che hanno ottenuto il titolo la cui situazione è in sospenso

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021



Nel 2021 le percentuali più alte di apprendisti con una situazione in sospenso si trovano nei seguenti settori: informazione e comunicazione (24%) e attività immobiliari.

Sebbene per il primo settore citato non si tratti di una novità, nel 2021 il fenomeno si è accentuato. Per quanto concerne le attività immobiliari, trattandosi di un settore più piccolo, le fluttuazioni sono la norma, anche perché singole aziende possono influenzare fortemente i risultati. In altre parole, si tratta di una tendenza in una certa misura casuale.

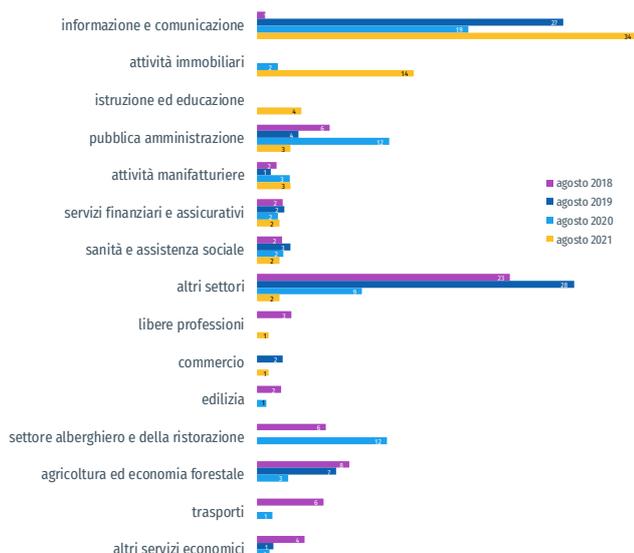
Grafico 78

### Apprendisti con una situazione in sospenso

"Infine parliamo delle persone che hanno concluso una formazione professionale di base nella Sua azienda durante questa estate. Indichi per favore di seguito quante persone al termine della formazione vengono impiegate nella Sua azienda con un contratto fisso, quante vengono impiegate temporaneamente e quante lasciano l'azienda."

in % di tutti gli apprendisti che hanno ottenuto il titolo la cui situazione è in sospenso

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2021



## 3 Sintesi

### 3.1 Panoramica transizione I e mercato dei posti di tirocinio 2021



La scelta della formazione è stata resa più difficile dalla pandemia ma nella maggior parte dei casi è avvenuta senza particolari intoppi. Anche nell'estate del 2021 la maggioranza dei **GIOVANI** che si trovavano ad affrontare la transizione I ha trovato una soluzione adatta. Gran parte di loro ha ricevuto un supporto adeguato in questa scelta; il ruolo di genitori e docenti è stato determinante.

Per la prima volta dal 2018 la formazione professionale di base è tornata a crescere. A questa inversione di tendenza hanno contribuito perlopiù le ragazze. Nel 2021, inoltre, si interrompe per la prima volta la tendenza a preferire la formazione generale a quella professionale. Il numero di ragazzi che optano per il tirocinio continua a superare quello delle ragazze, mentre queste ultime scelgono più spesso di intraprendere un percorso formativo generale. Anche la scelta della professione e degli indirizzi nella formazione generale è caratterizzata da chiari e noti effetti di genere.

Oltre alla più gettonata, cioè la formazione commerciale, anche le professioni di operatore sociosanitario (prevalentemente femminile) e informatico (prevalentemente maschile) sono particolarmente richieste dai giovani. Per la prima volta compare nella top 10 la formazione di assistente di farmacia, che sembra aver riscosso maggiore successo con l'inizio della pandemia.

Per ottenere un posto di tirocinio si percorrono diverse strade: stage d'orientamento, stage, perseveranza e una media di 9 candidature solitamente conducono al successo. Il sistema di formazione duale appare in grado di soddisfare i bisogni dei giovani in Svizzera: anche gli intervistati che hanno optato per soluzioni o formazioni transitorie in seguito preferirebbero iniziare un tirocinio. Tuttavia, sempre più giovani scelgono un'offerta transitoria per poi iscriversi a una scuola di maturità o a una scuola specializzata.



Nell'estate del 2021 **DA PARTE DELLE AZIENDE** il 90 per cento dei posti di tirocinio offerti è costituito da corsi che portano al conseguimento di un attestato federale di capacità (AFC). Il restante 10 per cento sono invece corsi che consentono di ottenere un certificato federale di formazione pratica (CFP).

Oltre la metà dell'offerta di posti di tirocinio si concentra in tre settori: commercio (commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli) sanità e assistenza sociale, attività manifatturiere.

Di questi, il 38 per cento è stato assegnato a giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo. Secondo quanto indicato dalle aziende, nell'estate

del 2021 il 44 per cento di coloro che hanno iniziato un tirocinio aveva più di 16 anni. Queste persone non sono incluse nel presente sondaggio.

Secondo le aziende, il numero di tirocini offerti è rimasto sostanzialmente costante rispetto al 2019, a dispetto del fatto che il 40 per cento dichiara di aver fatto ricorso al lavoro ridotto. Dall'inizio della pandemia è però aumentata l'incertezza (percentuale di coloro che non rispondono o non sanno cosa rispondere).

Il 15 per cento afferma che la pandemia ha complicato la ricerca di apprendisti e il 21 per cento ha dovuto adeguare i processi di reclutamento. Sono soprattutto l'offerta di giornate d'orientamento e di conseguenza le interazioni dirette ad essere state penalizzate.



Nonostante la crisi del coronavirus, nel complesso, il **MERCATO SVIZZERO DEI POSTI DI TIROCINIO** funziona; i giovani che desiderano fare un tirocinio trovano un posto in percentuali elevate e la maggioranza delle aziende riesce a occupare i posti offerti.

Nello specifico, ad agosto 2021 l'88 per cento dei posti era stato assegnato. Il dato è in linea con quelli degli anni precedenti e dimostra che, nonostante il perdurare della pandemia, non si riscontrano problemi particolari nell'assegnazione dei posti di tirocinio.

Ad agosto l'11 per cento dei posti di tirocinio AFC e il 14 per cento dei posti di tirocinio CFP erano ancora vacanti. Tuttavia, questo valore varia notevolmente in base al settore e in ogni settore si registrano tendenze problematiche. Se i posti di tirocinio rimangono vacanti è soprattutto perché nel caso degli AFC non sono pervenute candidature adeguate, mentre nel caso dei CFP perché non si è candidato nessuno.



La **PANDEMIA DI CORONAVIRUS** ha lasciato il segno sul mercato dei posti di tirocinio sia dal lato dell'offerta che della domanda. Malgrado le difficoltà, la netta maggioranza dei giovani non ha incontrato troppi ostacoli nella scelta della formazione, così come la gran parte delle aziende nel reclutamento degli apprendisti.

Sicuramente la crisi pandemica ha aumentato le incertezze su diversi fronti. Nel 2021 la situazione economica e il coronavirus sono stati citati più volte tra i motivi per i quali le aziende hanno messo a disposizione meno posti di tirocinio. L'incertezza è palpabile anche in relazione al prossimo anno. Molte imprese, infatti, non si sono ancora espresse sull'offerta di posti per il 2022.

Secondo un terzo dei giovani, il coronavirus ha posto dei limiti alla scelta della formazione. La loro reazione è stata quella di puntare meno su soluzioni e formazioni transitorie e approfittare dei posti di tirocinio disponibili. Nel 2020 più giovani hanno scelto le scuole di maturità e nel primo anno pandemico i posti di tirocinio sono stati occupati più spesso

da allievi che avevano appena concluso la scuola dell'obbligo. Entrambe le tendenze non si sono confermate nel 2021.

L'85 per cento dei giovani dichiara di aver ricevuto un supporto adeguato nonostante la crisi del coronavirus. Tuttavia, circa il 20 per cento afferma che la decisione di intraprendere una formazione o una soluzione transitoria è dipesa dalla pandemia.

Sia le aziende che i giovani fanno presente che durante la pandemia il processo di candidatura si è accorciato e che l'organizzazione di giornate e stage d'orientamento è stata particolarmente complicata.

Grazie al comportamento flessibile delle aziende e al loro impegno a formare apprendisti in una situazione di crisi (candidature lampo, prolungamento dei termini, ecc.) è stato possibile assegnare i posti di tirocinio in condizioni più o meno «normali» anche nel 2021. Anche la Confederazione e i Cantoni hanno reagito alla crisi e si sono adoperati proattivamente per garantire l'efficienza del mercato dei posti di tirocinio malgrado la pandemia (p.es. task force «Prospettive tirocinio», finanziamento di modalità alternative, ecc.).

Le conseguenze a lungo termine della pandemia sul mercato svizzero dei posti di tirocinio si potranno vedere solo nel corso dei prossimi anni. Tuttavia, i dati illustrati nel presente rapporto lasciano supporre che la crisi ha senz'altro un impatto sull'offerta di posti di tirocinio e sulle aziende che li mettono a disposizione.

Ad ogni modo, dato che la maggior parte delle aziende svizzere prevede di mantenere la propria offerta di posti di tirocinio anche il prossimo anno, si può guardare al futuro con ottimismo.

## 3.2 Tesi gfs.bern

Qui di seguito i risultati del barometro della transizione vengono presentati sotto forma di tesi, basate su quelle già esposte nel rilevamento di agosto 2019, eventualmente modificate e integrate in base ai risultati dei sondaggi degli anni successivi.



PRIMA  
TRANSIZIONE  
SENZA STRESSI

### TESI 1

Anche nel 2021 la maggior parte dei giovani viene assistita adeguatamente nella sua prima transizione dopo la scuola dell'obbligo dalla famiglia, dagli insegnanti e dagli amici. I giovani beneficiano di una vasta offerta per il tirocinio, per i cicli di studio di livello superiore e per le soluzioni transitorie. La maggior parte di loro è riuscita a iniziare immediatamente la formazione desiderata ed è soddisfatta della propria scelta.



TIROCINIO: PRIMA  
SCELTA  
MA  
L'UNIVERSITÀ È IN  
CRESCITA

### TESI 2

Per la prima transizione la metà dei giovani continua a orientarsi verso il tirocinio, che rimane la prima scelta soprattutto tra i ragazzi.

Nella Svizzera latina la maturità è la prima scelta per la maggior parte dei giovani e tendenzialmente acquista sempre più importanza in tutta la Svizzera. Sono le donne a scegliere più spesso il percorso formativo generale rispetto alla formazione professionale di base. Questa tendenza si è però interrotta per la prima volta nel 2021.

Inoltre, dopo la maturità, la maggior parte delle donne si iscrive all'università o a un'alta scuola pedagogica mentre gli uomini scelgono soprattutto i politecnici federali.



TIROCINIO  
COMMERCIALE  
VICINO A CASA  
BATTE  
PROFESSIONI  
TECNICHE IN  
AZIENDA

### TESI 3

Alla luce dei cambiamenti che si stanno delineando sul mercato del lavoro (globalizzazione e digitalizzazione), un numero considerevole di giovani interessati alla formazione professionale continua a scegliere il tirocinio classico.

Nonostante l'interesse per le nuove professioni nel campo dell'informatica e della mediamatica, i settori «classici» continuano a dominare la scena. La domanda di apprendisti nei campi di nuova generazione, infatti, è limitata e molti posti vengono occupati velocemente.

Diversamente dai tipici settori che impiegano apprendisti, nel 2021 la maggior parte dei posti di tirocinio non assegnati si trovano nell'edilizia, nell'agricoltura, nell'economia forestale e nei trasporti.



#### TESI 4

Il fenomeno ampiamente descritto dell'aumento del numero di donne in campo scientifico dovrebbe confermarsi dato che sempre più ragazze scelgono il percorso formativo generale rispetto ai ragazzi.

Le donne che aspirano a una formazione professionale di base scelgono professioni classiche in ambito sociosanitario, mentre gli uomini sono maggiormente orientati verso le professioni tecniche.

Nonostante tutti gli sforzi, gli effetti di genere continuano a influenzare le scelte formative. Poiché i giovani di entrambi i sessi tendono a ispirarsi ai loro pari, questo quadro dovrebbe consolidarsi.

#### TESI 5



Il mercato svizzero dei posti di tirocinio sembra aver superato almeno le ondate di coronavirus succedutesi finora con danni relativamente contenuti.

Tuttavia, nel 2022 la situazione dei posti di tirocinio potrebbe cambiare: sebbene la maggior parte delle aziende preveda di offrire lo stesso numero di posti, la grande incertezza riguardo al futuro fa sì che oltre un terzo delle aziende non possa o non voglia fare previsioni. Pertanto, i giovani che cercheranno un posto di tirocinio nel 2022 potrebbero avere maggiori difficoltà rispetto ai loro «colleghi» del 2020. Allora, infatti, la maggior parte dei giovani aveva firmato il contratto di tirocinio già prima dell'inizio della pandemia.

## 4 Allegato

### 4.1 Membri del team gfs.bern

---

#### LUKAS GOLDER

Condirettore e presidente del Consiglio d'amministrazione di gfs.bern, politologo e massmediologo, MAS SUP in Communication Management, chief digital officer dipl. SPD SSS, docente presso la Hochschule Luzern e il Centro di competenze per il Public Management (KPM) dell'Università di Berna

✉ [lukas.golder@gfsbern.ch](mailto:lukas.golder@gfsbern.ch)



Specializzazioni:

Analisi integrate della comunicazione e delle campagne elettorali, analisi dell'immagine e della reputazione, analisi dei media e del loro impatto, ricerca sui giovani e sui cambiamenti sociali, elezioni e votazioni, modernizzazione dello Stato, riforme di politica sanitaria

Publicazioni in antologie, riviste specializzate, quotidiani e su Internet

---

#### MARTINA MOUSSON

Project manager, politologa

✉ [martina.mousson@gfsbern.ch](mailto:martina.mousson@gfsbern.ch)



Specializzazioni:

Analisi di tematiche e questioni politiche, votazioni ed elezioni nazionali (tendenze SSR, analisi VOX, barometro elettorale), analisi dell'immagine e della reputazione, analisi della comunicazione integrata, analisi dei contenuti mediatici, metodi qualitativi, temi sociali (ricerca su giovani, razzismo, famiglie, classe media)

---

#### AARON VENETZ

Analista di dati, politologo

✉ [aaron.venetz@gfsbern.ch](mailto:aaron.venetz@gfsbern.ch)



Specializzazioni:

Modellazione dei dati, metodi qualitativi, ricerca, analisi dei dati, programmazione, analisi dei media, visualizzazioni

---



**DANIEL BOHN**

Collaboratore di progetto, specialista IT sviluppo applicazioni

✉ [daniel.bohn@gfsbern.ch](mailto:daniel.bohn@gfsbern.ch)

Specializzazioni:  
Analisi quantitativa e qualitativa dei dati, trattamento dati,  
visualizzazioni

---

## 4.2 Conversione delle professioni in settori

<b>Professione</b>	<b>Ripartizione NOGA</b>
Addetto alle attività agricole CFP	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Addetto selvicoltore CFP	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Agricoltore AFC (campo prof. dell'agricoltura)	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Avicoltore AFC (campo prof. dell'agricoltura)	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Custode di cavalli CFP_	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Frutticoltore AFC (campo prof. dell'agricoltura)	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Mugnaio AFC	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Orticolto AFC (campo prof. dell'agricoltura)	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Professionista del cavallo AFC	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Selvicoltore AFC	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Viticoltore AFC (campo prof. dell'agricoltura)	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Estetista AFC	Altre attività di servizi
Gestore della cura di tessili AFC	Altre attività di servizi
Meccanico di biciclette AFC	Altre attività di servizi
Parrucchiere AFC	Altre attività di servizi
Parrucchiere CFP	Altre attività di servizi
Addetto operatore di edifici e infrastrutture CFP	Attività amministrative e di servizi di supporto
Giardiniere AFC	Attività amministrative e di servizi di supporto
Giardiniere CFP	Attività amministrative e di servizi di supporto
Operatore di edifici e infrastrutture AFC	Attività amministrative e di servizi di supporto
Operatore per la comunicazione con la clientela AFC	Attività amministrative e di servizi di supporto
Spazzacamino AFC	Attività amministrative e di servizi di supporto
Ballerino AFC	Attività artistiche di intrattenimento e divertimento
Guardiano di animali AFC	Attività artistiche di intrattenimento e divertimento
Operatore di palcoscenico AFC	Attività artistiche di intrattenimento e divertimento
Operatore per la promozione dell'attività fisica e della salute AFC	Attività artistiche di intrattenimento e divertimento
Pittore di scenari AFC	Attività artistiche di intrattenimento e divertimento
Assistente d'ufficio CFP	Attività finanziarie e assicurative
Gestore dell'informazione e della documentazione AFC	Attività finanziarie e assicurative
Impiegato di commercio AFC	Attività finanziarie e assicurative
Operatore informatico AFC	Attività finanziarie e assicurative
Addetto alimentarista CFP	Attività manifatturiere
Addetto alla cucitura CFP	Attività manifatturiere
Addetto alla lavorazione del legno CFP	Attività manifatturiere
Addetto alla lavorazione di materie sintetiche CFP	Attività manifatturiere
Addetto alla trasformazione lattiero-casearia CFP	Attività manifatturiere
Addetto tessile CFP	Attività manifatturiere
Agente tecnico di materie sintetiche AFC	Attività manifatturiere
Aiuto costruttore di modelli e stampi CFP	Attività manifatturiere
Aiuto meccanico CFP	Attività manifatturiere
Aiuto metalcostruttore CFP	Attività manifatturiere
Armaiolo AFC	Attività manifatturiere
Artigiano del cuoio e dei tessili AFC	Attività manifatturiere

Artigiano del legno AFC	Attività manifatturiere
Assistente alla stampa e all'allestimento CFP	Attività manifatturiere
Assistente in trattamenti di superficie CFP	Attività manifatturiere
Bottaio AFC	Attività manifatturiere
Calzolaio AFC	Attività manifatturiere
Calzolaio ortopedico AFC	Attività manifatturiere
Cantiniere AFC (Campo professionale dell'agricoltura e dei prodotti agricoli)	Attività manifatturiere
Cartaio AFC	Attività manifatturiere
Ceramista AFC	Attività manifatturiere
Ceramista industriale AFC	Attività manifatturiere
Coltellinaio AFC	Attività manifatturiere
Costruttore d'impianti e apparecchi AFC	Attività manifatturiere
Costruttore di apparecchi di vetro (BS)	Attività manifatturiere
Costruttore di modelli e stampi AFC	Attività manifatturiere
Costruttore nautico AFC	Attività manifatturiere
Creatore d'abbigliamento AFC	Attività manifatturiere
Creatore di tessuti AFC	Attività manifatturiere
Cucitore d'interni CFP	Attività manifatturiere
Decoratore tessile AFC	Attività manifatturiere
Disegnatore in microtecnica AFC	Attività manifatturiere
Disegnatore metalcostruttore AFC	Attività manifatturiere
Doratore corniciaio AFC	Attività manifatturiere
Elettronico AFC	Attività manifatturiere
Elettronico multimediale AFC	Attività manifatturiere
Fabbricante di strumenti musicali AFC	Attività manifatturiere
Fabbro di veicoli AFC	Attività manifatturiere
Fabbro maniscalco AFC	Attività manifatturiere
Falegname AFC	Attività manifatturiere
Falegname CFP	Attività manifatturiere
Flessografo AFC	Attività manifatturiere
Formatore di fonderia AFC	Attività manifatturiere
Galvanostegista AFC	Attività manifatturiere
Imbottitore di mobili industriali AFC	Attività manifatturiere
Incisore AFC	Attività manifatturiere
Intrecciato AFC	Attività manifatturiere
Laboratorista AFC	Attività manifatturiere
Liutaio AFC	Attività manifatturiere
Macellaio-salumiere AFC	Attività manifatturiere
Macellaio-salumiere CFP	Attività manifatturiere
Manutentore nautico AFC	Attività manifatturiere
Marmista AFC (Campo professionale operatore della pietra naturale)	Attività manifatturiere
Meccanico di macchine edili AFC	Attività manifatturiere
Meccanico di produzione AFC	Attività manifatturiere
Mediamatico AFC	Attività manifatturiere
Metalcostruttore AFC	Attività manifatturiere

Micromeccanico AFC	Attività manifatturiere
Montatore in automazione AFC	Attività manifatturiere
Odontotecnico AFC	Attività manifatturiere
Operatore della pietra AFC (campo professionale operatore della pietra naturale)	Attività manifatturiere
Operatore di linee di produzione AFC	Attività manifatturiere
Operatore in automazione AFC	Attività manifatturiere
Operatore in orologeria CFP	Attività manifatturiere
Operatore postpress AFC	Attività manifatturiere
Orafo AFC	Attività manifatturiere
Orologiaio AFC	Attività manifatturiere
Orologiaio di produzione AFC	Attività manifatturiere
Ortopedico AFC	Attività manifatturiere
Ottico per strumenti di precisione AFC	Attività manifatturiere
Pittore su vetro AFC	Attività manifatturiere
Poligrafo AFC	Attività manifatturiere
Polimeccanico AFC	Attività manifatturiere
Politore CFP	Attività manifatturiere
Produttore di elementi prefabbricati AFC	Attività manifatturiere
Progettista meccanico AFC	Attività manifatturiere
Rifinitore di prodotti d'orologeria AFC	Attività manifatturiere
Scalpellino AFC (campo professionale operatore della pietra naturale)	Attività manifatturiere
Scultore su legno AFC	Attività manifatturiere
Scultore su pietra AFC (campo professionale operatore della pietra naturale)	Attività manifatturiere
Segantino di produzione per l'industria del legno AFC	Attività manifatturiere
Tecnico alimentarista AFC	Attività manifatturiere
Tecnologo d'imballaggio AFC	Attività manifatturiere
Tecnologo del latte AFC	Attività manifatturiere
Tecnologo di chimica e chimica farmaceutica AFC	Attività manifatturiere
Tecnologo di fonderia AFC	Attività manifatturiere
Tecnologo di stampa AFC	Attività manifatturiere
Tecnologo tessile AFC	Attività manifatturiere
Vetraio AFC	Attività manifatturiere
Addetto alla logistica CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Addetto del pneumatico CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Assistente del commercio al dettaglio CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Assistente di farmacia AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Assistente di manutenzione per automobili CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Assistente verniciatore CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Carrozziere lattoniere AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Carrozziere verniciatore AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Decoratore d'interni	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Droghiere AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Fiorista AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Fiorista CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli

Impiegato del commercio al dettaglio AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Impiegato in logistica AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Libraio AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Meccanico d'apparecchi a motore AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Meccanico di macchine agricole AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Meccanico di manutenzione per automobili AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Meccanico di moto leggere e biciclette AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Meccanico di motoveicoli AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Meccatronico d'automobili AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Ottico AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Panettiere-pasticciere-confettiere AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Panettiere-pasticciere-confettiere CFP	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Tecnologo per sistemi uditivi AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Verniciatore industriale AFC	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
Addetto al montaggio di avvolgibili CFP (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Addetto alla copertura dei tetti CFP (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Addetto alla costruzione di binari CFP (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Addetto alla costruzione di facciate CFP (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Addetto alla costruzione di ponteggi CFP (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Addetto alla costruzione di sottofondi e di pavimenti industriali CFP (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Addetto alla costruzione stradale CFP (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Addetto alla tecnica della costruzione CFP	Costruzioni
Addetto installatore di sistemi di refrigerazione CFP	Costruzioni
Addetto sondatore CFP (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Addetto/a alle impermeabilizzazioni CFP (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Aiuto muratore CFP	Costruzioni
Aiuto piastrellista CFP	Costruzioni
Aiuto pittore CFP	Costruzioni
Aiuto-gessatore CFP	Costruzioni
Carpentiere AFC	Costruzioni
Copritetto AFC (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Costruttore di binari AFC (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Costruttore di facciate AFC (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Costruttore di impianti di ventilazione AFC	Costruzioni
Costruttore di ponteggi AFC (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Costruttore di sottofondi e di pavimenti industriali AFC (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Costruttore stradale AFC (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Elettricista di montaggio AFC	Costruzioni
Fumista AFC	Costruzioni
Geomatico AFC	Costruzioni
Gessatore-costruttore a secco AFC	Costruzioni
Impermeabilizzatore AFC (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Installatore di impianti sanitari AFC	Costruzioni
Installatore di riscaldamenti AFC	Costruzioni

Installatore di sistemi di refrigerazione AFC	Costruzioni
Installatore elettricista AFC	Costruzioni
Lattoniere AFC	Costruzioni
Lattoniere isolatore CFP	Costruzioni
Montatore di avvolgibili AFC (campo prof. dell'involucro edilizio)	Costruzioni
Muratore AFC	Costruzioni
Operatore al taglio edile AFC	Costruzioni
Operatore per la pulizia ordinaria e manutentiva AFC	Costruzioni
Operatore per la pulizia ordinaria e manutentiva CFP	Costruzioni
Pianificatore elettricista AFC	Costruzioni
Piastrellista AFC	Costruzioni
Pittore AFC	Costruzioni
Posatore di pavimenti AFC	Costruzioni
Posatore di pietre CFP (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Progettista di sistemi di refrigerazione AFC	Costruzioni
Progettista nella tecnica della costruzione impianti sanitari AFC (campo professionale Progettazione nella tecnica della costruzione)	Costruzioni
Progettista nella tecnica della costruzione riscaldamento AFC (campo professionale Progettazione nella tecnica della costruzione)	Costruzioni
Progettista nella tecnica della costruzione ventilazione AFC (campo professionale Progettazione nella tecnica della costruzione)	Costruzioni
Selciatore AFC (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Sondatore AFC (campo professionale Costruzione delle vie di traffico)	Costruzioni
Telematico AFC	Costruzioni
Addetto allo smaltimento delle acque CFP	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento
Riciclatore AFC	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento
Tecnologo per lo smaltimento delle acque AFC	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento
Assistente di studio veterinario AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Costruttore di plastici architettonici AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Decoratore 3D AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Disegnatore AFC (campo professionale pianificazione del territorio e della costruzione)	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Elettricista per reti di distribuzione AFC	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Fotografo AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Grafico AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Interactive Media Designer AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Laboratorista in fisica AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Operatore pubblicitario AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Specialista in fotografia AFC	Fornitura di servizi scientifici, tecnici e di liberi professionisti
Addetto alle cure socioassistenziali CFP	Sanità e assistenza sociale
Assistente dentale AFC	Sanità e assistenza sociale
Assistente di studio medico AFC	Sanità e assistenza sociale
Operatore socioassistenziale AFC	Sanità e assistenza sociale
Operatore socioassistenziale AFC	Sanità e assistenza sociale
Podologo AFC	Sanità e assistenza sociale
Tecnologo per dispositivi medici AFC	Sanità e assistenza sociale
Addetto d'albergo CFP	Servizi di alloggio e di ristorazione
Addetto d'economia domestica CFP	Servizi di alloggio e di ristorazione
Addetto di cucina CFP	Servizi di alloggio e di ristorazione

Addetto di ristorazione CFP	Servizi di alloggio e di ristorazione
Cuoco AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Cuoco in dietetica AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Impiegato d'albergo AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Impiegato d'economia domestica AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Impiegato di gastronomia standardizzata AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Impiegato di ristorazione AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Impiegato in comunicazione alberghiera AFC	Servizi di alloggio e di ristorazione
Informativo AFC	Servizi di informazione e comunicazione
Addetto agli impianti di trasporto a fune CFP	Trasporto e magazzinaggio
Agente dei trasporti pubblici AFC	Trasporto e magazzinaggio

gfs.bern ag  
Effingerstrasse 14  
CH – 3011 Berna  
+41 31 311 08 06  
info@gfsbern.ch  
www.gfsbern.ch

L'istituto di ricerca gfs.bern è membro dell'Associazione svizzera per le ricerche sociali e di mercato e garantisce che non vengano condotte interviste con intenzioni pubblicitarie, di vendita o di ordinazione esplicite o nascoste.

Ulteriori informazioni sono disponibili su  
[www.schweizermarktforschung.ch](http://www.schweizermarktforschung.ch)

