

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 2022

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/barotransizione-2022-agosto-2/>

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

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

Indice

1	INTRODUZIONE.....	4
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 2022	10
1.7	Analisi dei dati.....	11
1.8	Allestimento grafico.....	13
1.9	Ripartizione settoriale delle professioni.....	13
2	RISULTATI.....	14
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	19
2.1.3	Affermazioni di carattere generale sulla scelta della formazione.....	22
2.1.4	Giovani nella formazione professionale di base.....	27
2.1.5	Giovani iscritti alle scuole di cultura generale	41
2.1.6	Giovani nelle formazioni transitorie.....	44
2.1.7	Giovani in soluzioni transitorie.....	46
2.2	Situazione dei posti di tirocinio nelle aziende	49
2.2.1	Offerta di posti di tirocinio e assegnazione dei posti.....	49
2.2.2	Motivi per i posti di tirocinio vacanti	55
2.2.3	Profilo delle persone in formazione.....	58
2.2.4	Possibilità di conseguire la maturità professionale.....	60
2.2.5	Variazione dell'offerta di posti di tirocinio	65
2.2.6	Titoli rilasciati alla fine del tirocinio	70
3	SINTESI.....	73
3.1	Panoramica transizione I e mercato dei posti di tirocinio 2021.....	73
3.2	Tesi gfs.bern	76
4	ALLEGATO.....	78
4.1	Membri del team gfs.bern	78
4.2	Conversione delle professioni in settori	80

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, è stato preso in considerazione un gruppo di giovani più ampio. Nel periodo dal 2018 al 2022 sono stati intervistati tutti i giovani che nell'estate del rispettivo anno avevano terminato 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 2022.

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, da agosto 2020 in poi, sia tra i giovani che tra le aziende il sondaggio 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 (agosto 2022). I paragrafi seguenti descrivono in dettaglio il metodo di indagine e il campione.

Tabella 1 Dettagli metodologici

	Giovani 	Aziende 
Gruppo target	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
Fonti degli indirizzi	Base di campionamento (Ufficio federale di statistica)	Registro delle imprese (Ufficio federale di statistica)
Metodo del sondaggio	Sondaggio scritto (online)	Sondaggio scritto (online/cartaceo)
Periodo del sondaggio	14.07.-29.08.2022	18.07.-05.09.2022
Campione	Totale degli intervistati CH N = 1721	Totale degli intervistati CH N = 3438
Margine di errore	±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
Tasso di risposta	60 per cento	66 per cento
Ponderazione	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 2022

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
Totale					6579	1316	7895	10966	2193	13159

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

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 11'128 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.

Anche nel 2022 la riserva non è stata utilizzata, in quanto all'inizio la risposta è stata buona ed è calata solo verso la fine. 140 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 2022 e di essere in procinto di scegliere una formazione. Questi giovani costituivano il campione lordo del secondo sondaggio. 1721 di loro hanno partecipato al sondaggio di agosto, il che corrisponde a un tasso di risposta del 60.5 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
Totale					4264	423	4687	7106	703	7809

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

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 7106 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 di aprile è stato di 5218 aziende. Queste a loro volta hanno costituito il campione lordo per il sondaggio di agosto, a cui hanno partecipato 3438 aziende, corrispondenti a un tasso di risposta del 66 per cento. Si è dovuto fare a meno delle risposte delle 169 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 2022

Tabella 4 Calendario della rilevazione di agosto 2022

Sondaggio tra i giovani	
Gruppo A: invio della lettera d'invito per posta	08.07.2022
Gruppo B: invio della lettera d'invito per e-mail	14.07.2022
Gruppo B: invio 1° promemoria per e-mail	22.07.2022
Gruppi A + B: invio 1° promemoria per posta	29.07.2022
Gruppo A + B: invio 2° promemoria per posta	13.08.2022
Fine del sondaggio	29.08.2022
Sondaggio tra le aziende	
Gruppo A: invio della lettera d'invito per posta	18.07.2022
Gruppo B: invio della lettera d'invito per e-mail	18.07.2022
Gruppo B: invio 1° promemoria per e-mail	25.07.2022
Gruppo B: invio 2° promemoria per e-mail	02.08.2022
Gruppo A: invio 1° promemoria per posta	03.08.2022
Gruppo B: invio promemoria per posta	16.08.2022
Gruppo B: invio 3° promemoria per e-mail	25.08.2022
Fine del sondaggio	05.09.2022

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

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. 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 statistica¹.

È stato calcolato il seguente fattore di estrapolazione H:

Numero stimato di giovani nell'11° anno scolastico

H = _____
(Numero di giovani nell'11° anno scolastico secondo il sondaggio:tasso di risposta)

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

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 2022:

- Numero stimato di giovani nell'11^o anno scolastico 2022: 80'566
- Numero di giovani nell'11^o anno scolastico secondo il sondaggio: 2914
- Tasso di risposta: 60.5 per cento
- $H_{2022} = 80'566 / (2'914:0.605) = 45.7$

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**:

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

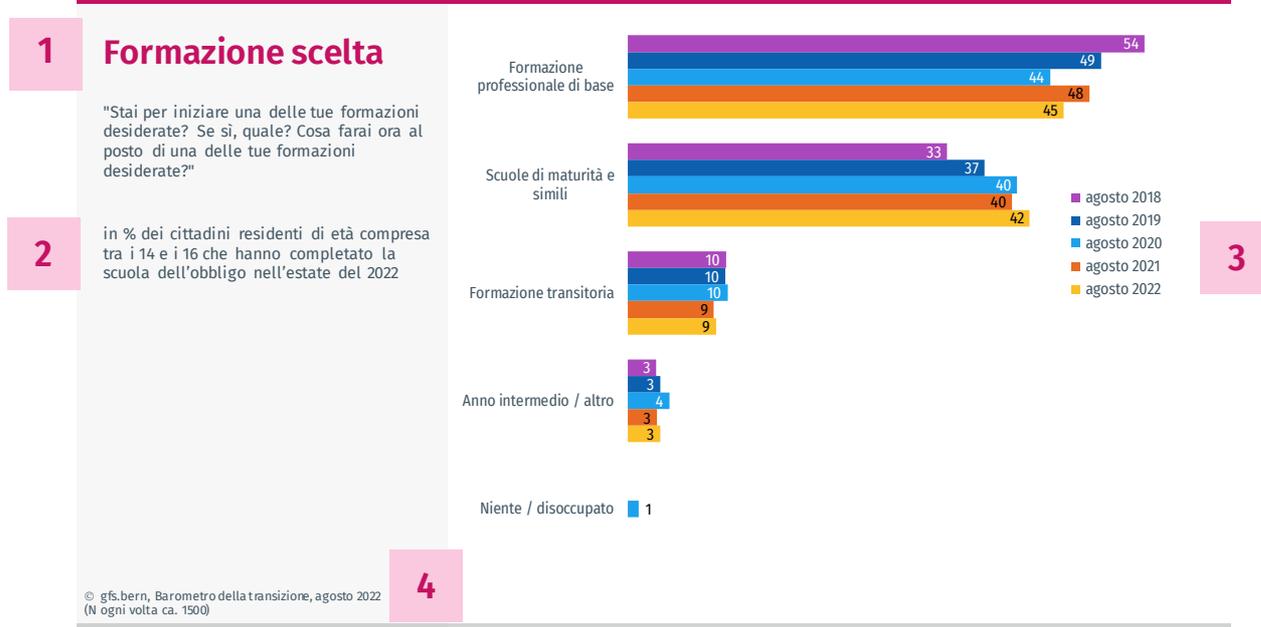
Anche nel 2021 si è deciso di non effettuare una stima dei dati del sondaggio tra le aziende poiché i dati reali² erano già disponibili.

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

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 2022) sia il numero di intervistati rilevanti per l'informazione fornita nel relativo grafico.

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

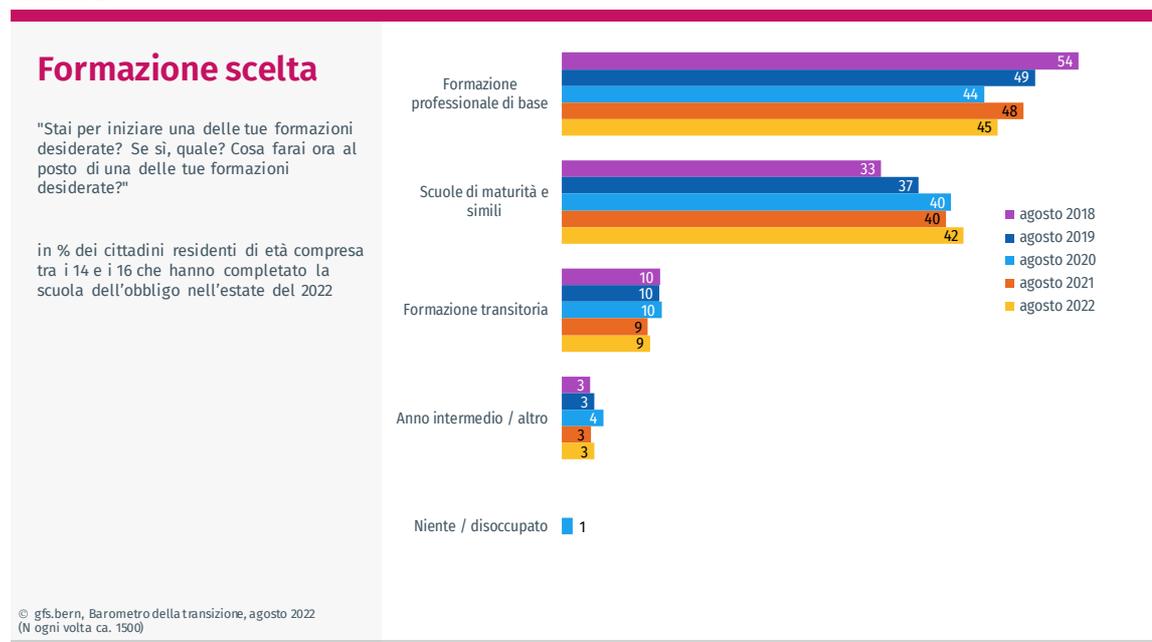


Nell'estate del 2022, 78 626 giovani di età compresa tra i 14 e i 16 anni hanno terminato la scuola dell'obbligo. L'87 per cento di loro ha iniziato una formazione del livello secondario II.

Il 45 per cento di loro ha iniziato una formazione professionale di base mentre il 42 per cento ha scelto una formazione generale. Il restante 12 per cento ha dovuto o voluto 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.

La ripartizione dei giovani tra i vari percorsi formativi si mantiene relativamente stabile nel tempo con una lieve tendenza verso la formazione generale.

Grafico 2



Nell'estate del 2022 l'85 per cento dei giovani ha iniziato la formazione che aveva indicato come preferita nel sondaggio di aprile. Se nel 2020 e nel 2021 questo valore aveva registrato un lieve calo, quest'anno è tornato al livello precedente alla crisi del coronavirus.

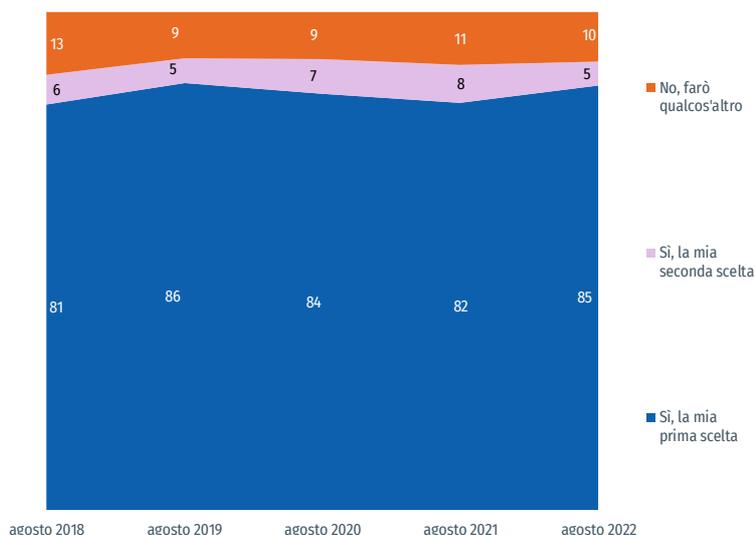
Il 5 per cento ha invece dovuto ripiegare sulla seconda scelta e dal 2018 a oggi è stabile al 10 per cento la quota di giovani che segue una formazione che non rappresenta né la prima né la seconda scelta. Rispetto agli svizzeri, i giovani stranieri dichiarano molto più spesso di fare altro rispetto alla loro formazione desiderata (17%/8%).

Grafico 3

Inizio della formazione desiderata

"Stai per iniziare una delle tue formazioni desiderate? Se sì, quale?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022



gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (N ogni volta ca. 1500)

I giovani che intraprendono la formazione desiderata come prima scelta si ripartiscono in maniera più o meno equa (50% e 50%) tra il percorso professionale e quello generale, nonostante un leggero aumento delle iscrizioni alle scuole di cultura generale (2018: 35%, 2022: 44%).

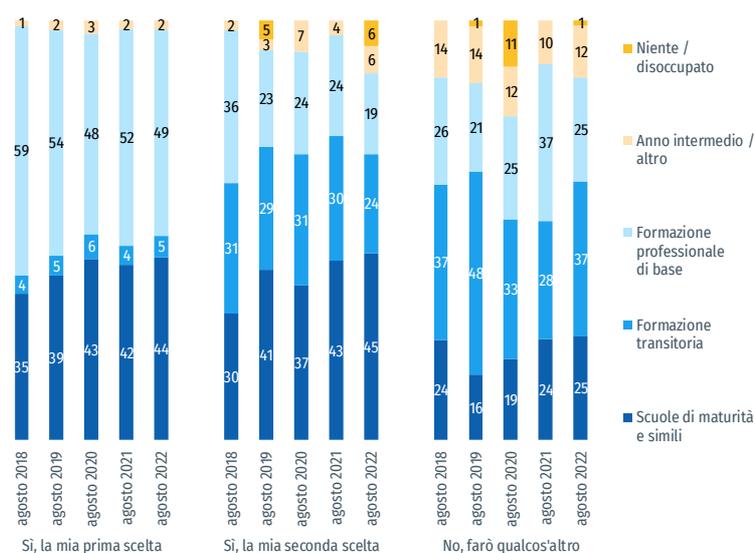
Per quanto riguarda i giovani che non iniziano la formazione desiderata come prima scelta, la stragrande maggioranza opta per una formazione transitoria. Tra coloro che ripiegano sulla seconda scelta un quarto inizia una formazione transitoria. Infine, sono più di uno su tre i giovani che si iscrivono a una formazione che non rappresenta né la prima né la seconda scelta.

Grafico 4

Formazione scelta

"Stai per iniziare una delle tue formazioni desiderate? Se sì, quale? Cosa farai ora al posto di una delle tue formazioni desiderate?"

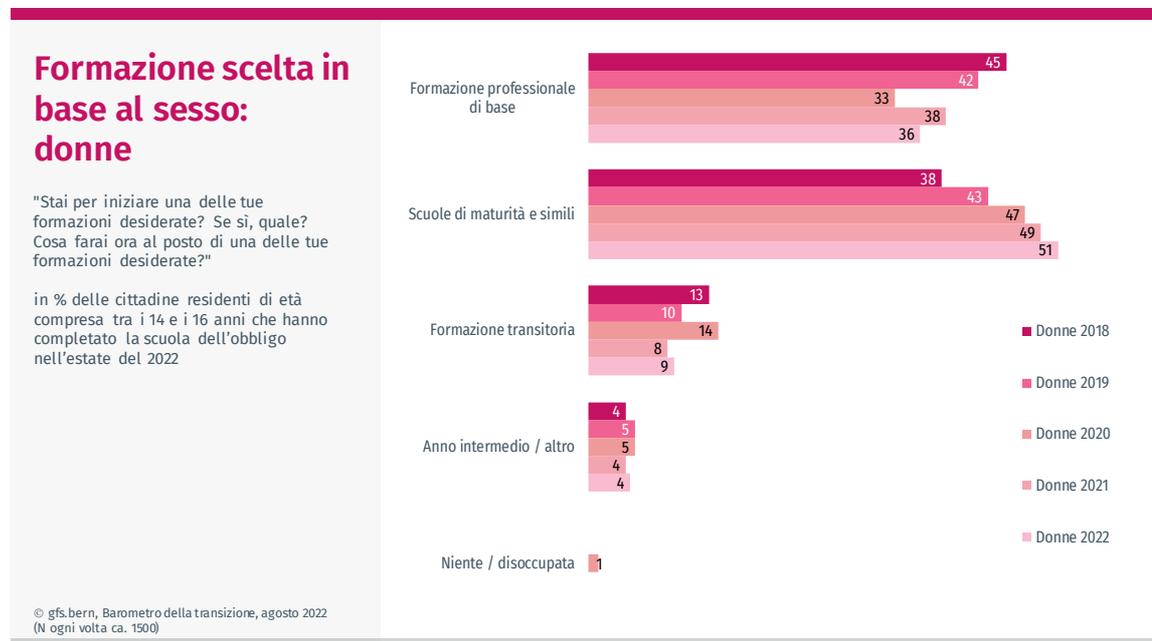
in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (N ogni volta ca. 1500)

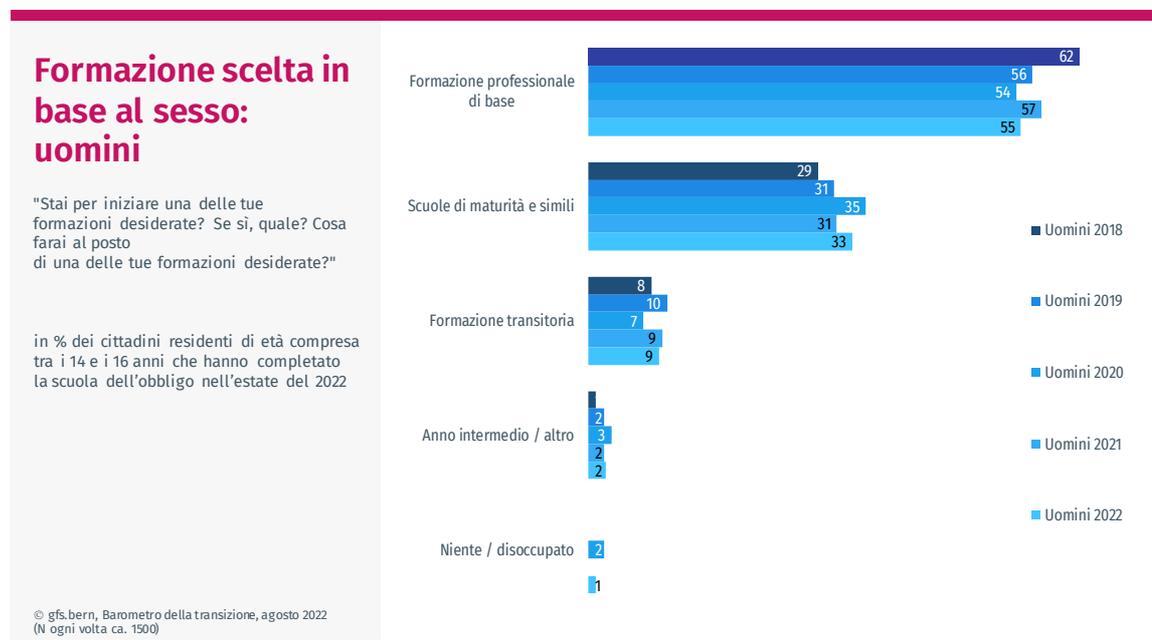
Nel 2022 si conferma la seguente tendenza: rispetto ai ragazzi, le ragazze preferiscono iscriversi a una scuola di cultura generale piuttosto che iniziare una formazione professionale: una ragazza su due opta infatti per una scuola di maturità mentre solo una su tre sceglie la formazione professionale.

Grafico 5



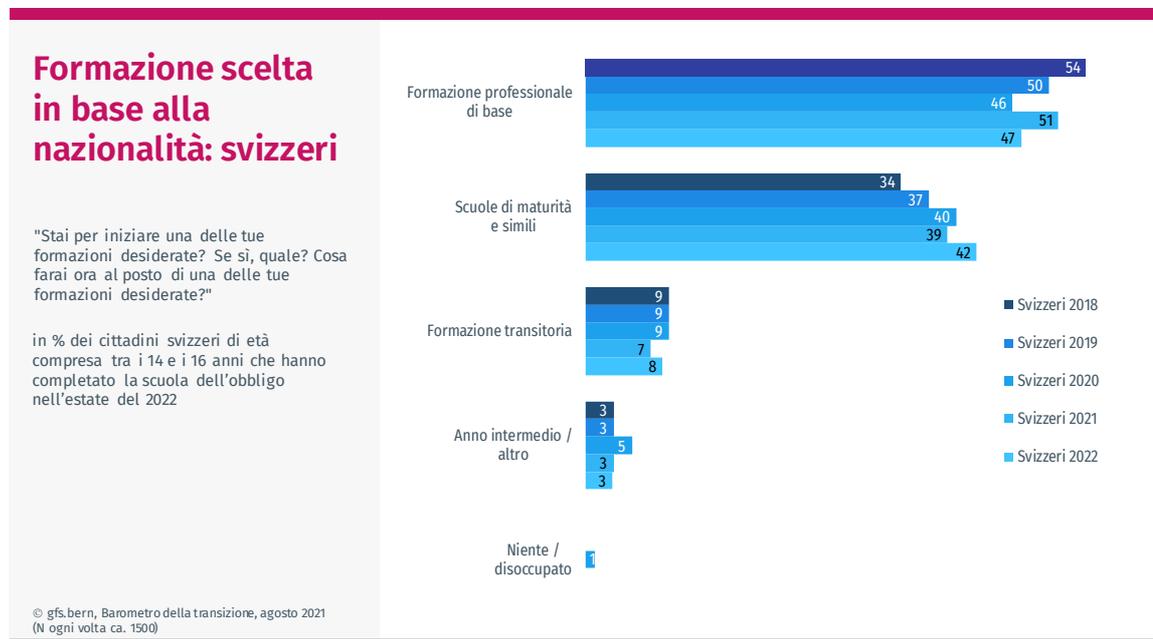
Al contrario, i ragazzi che intraprendono una formazione professionale di base sono uno su due mentre solo uno su tre si iscrive a una scuola di cultura generale.

Grafico 6



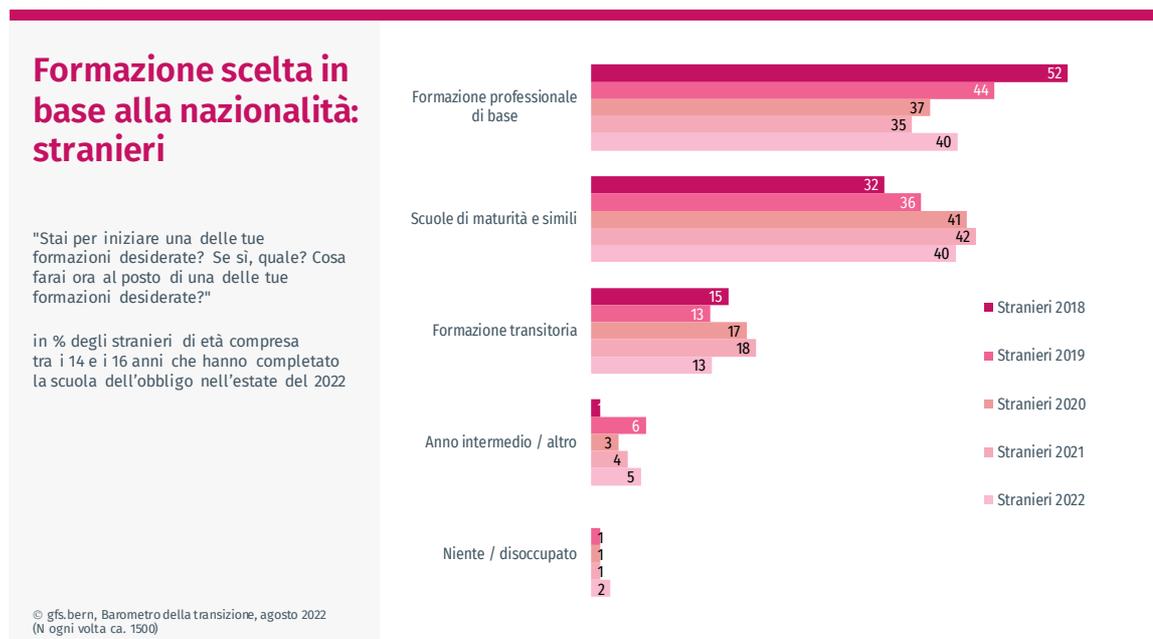
Se si considera la nazionalità, si conferma che i giovani stranieri scelgono le formazioni transitorie con maggiore frequenza rispetto ai giovani svizzeri. Questi ultimi sono invece più rappresentati nella formazione professionale di base. Tuttavia, per la prima volta dall'inizio della pandemia, nel 2022 questa differenza si riduce nuovamente.

Grafico 7



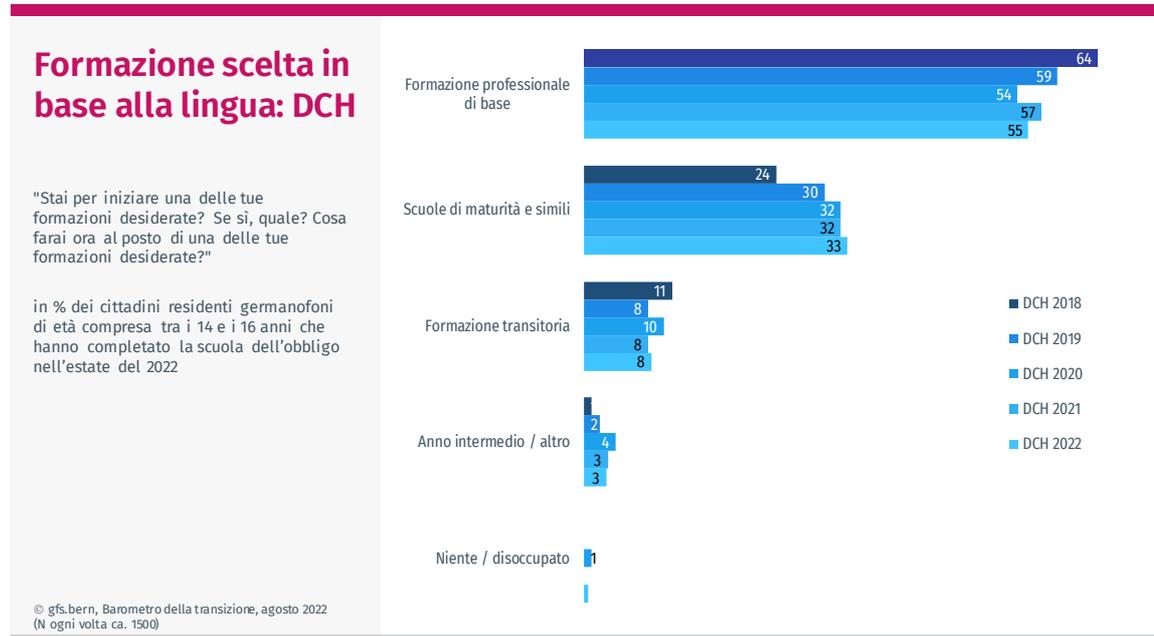
È interessante notare come, tra gli stranieri, la tendenza negativa per la formazione professionale di base e quella positiva per la formazione generale non si confermano e anzi si interrompono. Nel 2022, infatti, per la prima volta questi giovani scelgono più spesso un percorso formativo professionale rispetto all'anno precedente.

Grafico 8



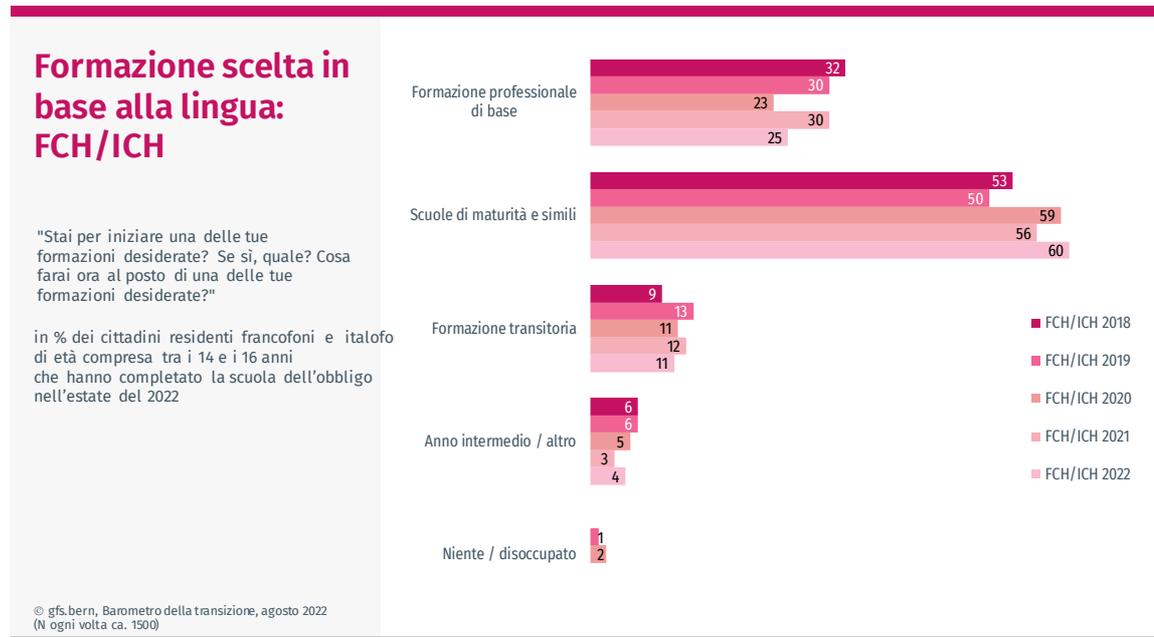
Nella Svizzera tedesca le formazioni professionali di base continuano a superare di gran lunga le offerte di tipo scolastico (55% vs 33%).

Grafico 9



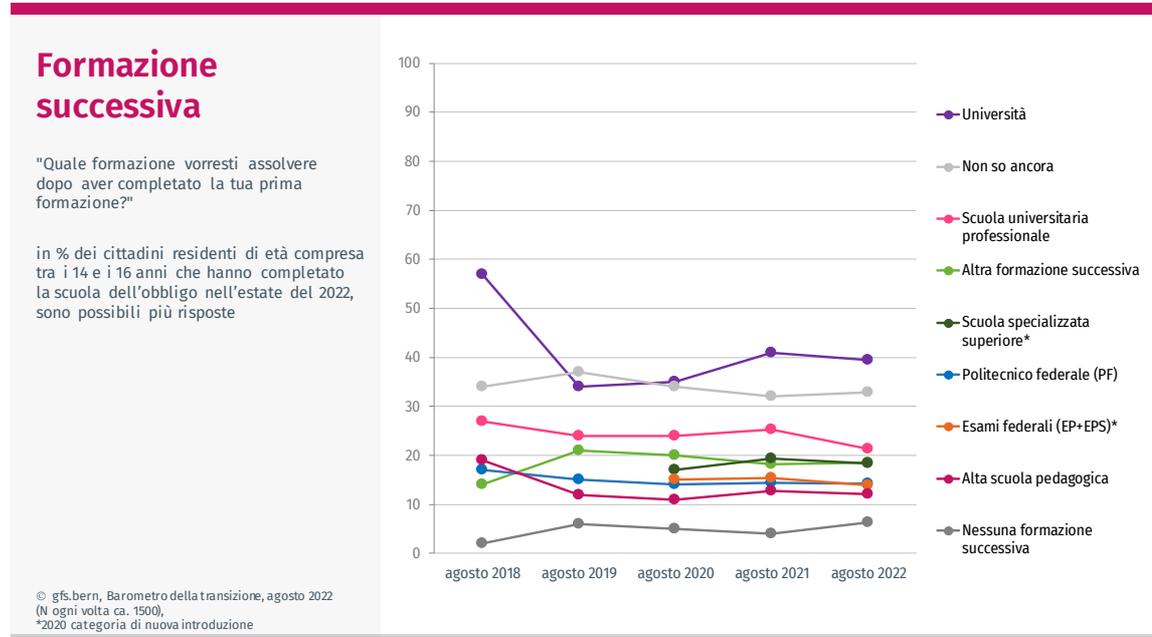
Nelle altre regioni linguistiche (FCH e ICH) le preferenze sono opposte (60% scuole di maturità contro 25% formazione professionale di base). Tuttavia, c'è un dato che accomuna tutte e tre le regioni: sia i giovani della Svizzera tedesca, sia quelli della Svizzera francese e italiana preferiscono sempre di più iscriversi alle scuole di cultura generale piuttosto che iniziare una formazione professionale di base.

Grafico 10



Durante l'intero periodo della rilevazione è emerso che circa un giovane su tre non aveva ancora deciso quale formazione successiva intraprendere (33%). L'università è di gran lunga la formazione più scelta rispetto a tutte le altre, oltre il doppio ad esempio delle scuole universitarie professionali (39% contro 21%). Con il passare degli anni il percorso accademico diventa sempre più gettonato mentre le altre offerte del livello terziario (transizione I) vengono prese tendenzialmente meno in considerazione.

Grafico 11



2.1.2 Aiuto nella scelta della formazione

Fin dall'inizio della serie di rilevamenti i genitori rappresentano i principali interlocutori dei giovani quando si tratta di compiere una scelta formativa. I valori infatti si collocano nella soglia del 90 per cento con scostamenti minimi. Prima di prendere una decisione circa la metà dei giovani chiede consiglio agli insegnanti o ad amici e colleghi. In particolare, il gruppo dei pari (*peers*) si rivela uno degli indicatori più importanti nel processo di scelta della professione.

Il 15 % (valore stabile) si è rivolto a un centro di orientamento professionale. A domanda esplicita, la cifra è più alta (cfr. grafico 13).

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

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 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 12

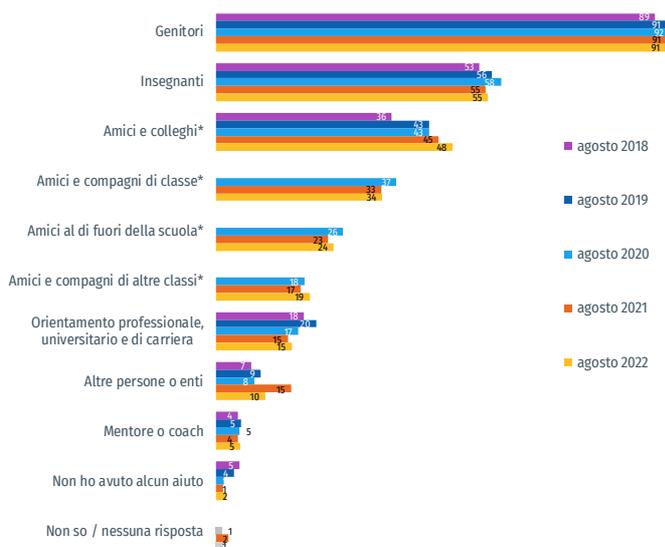
Supporto

"Chi ti aiuta o ti ha aiutato a prendere decisioni in merito alla tua formazione?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022, sono possibili più risposte

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022
(N ogni volta ca. 1500)

* Fino al 2019 «amici e colleghi» erano compresi in un'unica categoria. Dal 2020 questi gruppi di persone vengono interpellati separatamente e la categoria originaria viene ricostruita a posteriori per consentire il confronto

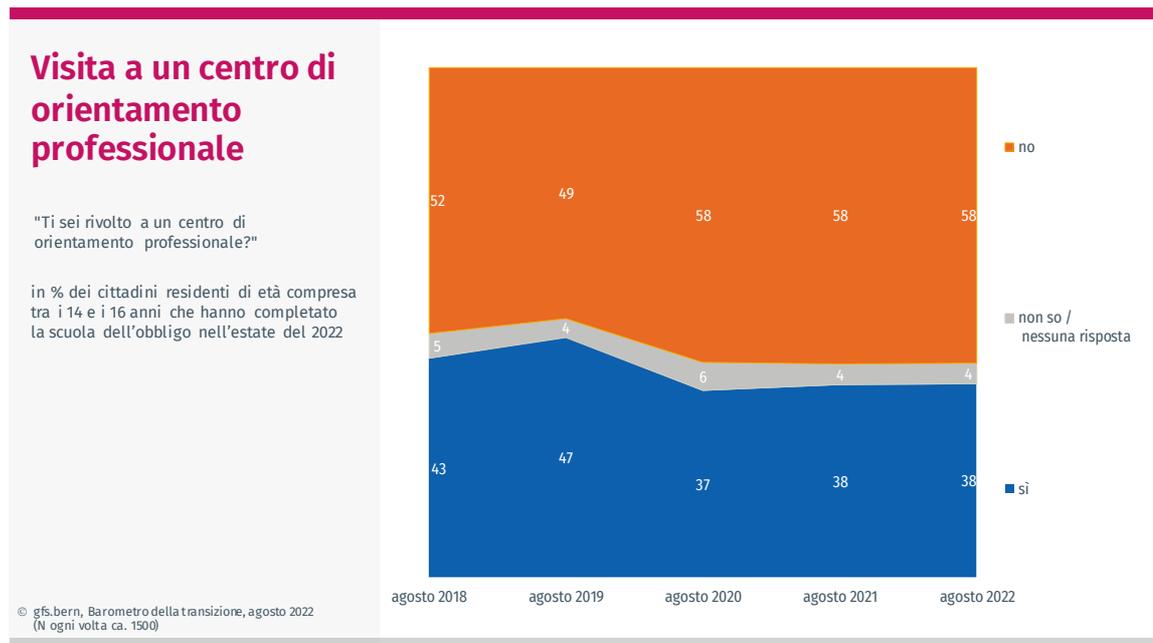


A domanda esplicita, sono notevolmente più numerosi i giovani che dichiarano di essersi rivolti a un centro di orientamento professionale. La discrepanza è probabilmente dovuta all'obbligo per le classi di visitare i centri: anche se il 38 per cento (valore stabile) ha adempiuto l'obbligo, solo il 15 per cento dei ragazzi e il 15 per cento delle ragazze ha dichiarato di essersi sentito effettivamente supportato.

Per la seconda volta di seguito si conferma quindi il calo, registrato nel 2020, del numero di giovani che si rivolgono ai centri di orientamento professionale. In precedenza, infatti, questa opzione era sfruttata da quasi la metà dei giovani alla transizione I. Ciò che rimane costante è la grande variabilità di questo valore: ad esempio solo un terzo dei ragazzi si rivolge a un centro mentre tra le ragazze lo fa il 43%.

Il ricorso a un centro di orientamento professionale è meno frequente tra i giovani che hanno frequentato una scuola privata (21%) o una formazione (pre)liceale del livello secondario (31%). Nelle altre classi del livello secondario I le percentuali sono molto più alte (40 e 41%).

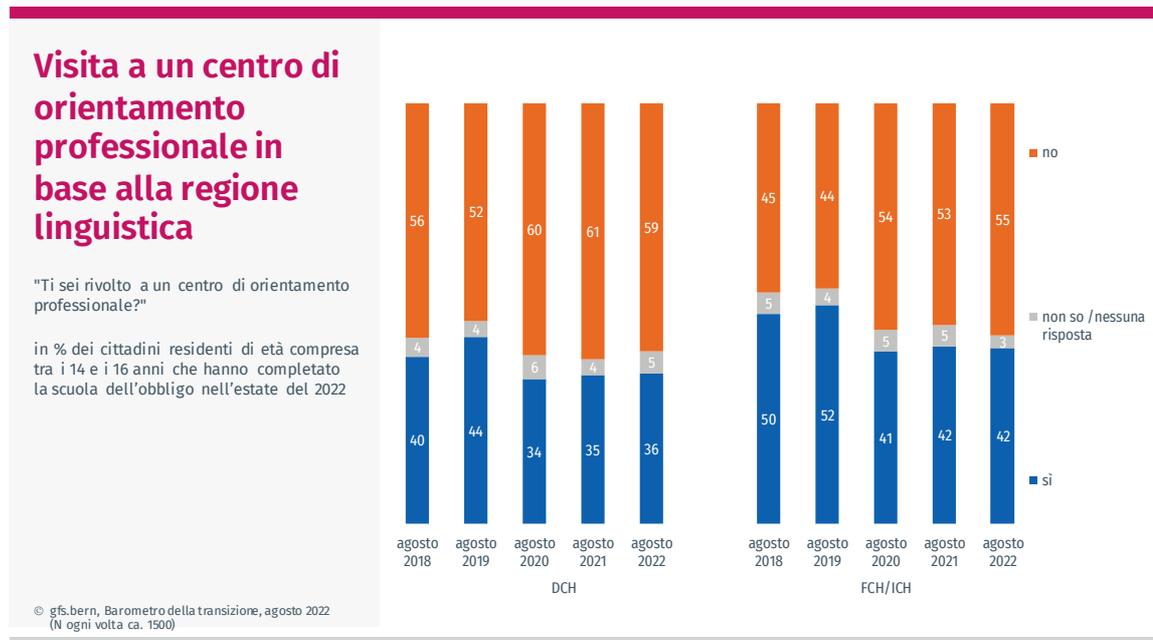
Grafico 13



Da agosto 2018 si conferma che nella Svizzera tedesca la maggior parte dei giovani non si è rivolta a un centro di orientamento professionale. Dal 2020 la percentuale è salita ulteriormente toccando quota 60 per cento.

Nel primo anno di pandemia (2020) la situazione nelle altre due regioni linguistiche, dove i giovani che si rivolgevano a un centro erano la maggioranza, si è ribaltata pur attestandosi in maniera costante intorno al 42 per cento, un valore comunque alto rispetto a quello della Svizzera tedesca.

Grafico 14



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, secondo il sondaggio di aprile, i giovani che non hanno potuto realizzare la prima o la seconda priorità dei loro desideri si sono rivolti con maggiore frequenza a un centro di orientamento professionale (51% vs 36%).

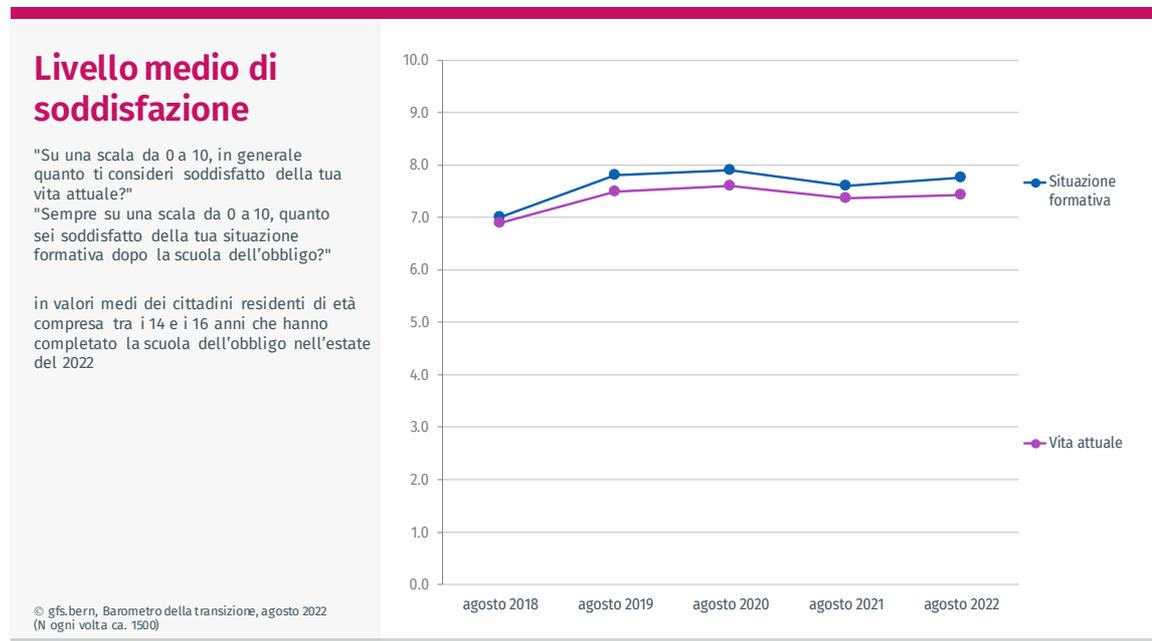
2.1.3 Affermazioni di carattere generale sulla scelta della formazione

Dopo un leggero calo nel 2021, ad agosto 2022 i valori relativi al livello di soddisfazione dei giovani sono rimasti costanti (la soddisfazione rispetto alla propria vita è rimasta invariata a 7.4 punti su una scala da 0 a 10) oppure sono migliorati (soddisfazione per il percorso formativo intrapreso: 7.8 punti, più 0.2).

La stretta correlazione (coefficiente di correlazione di Pearson= 0.504) tra la soddisfazione generale e quella relativa alla situazione formativa mostra però l'importanza della formazione per la vita dei giovani. Chi non ha potuto scegliere la formazione preferita si dichiara molto meno soddisfatto sia del percorso intrapreso (6.4 vs 7.9) sia della propria vita (6.6 vs 7.5).

Va osservato che mentre tra le ragazze la soddisfazione per la propria situazione formativa è uguale a quella riscontrata tra i ragazzi (entrambi 7.8), la soddisfazione relativa alla propria vita è nettamente inferiore (7.1/7.7).

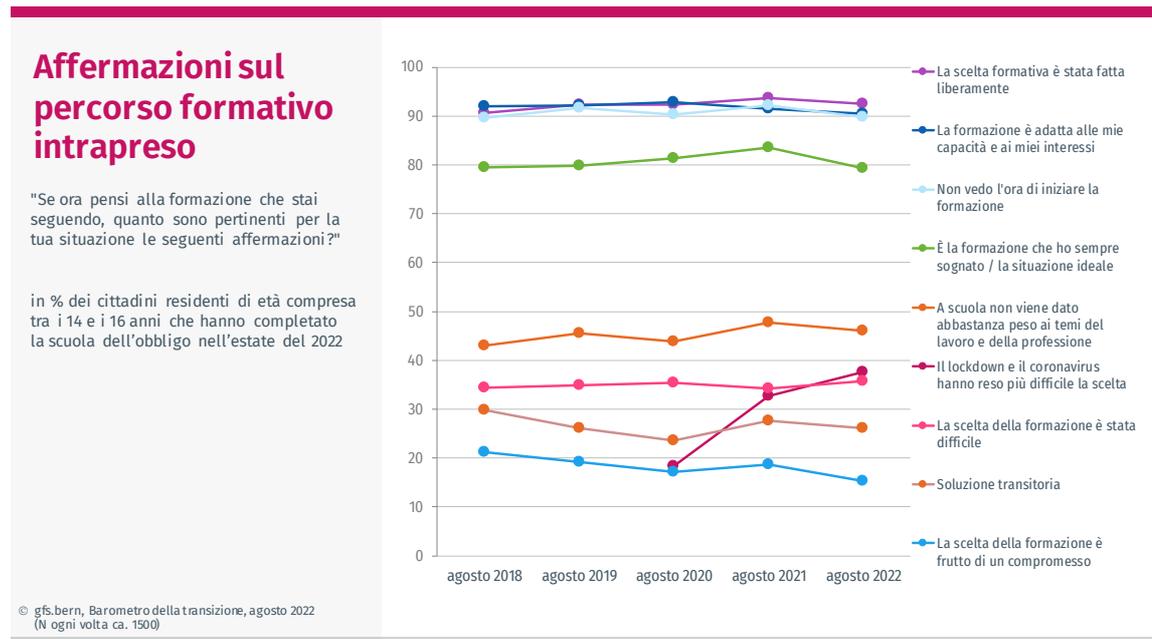
Grafico 15



Ciò che sorprende nel 2022 è il fatto che i giovani sottolineino di aver avuto di nuovo maggiori difficoltà nella scelta formativa a causa della crisi del coronavirus (38%, +5 punti percentuali). Tuttavia, fortunatamente il gradimento per le affermazioni positive rimane elevato (la scelta è stata compiuta liberamente, la formazione rispecchia capacità e interessi, gioia e impazienza di iniziare la formazione).

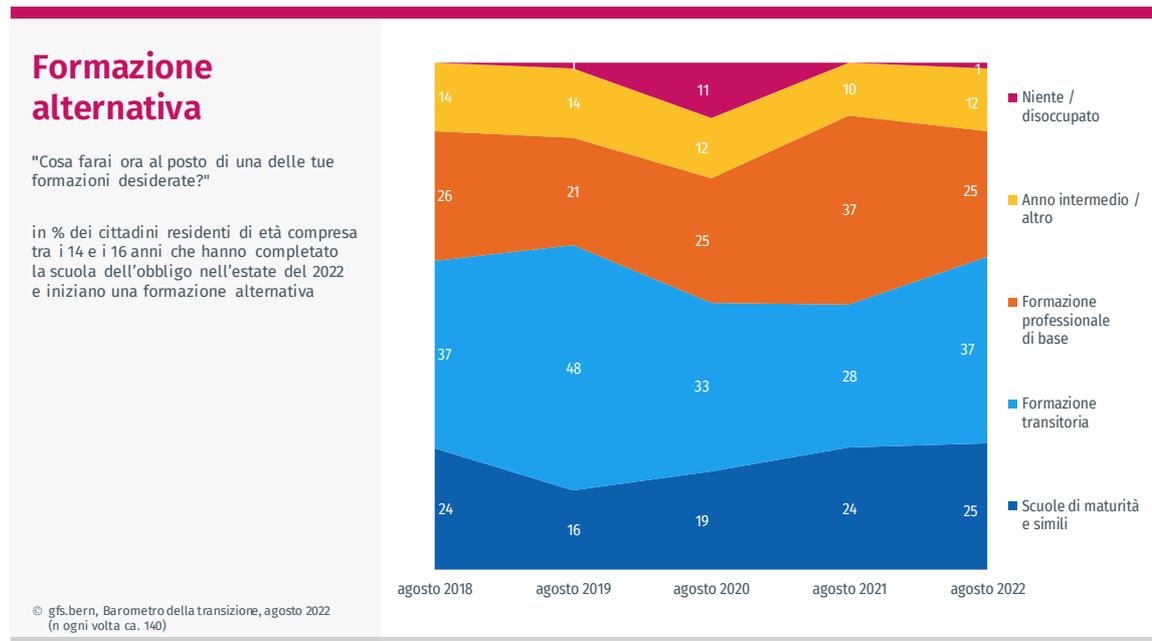
Inoltre, le affermazioni negative come «la scelta della formazione è stata difficile» (26%) oppure «la scelta della formazione è frutto di un compromesso» (15%) sono in calo e occupano le ultime due posizioni in classifica.

Grafico 16



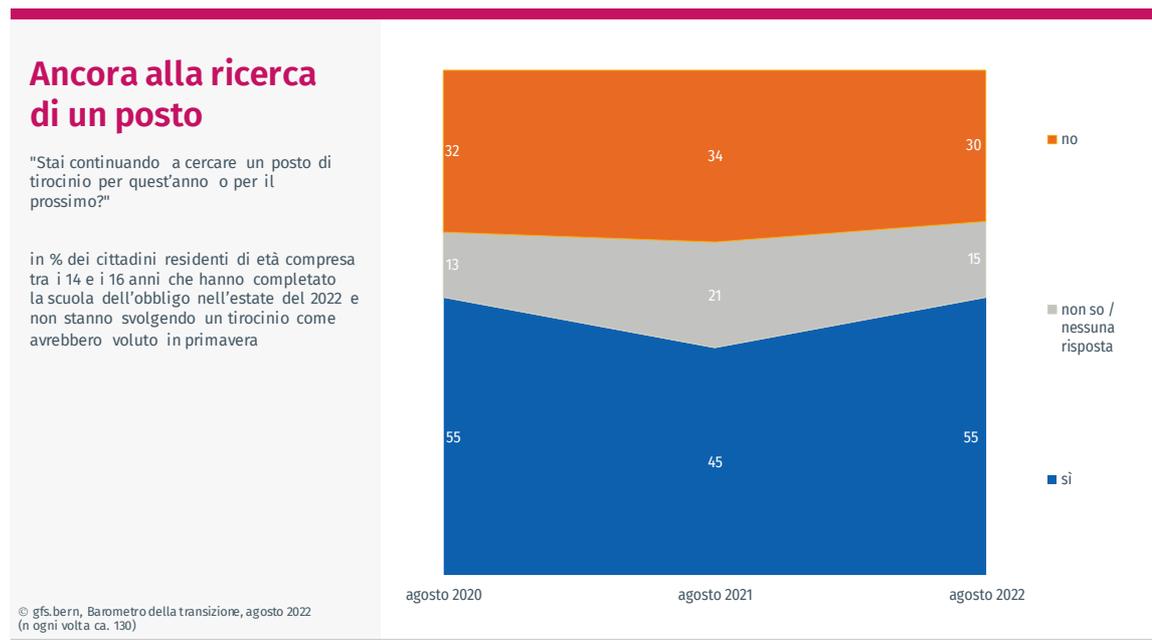
Sebbene un giovane su dieci non abbia potuto iniziare la formazione desiderata, anche nel 2022 la maggioranza è comunque riuscita a trovare uno sbocco dopo la scuola dell'obbligo. Anche nel 2022 i giovani alla transizione I che non hanno potuto intraprendere la formazione indicata come preferita nel sondaggio di aprile hanno optato in maggioranza per una formazione transitoria. Quasi nessuno, infine, dichiara che non sta né studiando né lavorando (2018: 0 %, 2019: 1 %, 2020: 11 %, 2021: 0 %, 2022: 1%), dato in controtendenza rispetto alla prima fase pandemica.

Grafico 17



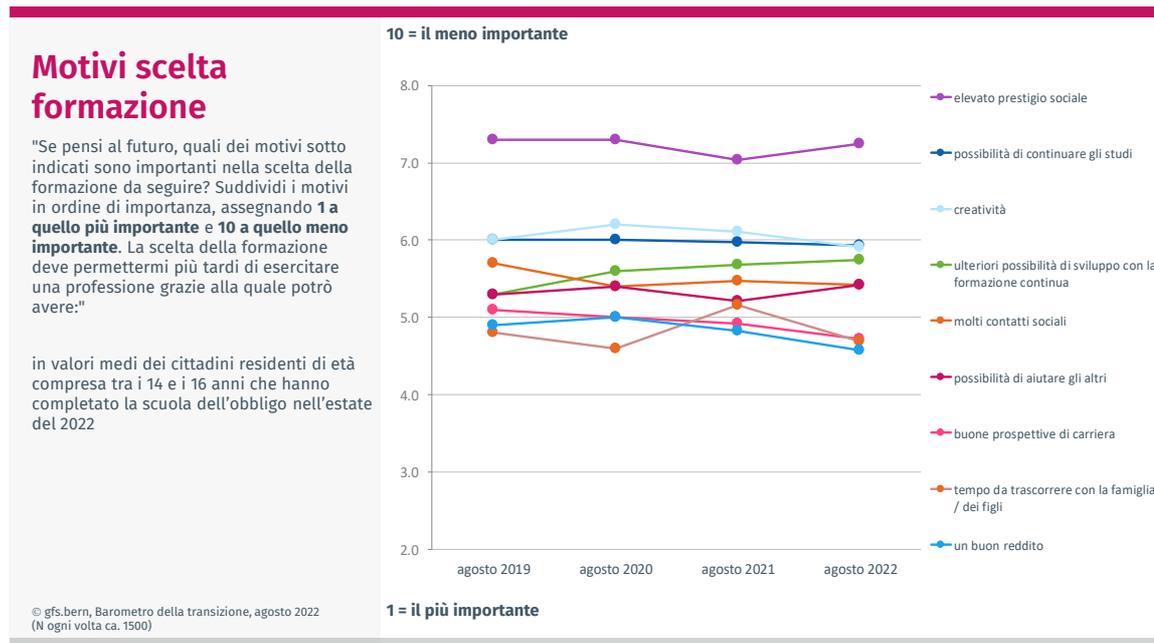
Il 55% dei giovani che nel sondaggio di aprile hanno dichiarato di essere interessati a una formazione professionale di base dichiara che sta continuando la ricerca.

Grafico 18



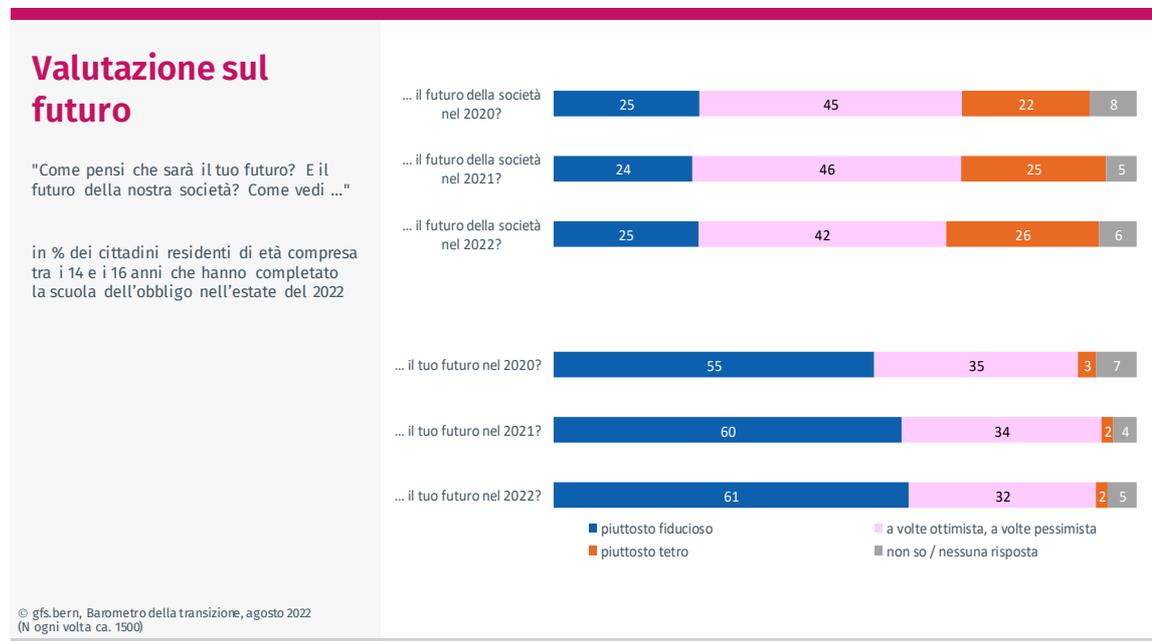
Per quanto riguarda i motivi rilevanti per la scelta della professione, negli ultimi tre anni si riscontra una maggiore focalizzazione su motivi classici quali avere buone prospettive di carriera o un buon reddito, che vengono sempre più presi in considerazione. I fattori economici continuano quindi a rivestire grande importanza, ma la famosa work-life-balance tanto agognata dalle giovani generazioni sta guadagnando rapidamente terreno. Ciò si riflette nella seconda motivazione più scelta ovvero poter avere tempo da trascorrere con la famiglia o avere dei figli.

Grafico 19



Nel complesso, i giovani alla transizione I guardano al futuro con fiducia, soprattutto per quanto riguarda la propria vita. Al contrario, l'atteggiamento verso il futuro della società in generale è tuttora caratterizzato da sentimenti contraddittori. La pandemia di coronavirus non è riuscita a offuscare l'ottimismo di base dei giovani.

Grafico 20



2.1.4 Giovani nella formazione professionale di base

2.1.4.1 Formazione professionale di base



La categoria «formazione professionale di base» raggruppa i giovani che iniziano un tirocinio duale (33'009/93%) e quelli che iniziano una formazione professionale di base di tipo scolastico (2'637/7%). Questi ultimi rappresentano una netta minoranza e nel 2022 la proporzione si è spostata di nuovo leggermente a favore della formazione professionale di base (+3 punti percentuali).

Non sono mai stati così numerosi i giovani che affermano di aver scelto una formazione professionale di base di tipo scolastico in seguito alla crisi del coronavirus (2020: 8%, 2021: 4%, 2022: 20%). Per oltre la metà il motivo principale rimane il fatto di ritenere il percorso scolastico più consono alle loro inclinazioni (2018: 52%, 2019: 55%, 2020: 50%, 2021: 51%, 2022: 53%), mentre il secondo motivo più citato è quello di non aver trovato un posto di tirocinio adatto (2018: 30 %, 2019: 22 %, 2020: 8 %, 2021: 11 %, 2022: 22 %).

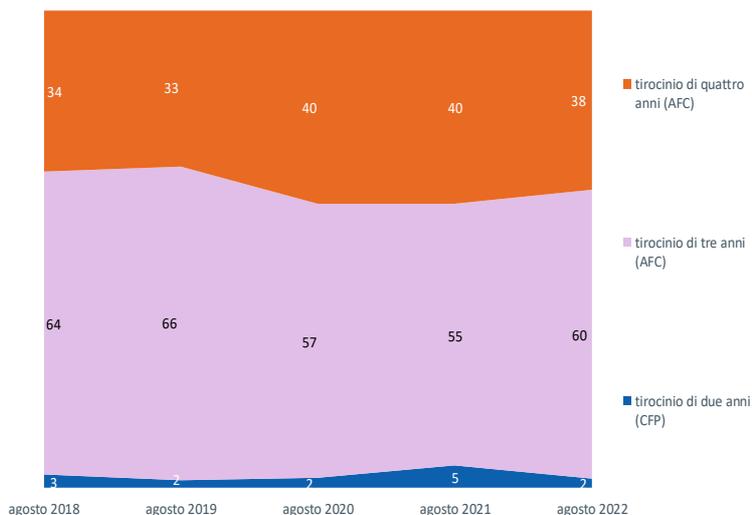
La maggior parte dei giovani intraprende un tirocinio di tre o quattro anni (60 % risp. 38 %) che termina con il conseguimento dell'attestato federale di capacità (AFC). Le formazioni con certificato federale di formazione pratica (CFP) si attestano al 2 per cento e rimangono un'eccezione. L'aumento registrato nel 2021 rimane un caso più unico che raro (2018: 3 %, 2019: 2 %, 2020: 2 %, 2021: 5 %, 2022: 2 %). La percentuale di formazioni professionali di base che terminano con un CFP è molto inferiore a quella di nuovi contratti di tirocinio CFP stipulati (circa 9%). Questa differenza 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 21

Tipo di formazione tirocinio

"Che tipo di formazione professionale di base frequenti?
Formazione di due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) o formazione di tre/quattro anni con attestato federale di capacità (AFC)?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate 2022 e iniziano un tirocinio



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 550)

La formazione di impiegato di commercio rimane saldamente al primo posto (20%, + 3 punti percentuali). Tra le professioni che nel 2022 hanno guadagnato parecchio terreno troviamo l'operatore sociosanitario, l'impiegato del commercio al dettaglio e l'assistente di studio medico (max. + 2 posizioni) e in particolare il disegnatore (+ 6 posizioni).

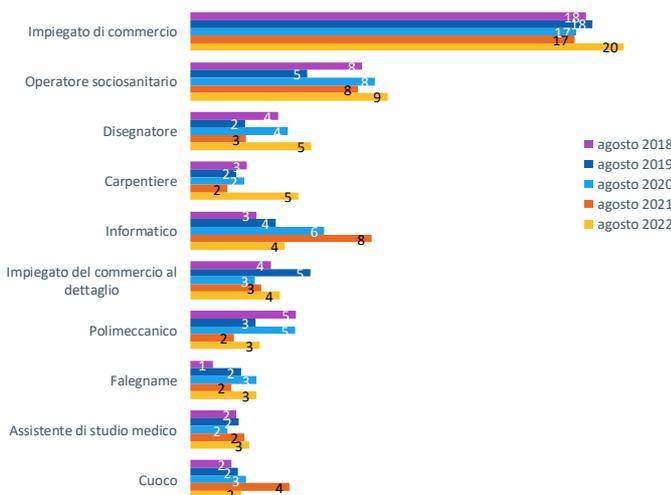
Le professioni di assistente di farmacia, mediamatico e installatore elettricista, che l'anno scorso erano nella top ten, nel 2022 vengono spinte verso gli ultimi posti e sostituite da quelle di carpentiere, polimeccanico e falegname.

Grafico 22

Professione (top 10)

"Quale professione vuoi imparare?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano un tirocinio



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 550)

Tra le persone che hanno appena iniziato un tirocinio gli uomini (20'182/61%) sono più numerosi delle donne (12'827/39%). Con una sola piccola divergenza nel 2020, la proporzione tra i sessi si è mantenuta relativamente stabile nel tempo (2018/2019/2020/2021: 59%/58%/63%/60% uomini e 41%/42%/37%/40% donne).

Anche nel 2022 si confermano profonde differenze per quanto riguarda le professioni preferite dagli uni e dalle altre. Solo tre formazioni professionali di base compaiono nella top ten di entrambi i sessi, ovvero l'apprendistato di commercio, quello di impiegato del commercio al dettaglio e quello di disegnatore. Per il resto, le donne scelgono soprattutto professioni del settore socio-sanitario, mentre gli uomini si orientano prevalentemente verso professioni tecniche e artigianali.

Tabella 5 I primi 10 tirocini scelti dai giovani in base al sesso

Posizione	Ragazze 	Uomini 
1	Impiegata di commercio	Impiegato di commercio
2	Operatrice socio-sanitaria	Carpentiere
3	Assistente di studio medico	Informatico
4	Impiegata del commercio al dettaglio	Disegnatore
5	Operatrice socioassistenziale	Polimeccanico
6	Disegnatrice	Falegname
7	Assistente dentale	Installatore elettricista
8	Panettiera-pasticciera-confettiera	Elettronico
9	Cuoca	Impiegato del commercio al dettaglio
10	Assistente di studio veterinario	Macellaio-salumiere

©gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

Per le formazioni di impiegato di commercio e di informatico è stato inoltre chiesto in quale settore viene svolta la formazione professionale di base. L'assegnazione ai settori NOGA è risultata di nuovo difficile per i giovani: infatti, molti di loro hanno 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. Diminuisce il numero degli apprendisti nel settore «trasporto e magazzinaggio» così come in quello dell'informazione e della comunicazione.

Nel 2022 stupisce l'aumento degli iscritti nel settore della fornitura di energia elettrica, nel quale è raddoppiato il numero apprendisti con profilo informatico e commerciale.

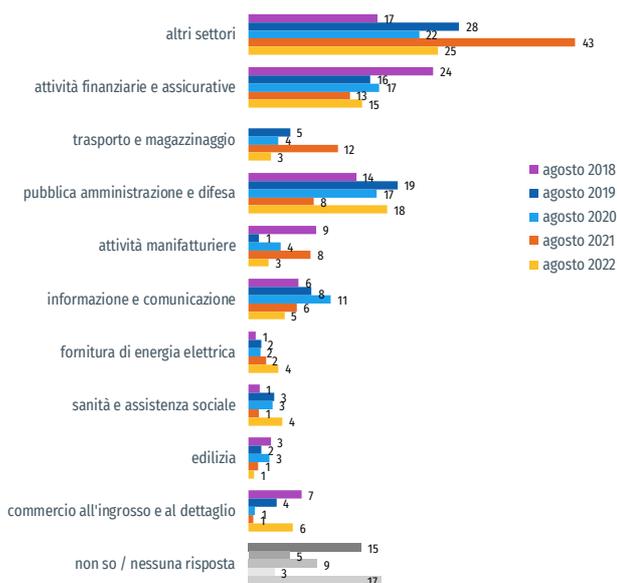
Grafico 23

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 2022 e iniziano un tirocinio in ambito commerciale o informatico

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 120)



La soddisfazione nei confronti del datore di lavoro e della formazione professionale scelta è elevata, tanto che diversi giovani hanno potuto iniziare il tirocinio desiderato.

Da quando sono iniziati i rilevamenti del Barometro (2018) la soddisfazione dei giovani nei confronti del datore di lavoro e dello stipendio è costantemente diminuita. Tuttavia, per la prima volta nel 2022 i valori non sono peggiorati ulteriormente, pur rimanendo al di sotto di quelli registrati nei primi due anni del rilevamento. Infine, poco più della metà degli intervistati ritiene che anche il luogo di lavoro sia un criterio importante per la scelta del tirocinio (55%, +2 punti percentuali).

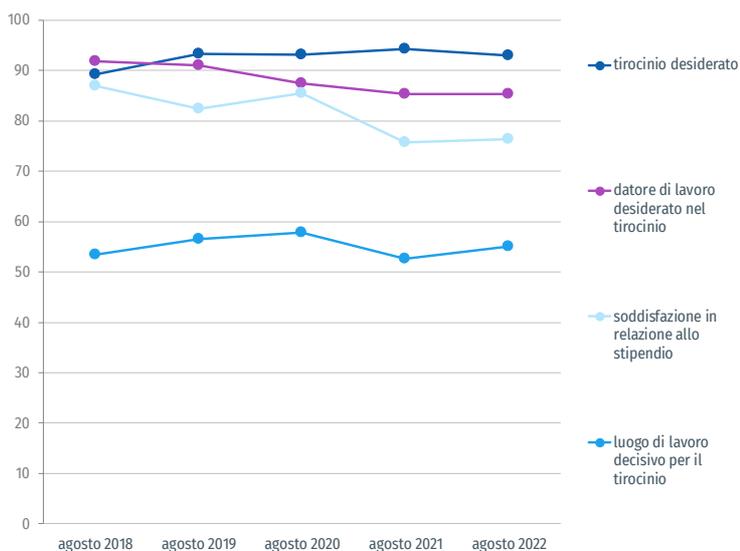
Grafico 24

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 2022 e che iniziano un tirocinio

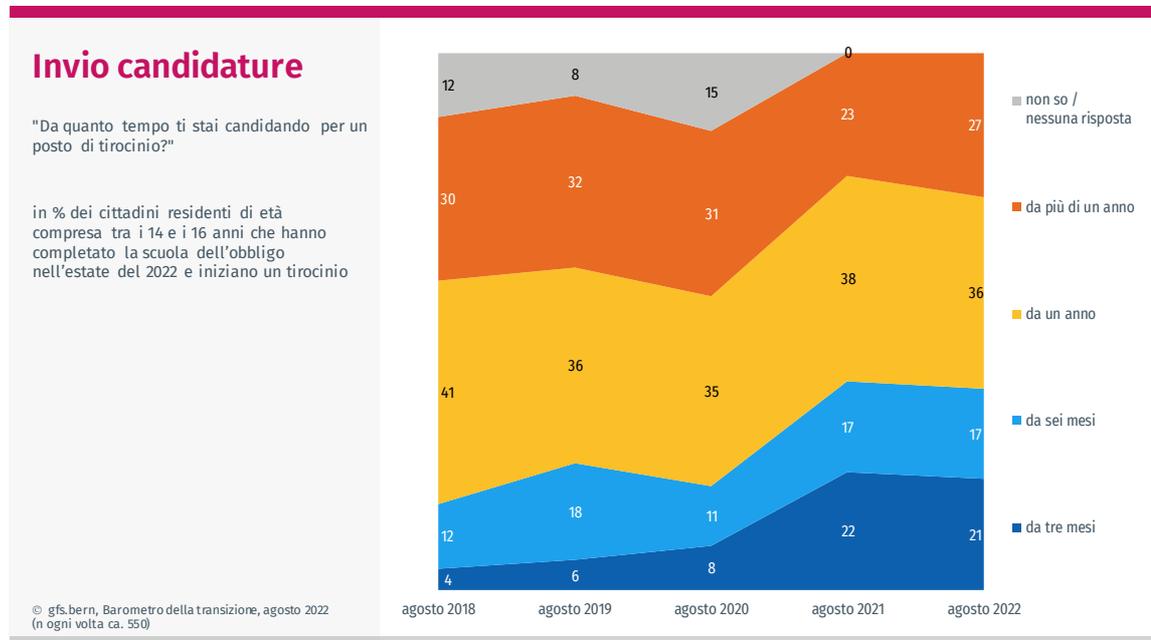
© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 650)



2.1.4.2 Candidature, stage d'orientamento e stage

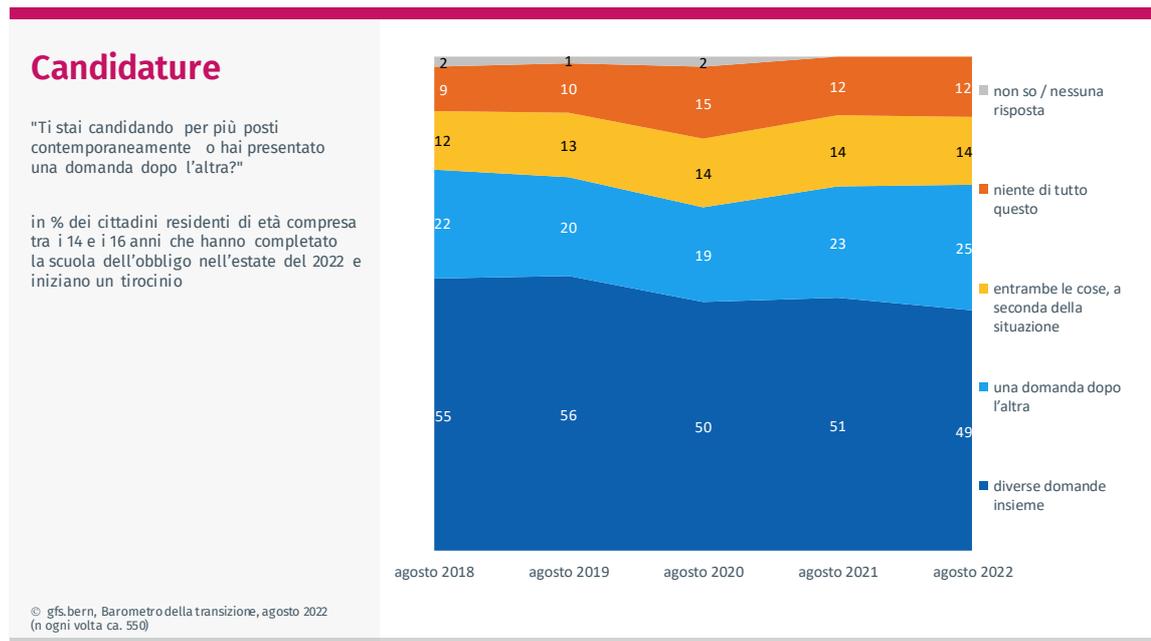
Con il sopraggiungere della pandemia il processo di candidatura si è accorciato: rispetto agli anni precedenti nel 2021 molti più giovani affermano di aver iniziato a inviare le candidature solo tre mesi prima, cioè in primavera. La tendenza si è confermata anche nel 2022.

Grafico 25



Quasi la metà dei giovani alla transizione I che ha intrapreso una formazione professionale di base si è candidata per più posti contemporaneamente, un candidato su quattro ha presentato una domanda dopo l'altra e il 14 per cento (valore stabile) ha optato per una combinazione di entrambe le strategie.

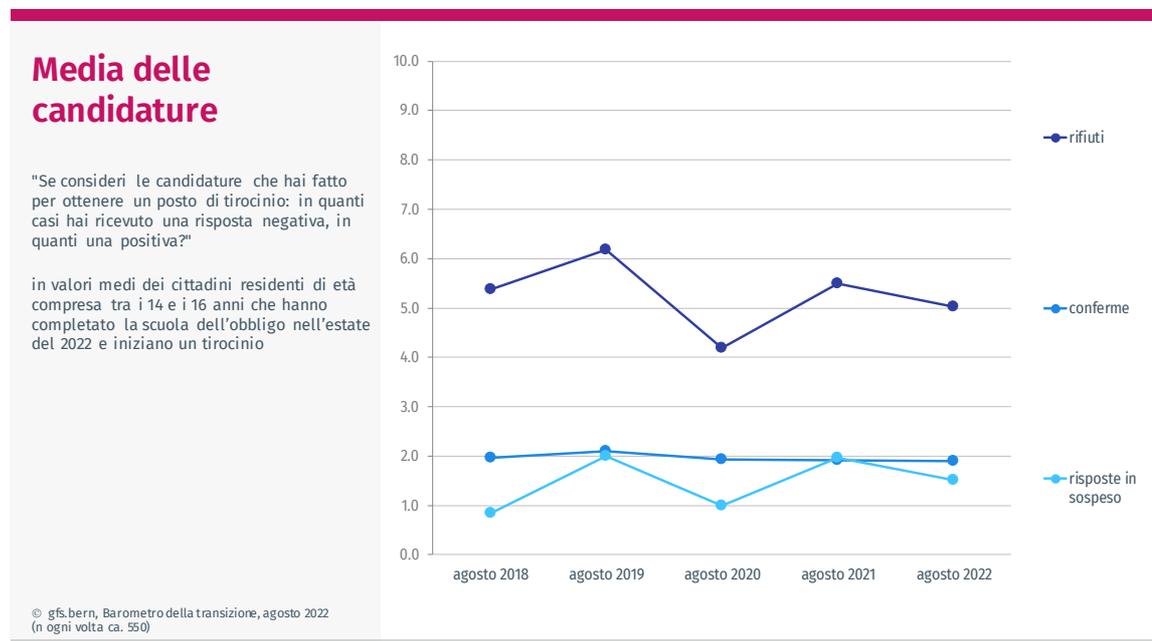
Grafico 26



In media nel 2022 i nuovi apprendisti hanno presentato 8.4 candidature, un valore più o meno in linea con quelli degli ultimi cinque anni. Rispetto all'anno precedente nel 2022 è stata necessaria una candidatura in meno per ottenere un posto di tirocinio, mentre le conferme si sono mantenute sostanzialmente stabili. Le risposte in sospeso e le risposte negative sono leggermente diminuite.

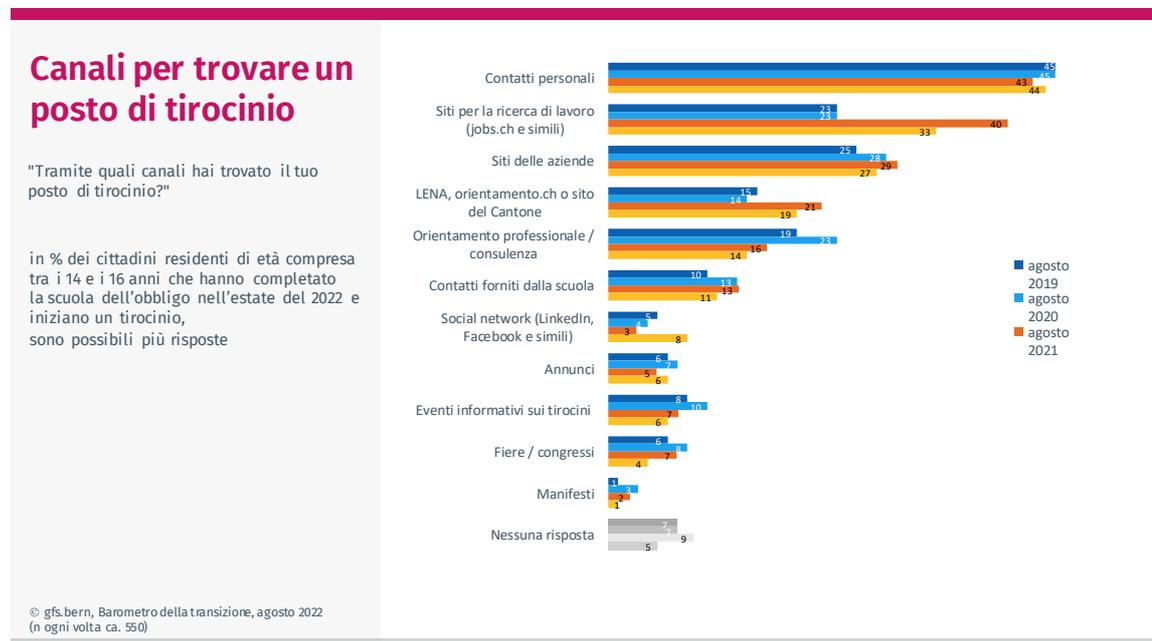
In media le ragazze hanno dovuto redigere due candidature in più rispetto ai ragazzi prima di trovare un posto (9.6 vs. 7.7) e nella Svizzera tedesca sono state necessarie meno candidature rispetto alla Svizzera francese e italiana (8.0 vs. 10.8). Molto rilevante anche il ruolo della formazione pregressa. Mentre gli allievi con formazione (pre)liceale hanno preparato in media 5.4 candidature, gli alunni delle scuole medie con esigenze estese 8.2 e quelli con esigenze di base 10. Pertanto, più basso è il livello della formazione pregressa, maggiore è il numero di candidature necessarie.

Grafico 27



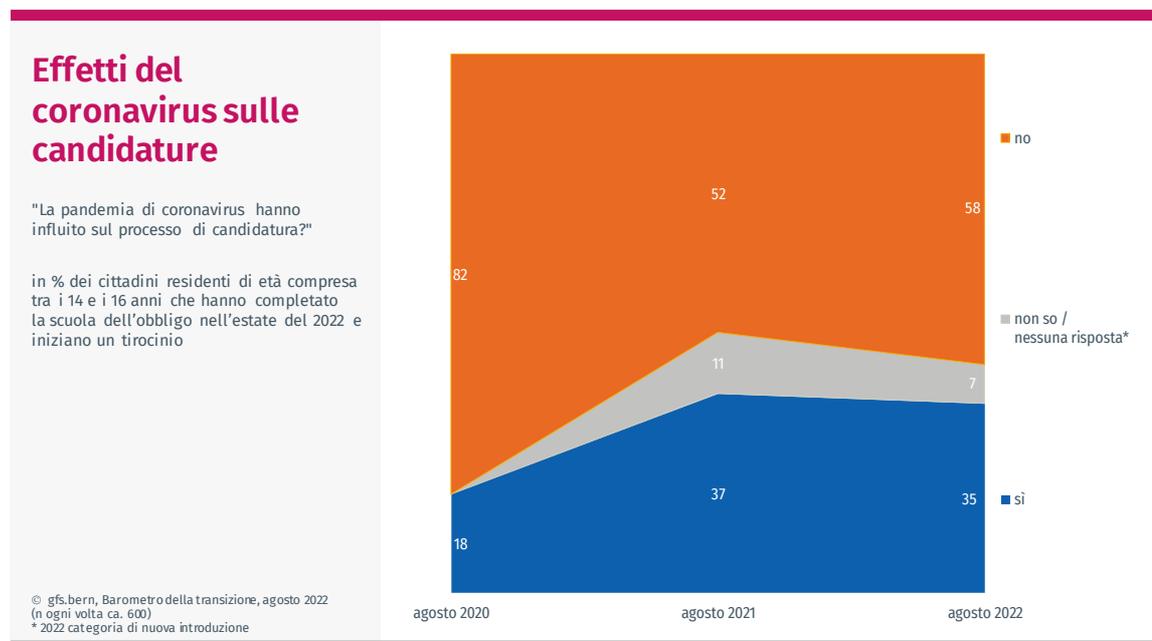
La maggior parte dei giovani ha trovato un tirocinio attraverso contatti personali o siti per la ricerca di lavoro. Anche siti di aziende e la borsa svizzera dei posti di tirocinio (LENA) hanno avuto un ruolo considerevole per molti giovani.

Grafico 28



A domanda esplicita, una minoranza rilevante dei nuovi apprendisti conferma che le conseguenze della crisi del coronavirus si sono fatte sentire: il 35 per cento dichiara che la pandemia ha influito sul processo di candidatura, una percentuale simile rispetto a quella dell'anno precedente.

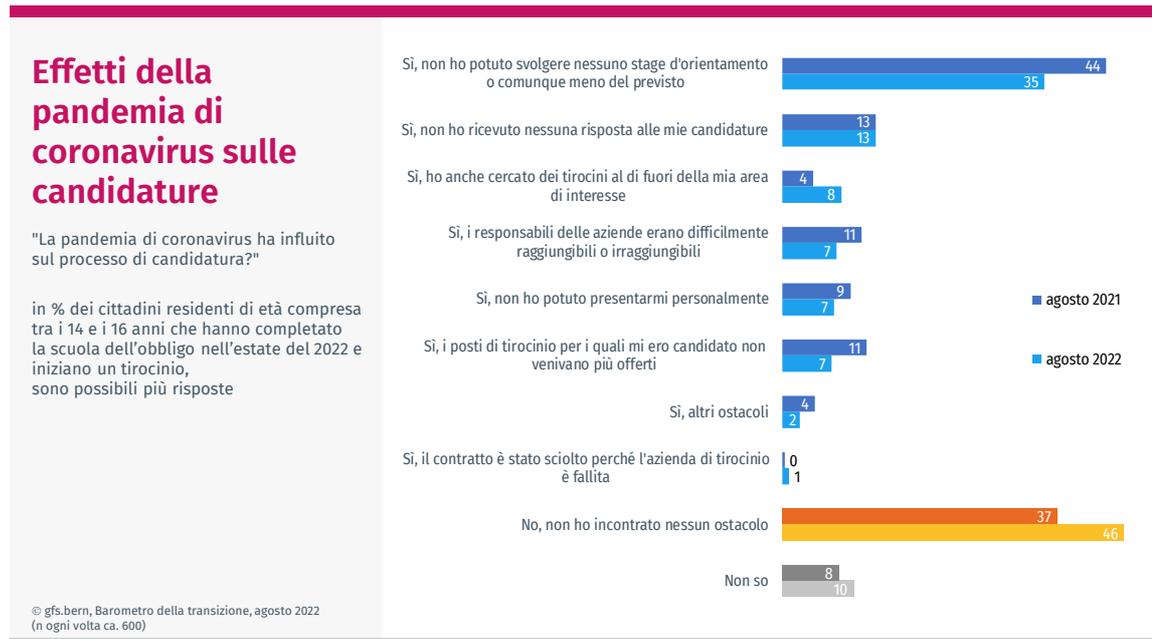
Grafico 29



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 o il fatto di aver cercato al di fuori della propria area di interesse. Tuttavia, il problema degli stage d'orientamento annullati si è verificato molto meno frequentemente rispetto al 2021, mentre le ricerche al di fuori della propria area d'interesse sono aumentate.

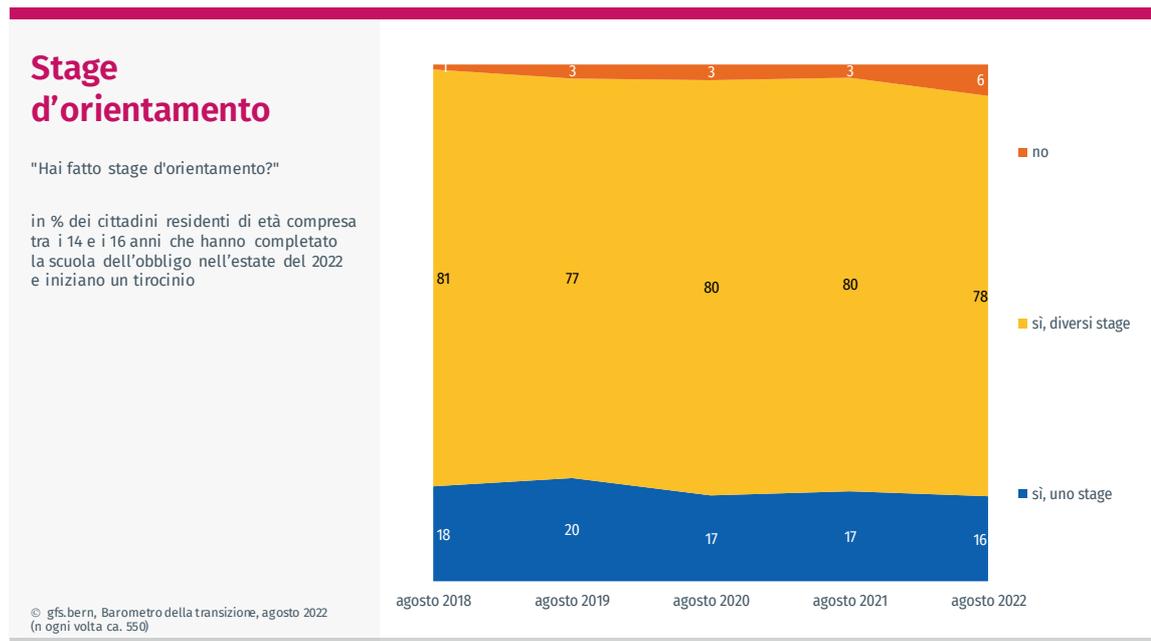
Infine, nel 2022 problemi come le assenze dal posto di lavoro (responsabili difficilmente raggiungibili, impossibilità di presentarsi personalmente, ecc.) hanno avuto un peso minore.

Grafico 30



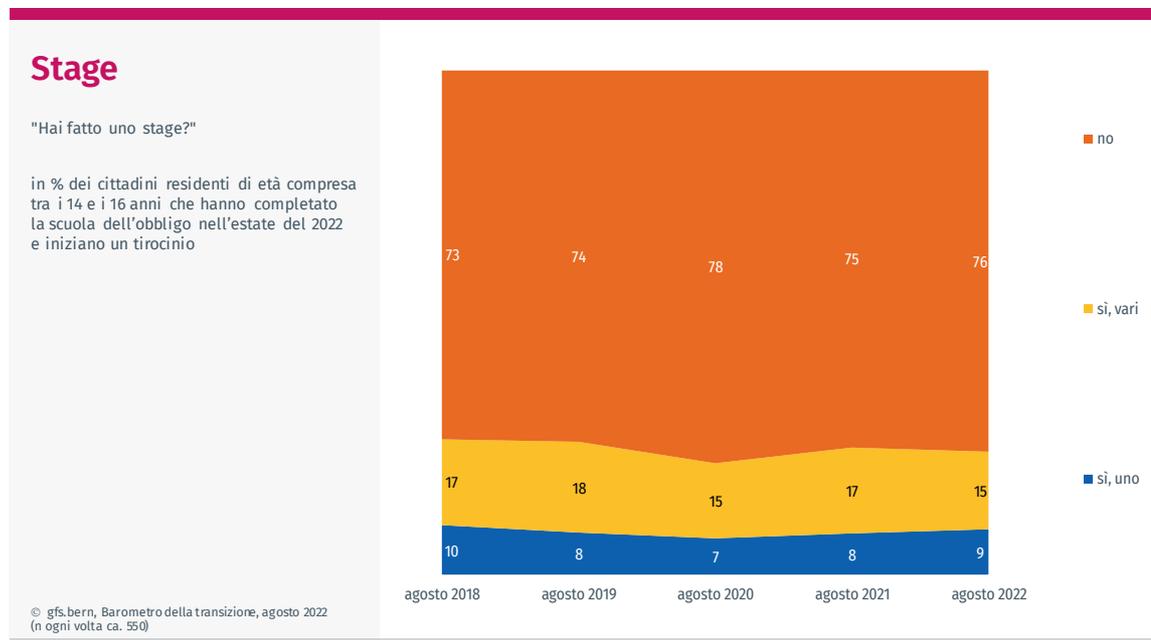
Svolgere (almeno) uno stage d'orientamento prima della formazione professionale di base sembra corrispondere allo standard, tanto è vero che la grande maggioranza degli intervistati ha svolto diversi stage di questo tipo. Nel 2022 è sorprendente constatare l'aumento del numero di nuovi apprendisti che dichiarano di non aver svolto nessuno stage d'orientamento. Dopo anni di stabilità, infatti, questo valore è raddoppiato nonostante la quantità di annullamenti a causa del coronavirus sia diminuita (cfr. grafico 30).

Grafico 31



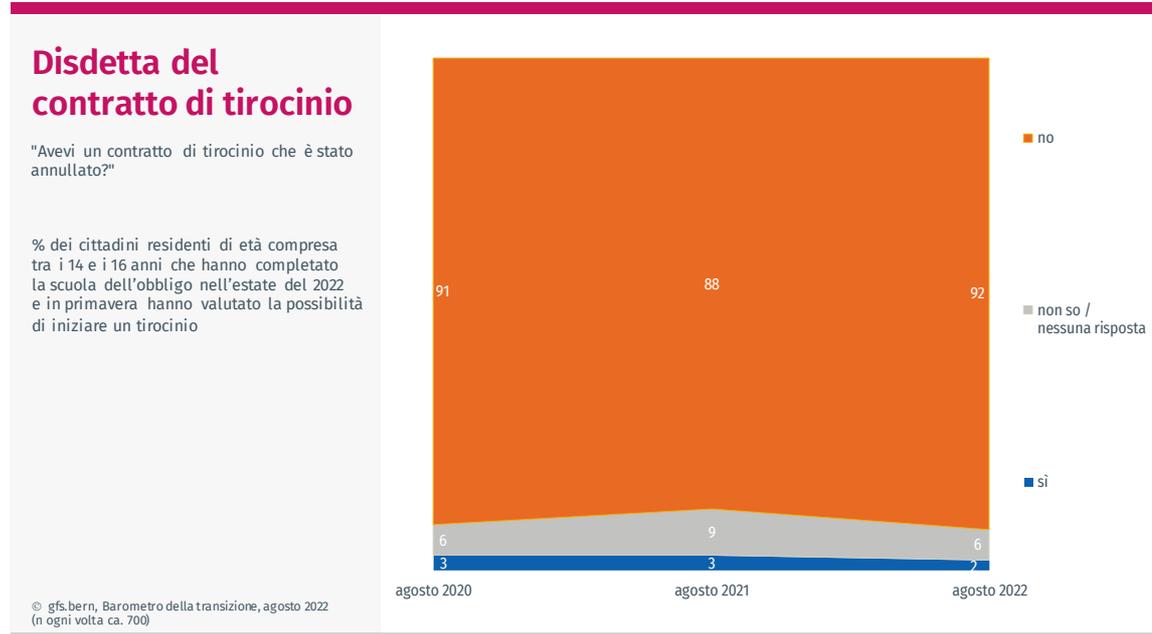
Gli altri tipi di stage invece sono molto meno comuni: la maggioranza delle persone in formazione non ne ha fatto nessuno. Tuttavia, nel 2022 si confermano notevoli differenze in base alla regione: nella Svizzera tedesca gli stage rappresentano piuttosto un'eccezione (12 %), mentre nella Svizzera francese e nel Canton Ticino il 93 % dei giovani ne ha svolto (almeno) uno.

Grafico 32



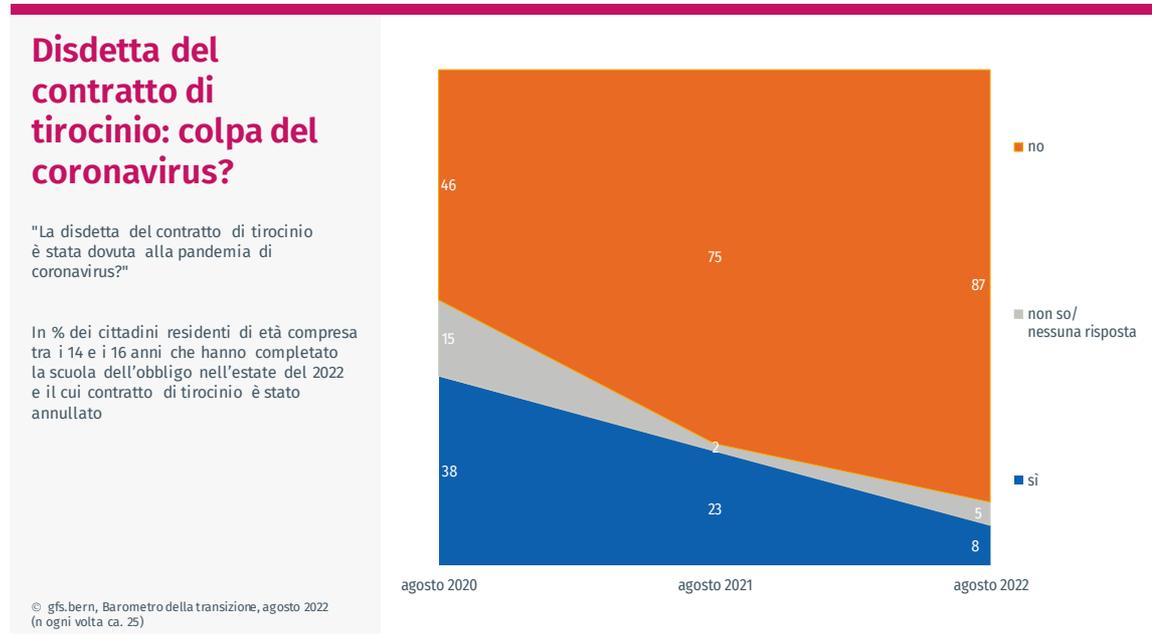
I casi di scioglimento del contratto di tirocinio rimangono un'eccezione e hanno riguardato solo il 2 per cento dei giovani (valore stabile).

Grafico 33



Rispetto all'anno precedente la percentuale di giovani che nel 2022 hanno disdetto il contratto di tirocinio a causa del coronavirus è sensibilmente diminuita. La grande maggioranza, infatti (87%), afferma che non vi è alcuna relazione tra la disdetta del contratto e la pandemia.

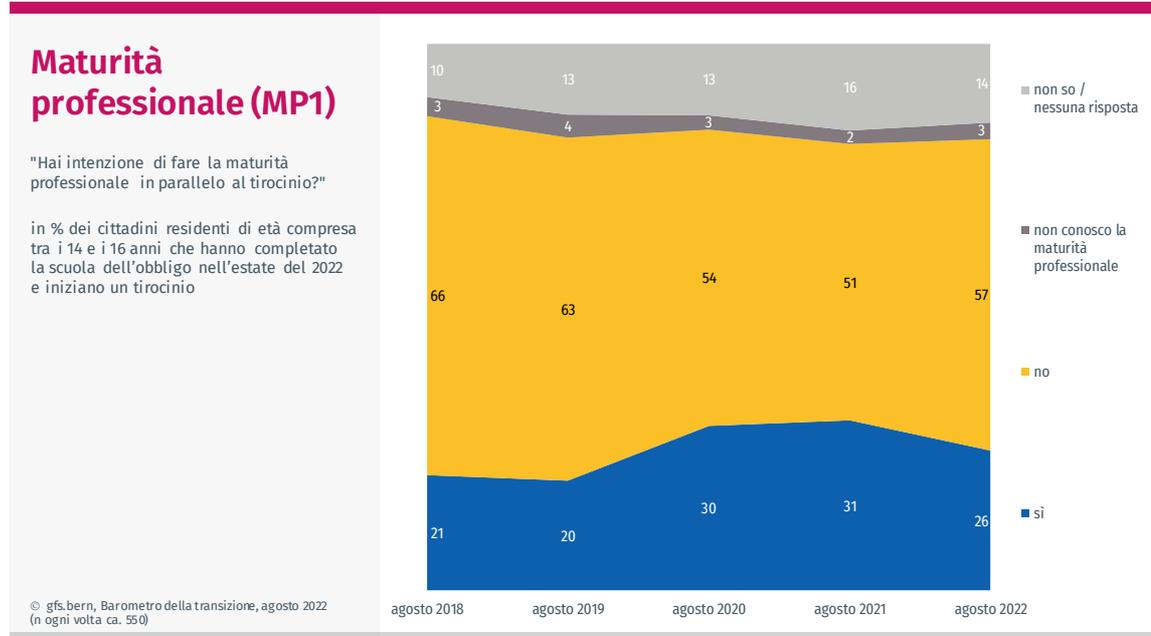
Grafico 34



2.1.4.3 Intenzione di conseguire la maturità professionale

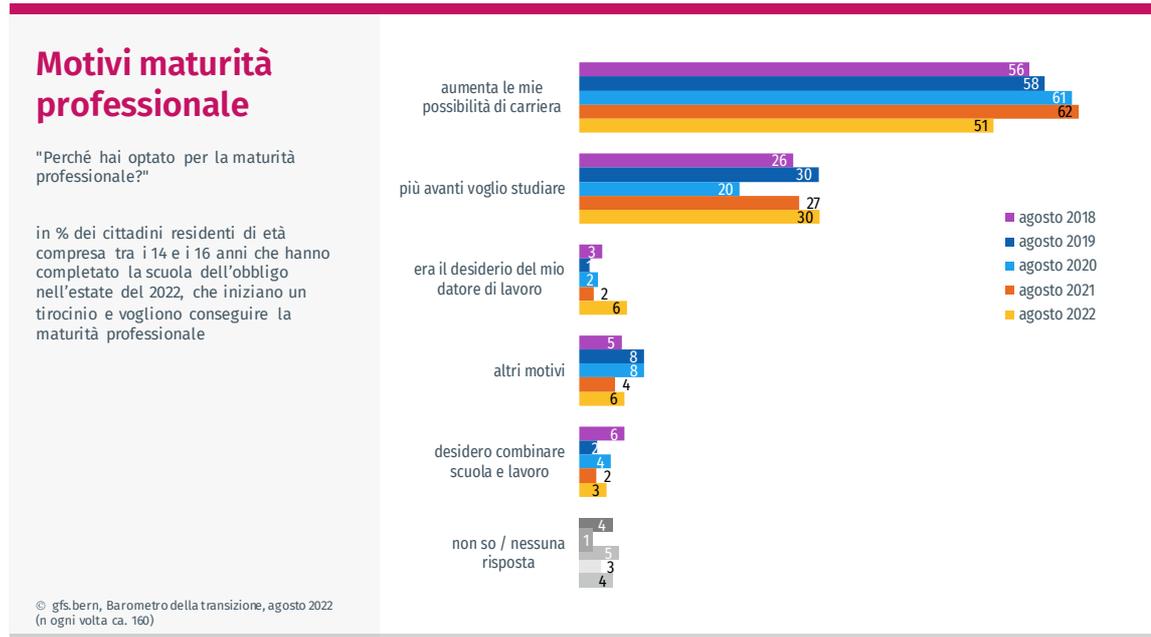
Nel 2022 il 26 per cento dei nuovi apprendisti intende conseguire la maturità professionale parallelamente al tirocinio, percentuale inferiore rispetto a quelle registrate nel 2020 e nel 2021. Il 57 per cento dei nuovi apprendisti non ha intenzione di conseguire la maturità professionale, mentre il 14 (valore relativamente alto) non sa cosa rispondere.

Grafico 35



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. Inoltre, un numero mai così alto di giovani afferma di averlo fatto per compiacere il proprio datore di lavoro.

Grafico 36



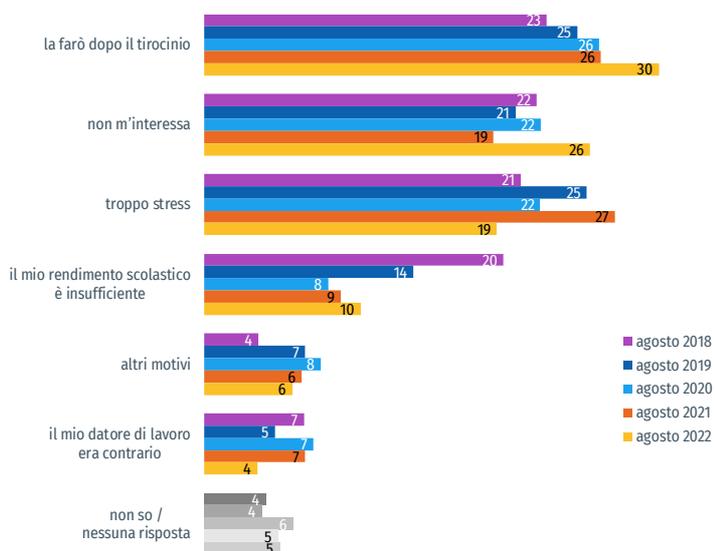
Chi prende la decisione opposta lo fa perché vuole ottenere la MP dopo la formazione professionale di base o perché non è interessato a farlo. Nel 2022 queste due motivazioni vengono citate con una frequenza superiore a tutti gli altri rilevamenti. Per un apprendista su cinque conseguire la MP parallelamente al tirocinio comporta uno stress eccessivo mentre uno su dieci ritiene che il proprio rendimento scolastico sia insufficiente.

Grafico 37

Motivi contro la maturità professionale

"Perché non hai optato per la maturità professionale?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022, che iniziano un tirocinio e non vogliono conseguire la maturità professionale

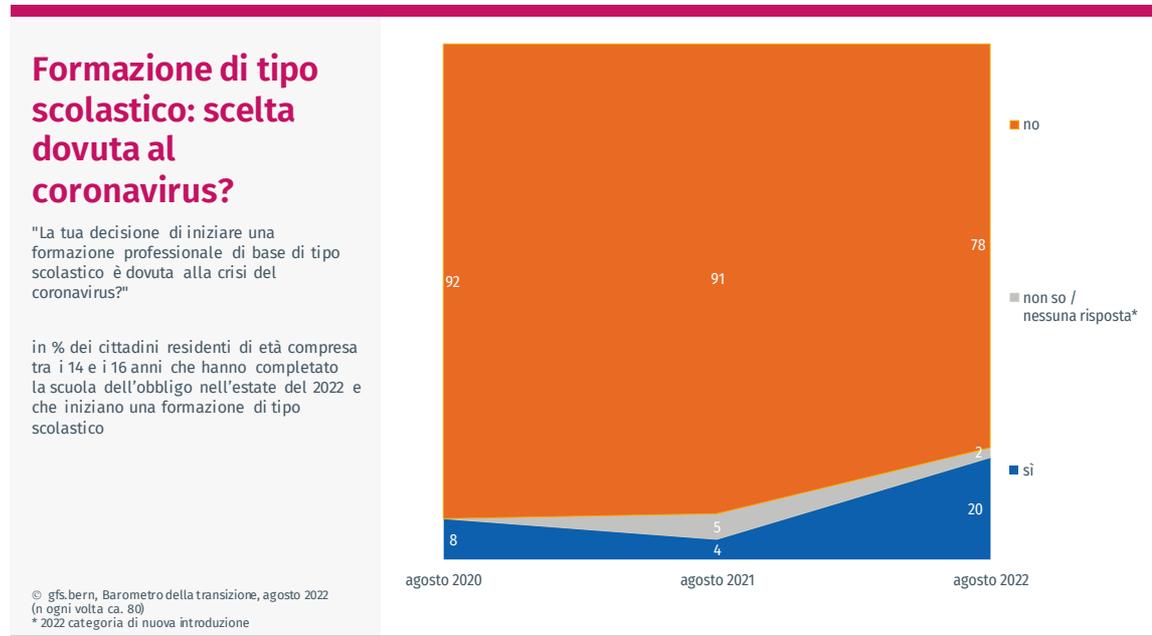


© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 310)

2.1.4.4 Formazione professionale di base di tipo scolastico

Nell'estate del 2022 2'637 giovani (3%) hanno scelto di iniziare una formazione professionale di base di tipo scolastico. Per il 20 per cento di loro la decisione è stata dovuta alla crisi del coronavirus; si tratta di una percentuale mai così alta da quando è scoppiata la pandemia.

Grafico 38



Il 47 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. Dopo un netto calo nel 2021, questo valore si colloca nuovamente intorno alla soglia del 50 per cento.

Dopo aver registrato un picco nel 2021, la percentuale di giovani che frequentano una formazione di base di tipo scolastico che intendono conseguire un AFC senza maturità professionale è scesa di nuovo in picchiata toccando quota 15 per cento.

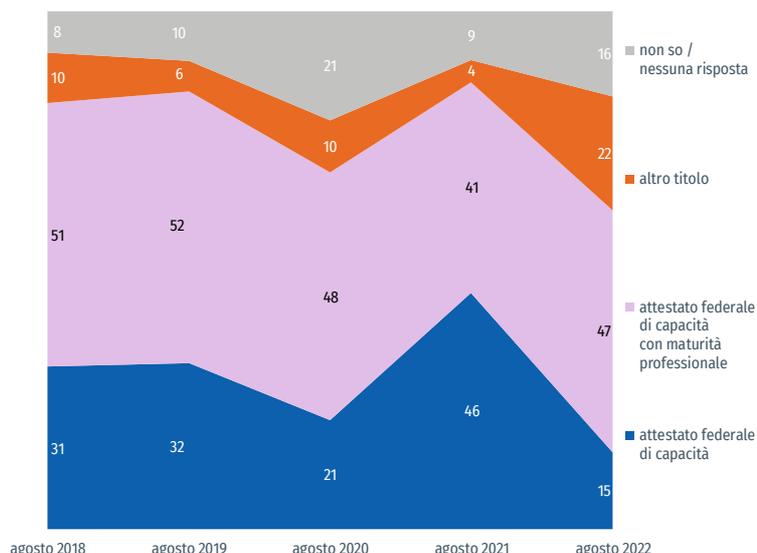
Grafico 39

Formazione di tipo scolastico

"Quale titolo di studio desideri ottenere al termine della formazione professionale di base di tipo scolastico?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano una formazione di tipo scolastico

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 70)



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 questo tipo. Nel 2022 il secondo motivo è nuovamente quello di 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 molto raramente.

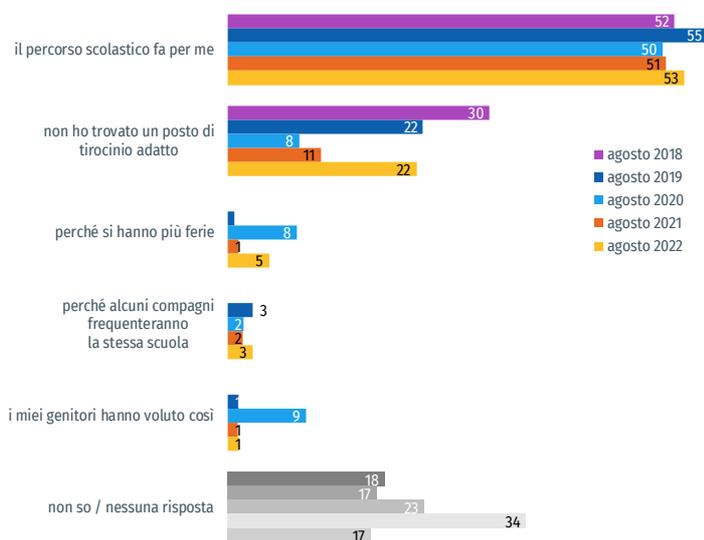
Grafico 40

Motivi formazione di tipo scolastico

"Cosa ti ha spinto a scegliere una formazione professionale di base di tipo scolastico?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano una formazione di tipo scolastico

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 70)



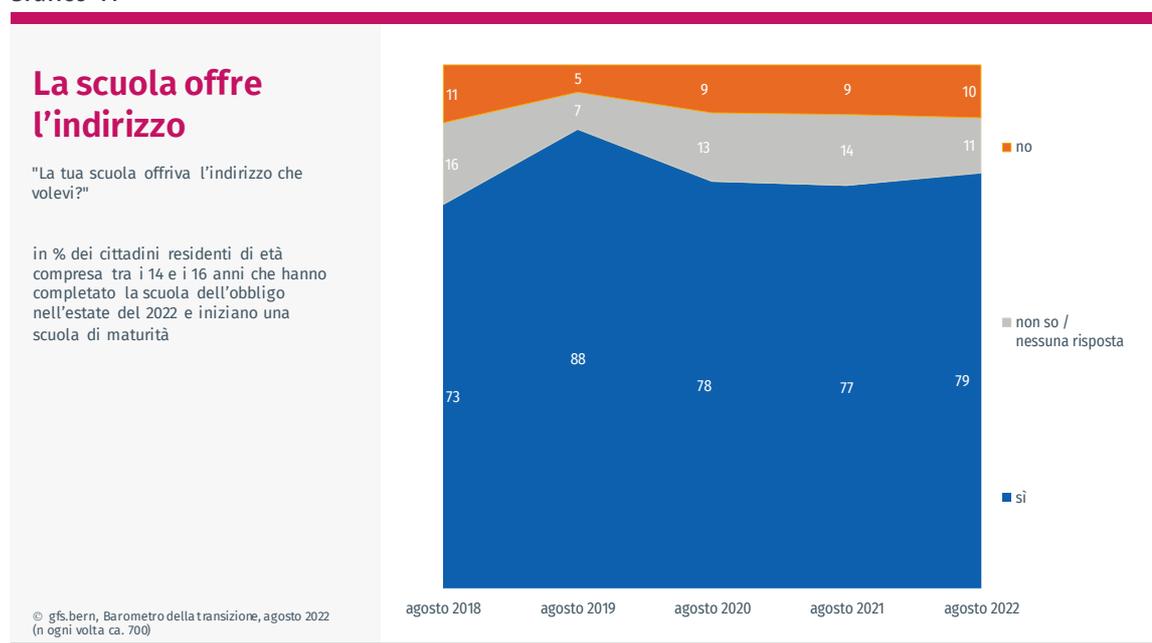
2.1.5 Giovani iscritti alle scuole di cultura generale

Complessivamente, dopo le vacanze estive 32'849 giovani hanno iniziato una scuola di cultura generale. 25'817 di loro frequentano un liceo o una scuola cantonale (79 %), mentre 7'032 frequentano una scuola specializzata (21 %). Rispetto all'anno precedente, la ripartizione si mantiene stabile.

Anche nel 2022 hanno iniziato una scuola di maturità più donne (19'499/59%) rispetto agli uomini (13'350/41%). Si tratta di una proporzione ormai consueta e abbastanza stabile nel tempo.

La maggioranza dei giovani che scelgono il percorso di formazione generale ha trovato nell'offerta della scuola l'indirizzo che cercava.

Grafico 41



Nel 2022 l'indirizzo liceale più scelto è stato «economia e diritto», circostanza che conferma l'inversione del trend negativo registrato negli anni 2019-2020. Al secondo posto troviamo «biologia e chimica». Hanno riscosso un maggiore successo rispetto al 2021 gli indirizzi «lingue moderne» (3° posto) e «fisica e matematica applicata» (4° posto).

Nella scelta si confermano forti effetti di genere: i ragazzi scelgono molto più spesso fisica e matematica applicata oppure economia e diritto, mentre le ragazze sono molto più numerose nei seguenti indirizzi: biologia e chimica, pedagogia e filosofia, arti figurative e lingue moderne.

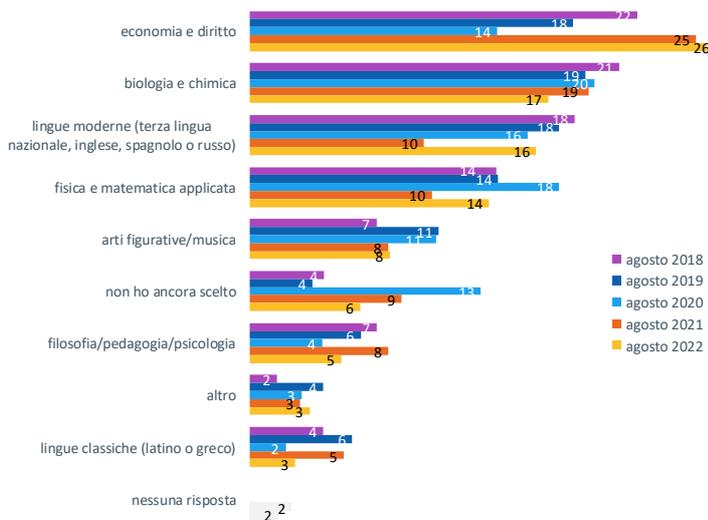
Grafico 42

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 2022 e iniziano un liceo

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 500)



Nelle scuole specializzate non si registra nessuna tendenza particolare riguardo alla scelta degli indirizzi. Nel 2021 «sanità e assistenza sociale» era scivolato al secondo posto ma nel 2022 è tornato a essere il più gettonato. Il 16 per cento dei giovani (valore alto) afferma di non aver ancora deciso. Per la scelta dell'indirizzo delle scuole specializzate nel 2022 gli effetti di genere risultano irrilevanti.

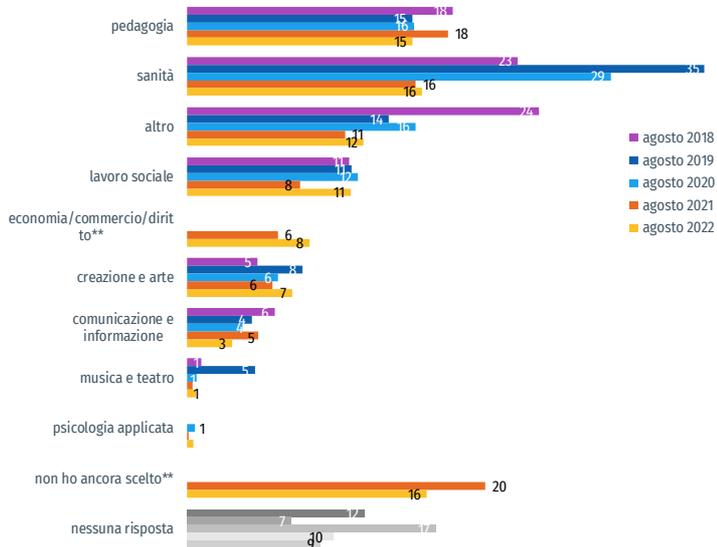
Grafico 43

Indirizzo definitivo, scuola specializzata

"Quale indirizzo hai scelto?"

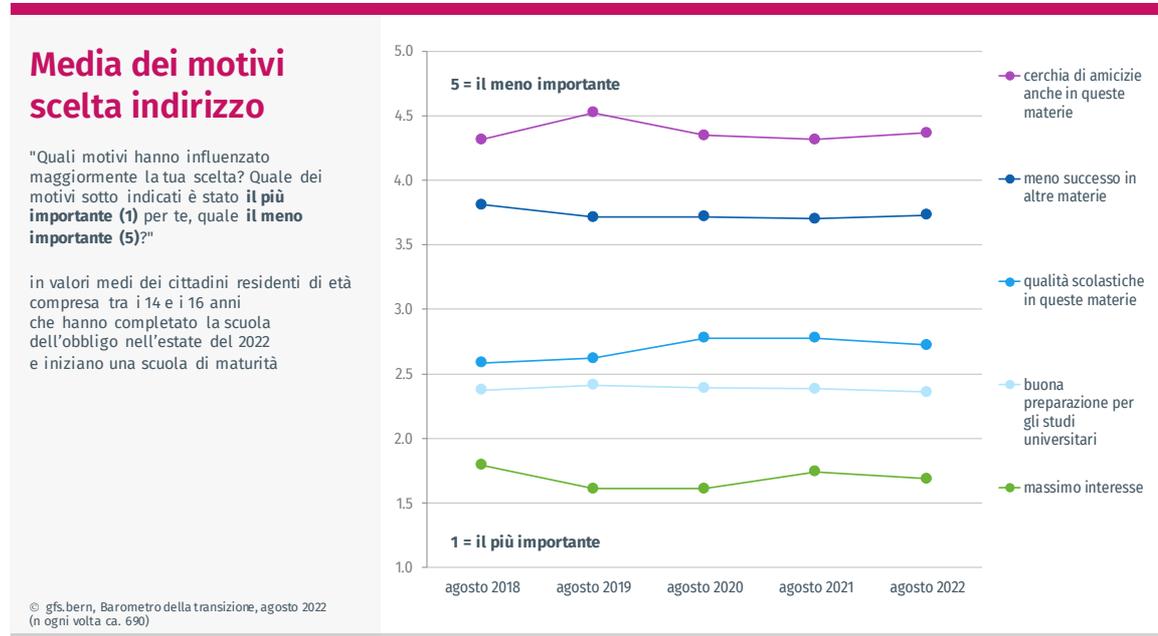
in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano una scuola specializzata o un'altra scuola di maturità

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 160)
 * 2020 categoria di nuova introduzione
 ** 2021 categoria di nuova introduzione



Oltre all'interesse personale, prima di scegliere un indirizzo i giovani si chiedono se avranno una preparazione adeguata in vista degli studi universitari. Anche il rendimento scolastico (punti forti e deboli) incide in maniera decisiva, anche se meno rispetto al passato. In tutta la serie di rilevamenti la gerarchia dei motivi si mantiene molto stabile.

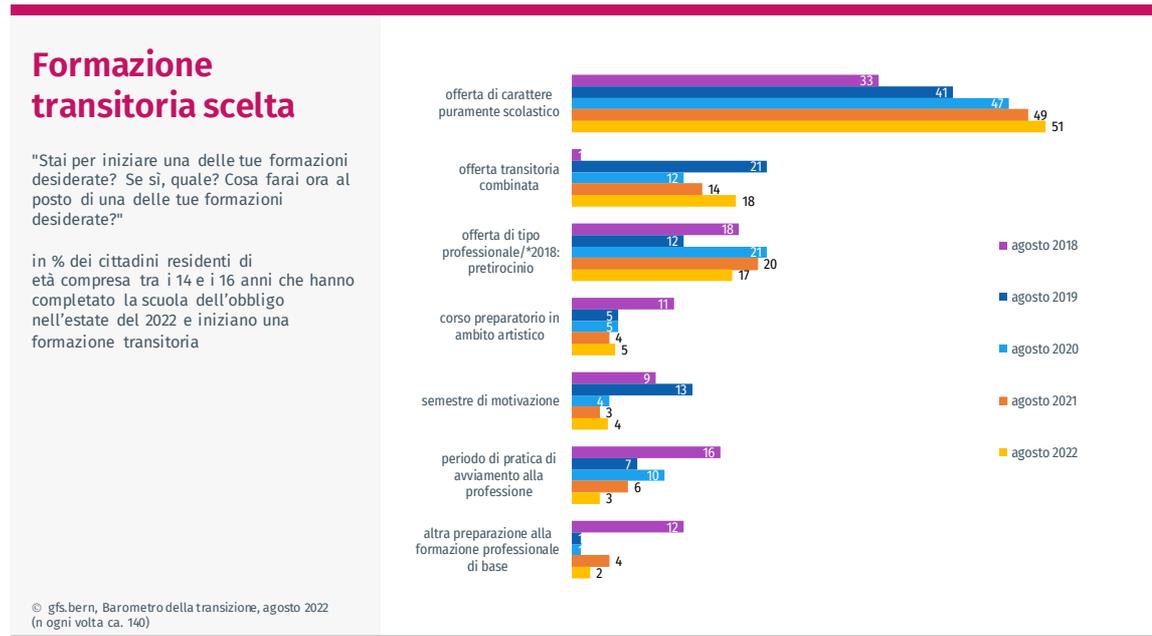
Grafico 44



2.1.6 Giovani nelle formazioni transitorie

Nel 2022, 7'168 giovani (9%, valore stabile) hanno scelto una formazione transitoria al termine della scuola dell'obbligo. Oltre la metà si è avvalsa di un'offerta di carattere puramente scolastico, una tendenza in crescita dal 2018 a oggi. Rispetto ai primi anni del rilevamento si registra invece un calo per quanto riguarda il semestre di motivazione e il periodo di pratica di avviamento alla professione. Nel 2022 il 18 per cento dei giovani ha optato per un'offerta transitoria combinata scolastica e pratica, mentre il 17 per cento ha scelto un'offerta di tipo professionale.

Grafico 45



Anche dopo due anni dallo scoppio della pandemia, il 21 per cento ha dichiarato che la decisione di iscriversi a un'offerta transitoria è stata dovuta alla crisi del coronavirus. Questo dato è molto più accentuato nella Svizzera tedesca rispetto alle altre due regioni linguistiche (DCH: 30%, FCH/ICH: 6%).

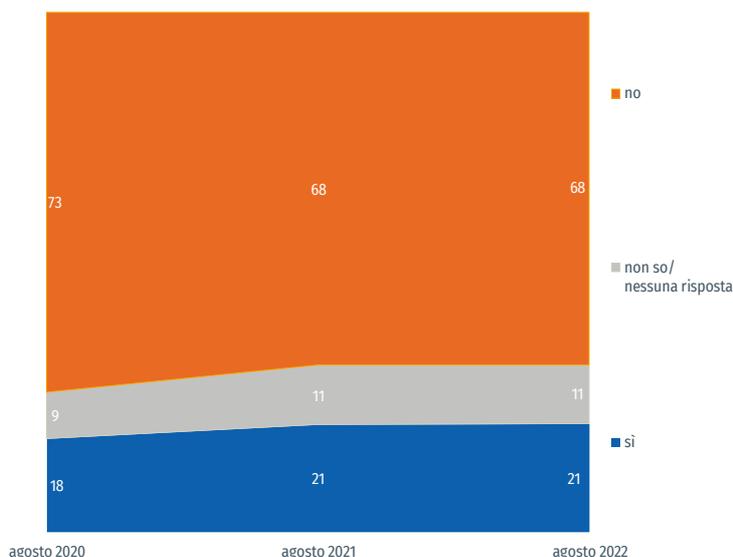
Grafico 46

Formazione transitoria: scelta dovuta al coronavirus?

"La tua decisione di iniziare una formazione professionale di base di tipo scolastico è stata dovuta alla crisi del coronavirus?"

in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano una formazione transitoria

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 170)



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 all'anno precedente nel 2022 questa motivazione è tornata alla ribalta. La seconda motivazione più citata è quella di non aver trovato posto nella scuola desiderata: lo ha affermato un giovane su sei e si tratta del valore più alto da quando sono iniziate le rilevazioni. Inoltre, un ragazzo su dieci intende sfruttare la formazione transitoria per migliorare le proprie note o recuperare alcune materie. Infine, lo stesso numero del 2021 afferma che ciò è necessario in vista di una formazione successiva (p. es. un pretirocinio).

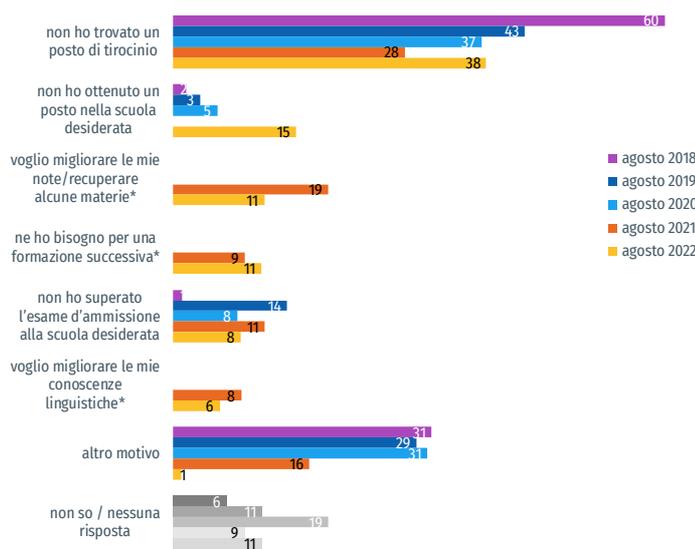
Grafico 47

Motivi formazione transitoria

"Perché hai optato per una formazione transitoria?"

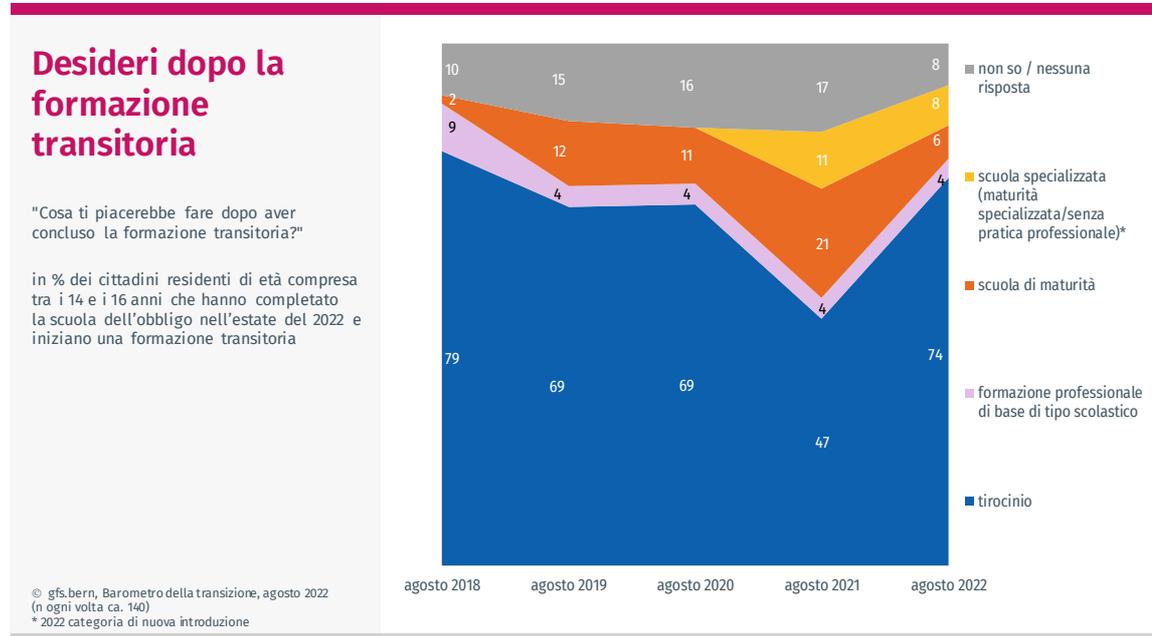
in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano una formazione transitoria

© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 140)
* 2021 categoria di nuova introduzione



Dopo una formazione transitoria la maggior parte dei giovani intende iniziare una formazione professionale di base (74%). L'aumento, riscontrato nel 2021, dei giovani che dopo la formazione transitoria desiderano iscriversi a una scuola di maturità o a una scuola specializzata non ha trovato conferma nel 2022.

Grafico 48



I desideri variano notevolmente nelle diverse regioni linguistiche: nella Svizzera tedesca iniziare una formazione professionale di base dopo un'offerta transitoria è quasi la regola (DCH: 85%, FCH/ICH: 54%) mentre i giovani francofoni e italo-foni prendono in considerazione più spesso l'iscrizione a una scuola di maturità (DCH: 3%, FCH/ICH: 12%).

2.1.7 Giovani in soluzioni transitorie

La scelta di un anno intermedio dopo la scuola dell'obbligo rimane un'eccezione: attualmente i ragazzi che optano per questo percorso sono 2'616 (3%). Anche in questo caso la percentuale femminile (1'723/66%) è molto superiore a quella maschile (893/34%).

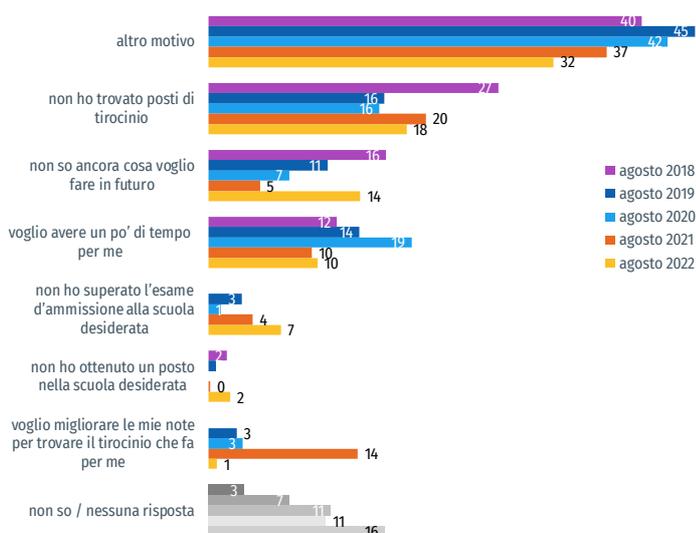
Le motivazioni per scegliere una soluzione transitoria sono diverse quanto le soluzioni transitorie stesse, come si evince dalla categoria «altro motivo» (37%). Le risposte più frequenti sono l'impossibilità di trovare un posto di tirocinio o l'incertezza su cosa si vuole fare dopo. Rispetto all'anno precedente quest'ultima motivazione è stata menzionata più spesso.

Grafico 49

Motivi soluzione transitoria

"Perché hai optato per una 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 2022 e hanno optato per una soluzione transitoria



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 60)

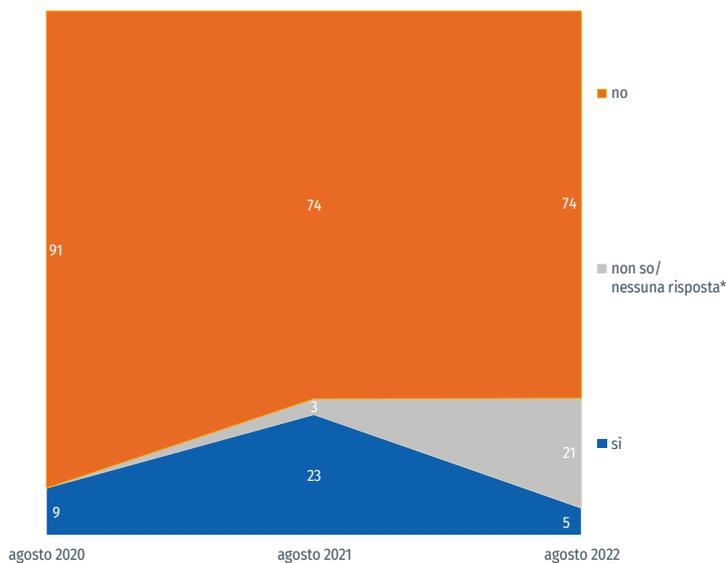
Rispetto all'anno precedente cala in maniera sensibile il numero di giovani per i quali la decisione di iniziare un anno intermedio è stata dovuta alla crisi del coronavirus.

Grafico 50

Soluzione transitoria: scelta dovuta al coronavirus?

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

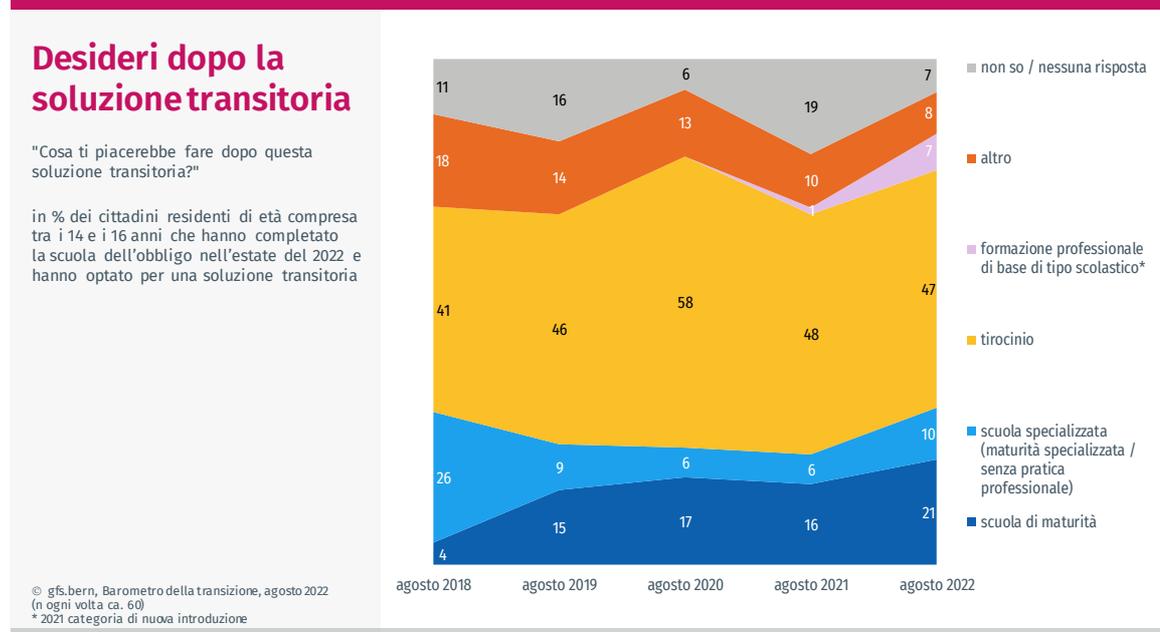
in % dei cittadini residenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni che hanno completato la scuola dell'obbligo nell'estate del 2022 e iniziano una soluzione transitoria



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 70)
* 2022 categoria di nuova introduzione

Al termine dell'anno intermedio la maggioranza dei giovani si conferma intenzionata a iniziare una formazione professionale di base ((2018: 41%, 2019: 46%, 2020: 58%, 2021: 48%, 2022: 47%), mentre il 21 per cento intende iscriversi a una scuola di maturità, un valore da record (2018: 4%, 2019: 15%, 2020: 17%, 2021: 16%, 2022: 21%). Infine, rispetto al 2021 è aumentato anche il numero di giovani che dichiarano di voler iniziare una formazione professionale di base di tipo scolastico dopo l'anno intermedio.

Grafico 51



2.2 Situazione dei posti di tirocinio nelle aziende

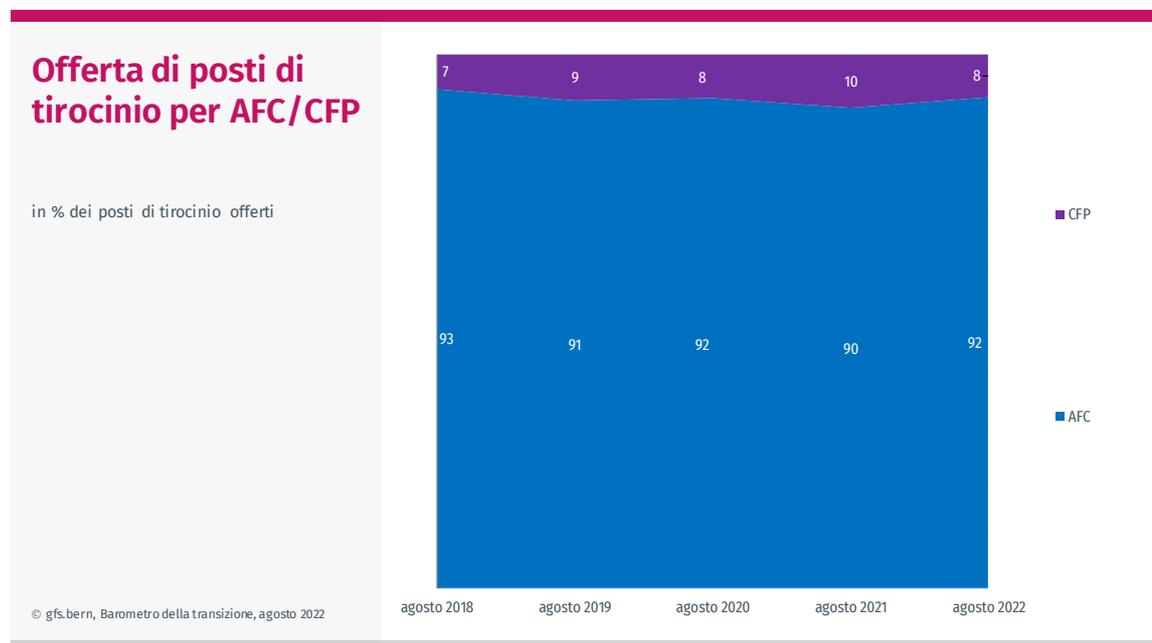
2.2.1 Offerta di posti di tirocinio e assegnazione dei posti



Il 25 per cento delle imprese che hanno partecipato al sondaggio offre posti di tirocinio. Ad agosto 2022 l'86 per cento dei posti (valore stabile) risultava assegnato.

Il 92 per cento dei posti di tirocinio offerti sono corsi che portano al conseguimento di un attestato federale di capacità (AFC). Il restante 8 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. A differenza dei dati forniti dai giovani (2%), la percentuale di posti di tirocinio CFP presso le aziende è più elevata. Ciò significa che probabilmente queste formazioni vengono frequentate in maggioranza da apprendisti che hanno più di 16 anni.

Grafico 52



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.

Nel 2022 nei primi due settori (commercio, sanità e assistenza sociale) per la prima volta l'offerta di posti di tirocinio è in lieve calo. In quasi tutti gli altri invece l'offerta è stata leggermente potenziata, ad esempio nelle attività manifatturiere, nell'edilizia e nelle libere professioni.

Le tendenze che si sono mantenute costanti in tutta la serie di rilevamenti sono essenzialmente due: l'aumento dell'offerta di posti nel settore dell'informazione e della comunicazione e la diminuzione in quello dei trasporti.

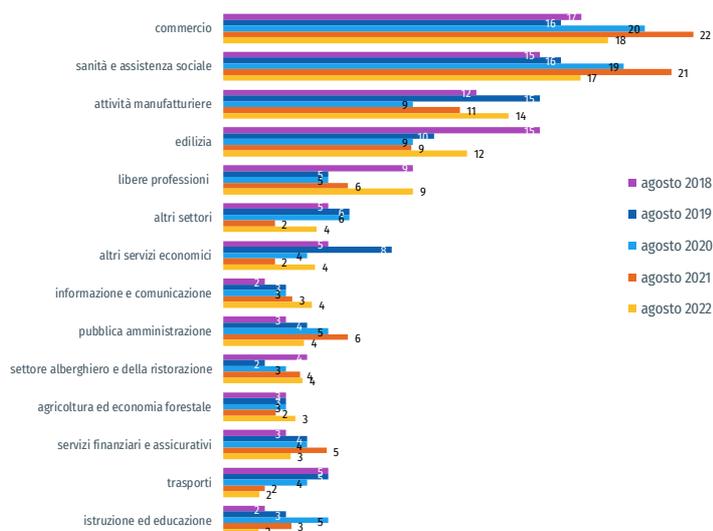
Altrimenti, la situazione di molti settori è influenzata di anno in anno da fattori diversi, che determinano oscillazioni lievi e di breve durata.

Grafico 53

Offerta di posti di tirocinio in base al settore

"Quanti sono i posti assegnati definitivamente dalla Sua azienda nel 2022?"

in % dei posti di tirocinio offerti



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

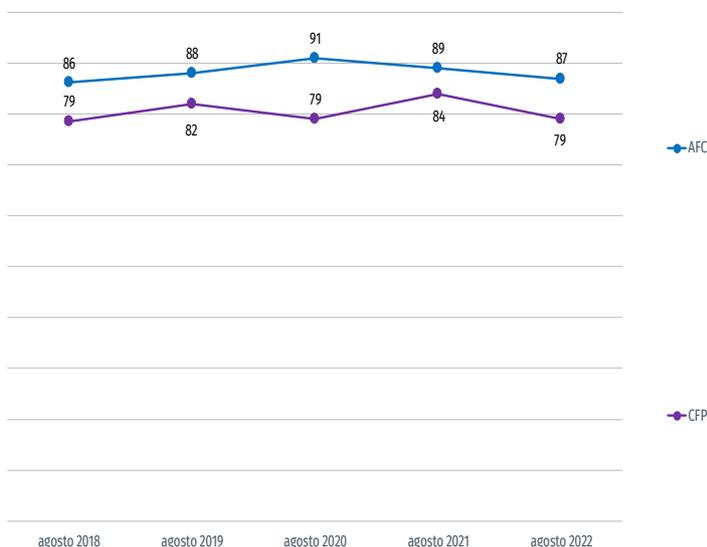
Dal 2018 l’assegnazione dei posti di tirocinio da parte delle imprese si è attestata su un livello più o meno stabile: sono stati attribuiti l’87 per cento degli AFC e il 79% per cento dei CFP. Nel complesso risulta assegnato l’86 per cento di tutti posti di tirocinio. Il numero di posti CFP è quindi inferiore a quello di posti AFC, anche se nel 2022 la forbice si è nuovamente ampliata.

Grafico 54

Assegnazione posti di tirocinio AFC/CFP

«Quanti nuovi posti di tirocinio ha assegnato definitivamente la Sua azienda?»

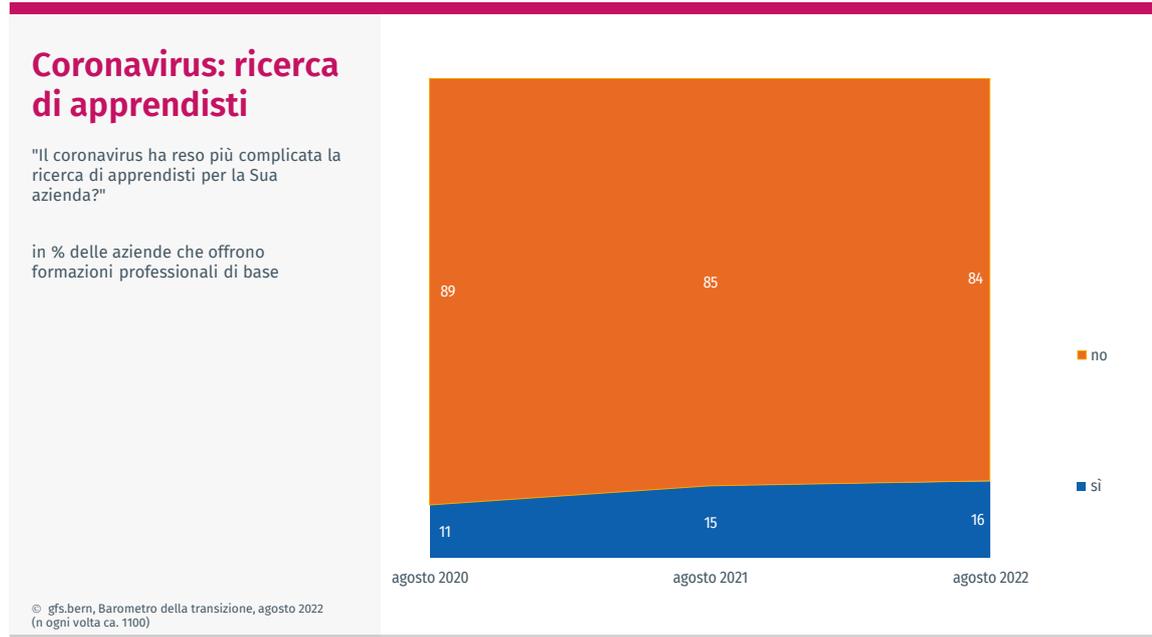
in % dei posti di tirocinio assegnati



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

La percentuale di aziende che dichiara di aver avuto maggiori difficoltà a reperire apprendisti a causa del coronavirus è rimasta pressoché stabile rispetto all'anno precedente (16% vs 15%). Pertanto, la maggioranza di loro non ha riscontrato questo problema. Tuttavia, vi sono differenze a seconda delle dimensioni, con le piccole aziende dove si registra una situazione migliore rispetto a quelle grandi (2-9 collaboratori: 12%, 10-99 collaboratori: 20%, oltre 100 collaboratori: 27%). Inoltre, le aziende più piccole hanno avuto meno bisogno di modificare i propri processi di reclutamento. Anche nei settori si riscontra una certa eterogeneità. Il settore più colpito è sicuramente quello alberghiero e della ristorazione, dove il 53% delle aziende afferma che la pandemia ha reso più difficile la ricerca di apprendisti.

Grafico 55

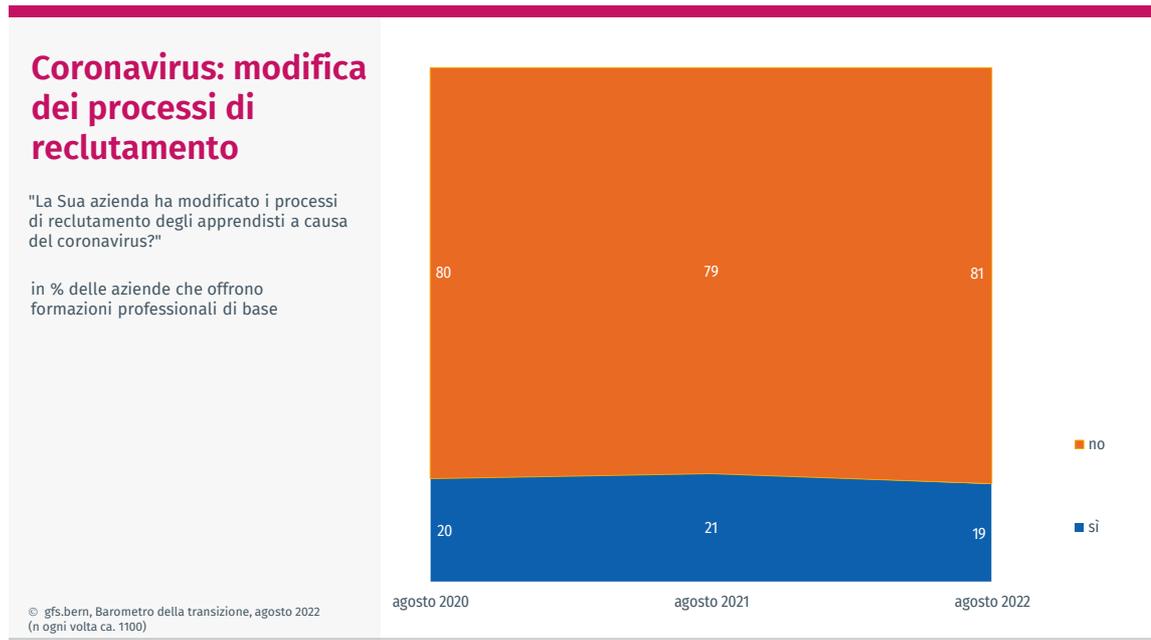


Complessivamente, il 19% delle imprese dichiara di aver dovuto modificare i propri processi di reclutamento a causa del coronavirus (grandi imprese: 39%, piccole imprese: 15%). Rispetto all'anno precedente le imprese con oltre 100 collaboratori hanno avuto meno bisogno di adattare la propria strategia (-13 punti percentuali), mentre il valore registrato presso le aziende con 2-99 collaboratori è rimasto invariato.

Solo il 10 per cento delle imprese (valore stabile) si è avvalso della possibilità di accelerare la procedura di reclutamento degli apprendisti con le cosiddette «candidature lampo», mentre la maggioranza non ha applicato questo sistema.

L'1 per cento delle aziende afferma di aver disdetto un contratto di tirocinio a causa della pandemia, valore che si mantiene anch'esso stabile nel tempo.

Grafico 56



La crisi del coronavirus ha avuto conseguenze dirette sulle aziende formatrici svizzere: il 37 per cento di loro dichiara di aver fatto ricorso al lavoro ridotto (2020: 45%, 2021: 40%). Il record si è registrato nel settore arte, spettacolo e tempo libero, nel quale durante la pandemia tutte le aziende intervistate hanno fatto ricorso al lavoro ridotto (100%), seguito dalla ristorazione (92%). Non ne hanno invece avuto bisogno il settore della pubblica amministrazione, della fornitura di energia e dell'agricoltura ed economia forestale (tutti 0%).

Ad ogni modo, ad agosto 2022 l'86 per cento dei posti di tirocinio disponibili risultava assegnato. Si tratta di un valore simile a quello registrato nello stesso periodo degli anni precedenti (2018: 86%, 2019: 88%, 2020: 90%, 2021: 88%, 2022: 86%). Pertanto, a livello svizzero non si segnalano problemi nell'assegnazione dei posti di tirocinio, se non a livello isolato in singoli settori.

Nel 2022 le maggiori difficoltà nell'assegnazione dei posti di tirocinio si riscontrano nel settore alberghiero e della ristorazione, dove ad agosto sono rimasti vacanti il 42 per cento dei posti. Nell'edilizia i posti vacanti sono stati uno su tre. Entrambi i valori rappresentano i livelli massimi raggiunti in tutta la serie di rilevamenti.

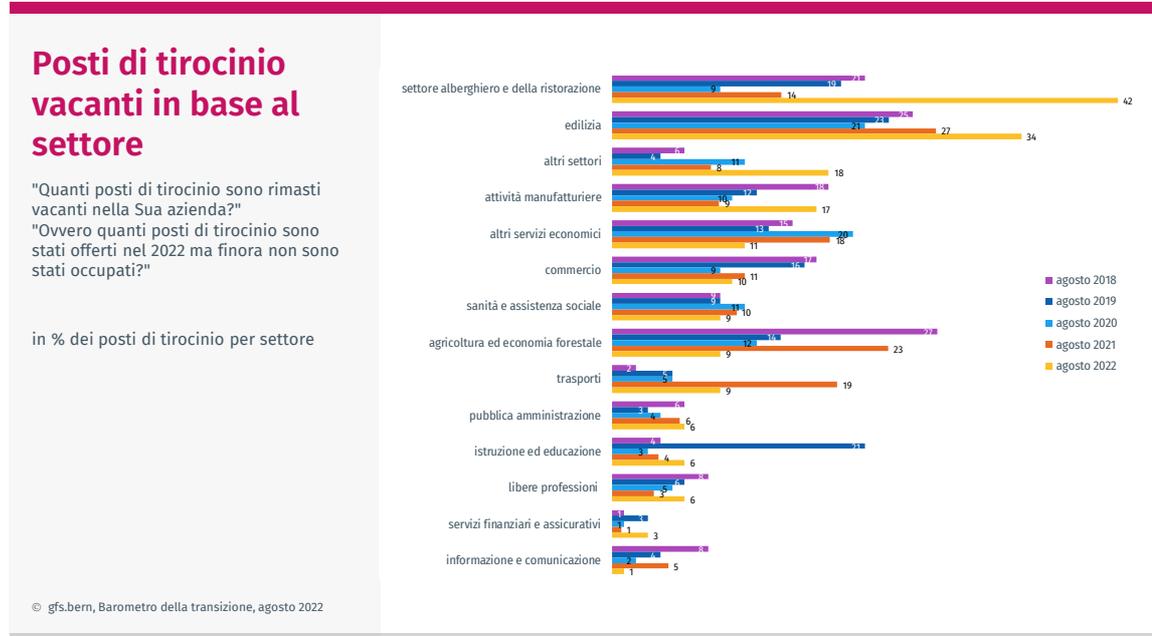
Nella categoria «altri settori» e nelle attività manifatturiere la proporzione sfiora un posto su cinque, mentre negli altri servizi economici, nel commercio, nel settore sociosanitario, in quello dell'agricoltura e dell'economia forestale e nei trasporti è di circa 1 su 10.

Rispetto all'anno precedente, nel 2022 saltano subito all'occhio il settore alberghiero e della ristorazione, l'edilizia e la categoria «altri settori», nelle quali sono rimasti vacanti molti più posti di tirocinio rispetto agli anni precedenti. Nell'edilizia, nelle attività manifatturiere e nella categoria «altri settori», l'offerta è stata tendenzialmente potenziata.

Una forte diminuzione rispetto al 2021 si registra invece negli altri servizi economici, nell'agricoltura e nell'economia forestale e nei trasporti.

Merita un discorso a parte il settore dell'informazione e della comunicazione nel quale, malgrado il netto potenziamento dell'offerta, non è rimasto libero quasi nessun posto di tirocinio.

Grafico 57



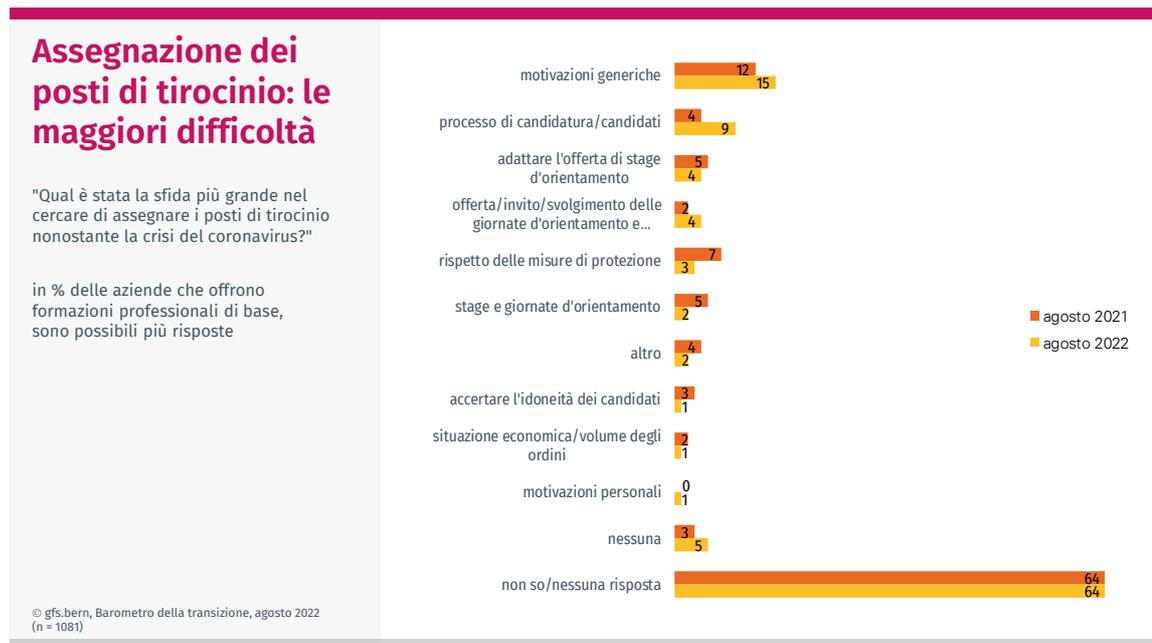
Tra le principali sfide da superare per riuscire a offrire posti di tirocinio nonostante la pandemia vengono menzionati motivi piuttosto generici. Ad esempio, si sostiene che anche in tempi normali è difficile trovare apprendisti volenterosi o che la situazione rappresenta già di per sé una grossa sfida.

Nel 2022 vengono però menzionate anche altre motivazioni, come ad esempio la difficoltà di rispettare le misure di protezione, e al secondo posto tra le maggiori sfide troviamo i candidati e il processo di candidatura. Questa categoria comprende aspetti negativi come gli oneri elevati, le lunghe procedure di selezione e la scarsa qualità delle candidature. Inoltre, spesso le imprese lamentano la difficoltà di raggiungere i giovani e affermano di essere alla ricerca di nuovi canali e procedure di reclutamento. Si tratta di un problema sempre più sentito.

D'altro canto, gli stage d'orientamento si confermano un setting formativo problematico in quanto durante la pandemia è stato spesso necessario annullarli o riorganizzarli completamente.

Rispetto al 2021 invece la necessità di garantire le misure di protezione si è rivelata meno difficoltosa. La percentuale di «non so, nessuna risposta» risulta elevata in quanto sono state interpellate tutte le aziende, anche quelle che non hanno riscontrato problemi o difficoltà particolari.

Grafico 58



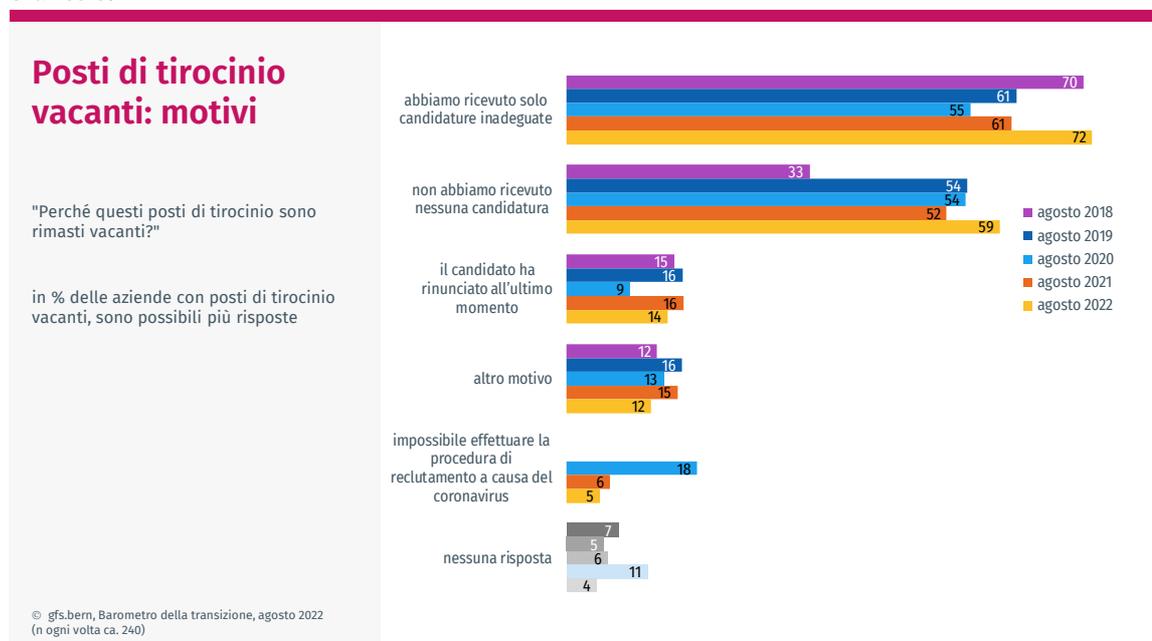
2.2.2 Motivi per i posti di tirocinio vacanti

Le ragioni più frequenti per le quali anche nel 2022 i posti di tirocinio sono rimasti vacanti sono lo scarso livello di qualificazione dei candidati e la mancanza di candidature. Entrambe le ragioni vengono menzionate con una frequenza superiore a tutti gli altri rilevamenti.

I candidati che hanno rinunciato all'ultimo momento al tirocinio sono stati il 14 per cento, un dato in linea con quello del 2021 (16%). Il calo registrato nel 2020, primo anno di pandemia, può essere interpretato come un segno della grande incertezza che regnava in quel periodo nel mercato del lavoro.

Tra i motivi che hanno contribuito a lasciare posti vacanti, il 5 per cento delle aziende ha indicato l'impossibilità di svolgere regolarmente le procedure di reclutamento a causa del coronavirus, una percentuale tre volte inferiore a quella rilevata nel primo anno di pandemia (2020).

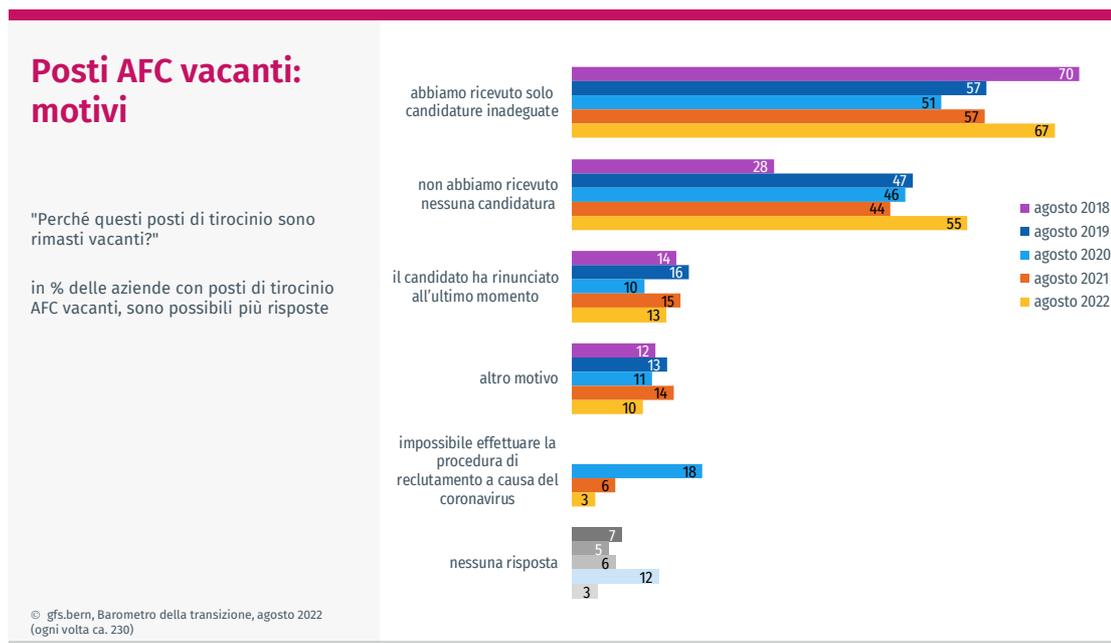
Grafico 59



La novità è che le aziende non ricevono candidature inadeguate solo per i posti vacanti di livello AFC ma anche per i posti CFP. Finora nell'ambito dei tirocini CFP il motivo principale era la mancanza di candidati. Tra i tirocini AFC nel 2022 questo problema è più sentito rispetto al 2021, mentre sembra essersi sensibilmente attenuato per i CFP.

Nel complesso, per entrambe le tipologie nel 2022 il problema delle candidature inadeguate si rivela più pesante rispetto al 2021. Se per i posti CFP si tratta di una tendenza costante fin dal 2018, per quanto riguarda gli AFC la percentuale aumenta per la seconda volta di seguito anche se non ha ancora raggiunto il livello record del 2018.

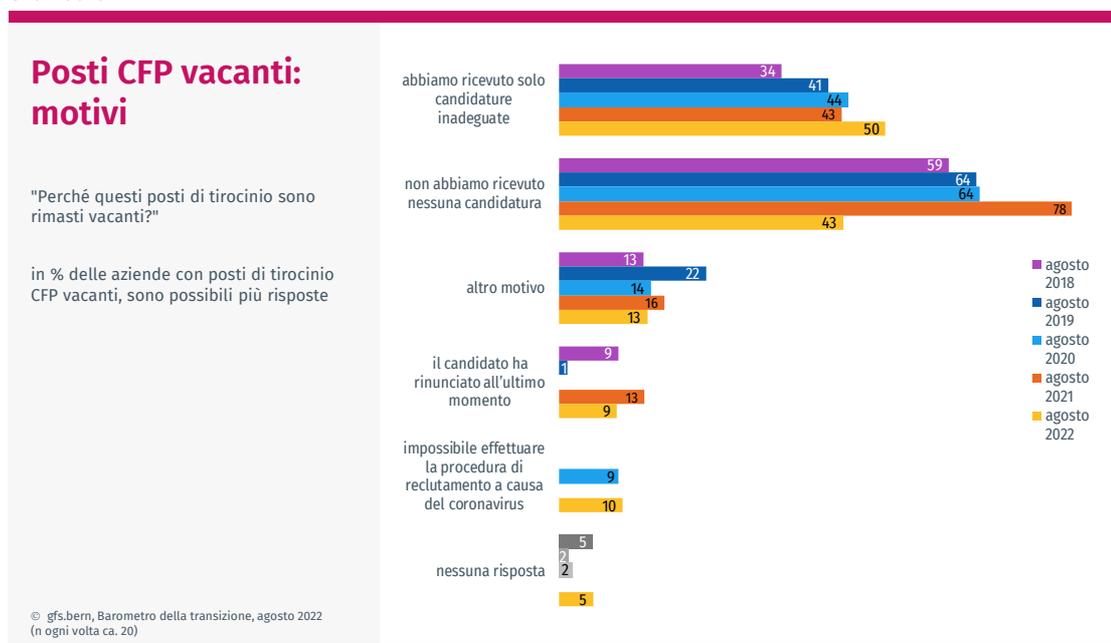
Grafico 60



Le rinunce dell'ultimo momento da parte dei candidati, ulteriore motivo alla base dei posti vacanti in ambito CFP e AFC, si mantengono su un livello più o meno stabile. Circa un'impresa su dieci afferma infatti di non essere riuscita ad assegnare posti di tirocinio per questo motivo.

Nel 2022 le aziende hanno segnalato maggiori difficoltà di reclutamento dovute al coronavirus per i posti CFP rispetto ai posti AFC. Se in quest'ultimo caso si tratta di un problema in via di risoluzione, in ambito CFP la tendenza rimane purtroppo stabile.

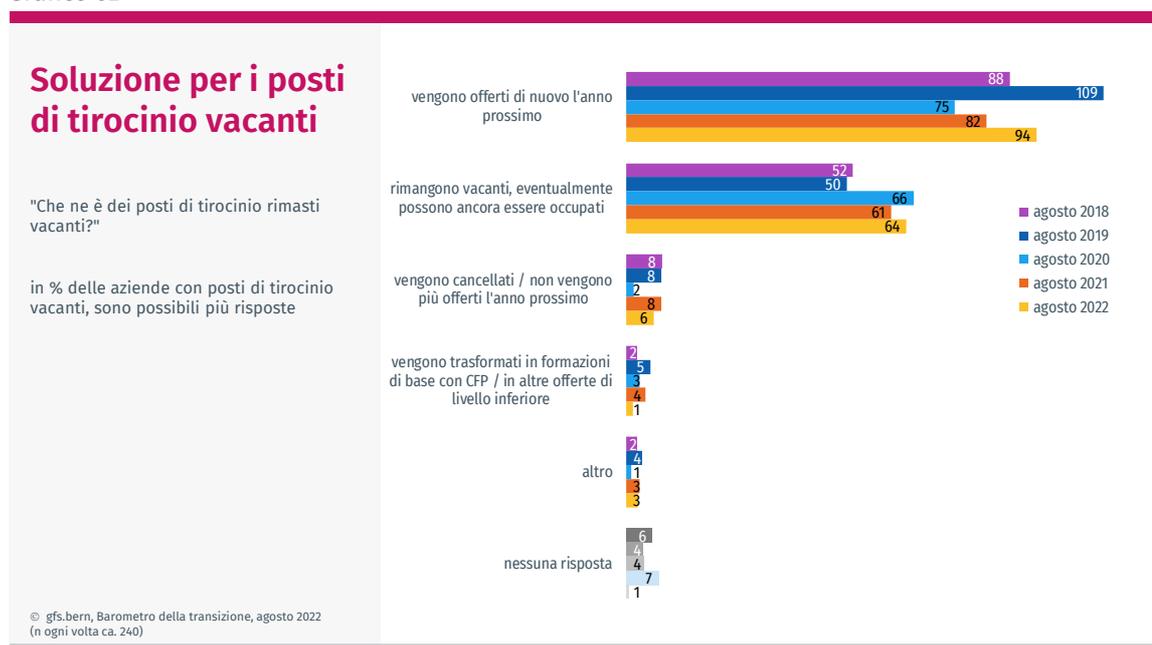
Grafico 61



Solo in casi eccezionali i posti di tirocinio vacanti vengono cancellati o ritirati. La maggior parte sarà offerta anche l'anno prossimo. Se nel 2020 e nel 2021 l'intenzione di continuare a offrire la maggior parte dei posti era leggermente calata, quest'anno è tornata ai livelli pre-pandemia.

Dall'inizio della pandemia sono sempre tante le aziende che continuano a mantenere vacanti i posti per poterli eventualmente assegnare in seguito. Questa decisione rispecchia il dato riscontrato tra i giovani, ovvero che i processi di candidatura sono diventati sempre più rapidi e a breve termine. Durante la pandemia, infatti, molte imprese hanno fatto affidamento sul fatto di poter occupare i posti anche all'ultimo minuto.

Grafico 62



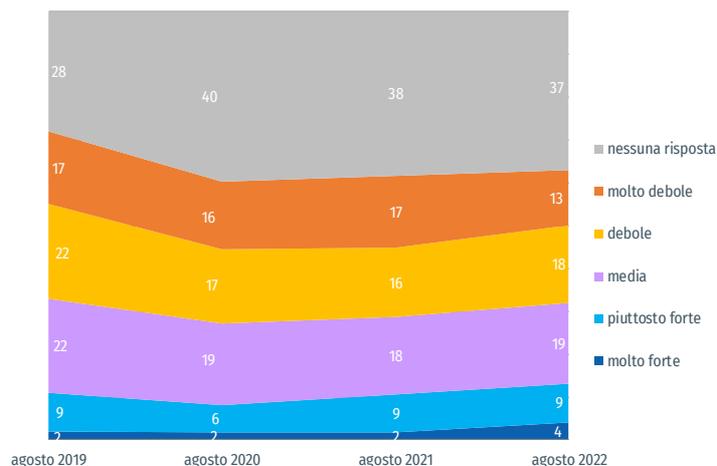
Le aziende interpellate considerano la concorrenza tra le formazioni scolastiche a tempo pieno e la formazione duale meno determinante per il numero di posti vacanti, sebbene questo valore sia lievemente aumentato rispetto all'agosto del 2020. In particolare, la maggior parte di loro non è in grado di rispondere alla domanda. Nei casi in cui viene fornita una risposta, il giudizio è piuttosto ambivalente oppure la concorrenza viene considerata (molto) debole.

Grafico 63

Concorrenza tra formazione scolastica e duale

"Come valuta la situazione di concorrenza nel Suo settore e nelle Sue professioni tra la formazione scolastica a tempo pieno e la formazione professionale duale? La concorrenza da parte delle formazioni scolastiche a tempo pieno nelle professioni per cui offriamo formazioni è:"

in % di aziende che offrono formazioni professionali di base



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 1100)

2.2.3 Profilo delle persone in formazione

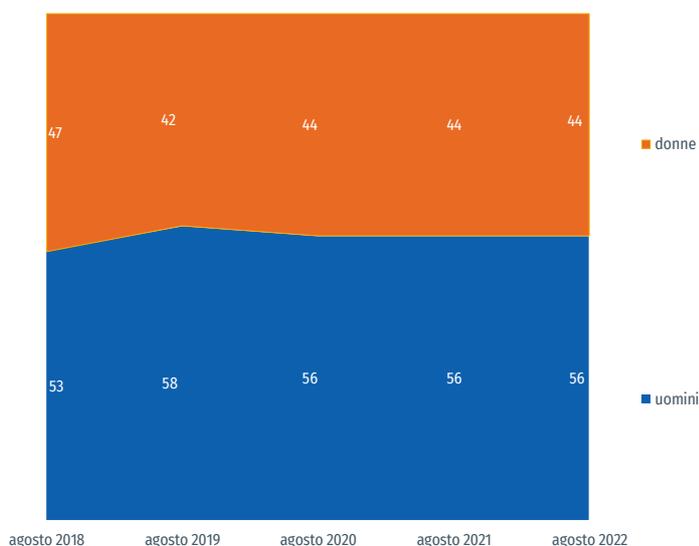
Come l'anno precedente, tra coloro che hanno iniziato un tirocinio nell'estate del 2022 gli uomini superano le donne (56% contro 44%). Nel tempo questa proporzione tra i sessi si è mantenuta piuttosto stabile e riflette i dati forniti nel 2022 dai giovani, dati che delineano una proporzione simile per quanto riguarda i nuovi apprendisti (61% uomini e 39% donne).

Grafico 64

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?"

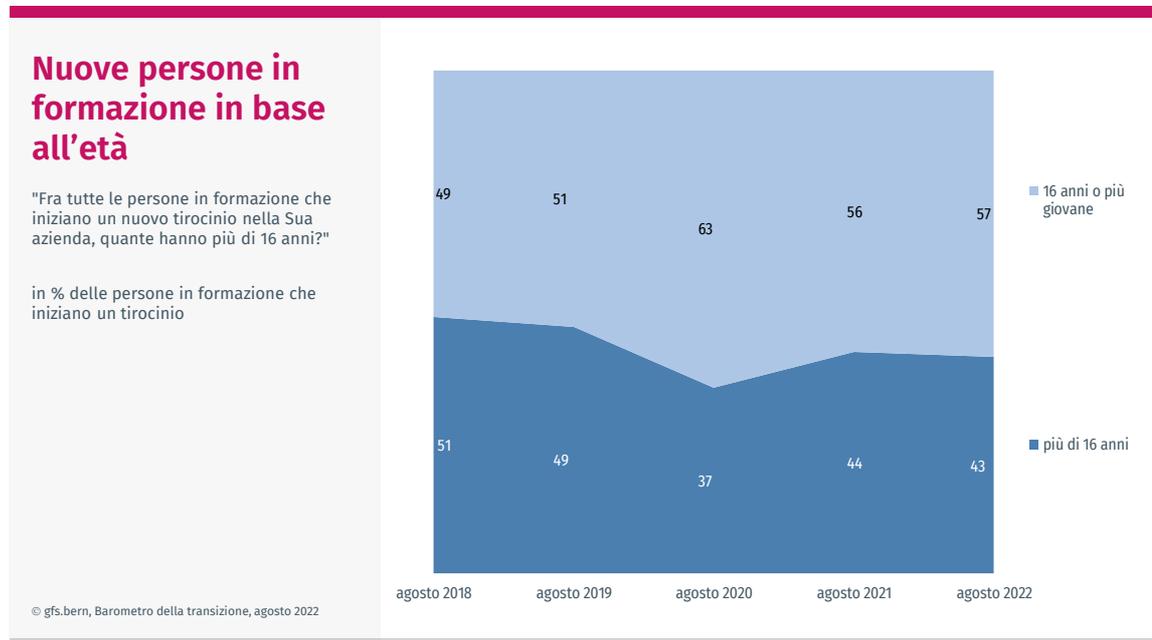
in % delle persone in formazione che iniziano un tirocinio



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022

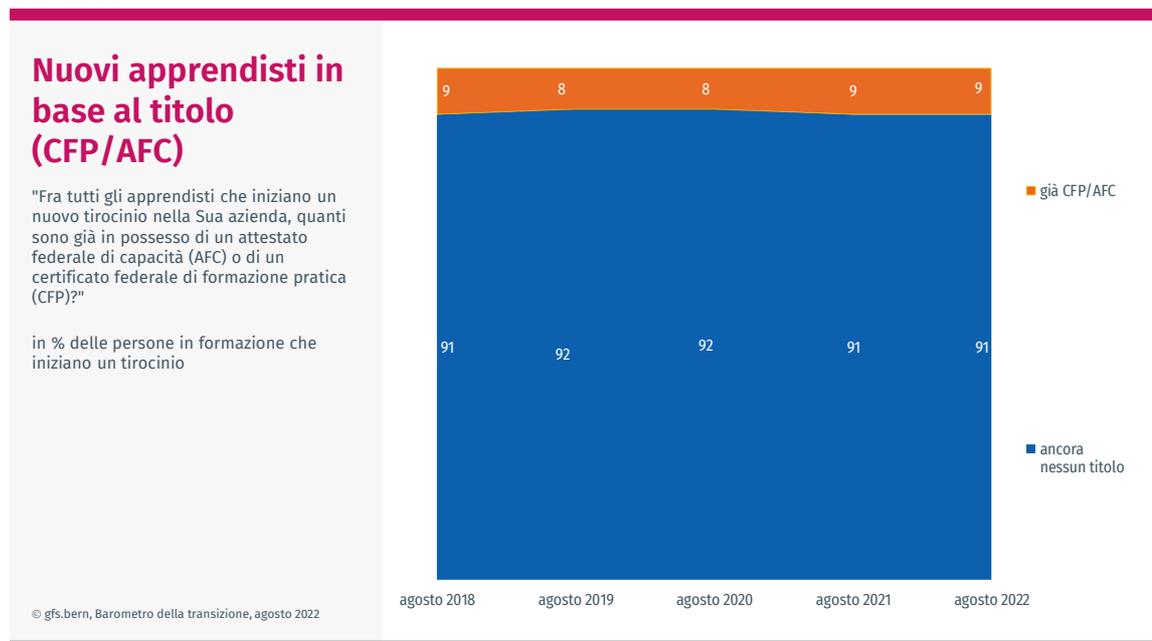
Nel 2022 il 43 per cento dei nuovi apprendisti ha più di 16 anni. Mentre nei primi due anni del rilevamento si era osservato un certo equilibrio, nel 2020 il rapporto era sbilanciato a favore dei nuovi apprendisti più giovani. Nel 2021 si è registrata una leggera inversione di tendenza; ciò significa che spesso chi decide di iniziare una formazione professionale di base non lo fa immediatamente dopo la scuola dell'obbligo.

Grafico 65



Questa constatazione è supportata dalle dichiarazioni delle aziende, secondo le quali il 9 per cento degli apprendisti che hanno iniziato una formazione professionale di base nell'estate 2022 aveva già un CFP o un AFC.

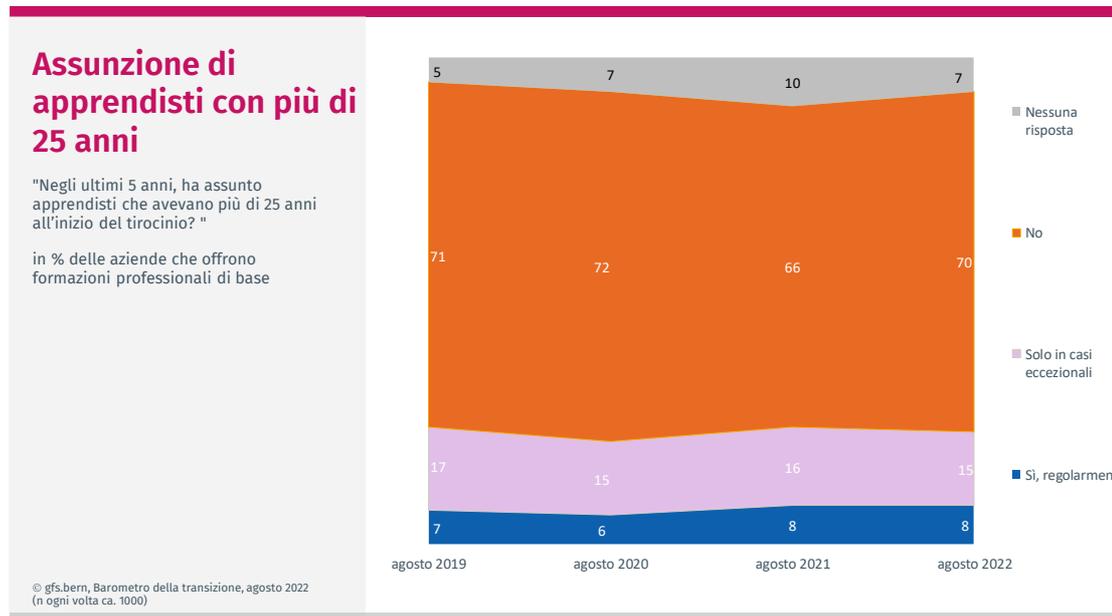
Grafico 66



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 e il 15

per cento lo fa occasionalmente. Tuttavia, negli ultimi 5 anni la stragrande maggioranza delle aziende formatrici non ha assunto apprendisti che avevano più di 25 anni.

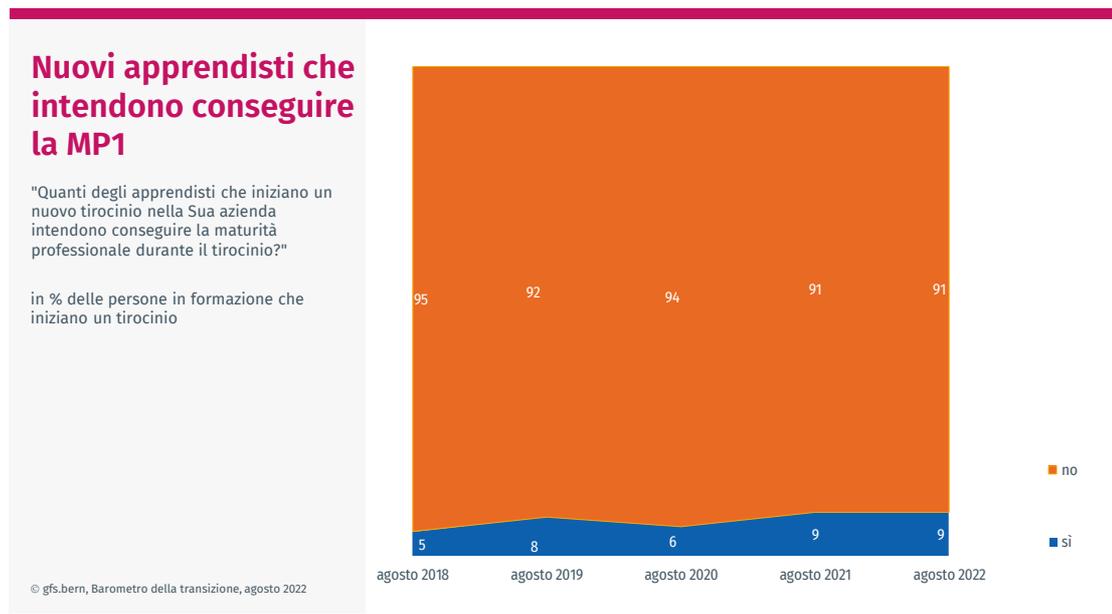
Grafico 67



2.2.4 Possibilità di conseguire la maturità professionale

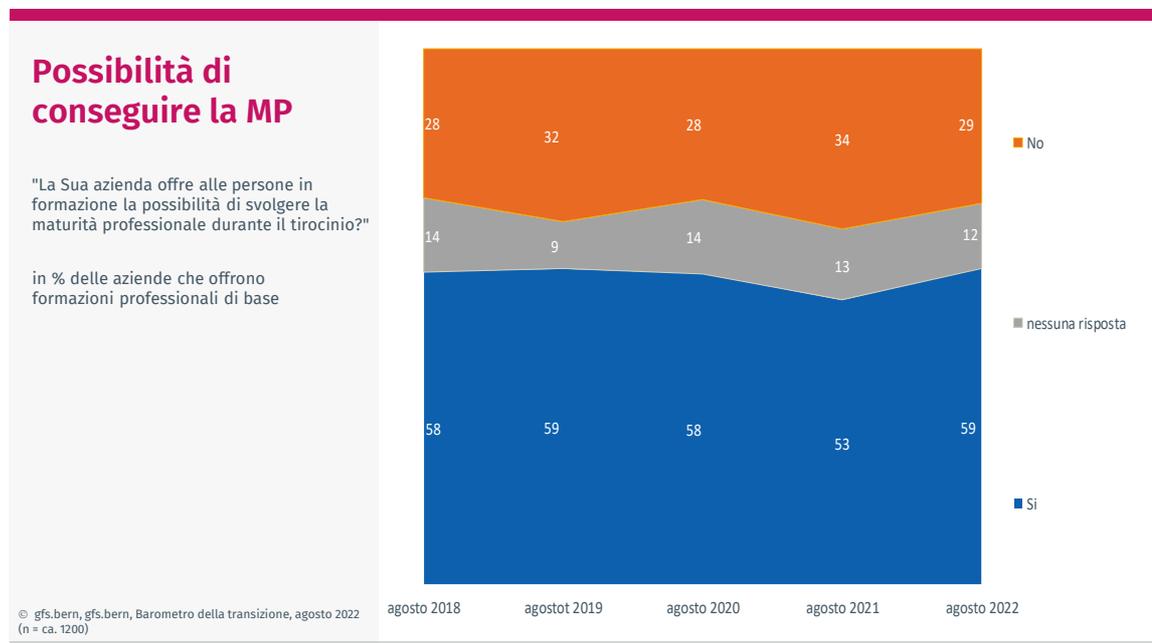
I nuovi apprendisti che conseguono la maturità professionale in contemporanea alla formazione professionale di base restano l'eccezione. Nel 2022 si conferma per la seconda volta di seguito un lieve aumento del numero di coloro che intendono farlo, valore che varia notevolmente da un settore all'altro. Nelle attività finanziarie e assicurative i nuovi apprendisti che puntano a conseguire la maturità professionale sono il 43 per cento, nell'agricoltura e nell'economia forestale il 19 per cento, nell'istruzione e nell'educazione il 16 per cento e il 15 per cento nelle libere professioni.

Grafico 68



Tuttavia, il fatto che il numero di nuovi apprendisti che vogliono conseguire la maturità professionale in parallelo al tirocinio non sia aumentato non dipende dalle aziende. La maggior parte di esse, infatti, 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 69



Se si osserva la situazione delle aziende che offrono la maturità professionale nei singoli settori emerge un quadro piuttosto eterogeneo: c'è infatti un gruppo di settori dove almeno quattro aziende su quattro offrono questa possibilità.

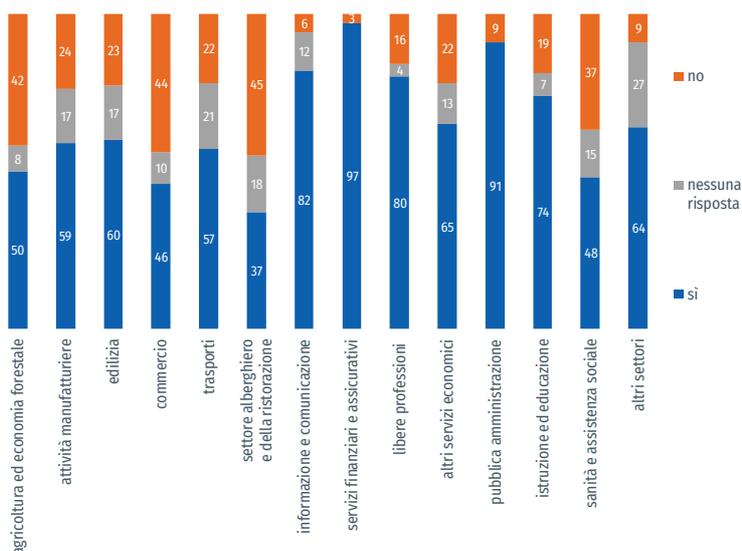
I valori più alti si registrano nei servizi finanziari e assicurativi e nella pubblica amministrazione mentre in fondo alla classifica troviamo il settore alberghiero e della ristorazione e il commercio. Infine, c'è un vasto campo intermedio costituito dagli altri settori, nei quali circa la metà delle aziende consentono agli apprendisti di conseguire la MP parallelamente al tirocinio.

Grafico 70

Possibilità di conseguire la MP per settore

"La Sua azienda offre alle persone in formazione la possibilità di svolgere la maturità professionale durante il tirocinio?"

in % delle aziende che offrono formazioni professionali di base



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n = 1222)

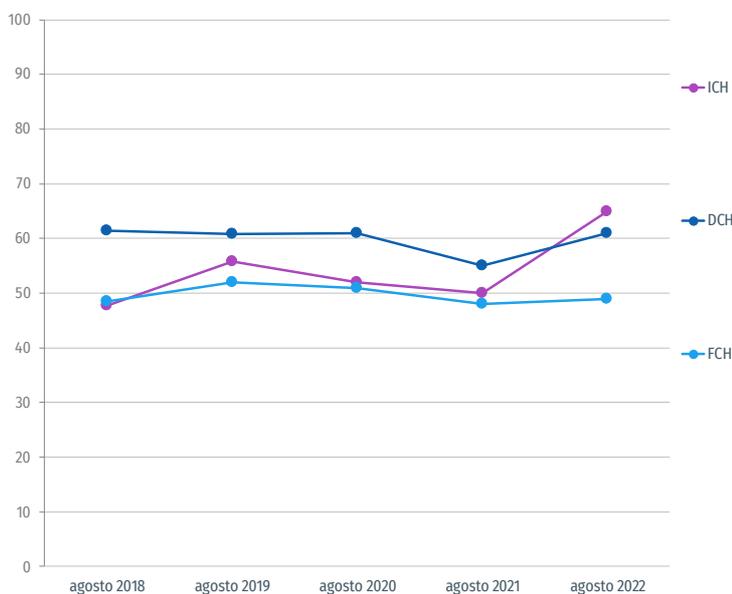
Se si considera la regione linguistica, la percentuale di aziende che offrono la MP rimane relativamente costante negli anni. Nel 2022 per la prima volta la Svizzera italiana è la regione nella quale questa percentuale risulta la più alta (ICH: 65%, DCH: 61%, FCH: 49%). Questo dato non deve però essere sopravvalutato in quanto il forte incremento è dovuto al minor numero di casi presi in esame.

Grafico 71

Possibilità di conseguire la MP per regione linguistica

"La Sua azienda offre alle persone in formazione la possibilità di conseguire la maturità professionale durante il tirocinio?"

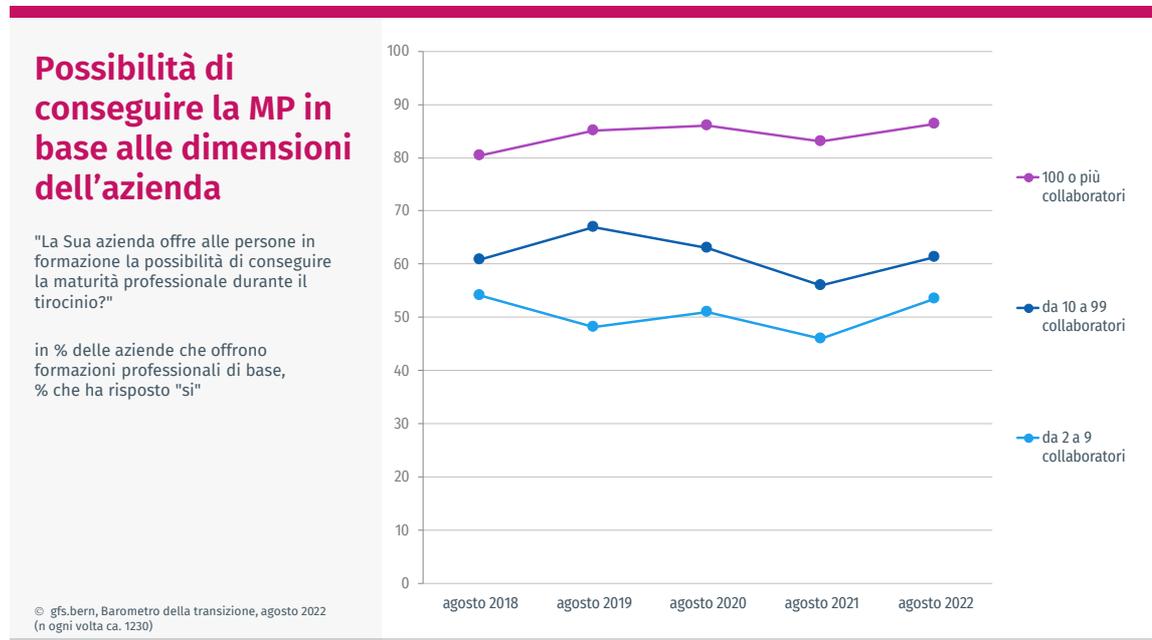
in % delle aziende che offrono formazioni professionali di base, % che ha risposto "sì"



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 1230)

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 al 2021, nel 2022 questa probabilità è nuovamente aumentata in tutte le aziende, indipendentemente dalle dimensioni. L'incremento più marcato si registra nelle piccole e medie imprese.

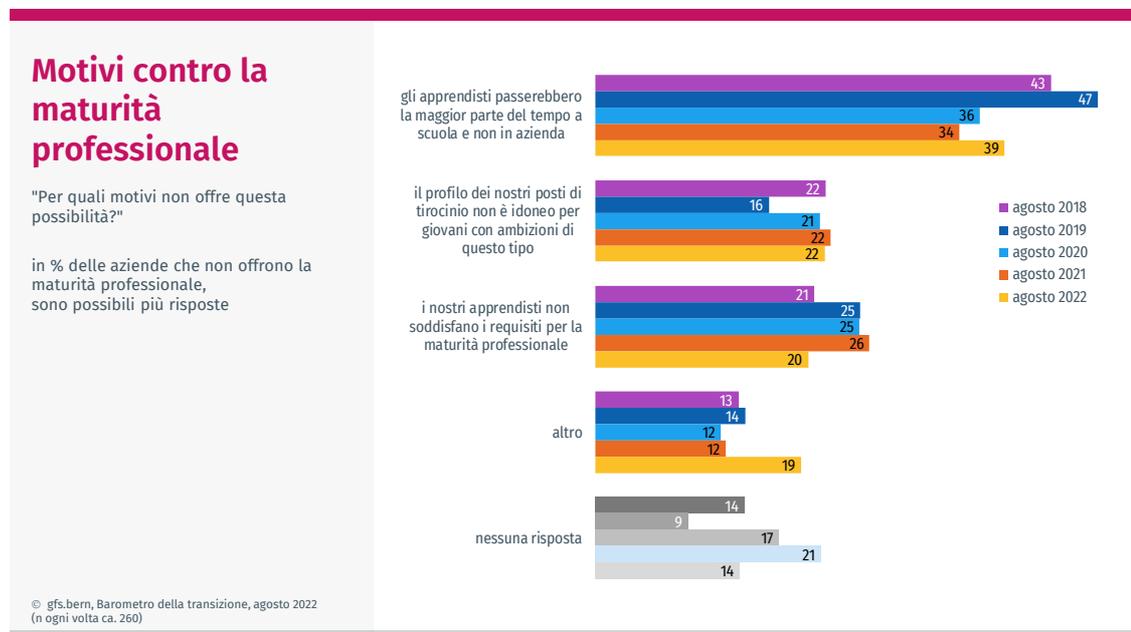
Grafico 72



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. L'andamento di questo valore (2018: 43%, 2019: 47%, 2020: 36%, 2021: 34%) è probabilmente dovuto all'aumento del carico di lavoro dei dipendenti delle aziende durante la pandemia di coronavirus e alla diffusione sempre più ampia del telelavoro. Nel 2022 il dato sale nuovamente raggiungendo il 39 per cento.

Inoltre, si riscontra una discrepanza tra i requisiti adempiuti dai neo apprendisti e quelli richiesti dalle aziende formatrici che negli anni viene indicata con percentuali simili come uno dei motivi che spingono le imprese a non offrire la possibilità di conseguire la maturità professionale. Tuttavia, per la prima volta nel 2022 diminuisce la percentuale di aziende che affermano che gli apprendisti non soddisfano i requisiti per la MP.

Grafico 73



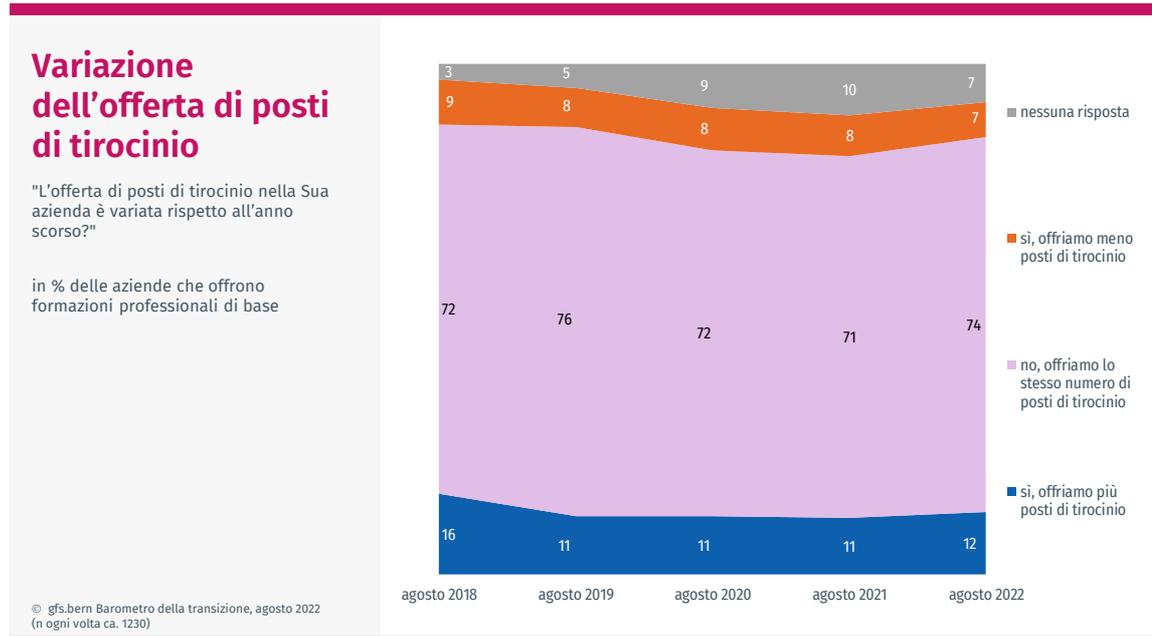
2.2.5 Variazione dell'offerta di posti di tirocinio

Interrogate al riguardo, circa tre quarti delle aziende (valore stabile) dichiarano di aver mantenuto costante l'offerta di posti di tirocinio. Nemmeno percentuale di aziende che ha offerto un numero maggiore o minore di posti è cambiata molto nel corso del tempo. Dall'inizio della pandemia è aumentata l'incertezza (percentuale di coloro che non rispondono o non sanno cosa rispondere), che però nel 2022 registra per la prima volta una diminuzione.

Tra i settori che nel 2022 hanno ampliato l'offerta in misura superiore alla media figurano il settore alberghiero e della ristorazione (26%+), l'informazione e la comunicazione (27%+), l'istruzione e l'educazione (36%).

È curioso notare come il settore alberghiero e della ristorazione e quello dell'istruzione e dell'educazione siano tra quelli nei quali molte aziende dichiarano di offrire meno posti di tirocinio (17% in meno, rispettivamente). Ciò significa che in questi settori la situazione è molto eterogenea e che 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 74



Gran parte delle variazioni dell'offerta registrate negli ultimi cinque 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 molte aziende dichiarano che l'offerta varia semplicemente di anno in anno.

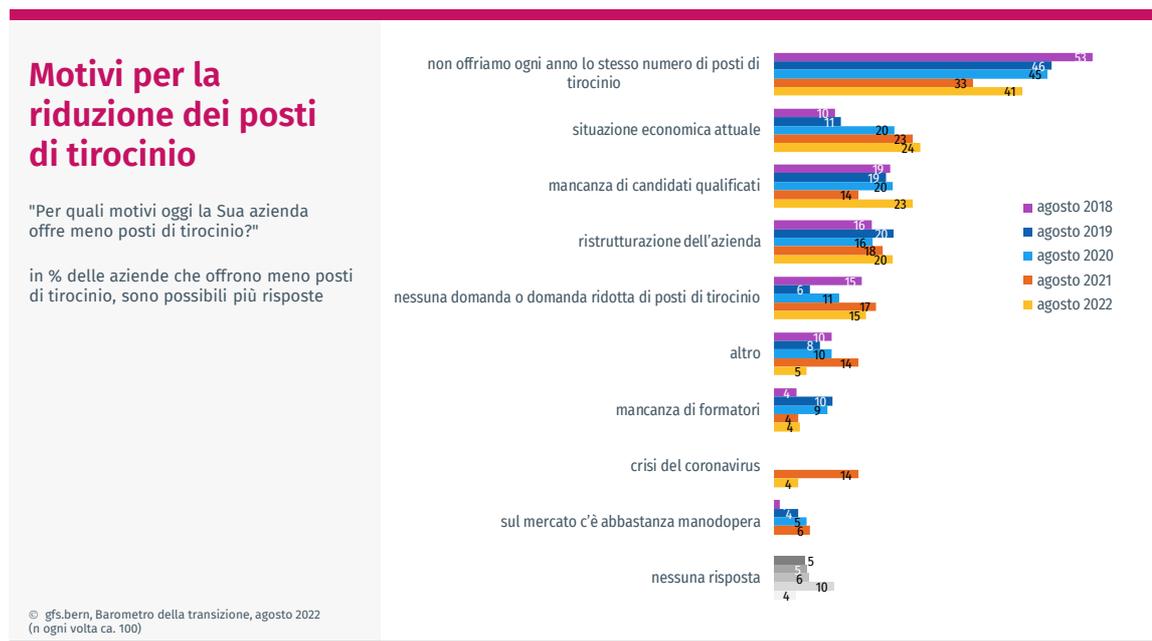
Le imprese che offrono meno posti di tirocinio rispetto al 2021 continuano a fornire come motivazione più frequente le fluttuazioni naturali. Rimane alta anche la percentuale di aziende che adducono come motivo la situazione economica (secondo posto).

Al terzo posto troviamo la mancanza di candidati qualificati, in aumento rispetto al 2021. Questo motivo è stato menzionato da circa un quarto delle aziende che hanno ridotto l'offerta di posti di tirocinio.

Il 20 per cento (valore stabile) motiva la scelta con la necessità di apportare ristrutturazioni e il 15 per cento imputa la riduzione dei posti alla scarsa domanda. Tuttavia, rispetto al 2019 e al 2020 la mancanza di formatori viene citata con minore frequenza.

Infine, solo il 4 per cento delle aziende, dato nettamente inferiore al 2021, stabilisce un collegamento diretto con la crisi del coronavirus.

Grafico 75



Le imprese che offrono più posti di tirocinio rispetto al 2021 dichiarano più spesso di farlo per garantire il ricambio generazionale. Per la prima volta, nel 2022 oltre la metà delle imprese che hanno aumentato l'offerta fornisce questa motivazione.

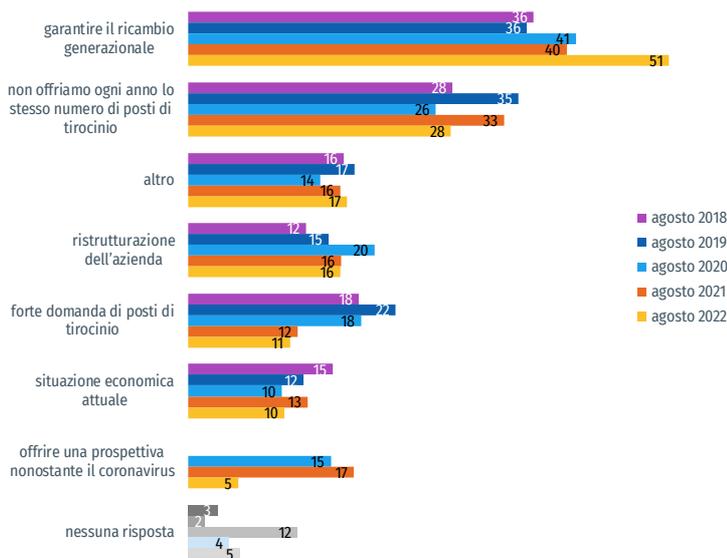
Meno rilevante rispetto agli anni precedenti l'intenzione di dare una prospettiva ai giovani nonostante il coronavirus. Inoltre, rispetto al 2021 l'aumento della domanda di posti di tirocinio è meno determinante ai fini della decisione di incrementare l'offerta.

Grafico 76

Motivi per l'aumento dei posti di tirocinio

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

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



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca. 200)

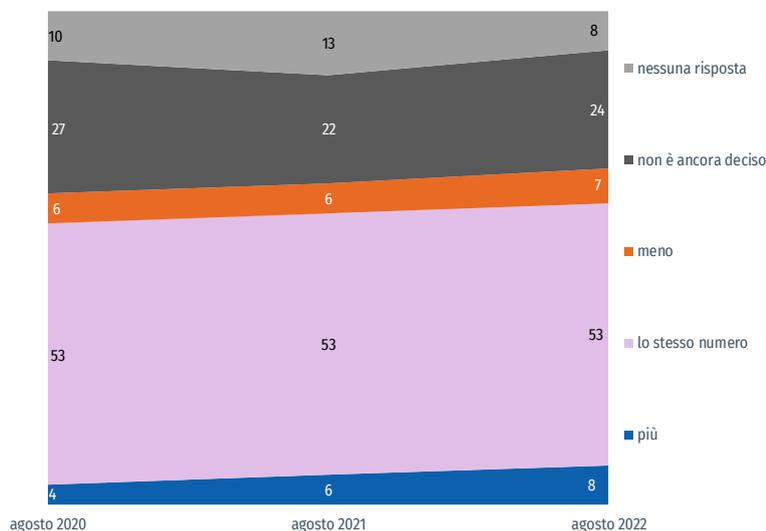
Secondo le previsioni, nel 2023 la situazione dovrebbe migliorare rispetto agli ultimi due anni. La metà delle aziende interpellate infatti non prevedere di modificare l'offerta di posti di tirocinio, mentre la percentuale di aziende che affermano di voler incrementare i posti da assegnare continua a crescere. Si sta quindi diradando il clima di incertezza che ha regnato finora.

Grafico 77

Pianificazione posti di tirocinio per il 2023

"Alla luce dell'attuale situazione economica e dei timori per gli effetti della pandemia di coronavirus, nel 2023 prevedete di offrire lo stesso numero di posti di tirocinio del 2022?"

in % delle aziende che offrono formazioni professionali di base



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n ogni volta ca.1000)

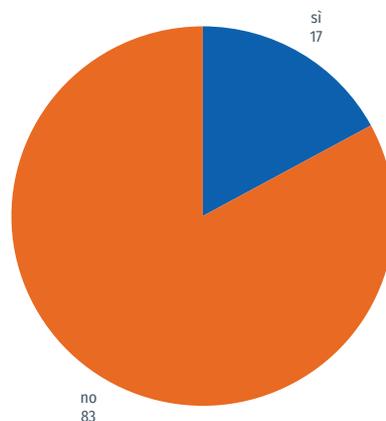
Il 17 per cento delle aziende che nel 2022 non formano apprendisti dichiarano di aver offerto in passato posti di tirocinio.

Grafico 78

Offerta di posti di tirocinio in passato

"Nella Sua azienda sono mai stati offerti posti di tirocinio?"

in % delle aziende che non offrono formazioni professionali di base



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n = 2216)

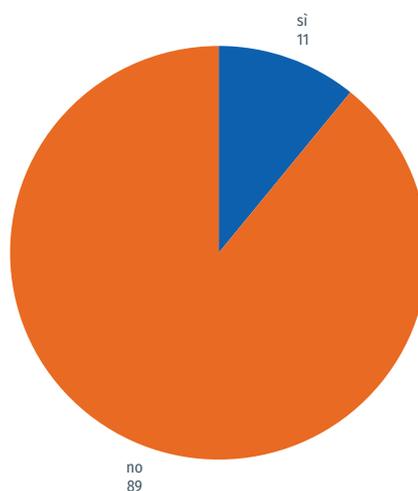
L'11 per cento di esse è propensa a ripristinare l'offerta in futuro. Entrambi i valori si mantengono stabili nel tempo (2021: 16% hanno offerto posti di tirocinio in passato, 11% pianificano di offrire posti in futuro).

Grafico 79

Pianificazione dei posti di tirocinio per il futuro

"In futuro, la Sua azienda offrirà eventualmente posti di tirocinio?"

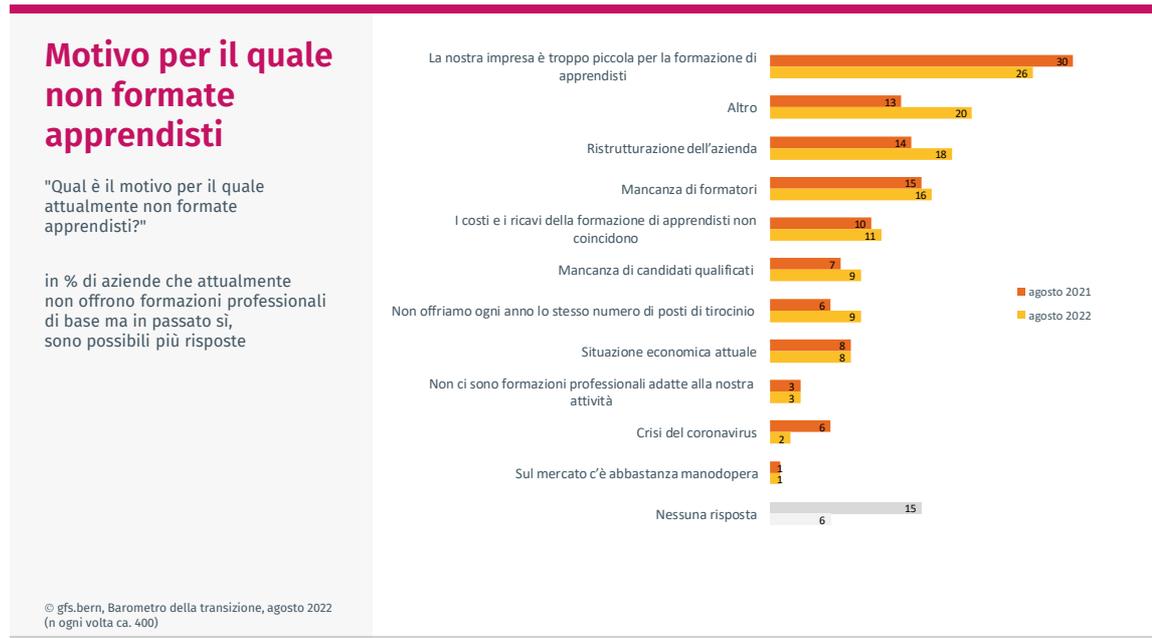
in % di aziende che non offrono formazioni professionali di base



© gfs.bern, Barometro della transizione, agosto 2022 (n = 2216)

Il motivo principale per cui le aziende intervistate dichiarano di non formare apprendisti sono le dimensioni troppo piccole dell'azienda, seguito dalla necessità di operare ristrutturazioni e dalla mancanza di formatori qualificati. Insieme, questi tre motivi coprono oltre la metà di quelli più citati per giustificare il fatto di non formare apprendisti. Le motivazioni di carattere economico e quelle legate all'offerta (p. es. la mancanza di candidati qualificati) sono molto meno frequenti e si collocano agli ultimi posti. Infine, pur rimanendo un tema, la crisi del coronavirus perde ulteriormente importanza.

Grafico 80



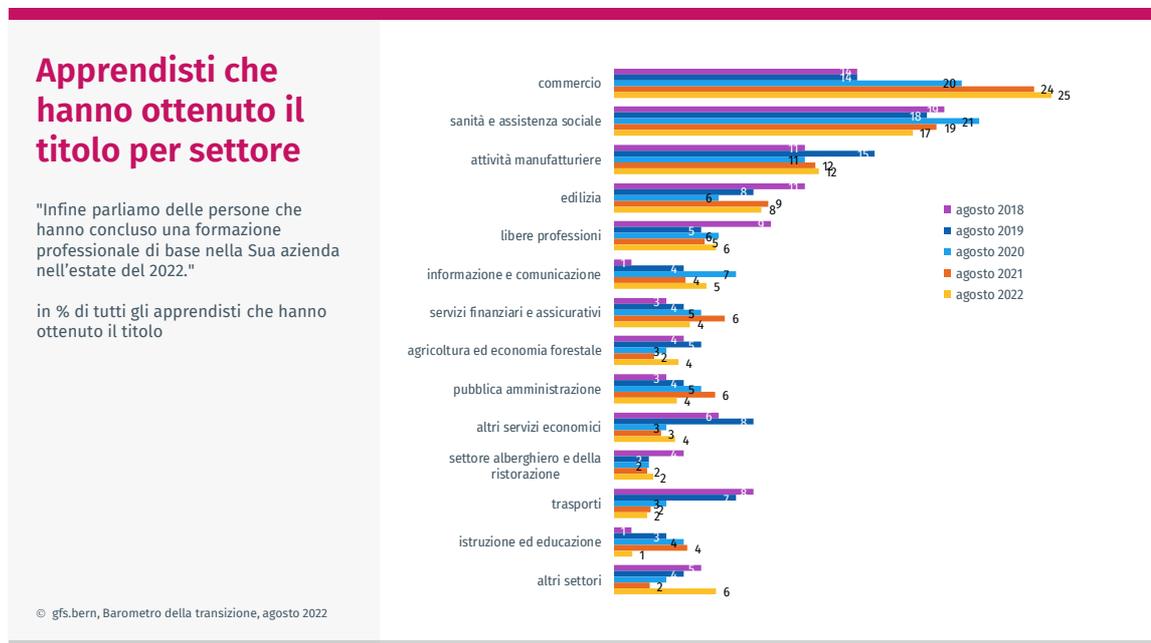
2.2.6 Titoli rilasciati alla fine del tirocinio

La maggior parte degli apprendisti hanno svolto la formazione professionale di base presso una grande azienda con più di 100 collaboratori (42%) o presso un'azienda con 10-99 collaboratori (26%).

Gli apprendisti che hanno ottenuto il titolo si concentrano anche stavolta principalmente nei settori del commercio, della sanità e dell'assistenza sociale e delle attività manifatturiere.

Da alcuni anni i settori formativi a lungo considerati in ascesa (commercio, settore finanziario e assicurativo, pubblica amministrazione, istruzione ed educazione) hanno smesso di crescere, provocando per la prima volta una stagnazione o addirittura un calo del numero di apprendisti nel 2022. Dall'altra parte, i settori che formano meno apprendisti tendono a rimanere fermi sui valori negativi registrati finora.

Grafico 81



Nel 2022 la situazione degli apprendisti che hanno ottenuto il titolo presenta delle novità. Per la prima volta, infatti, la maggior parte di loro è stata assunta in pianta stabile dall'azienda dove ha svolto il tirocinio. Le percentuali di persone impiegate temporaneamente o di situazioni «incerte» si sono mantenute stabili. Nel 2022 il numero di giovani che hanno lasciato l'azienda nella quale hanno svolto il tirocinio è diminuito.

L'aumento delle assunzioni a tempo indeterminato è particolarmente accentuato nel settore commerciale, in quello alberghiero e della ristorazione, nell'agricoltura e nell'economia forestale. Poiché le percentuali si sono evolute in modo piuttosto eterogeneo, non si può parlare di una tendenza intersettoriale. Per quanto riguarda l'edilizia, i servizi finanziari e assicurativi e le attività manifatturiere le assunzioni a tempo indeterminato si sono mantenute stabili rispetto al 2021. Un calo rapido e repentino è stato registrato nei settori seguenti: libere professioni, trasporti, altri servizi economici e attività immobiliari.

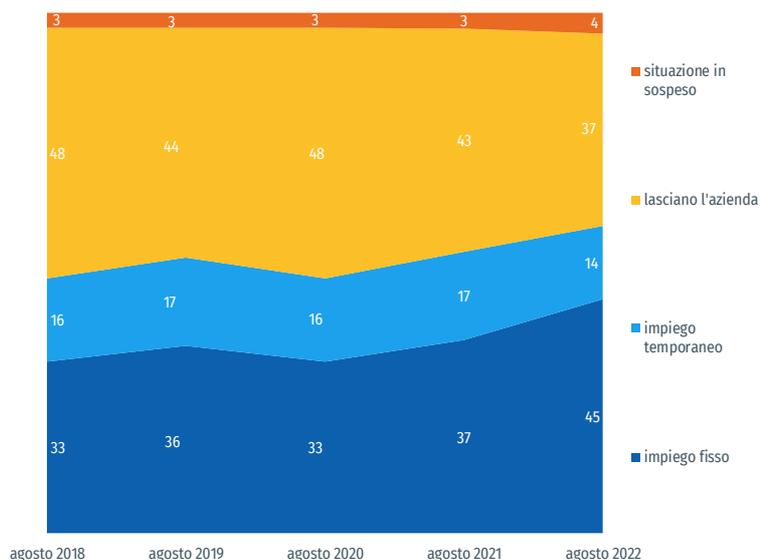
Grafico 82

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 quante persone 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 2022



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 (74%) e solo nel 16 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. Particolarmente degno di nota nel 2022 è l'aumento del numero di apprendisti con una situazione in sospeso nelle aziende di piccole dimensioni. Secondo i dati forniti dalle imprese, infatti, in un anno questa percentuale è raddoppiata. Al contrario, nelle imprese con 10-99 collaboratori il numero di situazioni in sospeso risulta in diminuzione.

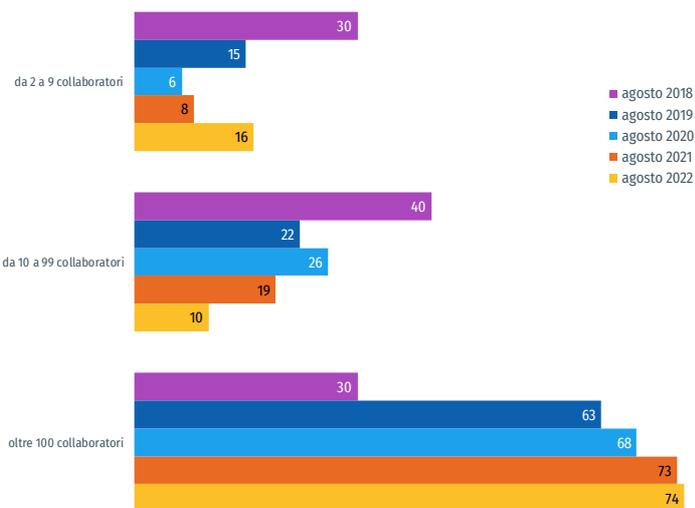
Grafico 83

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 quante persone 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 2022



Anche nel 2022 le percentuali più alte di apprendisti con una situazione in sospenso e quindi senza impiego si trovano nel settore dell'informazione e della comunicazione. Colpiscono molto i forti aumenti registrati nel settore sociosanitario e in quello commerciale, responsabili da soli di quasi la metà delle situazioni in sospenso.

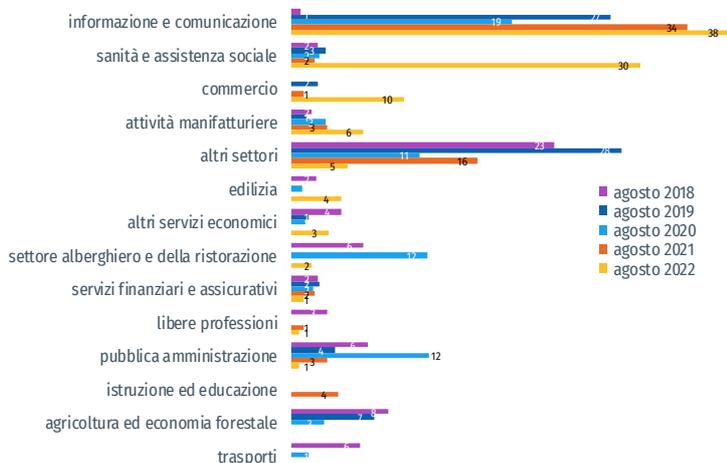
Grafico 84

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 quante persone 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 2022



3 Sintesi

3.1 Panoramica transizione I e mercato dei posti di tirocinio 2021



Anche nell'estate del 2022 la maggioranza dei **GIOVANI** che si trovavano ad affrontare la transizione I ha trovato una soluzione adatta. La maggior parte di loro, infatti, ha potuto intraprendere la formazione desiderata, cosa che durante i primi due anni di pandemia era avvenuta con minore frequenza.

Senza considerare le specificità legate al sesso, le percentuali di giovani che hanno scelto la formazione professionale di base o, in alternativa, il percorso formativo generale sono rimaste più o meno invariate. Insieme, rappresentano la grande maggioranza delle formazioni del livello secondario II intraprese dopo la scuola dell'obbligo (87%). Esaminando i dati nel lungo periodo emerge che i giovani tra i 14 e i 16 anni intraprendono più spesso il percorso formativo generale.

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 l'attenzione al percorso formativo generale è caratterizzata da chiari e noti effetti di genere.

Solo tre formazioni professionali compaiono nella top ten di entrambi i sessi, ovvero l'apprendistato di commercio, quello di impiegato del commercio al dettaglio e quello di disegnatore. Per il resto, le donne scelgono soprattutto professioni del settore sociosanitario, mentre gli uomini si orientano prevalentemente verso professioni tecniche e artigianali.

Per ottenere un posto di tirocinio si percorrono diverse strade: stage d'orientamento, stage, perseveranza e una media di 8,4 candidature solitamente conducono al successo. La cosa che stupisce è che durante la pandemia il processo di candidatura è diventato sempre più rapido e a breve termine, tendenza che si è confermata anche nel 2022. Circa un terzo dei giovani dichiara che la pandemia ha influito sul processo di candidatura.

Il grado di soddisfazione dei giovani per la loro situazione formativa rimane elevato e stabile anche nel 2022 e testimonia l'assenza di problemi nella transizione I. Oltre un terzo dei giovani continua ad affermare che la pandemia ha reso più difficile la scelta della formazione. Tuttavia, grazie al sostegno dei genitori, dei docenti e degli amici per la grande maggioranza dei giovani al momento della transizione I la scelta formativa è andata a buon fine.

La formazione professionale di base rimane il percorso più gettonato al termine della scuola dell'obbligo. Nella maggior parte dei casi, infatti,

anche i giovani che hanno ripiegato su una soluzione o una formazione transitoria desiderano in seguito intraprendere questa strada.

Negli ultimi tre anni tra i giovani hanno riguadagnato terreno motivazioni classiche alla base di questa scelta, come avere buone opportunità di carriera o un buono stipendio, ma diventa sempre più importante anche mantenere un equilibrio tra vita privata e lavorativa (*work life balance*).



Nell'estate del 2022 **DA PARTE DELLE AZIENDE** il 92 per cento dei posti di tirocinio offerti è costituito da corsi che portano al conseguimento di un attestato federale di capacità (AFC). Il restante 8 per cento sono invece corsi che consentono di ottenere un certificato federale di formazione pratica (CFP).

Quasi la metà dell'offerta di posti di tirocinio si concentra in tre settori: commercio, sanità e assistenza sociale, attività manifatturiere. Dal 2022 nei primi due settori (commercio, sanità e assistenza sociale) per la prima volta l'offerta di posti di tirocinio è in lieve calo.

In quasi tutti gli altri settori nel 2022 l'offerta è stata invece leggermente potenziata, ad esempio nelle attività manifatturiere, nell'edilizia e nelle libere professioni. Le tendenze che si sono mantenute costanti in tutta la serie di rilevamenti sono essenzialmente due: l'aumento dell'offerta di posti nel settore dell'informazione e della comunicazione e la diminuzione in quello dei trasporti.

Di questi, il 42 per cento è stato assegnato a giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo. Secondo quanto indicato dalle aziende, nell'estate del 2022 il 43 per cento di coloro che hanno iniziato una formazione professionale di base aveva più di 16 anni. Queste persone non sono incluse nel presente sondaggio.

La maggior parte delle aziende dichiara di aver mantenuto costante l'offerta di posti di tirocinio rispetto all'anno precedente. La percentuale di aziende che dichiara di voler incrementare la propria offerta il prossimo anno continua ad aumentare. Si sta quindi diradando il clima di incertezza che ha regnato finora.

La crisi del coronavirus ha avuto conseguenze dirette sulle aziende formatrici svizzere: il 37 per cento di loro dichiara di aver fatto ricorso al lavoro ridotto, mentre il 16 per cento ammette di aver avuto difficoltà a reperire apprendisti anche nel 2022. Ad ogni modo, nonostante le difficoltà, queste imprese sono riuscite ad assegnare i posti di tirocinio come di consueto. Nel settore della ristorazione e in quello culturale e ricreativo le conseguenze della pandemia sono ancora molto dolorose. Entrambi i settori infatti hanno dovuto ricorrere in maniera massiccia al lavoro ridotto e hanno avuto maggiori difficoltà a occupare i posti vacanti.

Nel 2022 per maggior parte delle imprese il problema più urgente non è stato la pandemia bensì la situazione economica, accompagnata da una

certa insoddisfazione per l'inadeguatezza dei candidati, sfociata nella preoccupazione di non riuscire a garantire il ricambio generazionale.

Negli ultimi tre anni è aumentato il numero di assunzioni a tempo indeterminato di ex apprendisti da parte delle aziende formatrici, soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni.



Nonostante l'impatto della crisi del coronavirus, nel complesso, il **MERCATO SVIZZERO DEI POSTI DI TIROCINIO** funziona; i giovani che desiderano svolgere una formazione professionale di base trovano un posto in percentuali elevate e la maggioranza delle aziende riesce a occupare i posti offerti.

Nello specifico, ad agosto 2022 l'86 per cento dei posti era stato assegnato. Il dato è in linea con quelli degli anni precedenti e dimostra che non si riscontrano problemi particolari nell'assegnazione dei posti di tirocinio. Quest'anno sono rimasti vacanti circa due posti AFC su 10 e circa un posto CFP su 10.

Nel 2022 le maggiori difficoltà nell'assegnazione dei posti di tirocinio si riscontrano nel settore alberghiero e della ristorazione e nell'edilizia, dove ad agosto sono rimasti vacanti oltre un terzo dei posti disponibili.



Sebbene abbia influito sia sull'offerta che sulla domanda di posti di tirocinio, nel 2022 la **PANDEMIA DI CORONAVIRUS** è passata in secondo piano lasciando spazio alla crisi economica, che ha avuto un impatto non indifferente per quanto riguarda l'offerta. Infatti, un'azienda su quattro di quelle che offrono meno posti di tirocinio rispetto al 2021 dichiara che la scelta è stata dovuta all'attuale situazione economica.

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. Nel 2022 entrambe le affermazioni sono state confermate.

Ad ogni modo, non si può concludere che la pandemia o la crisi economica abbiano influito negativamente sull'offerta di posti di tirocinio: oltre la metà delle aziende formatrici infatti ha intenzione di offrire lo stesso numero di posti anche nel 2023. Un'azienda su quattro non ha ancora deciso cosa fare, il che potrebbe essere un segnale positivo per il settore della formazione in quanto si tratta di aziende che potrebbero ancora cambiare idea e continuare a formare apprendisti.

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.



TRANSIZIONE I:
PER ORA TUTTO
BENE

Tesi 1

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 la formazione professionale di base, 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



IL TIROCINIO
RESTA LA PRIMA
SCELTA
MA CRESCE IL
PERCORSO
GENERALE

Tesi 2

Per la prima transizione circa la metà dei giovani continua a orientarsi verso la formazione professionale di base, 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.



GLI EFFETTI DI
GENERE
INFLUENZANO LE
SCELTE
FORMATIVE

Tesi 3

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.

Pertanto, gli effetti di genere continuano a influenzare le scelte formative.



Tesi 4

Nel 2022 gli effetti del coronavirus riscontrati nei due anni precedenti non si sono consolidati o si sono manifestati in forma più debole. Ciononostante, i giovani hanno dichiarato che la pandemia e le misure adottate per combatterla hanno reso molto più difficili le loro scelte formative. Lo stesso vale per le aziende per quanto riguarda il reclutamento di apprendisti idonei. Tuttavia, il fatto che più o meno lo stesso numero di giovani abbia potuto iniziare la formazione desiderata e che la percentuale di posti di tirocinio assegnati non sia praticamente cambiata rappresentano due segnali positivi, indici di un certo successo.



Tesi 5 - nuova

L'incertezza economica continua a rappresentare una sfida. Anche in Svizzera i timori legati alla situazione economica e alla guerra in Ucraina, con i relativi sviluppi politici, si sono fatti sentire. Data la complessità della situazione, è importante osservare da vicino la transizione I.

Negli ultimi anni il mercato dei posti di tirocinio si è rivelato estremamente stabile, dimostrando di saper resistere alle crisi, soprattutto quella pandemica. Tutto ciò fa sicuramente ben sperare. Tuttavia, in caso di crisi potrebbe essere indebolito dalla carenza di personale qualificato, un fenomeno che è necessario contrastare.

4 Allegato

4.1 Membri del team gfs.bern

LUKAS GOLDER

Codirettore 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



Specializzazioni:

Analisi integrate della comunicazione e delle campagne, 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



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



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

Specializzazioni:

Analisi quantitativa e qualitativa dei dati, trattamento dati, visualizzazioni

4.2 Conversione delle professioni in settori

Professione	Ripartizione NOGA
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 tessuti 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
Intrecciatore 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
Scalpello 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
Informatico 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

