



RAPPORTO SULLE TENDENZE 1

RIMANERE? ANDARSENE? RITORNARE?

FREQUENZA, CAUSE E CONSEGUENZE DEGLI SCIoglimenti DI CONTRATTO DI TIROCINIO

L'essenziale in breve

- Circa il 20-25% di tutti i contratti di tirocinio viene sciolto in anticipo, per la maggior parte durante il primo anno di formazione.
- Nella Svizzera romanda gli scioglimenti di contratto di tirocinio sono più frequenti che nella Svizzera tedesca.
- Il fenomeno si registra in particolar modo nei gruppi professionali delle parrucchiere e dei parrucchieri, delle cure estetiche, dell'industria alberghiera e della ristorazione, del commercio e delle costruzioni.
- Gli scioglimenti di contratto di tirocinio sono causati principalmente da prestazioni scolastiche lacunose delle persone in formazione, da conflitti sociali sul posto di lavoro e da pessime condizioni di formazione aziendale e professionale.
- Non tutti gli scioglimenti di contratto di tirocinio implicano un'interruzione della formazione: tra il 50 e il 77% delle persone in formazione prosegue il proprio percorso formativo nell'arco di due o tre anni.
- Le persone in formazione che non optano per un reinserimento dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio subiscono perdite finanziarie notevoli e causano costi importanti alla società. I costi causati alle aziende sono invece relativamente esigui.

Contenuto

Significato degli scioglimenti di contratto di tirocinio	3
Scioglimento di un contratto di tirocinio o interruzione della formazione?	3
La situazione in Svizzera	3
Qual è la frequenza degli scioglimenti di contratto di tirocinio?	4
<i>Differenze tra regioni</i>	4
<i>Differenze tra professioni</i>	4
<i>Differenze tra gruppi sociali</i>	5
<i>Confronto con scuole medie superiori</i>	6
<i>Cause degli scioglimenti di contratto di tirocinio</i>	6
<i>Differenze tra regioni e gruppi sociali</i>	7
<i>Interruzioni di formazione</i>	8
Le conseguenze degli scioglimenti di contratto di tirocinio	8
Conseguenze per i e le giovani	8
Conseguenze per la società	8
Conseguenze per le aziende	9
Prevenzione e gestione di scioglimenti di contratto di tirocinio	9
Conclusioni e raccomandazioni	10
Bibliografia	11

Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. e Baumeler, C. (2016). „Rimanere? Andarsene? Ritornare? Frequenza, cause e conseguenze degli scioglimenti di contratto di tirocinio“. Rapporto sulle tendenze 1 del Osservatorio svizzero per la formazione professionale. Zollikofen: Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP

Significato degli scioglimenti di contratto di tirocinio

In Svizzera, dopo la scuola dell'obbligo due terzi di tutti i e le giovani iniziano una formazione professionale di base. La maggior parte di queste persone opta per la formazione in alternanza scuola/azienda, mentre solo una piccola parte (ca. 10%) sceglie una formazione professionale di base scolastica a tempo pieno (CSRE 2014). Nel confronto internazionale la Svizzera si posiziona incontestata ai vertici per quanto concerne le formazioni aziendali (OCSE 2014). Questo spiega anche perché il tema degli scioglimenti di contratto di tirocinio è discusso in modo così intenso nei media e nella politica. Dal punto di vista della politica in materia di formazione, infatti, una quantità esigua di contratti di tirocinio sciolti può indicare il buon funzionamento del sistema di formazione professionale, come pure della sua qualità ed efficienza (Uhly 2013).

Scioglimento di un contratto di tirocinio o interruzione della formazione?

Per poter iniziare una formazione di base organizzata dall'azienda, le persone in formazione devono stipulare un contratto di tirocinio la cui durata è limitata al periodo di formazione pianificato. Un contratto di tirocinio è sciolto in anticipo se una persona in formazione lascia l'azienda formatrice prima della fine del periodo stabilito da contratto oppure se passa a un'altra professione o a un altro livello di formazione. In questi casi il contratto di tirocinio è considerato sciolto anche qualora la persona prosegua immediatamente la formazione nella stessa o in un'altra azienda (Schmid e Kriesi 2016).

Nel registro colloquiale il fenomeno dello scioglimento di un contratto di tirocinio è spesso designato come «interruzione della formazione», ma questo termine è fuorviante, poiché non tutti i contratti di tirocinio sciolti in anticipo implicano un'interruzione definitiva della formazione. Spesso, infatti, le persone in formazione riprendono la propria formazione dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio oppure iniziano una nuova formazione certificante dopo una pausa di due o tre anni. L'interruzione di una formazione sussiste soltanto se la persona in formazione, dopo aver sciolto il contratto di tirocinio, non inizia nessun'altra formazione professionale di base o formazione di livello secondario II (Schmid 2010; Schmid e Kriesi 2016).

La situazione in Svizzera

In Svizzera lo stato attuale delle conoscenze in merito alla frequenza e alle cause degli scioglimenti di contratto di tirocinio, come pure ai percorsi formativi intrapresi successivamente dalle persone coinvolte, è ancora lacunoso. Ciò è dato dal fatto che fino a poco tempo fa non si disponeva di dati individuali che consentissero di analizzare a livello svizzero gli scioglimenti di contratto di tirocinio e gli eventuali reinserimenti. Pertanto, lo stato attuale delle conoscenze si basa ampiamente su alcune indagini longitudinali cantonali (Schmid 2011; Rastoldo et al. 2012; Maghsoodi e Kriesi 2013; Stalder e Schmid 2016), su un'indagine trasversale a confronto intercantonale (Neuenschwander 1999) e su alcune analisi specifiche a singole professioni (per es. Berweger et al. 2014; Hasler 2014). Un'eccezione è costituita da un nuovo studio commissionato dall'Ufficio federale di statistica UST (Schmid et al. 2016; Schmid e Kriesi 2016), che ha analizzato la frequenza degli scioglimenti di contratto di tirocinio e dei reinserimenti di tutte le persone che nel 2012 avevano iniziato una formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica (CFP).

Come sono calcolate le quote di scioglimento di contratti di tirocinio?

La quota di scioglimento di contratti di tirocinio fornisce informazioni sulla percentuale dei contratti di tirocinio che vengono sciolti in anticipo in un determinato periodo. Gli studi svolti finora si sono basati su procedure di calcolo differenti e, a causa della mancanza di dati appropriati, di norma hanno consentito di rilevare soltanto valori approssimativi.

Nel caso ideale, una quota di scioglimento di contratti di tirocinio esprime la percentuale delle persone che hanno iniziato la propria formazione in un determinato momento e che hanno sciolto il contratto di tirocinio prima della conclusione del regolare periodo di formazione. Ciò, tuttavia, presuppone dati longitudinali riferiti alle singole persone che consentano di ricostruire i percorsi formativi individuali per tutta la durata della formazione.

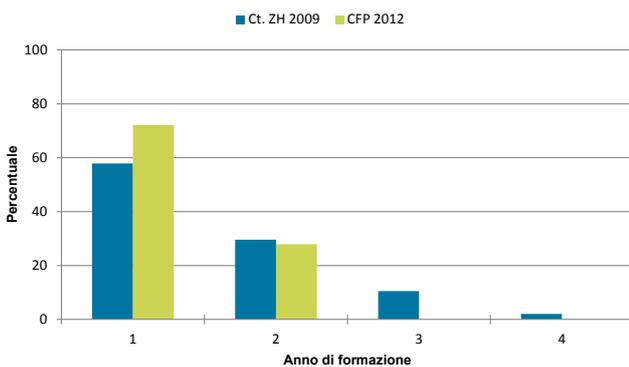
Dati del genere esistono soltanto dal 2011, quando l'UST ha introdotto nella statistica della formazione un identificatore delle persone per l'intera Svizzera. Nei prossimi anni saranno dunque possibili calcoli dettagliati delle quote di scioglimento di contratti di tirocinio e di reinserimento per tutte le formazioni

professionali di base. Questi dati, inoltre, consentono di esaminare quante persone in formazione sono coinvolte più volte nello scioglimento di un contratto di tirocinio e quante non conseguono alcun titolo professionale (Schmid e Kriesi 2016).

Qual è la frequenza degli scioglimenti di contratto di tirocinio?

In base agli studi longitudinali svolti finora, occorre partire dal presupposto che in media in Svizzera viene sciolto in anticipo un contratto di tirocinio su quattro o cinque. Ad esempio, il 22% delle persone in formazione che nel 2008/2009 aveva iniziato una formazione professionale di base nel Canton Zurigo, ha sciolto il proprio contratto di tirocinio (Maghsoodi e Kriesi 2013). Anche nel Canton Berna, tra il 1995 e il 2002, gli scioglimenti di contratto di tirocinio hanno interessato il 20-22% delle persone in formazione (Stalder e Schmid 2006). La media relativa alle persone che nel 2012 avevano iniziato una formazione professionale di base su due anni (CFP) è pressoché la medesima, vale a dire il 24% (Schmid et al. 2016).

Secondo le indagini esistenti, inoltre, la maggior parte di tutti i contratti viene sciolta già durante il primo anno di formazione. L'illustrazione 1 mostra l'esempio del Canton Zurigo, dove quasi il 58% di tutti i contratti di tirocinio è sciolto durante il primo anno di formazione. Per quanto concerne le formazioni professionali di base su due anni, il 72% degli scioglimenti avviene già durante il primo anno. A partire dal secondo anno il rischio di scioglimento diminuisce notevolmente.



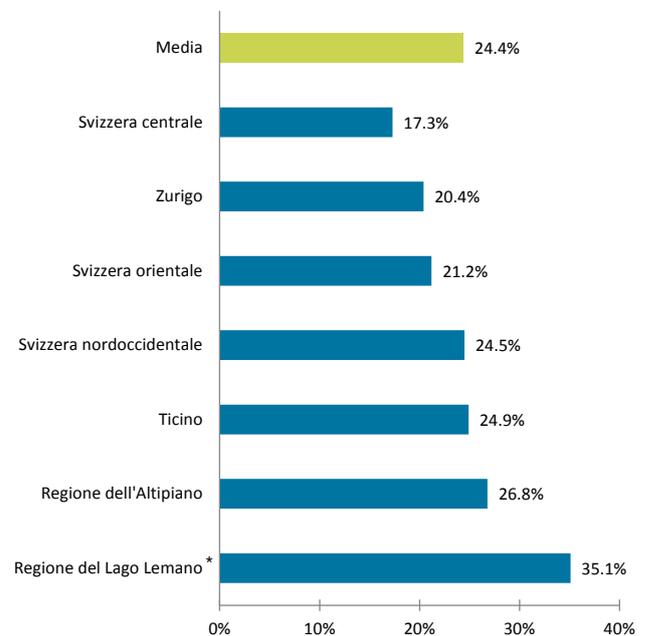
Fonti: Maghsoodi e Kriesi 2013; Schmid et al. 2016; rappresentazione propria

Illustrazione 1: scioglimento di contratti di tirocinio nei diversi anni di formazione

Queste cifre medie relative agli scioglimenti di contratto di tirocinio celano differenze notevoli tra singole regioni, professioni e gruppi sociali.

Differenze tra regioni

Nei Cantoni rurali le quote di scioglimento sono tendenzialmente più basse rispetto a quelle dei Cantoni cittadini (Neuenschwander 1999). Inoltre, un confronto tra gli studi condotti finora (Neuenschwander 1999; Stalder e Schmid 2006; Schmid 2011; Rastoldo et al. 2012; Maghsoodi e Kriesi 2013; Schmid et al. 2016) rivela che nella Svizzera romanda, dove la quota dei e delle giovani che iniziano una formazione professionale di base è più bassa, sono sciolti più contratti di tirocinio che nella Svizzera tedesca. Ciò è confermato anche dai risultati più recenti relativi alle formazioni professionali di base su due anni, le cui quote di scioglimento sono riportate nell'illustrazione 2. Mentre nella regione del Lago Lemano viene sciolto oltre un terzo di tutti i contratti di tirocinio su due anni (35,1%), nella Svizzera centrale lo stesso indicatore presenta un valore pari al 17,3%.



Fonte: Schmid et al. 2016

Illustrazione 2: Quote di scioglimento nella formazione professionale di base su due anni in base a grandi regioni. * Il tasso di scioglimento della regione del lago Lemano è provvisorio in quanto i percorsi di formazione del cantone di Ginevra sono incompleti.

Differenze tra professioni

In determinati gruppi professionali, ad esempio quelli del commercio al dettaglio, delle parrucchiere e dei parrucchieri, dell'industria alberghiera e della ristorazione oppure dell'edilizia e del genio civile, gli scioglimenti di contratto di tirocinio si misurano con una frequenza superiore alla media (Stalder e Schmid 2006; Maghsoodi e Kriesi 2013; Hasler 2014). I risultati più recenti a livello nazionale, vale a dire quelli di Schmid et al. (2016) confermano i risultati ottenuti a livello canto-

nale, come mostra l'illustrazione 3. Le quote di scioglimento maggiori nel quadro delle formazioni professionali di base su due anni si riscontrano nel settore dell'industria alberghiera e della ristorazione nonché in quello delle parrucchiere e dei parrucchieri e delle cure estetiche (35,6% risp. 40%). All'altra estremità della scala si trovano le quote di scioglimento registrate nel settore dell'informatica (banche dati, design e amministrazione di rete) e in quello sociosanitario, pari soltanto al 13-14%.

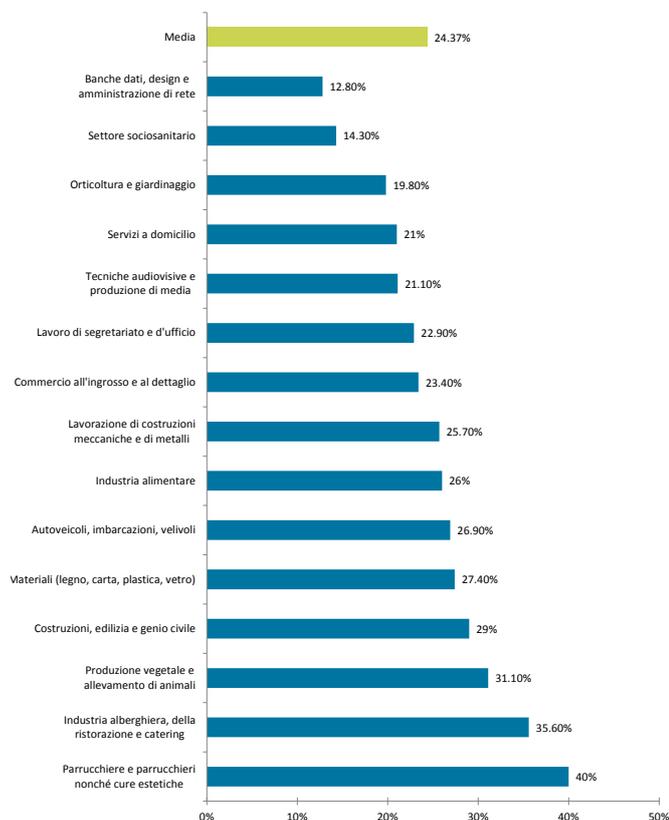


Illustrazione 3: quote di scioglimento di contratti di tirocinio di persone con formazione professionale di base su due anni in base al campo formativo

I risultati per i Cantoni di Berna e Zurigo mostrano che gli scioglimenti di contratto di tirocinio diventano meno frequenti più il livello intellettuale delle esigenze aumenta (Stalder e Schmid 2006; Maghsoodi e Kriesi 2013). Ciò potrebbe indicare che il raggruppamento delle persone in formazione in funzione della loro efficienza riveste un ruolo importante per la frequenza degli scioglimenti di contratto. Una spiegazione possibile potrebbe essere che le persone in formazione scolasticamente più deboli fanno spesso più fatica a soddisfare le esigenze della scuola professionale, pertanto sono coinvolte in misura maggiore in scioglimenti di contratto di tirocinio (Stalder e Schmid 2006; Schmid e Stalder 2007).

Differenze tra gruppi sociali

Non è evidente distinguere la frequenza degli scioglimenti di contratto di tirocinio in base al sesso o alla

nazionalità. Secondo le indagini, che si riferiscono soprattutto a persone con formazioni di base su tre o quattro anni, i giovani stranieri e le giovani straniere sono più spesso coinvolte in scioglimenti di contratto di tirocinio rispetto alle native e ai nativi. Per quanto concerne il sesso si rilevano soltanto differenze minime (Neuenschwander 1999; Stalder e Schmid 2006; Maghsoodi e Kriesi 2013). Per le formazioni professionali di base su due anni si delinea un altro scenario, come mostrato nelle illustrazioni 4 e 5. In questo caso si registrano pochissime differenze tra le persone native e quelle con un passato migratorio, indipendentemente dal fatto che quest'ultime siano nate in Svizzera oppure all'estero.

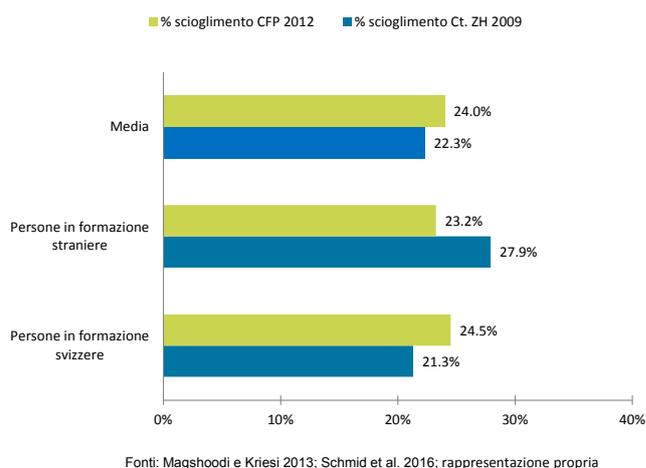


Illustrazione 4: quote di scioglimento di contratti di tirocinio in base al passato migratorio

Per contro, indipendentemente dalla professione appresa, i giovani uomini che frequentano formazioni professionali di base su due anni sono più spesso coinvolti in scioglimenti di contratto di tirocinio rispetto alle donne (27% contro 21,6%) (Schmid et al. 2016).

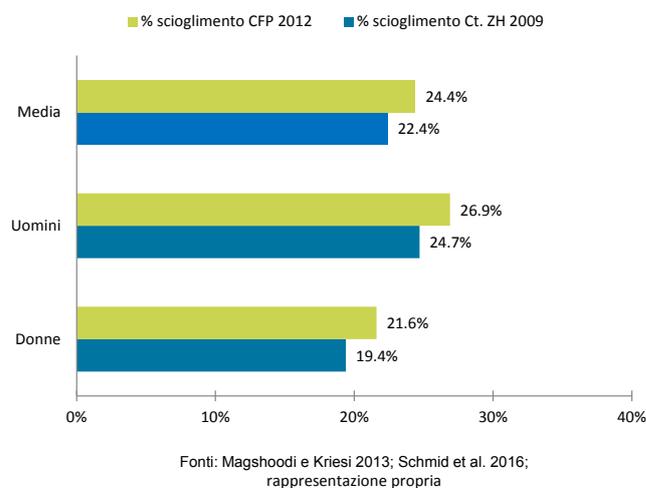


Illustrazione 5: quote di scioglimento di contratti di tirocinio in base al sesso

Confronto con scuole medie superiori

È vero che chi frequenta una formazione professionale di base è coinvolto più spesso in interruzioni della formazione rispetto a chi frequenta cicli di studio di cultura generale? Attualmente non si può rispondere in modo affidabile a questa domanda a causa della mancanza di cifre comparative. I nuovi risultati di Laganà e Babel (2015) mostrano che ogni anno soltanto il 75-80% delle studentesse e degli studenti dei licei e delle scuole specializzate passa regolarmente all'anno successivo. Ne consegue che i percorsi formativi irregolari sembrano essere relativamente frequenti nell'intero ambito formativo postobbligatorio.

Cause degli scioglimenti di contratto di tirocinio

Ma quali sono le cause degli scioglimenti di contratto di tirocinio? Secondo i risultati degli studi svolti finora, le cause vanno ricercate sia nelle persone in formazione, nelle aziende e nelle caratteristiche delle professioni apprese sia nella situazione economica (cfr. ill. 6). Per quanto concerne le persone in formazione, la ricerca rivela che gli scioglimenti di contratto di tirocinio derivano spesso da prestazioni pessime nella scuola professionale, da una scarsa motivazione delle persone in formazione oppure da informazioni lacunose sulla professione appresa o sull'azienda (Schmid 2010; Lamamra et al 2011; Berweger et al. 2014; Stalder e Schmid 2016).

Gli scioglimenti di contratto di tirocinio possono anche essere la conseguenza di un fallimento dell'azienda formatrice o di una ristrutturazione aziendale. Spesso, inoltre, i e le giovani menzionano quali cause degli scioglimenti di contratto di tirocinio pessime condizioni di lavoro e di formazione (Stalder e Schmid 2006). In Svizzera, tuttavia, la ricerca sulle cause aziendali degli scioglimenti di contratto di tirocinio e su una possibile correlazione con fattori di rischio aziendali e individuali non è ancora abbastanza ampia. Secondo uno studio di Negrini et al. (2015), le aziende che considerano importante la formazione e che offrono una qualità formativa elevata vantano un numero minore di scioglimenti di contratto di tirocinio. In base alle prime indicazioni, inoltre, le reti di aziende formatrici dove le persone in formazione ruotano tra diverse aziende diminuiscono il rischio di scioglimento di contratto (Seiterle 2016). Secondo risultati ottenuti in Germania, la probabilità degli scioglimenti di contratto di tirocinio nelle grandi aziende, nel settore pubblico e nei cicli di studio più dispendiosi è notevolmente minore rispetto a quella nelle piccole aziende, nel settore privato e nei cicli di studio meno dispendiosi (Rohrbach-Schmidt e Uhly 2015). Non è ancora chiaro in che misura ciò valga anche per la Svizzera.

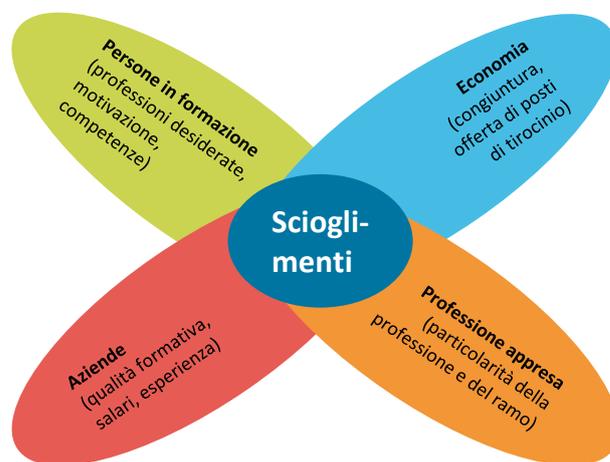


Illustrazione 6: cause degli scioglimenti di contratto di tirocinio

Reinserimenti nella formazione professionale di base

Non tutti gli scioglimenti di contratto di tirocinio implicano che le persone coinvolte debbano rimanere per un lungo periodo senza alcun titolo formativo postobbligatorio. Nel Canton Berna, circa tre quarti dei e delle giovani che nel 2004 avevano sciolto il proprio contratto di tirocinio sono rientrati in una formazione professionale nell'arco di tre anni (Schmid e Stalder 2008). Nel Canton Zurigo, la quota relativa al periodo 2007-2009 oscilla tra il 58 e il 61% (Schmid 2011; Maghsoodi e Kriesi 2013). Un buon 49% dei e delle giovani che hanno concluso in anticipo una formazione professionale di base su due anni iniziata nel 2012, entro la fine del 2014 è rientrato nel sistema di formazione professionale (Schmid et al. 2016).

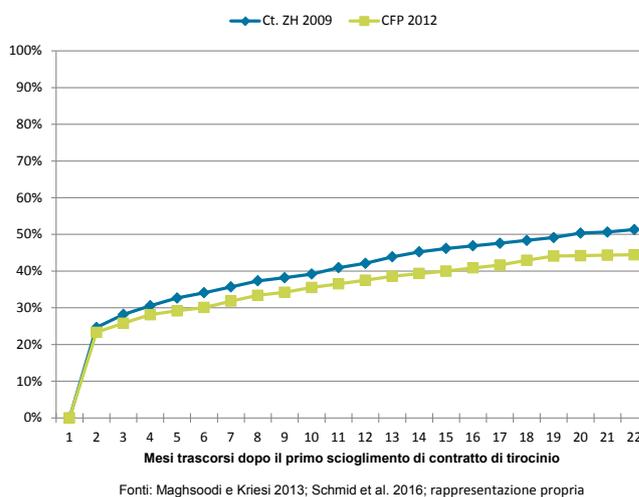


Illustrazione 7: mesi trascorsi prima del reinserimento

La maggior parte dei reinserimenti avviene in modo relativamente rapido dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio, come mostra l'illustrazione 7 per le formazioni di base su due anni con CFP nonché per la formazione professionale di base nel Canton Zurigo. Quasi il 26% dei e delle giovani provenienti da tirocini con attestato e un buon 28% delle persone provenienti dal Canton Zurigo sono rientrati in una formazione già entro

due mesi dallo scioglimento del contratto. La probabilità di un reinserimento aumenta poi in modo più lento e dopo due anni raggiunge il 44 risp. 51%.

Nell'illustrazione 8 sono riportati gli sbocchi formativi a due anni dallo scioglimento sia per il Canton Zurigo sia per le formazioni di base su due anni in tutta la Svizzera. Il 22% dei e delle giovani ha cambiato azienda, mentre il 20% delle persone in formazione per un CFP e il 14% di quelle provenienti dalla formazione professionale di base nel Canton Zurigo hanno cambiato livello di formazione. Le quote di coloro che hanno cambiato professione si attestano al 5-15%. A due anni dallo scioglimento del contratto di tirocinio, quasi il 47% risp. un buon 51% dei e delle giovani non aveva ancora trovato uno sbocco formativo. Il rischio di appartenere a questo gruppo varia in base alle regioni e ai gruppi sociali, come nel caso della quota di scioglimento.

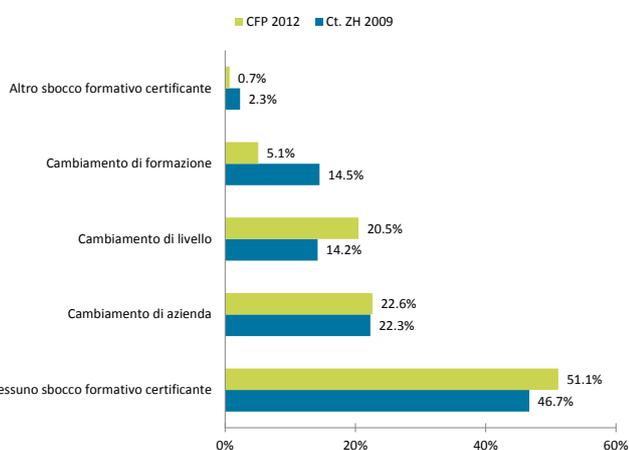


Illustrazione 8: sbocchi formativi dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio

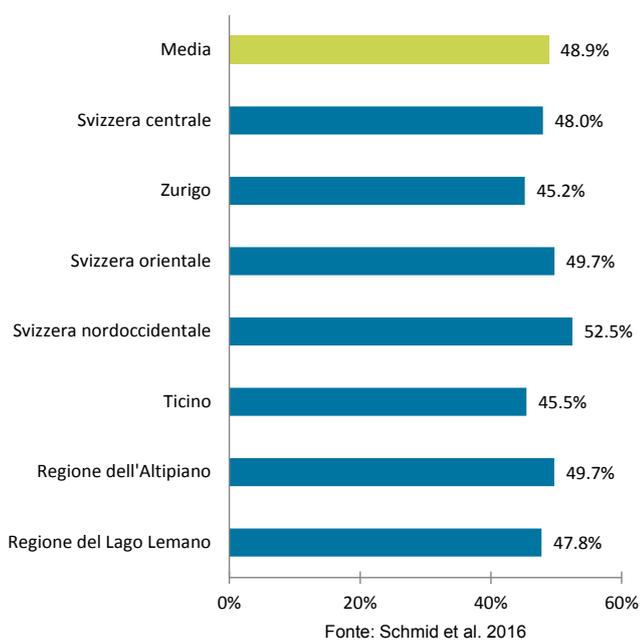


Illustrazione 9: quote di reinserimento per formazioni professionali di base su due anni in base a grandi regioni

Differenze tra regioni e gruppi sociali

Le differenze regionali riscontrate per le formazioni di base su due anni sono minori rispetto a quelle relative alla quota di scioglimento di contratti di tirocinio, come riportato nell'illustrazione 9. La quota di coloro che hanno optato per un reinserimento si aggira tra il 46 e il 53% a seconda della regione. Tra queste persone le donne sono leggermente sottorappresentate, mentre i nativi e le native sono largamente sovrarappresentati (cfr. ill. 10 e 11). Persone con passato migratorio, in particolare se nate all'estero, hanno una probabilità più bassa di rientrare in una formazione dopo lo scioglimento di un contratto (Schmid et al. 2016). Ciò conferma i risultati ottenuti finora nei Cantoni di Zurigo e Berna (Schmid e Stalder 2008; Maghsoodi e Kriesi 2013).

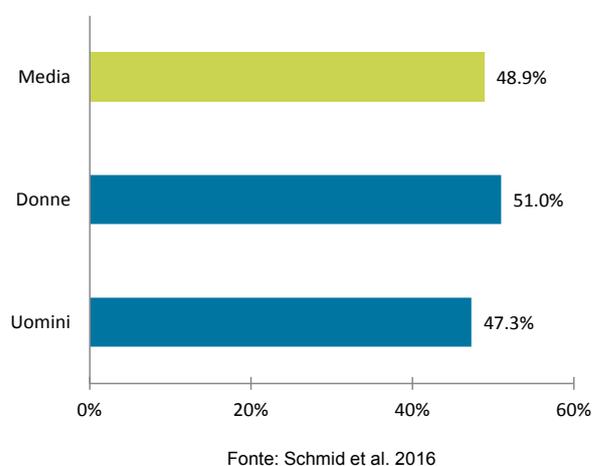


Illustrazione 10: quote di reinserimento per formazioni professionali di base su due anni in base al sesso

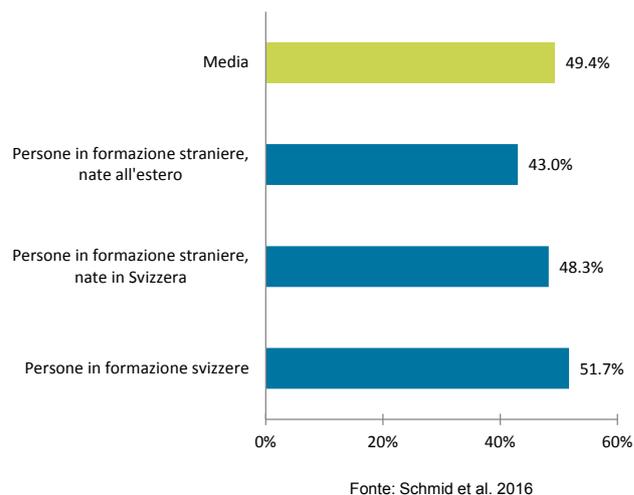


Illustrazione 11: quote di reinserimento per formazioni professionali di base su due anni in base al passato migratorio

Interruzioni di formazione

Il gruppo dei e delle giovani che entro tre anni dallo scioglimento di un contratto non hanno trovato uno sbocco formativo certificante è particolarmente soggetto al rischio di rimanere a lungo termine senza una formazione (Schmid 2013). Questo gruppo comprende persone che hanno interrotto la propria formazione nel vero senso della parola, ma anche il 10%, approssimativamente, dei e delle giovani che non hanno superato una o più volte la procedura di qualificazione (PQ) alla fine della formazione professionale di base (CSRE 2014). Al momento in Svizzera mancano cifre precise sulla quota di persone che interrompono la formazione per anno scolastico. La panoramica che attualmente risulta più precisa è quella relativa ai e alle giovani che frequentano formazioni professionali di base su due anni (cfr. ill. 12). Il 74% dei e delle giovani che hanno iniziato la propria formazione nel 2012, hanno superato la PQ due anni dopo, mentre quasi il 6% non l'ha superata. Un buon 8% dei e delle giovani è nuovamente in formazione dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio e il successivo reinserimento. Occorre dunque presupporre che la maggior parte delle persone appartenenti a questo gruppo abbia concluso la formazione con successo. Quasi il 12% di queste persone non è rientrato in una formazione professionale di base dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio. Se vi si aggiunge il 6% circa rappresentato da coloro che non hanno superato la PQ, questo gruppo rischia di rimanere senza alcun titolo formativo postobbligatorio per un lungo periodo di tempo.

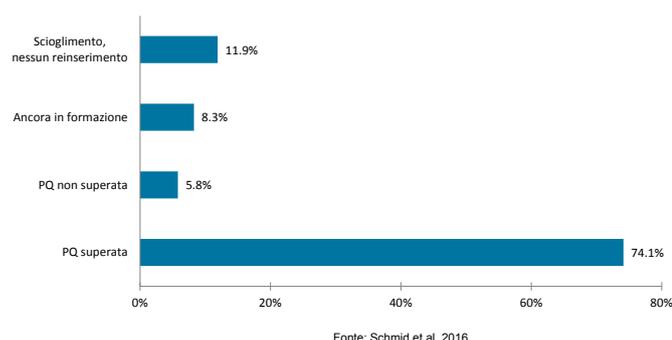


Illustrazione 12: stato di certificazione delle persone con formazione professionale di base su due anni nell'estate 2014

Le conseguenze degli scioglimenti di contratto di tirocinio

Quali sono le conseguenze degli scioglimenti di contratto di tirocinio per i e le giovani coinvolte, le aziende e la società in generale?

Conseguenze per i e le giovani

Per i e le giovani coinvolte lo scioglimento di un contratto di tirocinio è sempre accompagnato da un cambiamento nel percorso formativo e, non di rado, da una pressione psichica notevole (Lamamra e Masdonati 2008; Berweger et al. 2014; Stalder e Schmid 2016). L'incisività di questo cambiamento nel percorso formativo dipende dallo sbocco formativo. Le persone in formazione che riescono a proseguire in modo rapido la propria formazione affrontano spesso lo scioglimento del contratto di tirocinio e il successivo reinserimento come una correzione positiva della decisione formativa precedente (Lamamra e Masdonati 2008; Schmid e Stalder 2012). Le persone in formazione che dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio rimangono a lungo senza frequentare una formazione postobbligatoria, invece, devono fare i conti sia con la pressione psichica sia con svantaggi economici decisivi. Fritschi et al. (2012) stimano a circa 300 000 franchi il guadagno che le persone coinvolte si lasciano sfuggire nel corso dell'intera vita professionale a causa della formazione mancata. Se si calcola questa perdita di guadagno per il numero, rilevato per il Canton Berna da Stalder e Schmid (2016), delle persone che dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio non hanno conseguito un titolo di livello secondario II nell'arco di dieci anni, si ottiene un importo pari a 1,1 miliardi di franchi. Questa proiezione, tuttavia, rappresenta soltanto un ordine di grandezza approssimativo poiché è soggetta a numerose supposizioni implicite e imprecisioni. Ciò nonostante, questa stima mostra che i costi per le persone coinvolte sono elevati e che l'introduzione di misure efficaci volte a ridurre le interruzioni di tirocini apporterebbero benefici elevati.

Conseguenze per la società

Dato che gli scioglimenti di contratto di tirocinio aumentano in modo notevole il rischio di rimanere senza formazione, si attribuisce grande importanza sociale a questo fenomeno (Schmid 2013). Le persone senza una formazione postobbligatoria rimangono spesso senza lavoro per un periodo di tempo più lungo, lavorano più spesso nei settori a bassa retribuzione e non di rado sono più indigenti rispetto a quelle in possesso di un titolo formativo (UST 2011). Oltre la metà dei giovani adulti e delle giovani adulte che necessitano di aiuto sociale non dispone di alcun titolo formativo postobbligatorio (Chenau Bieri et al. 2016). Una quota elevata di interruzioni di tirocinio causa dunque una pessima integrazione economica e sociale per una parte rilevante della popolazione. Ciò implica costi notevoli per la società: da un lato risultano costi per le assicurazioni sociali, dall'al-

tro lo Stato riscuote anche meno tasse e contributi per le assicurazioni sociali a causa del reddito esiguo delle persone coinvolte. Fritschi et al. (2009) stimano a oltre 150 000 franchi i costi a carico dello Stato per le persone non formate nel corso dell'intera vita. Se si calcolano questi costi per tutte le persone che, secondo lo studio di Stalder e Schmid (2016), non hanno conseguito alcun titolo certificante dopo lo scioglimento di un contratto di tirocinio, si ottiene una cifra pari a ben 580 milioni di franchi. Ancora una volta l'ordine di grandezza di questa stima indica che una riduzione efficace delle formazioni non concluse consentirebbe risparmi sociali importanti.

Conseguenze per le aziende

Gli scioglimenti di contratto di tirocinio implicano dei costi anche per le aziende, poiché il reclutamento e la formazione di persone in formazione necessita ore di lavoro. Quando un contratto di tirocinio viene sciolto, l'azienda non può più contare su tali investimenti. Al fine di stimare questi costi, abbiamo sommato i costi netti della formazione fino al momento dello scioglimento di un contratto di tirocinio. Per questi calcoli ci siamo basati sullo studio costi-benefici svolto nel 2009 presso aziende svizzere (Strupler e Wolter 2012). Secondo questa stima, gli scioglimenti di contratto di tirocinio causano costi relativamente esigui per le aziende. In media i costi calcolati fino al momento dello scioglimento di un contratto ammontano soltanto a 1000 franchi. Questo perché le persone in formazione nelle aziende svizzere vengono impiegate rapidamente anche per il lavoro produttivo, in modo tale che nella maggior parte dei casi già all'inizio della formazione non risultano quasi costi netti. Tuttavia gli scioglimenti di contratto di tirocinio possono avere un impatto nonostante le loro conseguenze economiche per le aziende siano per lo più minime. Infatti, alcune aziende mettono in discussione la propria disponibilità a formare persone (Stalder e Schmid 2006).

Esempio di buona prassi: il progetto PraeLab

Il progetto europeo transnazionale «PraeLab» mira a identificare per tempo e a prevenire gli scioglimenti di contratto (Balzer e Grassi 2014). Il progetto è strutturato su due livelli. Una prima tappa consisteva nello sviluppo di un software volto a identificare per tempo, in modo sistematico, le difficoltà d'apprendimento e i potenziali scioglimenti di contratto. In questo contesto i e le responsabili della formazione professionale, oppure le stesse persone in formazione, valutano le competenze interdisciplinari sociali, metodologiche e personali delle persone in formazione

con l'ausilio di uno strumento diagnostico online. In seguito il profilo delle competenze individuale viene livellato alle esigenze per la professione. La seconda tappa prevede l'offerta, da parte dei diversi luoghi di formazione, di un sostegno individuale alle persone in formazione che presentano un divario notevole tra le proprie competenze e le esigenze previste, al fine di aiutarle a concludere con successo la formazione.

Il sistema di segnalazione precoce PraeLab si è consolidato nella pratica e sarà sviluppato ulteriormente e portato avanti in tutti i Paesi che vi hanno aderito.

Prevenzione e gestione di scioglimenti di contratto di tirocinio

Nel caso ideale la scelta della professione e la selezione delle persone in formazione da parte delle aziende dovrebbe portare a un'armonizzazione ottimale tra le persone in formazione, la professione appresa e le condizioni d'apprendimento e di formazione aziendali, in modo tale che sia sciolto un numero notevolmente minore di contratti di tirocinio.

La realtà, tuttavia, è ben diversa. Per questo è lecito chiedersi come si potrebbero diminuire gli scioglimenti di contratto di tirocinio e sostenere le persone dopo uno scioglimento, affinché esse possano rientrare al più presto in una formazione certificante.

Una panoramica dei progetti esistenti mostra che sono già compiuti degli sforzi volti a prevenire gli scioglimenti di contratto di tirocinio, mentre le offerte di sostegno previste per i e le giovani dopo lo scioglimento di un contratto sono meno diffuse. Ciò potrebbe anche dipendere dal fatto che è difficile identificare e raggiungere i e le giovani dopo lo scioglimento di un contratto.

I progetti di prevenzione esistenti si riferiscono in larga misura a singoli tipi di formazione o gruppi professionali. Un'eccezione è costituita dalla procedura nazionale del Case Management Formazione professionale (CM FP), che mira a favorire l'inserimento di giovani potenzialmente a rischio in una formazione professionale di base e il decorso della stessa. Un obiettivo simile è perseguito dall'offerta del «sostegno individuale speciale» per la formazione professionale di base su due anni, che sostiene le persone in formazione con difficoltà d'apprendimento. Progetti cantonali quali «Job Caddie» (ZH e ZG), «Travail-Ecole-Métier» (TEM; VD) e «Coaching Berufsbildung» (COBE; AG) propongono offerte di mentoring e di mediazione in situazioni di crisi. Menzioniamo anche l'offerta di consulenza «QualiGastro» (BE), che

mira a prevenire gli scioglimenti di contratto di tirocinio mediante un'ottimizzazione della situazione formativa aziendale.

Degno di nota è pure il progetto PraeLab, che mira a identificare fin dall'inizio della formazione le persone che presentano un rischio elevato di sciogliere il proprio contratto di tirocinio e a sostenerle mediante misure mirate e appropriate (cfr. riquadro e Grassi et al. 2014).

modo rapido dopo lo scioglimento del contratto e aiutato a rientrare nel sistema di formazione professionale mediante misure mirate. Idealmente questo dovrebbe avvenire a livello cantonale.

Conclusioni e raccomandazioni

In conclusione va detto che una parte degli scioglimenti di contratto di tirocinio è inevitabile. Si tratta infatti di correggere una scelta professionale non ottimale, che spesso deve essere presa già in giovane età (Schmid 2010). Per questo motivo, una valutazione degli scioglimenti di contratti di tirocinio e delle possibili contromisure presuppone sempre analisi accurate e dettagliate che considerano l'intero percorso formativo delle persone in formazione e i diversi sbocchi formativi.

Dal punto di vista della politica in materia di formazione occorre mirare a due obiettivi: in primo luogo è auspicabile ridurre al minimo il numero degli scioglimenti di contratto di tirocinio; in secondo luogo bisogna ridurre le interruzioni della formazione e aumentare la quota dei e delle giovani che dopo lo scioglimento di un contratto trova rapidamente uno sbocco formativo qualificante e riesce a portarlo a termine con successo (Schmid 2010; Grassi et al. 2014).

Il modo più efficace per ridurre gli scioglimenti di contratto di tirocinio è conoscerne le cause. Per questo motivo, per le professioni e le regioni fortemente coinvolte sono necessarie analisi approfondite che considerino sia le caratteristiche delle persone in formazione sia quelle delle aziende. Ciò fornisce la base per sviluppare misure di prevenzione efficaci che agiscano in modo mirato sulle cause principali degli scioglimenti di contratto di tirocinio. Possibili misure di prevenzione sono, ad esempio, una migliore corrispondenza tra persone in formazione e aziende, un'identificazione precoce di giovani con difficoltà, un miglioramento della qualità formativa aziendale oppure un'ottimizzazione delle direttive in materia di formazione nelle ordinanze sulla formazione professionale di base.

Al fine di prevenire le interruzioni della formazione, il gruppo di giovani fortemente a rischio di interrompere la propria formazione dovrebbe essere identificato in

Bibliografia

- Balzer L. e Grassi A. (2014). «Praxisbeitrag: Prävention von Lehrabbrüchen – das Projekt Praelab». In Neuenschwander, M. (Ed.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt*. Zurigo/Coira: Rüegger, 187-201.
- Bednarz A. (2014). *Understanding the non-completion of apprentices*. Adelaide: NCVER.
- Berweger S., Krattenmacher S., Salzmann P. e Schönenberger, S. (2014). LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung. San Gallo: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Chenau Bieri N., Donini A., Dubach M., Gysin, B., Hofer S., Meister, N., Priester T. e Ruch T. (2016). *10 Jahre Schweizerische Sozialhilfestatistik*. Neuchâtel: UST.
- CSRE (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: CSRE.
- Fritschi T., Bannwart L., Hümbelin O. e Frischknecht S. (2012). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche*. Rapporto finale su incarico di Travail.Suisse, Berna.
- Fritschi T., Oesch T. e Jann B. (2009). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz*. Berna: BASS.
- Grassi A., Rhiner K., Kammermann M. e Balzer L. (2014). *Gemeinsam zum Erfolg. Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation*. Bern: hep.
- Hasler P. (2014). «Lehrvertragsauflösungen im Bauhauptgewerbe». In: folio 4/2013, 30-31.
- Laganà F. e Babel J. (2015). *Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Übergänge und Verläufe auf der Sekundarstufe II*. Neuchâtel: UST.
- Lamamra N. e Masdonati J. (2008). «Adolescence en souffrance. Stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle». In *Reflets*, 14, 67-102.
- Lamamra N., Duc B. e Jordan M. (2011). «Einer Lehrvertragsauflösung folgt oft nicht der befürchtete Absturz». In *Panorama*, 1, 17.
- Maghsoodi E. e Kriesi I. (2013). *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*. Zollikofen: IUFPF.
- Negrini L. (2016). *Subjektive Überzeugungen von Berufsbildnern. Stand und Zusammenhänge mit der Ausbildungsqualität und den Lehrvertragsauflösungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Negrini L., Forsblom L., Schumann S. e Gurtner J.-L. (2015). «Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität». In Häfeli K., Neuenschwander M. e Schumann S. (Ed.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz*. Wiesbaden: Springer VS.
- Neuenschwander M. (1999). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Schlussbericht*. Zurigo: Verlag impulse.
- OCSE (2014). *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*. Washington: OCSE.
- Rastoldo F., Davaud C., Evrard A. e Silver R. (2012). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport IV: Les apprentis en difficultés dans leur formation et les dispositifs de soutien*. Ginevra: SRED.
- Rohrbach-Schmidt D. e Uhly A. (2015). «Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik». In *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 67(1), 105-135.
- Schmid E. (2010). *Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher*. Berna: hep.
- Schmid E. (2011). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung. Studie im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich*. Zurigo: Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik der Universität.
- Schmid E. (2013). «Berufliche Integration junger Erwachsener: Ziel noch nicht erreicht». In Maurer M. e Gonon P. (Ed.), *Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven*. Berna: hep., 197-217.
- Schmid E. e Kriesi I. (2016). *Indikatoren zu Verläufen in der beruflichen Grundbildung. Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote, einer Erfolgsquote beim Qualifikationsverfahren und einer Abbruchquote*. Methodenbericht. Zollikofen: IUFPF.
- Schmid E. e Stalder B. E. (2007). *Lehrvertragsauflösung: direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berna: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid E. e Stalder B. E. (2008). *Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berna: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid E. e Stalder B. E. (2012). «Dropping Out from Apprenticeship Training as an Opportunity for Change». In Tynjälä P., Stenström M.-L. e Saarnivaara M. (Ed.), *Transitions and Transformations in Learning and Education*. Dordrecht: Springer, 117-130.
- Schmid E., Neumann J. e Kriesi I. (2016). *Scioglimento del contratto di tirocinio, ripresa, successo. Risultati relativi alla formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione paratica (CFP), 2016*. Neuchâtel: UST.
- Seiterle N. (2016). «Lehrbetriebsverbände – das Potenzial eines neuen Ausbildungsmodells der Berufsausbildung zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen». In Leeman R., Imdorf C., Powell J. e Sertl M. (Ed.), *Die Organisation von Bildung. Soziologische Analysen zu Schule, Berufsbildung, Hochschule und Weiterbildung*. Weinheim/Basilea: Beltz Juventa (in elaborazione).
- Stalder B. E. e Schmid E. (2016). *Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Berna: hep.
- Stalder B.E. e Schmid E. (2006). *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berna: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Strupler M. e Wolter S.C. (2012). *Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe*. Glarona/Coira: Rüegger.
- Uhly A. (2013). «Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion». In *BiBB, BWP* 6/2013, 4-5.
- Uhly A. (2015). *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- UST (2011). *Schweizerische Sozialhilfestatistik 2011: Trotz leicht steigenden Fallzahlen bleibt die Sozialhilfequote unverändert*. Neuchâtel: UST.

Istituto Universitario Federale
per la Formazione Professionale IUFFP
Via Besso 84
CH-6900 Lugano Massagno
+41 58 458 25 77
www.iuffp.swiss
info@iuffp.swiss