

Scheda informativa • **LAU 2024**

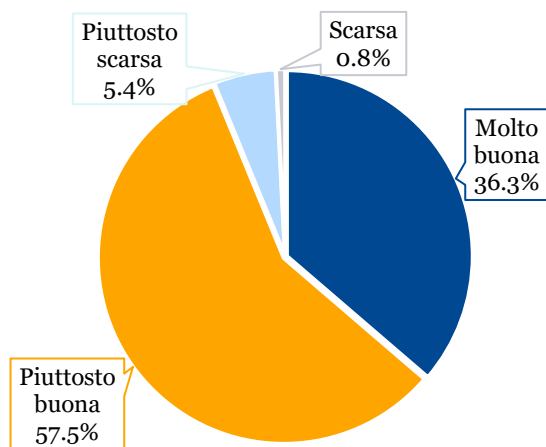
Sondaggio tra i diplomati della formazione commerciale di base 2024

La Società degli impiegati del commercio svolge ogni anno dal 2006 un sondaggio tra le diplomate e i diplomati della formazione commerciale di base. Lo scopo primario del sondaggio è esaminare gli sviluppi circa l'ingresso nel mondo del lavoro e raccogliere le esperienze delle diplomate e dei diplomati sulle loro esperienze durante la formazione commerciale di base. Il sondaggio è stato svolto nel 2024 in due tranches: alla prima tornata, svolta a luglio, hanno partecipato 3647 persone, cui ha fatto seguito la tornata di novembre con 928 partecipanti. La presente scheda informativa riporta una sintesi panoramica degli esiti principali del sondaggio.

Percezione positiva dell'apprendistato di commercio in retrospettiva e in relazione all'ingresso nel mondo del lavoro

Il sondaggio tra i diplomati 2024 della Società degli impiegati del commercio Svizzera ha evidenziato come la stragrande maggioranza degli intervistati (il 93,8%) valuti positivamente la formazione commerciale e si senta da piuttosto ben preparata a molto ben preparata per il mondo del lavoro.

Grafico 1 – Giudizio sulla preparazione all'ingresso nel mondo del lavoro



In retrospettiva, la formazione commerciale di base è giudicata positivamente. Secondo gli intervistati, le aziende formatrici nel contesto della formazione di base a impostazione aziendale, con un valore medio di 4,20 (deviazione standard¹ di $\pm 0,95$), e le aziende di tirocinio nella formazione di base a impostazione scolastica, con un valore medio di 3,98 ($\pm 1,03$), offrono lo scenario più proficuo per il futuro ruolo di impiegata e impiegato di commercio. Tale valutazione è in linea con i risultati dell'anno precedente.

Al contempo, i partecipanti al sondaggio hanno giudicato in gran parte positivamente gli incarichi ricevuti e l'ambiente di lavoro (86,7%). Il diritto del lavoro (max. 9 ore al giorno per minorenni, pausa pranzo ecc.) è rispettato appieno o preponderatamente secondo l'88,1% degli intervistati, mentre l'11,9% riporta un mancato o carente rispetto delle norme. Secondo la maggioranza degli intervistati,

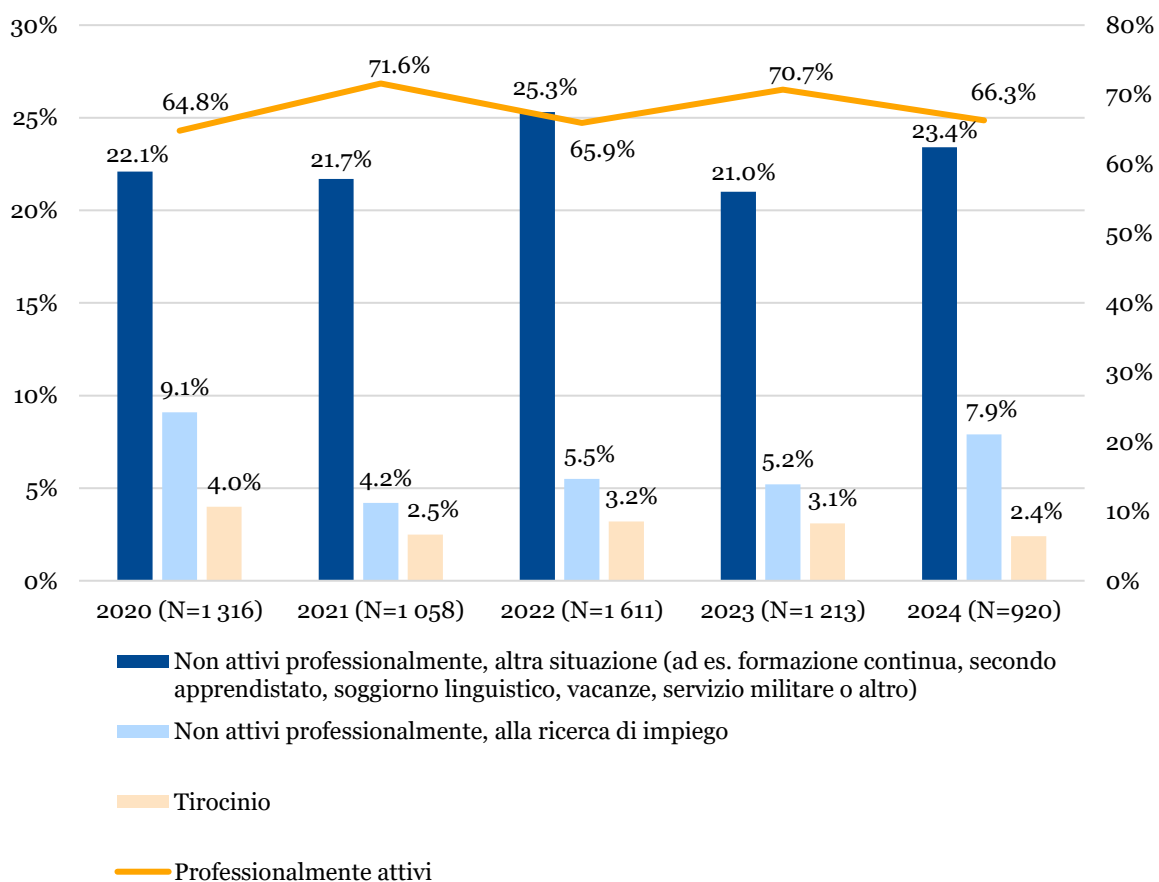
¹ La **deviazione standard** misura il grado di scostamento dei singoli valori di una serie di dati rispetto al valore medio e indica pertanto la dispersione o variabilità dei dati. Una deviazione standard ridotta significa che i dati sono prossimi al valore medio, mentre una deviazione standard elevata è indicativa di un'ampia differenza e una marcata dispersione rispetto al valore medio.

la quota di ore di lavoro serale e domenicale risulta adeguata. Tuttavia, il 21,1% giudica (perlopiù) eccessivo il carico di lavoro presso l'azienda formatrice o di tirocinio.

Attività professionale tra le diplomate e i diplomati

Al momento del sondaggio a novembre, più di due terzi (66,3%) degli intervistati sono attivi a livello professionale e hanno un impiego fisso dopo la fine dell'apprendistato, l'81,1% è impiegato nello stesso settore e tuttora in ambito commerciale. La maggior parte dei partecipanti resta presso l'azienda formatrice o di tirocinio con un impiego di passaggio (71,6%). La percentuale di persone attive a livello professionale, pari al 66,3%, è inferiore del 4,4% rispetto alla quota registrata l'anno precedente, rientra tuttavia nella media degli ultimi quattro anni.

Grafico 2 – Situazione dopo la formazione di base 2020-2024



Il numero di persone non attive a livello professionale che si trovano in un'altra situazione o che sono alla ricerca di un impiego registra un aumento rispetto all'anno precedente. I tassi di disoccupazione nel settore del commercio segnano una moderata crescita. A titolo di confronto, con il 2,6%, anche la disoccupazione giovanile complessiva risulta moderatamente maggiore a novembre 2024 rispetto allo stesso periodo nel 2023, quando registrava il 2,3% (quota disoccupazione giovanile secondo ILO nell'ultimo trimestre del 2024: 8,3% e nel 2023: 7,4%). Pertanto, la disoccupazione tra le diplomate e i diplomati dell'apprendistato di commercio riflette il livello generale, sebbene con una moderata crescita rispetto all'anno precedente. Suscita tuttavia preoccupazione il fatto che le diplomate e i diplomati di commercio registrino un aumento superiore alla media. Nei prossimi anni occorrerà osservare con attenzione se si tratta qui di un evento isolato o di una tendenza.

Salario mediano costante per i giovani professionisti rispetto all'anno precedente

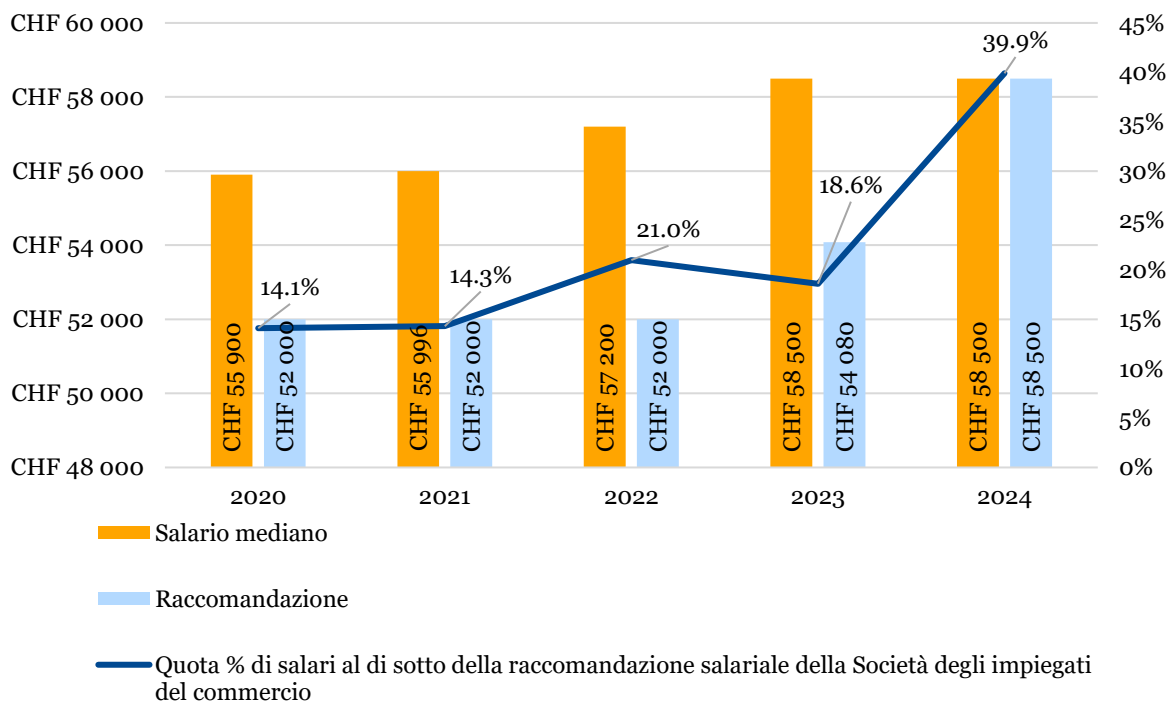
Il salario mediano delle diplomate e dei diplomati del 2024 è pari a CHF 58 500.–, perfettamente in linea con la raccomandazioni della Società degli impiegati del commercio Svizzera. Resta tuttavia invariato rispetto all'anno precedente. Poco meno del 40,0% dei salari si assesta al di sotto della raccomandazione salariale. L'aumento salariale necessario per una compensazione totale del rincaro (0,8%) è pari a CHF 468.–. La compensazione non è stata implementata, generando di fatto necessità di recupero.

Alla luce del rincaro, della necessità di recupero degli anni precedenti e dell'aumento dei salari reali per rafforzare il potere d'acquisto, la Società degli impiegati del commercio Svizzera ha adeguato le proprie raccomandazioni salariali per il 2025. Si richiede fino al 5,0% di aumento salariale. In tal ottica, per il 2025 la raccomandazione sul salario minimo dopo completamento dell'apprendistato è stata adeguata a CHF 59 410.–. La richiesta di un aumento del salario del 5,0% si compone come segue:

3,1%	Effetti cumulativi di recupero dal 2021
1,4%	Inflazione 2024 (secondo l'Indice nazionale dei prezzi al consumo, IPC)
0,5%	Aumento dei salari reali per rafforzare il potere d'acquisto

Sulla base dei fattori citati, dal 2021 avrebbe dovuto essere implementato un aumento salariale di CHF 1813.50 (3,1%). Gli adeguamenti salariali non applicati negli ultimi anni e la mancata compensazione del rincaro evidenziano l'urgente bisogno di intervento.

Grafico 3 – Salario annuo lordo (mediano) dopo la formazione commerciale di base rispetto alle raccomandazioni salariali della Società degli impiegati del commercio Svizzera



Salari durante l'apprendistato

La tabella seguente illustra il salario durante l'apprendistato e le raccomandazioni salariali della Società degli impiegati del commercio Svizzera. Poiché i salari delle persone in formazione di quest'anno erano già stati stabiliti nel 2021 nei contratti di apprendistato, viene presentato il confronto con le raccomandazioni salariali della Società degli impiegati del commercio Svizzera di allora.

Tabella 1 – Panoramica dei salari delle persone in formazione durante l'apprendistato

Cifra Anno di appren- distato	Media	Mediana	Raccomanda- zione SIC 2021	Raccomanda- zione SIC 2024
1° anno di appren- distato	CHF 816.58	CHF 780.–	CHF 770.–	CHF 820.–
2° anno di appren- distato	CHF 1036.05	CHF 980.–	CHF 980.–	CHF 1030.–
3° anno di appren- distato	CHF 1427.52	CHF 1450.–	CHF 1480.–	CHF 1500.–

Il salario mediano nel primo anno di apprendistato è pari a CHF 780.–, quindi CHF 10.– al di sopra delle raccomandazioni del 2021, aspetto che può essere valutato positivamente. Nel secondo anno di apprendistato, invece, il salario mediano corrisponde esattamente agli importi raccomandati, mentre al terzo anno di apprendistato si assesta CHF 30.– al di sotto delle raccomandazioni, una variazione valutabile come negativa.

Formazione continua dopo l'apprendistato

Al momento del sondaggio, l'88,6% degli intervistati valuta la possibilità di una formazione continua. Il 30,9% ha già iniziato un'attività di formazione continua e il 28,3% la avvia entro un anno dalla conclusione dell'apprendistato. Il 29,4% prevede di intraprendere una formazione continua in un momento successivo, mentre l'11,4% al momento del sondaggio non considera l'ipotesi di seguire un'attività di formazione continua. Più della metà (53,7%) di chi ha già iniziato una formazione continua la svolge in parallelo all'attività professionale, mentre il 46,3% la frequenta a tempo pieno. Il 36,5% sceglie una formazione continua parallela all'attività professionale per motivi economici. Il 35,8% preferisce una formazione a tempo pieno per ridurre il tempo necessario, il 35,3% per potersi concentrare appieno sulla formazione.

Tabella 2 – Panoramica del sostegno finanziario e temporale alla formazione continua

Sostegno alla formazione con- tinua	finanziario e temporale	finanziario	temporale	né finanziario né temporale
Quota percentuale	7,6% (2023: 8,5%)	9,0% (2023: 13,7%)	26,4% (2023: 34,0%)	56,9% (2023: 43,8%)

Si registra un preoccupante aumento nella quota del 56,9% di chi non riceve dal datore di lavoro né un sostegno finanziario né temporale. Ciò fa desumere che le imprese investano meno nello sviluppo del proprio personale giovane, tendenza che a lungo termine può compromettere sia lo sviluppo della carriera personale sia la fidelizzazione del personale qualificato.

La formazione continua in assoluto più scelta dopo l'apprendistato è la maturità professionale MP II (47,0%), seguita dalla scuola universitaria professionale SUP (16,0%) e dalla scuola specializzata superiore SSS (10,1%).

La ragione che motiva alla scelta di una formazione continua è²:

- > per il 72,9% la prospettiva di migliori opportunità di carriera
- > per il 51,4% un salario più elevato
- > per il 39,4% il timore di perdere delle opportunità
- > per il 39,1% il requisito necessario per la professione desiderata
- > per il 37,0% l'interesse personale
- > per il 26,4% l'agevolazione nell'ingresso nel mondo del lavoro

Condizioni di lavoro durante l'apprendistato

In generale le disposizioni del diritto del lavoro sono rispettate durante la formazione commerciale di base. Tuttavia, si delinea, come anche nell'anno precedente, una tendenza preoccupante nell'ambito della compensazione delle ore supplementari e della partecipazione ai costi del materiale scolastico e dei dispositivi elettronici.

Ore supplementari e compensazione

Il 45,8% dei partecipanti (2232 persone) presta ore di lavoro supplementari (2023: 48,1%). Il 38,3% ha svolto ore supplementari su base mensile, dato che corrisponde a un aumento del 2,6% rispetto al 2023. La quota di 44-45 ore di lavoro la settimana è aumentata rispetto all'anno precedente, mentre non si osservano variazioni nella percentuale di chi svolge 46 ore di lavoro o più la settimana.

Tabella 3 – Panoramica delle ore di lavoro a settimana e delle ore supplementari prestate

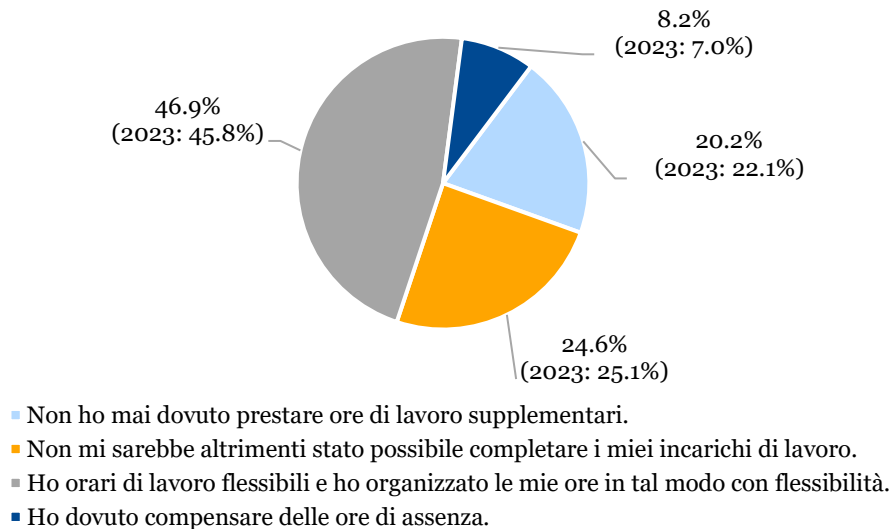
Ore di lavoro	2024	2023
Ore di lavoro alla settimana	N = 2785	N = 2961
Meno di 40 ore	4,6%	5,3%
40-41 ore la settimana	36,3%	34,8%
42-43 ore la settimana	54,6%	55,8%
44-45 ore la settimana	3,6%	3,2%
46 ore la settimana o più	0,8%	0,8%

Ore supplementari e frequenza	2024	2023
Ore supplementari prestate	N = 2232	N = 2318
Quotidianamente	9,4%	9,3%
Una volta alla settimana	45,8% Mediana: 2 ore supplementari Media: 1,9 ore supplementari	48,1% Mediana: 3,5 ore supplementari Media: 2,0 ore supplementari
Al mese	38,3%	35,7%
All'anno	6,5%	6,9%

I partecipanti al sondaggio indicano varie ragioni per l'erogazione di ore supplementari. Le ragioni vengono illustrate nel grafico seguente e messe a confronto con l'anno precedente.

² Per questa domanda era possibile scegliere diverse risposte.

Grafico 4 – Ragioni per la prestazione di ore supplementari



Il 91,4% degli intervistati (2023 persone) ha potuto compensare le ore di lavoro supplementari con tempo libero (2023: 92,8%). La quota di apprendisti che non percepisce compenso per il lavoro straordinario prestato si assesta su un preoccupante 7,0%. Rispetto all'anno scorso, la percentuale è aumentata dell'1,1% (2023: 5,9%), dopo una diminuzione dell'1,6% rispetto all'anno precedente (2022). Ciò evidenzia la necessità di imporre le disposizioni del diritto del lavoro.

Tabella 4 – Panoramica della possibilità di compensazione delle ore supplementari

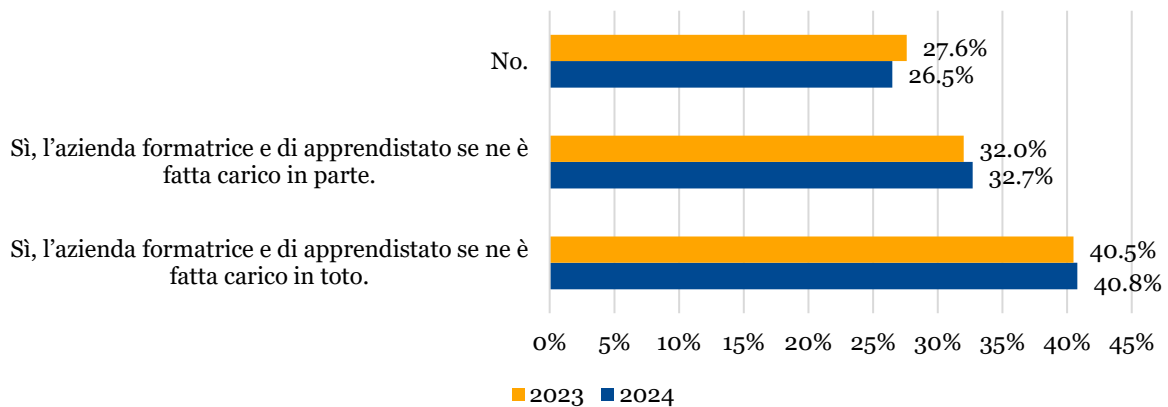
Compensazione ore supplementari	2024 (N = 2023)	2023 (N = 2144)	2022
Compensazione con tempo libero	91,4%	92,8%	90,6%
Pagamento in base al salario della persona in formazione senza supplemento	0,9%	0,7%	Non richiesto
Pagamento in base al salario della persona in formazione con supplemento	0,5%	0,5%	Non richiesto
Pagamento in base al salario di collaboratori che hanno terminato l'apprendistato	0,2%	0,2%	Non richiesto
Nessuna compensazione	7,0%	5,9%	7,5%

Il rispetto delle disposizioni del diritto del lavoro deve essere applicato con coerenza, poiché gli apprendisti hanno diritto per legge alla compensazione delle ore supplementari (art. 321c CO). Gli apprendisti minorenni sono inoltre soggetti a protezione speciale per ciò che concerne il lavoro straordinario (art. 31 LL) a tutela della loro salute fisica e mentale. L'obiettivo è prevenire un sovraccarico dovuto al doppio impegno a scuola e in azienda nonché evitare di compromettere il rendimento scolastico.

Partecipazione finanziaria delle aziende al materiale scolastico e ai dispositivi elettronici

Le aziende si mostrano piuttosto caute nel fornire sostegno finanziario per materiale scolastico e dispositivi elettronici.

Grafico 5 – Partecipazione ai costi del materiale scolastico rispetto all'anno precedente



Rispetto all'anno precedente, si evidenzia come le aziende abbiano partecipato quasi nella stessa misura al materiale scolastico.

Tabella 5 – Panoramica del sostegno finanziario per l'acquisto di dispositivi elettronici

Dispositivo elettronici	2024	2023
«Bring Your Own Device» (BYOD)	N = 2834	N = 3003
Utilizzo del proprio dispositivo elettronico	72,7%	48,7%
Nessun utilizzo del proprio dispositivo elettronico	27,3%	51,3%
Partecipazione dell'azienda ai dispositivi elettronici	N = 2832	N = 1387
L'azienda formatrice o di tirocinio ha fornito gratuitamente un dispositivo per la durata della formazione.	20,4%	10,9%
L'azienda formatrice o di tirocinio si è fatta carico in toto dei costi per l'acquisto di un dispositivo privato/personale.	5,9%	7,6%
L'azienda formatrice o di tirocinio ha coperto il 50% o più.	18,7%	20,8%
L'azienda formatrice o di tirocinio ha coperto meno del 50%.	10,9%	9,7%
Nessuna assunzione dei costi	44,1%	51,1%

La quota di apprendisti che nella scuola professionale deve utilizzare il proprio dispositivo elettronico è aumentata dal 48,7% (2023) al 72,7% (2024). Tale incremento è dovuto al fatto che scuole che svolgevano lezioni ancora secondo la precedente ordinanza sulla formazione professionale di base (2017) sono passate al principio BYOD introdotto dalla riforma dell'apprendistato di commercio. In parallelo, la percentuale degli apprendisti senza proprio dispositivo è scesa dal 51,3% al 27,3%.

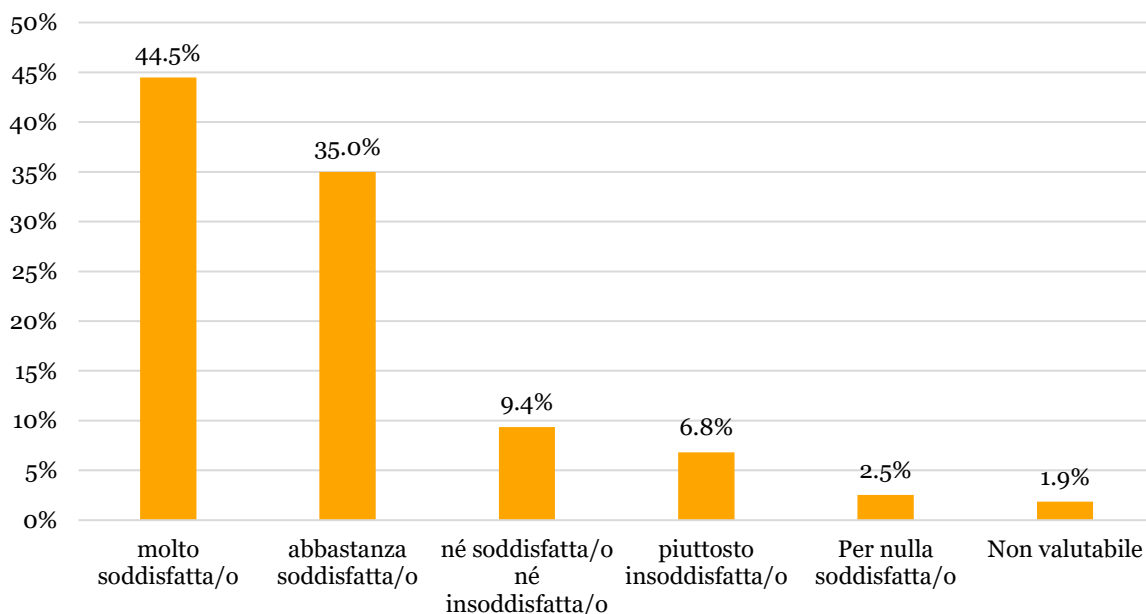
Anche nel sostegno finanziario delle aziende per i dispositivi si rilevano alcune variazioni: nel 2024 il 20,4% delle aziende ha fornito gratuitamente un dispositivo per l'insegnamento scolastico, rispetto al 10,9% dell'anno precedente. La completa copertura dei costi di dispositivi privati è invece scesa dal 7,6% al 5,9%, mentre la compartecipazione del 50% o più è passata dal 20,8% al 18,7%. La quota di aziende che non si è fatta carico di alcun costo per i dispositivi si è ridotta dal 51,1% al 44,1%.

Sempre più apprendisti utilizzano dispositivi propri e il sostegno aziendale è leggermente aumentato, soprattutto con la messa a disposizione gratuita di dispositivi. Risulta tuttavia inferiore rispetto alle richieste della Società degli impiegati del commercio Svizzera, che prevede che le aziende contribuiscano ai costi di acquisto laddove non possano fornire dispositivi ai propri apprendisti. Sebbene sia cresciuta la quota di partecipazione finanziaria o materiale delle aziende ai costi BYOD, come in passato la metà di tutte gli apprendisti deve finanziare direttamente i propri dispositivi. Solo il 35,5% degli apprendisti ha ricevuto dall'azienda un sostegno finanziario per l'acquisto del proprio dispositivo BYOD (2023: 38,1%).

Qualità del supporto sul posto di lavoro

Gli esiti del sondaggio evidenziano che il supporto sul posto di lavoro nel corso dell'apprendistato di commercio viene valutato prevalentemente in modo positivo.

Grafico 6 – Soddisfazione rispetto al supporto sul posto di lavoro



Per ciò che riguarda la qualità del supporto ricevuto, le migliori valutazioni sono state assegnate agli aspetti specialistici. L'82,8% degli intervistati ha affermato di aver ricevuto a livello specialistico un supporto da «buono» a «molto buono». Anche il supporto tecnico, amministrativo e organizzativo è stato valutato perlopiù positivamente (da «buono» a «molto buono»: 76,3% e 72,1%). Tuttavia, il supporto pedagogico ed emotivo sono stati giudicati meno positivamente, ambito in cui la comunicazione tra formatori professionali e di pratica e apprendisti si è rivelata essere un fattore determinante.

Tabella 6 – Percezione della qualità del sostegno relativamente alla competenza e all'assistenza fornita dalla/e persona/e addetta/e al supporto sul posto di lavoro

Valutazione Supporto	molto buon li- vello di supporto 1	buon li- vello di supporto 2	né buono né scarso 3	scarso li- vello di supporto 4	nessun supporto fornito 5	Non valu- tabile o	Media
Specialistico	351 40,9%	360 41,9%	73 8,5%	52 6,1%	11 1,3%	12 1,4%	1,81
Tecnico	266 31,0%	389 45,3%	105 12,2%	43 5,0%	18 2,1%	38 4,4%	1,89
Amministrativo e organizzativo	257 30,0%	361 42,1%	121 14,1%	75 8,7%	28 3,3%	16 1,9%	2,08
Pedagogico	207 24,2%	279 32,6%	155 18,1%	106 12,4%	65 7,6%	44 5,1%	2,31
Mentoring e coaching	272 31,7%	325 37,9%	118 13,8%	80 9,3%	40 4,7%	22 2,6%	2,10
Sociale	277 32,3%	337 39,3%	109 12,7%	69 8,1%	40 4,7%	25 2,9%	2,05
Emotivo	276 32,2%	278 32,4%	147 17,1%	74 8,6%	59 6,9%	24 2,8%	2,17

Le conoscenze specialistiche dei formatori professionali e di pratica ricevono una valutazione prevalentemente positiva e per un po' più dell'80,0% sono valutate «molto elevate» o «elevate». Allo stesso modo, l'84,0% dei partecipanti al sondaggio ha giudicato l'inserimento alle nuove mansioni da «buono» a «molto buono». Il supporto al raggiungimento degli obiettivi di formazione è stato percepito dalla maggioranza (74,6%) come «(molto) buono», tuttavia una quota del 25,4% si è sentita supportata solo «parzialmente» (18,3%), «poco» (5,3%) o in maniera «insufficiente» (1,8%).

Agli apprendisti sono stati assegnati spesso compiti di responsabilità e fiducia, aspetto che promuove l'autonomia. Il 78,7% degli intervistati ha affermato di ricevere «sempre» o «spesso» compiti di fiducia, mentre il 16,0% ha assunto compiti di fiducia solo occasionalmente. In tal ambito, il 92,0% ha avuto la possibilità di gestire «sempre» o «spesso» i compiti in autonomia e senza aiuto esterno nonché senza indicazioni regolari. L'assunzione di compiti di fiducia nell'apprendistato promuove la responsabilizzazione e consente agli apprendisti di approfondire nella pratica le proprie competenze specialistiche. La fiducia dei formatori professionali e di pratica rafforza la loro autonomia e il perfezionamento professionale.

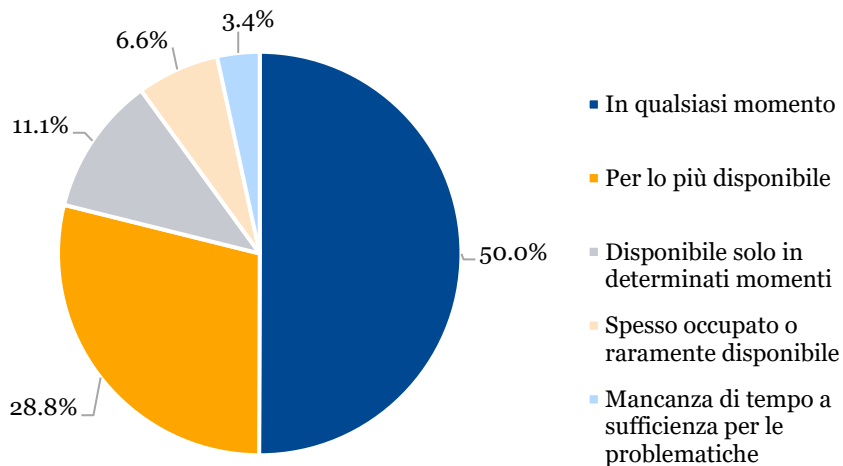
Tabella 7 – Frequenza e utilità dei feedback

Frequenza del feedback fornito sull'attività lavora- tiva e sui progressi di ap- prendimento	Percen- tuale	Utilità del feedback per la futura car- riera, per il raggiungimento degli obiet- tivi di valutazione e per lo sviluppo per- sonale	Percen- tuale
Quotidiano	5,4%	Molto utile	23,3%
Una volta alla settimana	25,3%	Utile	45,8%
Ogni due settimane	14,1%	Né utile né inutile	17,8%
Mensile	25,4%	Poco utile	6,3%
Meno di una volta al mese	29,9%	Per nulla utile	3,2%
		Non valutabile	3,7%

Il 25,3% ha ricevuto un feedback settimanale sul proprio lavoro e sui progressi di apprendimento. Ma, allo stesso tempo, più della metà (55,3%) ha ricevuto feedback con cadenza mensile o più raramente, frequenza chiaramente insufficiente.

Il 69,1% degli intervistati trova che il feedback ricevuto sia «(molto) utile», mentre il 17,8% ne riporta un giudizio neutro. Quasi il 10,0% giudica il feedback ricevuto come «poco utile» o «per nulla utile».

Grafico 7 – Risorse temporali per il supporto alle persone in formazione



Quasi l'80,0% degli intervistati indica che i formatori professionali e di pratica sono stati disponibili in qualsiasi momento o per lo più disponibili. Tuttavia, il 10,0% non ha potuto o ha raramente potuto avvalersi dei formatori professionali e di pratica.

Il supporto individuale fornito dai formatori professionali e pratici è stato giudicato affidabile dalla maggior parte degli apprendisti e delle apprendiste. Il supporto pratico rappresenta un vantaggio sostanziale della formazione in azienda rispetto all'ambiente di apprendimento scolastico. Tuttavia, risulta che i formatori professionali e di pratica sono spesso raggiungibili per domande, ma danno un feedback troppo poco istituzionalizzato.

Con la riforma 2023 dell'apprendistato di commercio sono stati introdotti colloqui di feedback regolari e istituzionalizzati per strutturare ulteriormente il supporto e garantire che tutti gli apprendisti ricevano riscontri sui loro progressi, indipendentemente dalla disponibilità delle loro persone di riferimento.

La domanda sulle offerte supplementari di supporto che gli apprendisti avrebbero desiderato ricevere da parte dei propri formatori professionali o di pratica durante l'apprendistato evidenzia svariate esigenze.

Tabella 8 – Esigenza di offerte supplementari di supporto

Esigenza di offerte supplementari di supporto	Numero percentuale (%)
Maggiore chiarezza nella comunicazione delle aspettative e degli obiettivi (ad es. quali sono le aspettative nei miei confronti rispetto a determinati compiti o progetti)	295 38,5%
Feedback più regolare e dettagliato (ad es. per individuare punti di forza e debolezze e favorire una crescita mirata)	263 34,3%
Maggiore sostegno per quel che riguarda le sfide personali (ad es. nella gestione dello stress, della pressione o di altri tipi di pressioni durante la formazione)	221 28,8%
Maggiori istruzioni per compiti complessi (ad es. spiegazioni passo passo o aiuto dettagliato in caso di compiti complicati)	192 25,0%
Più tempo (ad es. tempo a sufficienza per imparare e comprendere adeguatamente nuovi compiti e responsabilità)	191 24,9%
Maggiore supporto formativo individuale (ad es. fornendo materiale didattico supplementare come video e istruzioni o tramite la possibilità di organizzare il tempo in maniera flessibile)	145 18,9%
Maggiore sostegno nell'organizzazione autonoma (ad es. strategie per la pianificazione e impostazione delle mansioni e del tempo da dedicare allo studio)	123 16,0%
Campo di testo libero	64 8,3%

Come potenziale di miglioramento, gli intervistati hanno indicato soprattutto una comunicazione più chiara delle aspettative, feedback più regolari e dettagliati e un maggiore sostegno da parte dei formatori professionali e di pratica nelle sfide personali e professionali.

Nel complesso, si è evidenziato che la qualità del supporto sul posto di lavoro è centrale per il successo dell'apprendistato. In questo contesto si sottolinea l'importanza di un accompagnamento strutturato, chiaro e di supporto durante la formazione. Per circa il 10,0% degli apprendisti il supporto sul posto di lavoro è stato insoddisfacente. Il 90,0% dei formatori professionali e di pratica sembra tuttavia svolgere questa parte della propria attività professionale con grande impegno e piacere, il che rappresenta un chiaro vantaggio per gli apprendisti.

Autore/autrice Svenja Ritter • Collaboratrice di progetto Politica di formazione • T +41 44 283 45 75 • jugend@kfmv.ch

Data 3.4.2025
