

LESSICO



LESSICO

DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE



www.formazioneprof.ch/lessico

Indice

Prefazione	pag. 4
Indice analitico	pag. 6
Leggenda	pag. 36
Voci dalla A alla Z	pag. 37
Abbreviazioni	pag. 231
Impressum	pag. 239

A

B

C

D

E

F

G

I

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

Avete in mano la quarta edizione del Lessico della formazione professionale appena aggiornato che corrisponde alla quinta edizione tedesca e francese. Il Lessico è l'opera di riferimento per la terminologia del mondo della formazione professionale. In apparenza potrebbe sembrare un modesto tascabile – maneggevole e pratico, ma sfogliandolo si scopre il suo valore reale: i brevi testi informativi descrivono le 227 voci del Lessico, cioè i termini principali della formazione professionale. Si tratta quindi di uno strumento indispensabile per le persone in formazione, i formatori, gli specialisti della formazione professionale, gli insegnanti delle scuole professionali e gli orientatori.

Il Lessico ha mantenuto la sua forma e la sua struttura originale, ma è stato arricchito con tutte le novità importanti: alcune voci sono state completate, altre sono state aggiunte e quelle ormai fuori uso sono state eliminate, la terminologia è stata aggiornata sempre tenendo conto delle novità giuridiche. L'aggiornamento ha seguito le linee della Legge federale sulla formazione professionale, le ordinanze relative a tale legge, le nuove direttive e le varie guide, insomma tutte le pubblicazioni uscite dal momento della scorsa edizione, nonché le basi legali del rapporto di lavoro.

Opera di riferimento per la terminologia del mondo della formazione professionale

Nel 2005 è stata pubblicata la prima edizione tedesca del Lessico e nel 2006 la prima edizione italiana. Il Lessico della formazione professionale è nato da una revisione completa di un lessico che precedentemente esisteva solo in lingua tedesca. Sin ora sono state vendute oltre 300 000 copie nelle tre lingue nazionali e inglese, la maggior parte delle quali abbinate al «Manuale per la formazione di base in azienda». Infatti il Lessico è parte integrante del Manuale; è tuttavia possibile ottenerlo anche separatamente.

L'edizione 2006 si basava sulla nuova Legge sulla formazione professionale entrata in vigore nel 2004 e ne ha ripreso sistematicamente la nuova terminologia. Dal momento che il Lessico è dichiarato opera di riferimento, esso deve seguire le innovazioni a livello legale, di pratica e a livello linguistico. Il suo destino è quindi simile a quello di un vocabolario comune, che deve seguire il ritmo dei tempi ed essere costantemente

aggiornato, poiché la terminologia evolve e muove verso nuovi orizzonti, ma talvolta torna anche sui suoi passi. Nel caso della formazione professionale non tutti i nuovi termini introdotti nel 2004 si sono affermati. Per le voci più importanti, nel testo sono quindi segnate le eventuali varianti tra parentesi. Quando le varianti sono precedute da «ex» o «prima» non dovrebbero più essere adoperate.

Indice analitico

Per semplificare la ricerca, all'inizio del Lessico c'è un indice analitico in cui è elencata la terminologia del mondo della formazione professionale, anche quella ormai superata o «scorretta». Per ogni termine c'è un rimando alla voce ripresa nel Lessico.

Lessico quadrilingue online

Il Lessico in versione online è a disposizione su www.formazioneprof.ch. Nella versione elettronica è possibile passare direttamente da una lingua all'altra, ovvero dall'italiano al francese, al tedesco e all'inglese o viceversa. Il Lessico è quindi anche di grande aiuto nella traduzione.

Il Lessico nato dalla collaborazione

Il Lessico della formazione professionale è stato creato in collaborazione con la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI). Inoltre, la Segreteria di Stato dell'economia SECO e la Segreteria di Stato della migrazione (SEM) hanno controllato le voci inerenti al loro settore. Ci auguriamo che il Lessico, in quanto opera di consultazione, vi sia di grande utilità.

Berna, novembre 2018

Peter Knutti, responsabile della Divisione Media formazione professionale, CSFO

Indice analitico

A

Abilitazione a formare → Autorizzazione a formare

Abiti di lavoro → Acquisto di strumenti e mezzi necessari all'esercizio della professione

Accordo intercantonale sulle scuole professionali di base (ASPr) → Ufficio della formazione professionale

Accordo intercantonale sulle scuole universitarie professionali (ASUP)
→ Ufficio della formazione professionale

Accredito di apprendimenti acquisiti
→ Convalida degli apprendimenti già acquisiti,
Titoli della formazione professionale per adulti

Accredito di una formazione precedente → Riduzione della durata della formazione professionale di base

Acquisto di strumenti e mezzi necessari all'esercizio della professione

Adesivo Azienda formatrice

Adulti senza diploma professionale
→ Titoli della formazione professionale per adulti

AFC (Attestato federale di capacità) → Formazione professionale, Formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), Titoli della formazione professionale, Titoli della formazione professionale per adulti

Anno di avviamento professionale
→ Anno di base, Offerte di transizione

Anno di base

Anno di formazione → Formazione professionale di base, Offerte transitorie

Anno di scelta della professione
→ Offerte transitorie, Orientamento professionale, universitario e di carriera

Anno di transizione → Offerte transitorie, Transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II

Apprendimento permanente
→ Convalida degli apprendimenti già acquisiti,
Formazione professionale continua

Apprendista → **Persona in formazione**

Apprendistato → **Formazione professionale di base**

Approvazione del contratto di stage

→ **Stage, Ufficio della formazione professionale**

Approvazione del contratto di tirocinio

→ **Contratto di tirocinio**

Art. 32 OFPr Ammissione alla procedura di qualificazione

→ **Titoli della formazione professionale per adulti**

Assenze dall'azienda formatrice

Assenze dalla scuola professionale

Assicurazione contro gli infortuni

Assicurazione contro la disoccupazione

Assicurazione malattia

Assicurazione maternità

Assistenza individuale specializzata

→ **Sostegno individuale speciale (SIS)**

Associazioni professionali

Attestato di maturità professionale

→ **Maturità professionale (MP)**

Attestato federale di capacità (AFC) → **Formazione professionale, Formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), Titoli della formazione professionale, Titoli della formazione professionale per adulti**

Attestato professionale federale

→ **Esame federale di professione (EP)**

Attività fisica → **Sport**

Aumento salariale

→ **Retribuzione delle persone in formazione**

Autonomia cantonale a livello scolastico

→ **Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)**

Autorità

Autorità di ricorso → **Ricorso**

Autorità di vigilanza della formazione professionale

→ **Vigilanza**

Autorità parentale

Autorità tutoria → Rappresentanza legale

Autorizzazione a formare

Azienda → Azienda formatrice

Azienda di riferimento → Rete di aziende formatrici

Azienda di stage → Stage

Azienda di tirocinio → Azienda formatrice

Azienda formatrice

Azienda stagionale → Corsi specializzati intercantionali

B

Bachelor → Scuole universitarie professionali (SUP)

Banca dati per gli esami finali di tirocinio

Barometro dei posti di tirocinio

Basic-Check → Profilo delle competenze richieste per la formazione professionale di base, Test attitudinale, Test d'interesse

Bilancio della situazione

Borsa dei posti di tirocinio

Borse di studio

C

Cambiamento del posto di formazione

Campionati delle professioni

Campionati europei delle professioni

→ Campionati delle professioni

Campionati mondiali delle professioni

→ Campionati delle professioni

Campionati svizzeri delle professioni

→ Campionati delle professioni

Capacità pratiche fondamentali

→ Corsi interaziendali (CI)

Capacità professionali pratiche → Formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

Capo perito → Periti d'esame

Case Management Formazione professionale

Catalogo degli obiettivi di formazione

→ Piano di formazione

CCL → Contratto collettivo di lavoro (CCL)

CDOPU (Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera) → Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

CDPE → Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

Centri di informazione sulle professioni → Orientamento professionale, universitario e di carriera

Centro di formazione per formatori

→ Formatore in azienda

Centro informazioni e documentazione (IDES)

→ Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

Centro per corsi interaziendali → Corsi interaziendali (CI)

Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO) → Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

Certificati

Certificato delle competenze

Certificato delle note → Note

Certificato di formazione empirica

→ Formazione empirica

Certificato di lavoro relativo alla formazione

Certificato di maturità professionale → Maturità professionale (MP), Titoli della formazione professionale

Certificato federale di formazione pratica (CFP)

→ Formazione professionale di base, Formazione professionale di base biennale con certificato di formazione pratica (CFP), Titoli della formazione professionale, Titoli della formazione professionale per adulti

Certificato individuale delle competenze → Certificato delle competenze, Formazione pratica INSOS

Certificato medico

CFP (Certificato federale di formazione pratica)

→ Formazione professionale di base, Formazione professionale di base biennale con certificato di formazione pratica (CFP), Titoli della formazione professionale, Titoli della formazione professionale per adulti

Chiusura dell'azienda formatrice

CI → Corsi interaziendali (CI)

CIFC (Conferenza intercantonale per la formazione continua) → Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

Classe d'integrazione → Migrazione, Offerte transitorie

CNL → Contratto normale di lavoro (CNL)

CO (Codice delle obbligazioni)

→ Codice delle obbligazioni (CO)

CO (Modello competenze operative)

→ Piano di formazione

Coaching → Case Management Formazione professionale, Consulenti della formazione, Formazione professionale, Sostegno individuale speciale (SIS)

Codice delle obbligazioni (CO)

Collaborazione interistituzionale

→ Case Management Formazione professionale, Uffici regionali di collocamento (URC)

Commissione degli apprendisti

→ Commissioni di vigilanza

Commissione della scuola professionale → Vigilanza

Commissione di riforma → Commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q), Revisione

Commissione federale per i responsabili della formazione professionale

→ Responsabili della formazione professionale

Commissioni della formazione professionale

Commissioni di vigilanza

Commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q)

Compensazione

Compensazione degli svantaggi legati all'handicap

Competenze → Competenze operative, Qualifiche

Competenze acquisite durante la formazione

→ **Certificato delle competenze**

Competenze metodologiche → **Competenze operative**

Competenze operative

Competenze operative professionali

→ **Competenze operative**

Competenze personali → **Competenze operative**

Competenze specifiche → **Competenze operative**

Conciliazione → **Conflitti**

Conferenza intercantonale per la formazione continua (CIFC) → **Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)**

Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) → **Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)**

Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera (CDOPU) → **Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)**

Conflitti

Congedo (non pagato)

Congedo di formazione

Congedo giovanile → **Congedo (non pagato)**

Consiglio della formazione professionale

→ **Commissioni della formazione professionale**

Consigli per gli studi → **Orientamento professionale, universitario e di carriera**

Consigli per la carriera professionale → **Orientamento professionale, universitario e di carriera**

Consulenti della formazione

Consultazione delle persone in formazione

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

Contratto di stage → **Stage**

Contratto di tirocinio

Contratto individuale di lavoro

→ **Diritto del contratto di lavoro**

Contratto normale di lavoro (CNL)

Contratto per ogni parte di formazione

→ **Contratto di tirocinio**

Contributi cantonali

→ **Finanziamento della formazione professionale, Fondo per la formazione professionale**

Contributi comunali

→ **Finanziamento della formazione professionale**

Controllo degli apprendimenti acquisiti

→ **Bilancio della situazione, Rapporto di formazione**

Controllo del tempo di lavoro → **Tempo di lavoro**

Controllo dell'azienda formatrice e della scuola professionale → **Vigilanza, QualiCarte**

Controllo delle conoscenze professionali

→ **Esame finale, Procedure di qualificazione (PQ)**

Controllo dello stato di formazione delle persone in

formazione → **Bilancio della situazione, Esame finale, QualiCarte, Rapporto di formazione, Sviluppo della qualità / Garanzia di qualità, Vigilanza**

Controversia → **Conflitti**

Convalida degli apprendimenti già acquisiti

Convenzioni supplementari al contratto di tirocinio

Conversione del contratto di tirocinio

→ **Contratto di tirocinio**

Cooperazione tra i luoghi di formazione

→ **Coordinamento e collaborazione dei luoghi di formazione**

Coordinamento e collaborazione dei luoghi di formazione

Co-Re (Modello Competenze-Risorse)

→ [Piano di formazione](#)

Corsi d'integrazione → [Migrazione](#), [Offerte transitorie](#)

Corsi di maestria → [Esame federale di professione \(EP\)](#),
[Esame professionale federale superiore \(EPS\)](#),
[Formatori in azienda](#)

Corsi di sostegno

Corsi facoltativi

Corsi interaziendali (CI)

Corsi per formatori → [Formatore in azienda](#)

Corsi per maestri di tirocinio → [Formatore in azienda](#)

Corsi per periti → [Periti d'esame](#)

Corsi preparatori → [Anno di base](#), [Offerte di transizione](#)

Corsi specializzati intercantonali

Corso introduttivo

→ [Anno di base](#), [Offerte di transizione](#)

Costi (spese)

Costi e benefici della formazione → [Azienda formatrice](#)

Creazione di posti di formazione

→ [Marketing dei posti di tirocinio](#)

CSFO (Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera) → [Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione \(CDPE\)](#)

CSFP (Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale) → [Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione \(CDPE\)](#)

Cultura generale → [Insegnamento di cultura generale](#)

D

Danno

Datore di lavoro

Decisione

Decreto e pubblicazione di un'ordinanza sulla formazione professionale → **Ordinanze sulla formazione professionale**

Deduzioni → **Retribuzione delle persone in formazione**

Deduzioni salariali → **Deduzioni sociali, Retribuzione delle persone in formazione**

Deduzioni sociali

DEFR → **Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)**

Depressione e rischio di suicidio

DFP (Divisione della formazione professionale)
→ **Ufficio della formazione professionale**

Difficoltà e lacune nell'apprendimento

Difficoltà di lettura e di scrittura → **Difficoltà e lacune nell'apprendimento, Dislessia e discalculia**

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)

Diplomi

Diritti e doveri dei genitori → **Diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione**

Diritti e doveri del datore di lavoro

Diritti e doveri della persona in formazione

Diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione

Diritto del contratto di lavoro

Disabili → **Compensazione degli svantaggi legati all'handicap, Formazione pratica INSOS**

Discalculia → **Difficoltà e lacune nell'apprendimento, Dislessia e discalculia**

Disdetta

Dislessia e discalculia

Disoccupazione

Dispensa → **Convalida degli apprendimenti già acquisiti, Esame finale, Titoli della formazione professionale per adulti**

Dispensa da singole parti dell'esame finale → **Esame finale, Titoli della formazione professionale per adulti**

Dispensa dai corsi interaziendali
→ **Corsi interaziendali (CI)**

Dispensa dall'esame finale
→ **Titoli della formazione professionale per adulti**

Dispensa dalla frequenza dell'insegnamento scolastico professionale → **Convalida degli apprendimenti già acquisiti, Insegnamento alle scuole professionali, Riduzione della durata della formazione professionale di base**

Disposizioni penali

Ditta → **Azienda formatrice**

Divergenze → **Conflitti**

Divieto di formare apprendisti
→ **Revoca dell'autorizzazione a formare**

Divisione della formazione professionale (DFP)
→ **Ufficio della formazione professionale**

Docenti delle scuole professionali

Documentazione dell'apprendimento

Documentazione della formazione professionale di base

Dossier di selezione

Dovere di formazione
→ **Diritti e doveri del datore di lavoro**

Doveri dei genitori → **Diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione**

Doveri del formatore
→ **Diritti e doveri del datore di lavoro**

Doveri della persona in formazione
→ **Diritti e doveri della persona in formazione**

Durata del tirocinio
→ **Titoli della formazione professionale**

Durata dell'insegnamento scolastico
→ **Insegnamento alle scuole professionali**

Durata della formazione professionale di base

→ **Titoli della formazione professionale**

E

ECTS (European Credit Transfer System – Sistema europeo di trasferimento e accumulazione dei crediti) → **Processo di Copenaghen**

ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training – Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale)

→ **Processo di Copenaghen**

Elenco delle professioni

Entrata anticipata nella formazione professionale di base → **Età minima delle persone in formazione**

Entrata nel mondo del lavoro → **Offerte transitorie, Titoli della formazione professionale, Transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II**

Equipollenza dei titoli → **Processo di Copenaghen, Riconoscimento (equipollenza) dei titoli esteri, Supplementprof.ch**

Esame complementare per le scuole universitarie → **Passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie e politecniche**

Esame di maestria

→ **Esame professionale federale superiore (EPS)**

Esame di maturità professionale

→ **Maturità professionale (MP)**

Esame federale di professione (EP)

Esame finale

Esame di fine tirocinio → **Esame finale**

Esame finale senza formazione professionale

→ **Esame finale, Titoli della formazione professionale per adulti**

Esame intermedio

→ **Esame finale, Procedure di qualificazione (PQ)**

Esame orale → **Esame finale**

Esame parziale

→ Esame finale, Procedure di qualificazione (PQ)

Esame professionale federale superiore (EPS)

Escursioni → Scuola professionale

Esperti → Periti d'esame

Esperti in formazione

→ Responsabili della formazione professionale

Età minima della persona in formazione

Europa → Processo di Copenaghen, Supplementprof.ch

Europass → Processo di Copenaghen

European Credit Transfer System (ECTS)

→ Processo di Copenaghen

F

Fallimento dell'azienda formatrice

→ Chiusura dell'azienda formatrice

Finanziamento della formazione professionale

Fine della formazione professionale

→ Esame finale, Formazione professionale continua,
Procedure di qualificazione (PQ), Professioni

Fondi per la formazione professionale

Formatore in azienda

Formatori in altri settori della formazione professionale

→ Responsabili della formazione professionale

Formatori responsabili → Formatore in azienda

Formazione acquisita in modo non formale

→ Convalida degli apprendimenti già acquisiti,
Titoli della formazione professionale per adulti

Formazione complementare → Convalida degli
apprendimenti già acquisiti, Riduzione della
durata della formazione professionale di base

Formazione continua

→ Formazione professionale continua

Formazione dei maestri di tirocinio

→ Formatore in azienda

Formazione di base

→ Anno di base, Formazione professionale di base

Formazione di recupero nella formazione professionale di base → Titoli della formazione professionale per adulti

Formazione empirica

Formazione in azienda → Azienda formatrice

Formazione informale

→ Convalida degli apprendimenti già acquisiti, Titoli della formazione professionale per adulti

Formazione in una seconda azienda

→ Rete di aziende formatrici

Formazione modulare

Formazione per formatori → Formatore in azienda

Formazione pratica INSOS

Formazione professionale continua

Formazione professionale di base

Formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS)

Formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

Formazione professionale di base per adulti

→ Riduzione della durata della formazione professionale di base, Titoli della formazione professionale per adulti

Formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC)

Formazione professionale superiore

Formazione scolastica → Scuola professionale

Frontalieri → Permesso di soggiorno e di lavoro

G

Genitori → Autorità parentale, Rappresentanza legale

Gestione della formazione professionale

→ Commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q)

Ginnastica → Sport

Giornata informativa sulla professione scelta

→ Stage d'orientamento e d'osservazione, Orientamento professionale, universitario e di carriera

Giorni festivi

Giovani lavoratori → Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5)

Giovani stranieri → Permesso di soggiorno e di lavoro

Gratifica → Retribuzione delle persone in formazione

Gravidanza

Guida metodica tipo → Piano di formazione, Programma di formazione per le aziende formatrici

H

HarmoS (Accordo intercantonale sull'armonizzazione della scuola obbligatoria)

→ Profilo delle competenze richieste per la formazione professionale di base

I

IDES (Centro informazioni e documentazione)

→ Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

Impedimento alla partecipazione all'esame finale

→ Certificato medico, Esame finale

Impresa → Azienda formatrice

Indennità → Retribuzione della persona in formazione

Indirizzi, settori, approfondimento

→ Formazione professionale

Infortunio → Malattia e infortunio

Inizio della formazione professionale di base

Insegnamento alle scuole professionali

Insegnamento bilingue

→ Insegnamento alle scuole professionali

Insegnamento di cultura generale

Insegnamento di maturità professionale

→ **Maturità professionale (MP)**

Insegnamento obbligatorio

→ **Insegnamento alle scuole professionali**

Insegnamento professionale

Insegnanti della formazione di base scolastica e della maturità professionale → **Docenti delle scuole professionali, Insegnamento di cultura generale, Maturità professionale (MP)**

INSOS → **Formazione pratica INSOS**

Integrazione → **Case Management Formazione professionale, Migrazione, Offerte transitorie, Transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II**

Interruzione della formazione professionale di base

→ **Scioglimento del contratto di tirocinio**

Ispettorato del lavoro

Ispettore → **Consulenti della formazione, Ispettorato del lavoro**

Ispettore della scuola professionale → **Vigilanza**

Ispettore professionale → **Consulenti della formazione**

Ispesione federale del lavoro → **Ispettorato del lavoro**

ISPPF (Istituto svizzero di pedagogia per la formazione professionale) → **Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF)**

Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) → **Prevenzione degli infortuni**

Istituto svizzero di pedagogia per la formazione professionale (ISPPF) → **Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF)**

Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF)

Istituzione di formazione

IUFPF → **Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF)**

L

LA (Lavoro d'approfondimento) → **Esame finale**

Lavoratore

Lavoratori stranieri → **Permesso di soggiorno e di lavoro**

Lavori di pulizia → **Rifiuto di lavorare**

Lavori estranei alla professione → **Rifiuto di lavorare**

Lavori pericolosi

Lavori pratici

→ **Esame finale, Procedure di qualificazione (PQ)**

Lavori proibiti → **Lavori pericolosi, Lavoro a cottimo delle persone in formazione, Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5)**

Lavoro a cottimo delle persone in formazione

Lavoro a turni

Lavoro d'approfondimento (LA) → **Esame finale**

Lavoro d'esame

Lavoro domenicale

Lavoro in nero

Lavoro notturno

Lavoro pratico individuale (LPI) → **Esame finale**

Lavoro pratico prestabilito (LPP) → **Esame finale**

Lavoro ridotto

LDL → **Legge sulla durata del lavoro (LDL)**

Leading House → **Ricerca sulla formazione professionale**

Legge d'applicazione

→ **Legge sulla formazione professionale (LFPr)**

Legge sul lavoro (LL)

Legge sulla durata del lavoro (LDL)

Legge sulla formazione professionale (LFPr)

Leggi cantonali d'applicazione

→ **Legge sulla formazione professionale (LFPr)**

LFPr → **Legge sulla formazione professionale (LFPr)**

Libera scelta della professione

Libro di lavoro → Documentazione dell'apprendimento

Lingua straniera → Insegnamento di cultura generale,
Scambio di persone in formazione

Litigi → Conflitti

Livello secondario II

Livello terziario

LL → Legge sul lavoro (LL)

LPI (Lavoro pratico individuale) → Esame finale

LPP (Lavoro pratico prestabilito) → Esame finale

Luoghi di formazione

M

Maestri professionali → Docenti delle scuole professionali

Maestro di tirocinio → Formatore in azienda

Maggiore età

Malattia e infortunio

Malattie professionali

Mancato inizio della formazione

→ Scioglimento del contratto di tirocinio

Mancato ottenimento del certificato di formazione
pratica → Certificato delle competenze

Mancia → Retribuzione delle persone in formazione

Marketing dei posti di tirocinio

Master → Scuole universitarie professionali (SUP)

Materie facoltative → Corsi facoltativi

Maternità → Assicurazione maternità, Gravidanza

Maturità professionale (MP)

Maturità professionale federale

→ Formazione professionale, Maturità professionale
(MP), Titoli della formazione professionale

Maturità specializzata → Scuole medie specializzate

Medicina del lavoro

Mentoring → Case Management Formazione professionale, Sostegno individuale speciale (SIS)

Mercato dei posti di tirocinio

Metodo Triplex → Piano di formazione, Tassonomia

Migrazione

Mobbing

Modalità di superamento d'esame → Esame finale, Note

Modelli pedagogico-didattici → Piano di formazione

Modello Competenze-Risorse (Co-Re)

→ Piano di formazione, Tassonomia

Modello orientato alle competenze operative (CO)

→ Piano di formazione, Tassonomia

Modello scolastico regressivo → Scuola professionale

Molestie sessuali sul lavoro

MP → Maturità professionale (MP)

MP 1 e MP 2 → Maturità professionale (MP)

Multe → Disposizioni penali

Multi-Check → Esame attitudinale

N

Negligenza → Responsabilità

Nota complessiva → Note

Nota dei luoghi di formazione → Note

Note

Numero di apprendisti

→ Numero massimo di persone in formazione

Numero massimo di persone in formazione

O

Obiettivo → Piano di formazione

Obiettivo di formazione → Piano di formazione

Obiettivo di valutazione → Piano di formazione

Obiettivo generale → Piano di formazione

Occupazione accessoria → Lavoro in nero

Offerte di formazione senza diplomi finali

→ Formazione pratica INSOS

Offerte di preparazione scolastica

→ Anno di base, Offerte transitorie

Offerte supplementari della scuola professionale

→ Scuola professionale

Offerte transitorie

Offesa all'integrità fisica e psichica

oml → Organizzazioni del mondo del lavoro (oml)

Operatori della formazione professionale pratica

→ Azienda formatrice, Formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS), Scuole d'arti e mestieri

Ordinanza sulla formazione professionale

→ Legge sulla formazione professionale (LFPr)

Ordinanza sulla formazione professionale di base

→ Ordinanze sulla formazione professionale

Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5)

Ordinanze sulla formazione professionale

Ore di studio

Ore supplementari / Lavoro straordinario

Organi d'esecuzione

→ Ufficio della formazione professionale

Organizzazione di riferimento

→ Rete di aziende formatrici

Organizzazioni del mondo del lavoro (oml)

Organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

Orientamento professionale, universitario e di carriera

P

Pagella → Note

Parità

Partenariato

Parti contraenti del contratto di tirocinio

Partner sociali → Organizzazioni del mondo del lavoro (oml), Organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

Passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie e politecniche

Pausa pranzo → Pause (durante il lavoro)

Pause (durante il lavoro)

PDI → Maturità professionale (MP)

Pedagogia per la formazione professionale

Pena convenzionale

Perdita di salario → Malattia e infortunio

Periodo di prova

Periti d'esame

Permanenza presso l'azienda formatrice

→ Retribuzione delle persone in formazione

Permeabilità

Permesso di domicilio

→ Permesso di soggiorno e di lavoro

Permesso di lavoro → Permesso di soggiorno e di lavoro

Permesso di soggiorno e di lavoro

Permesso per stranieri

→ Permesso di soggiorno e di lavoro

Persona in formazione

Persona in formazione empirica → Formazione empirica

Persone con handicap → Compensazione degli svantaggi legati all'handicap

Piano di formazione

Piano di formazione in azienda → Piano di formazione

Piano di formazione individuale → Piano di formazione

Piano di formazione professionale

→ Piano di formazione

Piano di tirocinio → Piano di formazione

Posti di formazione → Borsa dei posti di tirocinio

Pratica professionale

Prestazioni sociali

Prestiti → **Borse di studio**

Pre tirocinio → **Offerte transitorie**

Pre tirocinio di integrazione → **Migrazione**

Preventivi → **Servizi di consulenza**

Prevenzione dai rischi di infortunio e per la salute
→ **Sicurezza sul lavoro**

Prevenzione degli infortuni

Previdenza professionale → **Deduzioni sociali**

Problemi di droga → **Tossicomania e dipendenze**

Problemi legati all'alcool → **Tossicomania e dipendenze**

Problemi psichici → **Depressione e rischio di suicidio**

Procedura combinata → **Procedure di qualificazione (PQ)**

Procedura di scelta → **Selezione**

Procedure decentralizzate

→ **Esame finale, Procedure di qualificazione (PQ)**

Procedure di qualificazione (PQ)

Procedure di qualificazione non superate → **Esame finale**

Procedure di qualificazione per adulti senza formazione
professionale → **Titoli della formazione professionale
per adulti**

Procedure di riconoscimento individuali

→ **Convalida degli apprendimenti già acquisiti**

Processo di Copenaghen

Professioni

Profilo della professione → **Professioni**

Profilo delle attività

→ **Ordinanze della formazione professionale**

Profilo delle competenze

→ **Certificato delle competenze, Profilo delle
competenze richieste per la formazione profes-
sionale di base, Convalida degli apprendimenti
già acquisiti**

Profilo delle competenze richieste per la formazione professionale di base

Profilo delle qualifiche

- > Ordinanze sulla formazione professionale, Convalida degli apprendimenti già acquisiti

Progetto didattico interdisciplinare (PDI)

- > Maturità professionale (MP)

Programma d'insegnamento per le scuole professionali

Programma di formazione (in azienda)

- > Piano di formazione, Programma di formazione per le aziende formatrici

Programma di formazione per i corsi interaziendali

Programma di formazione per le aziende formatrici

Programma di formazione pratica per persone con handicap -> Compensazione degli svantaggi legati all'handicap, Formazione pratica INSOS

Programma normale di insegnamento

- > Piano di formazione

Programmi di scambio

- > Scambio di persone in formazione

Programmi quadro d'insegnamento

Prolungamento del periodo di prova -> Periodo di prova

Prolungamento del tirocinio -> Prolungamento della formazione professionale di base

Prolungamento della formazione professionale di base

Promotore dei posti di tirocinio

- > Marketing dei posti di tirocinio

Promozione

Protezione dalle disdette -> Disdetta

Protezione dei giovani -> Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5)

Protezione dei lavoratori -> Legge sul lavoro (LL)

Protezione giuridica

Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro

Pulizia degli abiti di lavoro -> Acquisto di strumenti e messi necessari all'esercizio della professione

Q

QEQ (Quadro europeo delle qualifiche)

→ [Processo di Copenaghen, Supplementprof.ch](#)

QNQ (Quadro nazionale delle qualifiche)

→ [Processo di Copenaghen, Supplementprof.ch](#)

Quadro europeo delle qualifiche (QEQ)

→ [Processo di Copenaghen, Supplementprof.ch](#)

Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ)

→ [Processo di Copenaghen, Supplementprof.ch](#)

QualCI

QualiCarte

Qualifica

Qualificazione → [Diplomi, Rapporto di formazione, Titoli della formazione professionale](#)

Qualificazione in pedagogia professionale

→ [Responsabili della formazione professionale](#)

Qualificazioni professionali

→ [Procedure di qualificazione \(PQ\), Professioni, Titoli della formazione professionale](#)

R

Ragazza/ragazzo alla pari → [Offerte transitorie](#)

Rapporto di formazione

Rapporto di tirocinio

Rappresentanza legale

Razzismo

Reclamo → [Ricorso](#)

Recupero o sostegno in azienda

→ [Ore supplementari/Lavoro straordinario](#)

Regolamenti di formazione

→ [Ordinanze sulla formazione professionale](#)

Regolamento aziendale

Regolamento d'esame

→ [Ordinanze sulla formazione professionale](#)

Regolamento disciplinare

Rescissione del contratto

→ Scioglimento del contratto di tirocinio

Responsabili degli apprendisti

→ Formatori in azienda

Responsabili della formazione professionale

Responsabilità

Responsabilità civile → Responsabilità

Rete di datori di lavoro → Organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

Rete di lavoratori → Organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

Rete dei datori di lavoro per la formazione professionale
→ Organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

Rete di aziende formatrici

Rete di competenze

→ Ricerca sulla formazione professionale

Retribuzione delle persone in formazione

Revisione

Revoca dell'approvazione del contratto di tirocinio
→ Contratto di tirocinio

Revoca dell'autorizzazione a formare

Ricerca di un posto di lavoro

Ricerca sulla formazione professionale

Riconoscimento degli apprendimenti acquisiti

→ Convalida degli apprendimenti già acquisiti

Riconoscimento (equipollenza) di titoli esteri

Riconoscimento internazionale

→ Processo di Copenaghen, Supplementprof.ch

Ricorso

Riduzione della durata del tirocinio

→ Formatore complementare, Riduzione della durata della formazione professionale di base

Riduzione della durata della formazione professionale di base

Rifiuto di lavorare

Riforma delle professioni → **Revisione**

Rifugiati → **Permesso di soggiorno e di lavoro**

Ripetizione dell'esame → **Esame finale**

Riposo → **Pause (durante il lavoro)**

Risarcimento dei danni → **Danno**

Risoluzione del contratto

→ **Scioglimento del contratto di tirocinio**

Risoluzione immediata del rapporto di tirocinio

→ **Scioglimento del contratto di tirocinio**

S

SAL (Situazione di apprendimento e di lavoro)

→ **Insegnamento di cultura generale**

Salario → **Retribuzione delle persone in formazione**

Salario dell'apprendista

→ **Retribuzione delle persone in formazione**

Salario in natura

Salario lordo → **Retribuzione delle persone in formazione**

Salario netto → **Retribuzione delle persone in formazione**

Salute, socialità, arte (SSA)

→ **Legge sulla formazione professionale (LFPr)**

Sbocchi → **Permeabilità**

Scambio di apprendisti

→ **Scambio di persone in formazione**

Scambio di persone in formazione

Scelta degli apprendisti → **Selezione**

Scelta professionale → **Orientamento professionale, universitario e di carriera**

Scioglimento del contratto di tirocinio

Scuola dei tecnici

→ **Formazione professionale superiore**

Scuola di ingegneria

→ Scuole universitarie professionali (SUP)

Scuola di maturità professionale → Maturità professionale (MP), Scuola professionale

Scuola media professionale → Scuola professionale

Scuola professionale

Scuola reclute → Servizio militare e civile

Scuola superiore per i quadri dell'economia e dell'amministrazione (SSQEA)

→ Scuole universitarie professionali (SUP)

Scuola superiore privata → Formazione professionale a impostazione scolastica (FBS)

Scuola tecnica → Scuola professionale

Scuola tecnica superiore (STS)

→ Scuole universitarie professionali (SUP)

Scuole d'arti applicate → Scuola professionale, Scuole universitarie professionali (SUP)

Scuole d'arti e mestieri

Scuole di commercio

Scuole di preparazione professionale

→ Offerte transitorie

Scuole medie di commercio (SMC)

Scuole medie di diploma → Scuole medie specializzate

Scuole medie specializzate

Scuole professionali a tempo pieno → Formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS)

Scuole specializzate superiori (SSS)

Scuole universitarie professionali (SUP)

SECO → Segreteria di Stato dell'economia (SECO)

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

Seconda azienda formatrice → Rete di aziende formatrici

Seconda formazione → Riduzione della durata della formazione professionale di base

Segreteria di Stato dell'economia (SECO)

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

Selezione

Semestre di motivazione → Offerte transitorie

Semigiornata libera → Tempo di riposo

Servizi di consulenza

Servizi di consulenza socio-psicologica

→ Servizi di consulenza

Servizio civile → Servizio militare e civile

Servizio di collocamento per tirocini

→ Borsa dei posti di tirocinio

Servizio medico → Medicina del lavoro

Servizio medico scolastico → Servizi di consulenza

Servizio psicologico scolastico → Servizi di consulenza

Servizio militare e civile

Settore professionale

Settori di qualificazione → Esame finale

Sicurezza sul lavoro

Sindacati

Sistema di crediti → Processo di Copenaghen

Sistema di formazione professionale → Sistema duale

Sistema di gestione della qualità

→ Commissioni, per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q), QualiCarte, QualiCI

Sistema duale

Sistema triale → Sistema duale

Situazione di apprendimento e di lavoro (SAL)

→ Insegnamento di cultura generale

Situazioni operative → Piano di formazione

Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)

→ Processo di Copenaghen

SMC → Scuole medie di commercio

Società svizzera per la ricerca applicata in materia di formazione professionale (SRFP) → **Ricerca sulla formazione professionale**

Soggiorni linguistici → **Offerte transitorie, Scambio di persone in formazione**

Soluzioni transitorie → **Offerte transitorie**

Sostegno individuale speciale (SIS)

Sovvenzioni → **Finanziamento della formazione professionale, Partenariato**

Specialista → **Formatore in azienda**

Sport

SR → **Scuola reclute**

SRFP (Società svizzera per la ricerca applicata in materia di formazione professionale)
→ **Ricerca sulla formazione professionale**

SSA (Salute, socialità, arte)
→ **Legge sulla formazione professionale (LFPr)**

Stage

Stage d'orientamento e d'osservazione

Stage per la scelta della professione
→ **Stage d'orientamento e d'osservazione**

Stagiaires → **Permesso di soggiorno e di lavoro**

Strumenti → **Acquisto di strumenti e mezzi necessari all'esercizio della professione**

Strumento di garanzia della qualità
→ **QualiCarte, QualiCI**

Suicidio → **Depressione e rischio di suicidio**

Supplementprof.ch

Sussidi federali → **Finanziamento della formazione professionale, Partenariato**

SUVA (Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni) → **Prevenzione degli infortuni**

Sviluppo della qualità / Garanzia di qualità

Swiss Skills → **Campionati delle professioni**

T

Tassonomia

Tempo di lavoro

Tempo di riposo

Tempo libero

Tendenze suicide → Depressione e rischio di suicidio

Terziario → Livello terziario

Tessera d'apprendista

→ Tessera delle persone in formazione

Tessera delle persone in formazione

Test attitudinale

Test d'interesse

Tirocinio → Formazione professionale di base

Titoli → Titoli della formazione professionale

Titoli della formazione professionale

Titoli della formazione professionale per adulti

Titolo/Protezione del titolo → Diplomi

Tossicomania e dipendenze

Tragitto casa-lavoro → Tempo di lavoro

Transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II

Tribunale del lavoro

Tribunale distrettuale → Tribunale del lavoro

U

UF (Unità di formazione) → Esame finale

Uffici regionali di collocamento (URC)

Ufficio della formazione professionale

Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) → Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)

Unità di formazione (UF) → Esame finale

Unità procedurali (UP) → Esame finale

UP (Unità procedurali) → **Esame finale**

URC → **Uffici regionale di collocamento (URC)**

Uso del salario

→ **Retribuzione delle persone in formazione**

V

Vacanze

Vacanze aziendali

Validazione degli apprendimenti acquisiti

→ **Convalida degli apprendimenti già acquisiti,
Titoli della formazione professionale per adulti**

Valutazione → **Certificati, Rapporto di formazione**

Verifica della consistenza

→ **Ordinanze sulla formazione professionale**

Vigilanza

Vigilanza scolastica → **Vigilanza**

Violazione degli obblighi assistenziali

→ **Revoca dell'autorizzazione a formare**

Violenza

Visione dei documenti d'esame in caso di bocciatura

→ **Esame finale**

Visita in azienda

W

Word Skills → **Campionati delle professioni**

Leggenda

➔ Rinvio alle parole chiave affini

§ Disposizioni legali
È possibile consultare tutte le leggi integralmente inserendo l'abbreviazione corrispondente nel sito www.admin.ch > Diritto federale > Raccolta sistematica

H Ulteriori informazioni

Acquisto di strumenti e mezzi necessari all'esercizio della professione

L'azienda formatrice mette a disposizione della persona in formazione le installazioni, gli apparecchi e gli strumenti necessari alla sua formazione. Se la persona in formazione ha bisogno di utensili o di un equipaggiamento personale (ad es. abiti da lavoro), deve procurarseli, secondo le direttive dell'azienda, al più tardi dopo la fine del periodo di prova. Salvo disposizioni particolari nel contratto di tirocinio o consuetudine aziendale o settoriale, il datore di lavoro è tenuto ad assumersi le spese per l'acquisto. Se invece le spese sono a carico della persona in formazione o della sua rappresentanza legale, quest'ultima ha la facoltà di scegliere il fornitore.

La questione della pulizia degli abiti da lavoro e delle spese che ne risultano può essere regolata nel contratto di tirocinio. La persona in formazione non dovrebbe avere condizioni più svantaggiose rispetto agli altri lavoratori del settore (CCL) o ai collaboratori dell'azienda.

Tutte le spese relative all'attività professionale devono in ogni caso essere rimborsate alla persona in formazione.



contratto di tirocinio, retribuzione delle persone in formazione



artt. 327, 327a, 344a cpv. 5 CO

Adesivo Azienda formatrice

Le aziende formatrici o le reti di aziende formatrici che dispongono di un'autorizzazione a formare e che di fatto formano dei giovani ottengono l'Adesivo Azienda formatrice quale riconoscimento per il loro impegno nella formazione professionale. Gli uffici cantonali della formazione professionale distribuiscono l'autoadesivo in tre diverse dimensioni, nelle quattro lingue nazionali, in inglese e in versione bilingue francese-tedesco. Sul portale della formazione professionale è altresì disponibile una versione elettronica.



www.formazioneprof.ch/adesivo,
www.formazioneprofessionaleplus.ch

Anno di base

L'anno di base è una forma particolare del primo anno di formazione professionale di base che si svolge a tempo pieno presso un centro di formazione e che ha lo scopo di sgravare le aziende formatrici dal proprio onere formativo. A partire dal secondo anno, la formazione prosegue in azienda. Dal momento che l'anno di base è parte integrante della formazione professionale di base, le persone in formazione devono avere un contratto di tirocinio valido per tutta la durata della formazione, quindi sin dall'inizio dell'anno di base.

Questa formula non è molto diffusa; si applica ad esempio nella formazione di informatico. Di regola, l'azienda formatrice si fa carico delle spese di formazione relative all'anno di base.

➔ azienda formatrice, competenze operative, contratto di tirocinio, inizio della formazione professionale di base, rete di aziende formatrici

§ art. 8 cpv.4 OFPr

Assenze dall'azienda formatrice

La persona in formazione può assentarsi dall'azienda formatrice non solo in caso di vacanze, congedo giovanile, malattia o infortunio e adempimento di obblighi legali, ma anche per altri motivi (si veda l'elenco). In alcuni casi eccezionali, la persona in formazione ha diritto alle ore o alle giornate di congedo usuali. La durata del congedo dipende dall'evento e viene stabilita in base al contratto, al contratto collettivo di lavoro (CCL), al contratto normale di lavoro (CNL), alle disposizioni aziendali e alla consuetudine locale, aziendale o settoriale. Le indicazioni seguenti non hanno quindi carattere obbligatorio, ma fungono da punto di riferimento:

- matrimonio di un parente prossimo: da mezza giornata a un giorno intero;
- decesso di un membro della famiglia: da uno a tre giorni (a seconda del grado di parentela);
- trasloco del lavoratore: un giorno, in via eccezionale due giorni;

- visite mediche, visite dal dentista o presso altre persone del campo medico: le ore necessarie, se la consultazione non è possibile durante il tempo libero.

Non esiste l'obbligo legale generale di pagare il salario in caso di assenza; di regola però non è possibile fare alcuna deduzione dai salari mensili. Nel caso di salario orario non è usuale pagare le assenze. Altri accordi restano riservati. Se la persona in formazione domanda altri congedi ci si baserà sul contratto, sul contratto collettivo di lavoro, sul contratto normale di lavoro, sulla consuetudine locale, aziendale e settoriale, e in via eccezionale anche sul diritto alla protezione della personalità.

Esempi:

- I lavoratori hanno il diritto di essere esentati dal lavoro durante le feste religiose secondo la religione professata, anche se queste non sono riconosciute dal Cantone in questione. Essi devono avvertire il datore di lavoro al più tardi tre giorni prima. Il datore di lavoro ha tuttavia il diritto di chiedere il recupero di tale assenza.
- I lavoratori hanno il diritto di presentarsi ai colloqui di lavoro presso altre aziende durante l'orario di lavoro. Il datore di lavoro ha tuttavia il diritto di chiedere la compensazione di tale assenza.

Le assenze ingiustificate del lavoratore provocano la perdita del diritto al salario in modo proporzionale alla durata dell'assenza, in giorni e in ore. I datori di lavoro possono richiedere dei risarcimenti per danni e interessi. Lo scioglimento immediato del contratto di lavoro o di tirocinio è giustificato in presenza di motivi gravi. Il datore di lavoro deve comunque accertarsi che l'assenza sia veramente ingiustificata.

➔ congedo (non pagato), malattia e infortunio, retribuzione delle persone in formazione, ricerca di un posto di tirocinio, rifiuto di lavorare, tempo libero, vacanze

§ artt. 329 cpv. 3, 324 sgg. CO; art. 20a LL

Assenze dalla scuola professionale

La frequenza della scuola professionale è obbligatoria. Le assenze devono essere giustificate. Le persone in formazione

che hanno assenze ingiustificate possono essere punite conformemente alle disposizioni cantonali.

La persona in formazione non deve mancare alle lezioni neppure per motivi aziendali. Le eccezioni relative alle assenze sono di competenza della scuola professionale, mentre una dispensa più estesa dalle lezioni compete alle autorità cantonali. La scuola professionale ha il diritto di chiedere che la giustificazione sia provata; le relative disposizioni figurano nei regolamenti scolastici.

➔ convalida degli apprendimenti già acquisiti, malattia e infortunio, retribuzione delle persone in formazione, ricerca di un posto di tirocinio, rifiuto di lavorare

§ art. 21 LFPr; art. 18 OFPr; regolamenti scolastici cantonali o comunali

Assicurazione contro gli infortuni

Come gli altri lavoratori occupati sul territorio elvetico, le persone in formazione, le persone che seguono uno stage e i volontari devono essere assicurati contro le conseguenze economiche degli infortuni professionali e non professionali e delle malattie professionali, conformemente alla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). Anche i giovani in stage d'orientamento e d'osservazione beneficiano della copertura assicurativa.

Le persone in formazione impiegate dalle aziende che sottostanno alla SUVA sono assicurate presso la citata cassa. Le altre aziende devono assicurare i loro collaboratori presso un'assicurazione privata riconosciuta dalla Confederazione, presso una cassa malati o un'assicurazione infortuni ufficiale. In assenza di copertura dovuta all'inadempienza del datore di lavoro, una «cassa suppletiva» interviene al fine di assicurare le prestazioni legali. La medesima si rifarà nei confronti del datore di lavoro inadempiente per l'ammontare dei premi dovuti o con un supplemento.

Il premio per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni professionali e delle malattie professionali è a carico del datore di lavoro. Il premio per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali incombe al lavoratore e pertanto il datore di lavoro non se ne assume l'onere.

L'assicurazione infortuni obbligatoria comprende prestazioni di cura (ad es. i costi dovuti alle cure mediche e farmaceutiche), il rimborso dei costi (ad es. trasporto e salvataggio) come pure le prestazioni finanziarie (ad es. indennità giornaliera o rendita dell'invalidità). Il diritto alle indennità giornaliera comincia il terzo giorno dopo l'infortunio. Durante i primi tre giorni – giorno dell'infortunio compreso – il Codice delle obbligazioni (CO) esige dal datore di lavoro il pagamento di almeno quattro quinti del salario.

➔ assicurazione malattia, deduzioni sociali, malattia e infortunio, prestazioni sociali, prevenzione degli infortuni

§ artt. 6, 8, 10 sgg. LAINF; OPI

H www.suva.ch

Assicurazione contro la disoccupazione

Tutti i salariati sono obbligatoriamente assicurati contro le conseguenze economiche della disoccupazione. L'assicurazione contro la disoccupazione è finanziata dai premi pagati per metà dal datore di lavoro e per l'altra metà dal lavoratore; essi sono calcolati in percentuale sul salario lordo soggetto all'obbligo contributivo. L'obbligo contributivo dell'assicurazione contro la disoccupazione corrisponde all'obbligo contributivo AVS (i salariati sono soggetti all'obbligo contributivo a partire dall'anno in cui compiono 18 anni).

➔ deduzioni sociali, disoccupazione, Legge sul lavoro (LL), provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, retribuzione delle persone in formazione, uffici regionali di collocamento (URC)

§ LADI

H www.seco.admin.ch

Assicurazione malattia

Conformemente alla Legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal), ogni persona domiciliata in Svizzera è tenuta ad assicurarsi per le cure in caso di malattia. La rappresentanza legale dei minori è responsabile dell'assicurazione di questi ultimi. La protezione assicurativa della LAMal vale in casi di malattia, infortunio e maternità. I Cantoni accordano una

riduzione dei premi agli assicurati in condizioni economiche modeste.

La copertura degli infortuni può essere sospesa se l'assicurato prova di essere interamente coperto per questo rischio, a titolo obbligatorio, conformemente alla Legge sull'assicurazione infortuni (LAINF).

Per gli assicurati minori di 18 anni, l'assicuratore deve fissare un premio inferiore rispetto a quello degli adulti. È autorizzato a farlo anche per gli assicurati con meno di 25 anni che seguono una formazione.

L'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie (assicurazione di base) assume i costi delle visite mediche come pure della cura di una malattia e dei relativi postumi. Le assicurazioni complementari facoltative coprono i costi di prestazioni aggiuntive come la medicina alternativa, il trasporto o una migliore assistenza ospedaliera. L'assicurazione di base non copre però le conseguenze economiche della malattia (perdita di guadagno).

Se il datore di lavoro stipula un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, questa adempie all'obbligo legale di continuare a versare il salario.



assicurazione contro gli infortuni, assicurazione maternità, malattia e infortunio



artt. 3, 8, 61 cpv. 3, 65 LAMal; art. 324a CO



www.formazioneprof.ch/promemoria

Assicurazione maternità

L'assicurazione maternità garantisce un congedo retribuito dopo la nascita del figlio alle donne che esercitano un'attività lucrativa o che sono in formazione. Ciò vale anche quando queste si trovano in un rapporto di lavoro regolare, ma non percepiscono più un salario a causa di assenza già prima del parto. La lavoratrice può fare valere i suoi diritti se è soggetta all'assicurazione obbligatoria ai sensi della legge dell'AVS durante i nove mesi che hanno preceduto la nascita e ha esercitato un'attività lavorativa di almeno cinque mesi durante questo periodo. Il fatto che la madre riprenda o no l'attività lucrativa dopo il congedo maternità non conta.

Anche le madri senza impiego che ricevono le indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione al momento della nascita del figlio, beneficiano del congedo maternità pagato. La stessa disposizione si applica alle madri in caso di incapacità lavorativa dovuta a malattia o infortunio e che ricevono le indennità da parte di un'assicurazione (malattia, infortuni, invalidità). Le indennità di maternità sostituiscono quelle precedenti.

Il diritto alle prestazioni inizia il giorno del parto e si estingue al più tardi dopo 14 settimane. Se la madre riprende la sua attività lavorativa durante questo periodo, a tempo pieno o parziale, il diritto si estingue anticipatamente. Se il neonato deve soggiornare a lungo in ospedale, la madre può domandare che il diritto all'assegno abbia inizio al momento in cui il bambino può venire a casa. L'indennità di maternità non è versata automaticamente. Il datore di lavoro deve compilare il modulo di domanda e trasmetterlo alla cassa di compensazione.



assicurazione malattia, gravidanza, persona in formazione



art. 16b sgg. LIPG



www.formazioneprof.ch/promemoria, www.seco.admin.ch

Associazioni professionali

Le associazioni professionali, anche chiamate associazioni di categoria, sono organizzazioni private il cui scopo è difendere gli interessi della propria categoria professionale. Esse riuniscono i datori di lavoro o i lavoratori. Le associazioni professionali sono, in parte, organizzate in modo paritetico, rappresentando in tal modo i partner sociali.

Nel quadro del partenariato, queste associazioni partecipano alla formazione professionale in quanto organizzazioni del mondo del lavoro. Esse:

- assumono la direzione operativa nell'elaborazione delle ordinanze sulla formazione, in particolare, definiscono i contenuti della formazione. Sottopongono alla SEFRI la domanda per l'emanazione di un'ordinanza sulla formazione professionale;

- organizzano la formazione professionale di base, istituiscono e organizzano i corsi interaziendali, partecipano alle procedure di qualificazione, alla formazione dei responsabili per la formazione professionale e in parte dirigono le scuole professionali;
- offrono cicli di studio della formazione professionale superiore, sono responsabili per gli esami federali di professione e degli esami professionali federali superiori, e dirigono scuole specializzate superiori;
- offrono corsi di formazione professionale continua;
- promuovono lo sviluppo della qualità della formazione;
- creano e alimentano i fondi per la formazione professionale;
- pubblicano informazioni sulle professioni e ne garantiscono la promozione.

➔ corsi interaziendali (CI), esame federale di professione (EP), esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale superiore, ordinanze sulla formazione professionale, organizzazioni mantello dei lavoratori e dei datori di lavoro, organizzazioni del mondo del lavoro (oml), piano di formazione

§ artt. 19, 23, 28, 29 LFPr; artt. 13, 21, 24 sgg. OFPr

Autorità

Le autorità che hanno un ruolo nella formazione professionale a livello cantonale o federale sono molteplici. Le stesse prendono decisioni, offrono consulenza e garantiscono la vigilanza.

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR):

autorità superiore di vigilanza e d'esecuzione della Confederazione.

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

ufficio della Confederazione incaricato di eseguire i compiti previsti dalla Legge sulla formazione professionale (LFPr): emanare le ordinanze sulla formazione, emanare i programmi

quadro d'insegnamento, approvare i piani di formazione, riconoscere le offerte della formazione professionale superiore, garantire la qualità e sviluppare costantemente il sistema della formazione, promuovere le innovazioni e sostenere i servizi particolari di interesse pubblico.

Segreteria di Stato dell'economia (SECO):

la SECO opera a livello di politica interna quale intermediario tra aziende, partner sociali e mondo politico. Promuove uno sviluppo economico strutturale equilibrato a livello regionale e garantisce la protezione dei lavoratori. Grazie alla sua politica del mercato del lavoro, contribuisce a impedire la disoccupazione e a lottare contro di essa, e quindi a mantenere la pace sociale.

Ispettorati del lavoro:

uffici cantonali e federali incaricati dell'applicazione della Legge sul lavoro: regolamentazione della durata del lavoro, promozione della salute e, in parte, prevenzione delle malattie e degli infortuni.

Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE):

la CDPE include i dipartimenti o le direzioni cantonali dell'educazione e della formazione. La commissione più importante per la formazione professionale è la Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP).

Dipartimento o direzione dell'educazione, della formazione e dell'economia pubblica:

autorità di vigilanza dell'ufficio della formazione professionale nonché delle autorità d'esecuzione e di vigilanza per i casi previsti dal diritto cantonale. Solo in due Cantoni (FR, ZG) la formazione professionale è ancora di competenza del dipartimento dell'economia pubblica.

Ufficio cantonale (divisione, servizio, sezione) della formazione professionale:

è l'ufficio più importante per l'applicazione della Legge federale sulla formazione professionale a livello cantonale. Sulla base della LFPr e delle disposizioni cantonali d'applicazione, gli uffici cantonali della formazione professionale adempiono la maggior parte dei compiti riservati alle

autorità cantonali: vigilanza della formazione professionale e delle scuole, esami, formazione dei formatori, esame delle richieste di sovvenzione, ecc.

➔ Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR), ispettorato del lavoro, Segreteria di Stato dell'economia (SECO), Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), tribunale del lavoro, ufficio della formazione professionale

§ LFPr; LL; leggi cantonali d'applicazione della LFPr

📄 www.ti.ch/ispettorato-lavoro, www.iva-ch.ch, www.sefri.admin.ch, www.cdpe.ch, www.defr.admin.ch, www.seco.admin.ch, www.formazioneprof.ch/indirizzi

Autorità parentale

Con autorità parentale s'intende il diritto e il dovere dei genitori di dare ai propri figli le cure e l'educazione in considerazione del loro bene e di rappresentarli legalmente (ad es. per quanto concerne la stipula del contratto di tirocinio). La rappresentanza legale e giuridica incontra dei limiti laddove i figli possiedono una limitata capacità di esercitare i diritti civili.

Sono sottoposti all'autorità parentale tutti i minorenni i cui genitori non sono deceduti, né sono stati privati della loro autorità in seguito a sentenza o a decisione ufficiale. Di regola i genitori esercitano l'autorità in comune. Se i genitori non sono sposati, il figlio si trova sotto l'autorità della madre a meno che non siano state adottate altre disposizioni. Qualora i genitori siano entrambi interdetti o deceduti, i figli sono posti sotto tutela. Dopo il decesso di uno dei genitori, l'autorità parentale compete al genitore superstite, a condizione che, fino al decesso, i genitori abbiano esercitato l'autorità parentale in comune. In caso contrario l'APMA (autorità di protezione dei minori e degli adulti) è tenuta a decidere in merito.

➔ diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione, maggiore età, parti contraenti del contratto di tirocinio, rappresentanza legale

§ art. 296 sgg. CC

Autorizzazione a formare

Per offrire la formazione pratica professionale, le aziende formatrici devono disporre di un'autorizzazione a formare cantonale. L'autorizzazione a formare in una determinata professione è rilasciata dall'autorità cantonale competente dopo un esame in loco (visita in azienda). L'autorità cantonale verifica se l'azienda dispone effettivamente di formatori e specialisti in materia, e controlla se questi dispongono di una formazione specifica e delle competenze pedagogico-professionali necessarie. Le disposizioni specifiche sono stabilite dalle ordinanze sulla formazione professionale delle singole professioni.

L'azienda formatrice deve inoltre dimostrare di disporre dell'equipaggiamento standard e di essere in grado di impartire i contenuti della formazione previsti per la professione. Il contratto di tirocinio può essere approvato dall'ufficio cantonale della formazione professionale soltanto dopo l'ottenimento dell'autorizzazione a formare.

Gli operatori della formazione professionale di base a impostazione scolastica devono a loro volta disporre di un'autorizzazione a formare rilasciata dal Cantone.



consulenti della formazione, contratto di tirocinio, formatore in azienda, formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS), ordinanze sulla formazione professionale, revoca dell'autorizzazione a formare, ufficio della formazione professionale, visita in azienda



art. 20 LFPr; leggi cantonali di applicazione della LFPr



www.formazioneprof.ch/indirizzi

Azienda formatrice

Nel sistema duale della formazione professionale, l'azienda formatrice è un'azienda di produzione o di servizi privata, nella maggior parte dei casi, e, più raramente, pubblica, in cui viene impartita una formazione pratica professionale. A tale scopo le aziende devono disporre di un'autorizzazione a formare rilasciata dall'autorità cantonale competente. L'ordinanza sulla formazione professionale di base definisce le condizioni che l'azienda deve soddisfare affinché possa

formare. Alcune associazioni hanno stilato un elenco degli equipaggiamenti minimi necessari destinati sia alle aziende sia alle autorità di vigilanza.

Le aziende assumono persone in formazione con le quali stipulano un contratto di tirocinio. Le persone in formazione sono pertanto dei dipendenti e forniscono all'azienda formatrice una prestazione lavorativa. La loro formazione si rivela quindi un vantaggio anche per l'azienda stessa. Alcuni studi dimostrano che la produttività delle persone in formazione supera, in media per tutte le aziende formatrici e tutte le professioni, i costi lordi della formazione aziendale. L'utile netto varia in base alla professione, alle dimensioni dell'azienda e alle infrastrutture per la formazione, e in alcuni casi può essere negativo (ad es. nelle grandi aziende dotate di costosi equipaggiamenti per la formazione nelle professioni tecniche).



Adesivo Azienda formatrice, autorizzazione a formare, corsi interaziendali (CI), formatore in azienda, luoghi di formazione, persona in formazione, QualiCarte, rete di aziende formatrici, scuola professionale, sistema duale, vigilanza



artt. 15 sg., 20, 24 LFPr; artt. 9, 14, 39, 44 OFPr;
ordinanze sulla formazione professionale



www.formazioneprof.ch/manuale
Manuale per la formazione di base in azienda, CSFO, 2019

Banca dati per gli esami finali di tirocinio

La banca dati per gli esami finali di tirocinio (BDEFT) è un'applicazione online che permette di gestire i dati delle procedure di qualificazione della formazione professionale di base (formazione professionale di base commerciale e di commercio al dettaglio) relativi all'azienda.

Grazie alle interfacce elettroniche che collegano la piattaforma ai sistemi informatici cantonali, la banca dati mette a disposizione delle aziende formatrici, dei centri che organizzano i corsi interaziendali e dei settori responsabili della formazione e degli esami un dispositivo per l'inserimento delle note attribuite in azienda e nei corsi interaziendali. In seguito i Cantoni possono riprendere dalla piattaforma i dati necessari per stabilire il risultato dell'esame.

➔ procedure di qualificazione (PQ)

H www.bdeft.ch (Newsletter bdeft), www.formazioneprof.ch/procedurequalificazione

Barometro dei posti di tirocinio

Il barometro dei posti di tirocinio, realizzato su mandato della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), mostra la situazione attuale e l'andamento a breve termine del mercato dei posti di tirocinio. Le inchieste rappresentative, effettuate presso aziende e giovani, offrono una panoramica della situazione e degli sviluppi in corso.

L'obiettivo del barometro è quello di documentare, nel modo più preciso possibile, i cambiamenti che si registrano sul mercato svizzero dei posti di tirocinio e di renderli noti. Il barometro riprende le cifre dei mesi di aprile e di agosto.

➔ borsa dei posti di tirocinio, marketing dei posti di tirocinio, mercato dei posti di tirocinio, orientamento professionale, universitario e di carriera

§ artt. 1 e 3 LFPr

i www.sefri.admin.ch

Bilancio della situazione

Un bilancio della situazione può essere fatto conformemente all'art. 19 della Legge federale sulla formazione professionale

(LFPr) e all'art. 12 cpv. 1 dell'Ordinanza sulla formazione professionale (OFPr). Esso figura nell'ordinanza sulla formazione professionale e determina il proseguimento della formazione, ma non sostituisce il rapporto di formazione.

Tracciato in un determinato momento con l'ausilio di documenti concernenti la formazione professionale pratica e la formazione scolastica, il bilancio della situazione permette di procedere a una valutazione globale sullo stato della formazione. In base ai risultati di questa valutazione, viene comunicata una raccomandazione all'attenzione delle parti contraenti, il cui tenore può essere ad esempio:

- il proseguimento della formazione professionale di base;
- il proseguimento della formazione professionale di base e la possibilità di seguire corsi facoltativi;
- il proseguimento della formazione professionale di base e la frequenza di corsi di sostegno;
- il proseguimento della formazione professionale di base a un altro livello;
- il prolungamento della formazione professionale di base;
- la riduzione della formazione professionale di base;
- lo scioglimento del contratto di tirocinio concernente la formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC) e la stipula di un contratto per la formazione professionale biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP);
- lo scioglimento del contratto di tirocinio.



corsi di sostegno, corsi facoltativi, esame finale, permeabilità, procedure di qualificazione (PQ), rapporto di formazione, scioglimento del contratto di tirocinio



art. 19 LFPr; art. 12 cpv. 1 OFPr

Borsa dei posti di tirocinio

I Cantoni pubblicano gli indirizzi delle aziende che dispongono di posti di formazione vacanti nella borsa dei posti di tirocinio ufficiale, a cui si può accedere attraverso il portale orientamento.ch. I posti di formazione vacanti sono registrati dall'ufficio di orientamento professionale, universitario e di carriera o dall'ufficio della formazione professionale e

ripartiti per Cantone. Le aziende formatrici sono libere di decidere se inserire i posti di formazione vacanti nella Borsa nazionale dei posti di tirocinio.

Oltre ai posti di formazione accessibili via internet, presso gli uffici cantonali di orientamento e gli uffici cantonali della formazione professionale si ottengono gli elenchi di tutte le aziende che offrono una determinata formazione professionale.



artt. 1 e 3 LFPr



www.orientamento.ch/tirocinio

Borse di studio

Le borse di studio sono prestazioni in denaro, uniche o ripetute, garantite dallo Stato, da fondazioni o altri organi, destinate alla formazione e alla formazione continua. Le borse di studio non generano alcun obbligo di restituzione.

Contrariamente alle sovvenzioni, questi contributi non sono versati direttamente alle istituzioni di formazione, ma ai singoli partecipanti. La concessione di borse di studio spetta innanzitutto ai Cantoni che hanno creato le basi legali necessarie nella loro legislazione. Le condizioni di concessione e l'importo delle borse di studio variano da un Cantone all'altro. In generale, il pagamento dipende dal reddito e dalla sostanza del richiedente o dei suoi genitori. Inoltre, sono spesso stabilite condizioni particolari per quanto concerne la durata e il tipo di formazione. I Cantoni prevedono borse di studio anche per le persone in formazione.

I Cantoni accordano anche prestiti di studio o di formazione che completano o sostituiscono le borse di studio. Questi prestiti sono da rimborsare, spesso anche con gli interessi maturati, alla fine della formazione.

Chi consegue un corso di preparazione per un esame federale di professione o professionale superiore ottiene un sostegno finanziario dalla Confederazione (si veda «Formazione professionale superiore»).



formazione professionale superiore



disposizioni cantonali



www.borsedistudio.ch

Cambiamento del posto di formazione

Un rapporto di tirocinio si estende di principio a tutta la durata della formazione professionale. Un cambiamento di posto di formazione può essere necessario se in azienda non vi sono più le condizioni necessarie per continuare la formazione pratica, se vi sono problemi tra il formatore e la persona in formazione o se si sono verificati fatti che rendono difficile il rapporto di tirocinio. In caso di cambiamento del posto di formazione, deve sempre essere contattato l'ufficio cantonale della formazione professionale, poiché il contratto di tirocinio esistente deve essere sciolto e occorre stipularne uno nuovo.

Nelle professioni del settore agricolo è tradizione svolgere la formazione in diverse aziende. Per ciascuna delle parti di formazione deve essere stipulato un contratto: in questo caso, tutte le parti del contratto di tirocinio devono essere disposte già all'inizio della formazione professionale di base.



contratto di tirocinio, scioglimento del contratto di tirocinio, ufficio della formazione professionale, vigilanza



artt. 14, 24 LFPr; art. 346 CO

Campionati delle professioni

Numerose organizzazioni del mondo del lavoro designano ogni anno i campioni svizzeri fra i migliori giovani professionisti. Durante i campionati svizzeri (Swiss Skills), spesso ha luogo anche la selezione per i campionati mondiali.

I giovani professionisti con meno di 22 anni si confrontano ogni due anni ai campionati mondiali delle professioni (World Skills). I circa 1'000 candidati, selezionati da una cinquantina di organizzazioni nazionali, confrontano le loro capacità con standard internazionali molto elevati in circa 50 professioni.

Dal 2008, ogni due anni, hanno luogo i campionati europei delle professioni (Euro Skills), a cui partecipano circa 500 giovani talentuosi (fino ai 25 anni) provenienti da una quarantina di professioni diverse e da 30 nazioni.



www.swiss-skills.ch, www.euroskills.org, www.worldskills.org

Case Management Formazione professionale

Il Case Management è una procedura che permette di adottare provvedimenti in favore dei giovani a partire dal VII anno scolastico (IX anno per HarmoS) e dei giovani adulti fino ai 25 anni, il cui inserimento nel mondo del lavoro è fortemente a rischio. Il Case Management coordina tutte le parti coinvolte superando i limiti istituzionali e professionali, per continuare anche dopo il periodo della scelta professionale e dopo la formazione professionale di base. Questa procedura garantisce che non si creino lacune a livello di aiuto e sostegno nel percorso dalle scuole dell'obbligo alla formazione professionale di base, fino all'inserimento nel mondo del lavoro.

L'obiettivo del Case Management Formazione professionale è quello di evitare che i giovani restino esclusi dal sistema della formazione, di contribuire affinché ottengano un primo titolo postobbligatorio, aiutandoli ad integrarsi nel mondo del lavoro. Gli aspetti principali del Case Management si possono riassumere nei punti seguenti:

- aiutare i giovani a rischio ad auto-aiutarsi;
- aumentare l'efficienza armonizzando le attività di tutte le parti coinvolte, anche le attività dei giovani interessati.

Il sostegno dei giovani può essere necessario durante la scelta professionale, nel passaggio dalla scuola dell'obbligo alla formazione professionale, durante la formazione professionale di base, ma anche più tardi, durante il periodo d'integrazione nel mondo del lavoro. Il Case Management può essere applicato anche ai giovani adulti senza formazione postobbligatoria.

L'applicazione del Case Management Formazione professionale è di competenza cantonale. Il progetto è stato sviluppato da Cantoni e Confederazione.



offerte transitorie, sostegno individuale speciale (SIS),
transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II



artt. 3 lett. a e c, 7 e 12 LFPr



www.formazioneprof.ch/svolgimento/misure-di-sostegno,
www.csfp.ch

Egger, Dreher & Partner AG, Evaluation nationale du case management Formation professionnelle, rapport final, 2015

Certificati

I certificati vengono rilasciati per la valutazione scritta del comportamento, delle capacità e delle prestazioni della persona in formazione durante un determinato periodo e alla fine della formazione professionale di base.

Al termine di ogni semestre, la scuola professionale esprime un giudizio delle prestazioni mediante note che vanno da 6 a 1. Le note considerate ingiustificate possono essere oggetto di ricorso presso le autorità designate dal Cantone, presso le quali è anche possibile inoltrare ricorso in caso di esecuzione o valutazione non regolamentare dell'esame finale.

Si parla di certificato in senso lato anche nel caso del rapporto di formazione che l'azienda formatrice deve redigere ogni semestre per attestare lo stato della formazione e i progressi fatti dalla persona in formazione.

Verso la fine della formazione, la persona in formazione deve superare l'esame finale. Nel caso in cui i risultati sono sufficienti, ottiene il certificato federale di formazione pratica (CFP), l'attestato federale di capacità (AFC) e, all'occorrenza, l'attestato federale di maturità professionale.

Al termine della formazione professionale di base, l'azienda è tenuta a rilasciare alla persona in formazione un certificato di lavoro, il cosiddetto certificato di lavoro relativo alla formazione, che menziona in modo imperativo la professione appresa, il genere di lavoro e la durata della formazione. Di regola, contiene anche indicazioni sulle capacità, sulle prestazioni e sul comportamento della persona in formazione.

➔ assenze dall'azienda formatrice, certificato relativo alla formazione, esame finale, note, procedure di qualificazione (PQ), rapporto di formazione, ricorsi, scuola professionale, titoli della formazione professionale

§ artt. 330a, 346a CO; Ordinanza sulla formazione professionale, Sezione 7: Documentazione dell'apprendimento, rapporto di formazione e documentazione delle prestazioni, Sezione 8: Procedure di qualificazione, Sezione 9: Attestazioni e titolo

Certificato delle competenze

Il certificato delle competenze attesta il livello di formazione in un determinato momento.

Al termine di ogni semestre, l'azienda formatrice definisce in un rapporto il livello raggiunto dalla persona in formazione. In alcune professioni le prestazioni sono documentate sotto forma di certificato delle competenze, espresse con una nota e considerate nel calcolo della nota dei luoghi di formazione.

Anche i responsabili dei corsi interaziendali documentano le prestazioni delle persone in formazione compilando un certificato delle competenze; la valutazione delle prestazioni può essere espressa con una nota. In alcune professioni questa valutazione è tenuta in considerazione per il calcolo della nota dei luoghi di formazione.

Il certificato individuale delle competenze

Il certificato individuale delle competenze trova applicazione nella formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica. Secondo la Guida della SEFRI, la persona che non ottiene il certificato di formazione pratica dopo aver ripetuto la procedura di qualificazione ha il diritto di chiedere che le sue competenze individuali siano tenute in considerazione in un certificato delle competenze. In tal caso, sono determinanti le competenze operative definite nel piano della formazione professionale di base biennale.

La Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) mette a disposizione un formulario unitario per tutta la Svizzera sul quale sono stampati il suo logo e quello dell'organizzazione del mondo del lavoro competente, e che l'azienda formatrice redige e sottoscrive.

➔ azienda formatrice, corsi interaziendali (CI), formazione pratica INSOS, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), note

h www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/formazione-professionale-di-base, www.formazioneprof.ch, www.sefri.admin.ch

Guida alle formazioni professionali di base su due anni con certificato di formazione pratica, SEFRI, 2014

Certificato di lavoro relativo alla formazione

Alla fine del rapporto di lavoro, come ogni dipendente anche la persona in formazione ha diritto a un certificato redatto dal datore di lavoro. Questo documento deve indicare i dati principali concernenti la professione appresa e la durata della formazione professionale di base. Il documento che contiene solo questi dati fondamentali è chiamato attestato di lavoro relativo alla formazione. Alla fine della formazione professionale di base, l'azienda formatrice è tenuta a consegnare alla persona in formazione un attestato di lavoro relativo alla formazione.

Su richiesta della persona in formazione o del suo rappresentante legale, il certificato può includere anche le capacità, le prestazioni e il comportamento della persona in formazione. Questa forma più esaustiva è chiamata certificato di lavoro relativo alla formazione.

Ai sensi dell'art. 330a del Codice delle obbligazioni (CO), i lavoratori possono richiedere un certificato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro in ogni momento. Questa forma abbreviata del certificato di lavoro è comunemente denominata attestato di lavoro. Anche l'attestato di lavoro relativo alla formazione costituisce di regola un attestato di lavoro.

L'attestato federale di capacità o il certificato di formazione pratica, rilasciati dal Cantone in caso di superamento dell'esame finale, non sostituiscono il certificato di lavoro relativo alla formazione.



certificati, diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, formatore in azienda, persona in formazione, rapporto di formazione, titoli della formazione professionale



artt. 330a, 346a CO



www.formazioneprof.ch/manuale

Certificato medico

A partire da una certa durata (generalmente tre giorni) le assenze per malattia o per infortunio devono essere giustificate presso il datore di lavoro, la scuola professionale e i corsi interaziendali, con la consegna di un certificato medico.

In alcune professioni può essere richiesta una visita medica orientata alla professione, ovvero un certificato medico che confermi l'idoneità a esercitare la professione scelta, prima dell'inizio della formazione professionale di base. La visita medica può essere richiesta prima dell'inizio della formazione. Ulteriori informazioni sono disponibili presso le associazioni professionali o l'ente cantonale competente.

La presentazione di un certificato medico viene richiesta anche quando la persona in formazione non ha ancora raggiunto l'età minima legale (quale regola generale 15 anni). Qualora i giovani minori di 18 anni debbano essere impiegati in modo continuo o regolare di notte, la visita e la consulenza medica sono obbligatorie.

Se la persona in formazione non può essere presente all'esame finale, a causa di malattia o di infortunio, deve giustificare la sua assenza presentando un certificato medico.

Qualora l'azienda formatrice avesse l'impressione di ricevere certificati medici incompleti, può designare un medico di fiducia che verifichi l'effettiva incapacità lavorativa. In questo caso i costi della visita medica sono a carico dell'azienda formatrice. Al fine di raggiungere un accordo condiviso, l'azienda formatrice può proporre alla persona in formazione di scegliere tra diversi medici di fiducia.



assenze dall'azienda formatrice, assenze dalla scuola professionale, esame finale, medicina del lavoro, regolamento aziendale



art. 30 LL; artt. 9 cpv. 2, 12 cpv. 3 OLL 5

Chiusura dell'azienda formatrice

Se l'azienda deve essere chiusa, il formatore deve informare immediatamente l'ufficio della formazione professionale, la scuola professionale e, in caso la persona in formazione sia minorenne, i genitori. Deve inoltre aiutare il giovane e i genitori nella ricerca di una soluzione per il proseguimento della formazione presso un'altra azienda. L'ufficio della formazione professionale sostiene le diverse parti nella ricerca di un nuovo posto di formazione.

In alcune circostanze, l'azienda formatrice può essere tenuta a pagare un risarcimento per danni. Se la persona in for-

mazione resta senza impiego, di principio ha diritto alle prestazioni previste dall'assicurazione contro la disoccupazione. In caso di fallimento di un'azienda e in alcuni altri casi, l'assicurazione contro la disoccupazione copre il diritto al salario della persona in formazione per gli ultimi quattro mesi che precedono l'apertura del fallimento (indennità per insolvenza).

➔ assicurazione contro la disoccupazione, disoccupazione, responsabilità, scioglimento del contratto di tirocinio, uffici regionali di collocamento (URC), ufficio della formazione professionale

§ art. 14 LFPr; art. 11 OFPr; art. 51 sgg. LADI

Codice delle obbligazioni (CO)

Il Codice delle obbligazioni (CO) è il libro quinto del Codice Civile svizzero. Oltre alle disposizioni generali, il CO contiene prescrizioni concernenti diversi rapporti contrattuali. Il contratto di tirocinio è disciplinato dall'articolo 344 e sgg. CO. Anche l'articolo 319 e sgg. CO, concernenti il contratto individuale di lavoro, possono essere applicati al contratto di tirocinio.

Le disposizioni del CO concernenti il contratto di tirocinio o il contratto individuale di lavoro sono disposizioni di diritto privato e, di conseguenza, possono essere oggetto di una procedura civile. L'osservazione delle disposizioni di diritto pubblico, in particolare quelle che concernono la formazione professionale e la protezione dei lavoratori e che influiscono fortemente sul rapporto di tirocinio, devono essere invece controllate d'ufficio dalle autorità.

➔ contratto di tirocinio, diritto del contratto di lavoro, Legge sul lavoro (LL), Legge sulla durata del lavoro (LDL), Legge sulla formazione professionale (LFPr), tribunale del lavoro

§ artt. 319 sgg., 344 sgg. CO

Commissioni della formazione professionale

Ai sensi dell'art. 69 della Legge federale sulla formazione professionale (LFPr), il Consiglio federale nomina una Commissione federale della formazione professionale.

Quest'ultima consiglia le autorità federali in materia di sviluppo, di coordinamento della formazione professionale e di armonizzazione con la politica della formazione in generale. Anche gli organi speciali delle organizzazioni del mondo del lavoro nominano spesso delle commissioni della formazione professionale, incaricate di svolgere i compiti di formazione delle associazioni professionali.

Nella maggior parte dei Cantoni, la legge cantonale d'applicazione prevede una commissione della formazione professionale o un consiglio della formazione professionale, i cui compiti variano da Cantone a Cantone. La commissione è sovente un organo consultivo delle autorità cantonali e nella maggior parte dei casi ha poteri decisionali.

➔ autorità, organizzazioni del mondo del lavoro (oml)

§ art. 69 LFPr; leggi cantonali d'applicazione della LFPr

Commissioni di vigilanza

Le commissioni di vigilanza sono organi incaricati dei compiti di vigilanza, di consulenza e di coordinamento. Le commissioni di vigilanza sono istituite, nella maggior parte dei casi, da un'autorità cantonale o federale. I membri delle commissioni devono rappresentare i vari settori interessati. Esistono delle commissioni di vigilanza in tutti i campi della formazione professionale, ad esempio nelle scuole professionali.

➔ autorità, corsi interaziendali (CI), scuola professionale

§ LFPr; OFPr; leggi cantonali d'applicazione della LFPr

Commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q)

Le commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q) sono la sede di collaborazione strutturata tra i partner della formazione professionale. Esse sono responsabili per lo sviluppo delle professioni e della qualità. Provvedono in particolare a sviluppare e adeguare periodicamente le ordinanze della formazione professionale, i piani di formazione e gli strumenti per la promozione della qualità menzionati nell'allegato al piano di formazione.

Le commissioni sono un organo di consulenza dei responsabili della formazione professionale di base e, nel loro ambito, hanno diritto di proposta nei confronti delle proprie organizzazioni del mondo del lavoro. Esse propongono le modifiche da apportare alle ordinanze, ai piani di formazione, nonché le disposizioni di applicazione e gli strumenti allegati ai piani di formazione. Le commissioni SP&Q lavorano a livello di contenuto e di strategia ma non hanno potere decisionale.



partenariato, revisione, sviluppo della qualità/garanzia di qualità



art. 8 LFPr; art. 3 OFPr



www.formazioneprof.ch/svolgimento/garantire-la-qualita-della-formazione

Compensazione

Compensazione dei giorni festivi

I giorni festivi non sono giorni supplementari di vacanza ma giorni stabiliti ufficialmente in cui non si lavora e che i datori di lavoro devono accordare. Di conseguenza, non saranno per forza compensati se coincidono con le vacanze o con altri giorni non lavorativi, se questo non rientra nell'accordo contrattuale (ad es. nel CCL).

Tuttavia, nel caso in cui i giorni festivi coincidano con le vacanze, la compensazione viene abitualmente concessa se le vacanze vengono calcolate a giorni e non a settimane, come prevede il Codice delle obbligazioni (CO).

Compensazione del lavoro domenicale, festivo e notturno

Se, conformemente a un'autorizzazione eccezionale del Cantone o a un'autorizzazione globale della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), le persone in formazione devono lavorare in via eccezionale o regolarmente la domenica o i giorni festivi, essi hanno diritto a un periodo di riposo compensativo:

- quando il lavoro domenicale dura più di cinque ore, lo stesso sarà compensato, durante la settimana precedente o quella successiva, con un riposo di almeno 35 ore consecutive (giorno di riposo compensativo e tempo di riposo giornaliero) che deve coprire il periodo compreso tra le ore 6 e le ore 20;

- le persone in formazione che, a titolo eccezionale, lavorano fino a sei domeniche per anno civile hanno diritto a un supplemento di salario orario del 50%.

Quando il lavoro notturno è autorizzato in una professione o in un settore, è necessario osservare quanto segue:

- le persone in formazione che lavorano meno di 25 notti all'anno hanno diritto a un supplemento di salario di almeno 25% per il lavoro notturno effettuato;
- le persone in formazione che effettuano in modo duraturo o regolare lavoro notturno (tra le 23 e le 6) hanno diritto a una compensazione supplementare del 10% rispetto alla durata del lavoro;
- la durata del lavoro notturno non può superare l'arco delle dieci ore, pause incluse;
- le persone in formazione hanno diritto a un tempo di riposo quotidiano di almeno 12 ore consecutive;
- l'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori e l'Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base determinano che il lavoro notturno è vietato prima e dopo i giorni di scuola della persona in formazione.

Quando il lavoro è sospeso per un periodo relativamente breve, sia a causa di problemi all'interno dell'azienda, sia in caso di chiusura della stessa per vacanze, tra giorni non lavorativi (ponti) o in circostanze analoghe, il datore di lavoro può, in seguito ad accordo con le persone in formazione, richiedere la compensazione del tempo perso entro un termine ragionevole. Conviene comunque rispettare la durata massima del lavoro quotidiano (9 ore). Le professioni agricole costituiscono un'eccezione regolata dal contratto normale di lavoro (CNL).

La stessa disposizione vale per una persona in formazione a cui sono stati accordati, su richiesta, dei giorni di congedo.

➔ giorni festivi, lavoro domenicale, lavoro notturno, tempo di lavoro, tempo di riposo, vacanze

§ artt. 19, 20, 31 LL; artt. 21 e 31 OLL 1; art.12 OLL 5;
Ordinanza del DEFR del 21 aprile 2018 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base

Compensazione degli svantaggi legati all'handicap

Le persone in formazione portatrici di handicap non devono subire alcuno svantaggio legato al loro handicap durante la formazione professionale di base; né durante l'apprendimento, i test scritti alla scuola professionale, la procedura di qualificazione, né nei corsi interaziendali e la formazione professionale superiore.

Con l'espressione «compensazione degli svantaggi legati all'handicap» s'intendono misure specifiche atte a compensare gli svantaggi derivanti da un deficit. Queste misure consistono quindi in adattamenti della formazione e delle procedure di qualificazione che garantiscano l'eguaglianza delle persone portatrici di handicap nella formazione professionale. La procedura di qualificazione deve soddisfare i requisiti professionali e non può falsare il risultato. Grazie alla compensazione degli svantaggi legati all'handicap, che sostituisce l'agevolazione all'esame, si applica la parità legale delle persone portatrici di handicap nella formazione professionale.

Gli adattamenti si limitano alle parti che, a causa dell'handicap, non possono essere soddisfatte o possono essere soddisfatte solo parzialmente. Le qualifiche, ovvero le conoscenze e le capacità richieste o necessarie, che stanno alla base dell'esercizio qualificato della professione, non sono compromesse. L'esame finale, quindi, non viene facilitato, ma vengono livellati gli svantaggi dovuti all'handicap, senza che siano modificati i criteri contenutistici di qualificazione.

Se la persona in formazione subisce una limitazione nell'apprendimento di una professione a causa di un handicap, l'autorità cantonale, su domanda dell'azienda formatrice o della persona in formazione, può concedere una compensazione degli svantaggi legati all'handicap per la scuola professionale, i corsi interaziendali e la procedura di qualificazione. La compensazione degli svantaggi legati all'handicap è concessa in caso di handicap fisico, di difficoltà di apprendimento come la discalculia (difficoltà matematiche), la dislessia (difficoltà nella lettura e nella scrittura) o la sindrome da deficit di attenzione e iperattività (ADHD). Quando si presenta una domanda per la compensazione, è necessario verificare se si stanno impiegando le misure di sostegno già esistenti. La domanda per la compensazione per l'esame finale va fatta al più tardi al momento dell'iscr-

zione all'esame. Alla domanda devono essere allegati i vari certificati necessari, rilasciati dagli specialisti competenti (insegnanti, medici, ecc.).

➔ difficoltà e lacune nell'apprendimento, dislessia e discalculia, formazione pratica INSOS, procedure di qualificazione (PQ), sostegno individuale speciale (SIS)

§ artt. 3 e 18 LFPr; art. 35 OFPr; art. 20 LDis

i www.insos.ch, www.szh.ch, www.sefri.admin.ch: Foglio informativo Compensazione degli svantaggi legati all'handicap, SEFRI, 2013, www.csfp.ch: Raccomandazione no. 7 della CSFP, compensazione degli svantaggi e formulari, shop.csfo.ch: Compensazione degli svantaggi per persone con handicap nella formazione professionale, CSFO, 2015

Competenze operative

Esistono molte descrizioni e definizioni dell'espressione «competenze operative professionali». Tutte hanno in comune il fatto che le competenze operative sono di regola considerate un repertorio completo di attività e rappresentano la capacità di una persona di agire autonomamente in situazioni diverse. Nella formazione professionale di base le competenze operative sono anche chiamate qualifiche e corrispondono alla seguente definizione:

Possiede competenze operative chi esegue compiti e attività professionali di propria iniziativa, in modo mirato, flessibile e a regola d'arte.

Lo scopo della formazione professionale di base è quello di acquisire le competenze operative necessarie per rispondere ai requisiti professionali. Le competenze operative di cui devono disporre i professionisti qualificati sono descritte nell'ordinanza sulla formazione professionale e sono definite in base a metodi diversi; il metodo più utilizzato è il modello orientato alle competenze operative (CO), mentre il metodo Competenze-risorse (CoRe) è usato con frequenza minore.

Nel quadro della formazione professionale le competenze operative sono intese come combinazione di conoscenze, abilità e attitudini nello svolgere determinate attività. In tal senso, si distingue tra le competenze professionali, metodologiche, sociali e personali.

Grazie alle competenze professionali i professionisti sono in grado di svolgere e di risolvere autonomamente, e in modo competente, compiti e problemi specifici, di stare al passo con esigenze in continua evoluzione e di gestirle con successo.

Le competenze metodologiche aiutano i professionisti ad avere una buona organizzazione personale al lavoro, pianificando i compiti e dando le giuste priorità, utilizzando con consapevolezza gli strumenti a disposizione e risolvendo efficacemente i problemi.

Le competenze sociali sono intese come l'attitudine e la capacità di una persona di relazionarsi con le altre. Si pensi in questo caso allo spirito di squadra, alla motivazione e all'entusiasmo nel collaborare con gli altri, siano essi clienti, colleghi o superiori.

Le competenze personali sono l'attitudine e la capacità di una persona di svolgere il proprio lavoro, come l'affidabilità, l'autonomia, la resistenza, ma anche il comportamento e la disponibilità ad apprendere.



luoghi di formazione, ordinanze sulla formazione professionale, piano di formazione, qualifica, tassonomia, titoli della formazione professionale per adulti



artt. 15 e 19 LFPr

Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE)

In Svizzera la responsabilità principale dell'educazione e della cultura è di competenza cantonale. I Cantoni coordinano il proprio lavoro a livello nazionale. A questo scopo i 26 direttori cantonali della pubblica educazione si sono riuniti in un ente politico: la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE).

Vari organi tecnici e cooperativi contribuiscono alla realizzazione del programma di attività. Questi organi sono aggregati alla CDPE e rendono possibile la realizzazione e il coordinamento dei contenuti riguardanti varie questioni. Per la formazione professionale contano particolarmente le seguenti istituzioni e conferenze (in ordine alfabetico):

Centro informazioni e documentazione (IDES)

Raccoglie sistematicamente informazioni e documenti sul sistema educativo svizzero e li rende accessibili al pubblico.

Centro svizzero di servizio Formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO)

Il CSFO è un'istituzione della Conferenza svizzera dei direttori della pubblica educazione (CDPE). Esegue vari servizi nell'ambito dei compiti che la Legge federale sulla formazione professionale ha passato ai Cantoni. Il CSFO svolge compiti esecutivi e di sviluppo, garantisce la collaborazione dei servizi e compie servizi su mandato di terzi.

Il CSFO, in collaborazione con i partner della formazione professionale e con terzi, copre i seguenti servizi:

- produzione di mezzi informativi per la formazione professionale e per l'orientamento professionale, universitario e di carriera;
- sviluppo di documenti per la procedura di qualificazione (esami finali);
- garanzia della formazione continua delle persone qualificate nel settore dell'orientamento professionale, universitario e di carriera e degli operatori della formazione professionale che non sono attivi nell'ambito scolastico.

Conferenza intercantonale per la formazione continua (CIFIC)

La Conferenza intercantonale per la formazione (CIFIC) continua funge da consulente della CDPE per le questioni riguardanti la formazione continua. Essa esegue e coordina le decisioni prese dalla CDPE, svolge un lavoro di sensibilizzazione verso l'apprendimento permanente, promuovendo i provvedimenti che sostengono tale apprendimento e cura lo scambio intercantonale e la collaborazione tra i Cantoni e le regioni linguistiche.

Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP)

La Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) riunisce i capi degli uffici responsabili della formazione professionale nei Cantoni svizzeri e del Principato del Liechtenstein. Si tratta di una conferenza specializzata della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE).

La CSFP

- costituisce una piattaforma nazionale per lo scambio di informazioni e delle esperienze tra i responsabili degli uffici cantonali competenti in materia di formazione professionale;
- sostiene e promuove lo sviluppo della formazione professionale a livello svizzero in tutti i settori come pure la cooperazione e il coordinamento intercantonale in materia di formazione professionale;
- propone i suoi servizi per l'applicazione del diritto federale ed elabora delle raccomandazioni per conto dei Cantoni;
- svolge i mandati per la CDPE, alla quale offre consulenza per le questioni riguardanti la formazione professionale e sviluppa le prese di posizione;
- collabora a livello internazionale in materia di formazione professionale;
- promuove i contatti tra formazione professionale e mondo del lavoro come pure tra formazione professionale e formazione in materia di cultura generale.

Le organizzazioni CRFP (Svizzera romanda e italiana) e DBK (Svizzera tedesca) si sono sciolte nel 2007.

Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera (CDOPU)

La CDOPU riunisce i Cantoni e il Principato del Liechtenstein per trattare tutte le questioni in materia di orientamento professionale, universitario e di carriera. Essa

- rappresenta l'orientamento professionale, universitario e di carriera istituito dai vari Cantoni nei confronti della CDPE, degli uffici federali e altre istituzioni o istanze a livello nazionale e internazionale;
- garantisce lo scambio delle informazioni e delle esperienze tra i vari direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera e lo sviluppo della qualità.

➔ autorità, organizzazioni del mondo del lavoro (oml), Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), ufficio della formazione professionale

H www.cdpe.ch, www.cdopu.ch, www.csfo.ch (organo di coordinamento EF), www.csfp.ch, www.sefri.admin.ch/contributi

Conflitti

Se nell'azienda formatrice sorgono difficoltà o conflitti a causa del rapporto di tirocinio, è molto importante organizzare in primo luogo una discussione tra le parti interessate. I contenuti e gli esiti centrali del colloquio vanno sempre documentati per iscritto. Le discussioni documentate hanno maggior peso e costituiscono un aiuto prezioso per le decisioni da prendere in un secondo momento.

Se le divergenze o le controversie non possono essere risolte, si farà capo all'ufficio della formazione professionale, competente in materia di consulenza e conciliazione delle parti.

Le decisioni in materia di controversie derivanti dal rapporto di lavoro o di tirocinio sono di competenza del tribunale cantonale del lavoro o del tribunale penale.



disoccupazione, scioglimento del contratto di tirocinio, vigilanza, visita in azienda



art. 24 LFPr



www.formazioneprof.ch/indirizzi

Congedo (non pagato)

Non esiste un diritto legale a un congedo non pagato (ad es. per una formazione continua). Se le parti contraenti pattuiscono un congedo non pagato, il rapporto contrattuale continua a sussistere, ma l'obbligo di lavorare del lavoratore e l'obbligo di pagare il salario del datore di lavoro rimangono sospesi per la durata del congedo. Alla fine del congedo, il rapporto contrattuale di lavoro riprende integralmente.

È indispensabile esaminare la copertura assicurativa del lavoratore durante il congedo non pagato (sospensione dei contributi per AVS/AI/AD/IPG, cassa pensione, soppressione della copertura contro gli infortuni, ecc.).

Di principio nulla si oppone al fatto che le parti del contratto di tirocinio concordino un congedo non pagato (ad es. per un soggiorno linguistico, una manifestazione sportiva o una tournée musicale, ecc.). Il formatore e la persona in formazione devono assicurarsi che questa interruzione non

comprometta il buon esito della formazione. Se necessario, occorre chiedere una dispensa dall'insegnamento professionale. In caso di congedo di una certa durata, il contratto di tirocinio potrà essere prolungato mediante l'approvazione delle parti contraenti e dell'autorità cantonale competente. Tuttavia il prolungamento della formazione per un congedo non pagato si giustifica solo in casi eccezionali.

Con l'espressione «congedo giovanile», s'intende la concessione di un congedo a persone in formazione e ai giovani lavoratori per permettere loro di dedicarsi a un lavoro in favore della gioventù (ad es. monitore di colonia). Fino ad oggi certi datori di lavoro hanno spontaneamente accordato un congedo destinato a tali attività. Dal 1991, esiste una disposizione concernente le attività extrascolastiche (art. 329e CO). I lavoratori che seguono un'attività giovanile, fino all'età di 30 anni hanno diritto a un congedo giovanile di una settimana al massimo per ogni anno lavorativo in azienda. Questa attività non remunerata deve avere un carattere di direzione, di animazione o di consulenza in un'organizzazione culturale o sociale. Per questo tipo di attività la concessione del congedo è anche basata sulla necessità di formazione o di perfezionamento. La pretesa di congedo è aggiuntiva al diritto alle vacanze. Il datore di lavoro può esigere dal lavoratore la prova delle sue attività e delle sue funzioni nel quadro del lavoro in favore della gioventù.

Il periodo e la durata del congedo di gioventù devono essere fissati di comune accordo. Nel caso in cui le parti non riuscissero ad accordarsi, il congedo viene obbligatoriamente concesso, se la domanda è stata presentata entro il termine di due mesi prima dell'inizio del congedo stesso. I congedi non utilizzati prima della fine dell'anno civile sono da considerarsi decaduti. Le parti contraenti devono accordarsi riguardo al salario durante il congedo. Per talune attività nel quadro di Gioventù + Sport (corso monitori), vengono accordate delle indennità sulla base dell'Ordinanza concernente le indennità per la perdita di guadagno (IPG).



assenze dall'azienda formatrice, prolungamento della formazione professionale di base, vacanze



LIPG; art. 329e CO

Congedo di formazione

Per congedo di formazione di regola s'intende il periodo di tempo (pagato o non pagato) che viene concesso a un collaboratore affinché possa occuparsi della propria formazione individuale. In genere la partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della formazione dipende dal beneficio che ne può trarre. Il congedo di formazione non è disciplinato dalla legge, ma in alcuni contratti collettivi di lavoro si trovano accordi in tal senso.

➔ congedo (non pagato), contratto collettivo di lavoro (CCL), vacanze

Consulenti della formazione

A seconda del Cantone nel quale esercitano la loro attività, i collaboratori degli uffici cantonali della formazione professionale incaricati della vigilanza vengono chiamati consulenti della formazione o ispettori del tirocinio. I consulenti della formazione verificano se le aziende soddisfano le condizioni necessarie per ottenere un'autorizzazione a formare, vigilano sulla qualità della formazione in azienda, trattano problemi complessi legati al contratto di tirocinio e alla relazione lavorativa. Offrono inoltre consulenza riguardo a questioni della formazione, forniscono informazioni utili e fungono da mediatori in caso di conflitto tra le parti contraenti.

➔ autorità, autorizzazione a formare, ufficio della formazione professionale, vigilanza

§ art. 24 LFPr; art. 11 OFPr

i www.formazioneprof.ch/indirizzi

Consultazione delle persone in formazione

Ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr) gli operatori della formazione professionale pratica e della formazione scolastica devono accordare alle persone in formazione la possibilità di essere consultate.

All'interno dell'azienda le possibilità di consultazione sono numerose: scambi quotidiani, definizione degli obiettivi da raggiungere, colloqui semestrali di valutazione e rapporti di formazione, periodico bilancio della situazione.

La consultazione delle persone in formazione presso la scuola professionale è invece disciplinata dalle disposizioni cantonali o dai regolamenti scolastici.

➔ azienda formatrice, bilancio della situazione, diritti e doveri della persona in formazione, rapporto di formazione, scuola professionale

§ art. 10 LFPr

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

Il contratto collettivo di lavoro (CCL) è una convenzione tra i datori di lavoro o le loro associazioni da una parte e le associazioni dei lavoratori (sindacati) dall'altra.

Esistono vari tipi di CCL: in primo luogo figurano quei contratti in cui le parti contraenti determinano le disposizioni sulla stipula (firma), sul contenuto (ad es. salario, vacanze, cogestione, congedo di formazione) e sullo scioglimento dei singoli rapporti di lavoro. I CCL contengono spesso convenzioni concernenti i diritti e i doveri delle parti contraenti, l'esecuzione del contratto e l'obbligo di mantenere la pace.

I contratti collettivi di lavoro non contengono di regola alcuna disposizione concernente le persone in formazione: queste ultime non sono di conseguenza sottoposte al CCL. Ciononostante il datore di lavoro e la persona in formazione possono trovare un accordo affinché le norme del CCL vengano assunte nel contratto di tirocinio. Inoltre alcuni CCL esigono dal datore di lavoro che determinate norme minime vengano applicate anche ai rapporti di formazione, per esempio quelle concernenti le vacanze, la retribuzione e la durata del lavoro.

Su richiesta di tutte le parti contraenti, il CCL può essere dichiarato di obbligatorietà generale con la conseguenza che il suo campo di applicazione viene esteso a tutti i datori di lavoro e lavoratori (incluse le persone in formazione) di un ramo economico o di una professione.

➔ contratto normale di lavoro (CNL), datore di lavoro, lavoratore, organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro, sindacati

§ art. 356 sgg. CO; Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL)

Contratto di tirocinio

Il contratto di tirocinio deve essere stipulato prima, o al più tardi all'inizio, della formazione professionale di base. È un contratto di diritto privato di forma particolare, le cui modalità sono regolamentate nel Codice delle obbligazioni (artt. 344-346a CO), e rappresenta la base obbligatoria che regge ogni rapporto di tirocinio. Il contratto di tirocinio deve essere redatto in forma scritta e approvato dall'autorità cantonale.

Stipulando il contratto di tirocinio, il datore di lavoro si assume l'obbligo di impartire la formazione in una determinata professione secondo l'arte del mestiere o di garantire la formazione tramite una persona qualificata. La persona in formazione, invece, si assume l'obbligo di lavorare al servizio del datore di lavoro.

Il contratto di tirocinio deve regolare imperativamente la natura e la durata della formazione di base, il salario, il periodo di prova, l'orario di lavoro e le vacanze. Esiste un formulario standard valido per tutta la Svizzera. Numerose clausole del contratto di tirocinio sono già regolamentate da disposizioni imperative di diritto pubblico e privato, e non possono quindi essere convenute liberamente. Se necessario, le rivendicazioni concernenti l'esecuzione del contratto di tirocinio sono da portare davanti alla giustizia civile, in molti Cantoni quindi al tribunale del lavoro.

Le disposizioni concernenti il contratto di tirocinio valgono anche per la formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica. Infatti, vi è una certa permeabilità reciproca tra la formazione professionale di base biennale e quella triennale o quadriennale. Dato che con un cambiamento nasce un nuovo rapporto di tirocinio, questo deve essere disciplinato da un nuovo contratto.

Se la formazione pratica viene fatta presso diverse aziende in periodi consecutivi, servono vari contratti per i vari periodi della formazione. Tutti i contratti concernenti la formazione professionale devono però essere stipulati prima dell'inizio

della formazione. Questo tipo di formazione è diffuso soprattutto nell'agricoltura, dove le persone spesso seguono un anno della formazione in un'altra regione linguistica, ma è comunque possibile anche in altri settori. Il formulario per il contratto di tirocinio valido a livello nazionale si trova online (www.formazioneprof.ch/contrattotirocinio) in tutte e quattro le lingue nazionali.

➔ convenzioni supplementari al contratto di tirocinio, diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione, diritto del lavoro, parti contraenti, scioglimento del contratto di tirocinio, tribunale del lavoro

§ art. 14 cpv. 2 LFPr; artt. 344-346a CO; leggi cantonali d'applicazione della LFPr; ordinanze sulla formazione professionale

H www.formazioneprof.ch/contrattotirocinio

Contratto normale di lavoro (CNL)

Nonostante la denominazione, i contratti normali di lavoro (CNL) non sono contratti. Essi costituiscono piuttosto un insieme di normative cantonali o federali – quindi di prescrizioni legali – che concernono la stipula, il contenuto e la fine per singole specie di rapporti di lavoro (ad es. prescrizioni circa la forma, le condizioni di lavoro di giovani lavoratori o la disdetta).

Con la promulgazione dei CNL, lo Stato vuole garantire condizioni minime di lavoro a tutti i lavoratori non soggetti alla Legge sul lavoro (LL) o che, per diverse ragioni, non hanno la possibilità di organizzarsi a livello di sindacato e quindi non possono stipulare dei contratti collettivi di lavoro (CCL).

Le prescrizioni del CNL si applicano direttamente ai rapporti di lavoro che gli sottostanno, anche se le parti contraenti al momento della stipula del contratto non ne erano a conoscenza. Nel loro contratto le parti contraenti possono scostarsi dalle disposizioni del CNL sempre nel rispetto delle disposizioni legali; a seconda di quanto prevede il singolo CNL in vigore, ciò deve essere fatto per iscritto.

Se il campo di applicazione si estende oltre il territorio di un solo Cantone, il Consiglio federale è competente per stabilire il contratto normale di lavoro; negli altri casi questa

competenza è del Cantone. I Cantoni sono tenuti a decretare i CNL per il settore agricolo e per quello delle economie domestiche private.

Le persone in formazione di base nel settore agricolo sono assoggettate al CNL del Cantone in questione.

➔ contratto collettivo di lavoro (CCL), contratto di tirocinio, diritto del contratto di lavoro

§ artt. 359 sgg. e 361 sgg. CO; disposizioni cantonali e federali del CNL

H www.seco.admin.ch

Convalida degli apprendimenti già acquisiti

Nei cicli di formazione o nelle procedure di qualificazione si considerano in modo adeguato gli apprendimenti già acquisiti. Gli apprendimenti che vengono convalidati sono le esperienze professionali o extraprofessionali e le formazioni specialistiche o generali, acquisite durante formazioni formali o al di fuori degli usuali cicli di formazione.

Le modalità di convalida sono le seguenti:

- ammissione a cicli di formazione senza la formazione formale necessaria;
- convalida di apprendimenti acquisiti per i cicli di formazione;
- ammissione alla procedura di qualificazione senza formazione formale;
- convalida di apprendimenti acquisiti per le procedure di qualificazione.

➔ procedure di qualificazione (PQ), riduzione della durata della formazione professionale di base, titoli della formazione professionale per adulti

§ artt. 9, 18 e 24 LFPr; artt. 4 e 18 cpv. 3 OFPr

Convenzioni supplementari al contratto di tirocinio

Il contratto di tirocinio, oltre ai punti prescritti dalla legge (professione, durata, salario, periodo di prova, tempo di lavoro, vacanze), può contenere altre disposizioni, come

quelle previste nei moduli ufficiali del contratto (costi del viaggio e del vitto, indumenti di lavoro, attrezzi, ecc.).

Spesso vengono stipulate convenzioni supplementari che disciplinano i rapporti contrattuali in modo più dettagliato e vanno oltre il contratto di tirocinio (ad es. regole comportamentali, accordi concernenti i congedi).

Affinché siano valide nell'ambito del rapporto di tirocinio, tali convenzioni supplementari devono essere stipulate in forma scritta come il contratto di tirocinio. A questo scopo può essere utilizzato l'allegato al contratto di tirocinio. Le convenzioni supplementari devono essere presentate all'ufficio della formazione professionale al momento dell'approvazione del contratto.

Le convenzioni supplementari non sono ammesse se contravengono alle disposizioni legali imperative o se violano i diritti fondamentali. Esse non devono contenere alcuna disposizione sul recupero del tempo di formazione perso, il proseguimento dell'attività professionale nell'azienda dopo la formazione professionale di base o il divieto di affiliarsi a un sindacato. Tali convenzioni sono nulle e devono essere considerate come non scritte.

L'approvazione del contratto da parte dell'ufficio della formazione professionale non rende validi accordi illeciti. Di regola, l'ufficio interviene quando constata errori evidenti.



acquisto di strumenti e mezzi necessari all'esercizio della professione, contratto di tirocinio, diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, tempo di lavoro



artt. 19 sgg. e 344 sgg. CO

Coordinamento e collaborazione dei luoghi di formazione

Per coordinamento e collaborazione dei luoghi di formazione s'intende la collaborazione tra la scuola professionale, i corsi interaziendali e l'azienda formatrice nel sistema duale. La collaborazione può spaziare dalla partecipazione alle commissioni d'esame, alla realizzazione comune di concetti d'insegnamento.

Il coordinamento e la collaborazione tra i tre luoghi di formazione (in materia di contenuto, metodo, pianificazione, usi del mestiere) sono essenziali per una buona formazione professionale di base. Soprattutto per le persone con difficoltà o lacune nell'apprendimento è molto importante che i vari luoghi di formazione siano ben coordinati.

➔ azienda formatrice, corsi interaziendali (CI), luoghi di formazione, pedagogia per la formazione professionale, rete di aziende formatrici, scuola professionale

§ art. 16 cpv. 5 LFPr

Corsi di sostegno

Le scuole professionali offrono la possibilità di seguire dei corsi di sostegno per approfondire le materie obbligatorie ai giovani con difficoltà. I corsi di sostegno costituiscono un insegnamento supplementare di durata limitata destinato a colmare le lacune. La loro frequenza non deve superare mezza giornata alla settimana. Non è generalmente possibile seguire allo stesso tempo i corsi di sostegno e i corsi facoltativi. Nella misura in cui i corsi si svolgono durante il tempo di lavoro, la frequenza (fino a una mezza giornata alla settimana) non determina una riduzione del salario.

➔ bilancio della situazione, corsi facoltativi, diritti e doveri della persona in formazione, insegnamento alle scuole professionali, scuola professionale, sostegno individuale speciale (SIS)

§ art. 22 LFPr; art. 20 OFPr

Corsi facoltativi

Le scuole professionali offrono corsi facoltativi a titolo di complemento all'insegnamento scolastico. Questi corsi concernono l'insegnamento delle conoscenze professionali e della cultura generale, e sono offerti durante il tempo di lavoro e il tempo libero.

Le persone che nell'azienda formatrice nella scuola professionale forniscono prestazioni sufficienti, hanno il diritto di frequentare i corsi facoltativi. Possono seguirli durante il tempo di lavoro fino a mezza giornata alla settimana, senza

che sul loro salario venga effettuata alcuna trattenuta. La frequenza ai corsi è decisa in accordo con l'azienda. In caso di disaccordo, la decisione spetta al Cantone.

La frequenza dei corsi facoltativi si decide idealmente nell'ambito di un colloquio tra formatore e persona in formazione. La scuola professionale informa in merito ai corsi proposti e consiglia nella scelta.

Molti formatori riconoscono l'effetto positivo di questi corsi sulla motivazione delle persone in formazione e sulle loro prestazioni in azienda.

In alcuni Cantoni i corsi di preparazione all'insegnamento per la maturità professionale (dopo la formazione professionale di base) sono considerati corsi facoltativi.



corsi di sostegno, insegnamento alle scuole professionali, scuola professionale



art. 22 cpv. 3 LFPr; art. 20 cpv. 1 OFPr

Corsi interaziendali (CI)

I corsi interaziendali servono a trasmettere le capacità pratiche fondamentali. Essi completano la pratica professionale e la formazione scolastica. Le ordinanze sulla formazione professionale di base stabiliscono se un corso interaziendale è necessario e, allo stesso modo, ne definiscono i contenuti. Le prestazioni delle persone in formazione sono documentate sotto forma di certificato delle competenze. In alcune professioni questo certificato si esprime in nota, che va a fare media nella nota dei luoghi di formazione

Le organizzazioni del mondo del lavoro assumono in generale la responsabilità dei corsi interaziendali. I corsi interaziendali sono finanziati dai contributi delle aziende formatrici, dalle sovvenzioni della Confederazione e dai contributi delle associazioni professionali. Lo strumento comune di organizzazioni del mondo del lavoro, Cantoni e Confederazione per garantire la qualità di questi corsi è la QualCI.

La frequenza dei corsi interaziendali è obbligatoria. Su richiesta dell'azienda formatrice, l'autorità cantonale può derogare a questo obbligo se la persona in formazione segue un insegnamento equivalente presso un centro di formazione aziendale o una scuola d'arti e mestieri.

La frequenza dei corsi interaziendali non genera costi supplementari per la persona in formazione. Le tasse dei corsi e le spese connesse non possono essere addebitate alla persona in formazione o alla sua rappresentanza legale.

➔ azienda formatrice, certificato delle competenze, luoghi di formazione, QualCI, retribuzione delle persone in formazione, scuola professionale, tempo di lavoro

§ artt. 8, 19, 23 LFPr; artt. 3, 21 OFPr; art. 345a CO

Corsi specializzati intercantonali

I corsi specializzati intercantonali sono una forma particolare di organizzazione dell'insegnamento professionale. Sono soprattutto le aziende stagionali a optare per tale forma di organizzazione (alberghiera, ristorazione, impianti di risalita). La formazione scolastica è dispensata a blocchi che si svolgono quando le aziende formatrici sono chiuse.

Su richiesta, la SEFRI può autorizzare l'organizzazione dei corsi specializzati intercantonali. Le associazioni professionali che inoltrano una domanda devono dimostrare che una simile misura favorisce il raggiungimento degli obiettivi pre-stabiliti e incrementa la disponibilità delle aziende formatrici.

I corsi specializzati intercantonali non devono generare costi supplementari eccessivi né creare notevoli inconvenienti ai partecipanti.

Un accordo di prestazione tra i Cantoni interessati, rappresentati dalla Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP), e gli offerenti regola l'organizzazione e il finanziamento di questi corsi.

➔ insegnamento alle scuole professionali, scuola professionale

§ art. 22 cpv. 5 LFPr

Costi (spese)

I costi sono le spese sostenute dalla persona in formazione o dal lavoratore in relazione all'esecuzione del lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a rimborsare tali costi. È possibile versare un importo forfettario a condizione che sia stato

convenuto. In questo caso, tutti i costi devono comunque essere coperti. Ogni convenzione che tende a porre delle spese a carico della persona in formazione o del lavoratore senza compensazione è da considerarsi nulla.

Esempi di costi o spese che devono essere compensati per le persone in formazione:

- uso del veicolo della persona in formazione nel servizio alla clientela;
- vitto e alloggio in caso di intervento su un cantiere fuori dal luogo di lavoro;
- alloggio e parte delle spese di vitto per la frequenza dei corsi interaziendali.

Le persone in formazione o i lavoratori devono altresì essere risarciti se utilizzano il proprio materiale per eseguire un lavoro, nel caso in cui non sia convenuto espressamente in modo diverso e ciò corrisponda alla consuetudine.

Gli accordi relativi alle spese inerenti la frequenza della scuola professionale sono da inserire nel contratto di tirocinio. Questo concerne le spese per: materiale scolastico (mezzi didattici personali, in particolare apparecchi elettronici come portatile, tablet, ecc.), spese di viaggio, vitto, alloggio, soggiorni linguistici e gite scolastiche.

→ contratto di tirocinio, diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, retribuzione delle persone in formazione

§ art. 327 sgg. CO

Danno

Per danno materiale s'intende l'alterazione involontaria di un bene, che può consistere in:

- una diminuzione degli attivi;
- un aumento dei passivi;
- una perdita di guadagno.

L'obbligo di risarcire il danno risulta dalla responsabilità contrattuale o extracontrattuale, o dalla mancata esecuzione di un contratto da parte di una delle parti contraenti.

Nel campo della formazione professionale, possono originare una richiesta di risarcimento dei danni le situazioni seguenti:

- mancato inizio della formazione professionale di base, abbandono della formazione professionale di base (di conseguenza, spese imposte all'azienda formatrice per assumere una nuova persona in formazione);
- rifiuto del posto di tirocinio promesso (di conseguenza, perdita di un anno di formazione per la persona in formazione);
- danno causato in seguito a errore nell'ambito della formazione professionale di base da parte di una delle parti contraenti (ad es. la persona in formazione è ferita da una macchina o danneggia la vettura dell'azienda);
- scioglimento ingiustificato del contratto di tirocinio;
- negligenza nel dovere di formazione.

Le procedure per la richiesta di risarcimento dei danni devono essere inoltrate presso un tribunale civile o un tribunale del lavoro.

➔ pena convenzionale, responsabilità, scioglimento del contratto di tirocinio, tribunale del lavoro

§ artt. 41 sgg., 97 sgg., 337b, 337c, 337d CO

Datore di lavoro

Il datore di lavoro è la persona che si impegna mediante il contratto di tirocinio a impartire una certa formazione a regola d'arte. Nelle piccole e medie aziende, il datore di

lavoro impartisce sovente lui stesso la formazione professionale pratica assumendo in tal modo anche il ruolo di formatore.

→ azienda formatrice, Codice delle obbligazioni (CO), diritto del contratto di lavoro, formatore in azienda, organizzazioni del mondo del lavoro (oml), organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro, parti contraenti del contratto di tirocinio

§ art. 319 sgg. CO

Decisione

Le decisioni sono atti amministrativi compiuti nei confronti dei cittadini. Possono contenere disposizioni, accogliere o respingere domande, accertare uno stato di fatto o un rapporto giuridico.

Esempi di decisioni: la concessione o il rifiuto dell'autorizzazione a formare, l'approvazione del contratto di tirocinio, la revoca dell'autorizzazione a formare, il conferimento dell'attestato federale di capacità, ecc.

Dato che le decisioni esigono dai cittadini un comportamento o una prestazione, oppure riguardano in altro modo i loro diritti, le stesse devono rispettare determinate forme e condizioni. Ogni decisione necessita di una base legale.

Le decisioni devono soddisfare alcuni requisiti formali, in particolare:

- notifica scritta (le decisioni devono essere comunicate per iscritto);
- indicazione dell'articolo di legge sul quale si basa;
- motivazione (nel caso in cui la decisione o la decisione sul ricorso non corrisponda integralmente o parzialmente alla domanda);
- indicazione dei rimedi giuridici (entro quale termine e presso quale autorità può essere impugnata la decisione).

Spesso nella pratica le decisioni amministrative semplici e con una chiara base legale vengono comunicate mediante lettera, ad esempio nel caso in cui la richiesta può essere accolta in tutti i suoi punti. Conviene prestare un'attenzione

particolare ai requisiti formali nel caso in cui una domanda deve essere respinta. Se la decisione viene comunicata mediante lettera, la stessa deve in ogni caso menzionare che il richiedente ha la possibilità di chiedere una decisione formale.

➔ autorità, protezione giuridica, ricorso, ufficio della formazione professionale

§ art. 61 LFPr; disposizioni sull'organizzazione giudiziaria federale; prescrizioni cantonali

Deduzioni sociali

Le prestazioni delle seguenti istituzioni sociali sono finanziate principalmente dalla partecipazione dei datori di lavoro e dei lavoratori:

- assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS);
- assicurazione invalidità (AI);
- indennità per perdita di guadagno (IPG);
- assicurazione contro la disoccupazione (AD);
- assicurazione infortuni (LAINF);
- previdenza professionale «secondo pilastro» (LPP).

In tutti questi casi, il datore di lavoro è tenuto, per legge, a dedurre i contributi assicurativi dal salario del lavoratore e a versarli alle rispettive assicurazioni insieme ai contributi fatti da parte sua. Queste deduzioni sono chiamate generalmente «deduzioni sociali».

A queste si aggiungono eventualmente altri contributi assicurativi versati dal datore di lavoro all'assicurazione malattia, a favore del lavoratore, qualora le prescrizioni legali del Cantone lo prevedano o qualora ciò sia stato oggetto di un accordo tra le parti contraenti. La regolamentazione concernente gli assegni familiari e per i figli è disciplinata dal diritto cantonale: in genere i contributi assicurativi versati alle casse in questo caso sono interamente a carico del datore di lavoro.

I principi seguenti si applicano all'obbligo di pagare i contributi e alle deduzioni sociali per i giovani lavoratori e le persone in formazione:

- queste persone sono dispensate dal pagamento dei contributi per AVS, AI, IPG e AD fino al 31 dicembre dell'anno in cui compiono i 17 anni;
- i premi dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni professionali e le malattie professionali sono a carico del datore di lavoro. Quelli concernenti l'assicurazione obbligatoria degli infortuni non professionali (INP) sono a carico della persona in formazione, salvo accordo contrario menzionato nel contratto di tirocinio;
- la previdenza professionale entra raramente in linea di conto per le persone in formazione, ma un obbligo (limitato) di assicurazione esiste per i lavoratori che hanno compiuto i 17 anni e che beneficiano di un salario annuale minimo che le persone in formazione normalmente non percepiscono.



assicurazione contro gli infortuni, assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione malattia, prestazioni sociali, retribuzione delle persone in formazione



LAVS; LADI; LAI; LIPG; LPP; LAINF

Depressione e rischio di suicidio

Le malattie psichiche che affliggono sovente i giovani vanno da stati d'animo leggermente depressivi a depressioni vere e proprie. Tra il 6 e l'11% dei giovani in formazione in età tra i 16 e i 20 anni presenta i sintomi di uno stato d'animo depressivo. Le ragazze sono maggiormente afflitte da tale problema rispetto ai ragazzi. In Svizzera, il suicidio è la seconda causa di morte nei giovani (dopo gli incidenti).

I responsabili della formazione professionale possono aiutare le persone in formazione soltanto in modo limitato, rendendosi conto del pericolo e garantendo loro un accompagnamento durante la formazione. La diagnosi e la terapia sono invece compito di uno specialista (psicologo o psichiatra). Se il formatore nota dei segni di malattia psichica, egli deve contattare quanto prima un servizio specialistico o di consulenza. Gli uffici cantonali della formazione professionale offrono consulenza e rimandano a servizi specializzati.

➔ servizi di consulenza

§ art. 328 CO; artt. 6, 29 cpv. 1 e 2, 32 LL

i www.formazioneprof.ch/promemoria

Difficoltà e lacune nell'apprendimento

Le difficoltà di apprendimento ostacolano o impediscono di memorizzare o di ricordare le conoscenze e le competenze. Generalmente queste difficoltà si manifestano ancora durante le scuole dell'obbligo, ma possono manifestarsi anche durante la formazione professionale pratica. Le difficoltà di apprendimento possono essere causate da diversi fattori come abilità cognitive insufficienti, lacune nella formazione precedente, strategie di apprendimento insufficienti, condizioni sociali difficili o problemi di salute.

In alcuni casi, a seconda dell'origine e della gravità della difficoltà di apprendimento, si può parlare anche di handicap. In questi casi si ha diritto a misure di pedagogia speciale e alla compensazione degli svantaggi. Si parla di handicap nei casi seguenti:

- handicap visivo e menomazione dell'udito;
- paraplegia;
- dislessia e discalculia;
- sindrome da deficit di attenzione e iperattività.

Per maggiori informazioni in caso di difficoltà di apprendimento si contatti l'ufficio cantonale della formazione professionale o la scuola professionale, che possono offrire consulenza e indirizzare le persone interessate agli enti competenti. Nei casi gravi, si consiglia di rivolgersi agli specialisti della pedagogia curativa e della psicologia dell'apprendimento.

➔ compensazione degli svantaggi legati all'handicap, corsi di sostegno, dislessia e discalculia, esame finale, formazione pratica INSOS, sostegno individuale speciale (SIS)

§ art. 3 lett. c LFPr; art. 35 cpv. 3 OFPr

i www.formazioneprof.ch/promemoria; www.csfp.ch (Raccomandazione no. 7, compensazione degli svantaggi), Compensazione degli svantaggi per persone con handicap nella formazione professionale, CSFO, 2015 (shop.csfo.ch)

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) è l'autorità superiore di vigilanza e d'esecuzione della Confederazione in materia di formazione professionale. Fanno parte del DEFR anche la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO). La SEFRI è competente per gli interessi della formazione professionale a livello nazionale. A livello di politica interna, la SECO garantisce, tra l'altro, la protezione dei lavoratori.



autorità, Segreteria di Stato dell'economia (SECO), Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)



www.defr.admin.ch

Diplomi

La persona che supera gli esami federali di professione ottiene un attestato professionale rilasciato dalla SEFRI, ad esempio: custode con attestato professionale federale.

La persona che supera gli esami professionali federali superiori ottiene parimenti un diploma rilasciato dalla SEFRI. Il titolare del diploma può aggiungere alla denominazione professionale la menzione «diplomato/a», ad esempio: esperto contabile diplomato federale oppure parrucchiere con diploma federale. Per le professioni artigianali sono ancora in uso le denominazioni di maestria, come ad esempio: maestro falegname, maestro giardiniere. I titolari dei diplomi sono tutti iscritti in un registro amministrato dalla SEFRI. Questi diplomi e titoli riconosciuti a livello nazionale sono ufficialmente protetti. Chiunque utilizzi questo titolo senza autorizzazione è punito con una multa o con l'arresto.

Le persone che hanno terminato una scuola specializzata superiore ricevono un diploma riconosciuto a livello federale rilasciato dalla scuola o dall'organo responsabile, ad esempio: infermiere dipl. SSS.

I formatori in azienda che hanno seguito una formazione di 100 ore e che hanno superato la procedura di qualificazione ottengono un diploma riconosciuto dalla Confederazione.

Esistono diplomi rilasciati da istituzioni private, ad esempio i diplomi di commercio o quelli ottenuti dopo un corso per corrispondenza, ecc., che non sono riconosciuti ufficialmente.

➔ elenco delle professioni, esame federale di professione (EP), esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale superiore, responsabili della formazione professionale, supplementrprof.ch, titoli della formazione professionale

§ art. 43 sg. LFPr; art. 36 sg. OFPr

i www.sefri.admin.ch

Diritti e doveri del datore di lavoro

I diritti e i doveri del datore di lavoro sono stabiliti:

- dal contratto di tirocinio;
- dalle prescrizioni del Codice delle obbligazioni (CO) concernenti il contratto di tirocinio (art. 344 sgg.) e il contratto individuale di lavoro (art. 319 sgg.);
- dalle prescrizioni di diritto pubblico della Confederazione, dall'ordinanza sulla formazione professionale di base, dalla Legge sul lavoro (LL) e dalle relative ordinanze, in particolare dall'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5);
- dalle prescrizioni di diritto pubblico del Cantone di formazione, in particolare dalla legge cantonale d'applicazione della Legge sulla formazione professionale (LFPr);
- eventualmente da un contratto collettivo o normale di lavoro.

Occorre innanzitutto osservare che, nei confronti delle persone in formazione, il datore di lavoro ha gli stessi diritti e gli stessi doveri che ha nei confronti degli altri lavoratori. Diritti e doveri complementari derivano dallo scopo del rapporto di tirocinio nonché dal fatto che le persone in formazione sono generalmente minorenni. Essi riguardano soprattutto l'obbligo di formare, la protezione del lavoratore, la forma del contratto e l'obbligo di farlo approvare, il diritto legale alle vacanze e lo scioglimento del contratto di tirocinio.

➔ contratto di tirocinio, diritti e doveri della persona in formazione, diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione, scioglimento del contratto di tirocinio

§ CO; LFPr; LL

Diritti e doveri della persona in formazione

La persona in formazione ha gli stessi diritti e doveri degli altri lavoratori. Determinate differenze ed eccezioni sono dovute al carattere particolare del rapporto di formazione. I doveri particolari più importanti della persona in formazione sono:

- la persona in formazione è tenuta a fare tutto il possibile per raggiungere gli obiettivi della formazione ai sensi dell'ordinanza e del piano di formazione. Deve adeguarsi alle istruzioni del formatore, eseguire coscienziosamente i lavori che le sono assegnati e osservare il segreto aziendale;
- la persona in formazione deve seguire l'insegnamento professionale obbligatorio conformemente al piano di formazione come pure i corsi interaziendali obbligatori.

I principali diritti della persona in formazione sono i seguenti:

- diritto a una formazione completa impartita a regola d'arte;
- diritto di frequentare corsi facoltativi o corsi di sostegno per una mezza giornata a settimana (la persona in formazione può frequentare corsi facoltativi se i requisiti preliminari dell'azienda e della scuola professionale sono soddisfatti);
- diritto di essere consultata dall'azienda e dalla scuola professionale;
- diritto al salario anche durante la frequenza della scuola professionale e dei corsi interaziendali, nel caso in cui si svolgano durante il tempo di lavoro;
- cinque settimane di vacanza all'anno fino al compimento dei vent'anni.

All'inizio della formazione professionale di base, il formatore e la scuola professionale illustrano alla persona in formazione i suoi diritti e i suoi doveri.

➔ consultazione delle persone in formazione, contratto di tirocinio, diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione, scioglimento del contratto di tirocinio

§ artt. 319 sgg. e 345 sg. CO; art. 22 LFPr; art. 20 OFPr

Diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione

La rappresentanza legale della persona in formazione (in genere i genitori) ha diversi diritti e doveri. Ecco quelli principali:

- se la persona in formazione è minorenni, essa non può stipulare un contratto di tirocinio senza il consenso dei genitori. Se questi ultimi rifiutano la stipulazione, la persona in formazione può rivolgersi all'autorità di protezione dei minori e degli adulti;
- i genitori (come l'ufficio della formazione professionale) devono rendere noto il loro accordo nel caso di ogni eventuale modifica del contratto di tirocinio;
- il Codice delle obbligazioni (CO) conferisce ai genitori il dovere di sostenere al meglio il formatore nello svolgimento dei suoi compiti e di promuovere l'intesa tra lui e la persona in formazione;
- i genitori hanno di conseguenza il diritto di esigere dal formatore di conoscere i rapporti di formazione e di essere avvertiti per tempo qualora la formazione di base non si svolga secondo la norma. Anche la scuola professionale ha il dovere di informare i genitori, qualora i risultati scolastici della persona in formazione mettano seriamente in dubbio la riuscita dell'esame finale.

In generale, i genitori hanno il diritto e anche il dovere di intervenire attivamente presso il datore di lavoro qualora la persona in formazione dovesse incorrere in pericoli per la sua salute o per altri motivi. Una volta maggiorenne, è la persona in formazione stessa che tutela i propri diritti e i propri doveri.

➔ autorità parentale, contratto di tirocinio, diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, maggiore età, rapporto di formazione, rappresentanza legale

§ artt. 19 e 315 sgg. CC; art. 345 CO

Diritto del contratto di lavoro

Il Codice delle obbligazioni (CO) disciplina il contratto di lavoro. Fanno parte delle disposizioni il contratto individuale di lavoro, il contratto di tirocinio, il contratto di impiego del commesso viaggiatore, il contratto di lavoro a domicilio, il contratto collettivo di lavoro (CCL) e il contratto normale di lavoro (CNL). Tutte queste forme contrattuali sono disposizioni di diritto privato ma comprendono numerose regole imperative dovute alla forte influenza delle condizioni di lavoro sulla personalità. Inoltre, la libertà contrattuale è limitata dalle disposizioni obbligatorie di diritto pubblico che figurano nella Legge sul lavoro (LL) e nella Legge sulla formazione professionale (LFPr).

Le disposizioni più importanti sono elencate nella «Guida del tirocinio», pubblicata dal CSFO (www.formazioneprof.ch/svolgimento/documentare-e-valutare).

➔ contratto di tirocinio, Legge sul lavoro (LL), Legge sulla formazione professionale (LFPr)

§ artt. 344 (contratto di tirocinio) e 319 sgg. CO (le prescrizioni generali sul contratto individuale di lavoro sono applicabili al contratto di tirocinio a titolo complementare)

h www.formazioneprof.ch/svolgimento/documentare-e-valutare, www.seco.admin.ch, www.formazioneprof.ch/promemoria

Disdetta

I contratti di tirocinio sono contratti di lavoro a tempo determinato. Contrariamente alle condizioni valide per gli altri contratti di lavoro a tempo determinato, per questo contratto non è possibile concordare un diritto di disdetta. La disdetta può essere data soltanto durante il periodo di prova. Durante questo periodo, entrambe le parti possono sciogliere il contratto mediante un preavviso di sette giorni. L'autorità

cantonale deve essere informata immediatamente per iscritto. Dopo il periodo di prova, il contratto potrà essere sciolto soltanto per cause gravi o con il consenso delle due parti.

➔ periodo di prova, revoca dell'autorizzazione a formare, scioglimento del contratto di tirocinio

§ artt. 335 sgg., 346 CO

Dislessia e discalculia

La dislessia è la difficoltà nell'apprendimento della lettura e della scrittura.

La discalculia è la difficoltà nell'apprendimento delle operazioni di calcolo, di orientamento nell'organizzazione delle cifre e/o nella comprensione di situazioni matematiche. Si parla anche di disturbo dell'apprendimento matematico.

Le persone in formazione con difficoltà di apprendimento possono frequentare i corsi di sostegno offerti dalle scuole professionali. Se la dislessia o la discalculia sono dimostrate, è inoltre possibile richiedere la compensazione degli svantaggi sia nella scuola professionale che in occasione dell'esame finale. La richiesta di compensazione deve essere inoltrata all'ufficio della formazione professionale competente entro il termine d'iscrizione all'esame finale e deve comprendere i documenti o i certificati di specialisti (insegnanti, medici, ecc.) che attestino la difficoltà.

➔ compensazione degli svantaggi legati all'handicap, corsi di sostegno, difficoltà e lacune nell'apprendimento, esame finale, servizi di consulenza

§ artt. 3 lett. c, 7, 18, 22 cpv. 4 LFPr; artt. 20, 35 cpv. 3 OFPr

¶ www.formazioneprof.ch/promemoria, www.verband-dyslexie.ch, www.csfp.ch (Raccomandazione no. 7, compensazione degli svantaggi)
Compensazione degli svantaggi per persone con handicap nella formazione professionale, CSFO, 2015 (shop.csfo.ch)


Disoccupazione

Se la persona in formazione perde il posto di tirocinio, ha diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoc-

cupazione. Se interrompe la formazione professionale di base, potrà beneficiare delle indennità giornaliere soltanto dopo un termine di attesa preciso. Durante questo periodo, pur non beneficiando delle prestazioni, deve comunque adempiere a tutti gli obblighi di una persona alla ricerca di un impiego (controllo, offerta di servizio, attitudine al posto di lavoro, ecc.). Gli assicurati esonerati dall'adempimento del periodo di contribuzione per motivi di formazione scolastica, riqualificazione o perfezionamento, o unitamente a motivi di malattia, infortunio, maternità, soggiorno in un istituto per l'esecuzione delle pene d'arresto o di educazione al lavoro, oppure in un istituto analogo, beneficiano delle indennità giornaliere soltanto dopo un termine di 120 giorni.

- Quale guadagno assicurato delle persone che sono esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione o che riscuotono un'indennità di disoccupazione dopo il compimento del tirocinio valgono importi forfettari. Se non hanno ancora raggiunto l'età di 25 anni e non hanno obblighi di mantenimento nei confronti di eventuali figli, i contributi forfettari saranno dimezzati.
- Se le indennità per le persone in formazione superano l'importo forfettario, il guadagno assicurato si orienta secondo l'indennità per persone in formazione.

Qualora l'azienda formatrice dovesse chiudere per motivi economici, il datore di lavoro deve immediatamente contattare l'ufficio della formazione professionale competente e la rappresentanza legale della persona in formazione. A quel punto, le parti contraenti e l'autorità di vigilanza dovranno trovare una soluzione.

 chiusura dell'azienda formatrice, conflitti, deduzioni sociali, lavoro ridotto, provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, Segreteria di Stato dell'economia (SECO), uffici regionali di collocamento (URC)

 art. 8 sgg. LADI; artt. 6 e 41 OADI

 www.seco.admin.ch, www.lavoro.swiss, www.ausl.ch

Disposizioni penali

Spesso la legislazione di diritto pubblico sostiene l'esecuzione delle sue prescrizioni mediante le cosiddette disposizioni

penali. Se il formatore o la persona in formazione non adempiono gli obblighi sanciti dalla LFPr, il giudice infliggerà loro una sanzione sotto forma di multa o altra pena.

L'applicazione delle disposizioni penali è piuttosto rara nel settore della formazione professionale. Nella maggior parte dei casi, si cerca una soluzione nella conciliazione o in altre misure atte a salvaguardare le condizioni di formazione.

Esempi di situazioni nelle quali si applicano le disposizioni penali:

- un'azienda assume una persona in formazione nonostante gli sia stato vietato;
- un'azienda assume persone in formazione senza stipulare un contratto di tirocinio scritto.

Anche altre leggi speciali – come la Legge sul lavoro – prevedono disposizioni penali. Vi è punibilità soltanto se si verifica un fatto per cui la legge commina una pena e se l'atto è stato commesso con intenzione (salvo il caso in cui la legge disponga diversamente). A prescindere da questo, l'autorità competente può adottare altre misure previste dalla legge. Per questo motivo il formatore che viola gravemente i suoi doveri nei confronti di una persona in formazione può, da una parte, essere denunciato all'autorità penale e, dall'altra, vedersi revocare l'autorizzazione a formare.

➔ diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, protezione giuridica, ufficio della formazione professionale, vigilanza

§ art. 62 LFPr; LL

Docenti delle scuole professionali

I docenti delle scuole professionali fanno parte dei responsabili della formazione professionale. La Legge sulla formazione professionale (LFPr) menziona i docenti della formazione di base scolastica e della maturità professionale; qui nel lessico sarà utilizzato il termine più semplice di docenti delle scuole professionali. Questa figura professionale dispone di un'abilitazione a insegnare per il grado secondario II nonché delle seguenti qualifiche:

- a. una formazione di pedagogia per la formazione professionale a livello universitario;
- b. una formazione specifica attestata da un diploma di livello terziario;
- c. un'esperienza in azienda della durata di sei mesi.

La legge distingue tra l'abilitazione a insegnare le materie d'insegnamento professionale e l'abilitazione a insegnare la cultura generale o le materie che richiedono studi di livello universitario.

Si applicano disposizioni particolari per le attività d'insegnamento a titolo accessorio e dello sport nelle scuole professionali.

➔ insegnamento di cultura generale, insegnamento alle scuole professionali, insegnamento professionale, responsabili della formazione, scuola professionale, sport

§ art. 46 LFPr; artt. 45-47 OFPr; programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale del 1° febbraio 2011, SEFRI (ex UFFT)

Documentazione dell'apprendimento

La documentazione dell'apprendimento (precedentemente libro di lavoro) è uno strumento atto a promuovere la formazione aziendale. La persona in formazione aggiorna regolarmente la propria documentazione annotando i principali lavori eseguiti, così come le competenze e le esperienze acquisite in azienda. In questo modo, la documentazione serve anche come strumento di consultazione. Grazie a questo supporto, il formatore può vedere i progressi, l'interesse per la professione e l'impegno personale dimostrato dalla persona in formazione.

La persona in formazione deve avere il tempo necessario da dedicare alla documentazione dell'apprendimento durante l'orario lavorativo. Il formatore controlla, discute e firma periodicamente la documentazione.

L'ordinanza sulla formazione professionale di base stabilisce se la documentazione dell'apprendimento può essere utilizzata come mezzo ausiliario durante l'esame finale.

La documentazione dell'apprendimento pubblicata dal CSFO è di carattere generale e quindi idonea a tutte le professioni. Molte organizzazioni del mondo del lavoro pubblicano documentazioni specifiche ai settori, che in genere vengono distribuite presso le organizzazioni stesse, alle scuole professionali o ai corsi interaziendali.

La documentazione dell'apprendimento è parte integrante della documentazione della formazione professionale di base, che, a volte, nel mondo del lavoro è chiamata anche libro di lavoro. La documentazione rappresenta un sistema di archiviazione che consente alla persona in formazione di classificare documenti importanti relativi alla formazione.



azienda formatrice, documentazione della formazione professionale di base, esame finale, formazione in azienda, persona in formazione, piano di formazione, procedure di qualificazione (PQ), rapporto di formazione



art.19 LFPr; art. 12 cpv. 1c OFPr; ordinanze sulla formazione professionale, Sezione 7: Documentazione dell'apprendimento, rapporto di formazione e documentazione delle prestazioni



www.formazioneprof.ch/svolgimento/documentare-e-valutare

Documentazione della formazione professionale di base

Il Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO) ha sviluppato la piattaforma «Documentazione della formazione professionale di base» in collaborazione con la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) e le organizzazioni del mondo del lavoro (oml).

Sulla piattaforma le organizzazioni del mondo del lavoro trovano un documento di riferimento per un raccoglitore e un modello per un sito web, in base ai quali possono facilmente creare una «Documentazione della formazione professionale di base» inerente alla loro professione.

Nel mondo del lavoro la documentazione della formazione professionale di base è chiamata anche libro di lavoro. La documentazione rappresenta un sistema di archiviazione che consente alla persona in formazione di classificare

documenti importanti relativi alla formazione e contiene inoltre le informazioni principali sulla formazione professionale di base.

La documentazione dell'apprendimento, che in sostanza consiste nella raccolta dei rapporti dell'apprendimento, è parte della documentazione della formazione professionale di base.

Gli Standard per una buona documentazione dell'apprendimento dell'Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP) rappresentano un'importante base di lavoro per la documentazione dell'apprendimento. Questi standard servono alle organizzazioni del mondo del lavoro come punti di riferimento per la creazione di una documentazione dell'apprendimento settoriale.

 documentazione dell'apprendimento


Dossier di selezione

Il dossier di selezione del CSFO ha lo scopo di agevolare il compito delle aziende nell'assunzione delle future persone in formazione e a dare informazioni utili in vista del colloquio di presentazione.

Il formulario incluso nel dossier permette di strutturare e pianificare il colloquio di presentazione. Se il formatore utilizza lo stesso questionario per tutti i candidati, disporrà di una base sistematica che gli permetta di comparare oggettivamente i risultati e di dedurre le argomentazioni per una risposta positiva o negativa. I documenti e le informazioni sulla persona che sarà assunta potranno in seguito essere conservati in questo dossier.

Il dossier di selezione, disponibile presso il CSFO, semplifica la procedura di selezione e permette di risparmiare tempo e denaro.

 azienda formatrice, selezione

 www.shop.csfo.ch

Elenco delle professioni

L'elenco delle professioni consiste in una lista dettagliata delle basi legali di tutte le offerte formative riconosciute dalla Confederazione (formazione professionale di base e formazione superiore). L'elenco delle professioni comprende inoltre gli indirizzi delle rispettive associazioni, delle istituzioni di formazione e delle autorità competenti.

La SEFRI aggiorna regolarmente l'elenco delle professioni, che può essere consultato anche online.

➔ formazione professionale di base, formazione professionale superiore, ordinanze sulla formazione professionale

 www.bvz.admin.ch

Esame federale di professione (EP)

L'esame federale di professione è un titolo della formazione professionale superiore (livello terziario) che attesta che il titolare è in grado di unire solide capacità pratiche a conoscenze tecniche. Quest'ultimo lavora quale specialista o assume una funzione dirigenziale. Chi supera l'esame federale di professione ottiene un attestato professionale rilasciato dalla Confederazione.

Le organizzazioni del mondo del lavoro competenti (associazioni professionali) devono elaborare un regolamento per ogni esame federale di professione, ad esempio capo muratore, specialista della formazione professionale, responsabile di azienda agricola, fiorista, che deve essere approvato dalla SEFRI.

In aggiunta alla denominazione professionale, il titolo rilasciato a coloro che hanno superato l'esame federale di professione porta la menzione «con attestato professionale federale». Alcuni esempi: capo officina di carrozzeria con attestato professionale federale o specialista in finanza e contabilità con attestato professionale federale.

Se in un settore esistono sia l'esame federale di professione sia l'esame professionale federale superiore, le esigenze sono più elevate nel secondo caso.

Per ogni esame di professione è previsto un supplemento al diploma in cui viene indicata la classificazione del titolo nel Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ) per la formazione professionale e nel Quadro europeo delle qualifiche (QEQ), il numero di supplementi al diploma sarà ampliato gradualmente.

Chi consegue un corso preparatorio a un esame federale di professione ottiene un contributo finanziario da parte della Confederazione (si veda «formazione professionale superiore»).

➔ diplomi, elenco delle professioni, esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale superiore, livello terziario, supplementprof.ch, titoli della formazione professionale

§ artt. 28, 36, 42, 43. LFPr; art. 36 sgg. OFPr

i www.sefri.admin.ch, Formazione professionale superiore > Contributi per i corsi di preparazione EP ed EPS, www.csfo.ch (Organo di coordinamento EF), www.supplementprof.ch

Esame finale

L'esame finale (precedentemente esame di fine tirocinio) è parte della procedura di qualificazione ed è disciplinato dall'Ordinanza sulla formazione professionale (OFPr) e dalle ordinanze sulla formazione delle singole professioni. Ha luogo verso la fine della formazione professionale di base. L'esame finale permette di constatare se la persona formata ha acquisito le competenze stabilite dal piano di formazione. Il datore di lavoro è tenuto a iscrivere la persona in formazione all'esame e, se richiesto, a mettere a disposizione gratuitamente i locali, gli attrezzi e il materiale necessari per eseguire dei lavori d'esame.

Laddove l'ordinanza sulla formazione professionale di base prevede un esame parziale, i campi di formazione trattati e conclusi possono essere esaminati già prima della fine della formazione professionale. Le note conseguite in occasione di questo esame contano per l'esame finale. Se i risultati sono insufficienti, gli esami parziali possono essere ripetuti al massimo due volte.

Sono ammesse all'esame finale anche persone adulte che, grazie all'attività professionale, hanno acquisito una certa esperienza, ma che non hanno seguito una vera e propria formazione; è sufficiente che possiedano un'esperienza professionale generale di almeno cinque anni e, a seconda dell'ordinanza, un'esperienza pratica nella professione in questione di un determinato periodo di tempo. All'esame sono ammesse anche le persone in formazione presso istituzioni private riconosciute. Le persone in formazione possono essere dispensate da alcune parti dell'esame finale se un esame equivalente è già stato superato in occasione di un'altra formazione professionale o di una formazione scolastica.

L'esame finale è superato se sono state soddisfatte le direttive dell'ordinanza sulla formazione professionale di base.

In caso di mancato superamento dell'esame finale, la persona in formazione ha il diritto di consultare i documenti d'esame (in alcuni Cantoni questo vale anche in caso di superamento dell'esame). L'ufficio cantonale della formazione professionale può organizzare un incontro tra la persona in formazione, accompagnata dal formatore e/o dal rappresentante legale, e un rappresentante dei periti d'esame. Questo incontro permette di stabilire i motivi dell'insuccesso e di creare le basi per una ripetizione dell'esame con esito positivo.

I campi di qualificazione non superati possono essere ripetuti due volte al massimo. Se, al momento della ripetizione dell'esame, il candidato non è più sotto contratto di tirocinio, non ha più diritto al salario durante lo svolgimento degli esami.

Se la persona in formazione non può partecipare all'esame finale per motivi di salute, deve presentare un certificato medico all'autorità competente. Se la persona non può partecipare all'esame finale per altri motivi imprevisti (ad es. lutto in famiglia), è indispensabile informare l'autorità competente quanto prima. In genere si cercherà di trovare una nuova data d'esame ancora nello stesso anno.

Campi di qualificazione

Nell'ordinanza sulla formazione professionale si distinguono tre campi di qualificazione: lavoro pratico, conoscenze professionali e cultura generale. In alcune professioni c'è un quarto campo di qualificazione: disegno professionale.

Lavoro pratico

Esistono due tipi di lavoro pratico: il lavoro pratico individuale (LPI) e il lavoro pratico prestabilito (LPP).

Lavoro pratico individuale (LPI)

L'esame si svolge presso l'azienda formatrice e si basa su un incarico dell'azienda. La persona qualificata responsabile stabilisce i compiti da svolgere insieme alla persona in formazione e li sottopone ai periti d'esame per l'approvazione. La persona in formazione svolge il LPI sul posto di lavoro in azienda per diverse ore di lavoro e redige una documentazione.

La valutazione viene fatta dalla persona qualificata competente. La persona in formazione presenta il LPI ai periti d'esame in occasione di un colloquio. I periti devono garantire la qualità della valutazione.

Lavoro pratico prestabilito (LPP)

Il lavoro pratico prestabilito è l'alternativa al lavoro pratico individuale e viene controllato dai periti d'esame durante tutto lo svolgimento del lavoro. Per tutte le persone in formazione valgono le opzioni d'esame e la durata d'esame prevista dall'ordinanza sulla formazione professionale di base.

Conoscenze professionali

L'esame delle conoscenze professionali è la parte teorica / scolastica dell'esame finale. La persona in formazione deve presentarsi a un esame scritto o a un esame scritto e orale.

Cultura generale

Questo campo di qualificazione è composto dalle seguenti parti: nota scolastica di cultura generale, lavoro d'approfondimento ed esame finale per la formazione professionale di base triennale e quadriennale. Per la formazione professionale di base biennale è composto dalla nota scolastica di cultura generale e dal lavoro d'approfondimento.

Lavoro di approfondimento (LA)

Tramite il lavoro d'approfondimento (prima lavoro individuale d'approfondimento), che può essere svolto anche come lavoro di gruppo, la persona in formazione approfondisce un tema a sua scelta, in genere per una durata che varia tra

le 8 e le 12 giornate scolastiche (di 3 lezioni l'una). Lo scopo del lavoro è quello di definire e trattare un tema e di pianificare, realizzare e correggere il lavoro individuale. In questo modo vengono promosse e valutate varie competenze, ad esempio: organizzazione del lavoro, tecniche del lavoro, lavoro di ricerca, lavoro di documentazione, argomentazione e riflessione. Di solito la persona in formazione riporta le conclusioni in un lavoro scritto e le presenta ai periti d'esame durante un colloquio.

Varie forme d'esame nella formazione commerciale di base

L'esame finale della formazione commerciale di base è composto da una parte aziendale e da una parte scolastica. La parte aziendale si svolge in forma di esame scritto e orale. Le situazioni di apprendimento e di lavoro (SAL), le unità procedurali (UP) e i controlli delle competenze dei corsi interaziendali sono parte delle note dei luoghi di formazione e insieme rappresentano il 50% della nota aziendale finale. I moduli approfondire e collegare (A&C) sono parte della formazione scolastica.

Situazioni di apprendimento e di lavoro

I formatori valutano le prestazioni e la condotta delle persone in formazione sul lavoro in base a criteri prestabiliti. Le SAL sono paragonabili al rapporto di formazione.

Unità procedurali (UP)

Con le UP è possibile valutare l'approccio mentale e pratico interdisciplinare. Le UP possono essere sostituite da due controlli delle competenze CI.

Approfondire e collegare (A&C)

I moduli approfondire e collegare si svolgono durante il 2° e/o 3° anno di formazione con orientamento ICA (informazione, comunicazione, amministrazione) e E&S (economia e società).

Condizioni di superamento

Le condizioni di superamento stabiliscono quali criteri (note) devono essere soddisfatti affinché una persona in formazione superi la procedura di qualificazione con l'esame finale. Il superamento, il conteggio e il valore dato alle singole note sono disciplinati dalle relative ordinanze sulla formazione

professionale di base. Le condizioni di superamento sono date dalla nota complessiva del 4; in genere la nota del lavoro pratico conta come nota determinante ai fini del superamento (nota minima: 4).

➔ certificati, certificato delle competenze, lavoro d'esame, note, periti d'esame, procedure di qualificazione (PQ), protezione giuridica, scuola professionale, titoli della formazione professionale, titoli della formazione professionale per adulti

§ artt. 33 sgg., 71 LFPr; art. 32 sgg. OFPr; ordinanza sulla formazione professionale di base e piano di formazione relativi alla professione; programma quadro per l'insegnamento della cultura generale, 2006, SEFRI (ex UFFT); Ordinanza della SEFRI sulle prescrizioni minime in materia di cultura generale nella formazione professionale di base

H www.sefri.admin.ch

Esame professionale federale superiore (EPS)

L'esame professionale federale superiore (precedentemente esame di maestria) è un titolo della formazione professionale superiore (livello terziario). Serve a verificare se i candidati dispongono delle capacità e delle conoscenze necessarie per dirigere un'azienda o per fungere da esperti del settore.

Per ogni esame professionale superiore – ad esempio impresario costruttore dipl., liutaio maestro dipl., ICT-Manager dipl., esperto turistico dipl. – l'ente responsabile, composto da una o più organizzazioni del mondo del lavoro (associazione professionale), deve elaborare un regolamento d'esame che va approvato dalla SEFRI.

In aggiunta alla denominazione professionale, il titolo rilasciato a coloro che hanno superato l'esame federale di professione porta la menzione «diplomato» o «con diploma federale». Alcuni esempi: esperto contabile diplomato o parrucchiere con diploma federale. Nelle professioni artigianali sono ancora diffusi i titoli di maestria, ad esempio maestro falegname o maestro giardiniere.

Se in un settore esistono sia l'esame federale di professione sia l'esame professionale federale superiore, le esigenze sono più elevate nel secondo caso.

Per ogni esame professionale superiore è previsto un supplemento al diploma in cui viene indicata la classificazione del titolo nel Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ) per la formazione professionale e nel Quadro europeo delle qualifiche (QEQ), il numero di supplementi al diploma sarà ampliato gradualmente.

Chi consegue un corso preparatorio a un esame professionale federale superiore ottiene un contributo finanziario da parte della Confederazione (si veda «formazione professionale superiore»)

➔ diplomi, elenco delle professioni, esame federale di professione (EP), formazione professionale superiore, livello terziario, supplementprof.ch, titoli della formazione professionale

§ artt. 28, 42, 43 LFPr; art. 36 sgg. OFPr

i www.sefri.admin.ch, formazione professionale superiore > Contributi per i corsi di preparazione EP ed EPS, www.csfo.ch (Organo di coordinamento EF), www.supplementprof.ch

Età minima della persona in formazione

Chi comincia una formazione professionale di base deve avere compiuto 15 anni e terminato le scuole dell'obbligo. In circostanze particolari e in assenza di una controindicazione medica, l'autorità cantonale ha la facoltà di scendere sotto questo limite di età.

➔ inizio della formazione professionale di base

§ art. 9 OLL 5

i www.iva-ch.ch

Finanziamento della formazione professionale

La Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro partecipano al finanziamento della formazione professionale. La formazione professionale superiore e la formazione professionale continua rientrano invece principalmente tra le responsabilità delle aziende e dei lavoratori, cui spetta la maggior parte del finanziamento. A partire dal 2018 la Confederazione partecipa maggiormente al finanziamento della formazione professionale superiore (per i corsi preparatori agli esami federali si veda «Formazione professionale superiore»).

Formazione professionale di base

Partecipazione pubblica

I Cantoni, responsabili dell'attuazione della formazione professionale, coprono oltre tre quarti dei costi pubblici. Con la Legge sulla formazione professionale del 2002, la Confederazione ha aumentato la sua quota di partecipazione a un quarto delle spese totali. Il 10% delle sovvenzioni federali è allocato per progetti di sviluppo della formazione professionale e per prestazioni particolari di interesse pubblico.

Organizzazioni del mondo del lavoro

Con il loro lavoro, le associazioni professionali e le associazioni di categoria contribuiscono al finanziamento della formazione professionale. Gettano le basi per le formazioni di loro competenza (ad es. elaborano le ordinanze e i piani di formazione), gestiscono in parte le istituzioni di formazione (tra cui i centri per i corsi interaziendali) e promuovono il proprio settore professionale. Sono inoltre responsabili dello svolgimento dei corsi interaziendali.

Aziende formatrici

Le spese a carico delle aziende formatrici possono essere considerate come un investimento. Le aziende garantiscono la formazione delle persone in formazione e versano loro un salario. Nel complesso, per le aziende formatrici la formazione professionale risulta redditizia. Secondo uno studio realizzato nel 2009, i costi lordi della formazione a carico delle aziende sono pari a 5,3 miliardi di franchi contro i 5,8 miliardi di franchi di prestazioni produttive delle persone in formazione.

→ corsi interaziendali (CI), fondi per la formazione professionale, formazione professionale superiore, organizzazioni del mondo del lavoro (oml), Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), ufficio della formazione professionale

§ art. 52 sgg. LFPr; artt. 59-67 OFPr

Fondi per la formazione professionale

Ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr), i fondi per la formazione professionale sono organizzati per settore, ognuno dei quali impiega i contributi riscossi a favore della promozione della formazione professionale. I promotori dei fondi per la formazione professionale sono le singole organizzazioni del mondo del lavoro (art. 60 cpv. 1 LFPr).

Con la dichiarazione dell'obbligatorietà generale dei fondi per la formazione professionale, sono tenute a partecipare al fondo di solidarietà anche le aziende che in precedenza non partecipavano ai costi della formazione professionale e che non formano persone in azienda. In questo modo possono essere obbligate a versare contributi di solidarietà adeguati anche le aziende che non sono membri di un'associazione professionale. Il conferimento del carattere obbligatorio generale è regolamentato dall'art. 60 LFPr ed è possibile a condizione che almeno il 30% delle aziende con almeno il 30% dei dipendenti e delle persone in formazione del settore in questione partecipino già al finanziamento del fondo per la formazione. Un'azienda che offre formazioni professionali in vari settori, può essere tenuta a versare contributi per tutti i fondi per la formazione professionale corrispondenti.

Dal 1° gennaio 2010, in Ticino è attivo un fondo cantonale che copre i vari settori della formazione professionale e ha lo scopo di finanziare le spese della formazione non coperte dalla Confederazione e dal Cantone. I fondi cantonali esistono in vari Cantoni e sono disciplinati dal diritto cantonale. Laddove esistono fondi cantonali interdisciplinari, le organizzazioni del mondo del lavoro interessate possono convenire con il Cantone una certa partecipazione ai contributi riscossi a livello cantonale oppure adeguare le proprie prestazioni.

Se un'azienda promuove la formazione professionale a livello finanziario pagando ad esempio i contributi al fondo cantonale o dimostra di partecipare sufficientemente alla formazione professionale o alla formazione continua, non potrà essere obbligata a versare ulteriori contributi a un fondo dichiarato di obbligatorietà generale.

➔ finanziamento della formazione professionale, organizzazioni del mondo del lavoro (oml), ufficio della formazione professionale

§ art. 60 LFPr; art. 68 OFPr

i www.sefri.admin.ch

Formatore in azienda

I formatori (prima: maestri di tirocinio) insegnano alle persone in formazione la pratica professionale in azienda o garantiscono che sia loro insegnata in base ai piani di formazione relativi alle ordinanze sulla formazione professionale di base.

I formatori responsabili sono persone designate dall'azienda formatrice e il loro nome figura nel contratto di tirocinio. Sono titolari dell'attestato federale di capacità nella professione insegnata oppure hanno conseguito una formazione equipollente, hanno almeno due anni di esperienza professionale nonché conoscenze pedagogiche, metodologiche e didattiche adeguate. Queste qualificazioni possono essere acquisite in due modi:

- formazione per formatori/formatrici in azienda (DFA) – 100 ore di formazione (diploma riconosciuto a livello federale), oppure
- corso di base per formatori / formatrici in azienda (CFA) – 40 ore di corso (attestato cantonale riconosciuto a livello federale).

I corsi sono organizzati dai Cantoni o proposti in collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro. Al termine dei corsi i partecipanti ottengono un attestato.

La formazione di pedagogia professionale per formatori è descritta nel programma quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale. I contenuti non sono legati alla professione, bensì agli aspetti pedagogici, meto-

dologici, didattici, e alle qualità specifiche di gestione necessarie per la formazione dei giovani.

Qualora un formatore avesse già seguito una formazione in pedagogia professionale, può essere dispensato completamente o in parte dalla frequenza dei corsi.

I formatori possono incaricare il personale qualificato presente in azienda di una parte dell'insegnamento della pratica professionale. Questo incarico può essere affidato unicamente a personale che ha concluso una formazione professionale di base nel settore della persona in formazione o che è titolare di un diploma equivalente. La responsabilità resta comunque dei formatori.

Altri operatori della formazione: di principio, tutti i collaboratori (anche persone in formazione) possono essere coinvolti nel processo di formazione grazie alle loro qualifiche specifiche e alle loro competenze all'interno dell'azienda. Anche in questo caso la responsabilità resta però dei formatori.

➔ azienda formatrice, contratto di tirocinio, programmi quadro d'insegnamento, responsabili della formazione professionale

§ art. 45 LFPr; artt. 40, 44 e 76 OFPr; art. 345a CO; ordinanza sulla formazione professionale; programma quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale del 1° febbraio 2011, SEFRI (ex UFFT).

H www.formazioneprof.ch/condizioni/diventare-formatoretrice-azienda

Formazione empirica

Con la Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr), la formazione empirica è stata sostituita dalla formazione professionale di base biennale, che si conclude con il certificato federale di formazione pratica (CFP).

La formazione empirica trasmetteva le capacità e le conoscenze necessarie a padroneggiare semplici processi di fabbricazione e di lavoro. Il datore di lavoro redigeva un certificato in base alle competenze individuali che andava firmato dall'autorità cantonale.

In alcuni Cantoni esistono formazioni paragonabili a quella empirica (alcune delle quali chiamate diversamente) che si concludono con un titolo cantonale.

➔ contratto di tirocinio, formazione pratica INSOS, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

§ art. 344 sgg. CO; art. 29 sgg. LL

H www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/formazione-professionale-di-base

Formazione modulare

La formazione concepita in base al sistema delle unità computabili si concentra soprattutto sul principio delle competenze operative. Il sistema consiste in differenti moduli che corrispondono ciascuno a una qualifica parziale. L'insieme dei moduli corrisponde alle esigenze richieste per ottenere un titolo professionale.

La formazione modulare è applicata soprattutto alla formazione professionale superiore e a quella professionale continua, più raramente alla formazione professionale di base. A titolo d'esempio, i programmi di formazione continua offerti ai falegnami sono concepiti in modo modulare.

Nella formazione professionale di base nel settore orologiero, nelle professioni Swissmem e dell'economia domestica esistono offerte di formazione modulare per adulti.

➔ formazione professionale continua, formazione professionale di base, formazione professionale superiore, livello terziario, procedure di qualificazione (PQ), titoli della formazione professionale per adulti

H www.ausbildung-weiterbildung.ch, www.karriere.ch

Formazione pratica INSOS

INSOS è l'associazione svizzera di categoria attiva a favore delle persone portatrici di handicap. Fanno parte di INSOS gli organi responsabili privati di tutte le regioni della Svizzera, i quali forniscono luoghi in cui abitare e vivere, e ricevere assistenza, formazioni professionali e posti di lavoro in un ambito protetto.

INSOS ha sviluppato un programma di formazione pratica per i portatori di handicap che non sono in grado di seguire

una normale formazione a livello federale. In base alle competenze della persona con handicap, la formazione funge da preparazione a una futura attività ausiliaria nell'economia privata o a un'attività in un atelier protetto. I titoli INSOS non sono titoli federali e non sottostanno alla Legge federale sulla formazione professionale (LFPr).

Per semplificare l'integrazione delle persone con handicap nel mercato del lavoro, i titolari di una formazione pratica INSOS, in alcuni settori professionali (ad es.: logistico, del legno e del commercio), ricevono un certificato individuale delle competenze (CIC). Il loro titolo fa riferimento al piano di formazione e al profilo delle qualifiche della formazione professionale di base biennale (CFC) corrispondente e certifica le competenze operative acquisite durante la formazione.

➔ certificato delle competenze, compensazione degli svantaggi legati all'handicap, difficoltà e lacune nell'apprendimento

§ art. 20 LDis

i www.insos.ch

Formazione professionale continua

La formazione professionale continua permette alle persone qualificate di adattare il proprio bagaglio professionale all'evoluzione tecnica, economica e sociale, e di ampliare la propria cultura generale. Questo tipo di formazione ha anche l'obiettivo di migliorare le prospettive professionali e in particolare la mobilità professionale. La formazione continua è offerta da diverse istituzioni (scuole private e pubbliche, aziende, associazioni).

La formazione professionale continua si allaccia sia alla formazione professionale di base che alla formazione professionale superiore ed è regolamentata dalla Legge sulla formazione professionale (LFPr). I Cantoni si occupano di un'offerta di formazione professionale continua adeguata alla richiesta. A livello cantonale questo tipo di formazione è regolamentato da leggi cantonali che fanno riferimento alla legge federale.

➔ esame federale di professione (EP), esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale superiore, Legge sulla formazione continua (LFCo), organizzazioni del mondo del lavoro (omi), scuola professionale, scuola universitaria professionale (SUP), scuole specializzate superiori (SSS)

§ artt. 2, 30 sgg. LFPr; art. 29 OFPr; LADI (in merito alla formazione continua); Legge federale del 20 giugno 2014 sulla formazione continua (LFCo); Ordinanza del 24 febbraio 2016 sulla formazione continua (OFCo)

i www.orientamento.ch

Formazione professionale di base

La formazione professionale di base trasmette le conoscenze e le competenze (qualifiche) necessarie per esercitare una professione. Di regola la formazione è dispensata in tre luoghi: azienda formatrice, corsi interaziendali e scuola professionale. Le competenze pratiche, i contenuti della formazione e la loro ripartizione nei tre luoghi di formazione sono stabiliti nelle ordinanze sulla formazione professionale di base e nei rispettivi piani di formazione, emanati dalla Confederazione.

La formazione professionale di base permette ai giovani di inserirsi nel mercato del lavoro e rappresenta la base per l'apprendimento permanente. Circa i due terzi dei giovani intraprendono una formazione professionale di base al termine della scuola dell'obbligo.

Qui di seguito sono elencate le diverse possibilità:

Formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC)

Permette di acquisire le qualifiche per svolgere una determinata professione e di accedere alla formazione professionale superiore.

Formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

Permette di acquisire le qualifiche per svolgere una professione dai requisiti meno elevati. Tale formazione ha un profilo professionale specifico e termina con l'ottenimento di un certificato federale di capacità (CFP). Il CFP permette di accedere alla formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), di regola beneficiando di una formazione ridotta.

Maturità professionale federale

Completa la formazione professionale di base triennale o quadriennale.

- ➔ contratto di tirocinio, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), maturità professionale (MP), pratica professionale, procedura di qualificazione, qualifiche, tessera delle persone in formazione

§ artt. 15, 16, 17, 25 LFPr; artt. 6, 10 OFPr

📄 www.formazioneprof.ch/indirizzi, www.sefri.admin.ch

Formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS)

Per alcune professioni è possibile seguire una formazione professionale di base a impostazione scolastica. Questo è il caso per le offerte pubbliche: scuole d'arti e mestieri, scuole medie di commercio (SMC) o scuole medie d'informatica.

Chi segue una formazione a impostazione scolastica (ad eccezione delle scuole d'arti e mestieri) assolve, nel corso della formazione professionale di base, un periodo di stage acquisendo le competenze pratiche. Le formazioni professionali di base a impostazione scolastica terminano con l'ottenimento di un titolo federale.

- ➔ autorizzazione a formare, azienda formatrice, scuole d'arti e mestieri, scuole di commercio, stage, titoli della formazione professionale

§ artt. 16, 20, 24 LFPr; artt. 15, 16 OFPr

Formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

La formazione professionale di base biennale è regolamentata come la formazione professionale di base triennale o quadriennale da un'ordinanza sulla formazione professionale di base e permette di ottenere un titolo federale. Questa formazione prepara all'esercizio di una professione che non pone grosse difficoltà di apprendimento. L'insegnamento alla scuola professionale e i corsi interaziendali sono disciplinati dall'ordinanza sulla formazione professionale di base.

La formazione professionale di base biennale termina con una procedura di qualificazione (nella maggior parte dei

casi un esame finale) che dà diritto a un certificato federale di formazione pratica (CFP). La durata della formazione può essere ridotta o prolungata a seconda delle necessità della persona in formazione.

Se, durante la formazione, subentrano difficoltà d'apprendimento che possono compromettere la riuscita della formazione professionale di base biennale, la persona in formazione può beneficiare di sostegno individuale. In questo modo, i giovani sviluppano le loro competenze in modo sufficiente da poter concludere con successo la formazione. Il sostegno individuale aiuta in particolare a compensare gli svantaggi dovuti alla situazione sociale.

Per chi non supera la procedura di qualificazione e non riesce a ottenere il titolo professionale è previsto il certificato individuale delle competenze (CIC, si veda il Certificato delle competenze).

I titolari del certificato di formazione pratica possono – secondo le possibilità offerte dal settore professionale – intraprendere una formazione professionale di base triennale o quadriennale dalla durata ridotta, e ottenere così l'attestato federale di capacità (AFC). Il passaggio fra le due formazioni è disciplinata dall'ordinanza sulla formazione professionale di base.

Al certificato federale di formazione pratica viene allegato un supplemento al certificato (supplementprof.ch) in cui è definito il livello del titolo nel Quadro nazionale delle qualifiche della formazione professionale (QNQ FP CH).

➔ Case Management Formazione professionale, certificato delle competenze, formazione professionale di base, formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), maturità professionale (MP), permeabilità, sostegno individuale speciale (SIS), supplementprof.ch, titoli della formazione professionale

§ artt. 17, 18 e 37 LFPr; art. 10 OFPr

i www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/formazione-professionale-di-base, www.formazioneprof.ch/promemoria, www.supplementprof.ch
Guida «Sostegno individuale nella formazione professionale di base», SEFRI (ex UFFT), 2007; Guida «Formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione pratica», SEFRI, 2014

Formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC)

La formazione si svolge in tre luoghi di formazione: azienda formatrice, scuola professionale e corsi interaziendali. Gli obiettivi e i requisiti richiesti dalla formazione, nonché la loro ripartizione nei tre luoghi di formazione sono stabiliti dalle ordinanze in materia di formazione professionale emanate dalla Confederazione per ogni professione e dai rispettivi piani di formazione.

La formazione professionale di base triennale o quadriennale porta all'ottenimento di un attestato federale di capacità (AFC). Tale attestato certifica che il titolare risponde ai requisiti posti dal mercato del lavoro per l'esercizio della professione.

L'insegnamento di preparazione alla maturità professionale federale può essere seguito durante la formazione professionale di base o dopo l'ottenimento dell'AFC.

I titolari di un attestato federale di capacità hanno numerose possibilità di perfezionamento: formazione professionale superiore e formazione professionale continua.

Oltre all'attestato federale di capacità AFC i titolari ricevono anche un supplemento al certificato che indica il livello dell'attestato nel Quadro nazionale delle qualifiche per la formazione professionale QNQ FP (supplementprof.ch).

➔ corsi facoltativi, corsi di sostegno, formazione professionale continua, formazione professionale di base, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), formazione professionale superiore, maturità professionale (MP), supplementprof.ch, titoli della formazione professionale

§ artt. 17 e 38 LFPr

i www.formazioneprof.ch/promemoria

Formazione professionale superiore

La formazione professionale superiore ricopre il settore della formazione professionale di livello terziario non universitario e trasmette le qualifiche necessarie per esercitare un'attività professionale esigente che comporta responsabilità a livello specialistico e dirigenziale. Le offerte di formazione sono

varie quanto a contenuto, requisiti e organo responsabile. Per accedere alla formazione professionale superiore occorre essere titolari di un attestato federale di capacità (AFC) e disporre dell'esperienza professionale necessaria, oppure aver seguito una formazione equivalente di livello secondario II e avere un'esperienza professionale pluriennale.

La formazione professionale superiore può essere conclusa in due modi, che portano all'ottenimento di un titolo federale o di un titolo riconosciuto a livello federale:

- gli esami federali (esami di professione ed esami professionali superiori);
- i cicli di formazione riconosciuti a livello federale delle scuole specializzate superiori (SSS).

Le organizzazioni del mondo del lavoro sono gli organi responsabili degli esami di professione e degli esami professionali superiori e definiscono le qualifiche professionali in base alle esigenze del mercato del lavoro. I profili e le procedure di qualificazione che ne risultano sono descritti nei regolamenti d'esame approvati dalla SEFRI. Le procedure di qualificazione sono organizzate in modo uniforme a livello svizzero e non dipendono dagli offerenti dei corsi di preparazione. La SEFRI assicura la vigilanza sugli esami e, su richiesta dell'organo responsabile, rilascia anche i titoli federali (attestati professionali e diplomi).

Esami di professione (EP)

Gli esami di professione sono destinati in generale alle persone che hanno già le capacità professionali specifiche grazie a vari anni di esperienza e che desiderano specializzarsi nel settore. Chi supera gli esami ottiene un attestato professionale federale.

Esami professionali superiori (EPS)

Gli esami professionali superiori, di regola, sono orientati alla dimostrazione dell'esperienza professionale e/o della capacità di gestione necessarie nelle piccole e medie imprese (PMI). Chi supera gli esami ottiene un diploma federale.

Sostegno finanziario per i corsi di preparazione agli esami di professione e agli esami professionali superiori

In data 15 settembre 2017 il Consiglio federale ha approvato il finanziamento orientato alla persona per i corsi di prepa-

razione agli esami federali. Da gennaio 2018, a determinate condizioni, chi consegue un corso che prepara a un esame federale potrà ottenere una sovvenzione federale.

Su mandato della SEFRI, il CSFO coordina il finanziamento dei corsi preparatori agli esami federali. L'organo di coordinamento del CSFO:

- gestisce la lista dei corsi di preparazione;
- tratta le richieste di contributo e versa i contributi se le condizioni sono soddisfatte.

La registrazione dei corsi da parte degli operatori e le richieste di contributo sono gestite tramite il portale della SEFRI.

Scuole specializzate superiori (SSS)

I cicli di studio delle scuole specializzate superiori trasmettono competenze necessarie all'esercizio delle funzioni di specialista o di dirigente. Per acquisire maggiori competenze professionali sono importanti, oltre alla formazione scolastica, anche la pratica professionale o lo stage durante la formazione.

I cicli di studio sono riconosciuti dalla SEFRI a livello federale. Le procedure di qualificazione hanno luogo nelle scuole stesse. I piani di formazione si basano sui programmi quadro d'insegnamento elaborati dalle organizzazioni del mondo del lavoro in collaborazione con gli operatori della formazione e approvati dalla SEFRI.

Per tutti gli esami federali di professione, professionali superiori e per tutti i diplomi delle scuole specializzate superiori è previsto un supplemento in cui viene indicata la classificazione del titolo nel Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ) per la formazione professionale e nel Quadro europeo delle qualifiche (QE), il numero di supplementi sarà ampliato gradualmente.

➔ diplomi, esame federale di professione (EP), esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale continua, livello terziario, scuole specializzate superiori (SSS), supplementprof.ch

§ art. 42 sgg. LFPr; art. 23 sgg. OFPr; Ordinanza del DEFR dell'11 settembre 2017 concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori (OERic-SSS); programmi quadro

h www.sefri.admin.ch

Giorni festivi

Conformemente alla Legge federale sul lavoro, i giorni festivi possono essere equiparati alla domenica. In genere, l'occupazione dei lavoratori, comprese le persone in formazione, non è autorizzata durante i giorni festivi equiparati alla domenica. Le eccezioni sono disciplinate dalla legge (ad es. per la ristorazione).

Oltre al 1° agosto, decretato giorno festivo dalla Confederazione, i Cantoni hanno la possibilità di fissare al massimo otto giorni festivi equiparati alla domenica. All'occorrenza (ad es. nel caso in cui la popolazione appartenga a confessioni diverse), i Cantoni hanno la possibilità di fissare giorni festivi diversi in base alle confessioni locali.

➔ compensazione, lavoro domenicale, tempo di lavoro, tempo di riposo

§ art. 20a LL

Gravidanza

In caso di disturbi, durante la gravidanza la donna può assentarsi dal lavoro anche solo con un preavviso. Essa non può effettuare ore supplementari di lavoro.

In caso di gravidanza di una persona in formazione, il datore di lavoro deve assicurare il salario nella stessa misura come in caso di malattia o infortunio. La Legge sul lavoro (LL) contiene disposizioni particolari per la protezione delle donne incinte, delle puerpere e delle madri che allattano. Le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane che seguono il parto e, in seguito, fino alla sedicesima settimana dopo il parto soltanto con il loro consenso.

➔ assicurazione maternità, disdetta, malattia e infortunio, rapporto di tirocinio, servizi di consulenza

§ art. 324a cpv. 3 CO; artt. 35-35b LL; artt. 60-65 OLL 1

i www.formazioneprof.ch/promemoria

Inizio della formazione professionale di base

L'inizio della formazione professionale di base deve essere menzionato nel contratto di tirocinio. Esso deve coincidere con l'inizio dell'anno scolastico della scuola professionale che impartisce l'insegnamento nella professione considerata. L'autorità cantonale competente può autorizzare delle eccezioni, come ad esempio nel caso di frequenza di corsi fuori Cantone o di durata individuale della formazione, ecc.

Le disposizioni della Legge sulla formazione professionale (LFPr) sono applicabili al rapporto di tirocinio anche se le parti omettono di stipulare un contratto, se non sottopongono il contratto all'approvazione cantonale o se lo fanno tardivamente.



contratto di tirocinio, scuola professionale



art. 344a CO

Insegnamento alle scuole professionali

Nell'ambito della formazione professionale di base, la formazione scolastica comprende l'insegnamento di cultura generale, professionale e sportivo. Esso è completato da corsi di sostegno e corsi facoltativi.

L'insegnamento alle scuole professionali deve essere impartito a giornate intere. Qualora dovesse superare una giornata alla settimana, deve essere impartito in un periodo consecutivo. L'insegnamento scolastico è ripartito su tutto il periodo della formazione professionale di base. Alcuni piani di formazione prevedono un modello regressivo, in cui le ore di formazione scolastica diminuiscono man mano che la formazione avanza. L'insegnamento può anche essere ripartito in diversi blocchi.

Dato che l'insegnamento alle scuole professionali deve possibilmente avvenire in classi distinte per ogni professione, diverse scuole professionali hanno creato centri di competenza in base alla professione o al settore. Ciò implica che le persone in formazione non sempre possono frequentare la scuola professionale più vicina; questo concerne soprattutto le professioni con un numero limitato di persone in formazione.

La frequenza dell'insegnamento scolastico non implica alcuna riduzione salariale per la persona in formazione. Quest'ultima deve inoltre poter seguire, senza riduzione di salario, i corsi facoltativi della durata massima di una mezza giornata a settimana durante il tempo di lavoro. L'insegnamento non prevede tasse scolastiche.

Nel quadro dell'insegnamento scolastico viene consegnata una pagella alla fine di ogni semestre.

Una giornata di scuola professionale (un minimo di 6 lezioni e un massimo di 9 lezioni, compresi i corsi facoltativi e i corsi di sostegno) corrisponde a una giornata di lavoro. Un minimo di 3 lezioni e un massimo di 5 lezioni corrispondono invece a mezza giornata di lavoro.

Quando l'insegnamento non ha luogo, la persona in formazione è tenuta a recarsi al lavoro nell'azienda formatrice. Poiché la distanza tra l'azienda formatrice e le scuole professionali nonché i centri in cui si svolgono i corsi interaziendali varia da caso a caso, non è possibile fissare una regola vincolante che stabilisca se lo stesso giorno debba essere svolto anche del lavoro in azienda. Se la scuola o il luogo in cui si tiene il corso sono vicini all'azienda formatrice, dopo sei ore di corsi la persona in formazione tornerà in azienda a lavorare il tempo restante. Nel caso in cui la scuola o il luogo dove si svolge il corso siano lontani dall'azienda formatrice, la persona in formazione non tornerà più in azienda dopo le 6 ore di lezione. I singoli casi vanno chiariti con l'ufficio cantonale della formazione professionale.

Su richiesta, e se dimostra di disporre di una formazione equivalente o superiore, la persona in formazione può essere dispensata da determinate materie.

Le professioni aventi profili simili vengono raggruppate di modo che una parte o la totalità della formazione professionale di base si svolga secondo l'indirizzo professionale, o il settore. Questo consente un approfondimento mirato delle competenze operative nei settori scelti.

Insegnamento bilingue

Alcune scuole professionali offrono l'insegnamento bilingue, anche chiamato «bili», in determinate materie professionali o di cultura generale. L'insegnamento bilingue ha luogo sia nella lingua scolastica locale che in una seconda lingua

d'insegnamento (inglese, francese, tedesco, ecc.). In primo piano rimane il contenuto della materia, ma si vuole promuovere anche l'apprendimento linguistico. La seconda lingua è, però, da considerare lingua di lavoro e non materia d'insegnamento.

Ulteriori informazioni si trovano presso l'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF), il centro di competenza della Confederazione per l'insegnamento bilingue.

➔ convalida degli apprendimenti già acquisiti, corsi di sostegno, corsi facoltativi, docenti delle scuole professionali, insegnamento di cultura generale, insegnamento professionale, Legge sul lavoro (LL), scuola professionale, sport, tempo di lavoro

§ artt. 21 e 22 LFPr; art. 18 sgg. OFPr

h www.formazioneprof.ch/promemoria

Insegnamento di cultura generale

L'insegnamento della cultura generale si iscrive nel contesto globale della formazione professionale ed è basato sull'esperienza delle persone in formazione. La cultura generale deve permettere alle persone in formazione di accedere al mondo del lavoro, di affermarsi nell'attività svolta e di integrarsi nella società. Insieme allo sviluppo delle competenze nelle varie materie, la promozione linguistica, sociale, personale e metodologica è parte centrale dell'insegnamento di cultura generale nelle scuole professionali.

Ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr) l'insegnamento della cultura generale vale per tutti i settori della formazione professionale. Il campo d'applicazione comprende anche la formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP).

L'insegnamento della cultura generale nella formazione professionale di base è disciplinato dall'art. 15 LFPr e dall'art. 19 dell'Ordinanza sulla formazione professionale (OFPr). Su questi due articoli si basano infatti l'Ordinanza concernente le prescrizioni minime relative alla cultura generale nella formazione professionale di base e il programma quadro per l'insegnamento della cultura generale nella formazione professionale di base.

Il programma quadro per l'insegnamento comprende due campi di formazione, a loro volta suddivisi in diversi aspetti e obiettivi:

- lingua e comunicazione;
- società (etica, identità e socializzazione, cultura, ecologia, politica, diritto, tecnica, economia).

Il programma quadro disciplina inoltre l'organizzazione dell'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali e determina i requisiti richiesti per la descrizione delle tematiche nel piano d'insegnamento e per la definizione della procedura di qualificazione. La cultura generale fa parte dell'esame finale e, per la formazione professionale di base triennale e quadriennale, include la nota scolastica, il lavoro di approfondimento e l'esame finale, mentre per la formazione professionale di base biennale comprende la nota scolastica e il lavoro di approfondimento.

L'insegnamento di cultura generale nelle scuole professionali non parte da contenuti specialistici, ma segue tematiche personali, professionali e relative alla realtà sociale della persona in formazione. I contenuti specialistici (ad es. legali), vengono spesso introdotti nell'insegnamento tramite esempi concreti tratti dal quotidiano delle persone in formazione. In questo modo si dà loro la possibilità di sviluppare le competenze operative.

Le conoscenze della cultura generale acquisite in modo formale o informale possono essere convalidate ai sensi della LFPr; in questo modo, alle persone adulte viene facilitato l'accesso ai titoli federali.

La maturità professionale comprende un insegnamento di cultura generale approfondita. L'ottenimento dell'attestato di maturità e dell'attestato federale di capacità permette di accedere senza esame d'ammissione al livello di formazione terziario, in particolare alle scuole universitarie professionali.

➔ esame finale, insegnamento alle scuole professionali, maturità professionale (MP), ordinanze sulla formazione professionale, titoli della formazione professionale per adulti

§ art. 15 LFPr; art. 19 OFPr; programma quadro per l'insegnamento della cultura generale del 13 dicembre 2006, SEFRI (ex UFFT); Ordinanza della SEFRI del 27 aprile 2006 sulle prescrizioni minime in materia di cultura generale nella formazione professionale di base (ex UFFT)

Insegnamento professionale

Le persone in formazione acquisiscono le conoscenze professionali e le competenze operative specifiche seguendo l'insegnamento impartito dalla scuola professionale. Gli obiettivi di valutazione, o le risorse, e la ripartizione delle lezioni sono regolati a carattere obbligatorio dall'ordinanza sulla formazione professionale di base e dal piano di formazione. Le note dell'insegnamento professionale – a seconda della regolamentazione stabilita dal piano di formazione – rientrano o non rientrano nel risultato finale della procedura di qualificazione.

➔ insegnamento di cultura generale, ordinanze sulla formazione professionale, piano di formazione, scuola professionale

§ art. 21 cpv. 1 LFPr

Ispettorato del lavoro

I Cantoni e, in casi particolari, la Direzione del lavoro della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), sono responsabili dell'esecuzione delle disposizioni della Legge sul lavoro (LL). La SECO dispone, a questo scopo, dell'Ispettorato federale del lavoro con sede a Berna. È possibile inoltrare ricorso contro le decisioni amministrative del detto ispettorato presso il Tribunale amministrativo federale.

L'Ispettorato federale del lavoro

- controlla, tramite i Cantoni, l'esecuzione delle prescrizioni sulla protezione del lavoratore nei settori della salute (Legge sul lavoro LL) e della sicurezza sul posto di lavoro (Legge sull'assicurazione contro gli infortuni LAINF);
- provvede affinché l'esecuzione sia coordinata e uniforme a livello nazionale;
- istruisce gli ispettori del lavoro cantonali e li sostiene nel risolvere problemi complessi;
- controlla le procedure di rilascio delle autorizzazioni di costruzione e allestimento di locali di lavoro e promuove la prevenzione della salute;
- offre consulenza a datori di lavoro, lavoratori, esperti e vari interessati riguardo a domande sulla protezione della salute sul posto di lavoro;
- pubblica direttive, promemoria, ecc.

Gli ispettorati cantonali del lavoro sono responsabili dell'esecuzione delle prescrizioni conformemente alla Legge sul lavoro (LL) e alla Legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), fatta eccezione per l'amministrazione e le aziende federali, per le aziende statali e per le aziende che fanno capo alla SUVA ai sensi della LAINF.

La sfera di competenza degli ispettorati cantonali del lavoro include:

- l'approvazione di piani e l'autorizzazione di attività aziendali;
- l'emanazione di direttive e disposizioni;
- la visita delle aziende al fine di vigilare sui seguenti punti:
 - protezione della salute;
 - prevenzione degli infortuni;
 - tempo di lavoro e di riposo;
 - applicazione delle disposizioni particolari della protezione dei giovani lavoratori, delle donne in gravidanza e delle madri che allattano.

➔ autorità, Legge sul lavoro (LL), Segreteria di Stato dell'economia (SECO)

§ artt. 41 e 42 LL; artt. 75 e 79 OLL 1

📄 www.ti.ch/ispettorato-lavoro, www.seco.admin.ch, www.ausl.ch, www.aipl.ch, www.formazioneprof.ch/promemoria

Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFFP)

L'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFFP) è il centro di competenza della Confederazione per l'insegnamento e la ricerca in materia di pedagogia per la formazione professionale, di formazione professionale e di sviluppo delle professioni. Tra i suoi compiti essenziali rientrano sia la formazione dei docenti delle scuole professionali e degli altri responsabili della formazione professionale – come i periti d'esame – nonché la ricerca e lo sviluppo. Lo IUFFP svolge inoltre mandati per conto di terzi.

➔ docenti delle scuole professionali, pedagogia per la formazione professionale, ricerca sulla formazione professionale

📄 www.iuffp.swiss

Istituzione di formazione

Con questo termine sono designati gli operatori di offerte formative, ad esempio le scuole professionali e i centri di corsi professionali. Un'istituzione di formazione provvede all'attuazione delle offerte di formazione e può assumersi, interamente o parzialmente, la responsabilità delle procedure di qualificazione. Un'istituzione di formazione può esercitare la sua attività indipendentemente dalla propria sede.

➔ corsi interaziendali (CI), formazione professionale superiore, livello terziario, scuola professionale

§ art. 16 cpv. 2a LFPr

Lavoratore

Il lavoratore è una delle parti contraenti del contratto di lavoro individuale. Ai sensi del Codice delle obbligazioni (CO), i lavoratori lavorano al servizio del datore di lavoro in cambio di un salario adeguato e hanno, nei suoi confronti, dei doveri di fedeltà (difesa degli interessi del datore di lavoro). Nel caso del contratto di tirocinio, parte contraente è la persona in formazione.

➔ Codice delle obbligazioni (CO), diritto del contratto di lavoro, organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro, parti contraenti del contratto di tirocinio, persona in formazione

§ art. 319 sgg. CO

Lavori pericolosi

In linea di principio, ai giovani sotto i 18 anni è vietato esercitare lavori pericolosi. Sono considerati pericolosi tutti i lavori che per loro natura o a causa delle condizioni in cui vengono svolti, potrebbero compromettere la salute, la formazione e la sicurezza dei giovani, nonché lo sviluppo fisico e psichico. Qualora i lavori fossero indispensabili per l'apprendimento della professione possono essere concesse delle deroghe. Ai sensi dell'art. 4 cpv. 4 dell'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), le deroghe devono essere definite dall'ordinanza della formazione in questione e nell'allegato 2 del piano di formazione devono essere stabilite le misure di accompagnamento.

Nel 2014 l'età minima per svolgere lavori pericolosi nella formazione professionale di base è stata abbassata dai 16 ai 15 anni. Questo è avvenuto a condizione che tutte le organizzazioni del mondo del lavoro definissero, per la loro professione, delle misure di accompagnamento per l'esercizio dei lavori pericolosi da parte dei giovani durante la formazione professionale di base, applicate dalle aziende formatrici. Le autorizzazioni a formare vanno inoltre riesaminate e completate in base ai nuovi parametri. In questo modo l'azienda formatrice potrà continuare a conferire lavori pericolosi ai giovani sotto i 18 anni, quindi formarli nella professione in questione.

Per i singoli regolamenti valgono disposizioni transitorie.

➔ lavoro a cottimo delle persone in formazione, Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5)

§ Ordinanza del DEFR del 4 dicembre 2007 sui lavori pericolosi per i giovani; artt. 4, 19, 22a OLL 5; art. 25 LFPr; art. 22 OFPr; ordinanze sulla formazione professionale e piano di formazione (allegato 2)

i www.formazioneprof.ch/promemoria, www.formazioneprof.ch/condizioni/documenti-responsabili-dei-corsi, www.suva.ch, www.bvz.admin.ch, www.csfp.ch

Lavoro a cottimo delle persone in formazione

Ai sensi dell'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5) è vietato impiegare i minori di 18 anni per i lavori pericolosi. La definizione di lavoro pericoloso per i giovani è stabilita dall'Ordinanza del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR). Il lavoro a cottimo viene annoverato fra lavori pericolosi.

In casi eccezionali, ai sensi dell'art. 4 OLL 5, in alcune professioni le persone in formazione possono eseguire lavori pericolosi a partire da 15 anni se le eccezioni sono definite nell'ordinanza sulla formazione professionale di base e le misure di accompagnamento sono stabilite nell'allegato 2 del piano di formazione.

➔ Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), lavori pericolosi

§ art. 345a cpv. 4 CO; art. 4 cpv. 1 e 4 OLL 5; Ordinanza del DEFR del 4 dicembre 2007 sui lavori pericolosi per i giovani

i www.seco.admin.ch

Lavoro a turni

Il lavoro a turni di due o più persone può essere necessario per ragioni tecniche ed economiche. Conformemente alla Legge sul lavoro (LL), è necessaria un'autorizzazione dell'autorità competente se si superano i limiti stabiliti a protezione del lavoratore per il lavoro diurno e serale. Di regola, il lavoro diurno, limitato a 9 ore al massimo per i giovani lavoratori e le persone in formazione, deve svolgersi nell'arco di 12 ore,

pause comprese. Solo i giovani di età superiore ai 16 anni sono autorizzati a svolgere lavoro serale e soltanto dalle ore 20 alle ore 22. Entro questi limiti di lavoro diurno e serale, per i giovani lavoratori sono ammessi due turni di lavoro. È estremamente raro che ciò avvenga per le persone in formazione.

A parte qualche eccezione, la giornata di lavoro diurno e serale degli adulti non può cominciare prima delle ore 6 (risp. tra le ore 5 e le ore 7) e deve terminare al più tardi alle ore 23 (risp. tra le ore 22 e le ore 24).

➔ lavoro notturno, Legge sulla durata del lavoro (LDL), lavoro domenicale, lavoro straordinario/ore supplementari, tempo di lavoro, tempo di riposo

§ artt. 10, 25, 26 e 31 LL; art. 34 OLL 1

i www.seco.admin.ch

Lavoro d'esame

I lavori eseguiti dai candidati durante gli esami appartengono a colui che ha messo a disposizione il materiale (ad es. autorità responsabile dell'esame, datore di lavoro, associazione professionale). La legislazione cantonale prevede disposizioni in materia. I lavori d'esame sono spesso messi a disposizione della persona in formazione, una volta scaduto il termine di ricorso, sempreché non siano riutilizzati per altri esami.

➔ esame finale

§ art. 39 OFPr; leggi cantionali

Lavoro domenicale

In genere è vietato far lavorare di domenica le persone in formazione. L'autorità cantonale può autorizzare le persone in formazione che hanno compiuto i 16 anni a lavorare di domenica (la SECO è competente in caso di lavoro domenicale duraturo o regolare) nei seguenti casi particolari:

- se è indispensabile per la formazione o
- se la collaborazione delle persone in formazione è necessaria per rimediare a interruzioni d'esercizio dovute a forza maggiore.

L'autorizzazione a lavorare la domenica è subordinata alla condizione che alla persona in formazione venga concesso una giornata di congedo la settimana precedente o quella successiva.

Un'ordinanza del DEFR disciplina per quali professioni non è necessaria l'autorizzazione in tale senso.

➔ compensazione, Legge sulla durata del lavoro (LDL), lavoro a turni, lavoro notturno, lavoro straordinario /ore supplementari, Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), tempo di lavoro, tempo di riposo

§ art. 31 cpv. 4 LL; art. 13 sg. OLL 5; Ordinanza del DEFR del 29 maggio 2008 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base

i www.seco.admin.ch

Lavoro in nero

Se durante il tempo libero o le vacanze la persona in formazione svolge un lavoro remunerato per conto di terzi, è possibile che stia «lavorando in nero». Si parla di lavoro in nero anche nei seguenti casi:

- i salariati non sono iscritti alle assicurazioni sociali;
- i salariati non dichiarano alle autorità fiscali il salario percepito per il lavoro svolto;
- i salariati stranieri impiegati non dispongono di un permesso di lavoro in Svizzera.

Si tratta di lavoro in nero anche quando la persona in formazione lede il suo dovere di fedeltà nei confronti dell'azienda formatrice. La fedeltà è lesa se viene fatta concorrenza all'azienda formatrice o se la persona in formazione, a causa dell'attività secondaria, non è più in grado di adempiere pienamente i compiti dell'azienda formatrice. In questi casi vi è violazione del dovere di fedeltà, anche quando la persona in formazione svolge attività non retribuite o lavori in proprio.

Se la persona in formazione intende svolgere un'attività secondaria, il formatore deve prima dirsi d'accordo onde evitare una lesione del dovere di fedeltà. Per valutare la

richiesta della persona in formazione bisogna tenere conto del fatto che non possono essere messe a rischio né il raggiungimento degli obiettivi della formazione, né la salute della persona in formazione, non possono essere superati i limiti delle ore di lavoro massime e deve essere garantita la copertura assicurativa.

➔ diritti e doveri della persona in formazione, permesso di soggiorno e di lavoro, tempo di lavoro

§ artt. 321a cpv. 3 e 329d cpv. 3 CO

i www.seco.admin.ch

Lavoro notturno

Il lavoro compiuto tra le ore 6 e le ore 23 è considerato lavoro diurno e serale, e non richiede autorizzazione particolare. L'inizio dell'orario di lavoro diurno e serale dell'azienda può essere fissato liberamente tra le ore 5 e le ore 24. È opportuno prendere in considerazione le prescrizioni speciali per i giovani: i giovani sono autorizzati a lavorare fino alle ore 22 a partire dai 16 anni. Il lavoro notturno eccezionale o regolare dei giovani a partire dai 16 anni è soggetto a un'autorizzazione particolare. Per determinate professioni, nell'ordinanza del DEFR sono pertanto regolamentate delle deroghe al divieto del lavoro notturno.

Per le deroghe al divieto del lavoro notturno nei casi singoli, vale il principio che il lavoro notturno è autorizzato solo se è indispensabile alla formazione dei giovani o vi è una necessità per difficoltà operativa causata da forza maggiore. Se il lavoro notturno è giudicato necessario, deve essere svolto secondo l'autorizzazione eccezionale rilasciata dal Cantone competente ed essere menzionato nel contratto di tirocinio. Il lavoro notturno regolare e duraturo deve essere autorizzato dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO).

Quando il lavoro notturno è autorizzato in una professione o in un'azienda, si deve osservare quanto segue:

- le persone in formazione che lavorano meno di 25 notti all'anno hanno diritto a un supplemento di salario di almeno il 25 % per il lavoro notturno compiuto;

- le persone in formazione che compiono il lavoro notturno in modo duraturo o regolare hanno diritto a un supplemento di tempo equivalente al 10 % della durata di questo lavoro;
- il lavoro notturno deve svolgersi in un arco di tempo di dieci ore;
- le persone in formazione hanno diritto a un tempo di riposo quotidiano di almeno 12 ore consecutive;
- l'Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale prevede che prima e dopo le giornate di scuola non può essere svolto alcun lavoro notturno.

➔ compensazione, lavoro a turni, lavoro domenicale, Legge sulla durata del lavoro (LDL), Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), ore supplementari/lavoro straordinario, tempo di lavoro

§ artt. 10, 17b, 29-32 LL; art. 31 OLL 1; art. 12 cpv. 4 OLL 5; Ordinanza del DEFR del 29 maggio 2008 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base

i www.seco.admin.ch

Lavoro ridotto

Se i dipendenti di un'azienda formatrice sono costretti al lavoro ridotto, il datore di lavoro prenderà tutte le misure necessarie per evitare che ne siano toccate anche le persone in formazione e per continuare a garantire la formazione. Possono essere adottate le seguenti misure: spostamento nei settori in cui si lavora a tempo pieno, provvedimenti particolari per il periodo di lavoro ridotto, collocamento in un'altra azienda, ecc. Il lavoro ridotto delle persone in formazione è concepibile solo a titolo eccezionale. I genitori (rappresentanti legali) e l'ufficio della formazione professionale devono essere informati quanto prima.

Durante il periodo di lavoro ridotto, l'azienda formatrice è tenuta a pagare il salario intero previsto dal contratto. La persona in formazione non ha diritto alle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione per lavoro ridotto. Il diritto alle vacanze rimane intatto. La scuola professionale deve essere frequentata normalmente.

➔ assicurazione contro la disoccupazione, disoccupazione, scioglimento del contratto di tirocinio

§ art. 324 CO; art. 33 LADI

H www.seco.admin.ch, www.formazioneprof.ch/promemoria

Legge sul lavoro (LL)

La Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e il commercio (Legge sul lavoro, LL) si applica alla maggior parte dei rapporti di lavoro. La LL è parte integrante del diritto pubblico e raccoglie le disposizioni sulla protezione dei lavoratori nelle aziende pubbliche e private, in particolare le disposizioni sulla protezione della salute e la prevenzione degli infortuni, la durata del lavoro e del riposo, la protezione dei giovani lavoratori, delle donne in gravidanza e delle madri che allattano. Le disposizioni della LL sono di principio imperative e sono soggette a vigilanza.

➔ ispettorato del lavoro, Legge sulla durata del lavoro (LDL), Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), Segreteria di Stato dell'economia (SECO), tempo di lavoro, tempo di riposo

§ LL; LDL; OLL 1-5; Ordinanza del DEFR del 21 aprile 2011 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base; Ordinanza del DEFR del 4 dicembre 2007 sui lavori pericolosi per i giovani

H www.seco.admin.ch

Legge sulla durata del lavoro (LDL)

La Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese dei trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro, LDL) corrisponde in pratica, quanto a obiettivo e a contenuto, alla Legge sul lavoro (LL). Queste due leggi – le più importanti per quanto concerne la protezione dei lavoratori nel settore pubblico – hanno tuttavia un campo d'applicazione diverso: la maggior parte dei lavoratori delle imprese di trasporti pubblici (innanzitutto le FFS, le ferrovie private concessionarie, le aziende di trasporto con automobili, la navigazione e gli impianti a fune) sono soggetti alla Legge sulla durata del lavoro e non alla Legge sul lavoro.

Le persone in formazione che conseguono la formazione professionale di base presso un'azienda conformemente all'art. 1 LDL e che sono considerate lavoratori ai sensi dell'art. 2 LDL non sono soggette alla Legge sul lavoro, ma alla Legge sulla durata del lavoro.

Per ragioni pratiche, nel presente lessico non si trovano altre indicazioni concernenti le disposizioni della Legge sulla durata del lavoro.

➔ Legge sul lavoro (LL)

§ LDL

i www.seco.admin.ch

Legge sulla formazione professionale (LFPr)

La Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr), entrata in vigore il 1° gennaio 2004, è la base legale più importante in materia di formazione per tutti i settori professionali, fatta eccezione per le formazioni a livello di scuola universitaria professionale. La Legge sulla formazione professionale disciplina infatti anche i settori sociosanitario e artistico nonché i settori dell'agricoltura e della selvicoltura, in precedenza regolamentati separatamente. La Legge sulla formazione professionale comprende include prescrizioni di diritto pubblico della Confederazione relative ai seguenti ambiti:

- formazione professionale di base, compresa la maturità professionale;
- formazione professionale superiore;
- formazione professionale continua;
- procedure di qualificazione, certificati e titoli;
- formazione dei responsabili della formazione professionale;
- competenze e principi dell'orientamento professionale, universitario e di carriera;
- partecipazione della Confederazione alle spese della formazione professionale.

La Legge sulla formazione professionale disciplina anche le disposizioni esecutive (autorità, giustizia amministrativa, disposizioni penali).

La LFPr è completata da numerose disposizioni esecutive di Cantoni e Confederazione, quali ad esempio:

- l'Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale (OFPr);
- le ordinanze sulla formazione professionale di base;
- le disposizioni cantonali (leggi di applicazione e di esecuzione);
- l'Ordinanza della SEFRI sulle prescrizioni minime in materia di cultura generale nella formazione professionale di base;
- l'Ordinanza del DEFR concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi post-diploma delle scuole specializzate superiori.

Il rapporto di formazione non è retto soltanto dalla legislazione federale sulla formazione professionale, ma anche dalle disposizioni del Codice delle obbligazioni (CO) concernenti il contratto di tirocinio e quelle della Legge sul lavoro (LL) in materia di protezione della salute dei lavoratori.

➔ autorità, formazione professionale continua, formazione professionale di base, Legge sulla formazione continua (LFCo), orientamento professionale, universitario e di carriera, ricerca sulla formazione professionale, ufficio della formazione professionale

§ art. 63 Cost.; LFPr; OFPr; leggi cantonali d'applicazione della LFPr

H www.sefri.admin.ch

Libera scelta della professione

La Costituzione federale garantisce la libera scelta della professione e dell'impiego. Ciò non significa però che ognuno possa apprendere ed esercitare la professione prescelta. Le condizioni per apprendere una professione e l'offerta dei posti di formazione costituiscono, infatti, fattori di limitazione.

➔ orientamento professionale, universitario e di carriera

§ art.27 Cost.

Livello secondario II

Il livello secondario II è il livello di formazione situato tra la scolarità obbligatoria e il livello terziario. Esso comprende:

La formazione professionale di base:

la formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), la formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC) e la preparazione alla maturità professionale. Le offerte transitorie preparano alla formazione professionale di base.

Le scuole di cultura generale:

i licei e le scuole medie specializzate.

Le competenze variano da un Cantone all'altro. In alcuni casi, dal profilo organizzativo il livello secondario II è riunito in un unico servizio e viene gestito dall'ufficio dell'insegnamento secondario livello II e della formazione professionale.

➔ formazione professionale di base, livello terziario, ufficio della formazione professionale

 www.cdpe.ch

Livello terziario

Il livello terziario segue il livello secondario II e include la formazione professionale superiore (esami federali di professione, esami federali professionali superiori, scuole specializzate superiori) e le scuole universitarie (università/scuole politecniche federali e scuole universitarie professionali).

➔ esame federale di professione (EP), esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale continua, formazione professionale superiore, maturità professionale (MP), passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie e politecniche, scuole specializzate superiori (SSS), scuole universitarie professionali (SUP)

 artt. 42-44 LFPr; artt. 23-28 OFPr

Luoghi di formazione

Una delle caratteristiche nonché uno dei punti forti della formazione professionale è la sua stretta relazione con il mondo del lavoro, che si riflette nei tre luoghi di formazione in cui essa viene impartita:

Azienda formatrice

Nel sistema duale la formazione professionale di base si svolge presso un'azienda formatrice (o presso una rete di aziende formatrici), dove il formatore insegna alla persona in formazione le abilità professionali.

Scuola professionale

La scuola professionale impartisce la formazione scolastica che prevede l'insegnamento professionale, l'insegnamento della cultura generale e dello sport.

Corsi interaziendali

Completano la formazione professionale pratica e scolastica, e servono a trasmettere competenze fondamentali.

➔ azienda formatrice, coordinamento dei luoghi di formazione, corsi interaziendali (CI), formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS), rete di aziende formatrici, scuola professionale, scuole d'arti e mestieri

§ artt. 16, 21, 23 LFPr; artt. 14 e 17 sgg. OFPr

Maggiore età

È maggiorenne chi ha compiuto i 18 anni. Una persona maggiorenne capace di discernimento e non interdetta, ha l'esercizio dei diritti civili e quindi non ha più bisogno di essere rappresentata legalmente dai genitori o dal tutore.

A partire dai 18 anni, la persona in formazione può decidere di stipulare, di modificare o di sciogliere il contratto di tirocinio senza il consenso dei genitori o dell'autorità tutoria. La persona maggiorenne firma le pagelle e la scheda delle assenze.

Alle persone in formazione di origine straniera si applica il principio del domicilio: se sono domiciliate in Svizzera, diventano maggiorenni a 18 anni, se invece sono frontaliere la maggiore età è regolamentata dal Paese d'origine.

➔ Legge sul lavoro (LL), parti contraenti del contratto di tirocinio, persona in formazione, rappresentanza legale

§ art. 12 sgg. CC; artt. 329a e 345a CO

H www.formazioneprof.ch/promemoria

Malattia e infortunio

In caso di malattia o infortunio della persona in formazione devono essere osservati i principi seguenti:

- se la persona in formazione non può eseguire il suo lavoro, è tenuta a comunicarlo o farlo comunicare immediatamente all'azienda. A partire dal terzo giorno di assenza normalmente deve essere presentato un certificato medico. In determinate circostanze, se richiesto dall'assicurazione contro le perdite di guadagno o per ragioni educative, il certificato può tuttavia essere richiesto sin dal primo giorno;
- la persona in formazione non può essere costretta a compensare le assenze dovute a malattia o infortunio. Per quanto concerne un eventuale prolungamento del contratto di tirocinio, si veda la voce «prolungamento della formazione professionale di base»;
- se la persona in formazione non è in grado di frequentare l'insegnamento scolastico a causa di malattia o di infortunio, deve avvertire la scuola professionale conformemente alle disposizioni scolastiche in vigore.

Se la persona in formazione non può presentarsi all'esame finale a causa di una malattia o di un infortunio, essa deve presentare un certificato medico alle autorità responsabili degli esami. Di regola la persona in formazione ha la possibilità di sostenere l'esame dopo la sua guarigione. Le modalità sono stabilite dalle autorità responsabili degli esami.

Versamento del salario in caso di malattia

Se la persona in formazione non è responsabile della propria malattia (quindi se non vi è grave negligenza), il datore di lavoro è tenuto a versarle il salario completo per un determinato periodo conformemente a quanto stabilito nel Codice delle obbligazioni (CO), compresa un'adeguata indennità per perdita del salario in natura.

I tribunali hanno stabilito differenti scale concernenti la durata dell'obbligo di pagare il salario in caso di malattia:

Scala basilese

1° anno	3 settimane
2° e 3° anno	2 mesi
4° anno	3 mesi

Scala bernese

1° anno	3 settimane
2° anno	1 mese
3° e 4° anno	2 mesi

Scala zurighese

1° anno	3 settimane
2° anno	8 settimane
3° anno	9 settimane
4° anno	10 settimane

Mediante accordo scritto, contratto normale di lavoro o contratto collettivo di lavoro e se il datore di lavoro assicura la persona in formazione per un'indennità giornaliera in caso di malattia, è possibile stabilire una regolamentazione diversa dalla legge. Quest'altra soluzione per la persona in formazione deve essere almeno equivalente alla protezione legale prevista dall'art. 324a CO. Questa equivalenza vale sia per la durata e l'importo delle prestazioni assicurative, sia per la copertura dei premi da parte del datore di lavoro.

La seguente soluzione è molto diffusa: il datore di lavoro paga l'80% del salario per un periodo di attesa di 30 giorni.

L'assicurazione si assume in seguito ugualmente l'80% del salario durante 730 giorni su un totale di 900 giorni. Il datore di lavoro si assume la metà dei premi d'assicurazione, mentre l'altra metà è a carico della persona in formazione o del lavoratore. I tribunali ammettono l'equivalenza, se almeno il 50% dei premi è assunto dal datore di lavoro.

Versamento del salario in caso di infortunio

In caso di incapacità lavorativa a causa di un infortunio il versamento del salario è coperto dall'assicurazione contro gli infortuni. Il diritto all'indennità giornaliera vale a partire dal terzo giorno. Ai sensi del CO, per i primi tre giorni, compreso il giorno dell'infortunio, il datore di lavoro è tenuto a versare almeno i quattro quinti del salario.

➔ assenze dall'azienda formatrice, assenze dalla scuola professionale, assicurazione contro gli infortuni, assicurazione malattia, esame finale, retribuzione delle persone in formazione, vacanze

§ artt. 324a sg., 328 sg. CO; art. 6 sgg. LL; art. 6 sgg. LAINF; OPI

i www.formazioneprof.ch/indirizzi,
www.formazioneprof.ch/promemoria

Malattie professionali

Le malattie professionali sono esclusivamente o prevalentemente causate dall'attività professionale svolta. Esse sono legate agli effetti dei seguenti fattori: rumore, sostanze nocive, vibrazioni, illuminazione inadatta, cattiva posizione fisica, temperature estreme, ecc.

La Legge sul lavoro (LL) vieta di assegnare alle persone in formazione lavori pericolosi o comportanti dei rischi di malattia o di intossicazione. Questa disposizione si applica anche ai giovani che svolgono uno stage d'orientamento e d'osservazione.

➔ assicurazioni contro gli infortuni, certificato medico, Legge sul lavoro (LL), medicina del lavoro, lavori pericolosi

§ art. 9 LAINF; art. 29 cpv. 3 LL; OLL 1; OLL 3; art. 24 OLL 5; Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità del 20 marzo 2001

Marketing dei posti di tirocinio

La Confederazione, i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro mirano a un'offerta sufficiente di posti di tirocinio.

Il marketing dei posti di tirocinio incombe ai Cantoni. Gli uffici cantonali della formazione professionale conoscono la realtà regionale e sono in contatto con le aziende del luogo. Sono quindi in grado di valutare al meglio lo sviluppo dell'offerta dei posti di tirocinio e di intervenire tempestivamente con i provvedimenti necessari; i Cantoni beneficiano del sostegno finanziario della Confederazione.

Esempi di provvedimenti in materia di marketing dei posti di tirocinio:

- campagne informative, d'immagine e pubblicitarie della Confederazione, dei Cantoni e delle organizzazioni del mondo del lavoro (ad es. l'Adesivo Azienda formatrice);
- impiego di promotori dei posti di tirocinio che si rivolgono alle aziende e le incoraggiano a creare nuovi posti;
- liste ufficiali dei posti di formazione disponibili (borsa dei posti di tirocinio);
- servizi di collocamento dei posti di formazione;
- finanziamento iniziale della Confederazione e dei Cantoni per i progetti di promozione dei posti di formazione (ad es. creazione di reti di aziende formatrici).



Adesivo Azienda formatrice, azienda formatrice, borsa dei posti di tirocinio, orientamento professionale, universitario e di carriera, ufficio della formazione professionale



artt. 1 e 3 LFPr



www.formazioneprofessionaleplus.ch

Maturità professionale (MP)

La maturità professionale federale completa la formazione professionale di base con attestato federale di capacità (AFC) proponendo una formazione di cultura generale approfondita. Tale formazione termina con l'esame di maturità professionale.

Chi comincia una formazione professionale di base con AFC può seguire contemporaneamente i corsi che preparano alla maturità professionale (MP 1), sempreché siano soddisfatte le

condizioni d'ammissione. Nel contratto di tirocinio occorre segnare con una crocetta se la persona in formazione segue i corsi di maturità professionale oppure no.

Chi invece ha già concluso la formazione professionale di base con un AFC può seguire un corso di maturità professionale (MP2) sia a tempo pieno sia a tempo parziale e ottenere così l'attestato federale di maturità professionale.

L'esame federale di maturità professionale (EFMP) permette di ottenere un attestato federale di maturità professionale senza dover frequentare un ciclo di formazione riconosciuto. Per essere ammessi all'EFMP è necessario disporre di un AFC o di un diploma di commercio conseguito secondo il vecchio regolamento.

L'insegnamento per la maturità professionale prevede tre ambiti:

- ambito fondamentale
- ambito specifico
- ambito complementare

In tutti gli indirizzi l'ambito fondamentale è composto da:

- prima lingua nazionale
- seconda lingua nazionale
- terza lingua
- matematica

a queste si aggiungono due materie dell'ambito specifico:

- contabilità analitica e finanziaria
- creazione, arte, cultura
- informazione e comunicazione
- matematica
- scienze naturali
- scienze sociali
- economia e diritto

che dipendono dall'indirizzo scelto, e due dell'ambito complementare:

- storia e politica
- tecnica e ambiente
- economia e diritto

sempre in base all'indirizzo scelto.

Oltre a trasmettere i contenuti delle singole materie, i corsi di maturità professionale vogliono promuovere le competenze personali, sociali e metodologiche. L'esame di maturità prevede quindi anche un progetto didattico interdisciplinare (PDI). I candidati lavorano su un progetto e redigono un lavoro scritto mettendo in relazione almeno due materie di maturità e il mondo del lavoro.

I titolari di un attestato di maturità professionale federale possono accedere a una scuola universitaria professionale e seguire un curriculum affine alla loro professione, senza dover sostenere un esame d'ammissione. Se il curriculum di studi scelto non corrisponde alla formazione professionale di base conclusa, la scuola universitaria professionale può richiedere uno stage (esperienza lavorativa) che permetterà di accedere agli studi.

I titolari di un attestato di maturità professionale possono sostenere l'esame passerella «maturità professionale – università» e accedere agli studi presso un'università svizzera, una scuola politecnica federale o un'alta scuola pedagogica.

Per ogni attestato di maturità professionale viene emanato anche un Certificate Supplement dove l'attestato è classificato secondo l'ISCED (International Standard Classification of Education; supplementprof.ch).

➔ formazione professionale di base, formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), formazione professionale superiore, insegnamento di cultura generale, passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie, scuola professionale, scuole medie specializzate, scuole specializzate superiori (SSS), scuole universitarie professionali (SUP), supplementprof.ch, titoli della formazione professionale

§ art. 25 LFPr; art. 22 OFPr; Ordinanza del 24 giugno 2009 sulla maturità professionale federale (Ordinanza sulla maturità professionale)

📄 www.sefri.admin.ch, www.formazioneprof.ch/promemoria, www.supplementprof.ch

Medicina del lavoro

La medicina del lavoro si occupa sia delle relazioni tra lavoro e professione sia della persona, della sua salute e delle sue malattie. Lo scopo della medicina del lavoro è mantenere e

promuovere nella misura del possibile il benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori di tutte le professioni.

Le disposizioni legali relative alla protezione della salute e alla prevenzione degli infortuni professionali si trovano nel Codice delle obbligazioni (CO; doveri dei datori di lavoro) e nella Legge sul lavoro (LL). L'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI) e la direttiva CFSL 6508 (direttiva MSSSL) stabiliscono che i medici del lavoro e altri esperti della sicurezza sul lavoro siano interpellati qualora all'interno dell'azienda non si disponga delle conoscenze specifiche necessarie.

La Confederazione (SECO) può decretare che, per certe professioni, il contratto di tirocinio sia approvato solamente se accompagnato da un certificato medico che attesti l'idoneità della persona in formazione ad apprendere la professione scelta. Le informazioni specifiche si trovano presso le associazioni professionali e gli uffici cantonali della formazione professionale.

 assicurazione contro gli infortuni, malattie professionali

 artt. 319, 321, 328 CO; art. 6 LL; art. 18 OLL 5; art. 82 LAINF; OPI; direttiva CFSL 6508

 www.cfsl.ch, www.seco.admin.ch

Mercato dei posti di tirocinio

Sul mercato dei posti di tirocinio s'incontrano l'offerta delle aziende e la domanda dei giovani. Lo Stato svolge una funzione di mediatore in quanto crea le condizioni di base ideali per le aziende, favorisce l'offerta di posti di formazione e aiuta i giovani nel processo di scelta di una professione.

Offrire posti di formazione orientati al futuro con prospettive professionali interessanti è nell'interesse delle aziende stesse poiché, così facendo, si assicurano personale ben qualificato. Al contempo, l'offerta di posti di formazione riflette le necessità a lungo termine del mercato del lavoro. I cambiamenti strutturali, infatti, si ripercuotono sul mercato dei posti di tirocinio. Le fluttuazioni congiunturali influenzano la formazione professionale duale nella misura in cui per offrire la formazione sono necessari nuovi incarichi.

➔ azienda formatrice, barometro dei posti di tirocinio, borsa dei posti di tirocinio, marketing dei posti di tirocinio, orientamento professionale, universitario e di carriera

§ artt. 1, 3, 55 LFPr

h www.formazioneprof.ch, www.orientamento.ch

Migrazione

L'accesso alla formazione professionale è fondamentale per l'integrazione degli immigrati. Gli uffici cantonali competenti e le scuole professionali offrono diverse misure di sostegno all'integrazione delle persone in formazione o dei lavoratori stranieri (ad es. corsi di lingua). Le aziende formatrici contribuiscono all'integrazione dei giovani stranieri offrendo loro un posto di formazione.

Dal 2018 gran parte dei Cantoni offre un pretirocinio di integrazione che dura un anno. Questo progetto pilota è stato sviluppato in collaborazione con la Confederazione. Con il pretirocinio di integrazione si vogliono preparare a una formazione professionale di base i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente. Chi segue un pretirocinio può acquisire competenze pratiche, scolastiche e linguistiche inerenti a un settore professionale.

➔ corsi di sostegno, permesso di soggiorno e di lavoro, servizi di consulenza, transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II

§ ALC; LStr; OlntS

h www.formazioneprof.ch/promemoria, www.sem.admin.ch

Mobbing

Il mobbing è abuso di potere sul posto di lavoro, presso la scuola professionale, nelle associazioni, ecc. In azienda il mobbing può prodursi sia tra dipendenti che tra superiori e dipendenti, ma può anche toccare le persone in formazione. Tipici del mobbing sono la diffamazione, l'umiliazione, gli ordini privi di senso, le critiche pesanti e continue del lavoro svolto, l'esclusione dal gruppo, le minacce, ecc.

Spesso, nelle situazioni di mobbing, le parti in conflitto fra loro non sono ben definite e non vi sono obiettivi comuni da raggiungere, come ad esempio quando occorre prendere una decisione in un determinato caso. Un comportamento ostile, prima di poter essere considerato mobbing, deve perdurare nel tempo.

Il datore di lavoro è tenuto a proteggere da mobbing i propri dipendenti. Se si sospetta una situazione di mobbing ci si rivolga, per le prime informazioni, all'ufficio cantonale della formazione professionale, che offre consulenza e indirizza gli interessati agli enti specialistici.



servizi di consulenza



art. 6 LL; art. 328 CO



www.formazioneprof.ch/promemoria

Molestie sessuali sul lavoro

Per molestie sessuali s'intende ogni comportamento inopportuno di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza sessuale, che offende la dignità della persona sul suo luogo di lavoro, in particolare il fatto di proferire minacce, di promettere vantaggi, di imporre costrizioni o esercitare pressioni di ogni natura su una persona in vista di ottenere dalla stessa favori di natura sessuale. Le osservazioni concernenti l'aspetto fisico, il contatto fisico indesiderato, i messaggi e le immagini a connotazione sessuale ne sono delle manifestazioni come pure gli inviti associati a minacce.

La molestia sessuale è illecita (art. 4 LPar, art. 328 CO). I datori di lavoro devono adottare provvedimenti volti a proteggere le loro collaboratrici e i loro collaboratori, in particolare le persone in formazione. Essi devono prevenire le molestie sessuali sul lavoro e se necessario devono intervenire. I datori di lavoro che non si adattano a questo obbligo di prevenzione possono essere condannati a risarcire la vittima.



diritti e doveri del datore di lavoro, offesa all'integrità fisica e psichica, servizi di consulenza, vigilanza, violenza



artt. 187-200 CP; art. 328 CO; art. 4 LPar



www.formazioneprof.ch/promemoria, www.molestiesessuali.ch

Note

Ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr), i risultati ottenuti alla scuola professionale e durante la procedura di qualificazione sono valutati mediante note che vanno dal 6 all'1. La nota migliore è 6, la peggiore è 1. Le note possono essere contestate a determinate condizioni. Le decisioni devono indicare le vie e i termini di ricorso.

Ogni ordinanza sulla formazione professionale indica quali note vanno a costituire la nota dei luoghi di formazione. Quest'ultima è calcolata in base alla media aritmetica del numero di note stabilito e costituisce, come le note dell'esame finale, una posizione nel calcolo della nota globale della procedura di qualificazione. La nota dei luoghi di formazione non risulta da un campo di qualificazione, ma è parte della nota complessiva (criteri di riuscita).

In linea di principio, ogni luogo di formazione (azienda formatrice, scuola professionale e corsi interaziendali) ha la competenza di attribuire la nota dei luoghi di formazione. A seconda delle disposizioni, la nota dei luoghi di formazione è calcolata in base a uno dei luoghi di formazione o a una combinazione di due o tre luoghi di formazione. Quando la nota è unica, viene arrotondata a una mezza nota o a una nota intera, mentre quando risulta da una media di due o tre luoghi di formazione può essere espressa in nota decimale. Per la scuola professionale la nota si rifà alle pagelle semestrali, mentre per i corsi interaziendali ai certificati delle competenze.

La nota complessiva è la media arrotondata a un numero decimale, ottenuta dalla somma delle note dei vari campi di qualificazione dell'esame finale e della nota dei luoghi di formazione. Per calcolare la nota complessiva bisogna tenere conto dei vari campi di qualificazione stabiliti dall'ordinanza sulla formazione della professione di base e della loro ponderazione.

Chi soddisfa i criteri di riuscita di una professione ottiene l'attestato federale di capacità (AFC) o il certificato federale di formazione pratica (CFP) e un certificato delle note. Il certificato delle note, l'AFC e il CFP sono rilasciati dall'autorità d'esame competente.

➔ certificati, esame finale, ordinanze sulla formazione professionale, procedure di qualificazione (PQ), protezione giuridica, ricorso

§ art. 34 LFPr; art. 34 OFPr; ordinanza sulla formazione professionale

Numero massimo di persone in formazione

Le ordinanze sulla formazione professionale di base indicano il numero di persone che possono essere formate in ogni azienda in rapporto al numero di persone qualificate impiegate dall'azienda stessa. Questo numero dipende dalle esigenze specifiche della professione e dal numero di professionisti occupati a tempo pieno nell'azienda. L'ufficio cantonale della formazione professionale può autorizzare delle eccezioni.

➔ autorizzazione a formare, ordinanze sulla formazione professionale

§ ordinanza sulla formazione professionale di base della professione in questione

Offerte transitorie

Le offerte transitorie sono offerte di formazione che al termine della scuola dell'obbligo preparano i giovani alla formazione professionale di base e che, grazie a una maggiore qualificazione, aumentano le loro opportunità sul mercato dei posti di formazione. D'un canto, le offerte transitorie hanno lo scopo di colmare le lacune del bagaglio scolastico, dall'altro, costituiscono un'introduzione alla pratica professionale. Le offerte transitorie possono anche rappresentare un aiuto nella scelta della professione. La loro durata massima è di un anno.

I motivi per seguire una formazione transitoria sono molti: per la formazione professionale di base di alcune professioni sono richiesti requisiti scolastici e di competenza specifici che devono essere acquisiti dopo le scuole dell'obbligo. In altri casi i giovani non sono ancora pronti, sia a livello personale che a livello scolastico, per cominciare una formazione professionale di base. Altri optano per una soluzione transitoria perché non trovano un posto di formazione.

Si distinguono i seguenti tipi di offerte transitorie:

- **Preparazione scolastica**

La preparazione scolastica approfondisce soprattutto la cultura generale e si svolge senza nessuna parte pratica. Spesso si tratta di un anno di scelta professionale e di preparazione alla professione o di corsi o classi d'integrazione.

I corsi d'integrazione rappresentano un'offerta per i giovani provenienti da un'altra area linguistica e sono concepiti per un rapido apprendimento della lingua della regione e per l'integrazione nella vita sociale locale. Inoltre, preparano alla formazione professionale di base. Il programma varia da Cantone a Cantone. Le informazioni sulla formazione professionale di base delle persone rifugiate e sul pretirocinio d'integrazione si trovano alla voce «Migrazione».

- **Pretirocinio**

Il pretirocinio è un'offerta transitoria composta da una parte scolastica e una parte pratica. La parte scolastica dura in genere due giorni a settimana, mentre quella pratica,

svolta in azienda, in genere tre giorni a settimana. In alcuni casi la parte pratica si svolge in un atelier della scuola.

- **Corso preparatorio**

Il corso preparatorio è un'offerta transitoria delle scuole professionali che prevedono una parte pratica svolta nei laboratori o negli atelier della scuola.

I semestri di motivazione sono un'offerta dell'assicurazione contro la disoccupazione. In genere vengono frequentati da giovani che hanno finito le scuole dell'obbligo o che hanno interrotto una formazione supplementare e che non hanno ancora trovato un posto di formazione. L'obiettivo di questi semestri è trovare un posto di tirocinio ai giovani o ai giovani adulti e di prepararli a una formazione professionale di base.

Una forma privata della soluzione transitoria consiste in un soggiorno linguistico che i giovani in generale organizzano con l'aiuto dei genitori. Durante il soggiorno linguistico frequentano una scuola di lingua in un'altra regione linguistica della Svizzera o all'estero. Solitamente, durante il soggiorno linguistico, i giovani vivono presso una famiglia dove collaborano ai lavori di casa o badano ai bambini (alla pari).



Case Management Formazione professionale, migrazione, transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II



art. 12, 53 cpv. 2 LFPr; art. 7 OFPr; artt. 59c bis, 64a LADI; art. 97b OADI



www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/formazione-professionale-di-base
Egger, Dreher & Partner AG, Studio approfondito sulle offerte di formazione nel passaggio dalla scuola dell'obbligo alla formazione professionale, 2007, da scaricare in tedesco o in francese da: www.sefri.admin.ch

Offesa all'integrità fisica e psichica

La nozione di offesa all'integrità fisica e psichica è complessa ed è in costante evoluzione. Essa comprende tutto ciò che minaccia l'integrità fisica e psichica di una persona e tutto ciò che può essere considerato inappropriato in rapporto all'età. Tutte le forme di molestie sessuali sono ugualmente comprese in questo concetto.

I datori di lavoro hanno il dovere di aiutare e di assistere i loro collaboratori. Si assumono pertanto una responsabilità particolare nei confronti delle persone in formazione, delle quali devono preservare la moralità. Ciò è previsto anche dalla Legge sul lavoro. Gli abusi gravi portano all'applicazione del diritto penale. La pena è inoltre più severa nei casi in cui i fatti si verificano in situazioni di subordinazione, per esempio nei confronti di un minore in formazione.

L'autorità cantonale deve assicurarsi che la persona in formazione non venga minacciata da tali offese all'interno dell'azienda. In caso di violazione di questo principio, l'autorizzazione a formare può essere revocata.



autorizzazione a formare, diritti e doveri del datore di lavoro, molestie sessuali sul lavoro, razzismo, vigilanza, violenza



art. 328 CO; art. 188 sgg. CP; artt. 29 e 32 LL

Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5)

L'Ordinanza del 28 settembre 2007 sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5) prevede disposizioni particolari riguardo ai giovani in formazione. Queste disposizioni sono valide solo per i giovani che non hanno ancora compiuto i 18 anni.

In linea di principio, ai giovani sotto i 18 anni è vietato esercitare lavori pericolosi. Possono essere concesse delle deroghe per i ragazzi a partire dai 15 anni di età, qualora i lavori fossero indispensabili per l'apprendimento della professione. Nelle professioni che prevedono delle deroghe, ai sensi dell'art. 4 cpv. 4 OLL 5, le persone in formazione hanno il permesso di svolgere lavori pericolosi se le deroghe sono definite dall'ordinanza e le misure di accompagnamento sono menzionate nell'allegato 2 del piano di formazione.

L'età minima per svolgere lavori pericolosi nella formazione professionale di base è stata abbassata dai 16 ai 15 anni.

Il lavoro notturno o domenicale può essere autorizzato ai giovani minori di 18 anni solo qualora questo sia necessario per raggiungere gli obiettivi della formazione professionale di base. Le singole autorizzazioni dovrebbero tuttavia restare

delle eccezioni: una seconda ordinanza del DEFR relativa all'OLL 5 elenca per quali professioni e in che misura è autorizzato il lavoro notturno o domenicale.

➔ certificato medico, lavori pericolosi, lavoro domenicale, lavoro notturno, tempo di lavoro

§ artt. 4, 19, 22a OLL 5; art. 25 LFPr; art. 22 OFPr; ordinanze sulla formazione professionale e piano di formazione (allegato 2); Ordinanza del DEFR del 4 dicembre 2007 sui lavori pericolosi per i giovani; Ordinanza del DEFR del 21 aprile 2011 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base

fi www.formazioneprof.ch/condizioni/documenti-responsabili-dei-corsi, www.suva.ch, www.bvz.admin.ch

Ordinanze sulla formazione professionale

Le ordinanze sulla formazione professionale di base si limitano ai contenuti giuridici più importanti relativi alle professioni. Esse definiscono gli elementi fondamentali della professione da imparare, in particolare:

- oggetto e durata della formazione di base;
- obiettivi e requisiti della formazione pratica professionale e della formazione scolastica;
- sicurezza sul lavoro, protezione della salute e dell'ambiente;
- mole dei contenuti della formazione e parti a carico dei luoghi di formazione;
- requisiti dei formatori e numero massimo di persone in formazione per azienda;
- documentazione dell'apprendimento, rapporto di formazione e documentazione delle prestazioni;
- procedura di qualificazione;
- certificati e titoli;
- sviluppo della qualità e organizzazione (composizione dei compiti della Commissione svizzera per lo sviluppo professionale e la qualità).

Il piano di formazione è parte integrante dell'ordinanza sulla formazione professionale di base e rappresenta il concetto pedagogico-professionale della formazione.

I contenuti delle ordinanze sulla formazione professionale sono di competenza delle organizzazioni del mondo del lavoro (di solito di un'associazione professionale). La SEFRI valuta la prima stesura, organizza la procedura di consultazione presso i partner interessati, emana l'ordinanza e la mette in vigore.

Le commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità garantiscono che i contenuti della formazione e la qualità della formazione professionale di base siano adeguati regolarmente alle necessità del mondo del lavoro.

➔ associazioni professionali, commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q), organizzazioni del mondo del lavoro (oml), piano di formazione

§ art. 12 cpv. 1 OFPr

📄 www.sefri.admin.ch
Manuale pratico, Il processo di sviluppo delle formazioni professionali di base, 2017, SEFRI

Ore di studio

Le ore di studio costituiscono la base per il calcolo delle prestazioni di apprendimento nei sistemi internazionali, in particolare per quanto riguarda il riconoscimento della pratica professionale.

Le ore di studio non comprendono soltanto le ore di presenza, ma anche il tempo medio dedicato allo studio individuale, ai lavori individuali o di gruppo, alle manifestazioni nell'ambito della formazione, ai controlli dell'apprendimento e alle procedure di qualificazione come pure il tempo dedicato alla messa in pratica delle conoscenze acquisite.

➔ formazione in azienda, processo di Copenaghen, responsabili della formazione professionale

§ art. 42 LFPr

Ore supplementari / Lavoro straordinario

Non è permesso assegnare lavoro straordinario ai giovani che non hanno compiuto i 16 anni. Ai giovani che hanno

compiuto i 16 anni, invece, può essere assegnato lavoro straordinario entro i limiti dell'orario lavorativo diurno a partire dalle ore 6 (rispettivamente dalle ore 5 alle ore 7) e i limiti dell'orario lavorativo serale, ovvero fino alle ore 22. La durata massima di 9 ore di lavoro giornaliero non deve essere superata per i giovani minori di 18 anni. Inoltre, deve essere rispettato il tempo di riposo minimo di 12 ore.

Le ore supplementari possono essere richieste soltanto in circostanze particolari, quali i lavori straordinari, il supplemento di lavoro per motivi di stagione o eventi imprevisti come la riparazione di danni. Il lavoro straordinario deve essere indennizzato o compensato mediante congedi nelle 14 settimane successive. La durata del tempo da compensare deve corrispondere almeno a quella del lavoro straordinario che è stato fornito. Ai giovani viene concessa preferibilmente una compensazione in tempo piuttosto che un indennizzo in denaro. Per quanto concerne l'indennizzo, se la durata massima del lavoro settimanale previsto dalla Legge sul lavoro è stata superata, il salario stabilito contrattualmente sarà aumentato almeno del 25%.

Se a causa delle ore supplementari è stata superata la durata contrattuale del lavoro, ma non la durata massima legale, l'indennizzo si basa su un eventuale accordo scritto (contratto, CCL, CNL). In mancanza di una convenzione scritta, il salario deve comunque essere aumentato almeno del 25%.

Nei contratti di tirocinio sorge spesso la domanda se il sostegno supplementare prestato in azienda debba essere considerato tempo di lavoro straordinario; di regola, per la formazione aziendale fa stato il tempo di lavoro convenuto contrattualmente. Le attività di formazione al di fuori del tempo di lavoro e che permettono di meglio raggiungere gli obiettivi fissati (ad es. serate di esercitazione) devono essere calcolate come tempo di lavoro. Ciò non si applica quando l'azienda organizza un corso facoltativo che permette di meglio assimilare le conoscenze che non sono oggetto del programma di formazione regolamentare oppure che costituiscono un aiuto per colmare le lacune di formazione. Non possono invece essere imposti, al di fuori del tempo di lavoro, incarichi a carattere punitivo o il cui obiettivo è di colmare lacune formative imputabili al formatore.

➔ compensazione, lavoro a turni, lavoro domenicale, lavoro notturno, retribuzione delle persone in formazione, tempo di lavoro

§ artt. 12 sg. e 31 LL; art. 25 sg. OLL 1; art.17 OLL 5 art. 321c CO

Organizzazioni del mondo del lavoro (oml)

L'espressione collettiva «organizzazioni del mondo del lavoro» designa i partner sociali, le associazioni professionali e le altre organizzazioni competenti come pure gli operatori della formazione professionale. I loro membri sono le aziende (persone giuridiche) e i privati (persone fisiche).

Associazioni professionali e organizzazioni di categoria: definiscono i contenuti della formazione, organizzano la formazione professionale di base e offrono la formazione professionale superiore.

Partner sociali, altre organizzazioni e operatori della formazione professionale:

partecipano, collaborando con le associazioni professionali, allo svolgimento e allo sviluppo della formazione professionale.

➔ associazioni professionali, organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro, sindacati

§ art.1 LFPr; art.1 OFPr

Organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

Oltre a Confederazione e Cantoni fanno parte del partenariato della formazione professionale anche le organizzazioni del mondo del lavoro (oml). Esse contribuiscono a decidere come organizzare e pilotare la formazione professionale e si occupano dei contenuti e dei posti di formazione.

A livello più alto le organizzazioni del mondo del lavoro si riuniscono in organizzazioni ombrello che rappresentano membri di diversi settori e professioni. Le seguenti organizzazioni ombrello sono parte del partenariato della formazione professionale.

Organizzazioni ombrello dei lavoratori:

Unione sindacale svizzera, USS: www.uss.ch
 lavoro.swiss: www.lavoro.swiss

Organizzazioni ombrello dei datori di lavoro:

Unione svizzera degli imprenditori: www.imprenditori.ch
 Unione svizzera delle arti e mestieri: www.sgv-usam.ch

Le singole professioni sono di competenza delle associazioni settoriali e professionali.

➔ associazioni professionali, partenariato

§ art. 1 LFPr

Orientamento professionale, universitario e di carriera

L'orientamento professionale, universitario e di carriera ha lo scopo di aiutare i giovani e gli adulti a scegliere un percorso professionale, un curriculum di studi e a pianificare la carriera professionale. Le sue prestazioni spaziano dall'entrata nel mondo del lavoro alla formazione continua, al riorientamento professionale.

Il campo di attività dell'orientamento professionale, universitario e di carriera comprende:

- la consulenza individuale;
- i centri di informazione / le mediateche;
- l'informazione alle persone a titolo individuale (informazioni, incontri, prestito di documenti e mezzi audiovisivi);
- l'informazione online (si veda il link);
- l'informazioni a gruppi di persone nel quadro della preparazione alla scelta professionale o di studio (in classe, durante serate organizzate per i genitori, ecc.).

➔ professioni, stage d'orientamento e d'osservazione , test attitudinali, test d'interesse

§ art. 49 sgg. LFPr; art.55 sgg. OFPr

h www.orientamento.ch

Parità

La parità effettiva tra uomo e donna figura tra gli obiettivi della Legge sulla formazione professionale (LFPr). La parità dei sessi è un principio ancorato nella Costituzione federale già dal 1981, mentre la Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) è in vigore dal 1° luglio 1996. Questo principio si applica a tutte le attività professionali, quindi anche alla formazione professionale di base.

La Legge sulla parità dei sessi (LPar) vieta qualsiasi discriminazione tra i lavoratori e le lavoratrici a causa del loro sesso. I datori di lavoro devono obbligatoriamente rispettare i punti seguenti:

- il sesso non deve svolgere alcun ruolo al momento dell'assunzione;
- le donne e gli uomini ricevono lo stesso salario per un lavoro uguale;
- le donne e gli uomini devono essere protetti contro le molestie sessuali sul lavoro;
- le donne e gli uomini devono essere trattati allo stesso modo nell'attribuzione dei compiti e in caso di promozione;
- le donne e gli uomini non possono essere licenziati quando si lamentano di discriminazioni ai sensi della LPar.

La Legge sulla parità dei sessi disciplina la procedura per adire le vie legali a titolo individuale o per intentare un processo con il sostegno di un'organizzazione. La LPar prescrive le procedure cantonali di mediazione (procedure di conciliazione). Gli uffici cantonali di conciliazione ai sensi della LPar offrono consulenza.

➔ diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, servizi di consulenza

§ Cost.; art. 3c LFPr; LPar

i www.sentenzeparita.ch, www.formazioneprof.ch/promemoria, www.sks-coc.ch

Partenariato

Quale principio fondamentale, il partenariato è ancorato nel primo articolo della Legge sulla formazione professionale (LFPr).

La formazione professionale è compito comune di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro. Nessuna delle parti ha il diritto di definire un ordinamento in modo unilaterale. Il dialogo e la ricerca comune di soluzioni rivestono grande importanza.

I tre partner uniscono i loro sforzi per garantire una formazione professionale di qualità e un numero sufficiente di posti di tirocinio.

➔ autorità, Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), organizzazioni del mondo del lavoro (oml), organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro, Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)

§ art. 1 LFPr

Parti contraenti del contratto di tirocinio

Le parti contraenti del contratto di tirocinio sono la persona in formazione e il datore di lavoro, e come tali devono adempiere ai loro obblighi contrattuali. I rappresentanti legali – generalmente i genitori – non sono considerati parti contraenti, ma agiscono in qualità di rappresentanti legali della persona minorenni in occasione della stipulazione del contratto di tirocinio o devono almeno dare il loro consenso a tal proposito. Neppure l'ufficio della formazione professionale, che deve approvare il contratto, è considerato parte contraente.

➔ diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione, diritti e doveri della persona in formazione, diritto del contratto di lavoro, formatore in azienda, persona in formazione, rappresentanza legale, scioglimento del contratto di tirocinio

§ art. 14 LFPr; art. 8 OFPr; art. 344 CO

Passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie e politecniche

Con l'esame complementare passerella «maturità professionale/maturità specializzata – scuole universitarie», i titolari di un attestato federale di capacità (AFC) e un attestato federale di maturità professionale federale, e i titolari di una

maturità specializzata possono accedere agli studi presso una scuola universitaria, politecnica o un'alta scuola pedagogica.

Le conoscenze richieste si acquisiscono seguendo un corso della durata di due semestri oppure in modo autonomo. Il corso prevede le discipline seguenti: lingua nazionale locale, seconda lingua nazionale o inglese, matematica, scienze sperimentali, umane e sociali.

➔ livello terziario, maturità professionale (MP), scuole medie specializzate, scuole universitarie professionali (SUP)

§ Ordinanza del 2 febbraio 2011 concernente l'esame complementare per l'ammissione dei titolari di un attestato di maturità professionale federale alle università cantonali e ai politecnici federali; Direttive 2012, Esame complementare passerella maturità professionale / maturità specializzata – scuole universitarie, CSM

H www.sefri.admin.ch

Pause (durante il lavoro)

Le pause sono interruzioni del lavoro previste dall'azienda. Il loro scopo è il riposo fisico e mentale che permette di mantenere la concentrazione e la capacità di fornire prestazioni in modo efficiente. Le pause rappresentano pertanto una parte importante della sicurezza sul lavoro.

Conformemente alla Legge sul lavoro, la pausa minima è di $\frac{1}{4}$ d'ora se il lavoro dura 5 ore e $\frac{1}{2}$ consecutive. Per una giornata di lavoro tra le 7 e le 9 ore complessive, il datore di lavoro deve accordare una pausa di almeno $\frac{1}{2}$ ora. Inoltre, le pause contano come tempo di lavoro se gli apprendisti o i lavoratori non possono lasciare il loro posto di lavoro.

Nella pratica, oltre alla pausa di mezzogiorno, che dovrebbe durare almeno 45 minuti per garantire un riposo sufficiente, in numerose professioni e settori professionali esistono una pausa di mattino e una di pomeriggio, la cui durata è fissata dall'azienda oppure menzionata nel contratto. Queste interruzioni del lavoro sono ragionevoli soprattutto per i giovani in piena crescita.

➔ contratto di tirocinio, tempo di lavoro, tempo di riposo

§ art. 15 LL; art. 18 OLL 1

Pedagogia per la formazione professionale

La pedagogia per la formazione professionale studia gli obiettivi, il contenuto e gli aspetti metodologici della formazione nei tre luoghi di formazione (azienda formatrice, scuola professionale, corsi interaziendali).

Essa si occupa ad esempio di:

- come insegnare le competenze personali, sociali e metodologiche (competenze operative, qualifiche) e fare in modo che i giovani siano in grado di affrontare le difficoltà che si presenteranno nel corso della vita professionale e sociale;
- come concepire e pianificare le procedure di qualificazione affinché risultino oggettive, eque ed economiche;
- qual è l'applicazione dei concetti didattici nella formazione professionale pratica e scolastica e come si possono ottimizzare.

➔ formazione in azienda, Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale, periti d'esame, responsabili della formazione professionale, ricerca sulla formazione professionale

§ art. 48 LFPr

Pena convenzionale

Se, nella stipulazione di un contratto, una delle parti contraenti promette all'altra di versare un determinato importo (oltre a un eventuale risarcimento del danno) per violazione contrattuale, questa si impegna a rispettare una pena convenzionale. Il tribunale può ridurre pene convenzionali eccessive.

Nel rapporto di formazione le pene convenzionali non svolgono un ruolo importante, in virtù fra l'altro di quanto sancito dall'art. 337d del Codice delle obbligazioni (CO). Secondo questa disposizione, se la persona in formazione non entra in servizio o abbandona il posto di lavoro senza preavviso e senza un valido motivo, l'azienda formatrice ha il diritto di esigere un indennizzo pari a un quarto del suo salario mensile come pure un risarcimento del danno.

➔ contratto di tirocinio, scioglimento del contratto di tirocinio

§ artt. 160-163, 337d CO

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è fissata nel contratto di tirocinio e non deve essere inferiore a un mese né superiore a tre mesi. Si consiglia di fissare il periodo di prova nella sua durata massima affinché, sia la persona in formazione, sia il formatore, possano assicurarsi che la loro scelta sia quella giusta. Se necessario, con l'accordo delle parti e dell'autorità cantonale, il periodo di prova può essere eccezionalmente prolungato fino a un massimo di sei mesi.

Il periodo di prova comincia con l'inizio della formazione professionale di base. Questa disposizione si applica anche quando la formazione di base comincia con un periodo scolastico prolungato. Durante il periodo di prova, il contratto di tirocinio può essere sciolto dalle parti con un preavviso di sette giorni. L'autorità cantonale deve essere immediatamente avvertita per iscritto.

➔ contratto di tirocinio, scioglimento del contratto di tirocinio

§ art. 8 OFPr; artt. 344a cpv. 3, 346 cpv. 1 CO

i www.formazioneprof.ch/svolgimento/documentare-e-valutare

Periti d'esame

I periti d'esame sono nominati dall'autorità cantonale su proposta delle organizzazioni del mondo del lavoro (oml). Viene loro conferito il mandato di preparare e realizzare, a nome dell'amministrazione, gli esami o parte di essi.

I periti sono persone qualificate selezionate tra i responsabili della formazione professionale nelle aziende e nelle scuole professionali; sono titolari almeno dell'attestato federale di capacità nel ramo professionale in cui sono attivi in qualità di perito o di una qualifica equivalente. Inoltre, dispongono di una formazione specialistica qualificata e di competenze adeguate a livello pedagogico, metodologico e didattico. I periti d'esame seguono regolarmente dei corsi di formazione continua organizzati dall'Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP) in collaborazione con i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro.

I capo periti sono inoltre responsabili dell'organizzazione e dello svolgimento dell'esame finale nella rispettiva profes-

sione. Oltre a requisiti specifici devono possedere l'esperienza necessaria in materia di esami, esperienza in qualità di formatori, elevate competenze sociali nonché capacità in campo organizzativo.

➔ esame finale, Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF)

§ art.47 LFPr; artt. 35 e 50 OFPr

i www.iufpp.swiss

Permeabilità

Il principio della permeabilità «Nessun titolo senza sbocchi» era un concetto importante della revisione della Legge sulla formazione professionale (LFPr). Infatti, sin dall'entrata in vigore della nuova Legge sulla formazione professionale nel 2004, tale principio è garantito tra le singole formazioni e tutti i livelli del sistema educativo svizzero. Sono inoltre tenute in considerazione e convalidate in modo appropriato anche l'esperienza professionale o personale e la formazione specializzata o di cultura generale acquisite al di fuori dei cicli di formazione tradizionali.

Dopo aver terminato la formazione professionale di base biennale – a seconda delle possibilità offerte dal settore professionale – la persona in formazione può iniziare una formazione professionale di base triennale o quadriennale dalla durata ridotta e ottenere così un attestato federale di capacità (AFC). Nel caso contrario, la persona in formazione che non riesce a sostenere la formazione professionale di base triennale o quadriennale ha la possibilità di passare alla formazione professionale di base biennale e ottenere un certificato di formazione pratica (CFP).

I titolari di un attestato federale di capacità possono conseguire un titolo di livello terziario (formazione professionale superiore): diploma federale, brevetto federale, diploma di una scuola superiore specializzata riconosciuta dalla Confederazione.

L'attestato federale di maturità professionale permette di continuare la propria formazione a livello terziario, poiché

garantisce l'accesso (senza esami) alle scuole universitarie professionali. L'anno passerella, che si conclude con un esame complementare, permette ai titolari della maturità professionale l'accesso a tutte le università e le scuole politecniche federali.

Permeabilità significa anche passaggio da una professione all'altra, ad esempio da impiegato di commercio al dettaglio a operatore sociosanitario. Le competenze acquisite sono tenute in considerazione nel caso di una seconda formazione professionale di base. La decisione di ridurre la durata della formazione professionale di base o di esonerare dalla frequenza di alcune materie spetta all'autorità cantonale che valuta ogni singolo caso. Nel caso d'inizio di una seconda formazione professionale di base, si sarà dispensati dall'insegnamento di cultura generale, poiché questo non è organizzato in base alle singole professioni. Spesso, il cambiamento di professione avviene all'interno dello stesso settore: un disegnatore AFC, indirizzo architettura, può così seguire una formazione professionale di base per diventare muratore, approfittando di una riduzione della durata della formazione grazie alle competenze acquisite in precedenza.

➔ convalida degli apprendimenti già acquisiti, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), formazione professionale superiore, livello terziario, offerte transitorie, maturità professionale (MP), passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie e politecniche, scuole universitarie professionali (SUP), titoli della formazione professionale per adulti

§ art. 9 LFPr; ordinanze sulla formazione professionale di base

Permesso di soggiorno e di lavoro

Il promemoria no. 205 «Migrazione» del CSFO propone informazioni dettagliate sui permessi con cui i giovani hanno accesso alla formazione professionale di base.

Gli stranieri che desiderano lavorare in Svizzera necessitano di un permesso di dimora e, nel caso in cui non fossero cittadini dell'UE-27/AELS, anche di un permesso di lavoro. Il tipo di permesso (di dimora e di lavoro) dipende dalla durata e

dal tipo di attività svolta in Svizzera. Ogni permesso pone condizioni differenti.

Anche i giovani «sans-papiers» hanno la possibilità di richiedere un permesso di dimora limitato per la durata della formazione professionale di base (art. 30 OASA) sempreché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- il giovane ha seguito la scuola dell'obbligo ininterrottamente per almeno cinque anni in Svizzera;
- la domanda deve essere presentata entro 12 mesi dopo la fine della scuola dell'obbligo;
- il giovane presenta la domanda di un datore di lavoro che intende assumerlo;
- il giovane è ben integrato e si conforma all'ordinamento giuridico;
- il giovane rivela la sua identità.

Il datore di lavoro inoltra una domanda alle autorità cantonali specificando che intende assumere il giovane in quanto persona in formazione; ciò non costituisce reato. Il giovane deve invece presentare al servizio cantonale competente una domanda di permesso di dimora. Se le autorità cantonali accolgono la domanda, la stessa viene trasmessa alla Segreteria di Stato della migrazione, che rilascia un permesso per casi di rigore. Il datore di lavoro deve mantenere il posto vacante fino al momento del responso. Al termine della formazione, le autorità cantonali competenti devono decidere in merito a un'eventuale proroga del permesso.

I giovani professionisti che vogliono approfondire le proprie conoscenze professionali e linguistiche in Svizzera possono ottenere un permesso di lavoro per una durata di validità massima di 18 mesi. Gli Stati che hanno concluso un accordo di questo tipo con la Svizzera sono: Argentina, Australia, Canada, Cile, Filippine, Giappone, Monaco, Nuova Zelanda, Russia, Sudafrica, Tunisia, Ucraina e USA.



migrazione



Accordo sulla libera circolazione delle persone; LStr; OASA



www.formazioneprof.ch/promemoria (promemoria no. 205 Migrazione), www.sem.admin.ch

Persona in formazione

È considerata persona in formazione chi ha concluso le scuole dell'obbligo e ha stipulato un contratto di tirocinio per apprendere una professione secondo le disposizioni dell'ordinanza sulla formazione professionale di base.

Può intraprendere una formazione di base chi ha compiuto 15 anni ed è stato licenziato dalle scuole dell'obbligo. In determinati casi l'autorità può autorizzare un giovane a iniziare la formazione anche se non ha raggiunto l'età minima.

- ➔ azienda formatrice, contratto di tirocinio, diritto del contratto di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, età minima della persona in formazione, formazione professionale di base, lavoratore, Legge sul lavoro (LL), Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), rapporto di tirocinio, rappresentanza legale, retribuzione delle persone in formazione

§ artt. 10, 14, 16 LFPr; art. 344 sgg. CO; art. 9 OLL 5

Piano di formazione

Il piano di formazione è parte integrante dell'ordinanza sulla formazione professionale di base, rappresenta il concetto pedagogico della formazione professionale ed è uno strumento per la promozione della qualità della formazione. Il piano di formazione è emanato dalle organizzazioni del mondo del lavoro, approvato dalla SEFRI ed è obbligatorio. Esso comprende:

- il profilo di qualificazione composto da:
 - profilo professionale
 - tabella dei campi delle competenze operative professionali
 - competenze operative
 - livello richiesto per la professione
- gli obiettivi di valutazione suddivisi per luogo di formazione.

Dal 2012 tutti gli elementi che contengono norme di diritto, qui sotto elencati, sono stati spostati dal piano di formazione all'ordinanza sulla formazione professionale di base.

- Ripartizione delle lezioni: quanto tempo viene dedicato a ogni singola materia alla scuola professionale?

- Corsi interaziendali: come sono organizzati, come sono ripartiti e quanto tempo durano?
- Procedura di qualificazione: quali sono i temi esaminati durante la procedura di qualificazione (campi di qualificazione)?

Nei piani di formazione non ancora aggiornati secondo il testo di riferimento ofor del 31 agosto 2012 questi elementi sono ancora presenti.

Esistono diversi metodi adottati per illustrare le competenze operative durante l'elaborazione di un piano di formazione:

- **Il modello competenze operative (CO):** nel piano di formazione vengono trattate le competenze operative. Esse vengono rappresentate sotto forma di campi di competenze operative, competenze operative, situazioni e obiettivi di valutazione. Le competenze operative comprendono le competenze professionali, metodologiche, personali e sociali.
- **Il metodo Competenze-Risorse (CoRe):** questo metodo definisce gli obiettivi basandosi sulle situazioni operative che i professionisti devono gestire. Alle situazioni operative vengono assegnate le varie risorse (conoscenze, capacità e atteggiamenti).

Il piano di formazione rappresenta uno strumento per i formatori e le aziende formatrici, per le scuole professionali e per i corsi interaziendali, in quanto aiuta a pianificare, strutturare e impartire la formazione.

Per l'azienda formatrice il piano di formazione è determinante durante il «lavoro pratico» dell'esame finale.

In base al piano di formazione vengono elaborati strumenti di applicazione per i tre luoghi di formazione:

Azienda formatrice	
Programma di formazione per le aziende formatrici (in molte professioni il piano di formazione funge direttamente da strumento per la pianificazione)	Elaborato dall'oml (il piano di formazione è elaborato dall'oml e approvato dalla Confederazione)
Piano di formazione aziendale	Elaborato dal formatore
Piano di formazione individuale	Elaborato dal formatore e dalla persona in formazione

Scuola professionale	
Programma d'insegnamento per le scuole professionali	Elaborato dall'oml in collaborazione con le scuole professionali
Programma d'istituto	Elaborato dalla scuola professionale
Corsi interaziendali	
Programma di formazione per i corsi interaziendali	Elaborato dall'oml in collaborazione con il Cantone e gli operatori dei corsi interaziendali
Pianificazione dettagliata del corso	Elaborata dal responsabile per il corso

➔ competenze operative, ordinanze sulla formazione professionale, programma di formazione per le aziende formatrici, programma di formazione per i corsi interaziendali, programma d'insegnamento per le scuole professionali

§ art. 12 cpv. 1 OFPr

www.sefri.admin.ch

Manuale pratico, Il processo di sviluppo delle formazioni professionali di base, 2017, SEFRI

Pratica professionale

La persona che consegue una formazione professionale di base deve acquisirla non soltanto mediante la pratica professionale, ma anche durante la formazione scolastica. La formazione professionale pratica è impartita nelle aziende formatrici, nelle reti di aziende formatrici e nelle scuole d'arti e mestieri. Le persone che seguono una formazione di base ad impostazione scolastica acquisiscono la pratica professionale durante uno stage in azienda o nei laboratori delle scuole d'arti e mestieri.

➔ autorizzazione a formare, azienda formatrice, coordinamento dei luoghi di formazione, formatore in azienda, luoghi di formazione, rete di aziende formatrici, scuole d'arti e mestieri, stage

§ artt. 16, 20, 24 LFPr

Prestazioni sociali

Il termine «prestazioni sociali» non ha ancora una definizione ufficiale. Quale regola generale, si può dire che si tratta di prestazioni del datore di lavoro e, in particolare, di quelle dovute oltre al salario propriamente detto. Il rapporto di lavoro comporta infatti molto di più che un puro scambio tra salario e prestazione lavorativa.

In passato il pagamento del salario in caso di malattia, infortunio, servizio militare o altri tipi di infortuni sul lavoro, le indennità di partenza, gli assegni familiari, le vacanze e la retribuzione delle ore supplementari erano considerati prestazioni sociali. All'epoca, le «prestazioni sociali» erano essenzialmente oggetto di una libera convenzione tra datore di lavoro e lavoratore. Il legislatore si limitava a emanare qualche direttiva minima. Ora le prestazioni sono state invece dichiarate obbligatorie e fissate nella legislazione del lavoro e delle assicurazioni sociali.

Oggi si possono designare come prestazioni sociali, nel senso stretto del termine, i contributi del datore di lavoro alle assicurazioni sociali e, in un senso più ampio, le prestazioni estranee al salario, che superano il minimo legale.

➔ assicurazione contro gli infortuni, assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione malattia, deduzioni sociali, retribuzione delle persone in formazione, servizio militare e civile

§ artt. 322c, 323b, 331 CO; LADI; LAI; LAVS; LIPG; LPP

Prevenzione degli infortuni

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è un obbligo legale che deriva dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), alla quale sono ormai soggetti quasi tutti i datori di lavoro e i lavoratori, dall'Ordinanza d'esecuzione sulla prevenzione degli infortuni (OPI), dalla Legge sul lavoro (LL) e, indirettamente, anche dal Codice delle obbligazioni (CO) e dalla Legge sulla formazione professionale (LFPr).

L'obbligo di prevenzione degli infortuni non concerne solamente i datori di lavoro ma anche i lavoratori, persone in

formazione comprese. I lavoratori sono soprattutto tenuti a seguire le direttive impartite dal datore di lavoro e a osservare le regole di sicurezza generalmente riconosciute. Le principali misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sono le seguenti:

- utilizzo dei mezzi di protezione personali come vestiti, occhiali, casco, ecc.;
- istruzione dei lavoratori;
- dispositivi di protezione per costruzioni, macchine, apparecchi, procedure di lavoro, ecc.;
- prevenzione mediante la medicina del lavoro.

Le autorità di esecuzione della prevenzione degli infortuni è in gran parte di competenza degli organi esecutivi della Legge sul lavoro e della SUVA. L'inosservanza delle prescrizioni di sicurezza comporta delle sanzioni. Il datore di lavoro e il lavoratore possono pertanto essere puniti con la multa, l'arresto e addirittura la detenzione.



malattia e infortunio, malattie professionali, medicina del lavoro, lavori pericolosi



art. 328 CO; art. 81 sgg. LAINF; art. 6 sgg. LL; OPI



www.suva.ch

Procedure di qualificazione (PQ)

L'espressione «procedura di qualificazione» è utilizzata per designare tutte le procedure che permettono di stabilire se una persona dispone delle competenze definite nel piano di formazione. Le diverse procedure di qualificazione possono rivestire la forma di un esame finale generale, di diversi esami parziali o di altre procedure riconosciute dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI). La procedura principale è l'esame finale organizzato alla fine della formazione di base, ma sono possibili anche esami parziali.

Altre procedure di qualificazione

Le altre procedure di qualificazione si distinguono dalla procedura di qualificazione con esame finale. Esse hanno però lo stesso valore e sono riconosciute dalla SEFRI previa

consultazione da parte dei Cantoni ai sensi dell'art. 33 LFPr. In questo modo è possibile conseguire una formazione professionale di base al di fuori della formazione formale.

Un esempio di altre procedure di qualificazione è la validazione degli apprendimenti acquisiti o la procedura di qualificazione con esame suddiviso.

➔ bilancio della situazione, convalida degli apprendimenti già acquisiti, esame finale, note, titoli della formazione professionale per adulti

§ artt. 2, 17 cpv. 5, 19, 24 cpv. 3 lett. c, 33, 34 LFPr;
art. 30 sgg. OFPr

h www.formazioneprof.ch/promemoria, www.iuffp.swiss

Processo di Copenaghen

Il Processo di Copenaghen è una strategia che segue il mercato del lavoro e ha i seguenti obiettivi:

- incremento della qualità e dell'interesse della formazione professionale;
- posizionamento della formazione professionale a livello europeo;
- intensificazione della collaborazione internazionale;
- promozione della mobilità a livello nazionale e internazionale.

L'equipollenza, la permeabilità e la trasparenza delle qualificazioni e dei diplomi garantiscono i suddetti obiettivi.

L'attuazione del programma del Processo di Copenaghen è facoltativa. Al fine di raggiungere questi obiettivi, sono stati sviluppati vari strumenti: tra i più importanti figurano il Quadro europeo delle qualifiche (QEQ), il Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ), l'Europass e il Sistema europeo dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale (European Credit System for Vocational Education and Training ECVET), un sistema analogo a quello dell'European Credit Transfer System (ECTS, sistema europeo di trasferimento e accumulazione dei crediti) nell'ambito universitario (riforma di Bologna). Il QEQ e il QNQ, i cosiddetti «strumenti chiave», sono gli strumenti più importanti.

Il QEQ e il QNQ facilitano la traduzione, la trasposizione e la permeabilità delle qualifiche e dei diplomi tra i diversi paesi. Nel caso in cui, ad esempio, i datori di lavoro intendono assumere una persona titolare di un diploma straniero, i due quadri QEQ e QNQ indicano le capacità del lavoratore e le attività che è in grado di svolgere. Grazie a questi strumenti i lavoratori possono inoltre rendere le proprie qualifiche più leggibili agli occhi dei datori di lavoro.



riconoscimento (equipollenza) di titoli esteri, supplementprof.ch, titoli della formazione professionale per adulti



www.sefri.admin.ch

Professioni

Le professioni derivano da un'economia basata sulla ripartizione del lavoro. Nuove professioni si creano per rispondere a nuovi bisogni, mentre altre scompaiono sotto l'effetto dell'evoluzione tecnica e sociale. Con la scelta della professione, le future persone qualificate s'impegnano ad acquisire un bagaglio specifico durante un determinato periodo di formazione. Allo stesso tempo, esse scelgono diverse possibilità di promozione, un livello di reddito e un riconoscimento sociale.

Esistono all'incirca 230 formazioni professionali di base regolamentate. Queste figurano nell'elenco delle professioni della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI).

Le ordinanze sulla formazione descrivono il profilo della professione, i requisiti particolari che i professionisti qualificati devono soddisfare e le competenze operative necessarie all'esercizio della professione.

Esistono però anche altre professioni al di fuori del campo d'applicazione della Legge sulla formazione professionale (LFPr), le quali si basano in parte su altre disposizioni legali e in parte sono definite liberamente dalle comunità direttamente interessate o dai praticanti.

In genere il CSFO pubblica schede informative sulle professioni in collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro (oml). Il servizio di orientamento professionale mette a disposizione una versione online della lista delle professioni, completata da informazioni accessorie per facilitare

il processo di scelta della professione. Le associazioni professionali spesso informano in merito alle loro professioni, sia mediante pubblicazioni cartacee sia in forma elettronica.



elenco delle professioni, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), ordinanze sulla formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera



art. 1 e 2 LFPr



www.sefri.admin.ch, www.orientamento.ch

Profilo delle competenze richieste per la formazione professionale di base

Il profilo delle competenze richieste per la formazione professionale di base presenta i requisiti richiesti ai giovani all'inizio di una determinata formazione professionale di base. I diversi profili delle competenze richieste nella Svizzera tedesca sono stati sviluppati in particolare dall'Unione cantonale delle arti e mestieri e dal progetto Stellwerk. Inoltre, un progetto pilota dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) ha l'obiettivo di armonizzare il profilo delle competenze richieste, grazie ai cambiamenti che avverranno nelle scuole dell'obbligo (applicazione degli standard HarmoS, piani di formazione secondo le regioni linguistiche), e di fare in modo che questi profili siano definiti e applicati a livello nazionale. Facendo un bilancio della situazione in terza media, i risultati permetteranno agli allievi di colmare eventuali lacune e di prepararsi al meglio in vista della formazione professionale di base. Sarà così possibile consolidare le decisioni concernenti la scelta professionale e diminuire i cambiamenti di direzione e il numero di scioglimento dei contratti di tirocinio.



www.profilideirequisiti.ch, www.stellwerk-check.ch

Programma d'insegnamento per le scuole professionali

Il programma d'insegnamento per le scuole professionali è stabilito dalle organizzazioni del mondo del lavoro compe-

tenti, in collaborazione con le scuole professionali (in quanto rappresentanti dei Cantoni). Il programma viene elaborato in base ai piani di formazione. I docenti delle scuole professionali redigono il programma d'istituto impostandolo sul programma d'insegnamento per le scuole professionali.

➔ piano di formazione, programma di formazione per i corsi interaziendali, programma di formazione per le aziende formatrici

Programma di formazione per i corsi interaziendali

I programmi di formazione per i corsi interaziendali sono redatti dalle organizzazioni del mondo del lavoro competenti, in collaborazione con i Cantoni e con i centri dei relativi corsi interaziendali. In questo caso il piano di formazione funge da base. I formatori dei corsi interaziendali creano il programma dettagliato dei singoli corsi in base al programma di formazione per i corsi interaziendali.

➔ piano di formazione, programma d'insegnamento per le scuole professionali, programma di formazione per le aziende formatrici

Programma di formazione per le aziende formatrici

Nelle professioni in cui il piano di formazione non può essere direttamente utilizzato come strumento di pianificazione della formazione pratica in azienda, l'organizzazione del mondo del lavoro (oml) competente redige un programma di formazione per le aziende formatrici in base al piano di formazione. Tale programma definisce come attuare la formazione in azienda. Il programma funge da mezzo ausiliario per ottenere una formazione corretta a livello sistematico e metodico. Il formatore comunica alla persona in formazione i contenuti del programma in modo adeguato.

Grazie ai programmi di formazione per le aziende formatrici, i formatori possono redigere facilmente un piano di formazione aziendale in cui coordinano la formazione in azienda con quella della scuola professionale e dei corsi interaziendali, mettendo per iscritto quando la persona in formazione impara le attività e acquisisce le conoscenze necessarie.

I formatori devono inoltre definire il piano di formazione individuale adeguando il piano di formazione aziendale alla persona in formazione. Questo strumento prevede criteri di pianificazione individuali quali la frequenza di corsi facoltativi o di sostegno, la frequenza della maturità professionale, le vacanze, i soggiorni linguistici, ecc.

Per l'azienda formatrice il piano di formazione è determinante durante la parte del «lavoro pratico», prevista dall'esame finale.

➔ piano di formazione, programma d'insegnamento per le scuole professionali, programma di formazione per i corsi interaziendali

Programmi quadro d'insegnamento

A livello di formazione professionale di base esistono programmi quadro per l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali, dello sport nella formazione professionale di base, per la preparazione alla maturità professionale e per la formazione pedagogico-professionale dei responsabili della formazione.

A livello di formazione professionale superiore i programmi quadro d'insegnamento sono sviluppati ed emanati dalle organizzazioni del mondo del lavoro in collaborazione con gli operatori della formazione e approvati dalla SEFRI. I programmi quadro d'insegnamento stabiliscono gli obiettivi, i contenuti e lo svolgimento dei cicli di formazione pluriennali. Questo vale per i cicli di studio e i corsi postdiploma delle scuole specializzate superiori.

➔ formatore in azienda, insegnamento di cultura generale, insegnamento alle scuole professionali, maturità professionale (MP), responsabili della formazione professionale, scuole specializzate superiori (SSS), sport

§ artt. 19 e 49 OFPr

fi www.sefri.admin.ch

Prolungamento della formazione professionale di base

In casi particolari, l'autorità cantonale può prolungare la durata della formazione professionale di base d'intesa con le parti contraenti se, nell'arco della normale durata della

formazione, dovesse risultare impossibile raggiungere gli obiettivi stabiliti dall'ordinanza, nonostante la formazione sia stata impartita con cura e a regola d'arte. Frequente motivo di prolungamento sono le assenze di lunga durata dovute a malattia o infortunio. Per un prolungamento della formazione professionale è necessario consultare la scuola professionale.

In caso di mancato superamento dell'esame finale, le parti contraenti possono convenire un prolungamento della formazione. Devono comunicare questa decisione per iscritto all'ufficio della formazione professionale con una richiesta di approvazione. Senza approvazione, il contratto di tirocinio non è da considerarsi prolungato, ma va trattato come un consueto contratto di lavoro (ad es. per le questioni riguardanti il versamento del salario).

- ➔ corsi di sostegno, insegnamento alle scuole professionali, malattia e infortunio, retribuzione delle persone in formazione, riduzione della durata della formazione professionale di base, sostegno individuale speciale (SIS)

§ art. 18 LFPr; art. 8 OFPr

Promozione

Il termine «promozione» indica generalmente il passaggio obbligato per proseguire gli studi in una scuola o in un ciclo di studi. La legge non prevede una regolamentazione in materia di promozione concernente l'insegnamento scolastico nelle scuole professionali, ad eccezione della maturità professionale e della maggior parte delle scuole successive.

La Legge sulla formazione professionale (LFPr) menziona la possibilità che nelle ordinanze sulla formazione professionale di base siano previste delle promozioni.

- ➔ certificati, formazione professionale di base, maturità professionale (MP), titoli della formazione professionale

§ art. 25 LFPr; artt. 12 cpv.4 e 22 OFPr; Ordinanza sulla maturità professionale

Protezione giuridica

Al cittadino che si sente leso nei suoi diritti da parte di terzi o dell'ente pubblico, lo Stato conferisce la possibilità di intra-

prendere un'azione legale (norme di protezione giuridica). A questo proposito, si menzionano qui di seguito gli elementi concernenti il rapporto di tirocinio:

- in caso di divergenze a proposito dell'applicazione del contratto di tirocinio, le parti hanno la possibilità di rivolgersi a un tribunale civile (si veda la voce «tribunale del lavoro»);
- se le prescrizioni federali o cantonali sul lavoro e sulla formazione professionale impongono un obbligo per il datore di lavoro (azienda formatrice) o per la persona in formazione, l'altra parte contraente ha in molti casi il diritto di presentare un'azione legale presso il tribunale del lavoro, come se l'obbligo in questione fosse stato concordato mediante contratto di tirocinio (ad es. divieto di riduzione del salario durante la frequenza di corsi facoltativi in tempo di lavoro);
- infine esistono possibilità di ricorso contro le decisioni delle autorità cantonali o federali incaricate dell'esecuzione delle leggi sulla formazione professionale e sulla protezione dei lavoratori (ad es. mancato rispetto del tempo di lavoro legale in relazione con l'esame finale, ecc.).

Prima di adire le vie legali, le persone interessate cercheranno di appianare i conflitti mediante la discussione. Diversi organismi sono a disposizione per aiuti e consigli: uffici della formazione professionale e del lavoro, cancellerie dei tribunali, segreterie delle associazioni professionali, ispettorati del lavoro, ecc.



diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, diritto del contratto di lavoro, rappresentanza legale, tribunale del lavoro, ufficio della formazione professionale



CO; LFPr; LL; disposizioni cantonali

Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro

Per aumentare la formazione professionale delle persone senza impiego e integrarle così nel mercato del lavoro in maniera rapida e duratura, gli uffici regionali di collocamento (URC) propongono numerose offerte sotto la forma di:

- corsi di formazione continua;
- programmi occupazionali;

-
- stage;
 - aziende di stage;
 - sussidi per la formazione e per l'inizio del lavoro;
 - misure di promozione per l'impresa di un lavoro indipendente;
 - semestre di motivazione.

Gli uffici regionali di collocamento (URC) forniscono informazioni al riguardo.

➔ assicurazione contro la disoccupazione, disoccupazione, offerte transitorie, uffici regionali di collocamento (URC)

§ art. 59 sgg. LADI

i www.seco.admin.ch, www.lavoro.swiss, www.ausl.ch

QualCI

Conformemente all'art. 8 della Legge sulla formazione professionale (LFPr), gli operatori della formazione professionale sono tenuti a garantire lo sviluppo della qualità. Con la QualCI si mette a disposizione degli operatori dei corsi interaziendali (CI) e dei loro collaboratori uno strumento facile da applicare per la valutazione e il miglioramento della qualità della formazione. L'uso della QualCI è facoltativo, ma è consigliato dalla CSFP e dalle organizzazioni del mondo del lavoro (oml). In alternativa alla QualCI si possono utilizzare altri strumenti per la gestione della qualità.

La QualCI, che consiste in un quaderno e un set di cartelle, è disponibile presso il CSFO in italiano, francese e tedesco.

➔ corsi interaziendali (CI), QualiCarte, sviluppo della qualità/garanzia di qualità

§ art.8 LFPr; art.3 OFPr

H www.formazioneprof.ch/svolgimento/garantire-la-qualita-della-formazione

QualiCarte

L'art. 8 della Legge sulla formazione professionale (LFPr) stabilisce che gli operatori della formazione professionale assicurano lo sviluppo della qualità.

La QualiCarte è uno strumento d'ausilio allo sviluppo della qualità nella formazione pratica in azienda. La QualiCarte comprende una trentina di indicatori di qualità, presentati in un formulario a mo' di lista di spunta, e segue le fasi principali della formazione in azienda.

La QualiCarte è in primo luogo destinata all'autovalutazione delle aziende e può essere applicata a tutte le professioni. Viene utilizzata anche nell'ambito della vigilanza cantonale della formazione professionale e presentata durante i corsi per formatori in azienda. Le organizzazioni del mondo del lavoro possono aggiungere alla QualiCarte anche i propri standard professionali.

➔ azienda formatrice, formatore in azienda, QualCI, sviluppo della qualità/garanzia di qualità

§ art.8 LFPr; art.3 OFPr

i www.formazioneprof.ch/svolgimento/garantire-la-qualita-della-formazione

Qualifica

La qualifica è il principio nonché pilastro portante del sistema della formazione professionale. La qualifica garantisce che il titolare di un attestato federale di capacità (AFC) o un certificato federale di formazione pratica (CFP) è in grado di esercitare la professione appresa. Quindi la qualifica professionale gode di riconoscimento sociale.

Con il sistema della formazione professionale sono stati nominati diversi organismi che si occupano, ad esempio, di determinare il profilo professionale, di verificare l' idoneità dei candidati e riconoscerne le abilità. Nella formazione professionale le competenze operative (professionali, metodologiche, sociali e personali) sono sinonimo di qualifiche. Le qualifiche comprendono le capacità, le conoscenze e le abilità necessarie per esercitare una determinata attività professionale o per operare in un determinato settore.

→ competenze operative, tassonomia

§ art. 15 LFPr

Rapporto di formazione

Con il rapporto di formazione si documenta regolarmente la valutazione dell'apprendimento avvenuto in azienda. Il rapporto viene compilato durante un colloquio che avviene tra formatore e persona in formazione.

Ai sensi dell'art. 20 della Legge sulla formazione professionale (LFPr) gli operatori della formazione professionale pratica devono adoperarsi affinché le persone in formazione ottengano i massimi risultati d'apprendimento possibili e che, al riguardo, devono eseguire delle verifiche periodiche. A questo scopo, le ordinanze sulla formazione professionale indicano che il formatore è tenuto ad annotare in un rapporto scritto il livello raggiunto dalla persona in formazione. Il rapporto, e dunque l'andamento della formazione, va discusso con la persona in formazione almeno una volta a semestre.

Il rapporto di formazione è obbligatorio e completa le discussioni che avvengono durante il lavoro. Alla fine del colloquio si concordano le misure da prendere e gli obiettivi da raggiungere nel periodo successivo, o entro la fine della formazione, che saranno poi valutati in occasione del colloquio seguente.

Il rapporto di formazione contribuisce a definire la struttura del colloquio e i temi della discussione. Consente inoltre di risparmiare tempo nella preparazione del colloquio.

Molte organizzazioni del mondo del lavoro mettono a disposizione formulari per rapporti di formazione con contenuti specifici per professione. Il rapporto di formazione del CSFO, valido per tutti i settori, può invece essere scaricato al seguente indirizzo: www.formazioneprof.ch/contrattotirocinio.



bilancio della situazione, certificati, documentazione dell'apprendimento, piano di formazione



art. 20 cpv. 1 LFPr; art. 12 cpv. 1c OFPr; ordinanze sulla formazione professionale, sezione 7: Documentazione dell'apprendimento, rapporto di formazione e documentazione delle prestazioni



www.formazioneprof.ch/contrattotirocinio

Rapporto di tirocinio

Con «rapporto di tirocinio» si designa il rapporto esistente tra la persona in formazione e il suo datore di lavoro, che nel sistema duale è basato sul contratto di tirocinio. Il rapporto di tirocinio comprende i compiti formativi ed educativi nonché i diritti e i doveri dei formatori o delle persone qualificate da essi designate. Fanno parte del rapporto di tirocinio anche l'obbligo di studio e di lavoro della persona in formazione, le disposizioni e le direttive. Il rapporto è sottoposto alla vigilanza cantonale conformemente alla Legge sulla formazione professionale (LFPr).

I rapporti di tirocinio non esistono solo nella formazione in azienda, ma anche nelle scuole d'arti e mestieri e nelle reti di aziende formatrici.



azienda formatrice, contratto di tirocinio, persona in formazione, rete di aziende formatrici, scioglimento del contratto di tirocinio, scuole d'arti e mestieri, sistema duale, ufficio della formazione professionale, vigilanza



art. 319 sgg. CO; artt. 14 e 24 LFPr; art. 8 OFPr; LL

Rappresentanza legale

Le persone in formazione diventano maggiorenni al compimento del 18° anno. Di regola, il rapporto di formazione ha quindi inizio quando sono ancora minorenni. Durante questo periodo, le persone in formazione possono partecipare solo in modo limitato ai rapporti giuridici. Una rappresentanza legale è pertanto necessaria, in particolare per stipulare il contratto di tirocinio.

La rappresentanza legale è nella maggior parte dei casi assunta dai detentori dell'autorità parentale. Patrigno, matrigna e genitori affidatari non sono rappresentanti legali, ma hanno il diritto di essere consultati.

Il giovane è messo sotto tutela se i genitori sono deceduti, se l'autorità parentale è stata loro revocata, se essi stessi sono sotto tutela. Il tutore diventa rappresentante legale. In tal caso, quest'ultimo deve approvare la stipulazione del contratto di tirocinio.

Conformemente al Codice delle obbligazioni (CO), il rappresentante legale è tenuto a collaborare con il formatore e a promuovere la buona intesa con la persona in formazione. In caso di notevoli difficoltà, il formatore ha l'obbligo di avvertire la rappresentanza legale.

➔ autorità parentale, diritti e doveri della rappresentanza legale della persona in formazione, maggiore età, parti contraenti del contratto di tirocinio

§ art. 345 cpv. 2 CO; artt. 296 sgg. e 368 sgg. CC, art. 32 LL

Razzismo

I datori di lavoro sono tenuti ad adottare immediatamente dei provvedimenti in caso di manifestazioni razziste, poiché tutti i lavoratori e le persone in formazione hanno il diritto di protezione della propria integrità e dignità personale sul posto di lavoro.

➔ servizi di consulenza

§ art. 28 CC; art. 328 CO; art. 8 Cost.; art. 216bis CP; art. 29 cpv.1 e 2, art. 32 LL

h www.formazioneprof.ch/promemoria

Regolamento aziendale

Conformemente al Codice delle obbligazioni (CO) il datore di lavoro può definire direttive generali sull'esecuzione del lavoro e il comportamento dei lavoratori e delle persone in formazione nella sua azienda, o fornire loro delle istruzioni particolari. A questo scopo, viene stabilito un regolamento interno o un regolamento aziendale scritto. Esso deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore e avere riguardo della sua salute. Da parte loro, i lavoratori e le persone in formazione dovranno rispettare le direttive del datore di lavoro.

Secondo la Legge sul lavoro (LL), l'emanazione di un regolamento aziendale è obbligatoria per le aziende industriali e facoltativa per le altre. Il regolamento deve essere elaborato in collaborazione con i lavoratori o almeno essere loro sottoposto prima dell'emanazione. Il regolamento aziendale deve contenere disposizioni sulla protezione della salute e la

prevenzione degli infortuni e, se necessario, anche sull'ordine interno e il comportamento dei lavoratori nell'azienda. Il contenuto del regolamento aziendale non deve essere contrario al diritto imperativo né ai contratti collettivi di lavoro.

➔ contratto collettivo di lavoro (CCL), diritti e doveri del datore di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione

§ artt. 321d, 328 CO; art. 37 sgg. LL

Regolamento disciplinare

Spesso le scuole professionali, le commissioni dei corsi interaziendali e le commissioni d'esame emanano regolamenti o disposizioni generali sulle assenze e i problemi disciplinari. Il regolamento, concernente le assenze, definisce in particolare le assenze giustificate e quelle ingiustificate, nonché il modo in cui la direzione della scuola deve procedere nei confronti delle persone in formazione nei singoli casi. Il regolamento disciplinare enumera le misure che possono essere adottate nei confronti della persona in formazione, ad esempio in caso di violazione del regolamento scolastico. Le persone in formazione devono comunque sempre essere sentite prima che sia presa una misura disciplinare nei loro confronti.

➔ assenze dalla scuola professionale, vigilanza

Responsabili della formazione professionale

Con il termine «responsabili della formazione professionale» s'intendono tutti gli specialisti che durante la formazione professionale di base impartiscono alle persone in formazione una parte della formazione pratica o scolastica.

La Legge sulla formazione professionale (LFPr) distingue tra:

- **Formatori attivi nelle aziende formatrici**
Insegnano la pratica professionale alla persona in formazione, sono titolari di un attestato federale di capacità (AFC) o di una qualifica equipollente nella professione che insegnano, dispongono di almeno due anni di esperienza nell'ambito della formazione e di una qualificazione pedagogico-professionale.

- **Formatori in altri ambiti della formazione**

Esercitano l'attività di formatore come professione principale o a titolo accessorio presso i centri per i corsi interaziendali o altri luoghi di formazione equivalenti, presso scuole d'arti e mestieri e altre istituzioni riconosciute per la formazione della pratica professionale. Dispongono di un titolo della formazione professionale superiore o di una qualifica equivalente nel settore in cui insegnano, nonché di due anni di attività professionale in un'azienda formatrice.

- **Docenti delle scuole professionali**

Esercitano l'attività di docente a tempo pieno o parziale e sono abilitati a insegnare a livello secondario II grazie alle seguenti qualifiche: formazione pedagogico-professionale a livello SUP, formazione specifica con esame a livello terziario ed esperienza aziendale di sei mesi.

- **Periti d'esame**

Sono nominati dalle autorità cantonali, hanno l'incarico di gestire gli esami, preparare e realizzare tutti o parte degli esami a nome del Cantone.

La formazione in materia di pedagogia professionale e i titoli rilasciati ai responsabili della formazione professionale sono disciplinati dai programmi quadro d'insegnamento. Ciò non vale tuttavia per i periti d'esame.

La Commissione federale per i responsabili della formazione professionale (CFRFP) controlla che le disposizioni siano rispettate e consiglia la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) in materia di:

- coordinamento e riconoscimento dei diplomi;
- designazione e sorveglianza delle istituzioni abilitate a rilasciare diplomi riconosciuti a livello federale.

Inoltre elabora i criteri d'equipollenza (riconoscimento) delle formazioni e definisce quali sono le qualifiche complementari necessarie.



docenti delle scuole professionali, formatori in azienda, Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF), periti d'esame

§ art. 45 sgg. LFPr; artt. 40 sgg. e 44-47 OFPr; Programma quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale del 1° febbraio 2011, SEFRI (ex UFFT)

H www.sefri.admin.ch

Responsabilità

È responsabile colui che deve rispondere del danno che ha causato a terzi. Le basi del danno possono risultare da un obbligo contrattuale o da un comportamento illecito extra-contrattuale. Possono essere rese responsabili le persone fisiche, ma ugualmente le persone giuridiche, ad esempio le associazioni, le società anonime o lo Stato stesso. Le condizioni che determinano la responsabilità sono disciplinate da diverse basi legali.

Nel caso della cosiddetta responsabilità colposa (art. 41 e sgg. CO) viene causato un danno a terzi. Il danno può essere causato intenzionalmente o per negligenza. La nozione di negligenza consiste nell'agire senza la diligenza richiesta dalle circostanze; si distingue tra negligenza grave e negligenza lieve. La responsabilità colposa può verificarsi ad esempio se una persona in formazione con la carriola va a scontrarsi con la cassetta della posta di un cliente, danneggiandola e facendola cadere. Nella pratica questo tipo di danni è preso a carico per intero o parzialmente, a seconda delle circostanze, dall'assicurazione di responsabilità civile dell'azienda, se esistente.

Nel caso di responsabilità fondata su un contratto (art. 97 e sgg. CO) si presuppone regolarmente l'inadempimento di un obbligo contrattuale da cui consegue il danno concreto. In caso di responsabilità contrattuale si presume una colpa.

La responsabilità della persona in formazione nei confronti del datore di lavoro è fondata soprattutto sulle disposizioni del diritto del lavoro (art. 321e cpv. 2 CO). La responsabilità fondata sul contratto di lavoro è determinata nella misura della diligenza che si può esigere dal lavoratore o dalla persona in formazione, «secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro

richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere». La persona in formazione deve quindi farsi carico del danno solamente se non ha dimostrato la diligenza necessaria.

Le vertenze private in materia di responsabilità sono decise dal tribunale civile e dal tribunale del lavoro.

➔ danno, diritto del contratto di lavoro, tribunale del lavoro

§ artt. 41 sgg., 97 sgg., 321e, 328 CO; altre leggi speciali

Rete di aziende formatrici

La rete di aziende formatrici rappresenta una forma particolare di organizzazione della formazione pratica professionale. Due o più aziende con attività complementari costituiscono una rete e formano insieme le persone in formazione. La collaborazione ha lo scopo di impartire una formazione conforme alle ordinanze sfruttando le risorse comuni e quindi di ottimizzare le spese a carico di ciascuna azienda. Grazie a questo dispositivo, anche le aziende più piccole e quelle fortemente specializzate possono prendere parte alla formazione professionale di base.

Un'azienda o un'organizzazione principale (società semplice, associazione, associazione professionale o di categoria, ecc.) assume la responsabilità dell'organizzazione della formazione e rappresenta la rete nei confronti di terzi. L'azienda o l'organizzazione principale può inoltre rilevare compiti come il reclutamento e la selezione delle persone da formare nonché i compiti amministrativi.

La collaborazione tra l'azienda o l'organizzazione principale e la rete di aziende formatrici è disciplinata da un contratto. Il contratto di tirocinio viene stipulato tra l'azienda o l'organizzazione principale e la persona in formazione.

➔ autorizzazione a formare, azienda formatrice, contratto di tirocinio

§ art. 14 LFPr

i www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/la-rete-di-aziende-formatrici

Retribuzione delle persone in formazione

La retribuzione (salario) della persona in formazione deve essere menzionata nel contratto di tirocinio. Nessuna prescrizione legale ne disciplina l'importo; tuttavia, numerose associazioni professionali pubblicano delle raccomandazioni. Gli uffici cantonali della formazione professionale danno informazioni sui salari generalmente praticati nella professione e nella regione in questione. La persona in formazione deve ricevere un conteggio scritto del salario. Generalmente il conteggio è mensile e viene consegnato al momento della paga.

In caso di malattia la persona in formazione ha diritto al pagamento del salario per un periodo limitato, ovvero fino a quando la perdita di salario non viene coperta dalle assicurazioni. I tribunali hanno calcolato la durata del versamento continuo del salario in caso di malattia come segue:

Scala basilese

1° anno	3 settimane
2° e 3° anno	2 mesi
4° anno	3 mesi

Scala bernese

1° anno	3 settimane
2° anno	1 mese
3° e 4° anno	2 mesi

Scala zurighese

1° anno	3 settimane
2° anno	8 settimane
3° anno	9 settimane
4° anno	10 settimane

Le deduzioni

Le deduzioni dal salario lordo sono rispettivamente i premi d'assicurazione (ad es. AVS, AD, IPG, AI, AINF) e le prestazioni del datore di lavoro (ad es. il vitto). Ai sensi della legge, i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro. La frequenza della scuola professionale e dei corsi interaziendali, dei corsi facoltativi e di sostegno nell'ambito previsto dalla formazione, così come l'esame finale non devono in nessun caso dare luogo a deduzioni dal salario. Una volta sottratte tutte le deduzioni si ottiene il salario netto.

Se la persona durante il periodo di frequenza dei corsi interaziendali deve provvedere al vitto e la spesa corrisponde a quella che dovrebbe affrontare anche al di fuori dei corsi, la spesa può essere a carico della persona in formazione. L'azienda formatrice è tenuta a pagare solo le spese supplementari.

La gratifica

La gratifica è un'indennità speciale che, al contrario della tredicesima mensilità, viene versata eccezionalmente e facoltativamente, ad esempio per ricompensare prestazioni particolarmente buone o segnalare eccellenti risultati dell'azienda. La gratifica assume però carattere obbligatorio se promessa o se ha la forma di versamenti regolari e senza riserve, anche se non è stata convenuta espressamente. Se il rapporto di tirocinio termina prima della data prevista per il versamento della gratifica, la persona in formazione ne ha diritto in misura proporzionale al tempo prestato, se ciò è stato convenuto.

Conflitti

In caso di divergenza la decisione sta al tribunale, nonostante di regola sarà prima messa in atto una procedura di mediazione. In caso di una decisione penale sono da tenere in considerazione le disposizioni previste nel contratto di tirocinio o nel contratto collettivo di lavoro (CCL). In caso di malattia o infortunio il pagamento del salario non può essere sospeso, nemmeno fino alla risoluzione delle questioni assicurative.

Servizio militare

In caso di servizio militare durante la formazione professionale di base, la persona in formazione ha diritto all'80% del salario per il periodo di tempo previsto anche in caso di malattia. Il datore di lavoro deve assicurare la differenza se questa somma non è coperta dall'indennità per la perdita di guadagno della Confederazione.

Godimento del salario

La persona in formazione ha l'amministrazione e il godimento del suo salario (art. 323 CC) che quindi le appartiene. Nel caso dovesse vivere in comunione domestica con i suoi genitori, questi ultimi possono esigere che la persona in formazione contribuisca equamente al suo mantenimento.

Permanenza presso l'azienda formatrice

Se una persona in formazione rimane nell'azienda dopo la formazione professionale di base anche senza aver superato l'esame finale, il salario deve nuovamente essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore. In questo caso eventualmente sono da tenere in considerazione le condizioni stabilite dal contratto collettivo di lavoro.

Se, in base al mancato superamento dell'esame finale, si decide di prolungare la formazione professionale di base, bisogna adeguare il contratto di tirocinio. Il prolungamento della formazione professionale di base deve essere approvato dall'ufficio cantonale della formazione professionale.

➔ acquisto di strumenti e mezzi necessari all'esercizio della professione, assicurazione contro gli infortuni, assicurazione contro la disoccupazione, contratto collettivo di lavoro (CCL), corsi facoltativi, corsi interaziendali (CI), deduzioni sociali, salario in natura, servizio militare e civile

§ artt. 322, 322d, 323, 323b, 324, 324a, 324b, 344a, 345a CO; LAINF; legislazione concernente l'AVS / AI / IPG / AINF

Revisione

Le organizzazioni del mondo del lavoro (oml) sono sollecitate a valutare le formazioni professionali di base di loro competenza ogni cinque anni, tenendo conto degli sviluppi economici, tecnologici, ecologici e didattici. Questa verifica quinquennale può sfociare in una revisione dei decreti della formazione (ordinanza e piano della formazione).

Affinché questo tipo di revisione porti a risultati concreti, le organizzazioni del mondo del lavoro analizzano la situazione attuale e gli sviluppi previsti nelle professioni. In questo modo vengono valutate le possibili evoluzioni e il collocamento delle singole professioni nel contesto economico, tecnologico, socioculturale, professionale e formativo.

L'organizzazione del mondo del lavoro presenta una richiesta di modifica di un'ordinanza sulla formazione professionale, assume la gestione operativa del progetto e determina i contenuti della professione. La Confederazione (SEFRI) emana l'ordinanza sulla formazione professionale (ordinanza della

SEFRI sulla formazione professionale di base) e segue l'intero processo di revisione. L'applicazione dell'ordinanza sulla formazione professionale è di competenza cantonale. I Cantoni seguono e sostengono il processo di revisione sin dall'inizio delegando una persona competente alla Commissione per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q).

Il passaggio dal regolamento concernente il tirocinio e l'esame finale di tirocinio all'ordinanza sulla formazione professionale ai sensi della Legge sulla formazione professionale del 2002 è stato definito una riforma professionale. Oggi le riforme sono ormai concluse.

➔ commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità (SP&Q), formazione professionale di base, ordinanze sulla formazione professionale, piano di formazione, professioni

H www.sefri.admin.ch > formazione professionale di base > sviluppo delle formazioni professionali di base

Revoca dell'autorizzazione a formare

Se il successo della formazione professionale di base è compromesso a causa di una pratica professionale qualitativamente insufficiente o in caso di grave violazione dei doveri di assistenza del formatore, l'autorità cantonale può sciogliere il rapporto di tirocinio revocando l'autorizzazione a formare. In questo caso l'autorità cantonale è tenuta ad aiutare la persona in formazione a trovare un'altra soluzione.

➔ autorizzazione a formare, azienda formatrice, contratto di tirocinio, decisione, scioglimento del contratto di tirocinio, ufficio della formazione professionale, vigilanza

S art. 24 LFPr; art. 11 OFPr

Ricerca di un posto di lavoro

Conformemente all'articolo 329 cpv. 3 del Codice delle obbligazioni (CO), una volta disdetto il contratto di lavoro deve essere concesso al lavoratore il tempo necessario per cercare un altro lavoro. Dato che il contratto di tirocinio per principio non può essere disdetto (eccezione: disdetta

con effetto immediato e scioglimento consensuale), la persona in formazione non potrebbe domandare l'applicazione dell'art. 329 cpv. 3 CO. I tribunali hanno tuttavia deciso che questa disposizione può essere ugualmente applicata ai contratti stipulati a tempo determinato e quindi anche ai contratti di tirocinio. Si può pertanto concludere che la persona in formazione possa fare valere il suo diritto due mesi prima della fine della formazione professionale di base, in applicazione dell'art. 335c cpv. 1 CO.

La persona in formazione deve sempre chiedere l'autorizzazione di assentarsi e deve farlo nell'interesse dell'azienda. Se la persona in formazione beneficia dell'orario flessibile, essa cercherà di regola un nuovo posto di lavoro durante il tempo libero.

La legge non prevede alcuna disposizione specifica circa l'obbligo di corrispondere un salario in caso di assenza. Pertanto, trattandosi di un salario mensile, nessuna deduzione può essere fatta e, nel caso dovesse trattarsi di un salario orario, quest'ultimo deve essere generalmente versato senza riduzione.



assenze dall'azienda formatrice, disdetta, scioglimento del contratto di tirocinio, uffici regionali di collocamento (URC)



artt. 329 cpv. 3, 335c cpv. 1 CO

Ricerca sulla formazione professionale

Ai sensi dell'art. 4 della Legge sulla formazione professionale (LFPr) la Confederazione è responsabile dello sviluppo e della gestione della ricerca sulla formazione professionale. Per instaurare un'infrastruttura personale e organizzativa permanente e scientificamente riconosciuta a livello internazionale la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) promuove la ricerca sulla formazione.

La SEFRI, insieme a un comitato di esperti internazionali, ha quindi stabilito degli ambiti prioritari che verranno gestiti dalle leading hous (reti di competenza):

- Economia della formazione professionale – decisioni aziendali e politica dell'educazione (Università di Zurigo e Università di Berna);

- Governance in Vocational and Professional Education and Training (Università di San Gallo, Università di Colonia, partner);
- Tecnologie per la formazione professionale (Scuola politecnica di Losanna e partner);
- Processo d'insegnamento e d'apprendimento in ambito commerciale (Università di Zurigo).

Con i progetti di ricerca si vogliono colmare lacune concettuali e soddisfare le necessità della politica e della pratica della formazione professionale. Contemporaneamente, alla ricerca della formazione professionale partecipano giovani ricercatori.

Oltre agli ambiti prioritari la SEFRI promuove progetti individuali che si dedicano a questioni specifiche della formazione professionale.

La ricerca concernente la pedagogia della formazione professionale fa parte dei compiti dell'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFFP). Lo IUFFP tratta le questioni relative alla formazione professionale in una prospettiva multidisciplinare. L'istituto promuove attivamente le giovani leve della ricerca scientifica, offre un ciclo di formazione Master of Science nella formazione professionale e organizza regolarmente un congresso internazionale che tratta la ricerca sulla formazione professionale.

La sezione Livello secondario II/formazione professionale dell'alta scuola pedagogica di Zurigo (PHZH) ha pubblicato vari documenti per la formazione degli insegnanti che si basano sulle esperienze e le riflessioni scientifiche dei docenti della sezione.

Presso l'Istituto per la pedagogia dell'economia dell'Università di San Gallo si eseguono ricerche in vari settori della formazione professionale (progetti di ricerca e di sviluppo relativi alla politica e alle istituzioni della formazione).

Gli altri attori della ricerca nel campo della formazione professionale sono:

- Università di Basilea, seminario di sociologia, TREE (transizioni prima formazione-vita lavorativa);
- Università di Ginevra, Facoltà di psicologia e delle scienze dell'educazione;

- Università di San Gallo, cattedra di pedagogia dell'economia;
- Università di Zurigo, Istituto per le scienze dell'educazione, cattedra per la formazione professionale.

➔ Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFFP), pedagogia per la formazione professionale

§ art. 4 LFPr; art. 2 OFPr; LADI (concernente la formazione continua)

H www.sefri.admin.ch, www.ife.uzh.ch,
www.iuffp.swiss, www.iwp.unisg.ch,
www.panorama.ch, www.soziologie.unibas.ch,
www.tree.unibas.ch, www.unige.ch

Riconoscimento (equipollenza) di titoli esteri

Ogni paese ha il proprio sistema della formazione professionale e richiede altri requisiti per l'esercizio di professioni regolamentate e non regolamentate. Per questo motivo, in Svizzera, per esercitare la propria professione è spesso necessario il riconoscimento del titolo estero. L'equipollenza viene attestata quando una formazione/qualifica estera corrisponde a quella svizzera sia a livello formale, ad esempio per quel che riguarda la durata, che a livello di contenuto. Chi richiede un'equipollenza ottiene la conferma che il diploma o il certificato è paragonabile al relativo titolo svizzero. Grazie all'accordo sulla libera circolazione delle persone, tra la Svizzera e gli Stati dell'UE/AELS sono in vigore condizioni agevolate di riconoscimento dei titoli esteri.

In Svizzera ci sono diversi enti responsabili per il riconoscimento dei titoli esteri. L'ente a cui la persona deve rivolgersi dipende dal titolo estero da riconoscere. Il riconoscimento (equipollenza) dei diplomi esteri paragonabili ai titoli della formazione professionale di base (AFC e CFP) o della formazione professionale superiore (attestato professionale federale dell'esame di professione, diploma federale dell'esame professionale superiore o diploma di scuola specializzata superiore) ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr) è di competenza della SEFRI, rispettivamente di terzi incaricati dalla SEFRI. È di competenza della SEFRI anche il riconoscimento dei diplomi delle scuole universitarie professionali come pure dei diplomi universitari per l'esercizio di profes-

sioni regolamentate. Per le professioni con diploma universitario che in Svizzera non sono regolamentate, swissuniversities/Swiss ENIC propone delle raccomandazioni per tutti i tipi di scuola universitaria. Rimangono riservate le competenze di altri enti di riconoscimento per professioni regolamentate (ad es. MEBEKO per le professioni mediche, PsiCo per le professioni psicologiche, la Segreteria generale della CDPE nel campo dell'insegnamento e della pedagogia speciale, la CRS per le professioni sanitarie non universitarie, ecc.).

Nel caso di un titolo estero per una professione non regolamentata in Svizzera la SEFRI attribuisce il titolo a un livello di formazione del sistema svizzero attraverso una conferma ai sensi dell'art. 69 b dell'Ordinanza sulla formazione professionale (OFPr).

Le informazioni sui diversi enti di riconoscimento e sulle rispettive procedure si trovano sul sito della SEFRI.



processo di Copenaghen, supplementprof.ch



art. 69 b OFPr



www.sefri.admin.ch > Formazione > Riconoscimento dei diploma esteri, www.swissuniversities.ch, www.supplementprof.ch

Ricorso

Il ricorso, come il reclamo, è un rimedio giuridico formale contro le decisioni e le disposizioni emanate da autorità e uffici, e costituisce un mezzo di tutela giuridica del cittadino. Il diritto di procedura applicabile è quello del Cantone che ha deciso o della Confederazione.

Di regola, i ricorsi devono essere presentati entro il termine fissato dalla legge. Essi devono essere formulati per iscritto, motivati e firmati. Ogni decisione deve contenere i rimedi giuridici. In particolare deve indicare l'autorità di ricorso alla quale ci si deve rivolgere e i termini di ricorso.

Un ricorso particolare è quello inoltrato all'autorità di vigilanza. Esso permette di censurare il comportamento di un organo amministrativo presso l'autorità superiore e può essere presentato in ogni momento.

➔ autorità, decisione, protezione giuridica, ufficio della formazione professionale

§ art. 61 LFPr; leggi cantonali

H www.formazioneprof.ch/indirizzi

Riduzione della durata della formazione professionale di base

Conclusa una prima formazione professionale di base, vi è la possibilità di conseguire una formazione, in un altro settore o un settore affine, riducendone la durata. In questo modo il conseguimento di un'altra formazione risulta più interessante, a prescindere dal fatto che i professionisti intendano approfondire le conoscenze nel proprio campo specialistico oppure desiderino cambiare settore. Una seconda formazione professionale di base può inoltre aumentare le opportunità sul mercato del lavoro.

In alcune professioni sono altresì offerte delle formazioni abbreviate standardizzate per adulti. Rispetto ai termini utilizzati in precedenza, come «seconda formazione» o «formazione complementare», si è diffuso il concetto di «riduzione della durata della formazione professionale di base».

Oltre che per le persone che hanno già portato a termine un percorso formativo, la formazione ridotta può essere convenuta contrattualmente anche per i giovani particolarmente dotati.

Su richiesta delle parti contraenti del contratto di tirocinio e della scuola professionale, l'ufficio cantonale della formazione professionale decide

- se e di quanto ridurre la formazione;
- per quali ambiti della scuola professionale vale la dispensa;
- quali campi di qualificazione non sono da contemplare nell'esame finale.

➔ contratto di tirocinio, insegnamento alle scuole professionali, permeabilità, prolungamento della formazione professionale di base, titoli della formazione professionale per adulti

§ art. 18 LFPr; art. 8 OFPr

H www.formazioneprof.ch/fpa

Rifiuto di lavorare

Il rifiuto di lavorare da parte della persona in formazione costituisce una violazione grave del contratto di tirocinio e può portare al suo scioglimento. Anche le assenze non giustificate possono essere considerate come rifiuto di lavorare.

Se una persona in formazione si rifiuta di eseguire il suo lavoro, ritenendo che le attività richieste non sono in relazione con la formazione nella professione appresa o che le stesse sono legalmente proibite, è necessario un colloquio chiarificatore tra le parti contraenti. Se non è possibile risolvere il conflitto, si farà appello all'autorità cantonale competente. Di regola è vietato assegnare alla persona in formazione lavori che non sono in rapporto diretto con la professione o che pregiudicano la formazione.

Ciò vale soprattutto per le attività che potrebbero mettere in pericolo la salute fisica e morale della persona in formazione. Anche i lavori a cottimo sono sottoposti a restrizioni. I lavori di pulizia non sono lavori estranei alla professione nella misura in cui sono eseguiti normalmente anche da lavoratori qualificati.

Non è sempre facile stabilire quali sono i lavori connessi alla formazione e quelli che non lo sono. Spesso, infatti, si rileva se i lavori abbiano ostacolato la formazione, solo con i risultati ottenuti dalla persona in formazione agli esami intermedi o finali.

➔ assenze dall'azienda formatrice, diritti e doveri della persona in formazione, lavoro a cottimo delle persone in formazione, scioglimento del contratto di tirocinio, vigilanza

§ artt. 319, 321, 328, 345a, 346 CO

Salario in natura

Il Codice delle obbligazioni (CO) lascia ampia libertà alle parti contraenti di prevedere un salario totalmente o parzialmente in natura, ossia un salario non versato sotto forma di denaro. Tuttavia, oggi, il salario esclusivamente in natura non esiste praticamente più.

Il vitto o l'alloggio rappresentano un esempio tipico di salario parziale in natura. Il CO prevede la nozione di salario in natura anche quando la persona in formazione vive nella comunità domestica del datore di lavoro, salvo accordo o consuetudine contrari. In questo caso il datore di lavoro è tenuto a versare alla persona in formazione il salario totale relativo alle vacanze e un'indennità equivalente per compensare il mancato salario in natura.

Al fine di stabilire delle condizioni chiare e di evitare ogni contestazione si consiglia di accordarsi su un salario in denaro e di fissare le prestazioni per il vitto e l'alloggio separatamente, ad esempio secondo le norme AVS. Le prestazioni in natura potranno allora essere dedotte dal salario.

➔ retribuzione delle persone in formazione

§ artt. 322 e 329d CO

Scambio di persone in formazione

Nell'ambito dello scambio di persone in formazione, i giovani delle diverse regioni della Svizzera si scambiano il posto di lavoro per un periodo di tempo determinato. Lo scambio contribuisce a una migliore comprensione tra le varie regioni linguistiche e tra i giovani delle diverse regioni, offre la possibilità di conoscere un'altra cultura e un'altra lingua e promuove l'interesse professionale. Lo scopo di questi scambi è dare la possibilità di scoprire nuove tecniche professionali e di lavorare in un nuovo ambiente. Lo scambio di persone in formazione è fondato sulla reciprocità ed è sostenuto dalle aziende e dalle scuole professionali.

Vari organismi privati e di diritto pubblico svizzeri ed esteri si sono specializzati nei programmi di scambio di persone in formazione e di giovani professionisti. Ulteriori informazioni

sono ottenibili presso l'agenzia Movetia o gli uffici cantionali della formazione professionale.

Oltre agli scambi tra le regioni linguistiche, c'è la possibilità di scambio oltre frontiera, ad esempio mediante il programma X-Change, il certificato Euregio o uno stage Leonardo.



www.iuffp.swiss, www.movetia.ch, www.orientamento.ch,
www.euregio-zertifikat.de, www.xchange-info.net

Scioglimento del contratto di tirocinio

La formazione professionale di base si fonda su un contratto di lavoro a tempo determinato. Per questo motivo essa termina alla data stabilita nel contratto di tirocinio. In casi eccezionali le parti contraenti possono concordare lo scioglimento anticipato del contratto di tirocinio (SCT). Questo avviene se:

1. il datore di lavoro e la persona in formazione, durante il periodo di prova, hanno entrambe il diritto di porre fine al contratto di tirocinio, purché rispettino un periodo di disdetta di 7 giorni;
2. le due parti contraenti hanno il diritto di porre fine al contratto di tirocinio mediante consenso reciproco durante tutta la durata della formazione professionale di base;
3. sia il datore di lavoro che la persona in formazione hanno il diritto di sciogliere il contratto di tirocinio prima della data prevista e senza l'accordo dell'altra parte contraente, quando i motivi per lo scioglimento, valutati approfonditamente, sono gravi; ad esempio se il formatore non è in grado di garantire la formazione sia per motivi professionali che per motivi personali, se la persona in formazione non è in grado di conseguire la formazione a livello fisico o intellettuale, se la salute o la moralità della persona in formazione sono esposte a un pericolo, oppure se la formazione potrà essere conclusa soltanto in condizioni sostanzialmente diverse. La parte contraente che disdice il contratto senza preavviso, deve indicare i motivi per iscritto, se l'altra parte contraente lo richiede;

4. inoltre, l'autorità cantonale, di regola l'ufficio cantonale della formazione professionale, ha la competenza di porre fine al contratto revocando l'autorizzazione a formare o sciogliendo il contratto prima della data prevista. Questo accade quando la formazione professionale pratica è insufficiente oppure se i formatori non soddisfano i requisiti legali o non adempiono ai loro obblighi.

Nei primi tre casi, il datore di lavoro deve immediatamente avvertire l'ufficio cantonale della formazione professionale. Quest'ultimo tenterà una conciliazione fra le parti contraenti o cercherà di fare proseguire la formazione presso un'altra azienda.

Soprattutto nei casi non giustificati, lo scioglimento del contratto di tirocinio può essere oggetto di pretesa di risarcimento del danno. In particolare, se la persona in formazione non inizia la sua formazione di base senza un valido motivo oppure se lascia il suo posto di lavoro senza giustificazione, il datore di lavoro ha diritto a un'indennità che, di regola, corrisponde a un quarto del salario mensile; egli ha pure diritto ad un risarcimento dell'ulteriore danno (ad es. spese dell'annuncio di lavoro).

Se invece il datore di lavoro licenzia la persona in formazione senza un motivo valido, la persona in formazione ha diritto a un risarcimento, in particolare al risarcimento di quello che avrebbe guadagnato finita la formazione. Deve quindi far calcolare cosa risparmia attraverso il licenziamento e quello che può guadagnare con un altro lavoro.



autorizzazione a formare, contratto di tirocinio, danno, disoccupazione, periodo di prova, revoca dell'autorizzazione a formare, rifiuto di lavorare, tribunale del lavoro



artt. 346, 337, 337c, 337d CO; art. 11 OFPr



www.formazioneprof.ch/indirizzi

Scuola professionale

La scuola professionale impartisce l'insegnamento scolastico (materie professionali e di cultura generale, nonché sport) ai sensi dell'ordinanza sulla formazione professionale e del piano di formazione. Inoltre ha un proprio mandato di for-

mazione. L'insegnamento professionale riguarda soprattutto la parte teorica della professione appresa, mentre l'insegnamento di cultura generale tratta temi che favoriscono lo sviluppo della personalità e la capacità di farsi opinioni personali. Molte scuole professionali propongono una formazione per l'insegnamento della maturità professionale.

Le attività supplementari della formazione professionale, come ad esempio le escursioni a scopo di approfondimento delle conoscenze professionali e/o di cultura generale, fanno parte dell'insegnamento e sono obbligatorie per la persona in formazione. Se un'attività supplementare ha luogo durante il tempo previsto per il lavoro in azienda, occorre il consenso del datore di lavoro. In genere le condizioni sono disciplinate dal regolamento o dall'ordinanza scolastica, oppure dai decreti cantonali.

Le scuole professionali offrono inoltre corsi di sostegno e corsi facoltativi, e possono anche offrire corsi di perfezionamento o di formazione professionale continua.

➔ assenze dalla scuola professionale, certificati, convalida degli apprendimenti già acquisiti, corsi di sostegno, corsi facoltativi, corsi specializzati intercantonali, formazione professionale di base, insegnamento alle scuole professionali, insegnamento di cultura generale, insegnamento professionale, Legge sulla formazione continua (LFCo), piano di formazione, sport

§ art. 21 LFPr; artt. 17 sgg. e 22 OFPr; disposizioni cantonali e comunali; singolo piano di formazione (in quanto parte della rispettiva ordinanza sulla formazione professionale)

H www.scuoleprofessionali-svizzera.ch

Scuole d'arti e mestieri

Le scuole d'arti e mestieri dispensano la formazione professionale di base a impostazione scolastica e in genere sono annesse alle scuole professionali pubbliche. Le scuole d'arti e mestieri impartiscono la formazione della pratica professionale, che normalmente avviene presso aziende formatrici private. Il numero di posti di formazione presso le scuole d'arti e mestieri è piuttosto basso, ed è un fenomeno più diffuso nella Svizzera italiana e francese che nella Svizzera tedesca.

Anche presso le scuole d'arti e mestieri la formazione professionale di base termina con l'esame finale e porta al titolo professionale federale protetto.

➔ formazione professionale di base, formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS), sistema duale, vigilanza

§ art. 16 LFPr; art. 6 OFPr

Scuole di commercio

Le scuole di commercio (generalmente private) offrono formazioni e formazioni continue negli ambiti della formazione professionale di base e della formazione professionale superiore. Le persone che frequentano tali scuole ottengono in genere un diploma della scuola. A determinate condizioni (stage), possono essere ammesse agli esami finali ufficiali per della formazione commerciale.

➔ esame finale, formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS)

§ artt. 16 e 20 LFPr; artt. 15 e 16 OFPr

Scuole medie di commercio (SMC)

Ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr), le scuole medie di commercio possono essere riconosciute dai Cantoni quali operatori della formazione. Per rilasciare un titolo federale esse devono adeguare i loro corsi ai requisiti della formazione commerciale di base a impostazione scolastica e rilasciare al termine del ciclo scolastico un attestato federale di capacità (AFC) di impiegata/o di commercio alle persone che superano la procedura di qualificazione. Le scuole medie di commercio possono inoltre conferire la maturità professionale.

➔ esame finale, formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS), maturità professionale (MP)

§ artt. 16 e 20 LFPr; artt. 15 e 16 OFPr

i www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/formazione-professionale-di-base

Scuole medie specializzate

Le scuole medie specializzate sono delle scuole di cultura generale a tempo pieno del livello secondario II che in tre anni preparano i giovani a determinati cicli di studio del livello terziario non universitario. Le scuole medie specializzate esistono per i settori professionali della sanità, del lavoro sociale, della pedagogia, della comunicazione e informazione, dell'arte, musica e/o teatro.

La formazione si conclude con l'ottenimento di un certificato di scuola media specializzata o, in caso di prestazioni supplementari, con un certificato di maturità specializzata.

Le prestazioni supplementari necessarie per il certificato di maturità specializzata dipendono dall'orientamento scelto e possono implicare uno stage di una durata tra le 12 e le 40 settimane, per il settore pedagogico sono invece necessari corsi complementari di cultura generale di almeno un semestre nonché la stesura e la difesa di un lavoro di maturità specializzata.

Chi conclude una scuola media specializzata

- con un certificato di scuola media specializzata può accedere a determinate scuole specializzate superiori,
- con un certificato di maturità specializzata può accedere a determinati cicli di studio di scuole universitarie professionali e
- con un certificato di maturità specializzata in pedagogia può accedere a determinati cicli di studio delle alte scuole pedagogiche.

Per accedere alle accademie d'arte è necessario superare una procedura d'ammissione.

I titolari di un certificato di maturità specializzata possono anche dare l'esame complementare «maturità professionale/maturità specializzata – scuole universitarie» (passerella). Il titolo ottenuto con l'esame complementare permette l'accesso alle università in Svizzera o a una scuola politecnica federale.

➔ formazione professionale di base, formazione professionale triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), livello terziario, passerella dalla maturità professionale alle scuole universitarie e politecniche, scuole universitarie professionali (SUP)

§ Regolamento del 12 giugno 2003 della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione CDPE sul riconoscimento dei titoli delle scuole medie specializzate

Scuole specializzate superiori (SSS)

Le scuole specializzate superiori offrono cicli di formazione orientati in modo particolare alla pratica e al mercato del lavoro. In primo piano sono poste problematiche concrete legate ai servizi, all'azienda, ai laboratori e alla produzione. I cicli di formazione delle scuole specializzate superiori seguono normalmente una formazione professionale di base e durano almeno due o tre anni (a tempo pieno o parallele all'attività professionale).

Ogni ciclo di formazione si basa su un programma quadro elaborato da chi offre la formazione in collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro, e riconosciuto dalla SEFRI. Questi cicli devono rispettare le disposizioni dell'Ordinanza del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) sulle esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori. Le procedure di qualificazione si tengono presso le scuole stesse.

Oltre ai cicli di formazione, le scuole specializzate superiori possono proporre anche studi postdiploma, studi che permettono un maggiore approfondimento, una maggiore specializzazione e di aumentare le competenze professionali e di gestione. È ammesso a uno studio postdiploma chi dispone di un titolo del livello terziario. Anche i cicli di studio postdiploma sono riconosciuti dalla SEFRI, ma non si basano, salvo qualche eccezione, su programmi quadro.

Chi conclude la formazione in una scuola specializzata superiore con esito positivo ottiene un diploma riconosciuto a livello federale. Sul diploma, il titolo corrispondente alla formazione conseguita è accompagnato da «dipl.» e dalla menzione complementare «SSS» o «SPD SS», ad esempio soccorritore dipl. SSS, esperto in cure anestesia diplomato SPD SSS.

Dal 2006, l'ammissione dei titolari di un diploma di una scuola specializzata superiore a un curriculum di studi per l'ottenimento del bachelor presso una scuola universitaria professionale è regolamentata secondo le raccomandazioni

della Conferenza dei Rettori delle Scuole Universitarie Professionali Svizzere. Le conoscenze e le capacità acquisite durante una precedente formazione professionale superiore possono essere prese in considerazione su presentazione di un dossier. Autorità decidente è la competente scuola universitaria professionale.

Per tutti i diplomi delle scuole specializzate superiori esiste un supplemento in cui è indicata la classificazione del titolo nel Quadro nazionale delle qualifiche (QNQ) per la formazione professionale e nel Quadro europeo delle qualifiche (QEQ) (supplementprof.ch).

➔ diplomi, formazione professionale continua, formazione professionale superiore, livello terziario, supplementprof.ch

§ art. 42 sgg. LFPr; art. 23 sgg. OFPr; Ordinanza del DEFR concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori (OERic-SSS) dell'11 settembre 2017; programmi quadro

h www.sefri.admin.ch
Guida, Programmi quadro d'insegnamento delle scuole specializzate superiori, SEFRI, febbraio 2016

Scuole universitarie professionali (SUP)

Le scuole universitarie professionali propongono cicli di studio universitari orientati all'esercizio di attività professionali e alle applicazioni di conoscenze e metodi scientifici e, a seconda dell'ambito, competenze creative e artistiche. L'offerta comprende i seguenti settori di studio: tecnica e tecnologia dell'informazione, architettura, edilizia e progettazione, chimica e scienze della vita, agricoltura ed economia forestale, economia e servizi, design, sanità, lavoro sociale, musica, teatro e altre arti, psicologia applicata e linguistica applicata.

Sono ammessi alle scuole universitarie professionali coloro che hanno terminato una formazione professionale di base completata dalla maturità professionale o una maturità specializzata in un ambito affine all'indirizzo scelto. I titolari di un attestato federale di maturità sono ammessi senza dover sostenere un esame se dispongono di un'esperienza professionale di un anno nel campo corrispondente all'indirizzo scelto.

Le scuole universitarie professionali offrono cicli di studio di due livelli: il primo livello si conclude con il diploma di bachelor e il secondo con quello di master. A livello di bachelor, le scuole universitarie impartiscono un insegnamento di cultura generale, nonché le conoscenze fondamentali basate sulla ricerca e in genere preparano a un diploma di qualificazione professionale. A livello di master vengono invece impartite conoscenze più approfondite, specializzate e fondate sulla ricerca, e gli studenti sono preparati a un diploma di ulteriore qualificazione professionale.

➔ maturità professionale (MP), livello terziario

§ Legge federale del 30 settembre 2011 sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero LPSU

i www.sefri.admin.ch, www.kfh.ch, www.orientamento.ch, www.shop.csfo.ch: Studi in vista, Panoramica degli indirizzi di studio e prospettive professionali, CSFO

Segreteria di Stato dell'economia (SECO)

La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) è il centro di competenza della Confederazione per tutte le questioni politiche economiche, siano esse relative all'economia interna che a quella estera. Per conseguire il suo obiettivo, una crescita economica duratura, la SECO definisce e applica le condizioni generali necessarie di ordine ed economia politici.

A livello di politica interna, la SECO fa da mediatrice tra le aziende, i partner sociali e la politica, promuove uno sviluppo regionale e strutturale equilibrato dell'economia e garantisce la protezione dei lavoratori. Grazie alla sua politica di mercato del lavoro contribuisce alla lotta alla disoccupazione e al mantenimento della pace sociale.

In politica estera, la SECO collabora alla realizzazione di regole trasparenti per il funzionamento dell'economia mondiale. Le relazioni della Svizzera con l'Unione europea sono coordinate dall'Ufficio dell'integrazione, un servizio comune del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) e del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR).

➔ autorità, Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)

H www.seco.admin.ch

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

La Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), prima Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), fa parte del Dipartimento dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR).

Insieme agli altri partner della formazione professionale, la SEFRI è responsabile per la garanzia della qualità e lo sviluppo del sistema della formazione professionale, e si occupa della comparabilità e della trasparenza delle offerte formative sul piano nazionale. Rientrano nel suo campo di competenza l'emanazione delle ordinanze sulla formazione professionale di base e il riconoscimento dei cicli della formazione professionale superiore.

La SEFRI promuove inoltre la ricerca e l'innovazione, e si impegna per l'integrazione della Svizzera nella rete internazionale e nello spazio europeo e mondiale della formazione, della ricerca e dell'innovazione.

La Confederazione sostiene i Cantoni nella realizzazione della formazione professionale finanziando, ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr), un quarto delle spese pubbliche. Inoltre, la Confederazione mette a disposizione dei fondi per la promozione dell'innovazioni e per il sostegno di servizi d'interesse pubblico.

➔ autorità, Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)

H www.sefri.admin.ch

Selezione

I responsabili della formazione delle aziende scelgono liberamente le loro future persone in formazione. All'occorrenza, tengono conto delle attitudini e degli interessi dei candidati come pure della simpatia reciproca.

➔ dossier di selezione, orientamento professionale, universitario e di carriera, professioni, test attitudinale, test d'interesse

H www.formazioneprof.ch/manuale, www.shop.csfo.ch
Manuale per la formazione di base in azienda, CSFO 2019

Servizi di consulenza

I servizi di consulenza statali (pubblici) sono a disposizione sia dei responsabili della formazione professionale sia delle persone in formazione. Generalmente, questi servizi vengono contattati da altri enti della formazione, ad esempio dagli uffici della formazione professionale, dalle scuole professionali, dal servizio medico scolastico o dall'orientamento professionale.

I servizi di consulenza hanno competenze di vario genere e offrono sostegno in caso di domande o problemi di ordine sociale, psicologico ed economico.

Qui di seguito un elenco dei principali servizi:

- consulenza gratuita;
- consigli;
- accompagnamento;
- trattamento e perizia di giovani con difficoltà di sviluppo psichico o con problemi nel rapporto con gli altri;
- consulenza a genitori, insegnanti, altri educatori e istituzioni che operano in materia di sviluppo, educazione o scolarità.

L'organizzazione dei servizi di consulenza varia da un Cantone all'altro; nella maggior parte dei casi è il servizio psicologico scolastico a prendersene carico. Le scuole professionali offrono alcuni dei summenzionati servizi e a tale scopo dispongono di consulenti per le persone in formazione. Oltre alle istituzioni statali, esistono anche servizi privati, i cui indirizzi possono essere ottenuti presso gli uffici della formazione professionale.

➔ Case Management Formazione professionale

H www.formazioneprof.ch/promemoria,
www.schulpsychologie.ch, www.formazioneprof.ch/indirizzi

Servizio militare e civile

Normalmente i ragazzi svizzeri soggetti al servizio militare o le ragazze svizzere volontarie assolvono la scuola reclute (SR) a 18 o 19 anni. Se a quest'età la formazione professionale non dovesse essere conclusa, si consiglia di informarsi tempestivamente sulle possibili alternative presso il comando del circondario del Cantone di residenza. Fino all'età di 24 anni, in casi eccezionali, la scuola reclute può essere posticipata presentando una domanda motivata, soprattutto se la formazione professionale di base non è ancora stata conclusa. Nonostante gli svantaggi che potrebbero emergere in un secondo momento (accumulo dei servizi, periodo di servizio non ideale), è importante posticipare la scuola reclute, poiché in questo modo è possibile seguire un percorso di formazione ininterrottamente. La conclusione della formazione professionale dovrebbe in ogni caso avere la priorità sulla formazione militare.

Se la persona in formazione deve prestare servizio militare durante la formazione professionale di base ha diritto alle indennità per perdita di guadagno. Alle reclute è versata un'indennità forfetaria giornaliera di 62 franchi, indipendentemente dal fatto se prima del reclutamento esercitavano o meno un'attività lucrativa, se stavano seguendo una formazione o, se durante la scuola reclute, il rapporto di lavoro continua a sussistere. Le reclute con figli a carico costituiscono un'eccezione; esse ricevono le stesse indennità delle persone (lavoratori e persone che non seguono un'attività lavorativa) che hanno terminato la propria formazione di base.

Se la formazione è stata interrotta per un lungo periodo a causa del servizio militare, il contratto di tirocinio può essere prolungato soltanto se l'obiettivo della formazione non può essere raggiunto durante il tempo ancora a disposizione. Un prolungamento del contratto di tirocinio è possibile soltanto in caso di accordo tra le parti contraenti e con l'approvazione dell'ufficio cantonale della formazione professionale. Se l'esame finale è programmato durante la scuola reclute, il congedo necessario per lo svolgimento dell'esame deve essere richiesto al comandante competente.

Servizio civile

Per alcuni uomini idonei alla leva, il servizio militare può essere legato a conflitti di coscienza. Per questi l'art. 59 della

Costituzione federale garantisce un'alternativa: il servizio civile sostitutivo. La durata del servizio civile sostitutivo comporta 1,5 volte tanto quanto il normale servizio militare obbligatorio. Come nel caso del servizio militare, anche nel servizio civile sussiste un obbligo di legge. Nel caso che la formazione professionale di base non è ancora stata conclusa, i servizi vanno coordinati con la formazione. Chi consegue il servizio civile ha diritto alle indennità di perdita di guadagno come chi consegue una formazione militare.

➔ assenze dall'azienda formatrice, assenze dalla scuola professionale, prolungamento della formazione di base, retribuzione delle persone in formazione



Cost., LIPG, OOPSM, LSC



www.formazioneprof.ch/promemoria (Formazione professionale di base e servizio militare), www.zivi.admin.ch, www.vtg.admin.ch

Settore professionale

Un settore professionale comprende un gruppo di professioni affini in funzione della loro attività, della formazione e dei requisiti richiesti. Un settore professionale può nascere dall'unione di professioni poco diffuse o di nicchia. I settori professionali possono offrire maggiori possibilità alle persone che esercitano le professioni interessate e quindi migliori opportunità sul mercato del lavoro.

➔ elenco delle professioni, professioni

Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro è di responsabilità dell'azienda formatrice, la quale deve adottare tutte le misure necessarie per prevenire gli incidenti ed evitare di mettere in pericolo la salute dei lavoratori. Queste misure devono essere adeguate allo stato della tecnica e alle possibilità dell'azienda. Le persone in formazione, rispettando le disposizioni di sicurezza, contribuiscono ad evitare gli incidenti e le malattie professionali.

In linea di principio, ai giovani sotto i 18 anni è vietato esercitare lavori pericolosi. Possono essere concesse delle deroghe.

In questo caso devono sussistere delle misure di accompagnamento definite nell'allegato 2 del piano di formazione.

La vigilanza e l'applicazione dell'esecuzione della sicurezza sul lavoro è di competenza delle seguenti istituzioni:

- SUVA;
- Ispettorati cantonali del lavoro;
- Ispettorato federale del lavoro.

➔ assicurazione contro gli infortuni, assicurazione malattia, ispettorato del lavoro, lavori pericolosi, malattia e infortunio, malattie professionali, prevenzione degli infortuni

§ LL, LAINF, OPI

i www.seco.admin.ch, www.cfsl.ch, www.suva.ch,
www.iva-ch.ch

Sindacati

I sindacati sono organizzazioni private, costituite soprattutto quali associazioni di lavoratori, la cui attività è diretta verso l'esterno (in particolare per quanto riguarda i contatti con i datori di lavoro e le autorità) e verso l'interno (ad es. in qualità di organizzazioni di aiuto reciproco), allo scopo di difendere gli interessi economici, sociali e culturali dei loro membri. I sindacati possono essere organizzati sia per professione sia per gruppi professionali. In qualità di firmatari dei contratti collettivi di lavoro (CCL), i sindacati rappresentano una forza importante.

Come organizzazioni del mondo del lavoro, i sindacati svolgono un ruolo anche nella formazione professionale e assumono diversi compiti:

- partecipazione all'elaborazione delle ordinanze sulla formazione;
- partecipazione all'organizzazione dei corsi per formatori;
- organizzazione di corsi per formatori;
- organizzazione degli esami finali;
- gestione delle scuole professionali (sezioni della Società svizzera degli impiegati di commercio) e dei corsi specializzati intercantonali.

➔ associazioni professionali, contratto collettivo di lavoro (CCL), formazione professionale continua, lavoratore, organizzazioni del mondo del lavoro (oml), organizzazioni ombrello dei lavoratori e dei datori di lavoro

§ CO, in particolare art. 356 sgg.; artt. 1, 19, 28 LFPr; artt. 1, 23 sgg. OFPr

fi www.uss.ch, www.jeunesse-sindacale.ch

Sistema duale

Con «sistema duale» si designa una formazione dispensata contemporaneamente nella scuola professionale e nell'azienda formatrice. Nel sistema duale, affinché una formazione professionale possa essere svolta, deve essere stipulato un contratto di tirocinio tra l'azienda formatrice e la persona in formazione. Di regola, l'azienda formatrice dispensa la parte pratica della formazione, completata durante i corsi interaziendali, mentre la scuola professionale impartisce l'insegnamento teorico delle conoscenze professionali e quello di cultura generale. Le persone in formazione trascorrono la maggior parte del tempo in azienda, dove imparano la professione grazie alla pratica. L'acquisizione delle qualifiche professionali non è limitata agli aspetti tecnici, ma include anche tutto ciò che caratterizza l'esercizio di una professione.

Nel sistema duale, dando all'economia la responsabilità principale della formazione di nuove leve, si garantisce la corrispondenza tra le qualifiche richieste e i bisogni del mercato del lavoro.

➔ formazione professionale di base, luoghi di formazione

§ artt. 16, 21, 23 LFPr

Sostegno individuale speciale (SIS)

Ai sensi della Legge sulla formazione professionale (LFPr), il sostegno individuale speciale è uno strumento per aiutare le persone che hanno difficoltà nell'apprendimento e seguono una formazione professionale di base biennale. Questo sostegno mira a sviluppare le competenze della persona in formazione in modo che soddisfi i requisiti posti dalla società, dall'economia e dalla formazione e a rendere possibile una

crescita personale e professionale. Il rafforzamento delle proprie responsabilità è uno dei punti centrali.

Il sostegno individuale speciale completa le misure della formazione professionale biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP) come ad esempio l'offerta formativa particolarmente differenziata e la didattica adeguata. Il sostegno non si limita agli aspetti scolastici ma tiene conto di tutti i fattori presenti nel contesto sociale della persona interessata che influenzano la formazione .

I Cantoni stabiliscono la forma del sostegno individuale speciale e la Confederazione prende parte al suo finanziamento. È regolamentato unicamente il sostegno delle persone che seguono una formazione professionale di base biennale. I Cantoni sono però liberi di aumentare la cerchia di beneficiari di tale sostegno.



Case Management Formazione professionale, formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)



art. 18 LFPr



www.formazioneprof.ch/informazioni-di-base/formazione-professionale-di-base
Guida: Sostegno individuale nella formazione professionale di base, 2007, SEFRI (ex UFFT)

Sport

Le lezioni regolari di sport delle scuole professionali sono obbligatorie per le persone in formazione. Le scuole professionali garantiscono, che per ogni anno scolastico, nell'insegnamento dell'educazione fisica sia fatta almeno una qualifica delle persone in formazione e che questa venga attestata.

Ogni persona in formazione è tenuta a seguire l'educazione fisica, che prevede:

1. nel sistema duale almeno 40 lezioni di sport se l'insegnamento scolastico prevede meno di 520 lezioni l'anno di cultura generale e materie professionali specifiche;
2. nella formazione di base a impostazione scolastica almeno 80 lezioni per anno scolastico.

I programmi d'istituto disciplinano la ripartizione delle lezioni.

➔ docenti delle scuole professionali, insegnamento alle scuole professionali, insegnamento di cultura generale, insegnamento professionale, scuola professionale

§ Legge federale del 17 giugno 2011 sulla promozione dello sport e dell'attività fisica (LPSpo); Ordinanza del 23 maggio 2012 sulla promozione dello sport e dell'attività fisica; Programma quadro d'insegnamento dell'educazione fisica durante la formazione professionale di base, del 24 settembre 2014, SEFRI

Stage

Le persone in formazione che seguono una formazione scolastica a tempo pieno (scuola di commercio, istituzioni di formazione private riconosciute) acquisiscono una parte della pratica professionale durante uno stage in azienda. Le persone in formazione presso le scuole d'arti e mestiere possono assolvere la parte pratica della formazione anche all'interno dell'istituto scolastico.

Gli operatori della formazione scolastica a tempo pieno stipulano un contratto con i responsabili dello stage, i quali s'impegnano a fornire una formazione professionale pratica conforme alle prescrizioni e, all'occorrenza, a versare un salario alla persona in formazione. I responsabili dello stage concludono un contratto di stage con la persona in formazione. Se lo stage dura più di sei mesi, l'autorità cantonale deve approvarne il contratto.

Il CSFO mette a disposizione un modulo di contratto di stage. Tale contratto, simile al contratto di tirocinio valido a livello nazionale, tiene tuttavia conto delle particolarità degli stage.

Gli stage sono offerti anche nell'ambito delle offerte transitorie, al fine di preparare i giovani alla formazione professionale.

➔ azienda formatrice, contratto di tirocini, formazione professionale di base a impostazione scolastica (FBS), offerte transitorie

§ art. 16 LFPr; art. 15 OFPr

i www.formazioneprof.ch/contrattotirocinio

Stage d'orientamento e d'osservazione

Lo stage d'orientamento e d'osservazione aiuta i giovani a conoscere meglio una determinata professione, il mondo del lavoro o un settore in cui svolgere un eventuale stage. Spesso lo stage d'orientamento e d'osservazione è parte della procedura di selezione dell'azienda formatrice. Lo scopo è di verificare non solo l'idoneità professionale del candidato, ma anche se esso è adatto all'azienda, se il contesto di lavoro gli si addice e se i formatori responsabili concepiscono una futura collaborazione con il giovane. Uno stage d'orientamento e d'osservazione è opportuno a partire dalla terza media (VIII anno scolastico) e può durare uno o più giorni. Affinché lo stage sia utile, deve essere preparato in modo accurato e svolgersi in base a un programma prestabilito, che determini i contenuti più importanti relativi all'apprendimento della professione.

I giovani possono ottenere maggiori indicazioni e farsi un'idea più precisa su una professione prendendo parte a giornate informative sulle professioni e sugli stage d'orientamento e d'osservazione.

Di regola, lo stage d'orientamento e d'osservazione non è retribuito; in alcuni casi i responsabili degli stage rilasciano ai partecipanti un breve rapporto scritto che possono allegare al loro dossier di candidatura. Talvolta, i giovani possono portare a casa loro i lavori eseguiti durante lo stage.

Conformemente alla Legge sul lavoro (LL), i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico sono autorizzati ad assolvere uno stage d'orientamento e d'osservazione a partire dai 13 anni. Il tempo di lavoro in quel caso non può superare le 8 ore al giorno collocate tra le ore 6 e le ore 18. In caso di un tempo di lavoro che supera le cinque ore è necessario concedere una pausa di ½ ora. In totale il tempo di lavoro non può superare le 40 ore settimanali. La durata di uno stage non può superare le due settimane.



dossier di selezione, selezione, test attitudinale, test d'interesse



art. 11 lett. b OLL 5



www.formazioneprof.ch/promemoria

Supplementprof.ch

Ciascun titolo della formazione professionale svizzero è attribuito, in base ai suoi requisiti, a uno degli otto livelli del Quadro nazionale delle qualifiche per la formazione professionale (QNQ FP CH). Ogni diploma della formazione professionale superiore è inoltre completato da un supplemento al diploma e ogni titolo della formazione professionale di base da un supplemento al certificato. I supplementi indicano il livello della formazione nel QNQ FP CH e contengono le competenze operative di cui dispone il titolare. Grazie a queste informazioni complementari i datori di lavoro svizzeri e stranieri sono in grado di giudicare le competenze professionali dei titolari e classificare il titolo nel quadro internazionale. In questo modo si promuove la comparabilità dei titoli, la permeabilità e la mobilità nel contesto nazionale e internazionale.

Il termine supplementprof.ch è identico in tutte le lingue. L'omonimo sito quadrilingue (I, F, D, E) facilita l'accesso ai supplementi ai certificati e ai diplomi. La pagina è gestita dal Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO) e dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI).

Supplementi ai certificati della formazione professionale di base AFC e CFP

I supplementi ai certificati contengono le competenze professionali di cui dispongono i titolari e il livello del titolo professionale nel Quadro nazionale delle qualifiche per la formazione professionale (QNQ FP) e nel Quadro europeo delle qualifiche (QEQ). I supplementi, validi solo se allegati al certificato AFC o CFP originale, si trovano nell'elenco delle professioni della SEFRI. Questi certificati della formazione professionale di base recano la dicitura «supplementprof.ch».

Supplementi agli attestati di maturità professionale

Il Certificate Supplement indica alle aziende o alle scuole universitarie estere le competenze di cui dispone il titolare dell'attestato di maturità professionale. È disponibile un Certificate Supplement per ogni indirizzo di maturità professionale. Poiché la maturità professionale non è classificata

nel Quadro nazionale delle qualifiche per la formazione professionale (QNQ FP), il Certificate Supplement non contiene indicazioni sul livello QNQ della maturità professionale, ma riporta solo la classificazione secondo l'ISCED (International Standard Classification of Education).

Supplementi ai diplomi

Il supplemento al diploma è un documento allegato ai titoli della formazione professionale superiore (esame di professione, esame professionale superiore, diploma di una scuola specializzata superiore). Il supplemento contiene informazioni generali su un determinato titolo e aiuta i datori di lavoro svizzeri e stranieri a valutare le competenze specifiche del titolare. Riporta inoltre il livello del titolo professionale nel Quadro nazionale delle qualifiche per la formazione professionale (QNQ FP) e nel Quadro europeo delle qualifiche (QEQ).

➔ Processo di Copenaghen

§ artt. 34, 65 LFPr; Ordinanza del 27 agosto 2014 relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (O QNQ FP)

H www.supplementprof.ch, www.bvz.admin.ch,
www.qnq-formazioneprofessionale.ch

Sviluppo della qualità / Garanzia di qualità

Conformemente all'art. 8 della Legge sulla formazione professionale (LFPr), gli operatori della formazione professionale (aziende formatrici, scuole professionali, centri per corsi interaziendali, ecc.) sono tenuti ad assicurare lo sviluppo e la garanzia della qualità. La Confederazione determina dei metodi per soddisfare tale scopo.

Per la formazione professionale i Cantoni hanno creato e sviluppato la QualiCarte, uno strumento per lo sviluppo della qualità della formazione pratica professionale, e la QualCI, uno strumento a disposizione degli operatori dei corsi interaziendali per la valutazione e il miglioramento della qualità della formazione. È previsto anche uno strumento per le scuole professionali. Sono inoltre utilizzati anche altri metodi di sviluppo della qualità, come ad esempio ISO e Q2E.

➔ azienda formatrice, commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità SP&Q, corsi interaziendali (CI), scuola professionale, QualCI, QualiCarte

§ art.8 LFPr; art.3 OFPr

i www.formazioneprof.ch/svolgimento/garantire-la-qualita-della-formazione,
www.sefri.admin.ch (sviluppo della qualità)

Tassonomia

La tassonomia degli obiettivi di apprendimento classifica i comportamenti che descrivono quali risultati si desiderano raggiungere con le persone in formazione. Gli obiettivi di apprendimento possono essere classificati per grado di difficoltà oppure secondo il livello di complessità. Il livello di complessità aumenta a seconda delle varie classi di obiettivi. La tassonomia classifica inoltre gli obiettivi di apprendimento dalla semplice riproduzione di informazioni (studio a memoria) fino alla spiegazione e alla risoluzione di problemi complessi.

Il modello tassonomico più conosciuto è quello creato dall'americano Benjamin Bloom. Il modello si applica alla formazione professionale in forma semplificata nel modello delle competenze operative (Modello CO) e nel modello delle Competenze-Risorse (CoRe).

Gli obiettivi d'apprendimento si distinguono in cognitivi, affettivi e psicomotori. Nella formazione professionale di base si lavora soprattutto con gli obiettivi cognitivi, descritti nel piano di formazione o nel programma di formazione per l'azienda formatrice. Nella creazione dell'esame finale, i periti tengono conto anche dei vari livelli.

➔ piano di formazione, procedure di qualificazione (PQ), qualifiche

Tempo di lavoro

Ai sensi dell'art. 13 dell'Ordinanza 1 della Legge sul lavoro (OLL 1) è considerato tempo di lavoro il tempo durante il quale la persona in formazione deve essere a disposizione del datore di lavoro. Il tragitto dal domicilio al posto di lavoro e viceversa non conta come tempo di lavoro.

Se il lavoro deve essere svolto in un luogo che non corrisponde al luogo di lavoro abituale e se il tempo impiegato per lo spostamento è più lungo del solito, allora la differenza di tempo è conteggiata come tempo di lavoro.

La durata del tempo di lavoro di regola può essere convenuta tra le parti contraenti del contratto di tirocinio. Tuttavia esistono restrizioni dovute alle disposizioni legali (Legge sul lavoro) e ai contratti collettivi di lavoro (CCL). I tempi di

lavoro delle persone in formazione non possono superare i tempi di lavoro stabiliti nei CCL.

Per le persone in formazione nelle professioni dell'agricoltura, la Legge sul lavoro (LL) si applica soltanto all'età minima: in questo caso devono essere applicate le disposizioni del contratto normale di lavoro (CNL).

Conformemente all'art. 9 LL, la durata massima della settimana lavorativa è di 45 ore per le persone in formazione nelle aziende industriali come pure per il personale d'ufficio, il personale tecnico e le altre persone in formazione, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al dettaglio. Per le altre persone in formazione la durata massima è di 50 ore.

La durata quotidiana di lavoro per le persone in formazione fino all'età di 18 anni non deve eccedere le 9 ore, compreso il lavoro supplementare e il recupero di ore. La durata quotidiana del lavoro delle persone in formazione non deve superare quella degli altri lavoratori. Il lavoro diurno delle persone in formazione fino ai 18 anni, pause incluse, deve essere compreso in un periodo di 12 ore. Queste 12 ore devono inoltre situarsi entro i limiti del lavoro diurno (di regola dalle ore 6 alle ore 20). Il lavoro serale fino alle 22 è autorizzato solo per le persone in formazione con più di 16 anni.

Fino all'età di 18 anni, le persone in formazione devono beneficiare di un tempo di riposo di almeno 12 ore consecutive. La durata della settimana lavorativa può essere ripartita su un massimo di 5½ giorni.

Le persone in formazione non possono lavorare la notte e la domenica. Le deroghe necessitano di principio un'autorizzazione. Determinate professioni sono esonerate dall'obbligo di autorizzazione, conformemente a quanto stabilito nell'Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base. Per le singole eccezioni vale il principio che il lavoro può essere autorizzato al di fuori delle ore prescritte soltanto se è assolutamente indispensabile alla formazione. L'azienda formatrice deve presentare una domanda all'autorità cantonale competente (fino a 10 notti per anno civile) o alla SECO (per lavoro notturno continuo o regolare).

Una giornata intera d'insegnamento scolastico (minimo 6 e massimo 9 lezioni, corsi di sostegno e corsi facoltativi compresi) corrisponde a un giorno di lavoro. Un minimo di 3 e un massimo di 5 lezioni corrispondono pertanto a una mezza giornata di lavoro. Ciò vale anche per la frequenza dei corsi interaziendali. Poiché la distanza tra l'azienda formatrice e le scuole professionali nonché i centri in cui si svolgono i corsi interaziendali varia da caso a caso, non è possibile fissare una regola vincolante che stabilisca se lo stesso giorno debba essere svolto anche del lavoro in azienda. Se la scuola o il luogo in cui si tiene il corso sono vicini all'azienda formatrice, dopo sei ore di corsi la persona in formazione tornerà in azienda a lavorare il tempo restante. Nel caso in cui la scuola o il luogo dove si svolge il corso siano lontani dall'azienda formatrice, la persona in formazione non tornerà più in azienda dopo le 6 ore di lezione. I singoli casi vanno chiariti con l'ufficio cantonale della formazione professionale.

Tutti i datori di lavoro devono tenere un controllo scritto del tempo lavorativo effettuato. Ciò può avvenire sia mediante fogli o quaderni di controllo sia mediante apparecchi per rilevare il tempo di lavoro. L'obbligo di tenere questo controllo può essere stabilito nel contratto di lavoro.

Quello denominato «orario flessibile» rappresenta una forma particolare di orario variabile con un controllo. L'orario flessibile comprende fasce orarie obbligatorie (ore bloccate) come pure una durata settimanale minima. Entro questi limiti, il lavoratore può fissare il suo orario di lavoro. In questo caso, per le persone in formazione, si pone la questione del conteggio delle ore di insegnamento professionale e dei corsi interaziendali. Generalmente queste assenze sono considerate come normali giornate di lavoro e ogni giorno d'assenza rappresenta un quinto dell'orario settimanale obbligatorio. Le pause usuali durante l'insegnamento scolastico (a eccezione della pausa di mezzogiorno) non possono essere dedotte dal tempo di lavoro. L'azienda formatrice deve tenere dei documenti di controllo del tempo di lavoro.

➔ congedo (non pagato), contratto collettivo di lavoro (CCL), Legge sul lavoro (LL), Legge sulla durata del lavoro (LDL), Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), pause (durante il lavoro), tempo di riposo

§ artt. 10 cpv. 2, 21 cpv. 1, 29-32 e 46 LL; art. 73 OLL 1; artt. 12 cpv. 2 e 4, 13 cpv. 4, 17 cpv. 2 OLL 5; art. 14 OLR 1; art. 18 cpv. 2 OFPr; Ordinanza del DEFR del 21 aprile 2011 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base

i www.seco.admin.ch

Tempo di riposo

La durata del riposo quotidiano dei giovani deve essere almeno di 12 ore consecutive. Per i giovani minori di 16 anni, essa deve comprendere la fascia oraria tra le ore 20 e l'apertura dell'azienda, mentre per i giovani che hanno compiuto i 16 anni, essa comprende la fascia oraria tra le ore 22 e l'apertura dell'azienda (di regola ore 6; proibizione del lavoro notturno).

Se il lavoro settimanale è ripartito su più di 5 giorni (settimana di 6 giorni), di regola deve essere accordata mezza giornata libera a settimana. La mezza giornata di riposo settimanale deve essere accordata tra le ore 6 e le ore 14 oppure tra le ore 12 e le ore 20 e deve essere collegata al tempo di riposo giornaliero. Un'eccezione a questa regola entra in linea di conto quando la settimana comporta un giorno di libero. Se il giorno di riposo cade in un giorno festivo, la mezza giornata di riposo è considerata come accordata solo se il giorno festivo coincide con il giorno lavorativo in cui viene concessa abitualmente la mezza giornata di riposo.

Esempio 1: la mezza giornata di riposo abituale è il lunedì mattina. Se il lunedì di Pasqua non si lavora, la mezza giornata libera è considerata come accordata.

Esempio 2: la mezza giornata di riposo abituale è il lunedì mattina. Nella settimana dell'Ascensione (giovedì), la mezza giornata di riposo di lunedì deve essere accordata comunque.

➔ compensazione, diritti e doveri della persona in formazione, ispettorato del lavoro, lavoro notturno, Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5), ore supplementari / lavoro straordinario, pause (durante il lavoro), tempo di lavoro

§ artt. 21, 31 LL; art. 20 OLL 1

Tempo libero

Il tempo libero è il tempo che resta a disposizione della persona in formazione al di fuori dell'azienda e della frequenza della scuola professionale. Serve in primo luogo allo svago; il suo utilizzo dipende dalla libera scelta della persona in formazione e dei suoi genitori. La legge dà poche possibilità al datore di lavoro di influenzare l'utilizzo del tempo libero della persona in formazione (diritti della personalità). Tuttavia, durante il suo tempo libero, la persona in formazione non ha il diritto di svolgere attività che danneggiano l'azienda o che pregiudicano la formazione.

Se una minaccia reale dovesse sussistere in tal senso, l'azienda formatrice o il formatore responsabile non devono esitare a discutere con la persona in formazione e, all'occorrenza, con la sua rappresentanza legale per cercare una soluzione. Nei casi gravi, il datore di lavoro avrà un motivo sufficiente per sciogliere il contratto di tirocinio. In caso di controversia, potrà essere chiamato in causa il giudice.



assenze dall'azienda formatrice, assenze dalla scuola professionale, lavoro in nero, ore supplementari / lavoro straordinario, tempo di lavoro



artt. 321a, 328 e 329 CO

Tessera delle persone in formazione

La tessera delle persone in formazione è un documento uniforme a livello nazionale pubblicato dal CSFO. Oltre a questa carta uniforme esistono altre tessere di varie istituzioni. La tessera delle persone in formazione è di regola rilasciata dalle scuole professionali e attesta che il titolare segue una formazione. Le persone in formazione che presentano una tessera saranno beneficiari di uno sconto presso diverse istituzioni (cinema, teatro, ecc.).

Test attitudinale

I test attitudinali fanno parte dei mezzi ausiliari usati dalle aziende formatrici per la scelta delle future persone in formazione. In genere vengono proposti dalle aziende, dalle

associazioni professionali, dalle organizzazioni del mondo del lavoro o da enti privati.

I test attitudinali possono essere impiegati dall'azienda formatrice per ottenere una maggiore sicurezza nella scelta. Comunque le aziende formatrici dovrebbero informarsi presso l'associazione professionale se il test attitudinale è consigliato, e se sì, quale test è più adatto alla professione in questione. Infatti, esistono sia test legati alla professione o al settore, sia test interdisciplinari.

I risultati dei test rappresentano una situazione momentanea e rispecchiano soprattutto le conoscenze scolastiche, quindi danno solo un'idea parziale della persona e consistono unicamente in una piccola parte della valutazione dei candidati.

➔ dossier di selezione, orientamento professionale, universitario e di carriera, selezione, test d'interesse

 www.orientamento.ch

Test d'interesse

I test d'interesse possono aiutare i giovani a trovare un'attività professionale che coincide con i propri interessi principali e le inclinazioni personali. Il fatto che gli interessi personali si inseriscano bene nell'ambiente professionale è un fattore importante per la futura soddisfazione sul lavoro.

Nell'orientamento professionale, universitario e di carriera vi sono diversi modi per esplorare i propri interessi e scoprire il mondo del lavoro. I risultati dei test d'interesse vanno visti come un elemento tra tanti altri che potrebbero influenzare la scelta professionale.

I test d'interesse permettono al candidato che vi si sottopone di conoscere meglio i propri interessi o le proprie inclinazioni. Generalmente, i test devono essere eseguiti, valutati e interpretati unicamente da persone qualificate. I risultati devono in ogni modo essere discussi con il candidato.

➔ orientamento professionale, universitario e di carriera, selezione, test attitudinale

 www.orientamento.ch

Titoli della formazione professionale

A seconda del tipo di formazione conseguito, al termine della formazione professionale di base si ottiene:

- un attestato federale di capacità (AFC) per una formazione professionale di base triennale o quadriennale;
- un certificato federale di formazione pratica (CFP) per una formazione professionale di base biennale;
- un attestato federale di maturità professionale che si aggiunge all'AFC, se la formazione professionale di base triennale o quadriennale è stata completata da un insegnamento di cultura generale approfondito.

Ai titoli sopracitati non può essere aggiunta la menzione «diplomato» o «dipl.». Un giardiniere con attestato federale di capacità può chiamarsi «giardiniere AFC», se invece dispone di un certificato di formazione pratica «giardiniere CFP».

La persona che, dopo la formazione professionale di base triennale o quadriennale, ha seguito un ciclo di formazione professionale superiore ottiene:

- un attestato federale professionale se ha superato l'esame federale di professione (ad es. custode con attestato professionale federale);
- un diploma federale se ha superato l'esame professionale federale superiore (ad es. designer grafico dipl.);
- un diploma della scuola se ha superato l'esame di una scuola specializzata superiore (ad es. manager di marketing dipl. SSS).

➔ certificato delle competenze, diplomi, esame federale di professione (EP), esame professionale federale superiore (EPS), formazione professionale di base, formazione professionale di base biennale con certificato di formazione pratica (CFP), formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità (AFC), formazione professionale superiore, maturità professionale (MP), scuole specializzate superiori (SSS), scuole universitarie professionali (SUP)

§ artt. 17, 42 sgg. LFPr

i www.sefri.admin.ch

Titoli della formazione professionale per adulti

Gli adulti possono ottenere un titolo della formazione professionale senza conseguire la formazione professionale di base. La Legge sulla formazione professionale (LFPr) propone diverse modalità per attestare le competenze operative professionali (qualifiche): il ventaglio si estende dalle procedure regolamentate e strutturate per settore professionale, o parte di settore professionale, alle altre procedure di qualificazione.

Gli adulti hanno sostanzialmente a disposizione quattro percorsi diversi per ottenere un attestato federale di capacità (AFC) o un certificato di formazione pratica (CFP):

- la validazione degli apprendimenti acquisiti;
- l'ammissione diretta all'esame finale;
- la formazione professionale di base ridotta;
- la formazione professionale di base regolare.

La validazione degli apprendimenti acquisiti

Le qualifiche (competenze operative) si apprendono in vari modi, si possono acquisire nelle offerte di formazione strutturate usuali, ma anche attraverso la pratica professionale sul posto di lavoro, durante le attività domestiche, in famiglia o nel tempo libero. Per questo motivo gli adulti hanno la possibilità di ottenere un titolo professionale attraverso la validazione delle esperienze e le competenze operative professionali, a condizione che il candidato presenti almeno cinque anni di esperienza pratica (di cui una parte nella professione in questione). I candidati devono, inoltre, dimostrare di essere all'altezza dei requisiti posti dalla procedura di qualificazione e di aver, quindi, acquisito la più parte delle competenze operative necessarie.

Durante la procedura di validazione i candidati attestano i propri apprendimenti acquisiti e le competenze operative professionali in un dossier di validazione. In base a questo dossier, i periti delle materie professionali e della cultura generale valutano se vi sono le qualifiche necessarie per un titolo federale. Qualora ci fossero delle lacune, i candidati hanno cinque anni di tempo per colmarle, seguendo delle formazioni complementari. Se invece le qualifiche necessarie per la professione sono soddisfatte, sarà conferito il rispettivo attestato federale di capacità o certificato di formazione pratica.

Affinché una procedura di validazione possa essere intrapresa, devono essere stabiliti un profilo delle qualifiche relativo alla professione, e le condizioni di superamento degli esami. Tali documenti sono elaborati dalle organizzazioni del mondo del lavoro, approvate dalla SEFRI e pubblicate sull'elenco delle professioni.

L'ammissione diretta all'esame finale

L'art. 32 dell'Ordinanza sulla formazione professionale OFPr prevede che gli adulti possano essere ammessi a un esame finale (procedura di qualificazione) anche senza conseguire la formazione professionale di base. A condizione, però, che il candidato presenti un'esperienza professionale pluriennale nella professione in esame. Se il candidato presenta, invece, delle lacune teoriche, egli dovrà rimediare seguendo le materie professionali e/o di cultura generale. L'ammissione alla procedura di qualificazione della formazione professionale di base è di competenza dell'ufficio cantonale della formazione professionale del Cantone di domicilio del candidato.

La formazione professionale di base ridotta

A determinate condizioni gli adulti possono conseguire una formazione professionale di base ridotta. Anche in questo caso va stipulato un contratto di tirocinio con l'azienda formatrice. Vi sono due tipi di formazione ridotta, una individuale e l'altra settoriale. Nel caso della riduzione individuale i candidati dispongono già di un altro titolo professionale, un diploma o esperienza professionale. È compito del Cantone di residenza del candidato decidere in merito a un'eventuale riduzione della formazione. Nel caso della riduzione settoriale, il settore offre cicli di formazione speciali (ridotti) per adulti.

La formazione professionale di base regolare

Gli adulti possono conseguire una formazione professionale di base regolare presso un'azienda formatrice o una scuola d'arti e mestieri. Cercano un posto di formazione e stipulano un contratto di tirocinio con l'azienda formatrice.

In tutti i casi gli apprendimenti già acquisiti possono essere convalidati. Informazioni in merito si trovano presso l'ufficio cantonale della formazione professionale.

➔ convalida degli apprendimenti già acquisiti, competenze operative, esame finale, formazione professionale di base, procedure di qualificazione (PQ), riduzione della durata della formazione professionale di base, titoli della formazione professionale

§ art. 34 LFPr; artt. 31, 32 OFPr; relative ordinanze sulla formazione professionale di base

h www.formazioneprof.ch/fpa, www.csfp.ch, www.sefri.admin.ch > Formazione > Formazione professionale di base > Qualificazione e riqualificazione professionale degli adulti, www.orientamento.ch > Formazioni > Qualifica professionale per adulti, Manuale Formazione professionale di base per adulti, 2017, SEFRI

Tossicomania e dipendenze

Per differenti ragioni, la tossicomania può creare dei problemi durante la formazione professionale di base. Le difficoltà si manifestano soprattutto con un comportamento particolare o un cambiamento di comportamento, come la diminuzione delle prestazioni, il lavoro impreciso, la mancanza di concentrazione, ecc. Anche le assenze di breve durata possono rappresentare un sintomo in questo senso.

In ogni caso è consigliabile prendere tempestivamente contatto con i servizi di consulenza specializzati in questo campo, come i servizi per problemi legati all'alcool e alla droga, medici, ecc.

➔ Case Management Formazione professionale, contratto di tirocinio, prolungamento della formazione professionale di base, scioglimento del contratto di tirocinio, servizi di consulenza

h www.formazioneprof.ch/promemoria, www.dipendenzesvizzera.ch

Transizione scuole dell'obbligo – livello secondario II

Il passaggio dalle scuole dell'obbligo alla formazione post-obbligatoria (livello secondario II) viene chiamato anche transizione, spesso transizione I, per distinguerlo dalla transizione II, ovvero dal passaggio dalla formazione professionale al mondo del lavoro.

L'obiettivo del progetto di coordinamento della CDPE «Transizione livello secondario I – livello secondario II» (2006-2010) era quello di portare al 95% la quota di venticinquenni con una formazione del livello secondario II entro il 2015. Oltre ai Cantoni, hanno partecipato al progetto le organizzazioni del mondo del lavoro e la Confederazione. Dal progetto sono nate alcune raccomandazioni della CDPE (in francese e tedesco).

➔ Case Management Formazione professionale, formazione professionale di base, offerte transitorie, sostegno individuale speciale (SIS)

§ artt. 12, 53 cpv. 2 LFPr; art. 7 OFPr; artt. 64a, 59c bis LADI; 97b OADI

i www.cdpe.ch

Tribunale del lavoro

La Confederazione prescrive ai Cantoni di realizzare una procedura semplice, rapida e gratuita per risolvere i conflitti di diritto civile concernenti i rapporti di lavoro, quindi anche della formazione professionale. Questo tipo di procedure è ammesso fino a una quota di conflitto di 30'000 franchi.

I tribunali per le controversie in materia di diritto del lavoro sono composti quasi sempre parzialmente o integralmente da non professionisti. Nel Canton Ticino non esiste un'autorità giudiziaria di questo tipo e di conseguenza, per l'amministrazione della giustizia civile di prima istanza si fa riferimento alla Pretura dove, prima della procedura decisionale, sono trattati i tentativi di conciliazione.

Per le azioni in materia di diritto del lavoro è competente il giudice del domicilio o della sede del convenuto o il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro. L'attore sceglie il foro.

➔ conflitti, diritti e doveri dei datori di lavoro, diritti e doveri della persona in formazione, protezione giuridica, scioglimento del contratto di tirocinio

§ artt. 342 cpv. 2 e 343 CO; art. 24 cpv. 1 LForo; disposizioni cantonali

i www.seco.ch

Uffici regionali di collocamento (URC)

Gli uffici regionali di collocamento (URC) sono un'istituzione federale per i disoccupati. Insieme ai Cantoni sono responsabili del collocamento pubblico. Su tutto il territorio nazionale esistono circa 120 URC che offrono i loro servizi sia ai datori di lavoro che alle persone in cerca d'impiego.

Secondo le indicazioni della Segreteria di Stato dell'economia SECO (l'autorità preposta al mercato del lavoro), l'obiettivo principale degli URC è il reinserimento rapido e duraturo delle persone disoccupate nel mercato del lavoro. Gli URC registrano i posti vacanti e le persone che cercano lavoro; offrono consulenza e sostengono i disoccupati a trovare un collocamento. A questo scopo, si mira a una stretta collaborazione tra gli URC e gli uffici di collocamento privati.

Ai sensi della legge, le persone che intendono beneficiare delle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione sono tenute ad annunciarsi presso l'URC. Gli uffici sono finanziati dal fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione. Gli URC sono istituiti e gestiti dai Cantoni.

Gli URC offrono le seguenti prestazioni per le persone in cerca d'impiego:

- regolari colloqui di consulenza;
- aiuto nella ricerca di un posto;
- comunicazione dei posti vacanti;
- iscrizione a corsi, aziende di esercizio, semestri di motivazione e programmi occupazionali;
- rinvio ad altre istituzioni, ad es. all'orientamento professionale, universitario e di carriera;
- promozione di un'attività indipendente;
- contributi per le spese quotidiane di spostamento dei pendolari e per le spese di soggiorno settimanale.

Gli URC sono anche incaricati di effettuare i controlli per prevenire gli abusi.

Anche i datori di lavoro possono far capo ai servizi dell'URC. Oltre al collocamento delle persone alla ricerca di un posto di lavoro, gli URC mettono a disposizione i servizi seguenti:

- sussidi per l'inizio del lavoro;

- sussidi di formazione;
- sussidi per stage di formazione e professionali;
- misure preventive per collaboratori minacciati di perdere il lavoro.

➔ assicurazione contro la disoccupazione, disoccupazione, orientamento professionale, universitario e di carriera, provvedimenti inerenti al mercato del lavoro

§ LADI, LC

i www.lavoro.swiss

Ufficio della formazione professionale

I Cantoni sono gli organi d'esecuzione e di vigilanza della formazione professionale. Nella maggior parte dei casi, l'autorità competente è un ufficio (o divisione) della formazione professionale, in alcuni casi invece è l'ufficio dell'insegnamento secondario II e della formazione professionale o la direzione generale dell'insegnamento postobbligatorio. L'ufficio della formazione professionale è un centro cantonale competente per tutte le questioni relative alla formazione professionale. In alcuni Cantoni, l'orientamento professionale, universitario e di carriera è di competenza dell'ufficio della formazione professionale.

Gli uffici della formazione professionale gestiscono il finanziamento e il coordinamento dei contenuti della formazione professionale conformemente alla Legge sulla formazione professionale (LFPr) e alla legislazione cantonale. Sono altresì responsabili per il personale impiegato nel loro ambito.

Essi vigilano sulla formazione professionale di base (azienda formatrice, scuola professionale, corsi interaziendali CI), organizzano gli esami e le altre procedure di qualificazione e, in collaborazione con i partner della formazione, controllano lo sviluppo della qualità nei tre luoghi di formazione (azienda formatrice, scuola professionale, corsi interaziendali).

Gli uffici della formazione professionale partecipano allo sviluppo continuo della formazione professionale, lanciando e realizzando progetti o prendendo parte a progetti di organi responsabili o garantendone il finanziamento.

Essi coordinano la propria attività a livello regionale, di regione linguistica e nazionale sia nel quadro della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) sia con la Confederazione e con le organizzazioni del mondo del lavoro. Garantiscono inoltre la mobilità delle persone in formazione mediante accordi intercantonali della CDPE (Accordo sulle scuole professionali di base, ASPr; Accordo intercantonale sulle scuole specializzate superiori, ASSS).



autorità, Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), vigilanza



art. 24 LFPr; artt. 11, 20 OFPr; leggi cantonali di applicazione della LFPr



www.formazioneprof.ch/indirizzi

Vacanze

Le persone in formazione e i giovani lavoratori fino all'età di 20 anni hanno diritto a un minimo di cinque settimane di vacanze pagate all'anno. I giorni festivi pagati, i giorni di riposo ufficiali, i giorni di riposo di compensazione, i giorni di congedo accordati per motivi importanti come pure i congedi giovanili non sono da considerare vacanza. Una volta compiuti i 20 anni, il diritto minimo alle vacanze si riduce a quattro settimane. Se però il contratto di tirocinio prevede cinque settimane di vacanze o più per tutta la durata della formazione, la persona in formazione ha diritto a tutte le settimane di vacanza stabilite nel contratto anche dopo avere compiuto i 20 anni. Il diritto alle vacanze viene calcolato in base all'anno scolastico e non all'anno civile.

Periodo: le vacanze devono essere prese possibilmente durante l'anno corrispondente alla formazione professionale di base. La persona in formazione deve prendere almeno due settimane di vacanze consecutive. Il formatore decide il periodo in cui devono essere effettuate le vacanze tenendo però conto dei desideri della persona in formazione compatibilmente con gli interessi dell'azienda e alle vacanze della scuola professionale.

Se le vacanze sono prese al di fuori delle vacanze scolastiche, le persone in formazione sono tenute a frequentare le lezioni d'insegnamento professionale e di cultura generale. I giorni di scuola che coincidono con un periodo di vacanza possono essere compensati sotto forma di giorni di vacanza.

Compensazione finanziaria: durante la formazione professionale, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri tipi di risarcimento. Eccezioni: scioglimento anticipato del contratto di tirocinio.

Riduzione del salario: se, durante le vacanze, la persona in formazione esegue per terzi un lavoro retribuito violando gli interessi legittimi dell'azienda formatrice, quest'ultima può rifiutare il pagamento del salario per tutta la durata delle vacanze oppure chiederne la restituzione.

Riduzione delle vacanze: se, per una ragione indipendente dalla sua volontà, la persona in formazione non può lavorare (ad es. a causa di malattia, infortunio o servizio militare), le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo se l'assenza

dal lavoro è di due mesi completi, di due dodicesimi se è di tre mesi e così via. In caso di gravidanza e di parto, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo soltanto se l'assenza dal lavoro è di tre mesi completi. Se l'impossibilità a lavorare è dovuta unicamente alla responsabilità dell'interessato, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo se l'assenza è di un mese completo, di due dodicesimi se è di due mesi completi e così via. I giorni di vacanza di cui la persona in formazione non ha potuto beneficiare a causa di malattia o d'infortunio devono essere ulteriormente accordati, previa presentazione di certificati (ad es. certificato medico).

➔ congedo (non pagato), contratto di tirocinio, scuola professionale, tempo di lavoro, vacanze aziendali

§ art. 345a cpv. 3, art. 329a sgg. CO

📄 www.formazioneprof.ch/promemoria

Vacanze aziendali

Durante le vacanze aziendali tutti i lavoratori sono tenuti a prendere vacanza contemporaneamente. Se la chiusura dell'azienda avviene al di fuori delle vacanze della scuola professionale, le persone in formazione sono comunque tenute a presentarsi alle lezioni. Il tempo dedicato alla frequenza della scuola professionale durante le vacanze aziendali sarà loro bonificato.

➔ azienda formatrice, insegnamento alle scuole professionali, scuola professionale, vacanze

§ art. 329c cpv. 2 CO

Vigilanza

La vigilanza della formazione professionale comprende sia la vigilanza della parte scolastica che quella della parte pratica ed è di competenza cantonale, in genere dell'ufficio cantonale della formazione professionale.

Sono parte della vigilanza anche la consulenza e l'assistenza delle parti contraenti del contratto di tirocinio e il coordinamento di tutti gli operatori implicati nella formazione professionale di base.

La vigilanza della parte aziendale comprende:

- il rispetto delle disposizioni legali presenti nel contratto di tirocinio;
- il rispetto del contratto di tirocinio da parte delle due parti contraenti;
- la qualità della formazione nella pratica professionale (compresi il centro di corsi interaziendali e altri luoghi di formazione paragonabili);
- gli esami e le altre procedure di qualificazione.

La vigilanza della formazione scolastica comprende:

- la qualità della formazione scolastica;
- la consulenza e l'assistenza della direzione e delle commissioni scolastiche a livello pedagogico, psicologico, legale e in materia di economia aziendale.

 commissione di vigilanza, ufficio della formazione professionale

 art. 24 LFPr; disposizioni cantonali

 www.formazioneprof.ch/indirizzi

Violenza

Le persone in formazione possono essere vittime di violenza psichica o fisica esercitata da diversi attori: altre persone in formazione, studenti della scuola professionale, insegnanti o altro personale della scuola professionale, collaboratori o superiori dell'azienda formatrice, formatori o persone della famiglia.

Le persone in formazione possono però anche esercitare violenza, in azienda, alla scuola professionale o durante il tempo libero. La violenza è rivolta nella maggior parte dei casi verso giovani coetanei, ma talvolta anche verso adulti.

Conformemente all'art. 328 del Codice delle obbligazioni (CO) e all'art. 6 della Legge sul lavoro (LL), il datore di lavoro è tenuto a proteggere la personalità dei suoi lavoratori sul luogo di lavoro. Inoltre, i datori di lavoro hanno doveri speciali nei confronti dei giovani in formazione. Ai sensi della Legge sul lavoro, le persone in formazione e i giovani fino ai 18 anni devono essere protetti per quanto riguarda

la loro salute e non devono essere esposti a cattive influenze. Essere in grado di intervenire in modo pianificato e adatto alla situazione per impedire l'uso di violenza fa parte delle responsabilità in materia di gestione e formazione.

➔ molestie sessuali sul lavoro, servizi di consulenza, razzismo

§ artt. 6, 29 cpv. 1 e 2, 32 LL; art. 328 CO

Visita in azienda

La vigilanza della formazione professionale prevede anche la valutazione della qualità della formazione professionale pratica. Di conseguenza, l'autorità cantonale, rispettivamente i consulenti della formazione, gli ispettori del tirocinio (oppure i membri della commissione di vigilanza) organizzano una visita in azienda per accertarsi che la formazione in azienda sia impartita conformemente alle prescrizioni. L'autorità cantonale fa una visita in azienda anche quando quest'ultima richiede il rilascio di un'autorizzazione a formare.

Le persone designate dall'autorità cantonale hanno accesso ai locali di lavoro e all'alloggio delle persone in formazione. Hanno il diritto di chiedere informazioni agli interessati e possono consultare i rapporti e la documentazione dell'apprendimento.

➔ autorizzazione a formare, consulenti della formazione, rapporto di formazione, scioglimento del contratto di tirocinio, vigilanza

§ art. 24 LFPr; art. 11 OFPr; disposizioni cantonali

i www.formazioneprof.ch/indirizzi

Abbreviazioni

Tutte le abbreviazioni utilizzate nel Lessico si possono consultare nell'elenco sottostante.

È possibile consultare le leggi inserendo l'abbreviazione corrispondente nel sito www.admin.ch > Diritto federale > Raccolta sistematica

ABEA	Ispettorato federale del lavoro
A&C	Approfondire e collegare
AD	Assicurazione contro la disoccupazione
ad es.	ad esempio
AELS	Associazione europea di libero scambio
AFC	Attestato federale di capacità (formazione professionale di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità)
AI	Assicurazione per l'invalidità
AINF	Assicurazione contro gli infortuni
ALC	Accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e la Comunità europea
APMA	Autorità di protezione dei minori e degli adulti
art.	articolo
artt.	articoli
ASPr	Accordo intercantonale sulle scuole professionali di base
ASSS	Accordo intercantonale sulle scuole specializzate superiori
ASUP	Accordo intercantonale sulle scuole universitarie professionali
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
BDEFT	Banca dati per gli esami finali di tirocinio
bili	Insegnamento bilingue
CC	Codice civile Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907
CC-CI	Certificato delle competenze dei corsi interaziendali
CCL	Contratto collettivo di lavoro

CDPE	Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione
CDOPU	Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera
CFP	Certificato federale di formazione pratica (formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica)
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CG	Insegnamento della cultura generale
CI	Corsi interaziendali
CIC	Certificato individuale delle competenze
CIFC	Conferenza intercantonale per la formazione continua
CNL	Contratto normale di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni)
Co-Re	Modello Competenze-Risorse
Cost.	Costituzione federale Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999
CP	Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937
cpv.	capoverso
CRFP	Conférence des chefs de service de la formation professionnelle de la Suisse romande et du Tessin
CSFO	Centro svizzero di servizio Formazione professionale orientamento professionale, universitario e di carriera
CSFP	Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale
DBK	Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz Conferenza degli uffici della formazione professionale della Svizzera tedesca

DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
DFAE	Dipartimento federale degli affari esteri
DFP	Divisione della formazione professionale
dipl.	diplomato/a
ECTS	European Credit Transfer System – Sistema europeo di trasferimento e accumulazione dei crediti
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training – Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale
EFT	Esame di fine tirocinio
EP	Esame di professione
EPS	Esame professionale superiore
ETH	Politecnico federale di Zurigo
FBS	Formazione professionale di base a impostazione scolastica
FFA	Formazione dei formatori in azienda
FPra	Formazione pratica INSOS
G+S	Gioventù e sport
HarmoS	Accordo intercantonale sull'armonizzazione della scuola dell'obbligo
IDES	Centro informazioni e documentazione della CDPE
INP	Infortuni non professionali
INSOS	Associazione nazionale di categoria delle istituzioni per le persone con handicap
IPG	Indennità di perdita di guadagno
ISCED	International Standard Classification of Education
ISO	Organizzazione internazionale per la standardizzazione
IUFFP	Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale
LA	Lavoro di approfondimento
LADI	Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione Legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza

LAI	Legge sull'assicurazione per l'invalidità Legge federale del 19 giugno 1959 sull'assicurazione per l'invalidità
LAINF	Legge sull'assicurazione contro gli infortuni Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni
LAMal	Legge sull'assicurazione malattie Legge federale del 18 marzo 1994 sull'assicurazione malattie
LAVS	Legge sull'assicurazione vecchiaia e superstiti Legge federale del 20 dicembre 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
LDDS	Legge federale del 26 marzo 1931 concernente la dimora e il domicilio degli stranieri
LDis	Legge sui disabili Legge federale del 13 dicembre 2002 sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili
LDL	Legge sulla durata del lavoro Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici
lett.	lettera
LFCo	Legge sulla formazione continua Legge federale del 20 giugno 2014 sulla formazione continua
LFPr	Legge sulla formazione professionale Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale
LIPG	Legge sulle indennità di perdita di guadagno Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità
LL	Legge sul lavoro Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio
LOCCL	Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro

LorForm	Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua del 4 febbraio 1998 (valida in Ticino)
LPar	Legge sulla parità dei sessi Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi
LPI	Lavoro pratico individuale
LPP	Lavoro pratico prestabilito
LPP	Legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
LPSpo	Legge sulla promozione dello sport Legge federale del 17 giugno 2011 sulla promozione dello sport e dell'attività fisica
LPSU	Legge sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero Legge federale del 30 settembre 2011 sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero
LStr	Legge sugli stranieri Legge federale del 16 dicembre 2005 sugli stranieri
Modello	
CO	Modello competenze operative
MP	Maturità professionale
MP 1	Maturità professionale durante la formazione professionale di base
MP 2	Maturità professionale dopo la formazione professionale di base
MSSL	Ricorso ai Medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro
n.	numero
NQF	National qualifications framework
OADI	Ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione Ordinanza del 31 agosto 1983 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità in caso di insolvenza

- OASA** Ordinanza sull'ammissione, il soggiorno e l'attività
lucrativa
Ordinanza del 24 ottobre 2007 sull'ammissione,
il soggiorno e l'attività lucrativa
- OFCo** Ordinanza sulla formazione continua
Ordinanza del 24 febbraio 2016 sulla formazione
continua
- OFPr** Ordinanza sulla formazione professionale
Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione
professionale
- OLL 1** Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro
Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la
legge sul lavoro
- OLL 3** Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro
Ordinanza 3 del 18 agosto 1993 concernente la
legge sul lavoro (Tutela della salute)
- OLL 5** Ordinanza 5 concernente la Legge sul lavoro
Ordinanza 5 del 28 settembre 2007 concernente
la legge sul lavoro (Ordinanza sulla protezione
dei giovani lavoratori)
- OLR** Ordinanza per gli autisti
Ordinanza del 19 giugno 1995 sulla durata del
lavoro e del riposo dei conducenti professionali
di veicoli a motore
- OLS** Ordinanza del 6 ottobre 1986 che limita l'effettivo
degli stranieri
- oml** organizzazione del mondo del lavoro
- OOPSM** Ordinanza concernente l'obbligo di prestare
servizio militare
Ordinanza del 19 novembre 2003 concernente
l'obbligo di prestare servizio militare
- OPCG** Ordinanza della SEFRI sulle prescrizioni minime
in materia di cultura generale nella formazione
professionale di base
Ordinanza del 27 aprile 2006 sulle prescrizioni
minime in materia di cultura generale nella for-
mazione professionale di base

OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni Ordinanza del 19 dicembre 1983 sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
OPSpo	Ordinanza sulla promozione dello sport Ordinanza del 23 maggio 2012 sulla promozione dello sport e dell'attività fisica
O-QNQ-FP	Ordinanza relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale Ordinanza del 27 agosto 2014 relativa al quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale
PDI	Progetto didattico interdisciplinare
PMI	Piccole e medie imprese
PQ	Procedura di qualificazione
Q2E	Qualität durch Evaluation und Entwicklung (qualità attraverso valutazione e sviluppo)
QEQ	Quadro europeo delle qualifiche
QNQ	Quadro nazionale delle qualifiche
QNQ-CH-FP	Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale
SAL	Situazioni di apprendimento e di lavoro
SCT	Scioglimento del contratto di tirocinio
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SER	Syndicat des Enseignants Romands
SIS	Sostegno individuale speciale
sg.	seguito (pagina, capoverso, articolo, ecc.)
sgg.	seguiti (pagine, capoversi, articoli, ecc.)
SMC	Scuola media di commercio
SMI	Scuola media d'informatica
SP&Q	(Commissioni per lo) sviluppo professionale e la qualità
SPF	Scuola politecnica federale

SR	Scuola reclute
SRFP	Società svizzera per la ricerca applicata in materia di formazione professionale
SSA	Settore sanitario sociale e artistico
SSQEA	Scuola superiore per i quadri dell'economia e dell'amministrazione
SSS	Scuola superiore specializzata
SUP	Scuola universitaria professionale
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
UE	Unione europea
UF	Unità di formazione
UP	Unità procedurali
URC	Ufficio regionale di collocamento
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri

Impressum

Lessico della formazione professionale

4^a edizione, rivista e aggiornata, 2019

© 2025 CSFO, Berna. Tutti i diritti riservati.

Editore

Centro svizzero di servizio Formazione professionale | orientamento professionale, universitario e di carriera CSFO, Berna

Realizzato in collaborazione con

la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione, Berna e la Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale CSFP, Berna

Direzione del Peter Knutti, CSFO

progetto Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch

Redazione Anna Allenbach, Divisione della formazione professionale, Breganzona
Josette Fallet, Neuchâtel
Michel Fior, SEFRI
Martin Habermacher, Bildungs- und Kulturdepartement, Lucerna
Peter Knutti, CSFO
Susanna Oppliger, ufficio per l'insegnamento del livello secondario II e per la formazione professionale, Berna
Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch

Team qualità Commissione specializzata del CSFO Informazione – Formazione professionale:
Karin Baumer, SH; Chester Romanutti, CSFO;
Jean-Pierre Delacrétaz, VD; Michel Etienne, NE; Gaetano Lentini, BS; Toni Messner, SEFRI;
J. P. Mini, TI; Susann Schläppi, CSFP; Marcel Steffen, ZH; Peter Sutter, BE; Manuela Wider-Jann, LU.

Traduzione DFP – Divisione della formazione professionale del Canton Ticino e Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Canton Ticino

Grafica Anja Naef, naef-grafik.ch

Stampa Reinhardt Druck AG, Basilea

ISBN	978-3-03753-066-5
N° articolo	MB3-1012 disponibile anche in tedesco e francese
Ordinazioni/ servizio clienti	CSFO Distribuzione Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen, tel. +41 848 999 002 distribuzione@csfo.ch, www.shop.csfo.ch