

La chiave del successo: la formazione professionale

La scorsa primavera l'Ufficio Federale di Statistica ha pubblicato alcuni dati inerenti il numero di giovani che terminano, per svariate ragioni, il loro contratto d'apprendistato: emerge che una persona su cinque scinde prematuramente il rapporto di lavoro. I mestieri artigianali tendono addirittura ad avere tassi di abbandono superiori alla media. Questo dato era indicato in un articolo sulla rivista settoriale "Panissimo", edito dall'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS), riportante riflessioni sull'argomento. Abbiamo dunque pensato di approfondire il macro tema della formazione professionale, con numerosi contributi legati da questo fil-rouge, parlando di giovani, di apprendistati, del settore artigianale, di professioni insolite e di quelle ad alto potenziale, ecc.. Un mix concertato di voci da cui emerge un messaggio chiaro: la formazione professionale è uno dei capisaldi della nostra economia. Attraverso essa convergono competenze, esperienze e innovazione che plasmano gli individui andando ad incrementare la professionalità e i virtuosismi di un sistema economico e sociale che genera benessere per tutti. Aziende ed associazioni di categoria sono dunque in primo piano per lavorare - insieme agli altri attori in campo (istituti scolastici, autorità, famiglie) - al fine di strutturare i migliori percorsi per garantire il fiorire delle competenze dei giovani e non, che si inseriscono nel mondo del lavoro. Questo con una pluralità di visioni e l'aggiornamento continuo di programmi, esercitazioni e profili, proprio per stare al passo con i tempi, in un'epoca di grandi mutamenti tecnologici e sociali.



La cessazione del contratto d'apprendistato

Secondo una pubblicazione dell'Ufficio federale di statistica (UST), una persona su cinque termina prematuramente il proprio contratto di apprendistato. I mestieri artigianali tendono addirittura ad avere tassi di abbandono superiori alla media. Oltre alla ragione principale che gli apprendisti non soddisfano i requisiti per le

La formazione professionale rappresenta una carta vincente per i giovani, come pure per tutta l'economia e la società.

Soft Skills (motivazione, affidabilità, capacità di lavorare in gruppo), è stata menzionata anche la mancanza di un supporto garantito per gli apprendisti. Il 22% dei giovani che hanno iniziato un apprendistato per la prima volta nell'estate 2017 ha interrotto prematuramente il contratto di apprendistato. L'80% di loro è rientrato nell'istruzione e formazione professionale. Questo è il risultato di una pubblicazione dell'UST. Essa mostra che gli apprendisti con un diploma di apprendistato (CFP) abbandonano più spesso (24%) e, soprattutto, riescono a rientrare nella formazione professionale meno frequentemente (61%) rispetto agli apprendisti con un diploma di apprendistato (AFC) (abbandono: 22%, rientro: 83%). Quali sono le ragioni? Il 54% delle aziende interessate ha dichiarato che la ragione più comune è che gli apprendisti non soddisfano i requisiti per le soft skills (motivazione, affidabilità o capacità di lavorare in gruppo). Il secondo

motivo più importante è che gli studenti non soddisfano i requisiti scolastici (47%). Alle aziende è stato anche chiesto, quale sarà l'andamento del numero di posti di apprendistato offerti: secondo la valutazione delle aziende intervistate, questo tenderà a diminuire nell'estate del 2023 rispetto al 2022. La ragione principale adottata dalle aziende per un'offerta ridotta o costante di posti di apprendistato è che non assumono apprendisti ogni anno. Tuttavia, anche il pericolo di non poter garantire la supervisione con un maggior numero di apprendisti è stato un motivo frequentemente citato.

Fonte: Panissimo 10/2023, 19 maggio 2023. Articolo di Markus Zimmerli, Vicedirettore Scuola professionale Richemont

Leggere il dossier completo online:
[www.cc-ti.ch/
formazione-
professionale-chiave-
successo](http://www.cc-ti.ch/formazione-professionale-chiave-successo)

Uno per tutti, tutti per uno!

di **Sandra Fogato**,
Responsabile del
Segretariato della
Società Mastri
Panettieri Pasticcieri
Confettieri del Canton
Ticino, Mesolcina e
Calanca

Sulla rivista di categoria dei panettieri-confettieri svizzeri «Panissimo» n° 10 del 19 maggio, dell'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS), è stato pubblicato un articolo che descrive le allarmanti cause sulla cessazione dei contratti di apprendistato in Svizzera resi noti dall'Ufficio federale di statistica (UST). Stando a quanto scritto, i mestieri artigianali tendono addirittura ad avere tassi di abbandono superiori alla media. Una persona su cinque termina prematuramente il proprio contratto di apprendistato a causa dei requisiti Soft Skills (motivazione, affidabilità, capacità di lavorare in gruppo) e per la mancanza di un supporto garantito per gli apprendisti. Un altro importante motivo è che gli apprendisti non soddisfano i requisiti scolastici. Markus Zimmerli, Responsabile della formazione svizzera dei panettieri-confettieri e del commercio al dettaglio e Vicedirettore della Scuola professionale Richemont di Lucerna afferma nello stesso articolo: «Con i giovani professionisti della Generazione Z, le esigenze dei formatori professionali si fanno sempre più pesanti, per cui una solida formazione è assolutamente necessaria.»

Ma qual è la situazione nella formazione dei panettieri-confettieri e del commercio al dettaglio nel Canton Ticino?

Negli ultimi 5 anni

La Società Mastri Panettieri Pasticcieri Confettieri del Canton Ticino, Mesolcina e Calanca (SMPPC) ha raccolto sul tema le seguenti informazioni che racchiudono il periodo che va da settembre 2018 a giugno 2023. Per quanto concerne la formazione dei panettieri-pasticcieri

e dei pasticceri-confettieri, si contano 40 apprendisti sull'arco dei tre anni di apprendistato. Questo dato può però variare. Talvolta ci sono poche aziende formatrici e una grande richiesta da parte dei ragazzi che terminano le Scuole medie e a volte è il contrario. Una delle cause legate alle poche aziende formatrici è dovuta al fatto che non tutte assumono un apprendista per ogni anno di formazione ma hanno un solo apprendista sull'arco dei 3 anni. Un'altra causa è che la metà del numero di panetterie esistenti in Ticino ha chiuso la loro attività negli ultimi anni. Nei 5 anni scolastici di riferimento, 62 apprendisti (53 AFC e 9 CFP) hanno portato a termine la loro formazione. In 14 hanno abbandonato il loro apprendistato già nel corso del primo anno, dovuto in parte al fatto che non raggiungevano gli obiettivi richiesti oppure perché non era la loro formazione idonea. Nel corso degli ultimi anni, la professione che una volta era molto richiesta da giovani uomini, è ora molto di interesse anche dalle giovani donne. Si contano 35 ragazze contro 21 ragazzi.

Dopo la formazione triennale, alcuni di loro sono andati avanti nel perfezionamento ottenendo per esempio la maturità professionale che consente l'accesso alle scuole universitarie professionali (SUP), chi invece ha ottenuto l'attestato professionale federale (APF) e chi addirittura il bachelor in tecnologia alimentare.

Cosa diversa è purtroppo quello che riguarda gli apprendisti nel ramo dei panettieri-confettieri per il commercio al dettaglio. La media annuale è di soli 4 apprendisti. L'associazione cantonale SMPPC sta vagliando le problematiche e spera di poter trovare al più presto una soluzione.





Promozione della formazione

Per promuovere le professioni della panetteria-confetteria e del commercio al dettaglio, viene fatto molto a livello nazionale e cantonale. L'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS) è quest'anno alla sua terza campagna. L'obiettivo continua ad essere quello di attirare la Generazione Z verso le professioni della panetteria-confetteria con una campagna online mirata. In Ticino invece, le associazioni professionali di categoria (Società Mastri Panettieri Pasticcieri Confettieri del Canton Ticino, Mesolcina e Calanca, Associazione Economia Domestica Ticino, Associazione Mastri Macellai Salumieri Ticino e Mesolcina e Hotel & Gastro Formazione) hanno preso parte quest'anno a un nuovo progetto cantonale dal titolo «Millestrade». L'obiettivo è di permettere di toccare con mano le professioni, di incontrare apprendiste e apprendisti all'opera così come di interagire con le formatrici e i formatori durante le porte aperte. L'evento è stato organizzato presso il Centro Professionale Tecnico di Trevano a Canobbio e verrà riproposto nel 2024.

Ottima formazione in Ticino

Tra le testimonianze raccolte nella nostra regione da alcuni giovani in formazione, l'entusiasmo

per il mestiere scelto, per le loro aziende formatrici e per la Scuola professionale è davvero entusiasmante. C'è chi afferma di essere maturato e diventato migliore mettendo le mani in pasta, chi si sente più sicuro di sé grazie alla formazione e a chi ha sempre sognato di poter lavorare in una panetteria-confetteria realizzando prodotti unici e di qualità.

In Ticino abbiamo il grande privilegio di avere delle persone qualificate che si impegnano con serietà e con competenza nel mondo della formazione. Con entusiasmo tramandano giornalmente le loro conoscenze e la loro passione agli apprendisti desiderosi d'imparare. Con l'obiettivo di formare ottimi ragazzi pronti ad affrontare il mondo del lavoro, le aziende formatrici, la scuola professionale, i docenti professionali, gli istruttori dei Corsi interaziendali, l'Associazione cantonale di categoria, i periti d'esame, il Cantone e l'Ispettore di tirocinio, accompagnano con dedizione i giovani e promettenti apprendisti.

Partendo da questi presupposti è auspicabile che anche chi rappresenta il futuro professionale si senta ben motivato a fare la sua parte nel migliore dei modi. Solo in questo modo si potranno raccogliere risultati e soddisfazioni. Uno per tutti, tutti per uno!

Serie A e serie B? Non parliamo di calcio

di **Alex Manfredi**
Coordinatore progetto
LIFT per il Ticino

L'apprendistato è spesso considerato, sia dai o dalle giovani che dagli adulti (genitori, docenti, altre figure di riferimento), una formazione di "serie B". Detto in altre parole, se sei una persona dotata, potrai intraprendere studi superiori, mentre se hai delle difficoltà a scuola, operai per l'apprendistato.

Non è scontato capire le origini di questo preconcetto, ma probabilmente deriva anche dal fatto che in passato il percorso universitario permetteva di raggiungere uno stipendio medio-alto e offriva più opportunità di carriera rispetto alla formazione duale. Ma è ancora così? A giudicare dalle numerose persone laureate che devono accontentarsi di stipendi mediocri o carriere di ripiego, e da chi invece un titolo accademico non ce l'ha ma guadagna bene e ha fatto carriera, parrebbe che non sia più per forza così.

Dicendo ciò non si intende affatto sminuire la formazione accademica, ma soltanto sottolineare come l'idea che un tipo di formazione sia automaticamente più prestigiosa di un'altra non sia più così conforme al panorama attuale. Se un/a giovane ha risultati scolastici che non gli permettono di scegliere, se lo volesse, gli studi superiori, non deve convincersi che l'apprendistato sia come giocare in serie B. Oggi esistono una miriade di mestieri diversi che si possono imparare tramite l'apprendistato e varie opportunità di carriera un po' ovunque nei vari settori.

Non è un caso che il Cantone abbia scelto di chiamare "Millestrade" il suo progetto di fiera delle professioni diffusa sul territorio, progetto di cui si è già parlato anche sulle pagine di Ticino Business nei mesi scorsi.

Viviamo in un mondo in cui occorre continuamente formarsi, certificarsi, riqualificarsi, essere flessibili, stare al passo con le evoluzioni tecniche, tecnologiche, sociali, e dunque anche per questo non ha più senso pensare che ci siano percorsi di serie A o percorsi di serie B. Ha probabilmente più senso mettere l'accento sulle proprie passioni, le proprie caratteristiche personali e aspirazioni, senza dimenticare un pizzico di flessibilità e realismo. Il mercato del lavoro, come è noto, ha i suoi limiti. In Ticino le scelte a cui i giovani possono aspirare non sono infinite.

Se si vuol promuovere maggiormente l'apprendistato, bisogna anche fare i conti con i numerosi giovani che non trovano l'apprendistato desiderato. E di conseguenza intraprendono percorsi di ripiego che spesso vengono poi abbandonati.

Oppure il/la giovane trova l'apprendistato desiderato, ma è l'azienda a non essere contenta delle prestazioni del/della giovane, perché mancano le soft skills o i risultati scolastici sono insoddisfacenti. Che fare? È possibile trasformare questo circolo vizioso in un circolo virtuoso? Sicuramente non è semplice e nessuno possiede la bacchetta magica. Alcuni punti di partenza potrebbero essere i seguenti:

- Incentivare le aziende a mettere a disposizione più posti di apprendistato, laddove ha senso (alcuni settori sono già saturi, di conseguenza è inutile formare dieci persone se poi otto di esse saranno disoccupate).
- Valorizzare tra i e le giovani quelle professioni poco conosciute o poco considerate: la difficoltà nel trovare apprendisti in certi settori è





un tema molto attuale. Se si riuscisse ad appassionare i/le giovani a mestieri solitamente poco scelti, la società ne trarrebbe importanti benefici.

- Sensibilizzare le aziende ad assumere anche gli studenti sulla carta più deboli: se l'azienda dà importanza solo alla media scolastica quando sceglie i propri apprendisti, rischia di perdere di vista il fattore umano.
- Intervenire precocemente per preparare meglio i e le giovani ad affrontare l'apprendistato e il mercato del lavoro, in modo da non arrivare impreparati al termine della quarta media. Inoltre, è importante che la scuola insegni l'italiano, le lingue straniere, la matematica e le altre materie scientifiche, la storia e la geografia, ecc., ma è anche fondamentale spiegare ai ragazzi e alle ragazze *perché* si imparano queste materie e a cosa serviranno quando la scuola sarà finita.

La società attuale è complessa, piena di stimoli, in continua evoluzione, i cambiamenti avvengono spesso molto rapidamente. Di conseguenza può essere complicato trovare soluzioni che vadano bene per tutte le persone o per tutti i giovani. Una certezza però l'abbiamo: i ragazzi e le ragazze sono il futuro della società, prenderci cura di loro, puntare sulla scuola, sull'educazione, sulla cultura e la conoscenza, nonché sulla formazione professionale, non è mai sbagliato.

Oggi esistono una miriade di mestieri diversi che si possono imparare tramite l'apprendistato e varie opportunità di carriera: viviamo in un mondo in cui occorre continuamente formarsi, certificarsi, riqualificarsi, essere flessibili, stare al passo con le evoluzioni tecniche, tecnologiche, sociali. Non ha senso pensare che ci siano percorsi di serie A o di serie B.

Link
<https://jugendprojekt-lift.ch/it/>

Quando la tradizione incontra l'innovazione

Intervista a
Naomi Antognini
Pasticceria Marnin,
Locarno

Abbiamo incontrato Naomi Antognini della pasticceria Marnin di Locarno, che sta frequentando il corso “Specialista della gestione PMI” nell’ambito dei Percorsi formativi di gestione aziendale della Cc-Ti. Naomi ci ha parlato della sua carriera e della tradizione della sua famiglia, giunta - con il suo ingresso in azienda - alla quinta generazione di panettieri-pasticceri Marnin (5° generazione e prima donna ai vertici aziendali). Nelle molteplici possibilità che la formazione professionale offre in Svizzera, il percorso di Naomi si distingue per la costanza delle diverse scelte e nella volontà di coniugare una lunga tradizione familiare con una incessante ricerca di perfezione nel settore dolciario. Leggendo le pagine di questo dossier che ha quale fil-rouge la formazione professionale e le differenti opportunità proposte nel nostro territorio dalle aziende formatrici e dalle associazioni di categoria, insieme alla formazione professionale, si evincerà dai diversi contributi l’importanza dell’apprendistato e dell’artigianato per l’economia e la società. Analogamente a tutti gli altri settori economici, anche l’artigianato merita la giusta considerazione. Purtroppo, troppo spesso, le aziende in Ticino in generale sono considerate a basso valore aggiunto in molti settori, tra cui anche l’artigianato, sfortunatamente. Nel confronto quotidiano con le imprese, ci si può invece facilmente rendere conto che la realtà è ben diversa. Oggi anche queste professioni hanno subito un’accelerazione tecnologica e richiedono un grado di specializzazione molto elevato. Sono me-

stieri e saperi antichi che intrecciano la tradizione alla modernità ed all’innovazione. L’immagine magari un po’ “romantica” che vedeva la bottega del panettiere, ad esempio, piena di farina e dove si produce “solo” il pane, non corrisponde più alla realtà. Parliamo di artigiani esperti.

Signora Antognini, può tracciare un breve profilo della vostra azienda, che con il suo ingresso in azienda è arrivata alla quinta generazione?

La nostra azienda è stata aperta a Locarno in Città Vecchia nell’ottobre del 1989. Tuttavia, la mia famiglia proviene da una lunga dinastia di pasticceri attivi dal 1852, quando a Vira Gambarogno, il capostipite Angelo Antognini fonda il laboratorio di panetteria-pasticceria Marnin. Da allora, dalla piccola bottega siamo divenuti un’impresa con una 40ina di dipendenti e tre punti vendita (Piazza S. Antonio e via S. Francesco a Locarno - dove è in funzione l’antico forno a legna, che panifica ogni sabato - e sul lungolago di Ascona). Dopo Angelo si sono succeduti Battista, un altro Angelo, Sergio, fino ad oggi, con mio padre Arno, mia madre Franca e la sottoscritta. Siamo una realtà aziendale ben radicata al territorio, la nostra produzione è “in casa” e non dislocata, dialoghiamo costantemente con i nostri clienti. Questo ci permette di portare innovazione e freschezza ad ogni prodotto.

Cosa l’ha spinta a scegliere di seguire le orme di famiglia?

Una vocazione, figlia di panettieri-pasticceri-confettieri, volendo proseguire con la tradizione di famiglia con orgoglio. La caratteristica





che accomuna tutte le generazioni “Marnin” è l’ispirazione e/o la passione tramandataci dai nostri genitori o avi. Sin da piccola ho “respirato” questo mondo, dopo la scuola dell’obbligo ho frequentato il Liceo a Locarno, mi sono poi iscritta ad un apprendistato che ho svolto in Svizzera tedesca (presso la Pasticceria Schefer a Einsiedeln), completando il mio profilo con la qualifica di confettiera (panettiera-pasticcera-confettiera). Di ritorno in Ticino sono entrata in azienda dove lavoro con mio padre e mia madre. Ho due fratelli più grandi di me, che però sono attivi in altri settori. In vista di una futura successione aziendale, quale prima donna della famiglia ‘condottiera di una PMI’, ho deciso di iscrivermi al corso di “Specialista della gestione PMI” che voi organizzate, per prepararmi al meglio anche in altri ambiti della conduzione di un’azienda. Oltre al bagaglio di competenze acquisito negli anni, infatti, volevo affinare quegli aspetti organizzativi, per un’assunzione di responsabilità a 360°. Nel programma che la Cc-Ti eroga trovo rispecchiate pienamente le mie esigenze, perché mi permettono di allineare nozioni teoriche di gestione con situazioni di pratica quotidiana.

L’apprendistato è davvero una strada di ‘serie B’?

A mio avviso no. Non esistono professioni di serie A o B. Ogni lavoro richiede impegno, passione e sacrificio, sia che cominci con la pratica - come l’apprendistato - o sui banchi di scuola - come frequentare il liceo. Nel mio caso ho fatto entrambe queste cose e mi sto ancora perfezionando, come vi ho raccontato. La bellezza del sistema duale svizzero è quella di poter scegliere un sentiero perché convinti di percorrerlo, ma anche aspettarsi che durante il percorso si possa arrivare ad un’altra meta. Una scelta non preclude opportunità in altri ambiti. Quello che serve è la buona volontà e impegno.

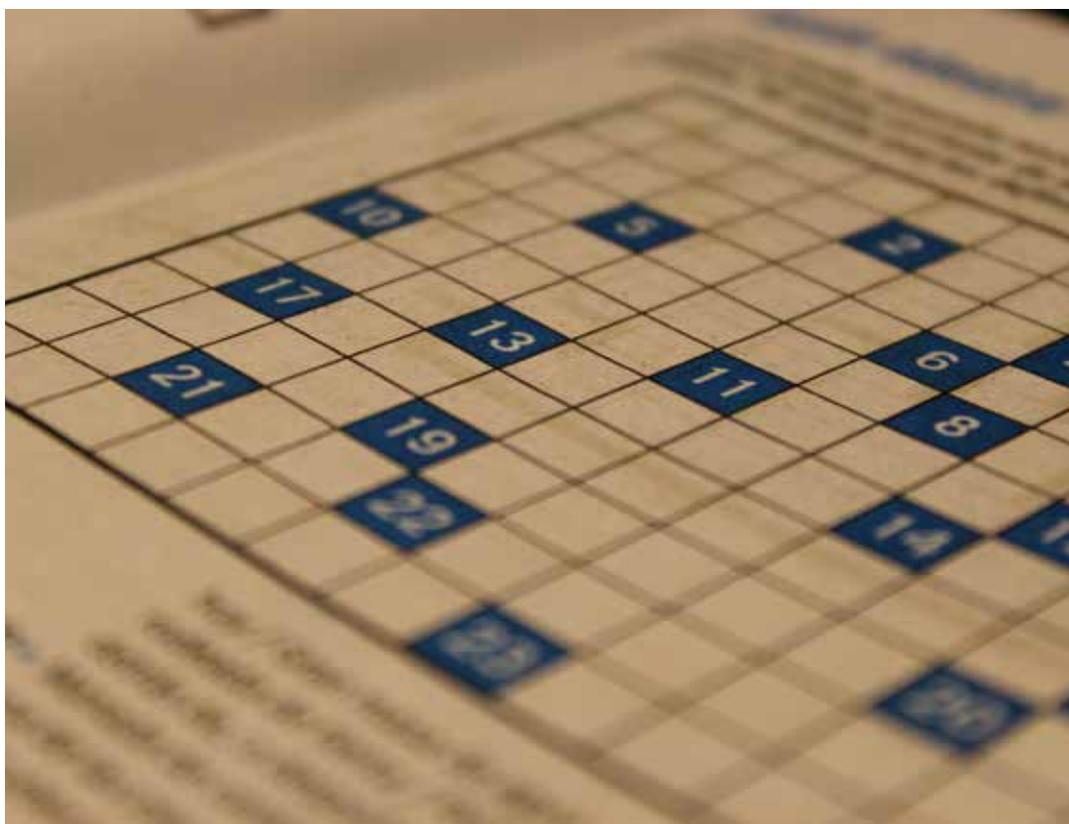
L’immagine magari un po’ “romantica” che vedeva la bottega del panettiere, ad esempio, piena di farina e dove si produce “solo” il pane, non corrisponde più alla realtà. Oggi anche queste professioni hanno subito un’accelerazione tecnologica e richiedono un grado di specializzazione molto elevato. Sono mestieri e saperi antichi che intrecciano la tradizione alla modernità ed all’innovazione.

Professioni (quasi) sconosciute

Nel numero di giugno-luglio 2023 la rivista romanda di Losanna 'PME' ha dedicato un reportage alla scoperta di una dozzina di mestieri inconsueti e quasi sconosciuti ai più. Ecco una scheda riassuntiva del dossier, con profili professionali di persone operative principalmente in Romandia, che svolgono attività affascinanti e insolite. In seguito, Oscar Gonzalez, aggiunto al direttore della Divisione della formazione professionale, porta alcune considerazioni.

Coltivatore di riso

Due fratelli Léandre e Maxime Guillod, raccolgono da cinque stagioni il loro riso. Trattasi di un progetto nato da un lavoro di ricerca svolto dall'Agroscope di Zurigo sulle colture con grandi quantità di acqua, come nella regione dei Tre Laghi (regione romanda che si estende su quattro cantoni intorno ai tre laghi giurassiani: Lac de Biemme, Lâc de Morat e Lâc de Neuchâtel). La tecnica di semina scelta deriva da un metodo



Giochi di parole e figure retoriche sono alla base delle definizioni di un cruciverba

Scoprire le professioni su www.orientamento.ch - il portale ufficiale svizzero d'informazione dell'orientamento professionale, universitario e di carriera.

asiatico e consiste nell'allagamento delle piante. Questi due agricoltori - ingegneri agronomi - coltivano le piante di riso nelle loro serre poi, con dei macchinari altamente tecnologici provenienti dal Giappone, livellano il terreno e lo preparano per l'inondazione. La semina avviene a maggio e la raccolta a fine settembre, in modo da poter realizzare la vendita diretta.

Guardia papale

L'interesse di Loïc Rossier - oggi capo di Stato maggiore e vice comandante, già agente di polizia giudiziaria per il canton Vaud - per questa professione è iniziato tramite un viaggio di lavoro del padre a Roma quando aveva 12 anni. Oggi si assume la responsabilità di proteggere la sicurezza del Papa in Vaticano, in Italia e nei viaggi apostolici all'estero.

Terapista delle coccole

La terapia - non ancora riconosciuta dalle casse malati ma in voga in numerose Nazioni - consiste nel fissare un appuntamento come per una seduta da uno psicologo e ricevere abbracci e affetto - senza connotazioni ambigue o sessuali -. Gli effetti positivi di questo tipo di "approccio terapeutico" sono scientificamente provati, possono aumentare l'autostima, abbassare la pressione sanguigna e aumentare l'efficienza del sistema immunitario. La terapeuta Katia Siciliano è una delle poche ad esercitare questa professione in Svizzera; la terapia delle coccole è più diffusa in America dove vengono anche offerte formazioni online.

Ricercatrice di cacao

Si sbaglia pensando che questa figura professionale sia al centro della fabbricazione di cioccolato: Justine Chesnoy spiega che, dopo anni in cui si occupava di trading di cacao dietro lo schermo di un pc, iniziò ad andare nelle piantagioni per un'analisi fisica e sensoriale delle fave di cacao, vedendo l'opportunità di favorire lo sviluppo

Un esempio di via ferrata per un cordista





Giochi di ruolo tattici, strategia, concentrazione, tecnica e IT, sono queste le parole chiave degli e-sport.

sostenibile del cacao in Paesi in via di sviluppo. Grazie alla Fondazione Haute Chocolaterie anche nella Confederazione verranno formati maestri artigiani cioccolatai nell'uso di materie prime di qualità e sostenibili.

Dendrocronologo/archeologo subacqueo

Una professione che si svolge sott'acqua, Fabien Langenegger (responsabile del laboratorio cantonale di dendrocronologia di Neuchâtel) esplora il patrimonio storico subacqueo (che può essere minacciato dalle attività umane oppure dall'erosione naturale) datando gli alberi sott'acqua. La dendrocronologia consiste nell'attribuire una datazione ai pezzi di legno, guardando gli anelli dei tronchi. Da queste analisi è possibile ottenere le curve di crescita cronologiche di diverse specie di alberi che permettono di ripercorrere anni di storia.

Insegnante di clownerie

Marylène Rouiller ha iniziato la sua carriera a teatro, prima di specializzarsi in clownerie e di aprire una propria scuola dove offre percorsi formativi mirati, basata a Losanna. Se gli attori devono seguire un copione, il 'pagliaccio' può essere sé stesso ed improvvisare, deve solo utilizzare l'immane 'naso rosso'. Esistono tre

diversi tipi di clown: quelli che si vedono a teatro, quelli al circo, in cui al loro ruolo si aggiunge il monociclo e la giocoleria, ed infine i clown 'istituzionali' che svolgono un ruolo sociale e di accompagnamento, soprattutto negli ospedali.

Ocularista

L'ocularista è colui o colei che realizza occhi di vetro, ossia protesi in vetro soffiato per pazienti che hanno perso un occhio per un incidente, malattia o operazione. In Svizzera romanda la famiglia Buckel è una delle poche attive in questo ambito e si stima che nel mondo, solo una cinquantina di ocularisti lavora con questa specifica tecnica. Matthias Buckel ha tramanda-

Fill-up

Promuovere e potenziare l'apprendistato sostenendo da una parte le associazioni di categoria nella promozione delle professioni e dall'altra le aziende nella ricerca e nella gestione degli apprendisti, affiancando i formatori affinché i giovani apprendisti sviluppino nella formazione anche quelle competenze trasversali sempre più richieste dal mercato del lavoro.

Link: www.fill-up.ch

to, insegnandolo, il suo lavoro alle sue due figlie Marina e Milena.

Albergatore sul catamarano

“Nessuno proponeva crociere sul lago. Vi erano corsi di vela, affitto di barche, ma non offerte di navigazione con un servizio tutto compreso” così Jean-Luc Oestreicher riassume il suo lavoro. Ha fondato Floatinn, un Bed&Beakfast su di un catamarano sul lago di Ginevra. Oestreicher lavorava come fisioterapista e per un problema di salute non ha più potuto esercitare. Decide di investire in una delle sue passioni, fondando un hotel sul lago. Accanto a lui la figlia Amandine, diplomata alla Scuola Alberghiera di Losanna.

Cruciverbista

Le parole crociate o cruciverba - che spesso ci dilettiamo a compilare - non sono solo delle definizioni dal dizionario, ma il frutto di riflessioni e umorismo espresse attraverso i giochi di parole e l'uso di figure retoriche. Jean Rossat ha studiato giornalismo e ha lavorato per la stampa regionale in Francia, dove si occupava anche delle parole crociate. Dopo questa esperienza decide di dedicarsi completamente ai cruciverba, infatti crea le parole crociate per diversi giornali, come per esempio 'Le Temps'.

Tecnico di lavori su fune/ cordista

Jean-Pascal Charpillot inizia questa professione grazie alla sua passione per lo sport. Fonda la sua azienda, la Vertical Access, il cui obiettivo è di creare dei percorsi ed accessi lanciando - inizialmente - una corda: per una via ferrata, per pulire le finestre o stabilizzare un terreno - ad esempio. Trattasi di un mestiere variato e necessario, adrenalinico e molto complesso, visto che in Svizzera i cordisti si attivano solo una volta che tutte le opzioni possibili d'intervento sono state giudicate impraticabili.

Gamer professionista

Nassim Bougantouche è un 21enne ginevrino che gioca ai videogiochi a livello professionale. Si tratta di uno dei migliori gamer professionisti in Svizzera (1° nella classifica e-Sport in Romandia,

nella top 3 dei migliori giocatori in Svizzera). La carriera di Nassim Bougantouche è diventata professionale quando ha iniziato a far parte della squadra e-Sport losannese, entrando di fatto in un club che gli consente di allenarsi quotidianamente, di migliorare la propria tecnica, di partecipare a diversi campionati e di controllare meglio l'aspetto psicologico del gioco. Giochi di ruolo tattici, strategia, concentrazione, tecnica e IT, sono queste le parole chiave degli e-sport.

Allevatori di lombrichi

Per allevare i lombrichi (e successivamente vender il 'lombricompost' imballato in sacchi da 40 litri) è necessario possedere terreni molto ampi in modo che si possano accogliere lunghe strisce continue di stallatico in cui i lombrichi si possano nutrire e riprodurre. Il lombricompostaggio o vermicompostaggio è prodotto anche da rifiuti organici e da scarti alimentari vegetali che verranno digeriti dai lombrichi. Il compost che ne deriva è particolarmente ricco e può essere impiegato per fertilizzare il giardino o le piante in vaso. Agnès e Sylvain Gerber svolgono quest'attività da 40 anni, cessandola nel 2022, vista l'introduzione di nuove normative federali.

Millestrade

Da febbraio 2023 la Divisione della formazione professionale con l'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, la Camera di commercio, dell'industria, dei servizi e dell'artigianato del Canton Ticino, le organizzazioni del mondo del lavoro patronali e sindacali e la Conferenza cantonale dei genitori, sperimenta una nuova modalità per informare e coinvolgere i giovani e i genitori sulle opportunità della formazione professionale in Ticino. Il progetto Millestrade è una fiera dei mestieri diffusa sul territorio che con porte aperte, eventi in presenza e online, stage di orientamento e un furgone mobile, moltiplica le occasioni per poter esplorare il vasto mondo della formazione professionale. Link: www.millestrade.ch

*Articolo a cura di
J. Crevoisier, T. Bühler,
C. Berset, L. Chappatte,
C. Extermann,
apparso su PME di
giugno/luglio 2023 -
pp 22-31. Traduzione
e adattamento Cc-Ti*

Da grande sarò...

di **Oscar Gonzalez**
aggiunto al direttore
della Divisione
della formazione
professionale

Allevatore di vermi, dendrocronologo, assaggiatore di cacao o ocularista? L'articolo "I 12 mestieri che escono dai sentieri battuti" apparso recentemente sulla rivista PME, apre le porte della nostra immaginazione sulla vastità di mestieri che si possono svolgere in Svizzera. Alcuni conosciuti, altri decisamente più misteriosi. Questo articolo mi ha riportato all'infanzia e ricordato quanto l'immaginazione dei bambini sia immensa.

Tutti noi abbiamo sognato cosa avremmo fatto da grandi, magari lasciandoci ispirare dai personaggi di libri e di serie televisive, come il cowboy, l'astronauta o la rockstar. E oggi? Le nuove generazioni sognano di diventare youtuber o giocatore professionista di e-games, ma anche e ancora come in passato cuochi, veterinari o dottori. Le professioni più tradizionali non hanno perso il loro fascino, ma senza dubbio i nuovi mestieri legati al mondo dei social e della tecnologia stanno modificando il panorama lavorativo di giovani e adulti.

Uno sguardo sul futuro dei mestieri è presentato nel rapporto The Future of Jobs del World Economic Forum (WEF), che esplora l'evoluzione dei posti di lavoro e delle competenze nei prossimi cinque anni. La quarta edizione, pubblicata nel mese di maggio 2023, presenta le analisi delle aspettative dei datori di lavoro per fornire nuove intuizioni su come le tendenze socio-economiche e tecnologiche daranno forma alle professioni del futuro -cfr. www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023 -, la maggior parte delle professioni più richieste oggi, 10 anni fa non esisteva e

il 65% dei bambini e delle bambine che frequentano la scuola dell'infanzia, svolgerà un lavoro che oggi non esiste ancora. Tra le nuove dinamiche che stanno ridefinendo il panorama lavorativo, emergono delle tendenze che plasmeranno il futuro delle professioni. Il telelavoro, la crisi climatica, e l'automazione guidata dalle intelligenze artificiali, sono fenomeni che stanno ridefinendo la natura stessa del lavoro e come lo eseguiamo. Ci sono indici e dati su cui basarsi ma, come conclude il rapporto del WEF, *"prima che possano essere costruiti i lavori del futuro, devono essere sognati e questo richiede visione e un po' di immaginazione"*. Prevedere lo sviluppo delle professioni è infatti una sfida complessa e spesso incerta, poiché dipende da una serie di fattori interconnessi, tra cui l'evoluzione tecnologica, i cambiamenti economici, le tendenze sociali e le dinamiche globali, spesso imprevedibili.

Nel panorama mutevole dell'occupazione, l'innovazione e la creatività hanno spianato la strada a una serie di mestieri che escono dai tradizionali sentieri battuti. Questi mestieri non solo dimostrano l'adattabilità umana, ma riflettono anche l'evoluzione delle esigenze sociali e tecnologiche. Sono professioni che offrono opportunità di carriera affascinanti e testimoniano anche la capacità umana di adattarsi, innovare e creare nuove strade.

Nella società attuale, non esistono lavori migliori di altri, ma solo lavori più adatti alle specifiche inclinazioni e ambizioni, che vanno supportate e sviluppate attraverso una solida formazione professionale di base e continua



durante tutta la vita lavorativa.

Il panorama delle professioni che si possono apprendere in Svizzera è molto vasto, con 247 professioni nell'apprendistato, 189 con una successiva formazione professionale superiore e 148 con una formazione universitaria. Un sistema complesso e in continua evoluzione: un esempio concreto di nuova professione, che ha preso avvio nell'anno scolastico 2023/24, è l'apprendistato di "sviluppatore/trice di Business Digitale AFC" (*posizionati al punto di intersezione tra l'individuo, l'economia e la tecnologia, gli sviluppatori del business digitale AFC lavorano su progetti di digitalizzazione, ottimizzano i processi aziendali, collaborano con esperti del settore e costantemente valutano le nuove innovazioni digitali e le tendenze emergenti. La loro responsabilità include anche l'analisi e la presentazione dei dati come parte integrante del loro ruolo di intermediari. In sintesi, forniscono un supporto prezioso alle aziende durante il loro percorso di trasformazione digitale.*

Nell'anno scolastico 2024/25 inizieranno i nuovi apprendistati professionali nel settore del solare: l'installatore/ricce e montatore/trice di impianti solari.

A fronte di apprendistati che mantengono una forte attrattiva da parte di giovani e aziende come l'impiegato/a di commercio, l'operatore/operatrice sociosanitario/a e l'impiegato/a in logistica, vi sono molte professioni che, sebbene meno conosciute, offrono interessanti opportunità, come ad esempio il tecnologo di chimica e chimica farmaceutica o l'impiegato/a in comunicazione alberghiera. Vi sono infine le professioni legate all'artigianato, come il falegname, l'orafo/a, o scalpellino/a, che negli anni hanno saputo far vivere ed evolvere i mestieri d'arte e contribuiscono a mantenere il nostro patrimonio, sia tangibile che immateriale.

I giovani e le giovani che iniziano un apprendistato in una qualsiasi professione sono oggi consapevoli che l'attestato che riceveranno aprirà loro le porte per inserirsi nel mondo del lavoro ma anche, se lo desiderano, per specializzarsi con una formazione terziaria professionale o universitaria e perfezionarsi con la formazione continua, orientando così la propria carriera in



modo modulare e flessibile rispetto al mondo del lavoro, alle loro aspirazioni e ai loro progetti di vita. Mentre il mondo del lavoro continua a cambiare, è essenziale per i giovani abbracciare queste nuove sfide con curiosità e determinazione

La formazione professionale svizzera è uno dei pilastri fondamentali del successo delle aziende nel nostro paese, in quanto beneficiano di un flusso costante di giovani talenti, che sono in grado di adattarsi rapidamente alle esigenze aziendali e contribuire al successo dell'impresa. L'apprendistato duale in azienda fornisce ai giovani una formazione pratica e teorica di alta

Lo studio "The Future of Jobs" del World Economic Forum, edizione maggio 2023 (www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023).

qualità e garantisce che le aziende abbiano accesso a una forza lavoro qualificata, adattabile e orientata al successo, aiutando così la Svizzera a mantenere la sua posizione di rilievo nell'economia globale.

L'investimento nella formazione professionale sarà anche nei prossimi anni fondamentale, con impatti positivi sull'efficienza aziendale, sull'innovazione e sulla sostenibilità del business. Dipendenti ben formati commettono meno errori, riducendo i costi operativi e la necessità di assunzioni esterne per posizioni avanzate, con un risparmio evidente anche sui costi di reclutamento. Sviluppiamo talenti, costruiamo il futuro: l'investimento nella formazione è il motore del successo aziendale, dell'innovazione e dello sviluppo sostenibile del nostro Cantone.



Da grande sarò...

Evoluzioni elettrizzanti

Intervista con
Michele Merazzi
Vicedirettore Cc-Ti

Un altro esempio interessante di nuove figure professionali è costituito dall'informatico degli edifici sul quale si sofferma Michele Merazzi, Vicedirettore della Cc-Ti e Segretario di EIT.ticino.

Da dove trae origine questa formazione?

Questa nuova formazione parte dall'idea di sviluppare la professione precedente di telematico, di ampliarne gli ambiti e di avere 3 rami distinti negli ambiti multimedia, pianificazione e automazione. È emersa dunque la necessità di avere una nuova figura professionale che fosse in grado di coordinare e installare sistemi domo-

tici, di comunicazione e multimediali (sistemi DCM). L'informatico di edificio con AFC (Attestato federale di capacità) ha pertanto un ruolo imprescindibile nel processo di digitalizzazione degli edifici e conseguentemente anche nella transizione energetica. Questo poiché contribuiscono a trasformare case e immobili in strutture smart home, permettendo una migliore efficienza energetica e una connessione ottimale fra le sempre più numerose tecnologie presenti negli edifici. Finestre o tendoni che si chiudono autonomamente quando piove o sistemi di riscaldamento e raffrescamento intelligenti che si attivano solo al momento opportuno sono solo



Le professioni della sanità: una domanda in costante aumento e un'opportunità per il futuro

di **Michela Pfyffer von Altishofen**
Direttrice e Membro
della Direzione
Generale Ticino della
Clinica Sant'Anna

Secondo le statistiche pubblicate nel rapporto nazionale sul personale sanitario in Svizzera (scaricabile da <http://bit.ly/3RgkxkUT>), le professioni delle cure e dell'accompagnamento nel 2019 occupavano 185'600 persone nel nostro Paese, un numero in costante aumento (+19% rispetto al 2012).

185'600 professionisti che lavorano in 3 settori principali: quello ospedaliero, quello delle case per anziani e quello dei servizi di cure e di assistenza a domicilio.

L'aumento è stato molto più marcato in Cantone Ticino dove, rispetto al 2012, siamo passati da 6'700 persone impiegate nel settore delle cure e dell'accompagnamento a 8'700 persone nel 2019 (+29% rispetto ad una media nazionale di +19%).

Se guardiamo le proiezioni dell'Osservatorio Svizzero della Salute (OBSAN) ne restiamo impressionati; le previsioni stimano infatti un aumento di professionisti in questo ambito da qui al 2029 di 36'500 posti di lavoro (+20%).

Se oltre al fattore "aumento fisiologico" si tengo-

no in considerazione le necessità intergenerazionali (pensionamenti) e il problema dell'abbandono precoce della professione, il reale fabbisogno di personale di cura e d'accompagnamento nel 2029 può essere stimato in 70'500 sull'insieme del territorio, nei vari tipi e livelli di formazione e nei 3 diversi settori. Un fabbisogno che, se si continua a formare con le modalità e i ritmi attuali, può solo in parte (ca. 70%) essere coperto dalla formazione locale.

Mentre in passato il divario tra offerta e domanda è stato compensato dal reclutamento di personale formato all'estero, oggi colmare tale lacuna con personale frontaliero non è più una garanzia in considerazione della globalizzazione del fenomeno.

Fanno riflettere i numerosi articoli allarmisti sul tema della penuria di personale in ambito sanitario recentemente pubblicati. Uno in particolare, conseguente ad uno studio di PwC, che prevede una penuria di 40'000 infermieri nel 2040 (<https://pwc.to/46aqjct>).





Se, da un lato la situazione è molto preoccupante, perché mette a rischio la qualità del nostro sistema sanitario, da un altro lato può essere vista come un'opportunità per chi, giovane o meno, sta cercando un orientamento per la sua futura vita professionale. Sono in effetti ben poche le aree in cui si stanno creando così tante opportunità di lavoro e con una varietà di possibilità così ampia. In effetti, oltre ai 3 settori (ospedali, case per anziani e cure a domicilio) esistono diversi livelli di formazione (base, secondario e terziario) e molteplici mestieri (ostetrica; infermiere/a specializzato/a o no; assistente di cura; tecnico di radiologia; tecnico di sala operatoria; segretario/a di studio medico; tecnico di sterilizzazione... e sono solo alcuni esempi di una lunga lista) che hanno tutti un denominatore comune: una forte dimensione umana. In un periodo in cui si stanno scoprendo i potenziali effetti, positivi o meno, del crescente utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, in un mondo sempre più governato dagli algoritmi e dai detentori di dati, le relazioni umane e l'intelligenza emotiva diventano sempre più preziose e i rapporti personali sempre più arricchenti. Nell'ambito delle cure la tecnologia e l'intelligenza artificiale sono essenziali ma resteranno comunque nella relazione curante paziente uno strumento di supporto, perché a fare la differenza saranno sempre le

soft skills. Con questo termine non mi riferisco a passione, devozione, sacrificio - epiteti che in passato venivano associati alla dimensione delle cure, forse anche sminuendola dal punto di vista tecnico - ma a vere e proprie competenze sulle quali formarsi, studiare e lavorare, per creare profili completi capaci di valorizzare la dimensione comunicativa, dell'ascolto e della conoscenza, al servizio di prese a carico personalizzate di qualità ma anche utili alla sostenibilità dei vari operatori.

Know-how tecnico e umano: un binomio necessario e vincente per una formazione completa e dei professionisti che sappiano fare la differenza

Quindi, oltre ai numerosi sbocchi professionali che si stanno presentando, queste professioni, ancora troppo spesso viste a torto come professioni di serie B, in realtà sono professioni eterogenee ricche di competenza.

È quindi fondamentale incoraggiare i giovani ad interessarsi a questo promettente settore di attività e potenziare i vari programmi di formazione (sia di base che continua) a livello nazionale ma anche nel nostro Cantone. Il contributo di tutti gli attori del sistema sanitario è essenziale per

rispondere a questo bisogno. Anche dal punto di vista economico, l'investimento necessario per rispondere a questo "rischio di penuria" deve essere condiviso e la formazione nelle strutture (*learning by doing*), che richiede un importante impegno da parte degli operatori già attivi, deve essere sostenuta e economicamente supportata. È importante che le strutture ospedaliere considerino questo contributo come un investimento per il futuro della nostra società e che lavorino in stretta collaborazione con le scuole ed università per garantire la continuità, quindi l'efficienza, dei vari programmi di formazione, tra teoria e messa in pratica e per sviluppare, per il futuro, nuovi modelli di carriera verticali all'interno di un percorso ma anche trasversali tra i vari settori.

A tale proposito, anche nel sistema duale dell'apprendistato troviamo non poche opportunità. Solo per citarne alcune: l'apprendistato biennale di addetto alle cure socio-sanitarie CPF-ACSS accessibile anche ai minorenni; l'apprendistato di assistente di studio medico AFC - AMC o quello per assistente di farmacia AFC. Queste formazioni di per sé insegnano già un mestiere ma permettono anche la progressione professionale con l'accesso ad altri diplomi di specializzazione come nei casi seguenti: l'apprendistato di operatore socio-sanitario AFC - OSS (triennale) permette poi l'ammissione al 2° anno della scuola specializzata superiore (SSSCI) per diventare infermiere in cure generali o l'apprendistato di assistente dentale AFC (triennale) permette poi l'ammissione al 1° anno della scuola specializzata superiore (SSSCI) per diventare infermiere in cure generali.

La politica sta anche tentando di fare la sua parte

Sulla base del provvedimento del consiglio di stato ticinese, con il piano di azione PRO SAN, vuole dare una risposta concreta alla necessità di accrescere la formazione delle professioni socio sanitarie del Ticino e provare a rispondere alle necessità di sostenibilità del nostro sistema. Tre i pilastri principali: l'asse finanziario (allineamento indennità di stage nel secondario e terziario), l'asse organizzativo (modello bernese entrato in vigore nel 1° gennaio 2023 con l'aumento dei posti di stage e la loro pianificazione), l'asse



promozionale (volto al reclutamento di nuove risorse e al mantenimento in carriera del personale già attivo).

È fondamentale attivarsi per informare i giovani su queste interessanti opportunità e attrarli ad interessarsi a questo ambito, che ha tanto da offrire.

Mi tengo personalmente a disposizione delle scuole del nostro Cantone, assieme alla collega della formazione, per parlare con gli allievi durante le riunioni di orientamento (ho già avuto numerose occasioni di farlo) e altrettanto, con l'insieme delle collaboratrici e dei collaboratori della struttura che dirigo, per portare una testimonianza e per permettere a chi ne avesse interesse di visitare la nostra struttura per conoscere più da vicino questa realtà.

Ragazzi...il futuro vi appartiene, come vi appartiene renderlo più bello e sano possibile! Ogni lavoro presenta delle criticità, ma dietro a queste bisogna saper leggere l'opportunità che può permettervi di fare la differenza.