



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

**Segreteria di Stato per la formazione,
la ricerca e l'innovazione SEFRI**
Formazione professionale di base e superiore

Mobilità e scambi linguistici nazionali durante la formazione professionale di base

Rapporto sul rilevamento

Sigla editoriale

Editore:

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

Autori:

Charles Landert

Christine Panchaud

Landert Partner, Sozialforschung Evaluation Konzepte

Layout e produzione:

SEFRI

Testo originale:

tedesco

Berna, gennaio 2013

Indice

1	Contesto	8
2	Oggetto e quesiti affrontati nel rilevamento	10
2.1	Oggetto	10
2.2	Quesiti di ricerca	11
3	Svolgimento del rilevamento.....	12
3.1	Sintesi	12
3.1.1	Descrizione del processo e calendario dei lavori	12
3.1.2	Fonti di informazioni (gruppi target dei sondaggi)	12
3.2	Metodi di rilevamento per l'indagine qualitativa.....	14
3.3	Indagine quantitativa: sondaggio online tra i formatori.....	15
3.4	Rilevanza dei risultati.....	15
4	Risultati.....	17
4.1	Attività di scambio nazionale nella formazione professionale	17
4.1.1	Esigenze degli attori coinvolti negli scambi linguistici nazionali.....	17
4.1.1.1	Aziende di tirocinio (formatori)	17
4.1.1.2	Persone in formazione	22
4.1.1.3	Scuole professionali	23
4.1.2	Fabbisogno e domanda.....	23
4.2	Prassi degli scambi linguistici nazionali.....	25
4.2.1	Organizzazioni del mondo del lavoro	25
4.2.2	Aziende: esperienze dei formatori.....	25
4.2.3	Uffici della formazione professionale / Responsabili cantonali per gli scambi	30
4.2.4	Scuole professionali	31
4.2.5	Intermediazione	33
4.2.5.1	Fondazione ch.....	33
4.2.5.2	Associazione «visite»	35
4.2.5.3	Reti di aziende di tirocinio	35
4.3	Esigenze pratiche degli attori coinvolti	36
4.3.1	Aziende di tirocinio e formatori	36
4.3.2	Persone in formazione	38
4.3.3	Scuole professionali	39
4.3.4	Organizzazioni del mondo del lavoro	40
4.3.5	Cantoni (uffici per la formazione professionale, ispettori di tirocinio).....	40
4.4	Fattori che favoriscono e che ostacolano gli scambi linguistici nazionali.....	41
5	Sintesi	42
6	Commento e conclusioni.....	46
6.1	Ripartizione dei ruoli tra gli attori coinvolti	46
6.1.1	Livello «progetto di scambio».....	47
6.1.1.1	Persone che seguono la formazione professionale di base	47
6.1.1.2	Formatori / Aziende di tirocinio (aziende ospitanti)	47
6.1.2	Livello «supporto primario»	47

6.1.2.1	Responsabili degli scambi / Sportello scambi	47
6.1.2.2	Scuole professionali	48
6.1.2.3	Associazioni professionali e settoriali.....	48
6.1.2.4	Agenzie di organizzazione degli scambi	48
6.1.3	Livello: Uffici federali e organizzazioni di datori di lavoro/lavoratori.....	49
6.1.3.1	UFFT	49
6.1.3.2	UFC	50
6.1.3.3	Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori	50
6.2	Fabbisogno e definizione di misure	50
6.2.1	Comunicazione dell'importanza della mobilità	50
6.2.2	Sviluppo di forme di scambio	51
6.2.3	Incentivi	51
6.2.4	Mobilitazione per possibilità di alloggio	52
6.3	Condizioni generali per gli scambi linguistici nazionali.....	52
Allegato		54
A1	Quesiti di ricerca.....	55
A2	Svolgimento del mandato	56
A3	Campioni del rilevamento	57
A4	Stime.....	59
A5	Preoccupazioni pratiche (citazioni esemplificative di risposte al questionario online)	60
A6	Scambio per apprendisti, l'esperienza di W. (impiegata di commercio AFC – ramo alberghiero, gastronomico e turistico)	63
A7	Scambio per apprendisti, l'esperienza di M. (carpentiere AFC).....	66

Indice delle figure

Figura 1: svolgimento dell'indagine	12
Figura 2: attori operanti negli scambi linguistici	13
Figura 3: permettere alle persone in formazione di lavorare per un periodo in un'altra regione (N = 1 768)	17
Figura 4: accettazione di determinati aspetti connessi con un cambio temporaneo del posto di tirocinio (N = 1 768)	18
Figura 5: importanza di buone conoscenze di una seconda lingua nazionale (N = 1 768)	19
Figura 6: disponibilità a far andare in scambio i propri apprendisti (N = 1 768).....	20
Figura 7: disponibilità dell'azienda ad ospitare apprendisti in scambio (N = 1 768)	21
Figura 8: atteggiamento delle aziende verso gli scambi linguistici nazionali (N = 1 713).....	22
Figura 9: motivi per permettere alle persone in formazione di compiere uno scambio linguistico nazionale	26
Figura 10: motivi che si oppongono a un impegno (N = 55; aziende senza l'opzione dello scambio linguistico).....	27
Figura 11: condizioni generali auspiccate (N = 55; aziende senza l'opzione dello scambio linguistico)	28
Figura 12: assenza degli apprendisti dall'azienda	28
Figura 13: durata dell'assenza delle persone in formazione dalla loro azienda (N = 170)	29
Figura 14: esperienze fatte con gli attori coinvolti negli scambi (N = 170).....	29

Figura 15: condizioni indispensabili per uno scambio linguistico nazionale (N = 1'768)	36
Figura 16: sistema «scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base».....	46

Indice delle tabelle

Tabella 1: forme di scambi linguistici nazionali e internazionali.....	10
Tabella 2: fonti di informazioni per il rilevamento	14
Tabella 3: persone occupate e formatori per tipo di azienda	16
Tabella 4: seconda lingua nazionale nelle regioni linguistiche (N = 1 768)	19
Tabella 5: diffusione dei programmi di scambio a seconda delle caratteristiche aziendali (N = 1 768)	27
Tabella 6: quesiti di ricerca.....	55
Tabella 7: calendario dei lavori.....	56
Tabella 8: fonti di informazioni per il rilevamento (parte qualitativa)	57
Tabella 9: partecipazione al sondaggio online	57
Tabella 10: basi di calcolo e di stima degli scambi linguistici nazionali	59
Tabella 11: stime	59

Management Summary

Alla Conferenza sui posti di tirocinio 2011 i partner della formazione professionale si erano espressi a favore di misure volte ad incrementare la mobilità professionale. In vista della Conferenza sui posti di tirocinio 2012 la Confederazione avrebbe dovuto elaborare un «*programma sostenibile per incrementare la mobilità professionale*». A questo fine l'UFFT ha dunque fatto eseguire un rilevamento della mobilità e degli scambi linguistici nazionali durante la formazione professionale di base.

Gli scambi linguistici nazionali prevedono un cambio temporaneo dell'azienda di tirocinio: lo stesso tipo di attività pratica viene svolto in un'altra regione linguistica della Svizzera. All'inizio del 2012 non si avevano informazioni sulla diffusione e sulle forme di questi scambi. Nell'indagine condotta su tutto il territorio nazionale, Landert und Partner ha svolto oltre 100 interviste con formatori in aziende di tirocinio, persone in formazione, oml, responsabili cantonali dei programmi di scambio o agenzie private che organizzano scambi. Inoltre 1'800 formatori hanno compilato un questionario online.

Scarsa diffusione degli scambi linguistici nazionali durante la formazione professionale di base

Il rilevamento ha confermato che gli scambi linguistici non sono molto diffusi nel quadro della formazione professionale di base. Ogni anno meno dell'uno per cento delle persone in formazione lascia temporaneamente il proprio posto per lavorare in un'azienda di tirocinio di un'altra regione linguistica. La probabilità che un giovane abbia partecipato a uno scambio linguistico durante la formazione professionale è inferiore al due per cento. Le grandi imprese che hanno filiali in altre regioni linguistiche propongono molto più spesso questo genere di scambi delle imprese più piccole senza filiali. Risultano più attive della media in questo senso anche le aziende di tirocinio della pubblica amministrazione.

Tra le persone in formazione delle regioni francofone e italofone gli scambi linguistici risultano un po' più frequenti rispetto a quelle provenienti dalla Svizzera tedesca. La durata più consueta è di due-quattro settimane e, per lo più, gli scambi si svolgono in maniera asimmetrica, vale a dire con la partecipazione di un solo apprendista.

Principio ben accetto, attuazione esitante

Il principio degli scambi è in genere ben accettato: il 90 per cento dei formatori interpellati afferma che i benefici derivanti dall'esperienza di lavorare temporaneamente in un'altra regione linguistica vanno ben oltre la pratica di una seconda lingua nazionale. Molto più cauti i giudizi sull'importanza di una seconda lingua nazionale per la mobilità professionale, per la crescita professionale o per la competitività dell'azienda. I formatori si mostrano più prudenti anche riguardo alla disponibilità ad accogliere concretamente le richieste dei propri apprendisti di compiere uno scambio linguistico all'interno della Svizzera; il 60 per cento dice di avere un atteggiamento positivo o molto positivo al riguardo.

Le ragioni addotte contro gli scambi linguistici nazionali (più diffuse nella Svizzera tedesca che nelle regioni francofone e italofone) riguardano le possibilità aziendali e il rapporto costi/benefici per l'azienda, giudicato svantaggioso. Inoltre, il 40 per cento delle persone interpellate afferma di non poter fare a meno del proprio apprendista.

Secondo coloro che al momento escludono uno scambio in modo categorico le condizioni più efficaci per rendere possibile tale esperienza sono la maggiore disponibilità di risorse interne, un programma di formazione meno carico e la collaborazione con aziende partner.

Organizzazione degli scambi linguistici soprattutto ad opera delle aziende

Il numero relativamente modesto di scambi linguistici viene organizzato praticamente sempre direttamente dall'azienda stessa. Solo pochi si avvalgono dell'intermediazione di un'agenzia. Un ruolo un po' più rilevante, ma comunque sempre marginale, è quello dei responsabili cantonali per gli scambi. Poiché le risorse a loro disposizione sono quasi sempre scarse, la loro azione è per lo più di tipo reattivo.

Come emerge dalle interviste, l'onere supplementare collegato agli scambi linguistici fa sì che soprattutto i formatori con una forte motivazione e una buona dotazione di risorse incoraggino i loro

apprendisti a intraprendere uno scambio. Per numerose piccole imprese sembrano troppi gli ostacoli per iniziative del genere.

Disparità nell'accesso agli scambi linguistici nazionali

Al momento esiste secondo gli apprendisti anche una certa disparità tra chi segue la formazione professionale in una grande impresa e chi, come la maggioranza, ha il posto di tirocinio in un'impresa media o piccola. Affinché in futuro gli scambi linguistici nazionali abbiano una maggiore diffusione potrebbe essere determinante capire come eliminare tale disparità e quali condizioni aiuterebbero le piccole e medie imprese a realizzare scambi linguistici.

Mancanza di sistema e di un'organizzazione univoca

Sulla base della legge sulle lingue l'Ufficio federale della cultura (UFC) ha stipulato un contratto di prestazione con la Fondazione ch per raddoppiare, entro il 2016, l'attuale volume di scambi, che d'ora in poi dovranno estendersi anche alla formazione professionale di base. Non è stato precisato in che misura l'incremento degli scambi debba provenire dalla formazione professionale.

Gli scambi linguistici di studenti o alunni della scuola dell'obbligo si differenziano notevolmente per certi aspetti da quelli svolti nell'ambito della formazione professionale. I problemi di adeguamento e di prestazione sono, nella formazione professionale, molto più complessi e richiedono uno sforzo maggiore. Su questo sfondo, potrebbe essere molto difficile per Fondazione ch riuscire a mobilitare in tempi rapidi sufficiente know-how nell'ambito specifico della formazione professionale di base. In generale, sembra che non sia ancora molto chiaro il ruolo che devono assumersi gli attori coinvolti negli scambi.

Conclusioni

Le conclusioni a cui giungono gli autori del rapporto indicano strade diverse. Le varie persone e istituzioni implicate negli scambi linguistici nazionali devono inserirsi in un sistema organico: occorre definire i ruoli e le risorse di UFFT, UFC, Cantoni (responsabili cantonali per gli scambi e scuole professionali), oml, associazioni settoriali e Fondazione ch e armonizzarli in modo tale da fornire alle aziende di tirocinio e alle persone in formazione un quadro di riferimento affidabile.

La possibilità di intraprendere uno scambio linguistico nazionale non deve essere subordinata a condizioni particolarmente selettive: i giovani devono poter avere le stesse opportunità di compiere uno scambio a prescindere dalle dimensioni dell'azienda o del ramo professionale in cui seguono la formazione.

Sarebbe opportuna un'ampia diffusione delle informazioni sulle possibilità di scambi linguistici nazionali. Inoltre, per rispondere allo scetticismo di formatori e aziende di tirocinio, andrebbero divulgate le reazioni positive dei giovani che hanno compiuto un'esperienza di scambio. È importante dimostrare che gli scambi sono realizzabili in numerosi scenari aziendali diversi. Per le aziende piccole e piccolissime devono essere sviluppati e testati alcuni modelli di base, adattabili eventualmente alle esigenze specifiche di ciascun ramo professionale. Questi modelli non devono tuttavia precludere la possibilità di svolgere scambi anche in altre forme.

Infine, si dovrebbe dare la priorità alla definizione di un iter efficiente mediante il quale le aziende interessate a uno scambio possano trovare un'azienda partner senza grandi difficoltà: ciò dovrebbe motivare sia i formatori e le aziende di tirocinio, sia le persone in formazione a intraprendere uno scambio durante i due, tre o quattro anni di tirocinio.

1 **Contesto**

In un'economia sempre più globalizzata la mobilità, la conoscenza delle lingue e l'apertura verso altre società e culture sono requisiti importanti per chi lavora. Gli scambi linguistici nazionali delle persone in formazione, ma anche di formatori e docenti, favoriscono lo sviluppo di tali competenze e comportamenti.

Per la maggior parte dei giovani, l'inizio della formazione professionale di base segna la fine dell'insegnamento di una seconda lingua nazionale. L'articolo 12 capoverso 2 OFPr (Contenuti delle ordinanze in materia di formazione) sancisce: «Di regola è prevista una seconda lingua. Essa è disciplinata in base alle necessità della rispettiva formazione di base.» Finora questo articolo non ha avuto un grande impatto sull'insegnamento di una seconda lingua nazionale: a fine 2011 erano in vigore 314 ordinanze sulla formazione professionale di base con AFC o CFP e di queste solo 14 prevedevano una seconda lingua nazionale come prima lingua straniera¹. Chi vuole acquisire o ampliare le proprie competenze in una seconda lingua nazionale deve farlo nell'ambito dell'offerta di materie opzionali delle scuole professionali o dell'insegnamento per l'ottenimento della maturità professionale parallelamente all'attività lavorativa, a meno che la scuola professionale non offra anche l'insegnamento bilingue.

Secondo l'articolo 6 della legge federale sulla formazione professionale (LFPr), nel settore della formazione professionale la Confederazione può promuovere provvedimenti per migliorare la comprensione e lo scambio fra le comunità linguistiche. In virtù degli articoli 54 e 55 LFPr l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) sostiene progetti e misure in questo ambito per una durata limitata. Anche la legge sulle lingue, con gli articoli 3 (Principi), 14 (Scambi in ambito scolastico) e 18 (Sostegno a organizzazioni), offre una base giuridica per attuare misure destinate a migliorare la competenza linguistica e la coesione tra le regioni linguistiche.

Rispetto ai programmi già ben collaudati rivolti alla scuola dell'obbligo e ai licei, gli scambi linguistici nazionali per giovani che seguono una formazione professionale di base non sono molto diffusi. Lo si constata, per esempio, dall'esiguo numero di richieste di contributi che giungono all'UFFT per progetti e misure a questo fine.

È risaputo che alcune aziende organizzano scambi di propria iniziativa e che in alcuni casi interviene anche l'intermediazione di un'organizzazione specializzata. Finora però non si aveva un quadro completo dal quale risultassero il volume, gli attori coinvolti e la diffusione (specifica per ramo professionale) degli scambi linguistici nazionali.

Alla Conferenza sui posti di tirocinio 2011 i partner della formazione professionale hanno indicato misure volte a incrementare la mobilità professionale. Avevano quindi dato alla Confederazione l'incarico di elaborare un *«programma sostenibile per incrementare la mobilità professionale»* (DFE 2011: p. 3 seg.) in vista della Conferenza sui posti di tirocinio 2012. Il rilevamento, i cui risultati sono riferiti nel presente rapporto, nasce proprio da questa decisione della Conferenza sui posti di tirocinio.

Lo scopo principale del rilevamento era quello di fornire all'UFFT e ai partner della formazione professionale le basi decisionali per lo sviluppo e l'indirizzamento di misure e condizioni quadro per la mobilità. Dal rilevamento, basato su dati empirici, inoltre, dovevano scaturire raccomandazioni destinate all'UFFT e ai partner della formazione sui seguenti punti:

- a) Come dovrebbe essere organizzata la ripartizione dei ruoli tra gli attori coinvolti;
- b) Quali misure dovrebbero essere considerate, come dovrebbero concretamente essere organizzate (p. es. indicazione di diverse forme) e su quali misure bisognerebbe focalizzarsi;
- c) Quali condizioni quadro favoriscono gli scambi linguistici nazionali e dovrebbero pertanto essere propagate.

Il mandato richiedeva quindi un'analisi concentrata sugli scambi linguistici nazionali nell'ambito della formazione professionale di base, con l'esclusione per quanto possibile delle questioni più generali

¹ Se si fa riferimento soltanto alle formazioni con AFC, le proporzioni cambiano. Circa il 30 per cento delle persone in formazione frequentava l'insegnamento in una seconda lingua nazionale alla scuola professionale.

concernenti l'insegnamento delle lingue nelle scuole professionali. Si volevano risultati rappresentativi sia per le regioni linguistiche svizzere, sia per quanto riguarda i rami professionali e le forme in cui la formazione professionale di base è organizzata.

Hanno collaborato al rilevamento Charles Landert (direzione di progetto, ricerche sul campo, rapporto), Christine Panchaud (direzione di progetto in Svizzera romanda, ricerche sul campo, collaborazione al rapporto), Beat Brunner (interviste qualitative alle oml e alle scuole professionali), Daniela Eberli (interviste qualitative ai titolari di aziende e ai formatori, studi di caso), Andy Kühn, know.ch AG (logistica per questionario online) e Bruno Steiner, bsbe (analisi statistica).

Desideriamo ringraziare il mandante, rappresentato dalla sig.ra Marimée Montalbetti e dal sig. Jérôme Hügli, per la fiducia dimostrata durante la collaborazione, e i membri dei gruppi di accompagnamento per i preziosissimi commenti sull'andamento dei lavori. La nostra analisi non sarebbe stata possibile senza la motivazione e la disponibilità al dialogo di più di un centinaio di persone che conoscono da vicino il tema del nostro studio e hanno condiviso con noi le loro conoscenze ed esperienze. Grazie, infine, ai circa 1800 formatori che hanno accolto il nostro invito a partecipare all'inchiesta online, permettendoci in questo modo di ottenere un quadro dettagliato della prassi degli scambi nelle aziende di tirocinio.

2 Oggetto e quesiti affrontati nel rilevamento

2.1 Oggetto

Il rilevamento ha preso in esame gli scambi linguistici nazionali e la mobilità nella formazione professionale di base. Si definiscono scambi linguistici nazionali le attività, svolte entro i confini nazionali, durante le quali le persone che svolgono una formazione professionale di base si trasferiscono per un periodo di tempo limitato dal loro luogo di formazione contrattualmente definito a un altro, situato in un'altra regione linguistica². Esiste un legame intrinseco tra scambi linguistici e mobilità professionale, in quanto gli scambi linguistici di per sé sono considerati uno strumento che favorisce la mobilità professionale. Il termine «scambio linguistico» è impreciso sotto due aspetti:

- innanzitutto induce a supporre una reciprocità dello scambio. A rigore, però, la reciprocità si ha soltanto nel caso di uno scambio simmetrico, quando cioè le persone in formazione di due aziende di tirocinio in due regioni linguistiche diverse della Svizzera si recano una nell'azienda dell'altra;
- inoltre, l'esperienza che si compie non è limitata esclusivamente all'apprendimento di una lingua, ma si estende a diverse altre dimensioni³.

La *tabella 1* riepiloga le forme di scambi linguistici oggetto del rilevamento ed evidenzia a sfondo grigio le forme che ne erano escluse.

Tabella 1: forme di scambi linguistici nazionali e internazionali

Tipo	Caratteristiche
Simmetrico	In contemporanea: due persone che seguono la formazione professionale di base in due regioni linguistiche diverse si scambiano il posto di tirocinio per un breve periodo di tempo (2-6 settimane) ⁴
	In tempi differiti: due persone che seguono la formazione professionale di base in due regioni linguistiche diverse si scambiano a vicenda una «visita» nell'azienda di tirocinio: uno dei due posti di tirocinio resta momentaneamente vacante, nell'altro sono presenti due persone in formazione.
Asimmetrico	Una persona in formazione lascia per breve tempo (p. es. da 2 a 6 settimane) la propria azienda di tirocinio e lavora in un'azienda di un'altra regione linguistica.
N. aziende > n. apprendisti	Allo scambio partecipano più aziende di quante siano le persone in formazione in scambio (p. es. due persone in formazione che realizzano scambi linguistici in tre aziende; reti di aziende di tirocinio, ecc.).
Anno intermedio	Un anno di formazione viene compiuto in un'altra regione linguistica (formazione aziendale e scuola professionale) e può essere o non essere riconosciuto ai fini della formazione.
Soggiorno linguistico	Scambio per classi delle scuole professionali, che trasferiscono il proprio luogo di formazione in un'altra regione linguistica. Realizzato nel quadro di un progetto.
Stage aziendale	Le persone che frequentano una scuola professionale a tempo pieno

² Si fornisce una definizione aperta dell'oggetto d'analisi per sottolineare in particolare che i programmi di scambi nazionali durante la formazione professionale di base vengono esaminati in questa prima fase a prescindere dalle modalità, dall'ente che li sostiene e dal pubblico a cui sono rivolti (apprendisti, docenti, formatori/responsabili della formazione).

³ Per chi non ha molta dimestichezza con l'argomento può essere utile consultare il portale internet www.2sprach.ch, sul quale viene pubblicata una grande varietà di materiale sempre aggiornato sull'argomento.

⁴ È irrilevante se lo scambio avviene all'interno della stessa impresa o in cooperazione con un'altra impresa.

	compiono uno stage aziendale in un'altra regione linguistica. Tale stage è parte integrante del programma della formazione.
Soggiorno linguistico all'estero	Soggiorno linguistico presso una scuola di lingue, con o senza programma collaterale (culturale o per il tempo libero)
Stage aziendale all'estero	Le persone che frequentano una scuola professionale a tempo pieno compiono lo stage aziendale in un paese straniero dove si parla un'altra lingua.

In seguito si utilizzerà il termine «scambio linguistico», dato che ha ormai preso piede nel linguaggio corrente, per designare tanto le attività simmetriche (con due persone in formazione partecipanti) quanto quelle asimmetriche (una sola persona in formazione partecipante) finalizzate non esclusivamente all'apprendimento linguistico.

Il rilevamento e l'analisi si sono concentrati sulle attività di scambio tra regioni linguistiche realizzate da aziende di tirocinio e persone in formazione entro la struttura prescritta della formazione e secondo le condizioni generali dettate dal funzionamento aziendale.

2.2 Quesiti di ricerca

L'incarico, secondo la descrizione riportata nel bando di gara, prevedeva un'indagine nei seguenti campi:

- rilevamento delle attuali attività di scambio e di mobilità nazionale nella formazione professionale di base;
- esigenze e indicazioni degli attori principali riguardo a mobilità e scambi;
- fattori che favoriscono o che ostacolano la mobilità e lo scambio;
- condizioni generali necessarie per diffondere la mobilità e la pratica degli scambi tra regioni linguistiche svizzere nella formazione professionale di base.

Per ciascuno di questi campi d'indagine sono stati precisati i seguenti aspetti: obiettivi, gruppi target, attività, attori, prassi attuativa ed effetti (*cfr. elenco, allegato A1*).

L'incarico non specificava l'ordine di priorità dei campi d'indagine né i metodi di ricerca. Per forza di cose, tuttavia, i rilevamenti si sono chiaramente concentrati sulle aziende e sulle organizzazioni del mondo del lavoro: solo la raccolta più estensiva possibile di dati sulla prassi delle aziende poteva far luce sulle esigenze delle aziende di tirocinio, sui fattori che favoriscono e quelli che ostacolano gli scambi linguistici nazionali e sulle condizioni generali opportune.

3 Svolgimento del rilevamento

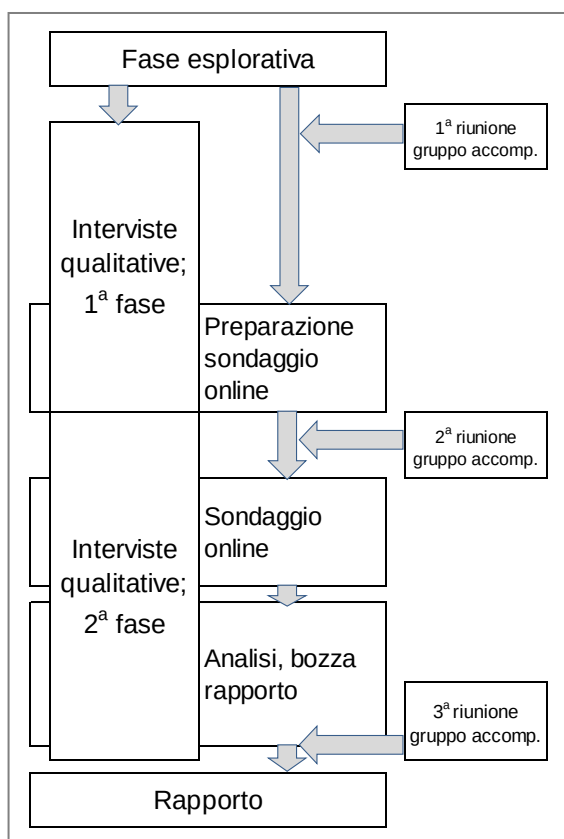
3.1 Sintesi

3.1.1 Descrizione del processo e calendario dei lavori

Il rilevamento è cominciato con una prima fase esplorativa (v. *fig. 1*), durante la quale sono state analizzate le poche fonti di dati già esistenti, per lo più documentazione scritta messa a disposizione dall'UFFT, e sono stati condotti colloqui esplorativi con alcuni informatori.

Le successive interviste qualitative condotte personalmente o telefonicamente e il questionario online erano strettamente correlati: la prima fase di interviste qualitative ha fornito il materiale per la preparazione del questionario online (v. *bibliografia*); i risultati intermedi del sondaggio online, a loro volta, sono confluiti nelle interviste qualitative della seconda fase.

Figura 1: svolgimento dell'indagine



L'incarico si è svolto in tempi molto serrati, principalmente da febbraio a giugno 2012 (*dettagli, v. allegato A2*).

Numerosi attori impegnati nell'insegnamento delle lingue nella formazione professionale e negli scambi linguistici nazionali, erano già stati intervistati nell'ambito del mandato di Fondazione ch affidato a res publica consulting di Berna⁵. Un colloquio con la collaboratrice al progetto ha permesso di ottenere informazioni provenienti dalle interviste, rilevanti per l'oggetto dell'indagine per il presente rapporto.

Nelle prime due riunioni i membri del gruppo di accompagnamento - gli esperti della formazione professionale - hanno commentato i lavori di preparazione e lo stato intermedio di realizzazione del progetto, mentre nella terza riunione si sono pronunciati sulla bozza del rapporto finale.

La versione rielaborata di tale rapporto è stata presentata nella procedura di corapporto svolta internamente all'UFFT.

3.1.2 Fonti di informazioni (gruppi target dei sondaggi)

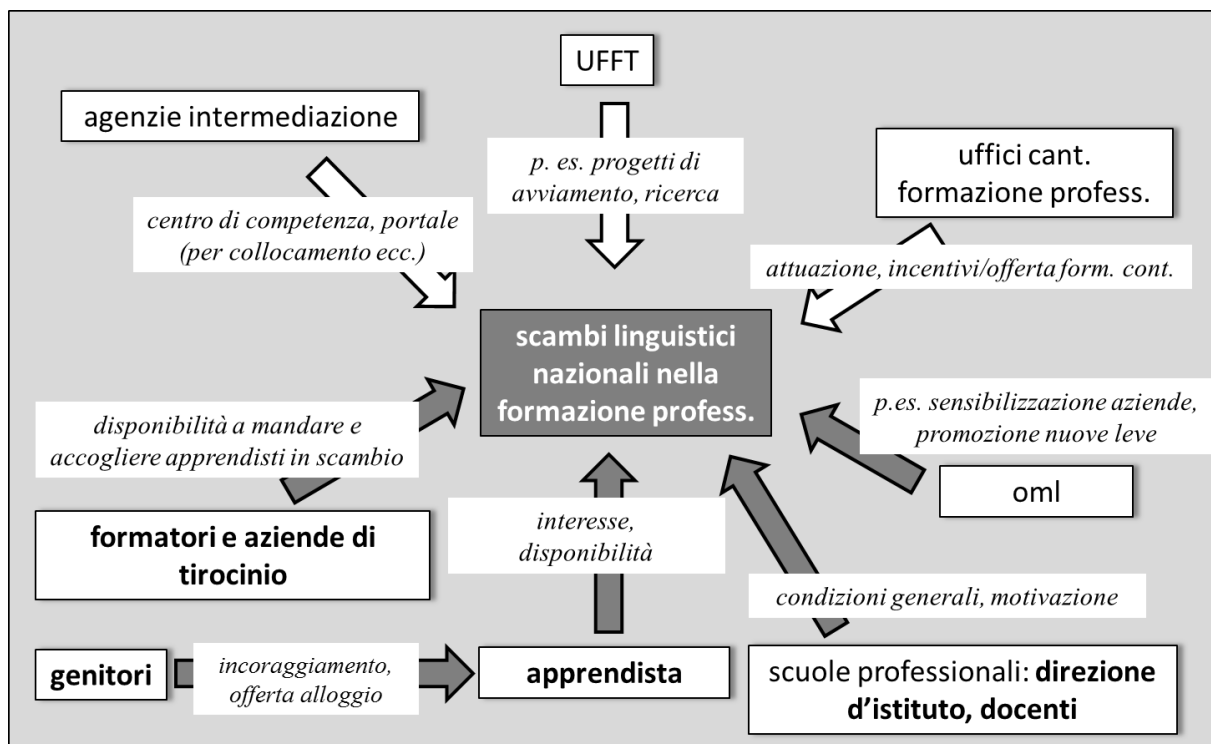
Il design della ricerca (svolgimento, fonti di informazioni, dimensioni del campione) è stato definito principalmente in base alla rilevanza degli attori impegnati negli scambi linguistici nazionali e alle impressioni tratte dalla fase esplorativa.

Abbiamo suddiviso gli attori nelle seguenti categorie:

⁵ Cfr. Res publica Consulting 2011.

- *aziende di tirocinio* (imprese del settore privato e servizi della pubblica amministrazione nonché formatori): costituiscono il luogo di formazione più importante della formazione professionale di base duale; attraverso la loro attività di istruzione pratica e di assistenza quotidiana, i formatori sostengono il peso maggiore della formazione professionale degli apprendisti. A loro deve quindi essere riconosciuto il ruolo di *gate keeper*. Sono loro a decidere in larga misura della mobilità degli apprendisti durante la formazione e a permettere agli apprendisti di altre aziende di cambiare temporaneamente il posto di tirocinio;

Figura 2: attori operanti negli scambi linguistici



- *organizzazioni del mondo del lavoro (oml)*: partecipano come partner della formazione professionale alla definizione della formazione professionale di base (p. es. tramite le ordinanze in materia di formazione), dei programmi di formazione (piani di formazione, corsi interaziendali) e spesso sono impegnati anche nella formazione continua dei formatori. Esse influiscono sul valore attribuito all'apprendimento delle lingue in un ciclo di formazione e rappresentano, come organizzazioni (mantello) dei datori di lavoro o dei lavoratori, i loro interessi specifici e possono favorire o ostacolare gli sforzi a sostegno degli scambi linguistici nazionali;
- *apprendisti*: sono i fruitori principali degli scambi linguistici nazionali e hanno un forte influsso sulle dimensioni della domanda di scambio;
- *genitori*: possono svolgere un'azione incoraggiante o frenante riguardo agli scambi e, nel caso di scambi simmetrici, possono partecipare come famiglia ospitante. Nel rilevamento vengono considerati solo marginalmente: innanzitutto, si è ritenuto che gli attori principali fossero le persone in formazione e i formatori. Una volta che questi attori convengono di compiere uno scambio linguistico, i genitori non devono fare molto, oltre a manifestare il proprio consenso. Inoltre, le persone in formazione, i formatori e i docenti delle scuole professionali possono convincere i genitori che hanno remore a far partire il proprio figlio o la figlia;
- *scuole professionali*⁶: come luogo di formazione si occupano degli scambi linguistici nazionali sia nella fase di preparazione (p. es. sensibilizzazione ai temi della mobilità, definizione dei programmi d'istituto, offerta di insegnamento delle lingue alle scuole professionali, offerta di sostegno

⁶ Le scuole che offrono una formazione professionale organizzata dalla scuola sono state considerate marginalmente nell'analisi, data la diversità della loro situazione (condizioni generali, attori, campi professionali, diffusione) e la necessità di non complicare ulteriormente il design del rilevamento.

straordinario per le persone in formazione), sia nella fase attuativa (p. es. prassi della dispensa dalle lezioni, regolamento concernente le assenze);

- *UFFT, uffici cantonali della formazione professionale*: sono coinvolti nella definizione delle condizioni quadro (p. es. LFPr, OFPr, ordinanze in materia di formazione) e nell'attuazione degli scambi linguistici (uffici cantonali che, almeno in teoria, dovrebbero assumere una funzione di coordinamento; eventualmente ispettori cantonali; eventualmente sostegno finanziario);
- *agenzie per l'organizzazione di scambi*: offrono assistenza alle aziende e alle amministrazioni interessate a realizzare uno scambio nazionale per i propri apprendisti.

3.2 Metodi di rilevamento per l'indagine qualitativa

Le oltre 100 interviste svolte per la parte qualitativa del rilevamento sono state compiute per la maggior parte al telefono e in alcuni casi di persona. In generale, il contatto con le persone prescelte è stato stabilito facilmente. Il tema delle interviste ha riscosso grande, a volte grandissimo interesse a prescindere dagli interessi rappresentati o dalla carica della persona intervistata. La disponibilità degli intervistati è tanto più eccezionale se si considera il loro duplice impegno: in relazione alla loro posizione in azienda e alla posizione della loro azienda sul mercato, da un lato, e in relazione a esigenze e obblighi derivanti dalla funzione di formatori, dall'altro lato. Impossibile, d'altro canto, ignorare le limitazioni poste proprio dal duplice ruolo, che hanno un effetto frenante sui formatori nei confronti di idee e progetti, per quanto validi essi possano sembrare.

Tabella 2: fonti di informazioni per il rilevamento

Tipo	Attori interpellati	Metodo di rilevamento
Aziende di tirocinio	Responsabili del personale, formatori	Indagine qualitativa intervista telefonica
	Formatori; responsabili di reti di tirocinio	Indagine qualitativa, intervista telefonica; quantitativa (questionario online strutturato, con domande aperte)
Organizzazioni del mondo del lavoro	Rappresentanti di associazioni professionali scelti d'intesa con il gruppo d'accompagnamento e a caso, principali organizzazioni dell'economia (alcune rappresentate nel gruppo d'accompagnamento)	Indagine qualitativa intervista telefonica
Persone in formazione	Giovani nella formazione professionale di base scelti a caso	Intervista di persona
Genitori	Genitori di apprendisti in scambio, genitori ospitanti	Indagine qualitativa, intervista telefonica (solo negli studi di casi, importanza marginale)
Parti coinvolte negli scambi	Persone in formazione, formatori, genitori, genitori ospitanti, aziende ospitanti	Studio di caso: intervista telefonica qualitativa di diversi attori
Scuole professionali	Direttori; docenti	Indagine qualitativa, intervista telefonica

Uffici cantonali della formazione professionale	Capi di uffici cantonali della formazione professionale, responsabili cantonali per gli scambi	Indagine qualitativa, intervista telefonica
Organizzazioni di scambio	Associazione «visite», Fondazione ch	Intervista di persona

La tabella 8 (allegato A3) riporta il peso attribuito ai gruppi target sopra elencati nelle indagini qualitative. La fase esplorativa aveva messo in evidenza la scarsità di informazioni sul valore attribuito agli scambi linguistici nazionali nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche e sulla prassi vigente in questo ambito: per questo motivo abbiamo svolto la maggior parte delle interviste in questo segmento.

3.3 Indagine quantitativa: sondaggio online tra i formatori

Solitamente è difficile ottenere quote di partecipazione soddisfacenti in sondaggi aziendali, soprattutto se il gruppo target non ha un forte legame con il tema del sondaggio o se esso non è di grande rilevanza per la loro attività quotidiana. Per raggiungere un campione sufficiente di persone con esperienza di scambi è stato quindi necessario invitare un gran numero di persone alla compilazione del questionario online: in pratica ne è risultato un rilevamento a tappeto tra la categoria dei formatori⁷.

Per la costituzione del campione sono stati contattati 13 Cantoni; di questi hanno accettato di partecipare i Cantoni di Berna, Lucerna, Zugo, Basilea Città, Basilea Campagna, San Gallo, Ticino, Vaud, Ginevra e Giura. Per nove Cantoni⁸ erano disponibili i dati della maggior parte dei formatori, complessivamente 26 000 persone. Escluse dal campione tutte le persone di cui non si aveva l'indirizzo di posta elettronica, sono state inviate circa 23 700 e-mail. Di queste, 22 105 (93,9%) hanno raggiunto i destinatari; 1 768 formatori (l'8% netto) hanno risposto al sondaggio. Questa cifra corrisponde al due per cento di tutti i contratti di tirocinio (AFC, CFP) in vigore nei nove Cantoni partecipanti (San Gallo escluso) (cfr. Allegato A3).

Il questionario è stato concepito partendo dall'ipotesi⁹ che solo pochi formatori si sono occupati concretamente di un progetto di scambio linguistico nazionale o hanno fatto l'esperienza di uno scambio. Il questionario consisteva di una parte generale cui potevano rispondere tutte le persone interpellate e una parte specifica per chi avesse avuto esperienza di scambi.

Dai numerosi commenti si deduce che gran parte dei partecipanti attribuisce importanza al tema di indagine e che ha potuto riportare le proprie opinioni, esperienze ed esigenze mediante lo strumento previsto.

3.4 Rilevanza dei risultati

Nelle scienze sociali la rilevanza dei risultati della ricerca si misura in base ai criteri dell'oggettività, dell'affidabilità e della validità. Nel presente sondaggio lo scopo non era studiare il tema prescelto con metodi statistici: anche se il rilevamento quantitativo era incluso nell'incarico, era comunque preminente la volontà di giungere, con il procedimento più adatto, a una descrizione realistica dello stato attuale degli scambi linguistici nazionali.

A nostro giudizio i dati qualitativi forniscono indicazioni valide. Grazie alla partecipazione di diverse categorie di attori (variazioni per settore professionale, regione, tipo di esperienza, funzione) è stato possibile mettere in luce gli aspetti principali degli scambi linguistici nella formazione professionale di base, avere un'idea delle opinioni vigenti e relative motivazioni e di metterle a confronto tra loro.

⁷ La stima iniziale di un tasso di ritorno del 10% è stata corretta al 5% dopo i primi colloqui esplorativi. I risultati sono riportati in dettaglio all'allegato 3 «Campioni del rilevamento».

⁸ Il Cantone di San Gallo ha accettato di pubblicare un invito alla partecipazione nella sua newsletter di maggio 2012. I Cantoni di Turgovia (non ha gli indirizzi e-mail dei formatori), Zurigo (problemi di reperimento degli indirizzi) e Grigioni (per riguardo verso le aziende di tirocinio) hanno rifiutato di partecipare.

⁹ Cfr. al riguardo le risposte pervenute all'UFFT dai partner della formazione professionale interpellati.

L'obiettività del rilevamento è stata garantita dall'impiego di sei ricercatori, che hanno assicurato la validazione intersoggettiva.

Grazie ai dati raccolti è stato possibile, per esempio, ottenere un'indicazione della diffusione numerica degli scambi linguistici in Svizzera. Un problema particolare si è presentato con l'interpretazione da dare al tasso di ritorno dell'otto per cento: i rispondenti al sondaggio si differenziavano dai non rispondenti (il 92%) e, se sì, in che modo?

Si può abbozzare una risposta a questa domanda in termini generali. Innanzitutto, le professioni sono rappresentate in maniera plausibile nel campione. Anche le dimensioni delle aziende in cui operano i formatori interpellati hanno una distribuzione nel campione grossomodo corrispondente a quella risultante dalle statistiche ufficiali (v. *tabella A3*). In questi termini, il campione così costituito dovrebbe ben rappresentare la popolazione dei formatori.

Tabella 3: persone occupate e formatori per tipo di azienda

Tipo di azienda per numero di unità equivalenti a tempo pieno (ETP)	Persone occupate (in ETP) secondo il censimento delle aziende UST 2009	Formatori secondo rilevamento scambi linguistici 2012
microaziende (0-4 ETP)	11,8%	13,4%
microaziende (5-9 ETP)	16,2%	18,9%
piccole aziende (10-49 ETP)	36,9%	34,8%
medie aziende (50-249 ETP)	21,9%	20,7%
grandi aziende (≥ 250 ETP)	12,3%	12,2%

Una unità equivalente a tempo pieno (ETP) corrisponde a una percentuale di impiego del 100%.

Resta il dubbio che motivi connessi con il tema di indagine abbiano potuto influire positivamente o negativamente sulla partecipazione al rilevamento. In generale, siamo propensi a ritenere che il campione presenti una certa distorsione per la probabile sovrarappresentazione dei formatori favorevoli agli scambi linguistici nazionali¹⁰. Tale distorsione del campione non influisce sui dati qualitativi, in quanto essi vengono considerati sia distintamente sia nel contesto generale, senza però analisi quantitativa. I dati qualitativi non devono quindi essere valutati secondo i criteri della ricerca quantitativa.

¹⁰ Circa un terzo del campione ha lavorato diverse settimane (2%) o addirittura diversi mesi o anni (24%) in un'altra regione linguistica della Svizzera o vi ha almeno abitato (8%). Si suppone anche che le persone target non favorevoli agli scambi linguistici non dedicherebbero del tempo a un sondaggio sull'argomento.

4 Risultati

Nella parte che segue presenteremo i risultati strutturati per punti tematici, attingendo dalle diverse fonti di dati (documenti, interviste qualitative, sondaggio online). Per quanto concerne il punto di vista dei formatori, il rapporto si fonda principalmente sulle risposte al sondaggio online, integrate dalle informazioni provenienti dalle interviste qualitative.

Inizialmente forniremo una descrizione particolareggiata delle esigenze segnalate dai formatori. Sono loro che preparano il terreno per lo scambio e hanno il potere di decidere se le persone in formazione possono o meno cambiare temporaneamente posto di tirocinio.

Successivamente illustreremo le esperienze compiute con gli scambi linguistici nazionali. Data la loro scarsa diffusione (e quindi il basso tasso di risposta alle domande su questo aspetto nel sondaggio online) non è stato facile approfondire questa tematica. Si è ottenuto comunque un quadro composito della realtà, che dovrà essere precisato meglio dalle rispettive organizzazioni professionali.

Nelle ultime due sezioni di questo capitolo sono riportati tutti i commenti e le esigenze concrete degli attori coinvolti. Anche qui la parte più cospicua proviene dai formatori, i quali forniscono anche molte idee per i lavori successivi sul tema del presente rapporto.

4.1 Attività di scambio nazionale nella formazione professionale

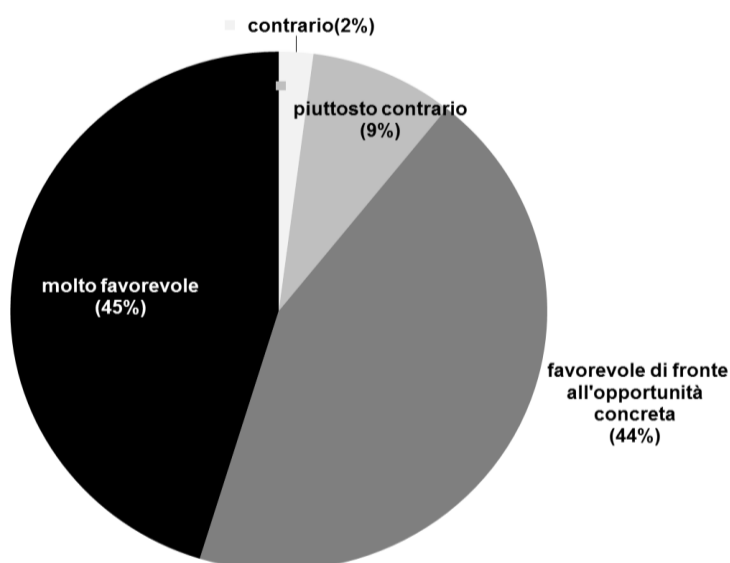
4.1.1 Esigenze degli attori coinvolti negli scambi linguistici nazionali

Per poter valutare il fabbisogno di scambi linguistici nazionali è necessaria una buona conoscenza della situazione e delle esigenze delle persone in formazione, dei formatori e delle relative aziende di tirocinio. Indicazioni al riguardo si evincono dalle interviste qualitative e dal sondaggio online (*cfr. sezione 4.2.2*). I colloqui con le direzioni delle scuole professionali e con altri gruppi target forniscono l'opinione di terzi e servono a validare le affermazioni fatte da apprendisti e formatori.

4.1.1.1 Aziende di tirocinio (formatori)

Interrogati su come giudicano l'idea di permettere agli apprendisti, durante la formazione professionale di base, di andare a lavorare per un periodo in un'azienda situata in un'altra regione della Svizzera, la maggior parte dei formatori (come rappresentanti delle aziende) si mostra favorevole (*fig. 3*).

Figura 3: permettere alle persone in formazione di lavorare per un periodo in un'altra regione (N = 1 768)



Su dieci persone intervistate, nove dicono di poter accettare uno scambio – formulato così in termini generali – del loro apprendista. Quasi la metà (44%) mostra però un atteggiamento cauto e attende piuttosto un input dall'esterno.

È possibile dare una spiegazione plausibile della discrepanza tra l'atteggiamento decisamente favorevole dei formatori verso gli scambi linguistici nazionali e il numero esiguo di scambi effettivamente realizzati.

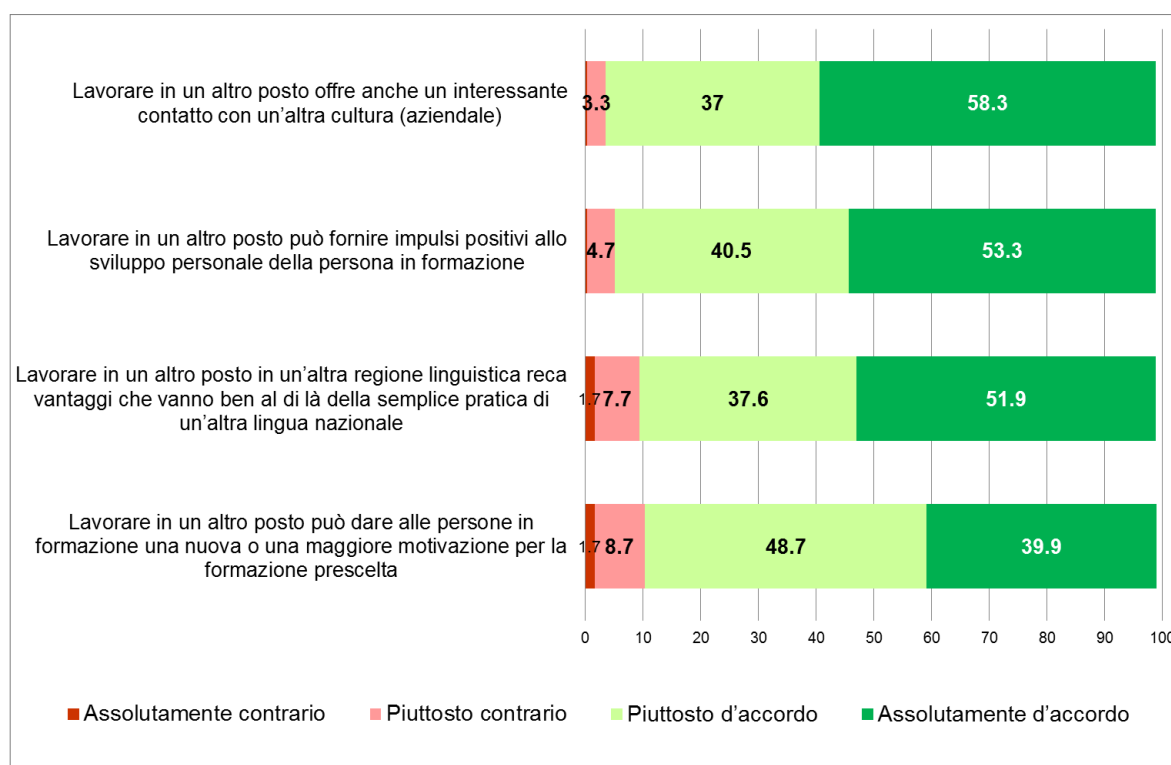
La domanda sulla disponibilità di massima agli scambi per apprendisti, che serviva a

introdurre la tematica del sondaggio, non specificava le modalità concrete degli scambi (p. es. la durata) e includeva, tra le varie possibilità, anche gli scambi all'interno di una stessa regione linguistica. I formatori, quindi, nel rispondere potevano immaginare anche un tipo di scambio molto più semplice da organizzare di quelli linguistici a livello nazionale (p. es. presso un'azienda di tirocinio «amica» in una località geograficamente vicina al luogo di domicilio, così da poter frequentare la scuola professionale).

I formatori della Svizzera tedesca si sono mostrati un po' meno bendisposti all'idea di un cambio temporaneo del posto di tirocinio (37% di risposte assolutamente positive) di quelli della Svizzera romanda (52%) e della Svizzera italiana (50%). La dimensione dell'azienda in cui lavorano influisce scarsamente sulle risposte dei formatori. I fattori biografici (l'aver partecipato personalmente a uno scambio) ed eventuali esperienze fatte con apprendisti in scambio hanno invece un peso rilevante (il 67 % è molto favorevole a un cambio temporaneo del posto di tirocinio dei propri apprendisti).

L'atteggiamento generale descritto nella *figura 4* conferma una diffusa disponibilità dei formatori e l'importanza di dimensioni quali *motivare gli apprendisti, sviluppo personale o esperienza (inter)culturale*. In questo senso i formatori si dimostrano in linea di massima aperti agli scambi.

Figura 4: accettazione di determinati aspetti connessi con un cambio temporaneo del posto di tirocinio (N = 1 768)

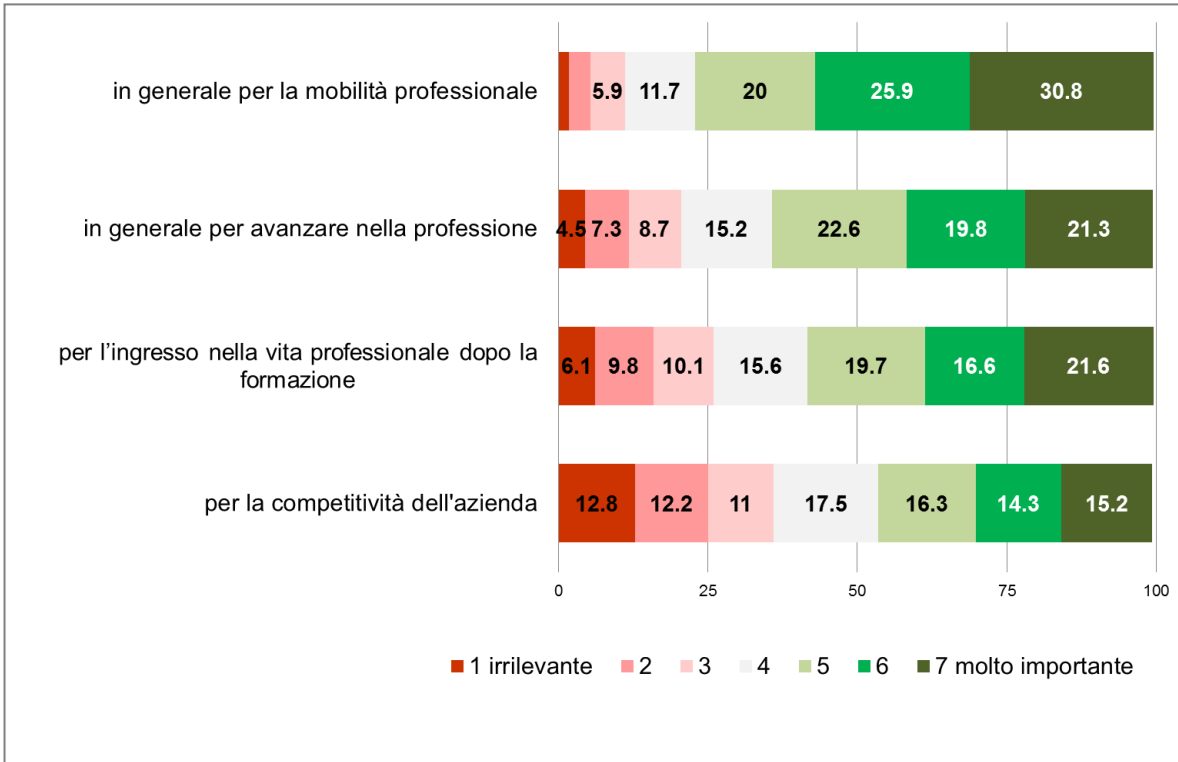


Per specificare meglio l'attuale fabbisogno abbiamo chiesto ai formatori come giudicavano l'importanza della seconda lingua nazionale per le persone in formazione e per le aziende. Il giudizio doveva essere specificato in relazione ai criteri *mobilità professionale, avanzamento nella professione (carriera), ingresso nella vita professionale, competitività dell'azienda di tirocinio*. Dalla distribuzione delle risposte emerge che i formatori danno più importanza alle prospettive dei giovani in formazione e al loro futuro professionale che a eventuali vantaggi per l'azienda in termini di competitività (*fig. 5*). Questo risultato può essere letto come un giudizio lucido sugli effetti attesi; una seconda lingua nazionale è reputata importante solo in poche professioni.

Per molti rami professionali e per molte aziende non è neanche abbastanza importante da dover essere inclusa nel piano di formazione (v. *cap. 1*). O, semplicemente, non c'è più margine, nella giornata o giornata e mezza di lezioni, in aggiunta agli altri contenuti formativi. Un motivo oggettivo è costituito dall'orientamento al mercato regionale e, spesso, addirittura locale di molte imprese micro, piccole e medie (cfr. osservazioni in questo senso nei commenti al questionario online). Le aziende

altamente specializzate e le aziende tecnologiche e orientate all'esportazione attribuiscono maggiore importanza all'inglese o all'inglese tecnico.

Figura 5: importanza di buone conoscenze di una seconda lingua nazionale (N = 1 768)



I risultati di un confronto tra rami professionali (secondo la nomenclatura NOGA)¹¹ vanno letti con una certa cautela, dato che un ramo comprende professioni molto diverse e altrettanto diverse sono le situazioni in cui si fa ricorso a una lingua. Le differenze, evidenti, sono comunque plausibili.

Il valore 6 o 7 (7 = molto importante; v. fig. 5) è stato indicato, nella media di tutti i rami, dal 41 per cento dei formatori, percentuale che corrisponde praticamente a quella del settore della sanità e del lavoro sociale (42%) o del settore manifatturiero (39%). Si discostano per eccesso i valori relativi al settore alberghiero e alla ristorazione (61%) e ai servizi finanziari e assicurativi (50%), per difetto quelli del settore edile (24%).

Si riscontrano anche differenze tra le regioni linguistiche: per i rispondenti della Svizzera romanda e della Svizzera italiana la seconda lingua nazionale risulta (nettamente) più importante (tabella 4).

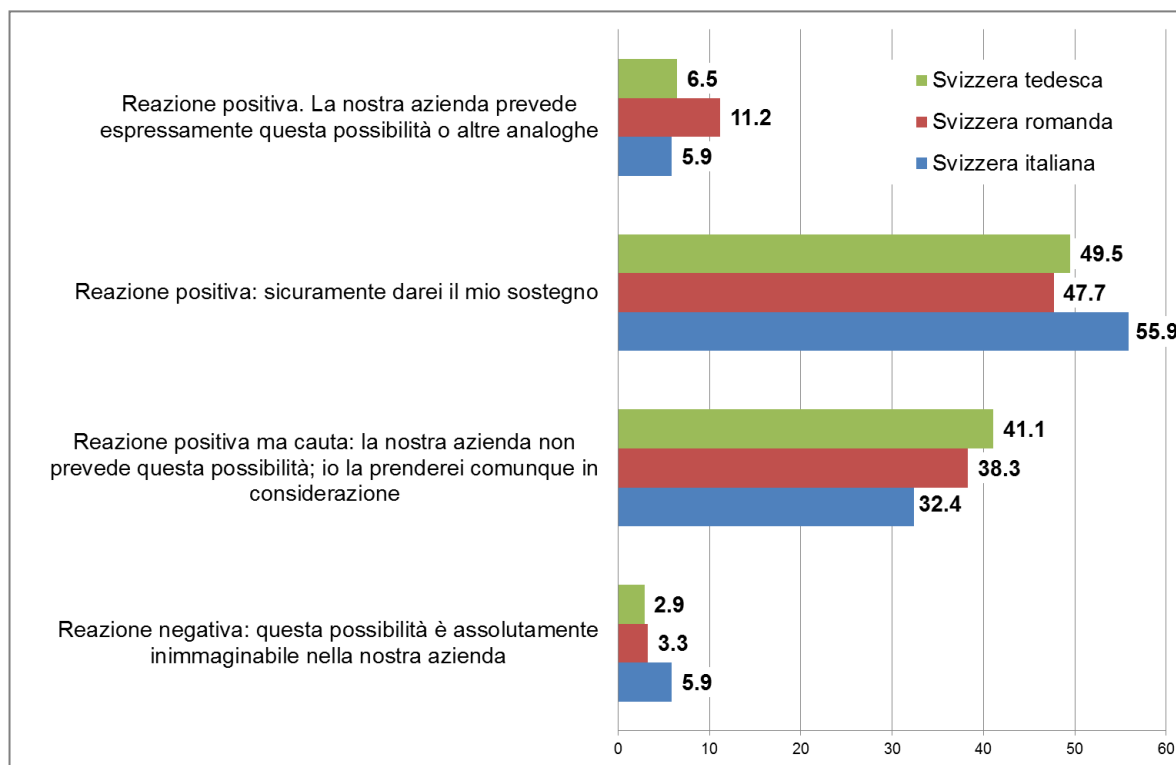
Tabella 4: seconda lingua nazionale nelle regioni linguistiche (N = 1 768)

		Sede dell'azienda		
		CH tedesca	CH romanda	CH italiana
Buone conoscenze: indispensabili	tedesco		11.3	17.6
	francese	8.1		11.8
	italiano	1.4	2.8	
Buone conoscenze: un grande vantaggio	tedesco		34.6	70.6
	francese:	33.6		44.1
	italiano	14.7	19.3	

¹¹ Ufficio federale di statistica (2008).

Come si presenta la disponibilità dei formatori a permettere alle persone in formazione di compiere uno scambio linguistico nazionale o ad accogliere una richiesta di scambio da un'altra azienda?

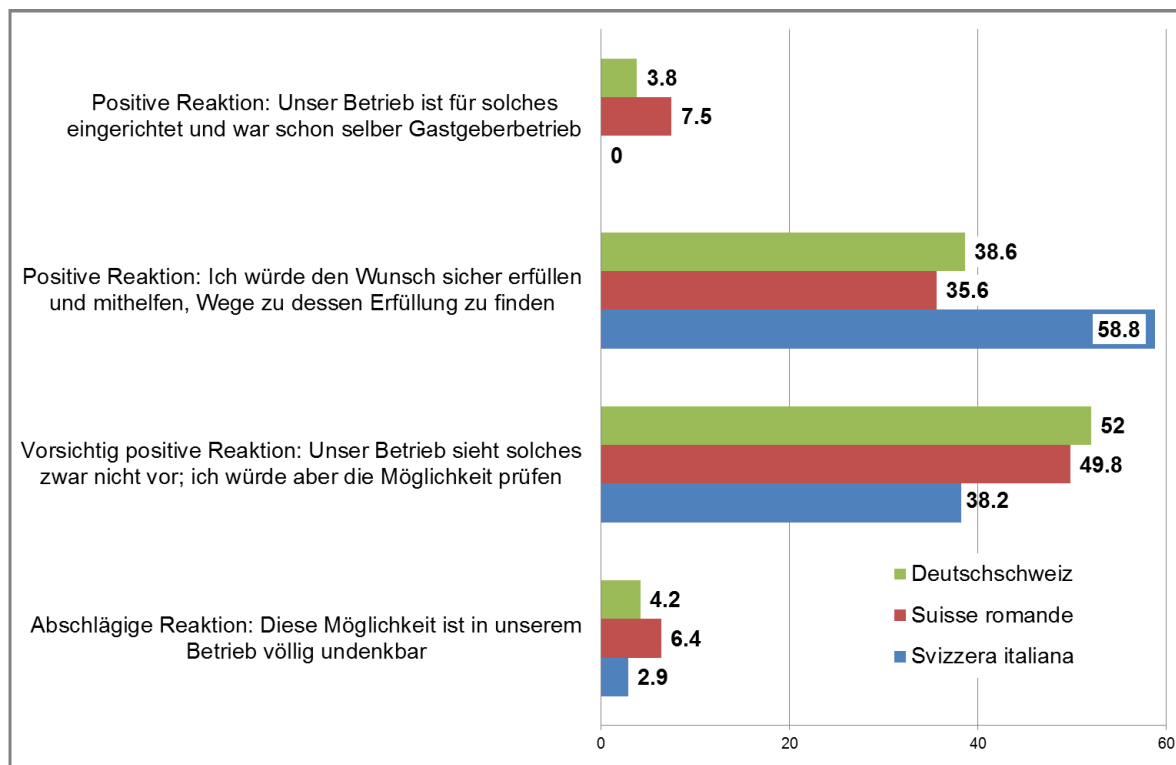
Figura 6: disponibilità a far andare in scambio i propri apprendisti (N = 1 768)



La disponibilità dichiarata a permettere a una persona in formazione di andarsene per un periodo di scambio in un'altra regione linguistica (*fig. 6*) o ad accogliere nella propria azienda un apprendista in scambio (*fig. 7*) è elevata. Si notano differenze minime tra regioni linguistiche.

Le aziende della Svizzera italiana sembrano leggermente più disponibili ad accettare temporaneamente una persona in scambio.

Figura 7: disponibilità dell'azienda ad ospitare apprendisti in scambio (N = 1 768)



Nel complesso, sono molte le aziende disposte a permettere ai propri apprendisti di cambiare temporaneamente azienda di tirocinio, con l'idea che a ogni adolescente faccia bene andare in un altro posto per qualche tempo.

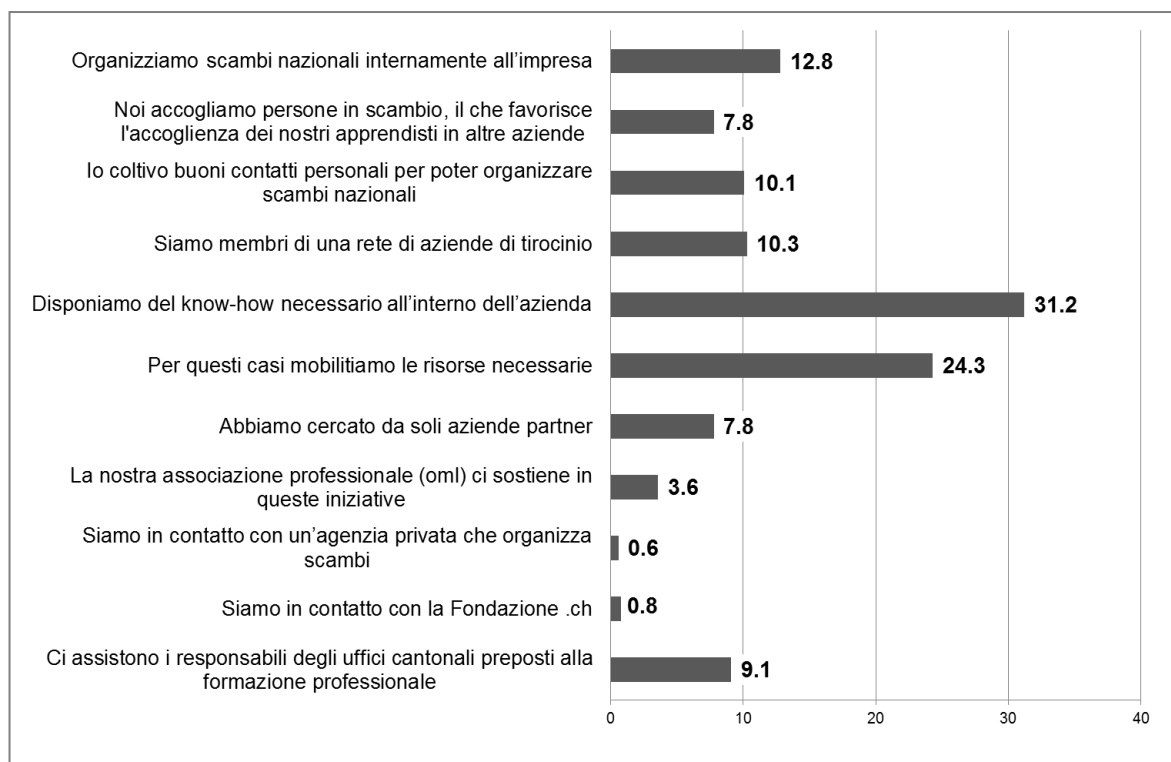
La disponibilità a un'azione proattiva, invece, è nettamente più ridotta. Al riguardo si nota però che il formatore opera una distinzione tra le esigenze delle persone in formazione e quelle dell'azienda: secondo i formatori, le buone conoscenze di una seconda lingua nazionale sono solitamente più utili per la persona in formazione che per l'azienda di tirocinio e per la sua competitività.

Stando alle risposte dei formatori, il 13 per cento delle aziende è in grado di realizzare scambi linguistici nazionali all'interno della struttura aziendale. Su questo aspetto influiscono le dimensioni dell'azienda: tra le aziende con meno di 10 collaboratori solo il sei per cento dichiara di svolgere attività di scambio, tra le aziende con 250 o più dipendenti la percentuale è del 25 per cento (13 % in aziende con 10-249 dipendenti).

Nel complesso, le possibilità effettive di realizzare scambi linguistici nazionali corrispondono grossomodo alle possibilità delle singole aziende (v. fig. 8). Quasi un terzo dei rispondenti ritiene che nella propria azienda ci sia il know-how per realizzare attività di scambio, un quarto metterebbe anche a disposizione le risorse necessarie. Il ricorso a un sostegno esterno è meno frequente: evidentemente tale sostegno è stato inteso dai più come il ricorso al responsabile degli scambi presso l'ufficio cantonale della formazione professionale¹².

¹² È possibile che vi siano inclusi i contatti per garantire lo svolgimento di scambi di prossima realizzazione.

Figura 8: atteggiamento delle aziende verso gli scambi linguistici nazionali (N = 1 713)



4.1.1.2 Persone in formazione

Partendo dall'assunto che, in ultima analisi, sono le aziende di tirocinio a proporre e a sostenere gli scambi linguistici nazionali (o a non farlo), il gruppo di ricercatori ha convenuto con il mandante di non eseguire un sondaggio estensivo tra le persone in formazione. Di conseguenza, sono stati raccolti dati quantitativi sul giudizio che altri danno dell'atteggiamento delle persone in formazione riguardo agli scambi linguistici, mentre mancano dati provenienti dagli apprendisti stessi, soprattutto sulle proprie esigenze ed esperienze.

Le interviste qualitative con alcuni di loro inducono tuttavia a supporre che i giovani in formazione potenzialmente interessati a uno scambio siano probabilmente più numerosi di quanto si potrebbe supporre basandosi soltanto sulle dichiarazioni delle scuole professionali e delle aziende (dei formatori).

Le dichiarazioni delle persone in formazione confermano inizialmente l'impressione di una mancanza di interesse effettivo a uno scambio. I motivi vanno ricercati tra i giovani stessi (poca voglia di separarsi dal loro ambiente, soprattutto dal proprio ragazzo o ragazza e dai coetanei; impegno costituito dalla scuola professionale; paura di non padroneggiare abbastanza la lingua o di non potersi rendere utile nell'azienda ospitante; mancanza di interesse per una seconda lingua nazionale). D'altro canto, ricevono segnali poco incoraggianti dall'azienda di tirocinio: esitazione a rinunciare per un certo periodo di tempo a una forza lavoro avviata; mancanza di conoscenze dell'apprendista in scambio del software specifico dell'azienda; fraintendimenti per difficoltà linguistiche nel lavoro quotidiano e altro.

Tendenzialmente l'interesse dei giovani per gli scambi linguistici nazionali aumenta con l'età. Le persone al terzo o quarto anno della formazione professionale sono più intraprendenti dei più giovani. Sembra comunque determinante il fatto che la persona in formazione venga o meno invogliata a intraprendere uno scambio. Alla proposta di compiere una breve parte del tirocinio in un'altra regione linguistica della Svizzera, gli apprendisti interpellati reagiscono in modo decisamente più positivo e aperto di quanto non ci si aspetterebbe dalla descrizione che di loro danno gli altri attori (formatori e scuole professionali).

Tali reazioni dimostrano che non manca l'interesse per soggiorni altrove. Altrettanto chiaramente emerge che tale interesse è anche di natura professionale (p. es. per conoscere nuovi macchinari, per vedere come funziona un'altra impresa). Anche se gli scambi brevi, di durata da 1 a 6 settimane, sono la formula più accettata, i rispondenti affermano che anche periodi più lunghi meritano di essere presi in considerazione. Alcuni non possono immaginarsi uno scambio linguistico, mentre ammettono l'idea di uno spostamento all'interno della propria regione linguistica.

Ciò non basta a eliminare gli ostacoli allo scambio citati alla sezione 4.2.2 (*fig. 10*), in particolare per quanto riguarda la presenza richiesta in azienda e a scuola e i problemi adolescenziali delle persone in formazione). Dalle reazioni degli apprendisti si capisce, però, che alcuni di loro potrebbero essere motivati a compiere uno scambio se ricevessero una spinta dall'esterno.

4.1.1.3 Scuole professionali

In genere le direzioni delle scuole professionali da noi interpellate non ricevono (quasi) mai domande di scambi linguistici nazionali da parte delle persone in formazione (o delle aziende). Lo si deduce dal fatto che non sono in grado di fornire informazioni sull'effettivo svolgimento di scambi nazionali. Anche la scarsa domanda relativa all'insegnamento delle lingue straniere (spesso proposto come materia opzionale o a scelta in ore marginali o al sabato), lo scarso ricorso agli scambi internazionali (Leonardo da Vinci) o il fatto che fino ad ora l'offerta di insegnamento bilingue non è stata realizzata per mancanza di iscrizioni, sono indizi della mancanza d'interesse per gli scambi nazionali¹³. Non si può escludere che il motivo della scarsa domanda per l'insegnamento bilingue sia da ricercare nel marketing poco attivo compiuto dalle scuole professionali. Nel quadro del presente rilevamento non è stato tuttavia possibile approfondire questo interrogativo (mediante una valutazione).

Come causa della situazione descritta sopra i rispondenti indicano gli impegni già incombenti sulle persone in formazione, le loro scarse conoscenze linguistiche, le remore personali e il prevalere di altri interessi caratteristici della loro fase di crescita (adolescenza). Accennano però anche alla maggiore importanza dell'inglese (soprattutto nelle professioni tecniche), alle possibilità pratiche e alle priorità stabilite dalle aziende, soprattutto da quelle piccole (familiari), alle disposizioni contenute in numerose ordinanze in materia di formazione (che non contemplano una seconda lingua nazionale) e alle priorità fissate dalle scuole professionali su input esterni.

Nei casi in cui i rispondenti hanno percepito un interesse allo scambio linguistico presso le aziende, esso pareva legato non tanto a un miglioramento delle competenze in una seconda lingua nazionale, quanto piuttosto nelle materie professionali. Il miglioramento nelle materie professionali può però essere ottenuto con sforzo minore restando nella propria regione linguistica. Le direzioni delle scuole affermano di sentire, in realtà, tra le persone in formazione, una certa disponibilità a partecipare a scambi nazionali collettivi (progetti di classe), ma anche queste proposte (su base volontaria) a volte non vanno in porto a causa delle scarse adesioni (costi di partecipazione troppo elevati; mancanza del permesso dell'azienda; mancanza di disponibilità delle persone in formazione, necessità di utilizzare giornate di ferie a questo scopo).

Tali affermazioni generali possono essere relativizzate per alcune professioni specifiche, ma senza effetti di rilievo per la mobilità e gli scambi nazionali. I soggiorni linguistici di breve durata all'estero, soprattutto nella formazione commerciale di base, sono strutturati come corsi di lingua accompagnati da attività scolastiche per il tempo libero. In questo senso sono un contributo anche alla formazione specifica (competenza linguistica) e sono ben accetti presso le aziende. Per il resto, i rispondenti riferiscono che, in generale, si tende a reputare il soggiorno in un'altra regione linguistica svizzera meno impegnativo e anche meno complicato per l'azienda se viene svolto al termine della formazione professionale di base, o eventualmente anche prima del suo inizio.

4.1.2 Fabbisogno e domanda

Nella fase esplorativa e nelle interviste qualitative il compito di rilevare le attività di scambi e mobilità nazionali si è dimostrato difficile come cercare il famoso ago nel pagliaio.

¹³ Cfr. una sintesi sull'attuale offerta didattica bilingue alle scuole professionali di Zurigo in Brohy e Gurtner 2011.

In questo ambito erano note le iniziative di alcune grandi imprese, nonché gli esempi pubblicati sul sito internet di «visite» o le varianti proprie di alcuni rami professionali. Tra queste ultime, per esempio, rientrano la formazione di agricoltore AFC (con rotazione annua dell'azienda di tirocinio, anche oltre il confine linguistico) e quella di fabbricante di strumenti musicali AFC (per questa formazione, estremamente specializzata e con un poche aziende di tirocinio, la rotazione tra più aziende è inevitabile). Dall'esplorazione iniziale, inoltre, era risultato che alcune reti di aziende di tirocinio, soprattutto quelle di cui fanno parte aziende di diverse regioni linguistiche, realizzano scambi linguistici (cfr. tabella 8).¹⁴

Il fatto che l'iniziativa privata dell'associazione «visite», dopo un lavoro di sviluppo durato anni, vanti 50 scambi in un anno, di cui una buona dozzina entro i confini nazionali, conferma l'ipotesi che per ottenere un quadro delle attività di scambio nazionale sia indispensabile compiere un sondaggio a largo spettro tra aziende di tirocinio e formatori.

Dopo la descrizione delle esigenze legate alla mobilità nella sezione 4.1.1, nella parte seguente viene compiuta una stima del fabbisogno di scambi linguistici nazionali. Questa operazione è necessaria per poter correggere i dati del rilevamento e compensare le distorsioni che si suppone siano presenti nel campione. Per capire la complessità di tale operazione si veda l'elenco dei parametri utilizzati per creare un modello di stima semplice (v. allegato A4; tabella 10).

I calcoli aiutano ad attribuire la giusta ponderazione ai 270 scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base rilevati mediante il questionario online e a rapportarli ai circa 212 000 contratti di tirocinio esistenti in un anno (riferiti al 2010).

La metodologia e i calcoli sono riportati nell'allegato A4. Partendo da questa base riteniamo che nella formazione professionale in tutta la Svizzera siano praticati da un minimo di 300 a un massimo di 1 200 scambi nazionali (escluse le scuole a tempo pieno).

Per essere precisi, i risultati dovrebbero essere ponderati separatamente per ogni regione linguistica, dato che nella Svizzera romanda è risultato un campione sovrarappresentato e per alcuni aspetti sono emerse differenze (in alcuni casi marcate) tra la Svizzera tedesca e la Romandia. Supponendo che i partecipanti al questionario online costituiscano un campione più o meno rappresentativo delle aziende nei Cantoni in cui si è svolto il rilevamento, i formatori della Svizzera italiana (con il 9 % circa) e della Romandia (con il 7% circa) permettono più spesso la realizzazione di scambi nazionali di quelli della Svizzera tedesca (circa 4 %). Questi dati vanno considerati come ordini di grandezza e come un multiplo del numero effettivo di scambi realizzati in un anno¹⁵.

I dati di cui sopra corrispondono allo 0,2 o 0,5 per cento di tutti i contratti di tirocinio. In altri termini: la probabilità che le persone in formazione compiano uno scambio linguistico nazionale durante la formazione professionale di base su due, tre o quattro anni sono comprese tra lo 0,5 e <2 per cento o corrispondono al massimo all'1,5 per cento.

Per verificare questa percentuale si dovrebbero compiere rilevamenti differenziati, ma ciò avrebbe senso soltanto con un tasso di partecipazione nettamente più elevato. Per i quesiti della ricerca attuale dovrebbe essere sufficiente la nostra stima che, in ogni caso, anche se sottovalutasse la realtà, conferma quanto sia calzante l'immagine dell'ago nel pagliaio.

Si conferma, nel contempo, anche il risultato del sondaggio online secondo cui la maggior parte delle aziende organizza di proprio pugno gli scambi all'interno dei confini nazionali, senza supporto esterno. A fronte della nostra stima di 300-1 200 scambi complessivi, si contano circa 15 scambi nazionali organizzati dall'associazione «visite» e pochi altri di Fondazione ch, peraltro attiva solo nell'ultimo anno per gli scambi della formazione professionale di base.

¹⁴ L'«apprendistato itinerante» per i carpentieri non rientra in questa categoria poiché viene compiuto dopo il conseguimento dell'AFC.

¹⁵ Ciò è dovuto al fatto che non è stato delimitato il periodo di riferimento degli scambi da considerare. La ricerca doveva essere definita in maniera così aperta per raggiungere un'entità minima di scambi effettuati. L'orizzonte temporale medio del rilevamento è dato dall'esperienza di circa dieci anni come formatore. La stima dipende largamente dal numero di scambi ipotizzato per tale periodo di tempo. In media risultano plausibili al massimo due scambi per formatore nell'arco di otto anni (considerando solo i formatori con esperienza di scambi).

4.2 Prassi degli scambi linguistici nazionali

4.2.1 Organizzazioni del mondo del lavoro

Le organizzazioni del mondo del lavoro (oml) – organizzazioni mantello di associazioni degli imprenditori e dei lavoratori, associazioni professionali o del ramo, sindacati – rappresentano le aziende e i lavoratori di un campo della produzione, del commercio, di determinati servizi e dell'amministrazione pubblica. Nella formazione professionale di base hanno un duplice ruolo: da un lato sono i rappresentanti degli interessi del loro ramo, cassa di risonanza e voce delle aziende associate nei rapporti con l'esterno, dall'altro sono prestatori di servizi e sostengono le aziende nei compiti della formazione.

La formazione professionale e la promozione delle nuove leve sono aspetti solitamente curati da unità organizzative a sé stanti nelle oml medie e grandi, mentre nelle oml più piccole questa funzione è assicurata generalmente da persone con molteplici incarichi. Nonostante la grande eterogeneità, nelle interviste non sono state constatate differenze rilevanti tra le oml quanto alla loro posizione e ai quesiti di ricerca da loro sollevati. In generale solo poche oml hanno potuto riferire di aver svolto scambi nazionali.

Il quadro delle aziende tracciato da questi interlocutori presenta alcune caratteristiche costanti:

- innanzitutto, le aziende cercano di assegnare i posti di tirocinio ai giovani più promettenti, per non perdere (ancora di più) terreno rispetto ai licei nella concorrenza per accaparrarsi potenziali talenti;
- inoltre, vogliono che le persone in formazione compiano il loro percorso con profitto e riescano a conseguire il titolo con AFC o CFP al termine del tirocinio. Per questo giudicano prioritaria l'acquisizione di «competenze di base» quali quelle nella prima lingua nazionale e in matematica; infine, sperano che le persone da loro formate continuino a lavorare nel ramo;
- le aziende di tirocinio devono soddisfare requisiti elevati per la formazione professionale di base. L'immagine preponderante che le oml hanno delle aziende e dei formatori è determinata da un sovraccarico di incombenze che non lascia spazio per nuovi impegni. Numerose aziende sono per questo motivo restie ad assecondare ulteriori assenze da parte dei loro apprendisti, soprattutto di quelli più produttivi;
- solo un esiguo numero di ordinanze in materia di formazione contempla l'insegnamento di una seconda lingua nazionale. Le pressioni o gli incentivi esterni all'apprendimento di una seconda lingua nazionale si registrano solo per alcune professioni;
- gli scambi brevi, pur offrendo agli apprendisti la possibilità di ampliare i propri orizzonti venendo a contatto con altri modi di vivere, altre culture, addirittura con una cultura aziendale diversa, non possono recare un marcato miglioramento della competenza linguistica.

4.2.2 Aziende: esperienze dei formatori

Nei 270 casi emersi, l'iniziativa dello scambio è partita per lo più dai formatori (31 %) o dal dialogo tra formatore e persona in formazione (25 %). Gli apprendisti prendono l'iniziativa nel 15 per cento dei casi, i contatti personali dei formatori sono risultati determinanti per il sette per cento, mentre per il quattro per cento l'attività è stata lanciata da un'altra azienda o dalla scuola professionale. Mentre nella Svizzera tedesca i formatori prendono più spesso l'iniziativa rispetto a quanto avviene in Romandia (rispettivamente 42 % e 11 %), in quest'ultima regione sono più attivi gli apprendisti (21 %; CH tedesca: 11 %) o i formatori e gli apprendisti insieme (34 %; CH tedesca: 20 %).

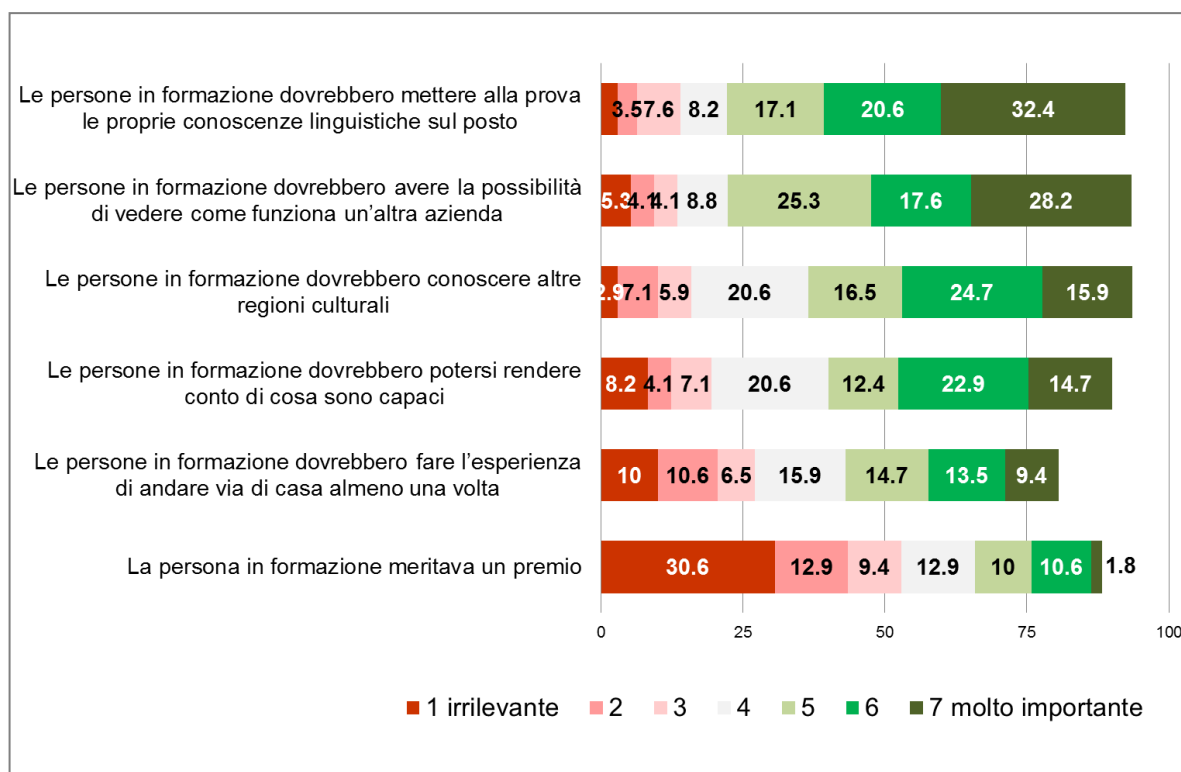
I due motivi più frequenti che inducono a compiere uno scambio nazionale sono il desiderio di fare pratica della lingua (il 53 % indica un valore di 6 o 7) e di vedere come funziona un'altra azienda (46 %; v. fig. 8). Le ragioni legate alla psicologia dello sviluppo di questa categoria di età hanno scarsa rilevanza, come anche il motivo di offrire lo scambio linguistico nazionale come premio (12 %).

Per i formatori che lavorano in aziende con una filiale o una sede in altre regioni linguistiche della Svizzera l'idea di permettere agli apprendisti di vedere come funziona un'altra azienda è meno importante (36 % delle risposte con valore 6 o 7) che per i formatori in aziende senza filiali (52 %), per

quelli che hanno già reso possibile uno scambio linguistico internazionale (57 %) o che lavorano in aziende con 1-9 dipendenti (59 %).

Permettere alle persone in formazione di compiere un'esperienza pratica in una seconda lingua nazionale è un motivo più frequente tra coloro che hanno già contribuito come formatori alla realizzazione di uno scambio linguistico entro i confini nazionali.

Figura 9: motivi per permettere alle persone in formazione di compiere uno scambio linguistico nazionale



N = 170; solo formatori con esperienza di scambi linguistici nazionali.

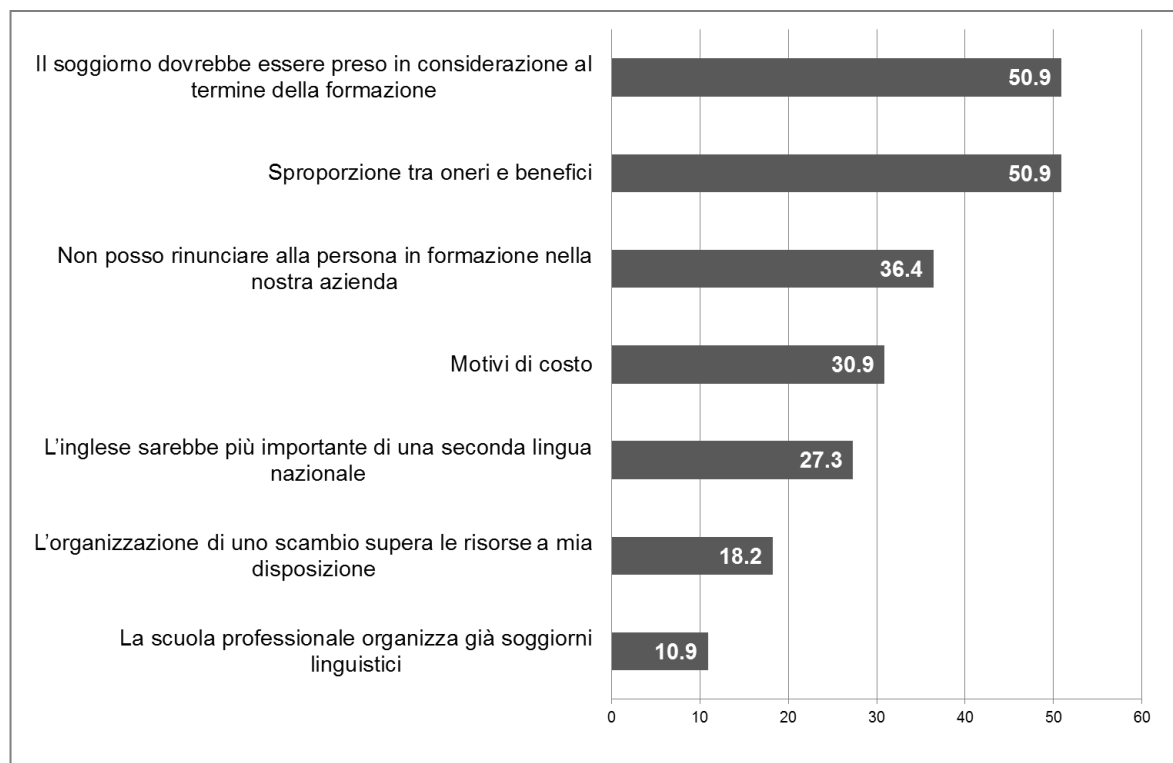
Il sette per cento delle aziende presenti nel campione propone un programma di scambio. Il fatto che un'azienda offra un programma di scambio è legato a caratteristiche strutturali ma anche alla regione linguistica di appartenenza. Palesemente hanno il loro peso anche le risorse e le considerazioni di efficienza, dato che le aziende più grandi offrono programmi di scambio più spesso di quelle più piccole. Nella tabella 5 sono riportate le caratteristiche aziendali che favoriscono la realizzazione degli scambi linguistici:

Tabella 5: diffusione dei programmi di scambio a seconda delle caratteristiche aziendali (N = 1 768)

Caratteristiche aziendali	% aziende con programma di scambio
Ha già realizzato uno scambio	28,8%
Ha filiali in diverse regioni linguistiche	21,6%
Ha più di 19 posti di tirocinio	18,0%
Ha più di 250 dipendenti	12,4%
Ha la sede in Romandia	12,3%
Ha da 10 a 49 dipendenti	8,4%
Ha da 1 a 3 posti di tirocinio	4,2%
Ha la sede nella Svizzera tedesca	3,7%
Totale (= media di tutte le aziende)	7,2%

Non sorprende che le aziende di un'impresa con filiali in diverse regioni linguistiche abbiano più spesso della media un proprio programma di scambi linguistici nazionali. Il 65 per cento delle aziende dotate di un programma di scambio in altre regioni linguistiche (il 4,6 % del campione) collabora con altre aziende della stessa impresa, con altre imprese o con una rete di aziende di tirocinio.

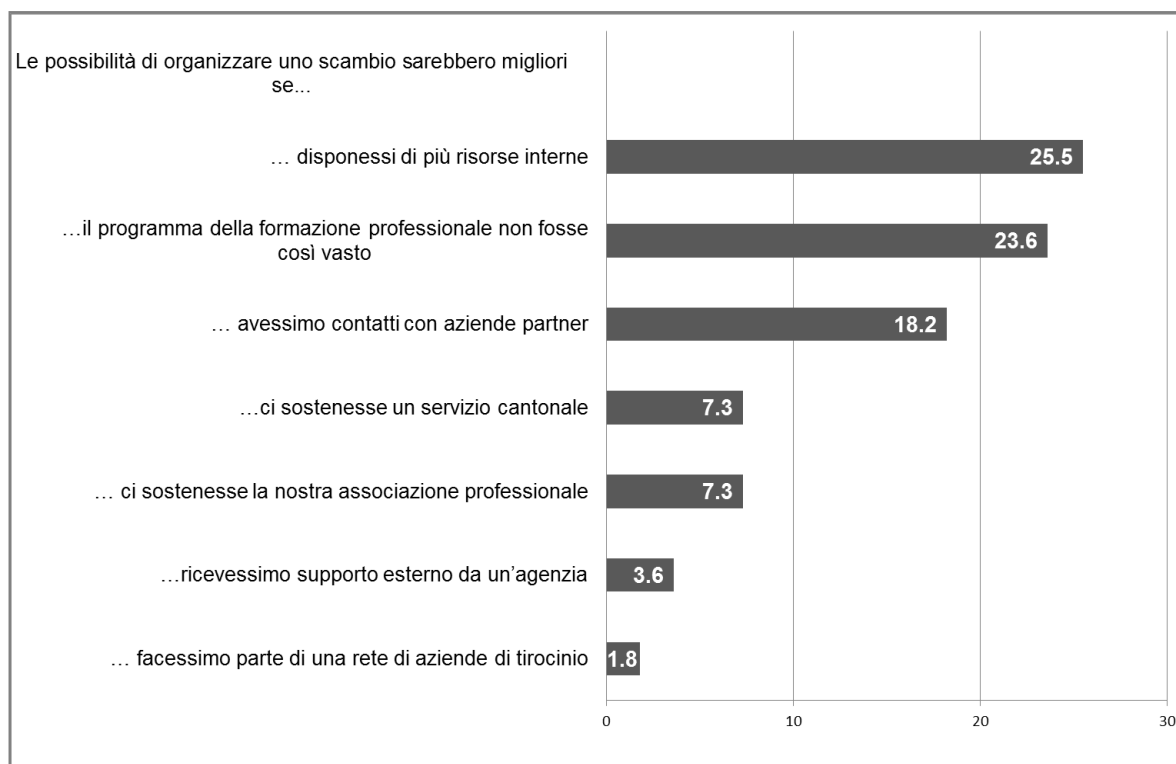
Figura 10: motivi che si oppongono a un impegno (N = 55; aziende senza l'opzione dello scambio linguistico)



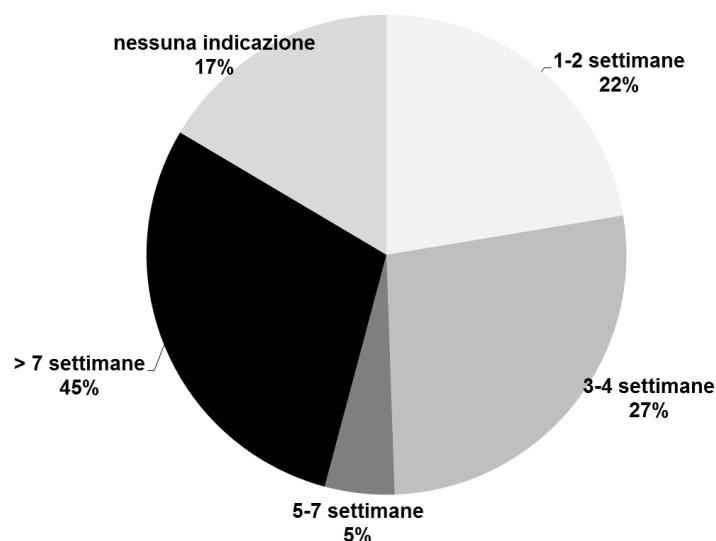
Solo a coloro che si erano espressi in maniera nettamente contraria agli scambi linguistici nazionali è stato chiesto di specificare perché (v. fig. 10). Si può tuttavia supporre che i motivi indicati valgano, per analogia, seppure con minore intensità, anche per chi è più favorevole agli scambi linguistici. In considerazione delle dimensioni ridotte del sottocampione, le seguenti dichiarazioni vanno considerate come indici di tendenza. In generale si riferiscono alla collocazione temporale degli scambi e al rapporto costi-benefici.

Si notano differenze molto marcate tra la Svizzera tedesca (riserve più forti) e la Svizzera romanda e italiana. Solo in relazione all'argomento temporale (svolgimento dello scambio linguistico dopo la formazione) si riconosce uniformità tra i rispondenti delle tre regioni.

Figura 11: condizioni generali auspiccate (N = 55; aziende senza l'opzione dello scambio linguistico)



Queste aziende avrebbero maggiori probabilità di realizzare uno scambio linguistico se fossero disponibili maggiori risorse interne e se gli apprendisti non fossero già tanto impegnati con la loro formazione. Anche il fatto di appartenere a una (piccola) rete favorirebbe gli scambi.



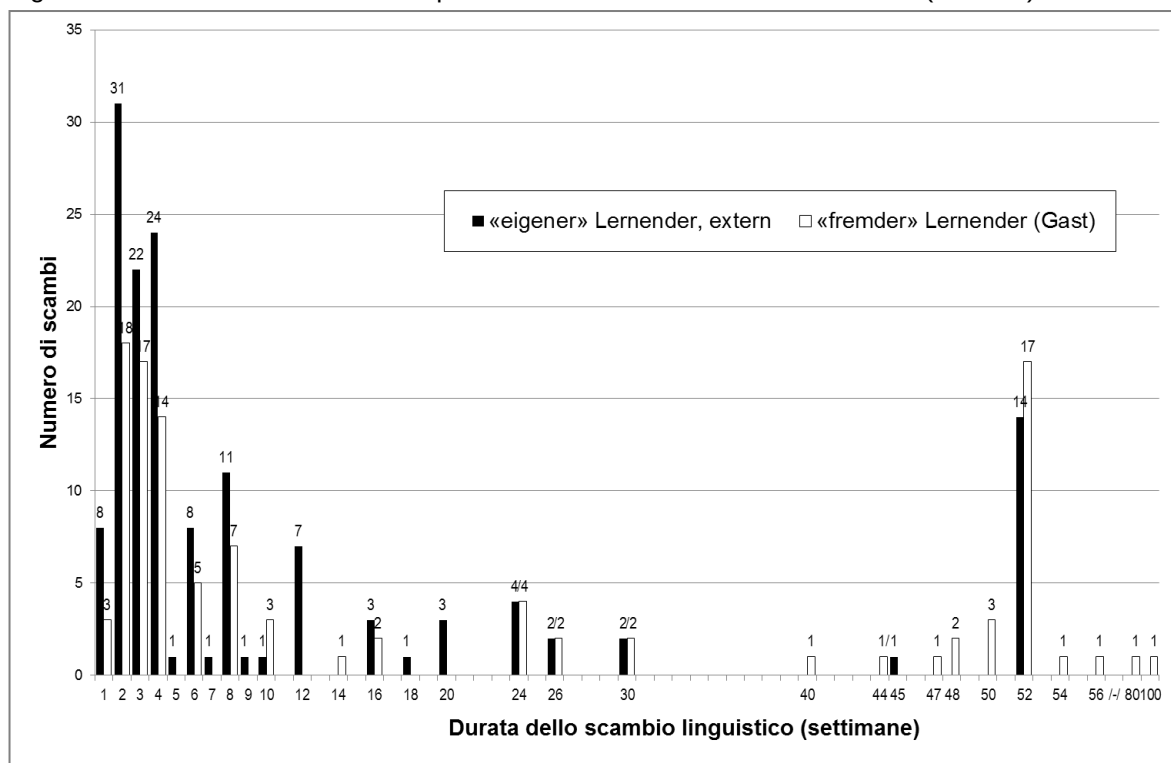
un anno (v. fig. 13).

Figura 12: assenza degli apprendisti dall'azienda

La difficoltà manifestata dai rispondenti di fare a meno per un certo periodo di tempo degli apprendisti, per loro equivalenti a collaboratori, si palesa in relazione alla durata dell'assenza.

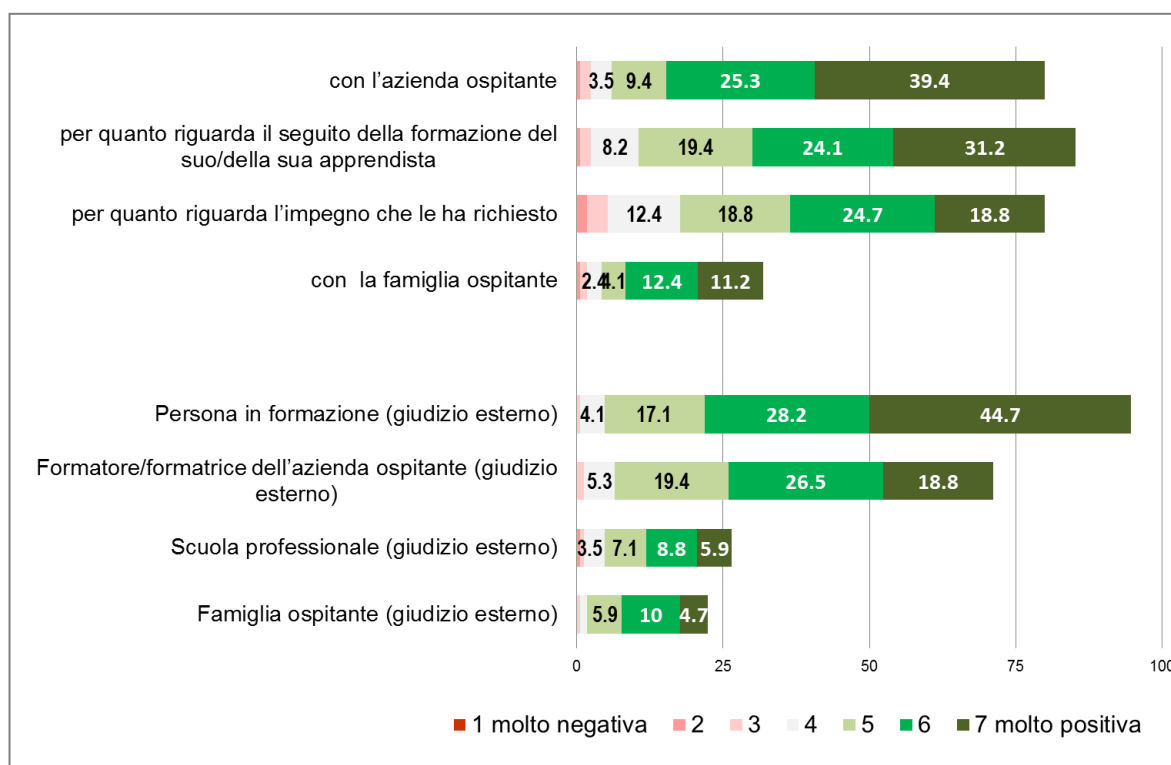
La metà degli apprendisti che ha partecipato a uno scambio in un'altra regione linguistica si è assentata dalla propria azienda per un periodo di 1-4 settimane (fig. 12). Per il 5 per cento degli apprendisti è stato possibile uno scambio della durata di 5-7 settimane, mentre il 45 per cento si è assentato dall'azienda per più di 7 settimane per lo scambio. Le più frequenti sono le assenze di 2-4 settimane e quelle di

Figura 13: durata dell'assenza delle persone in formazione dalla loro azienda (N = 170)



Da un esame più accurato dei dati si nota che la durata dell'assenza delle persone in formazione è solo limitatamente in correlazione con le dimensioni dell'azienda. Sembra piuttosto che solo gli apprendisti di piccole aziende (fino a 9 dipendenti) effettuino un po' più frequentemente scambi di una o due settimane dei loro colleghi di aziende più grandi.

Figura 14: esperienze fatte con gli attori coinvolti negli scambi (N = 170)



I formatori danno una valutazione ampiamente positiva della loro esperienza diretta con programmi di scambio.

Suppongono inoltre che ciò valga anche per gli altri attori coinvolti e soprattutto per gli apprendisti (*cfr. le quattro barre più basse del grafico della figura 14*). Dalle risposte si può concludere che gli scambi linguistici nazionali siano fattibili e che abbiano un effetto positivo sul successivo decorso della formazione degli apprendisti. I rispondenti sono stati praticamente unanimi (91 %) nel dichiarare la loro disponibilità ad impegnarsi di nuovo in uno scambio; solo il sei per cento ha risposto a questa domanda «probabilmente no».

Non esistono dati quantitativi provenienti dalle persone in formazione e quindi neanche sulle loro esperienze, l'utilità e gli effetti dello scambio linguistico. Un'indagine svolta in Germania sui programmi di mobilità (*cfr. BIBB 2011*), giunge alla conclusione che l'80 per cento degli intervistati (a seconda dei programmi anche di più) attribuiscono una grande o addirittura molto grande utilità al progetto di scambio.

Le esperienze e le testimonianze pubblicate da «visite» e da Fondazione ch delle persone che hanno compiuto uno scambio durante la formazione danno un'immagine analoga.

4.2.3 Uffici della formazione professionale / Responsabili cantonali per gli scambi

I Cantoni hanno uffici o sportelli responsabili degli scambi linguistici per alunni delle scuole dell'obbligo e dei licei, svolti individualmente o con tutta la classe. Non è però semplice avere una panoramica completa dei responsabili, soprattutto a causa del federalismo svizzero e delle differenze cantonali¹⁶. Fondazione ch tiene un elenco dei responsabili cantonali per gli scambi linguistici¹⁷, ma non ne garantisce l'esattezza o l'aggiornamento. Di conseguenza, può capitare di contattare la persona sbagliata o di individuare solo dopo lunghe ricerche il responsabile degli scambi, magari un interlocutore impegnato e interessato.

Se un Cantone non pratica una politica attiva degli scambi, i responsabili cantonali per gli scambi nella formazione professionale di base svolgono un ruolo effettivamente marginale. In alcuni Cantoni si hanno segni di un maggiore impegno futuro per gli scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base. Non è però ancora chiaro il ruolo che assumerà il servizio cantonale addetto.

Le ricerche e le interviste svolte con i collaboratori cantonali responsabili in ambito di scambi su di una selezione di dodici Cantoni hanno rilevato un'attività per lo più scarsissima di scambi linguistici nella formazione professionale di base¹⁸. Inoltre, praticamente in nessuno dei Cantoni da noi contattati funziona il contatto bilaterale tra Fondazione ch e il responsabile designato per gli scambi nella formazione professionale. Una delle persone intervistate si interroga sull'utilità e l'adeguatezza di un centro di competenza centralizzato.

I responsabili cantonali per gli scambi svolgono questa loro funzione parallelamente ad altri compiti. La maggior parte di loro dipende da vari servizi della formazione professionale o della formazione professionale e media superiore. Inoltre questa funzione di «referente» non va molto oltre il significato letterale del termine: riferisce informazioni riguardanti gli scambi linguistici (anche durante la formazione professionale di base). Le persone intervistate ammettono che gli scambi nazionali nella formazione professionale di base non sono il loro campo d'azione principale. Inoltre, spesso la responsabilità in questo ambito non è accompagnata dall'assegnazione di risorse. Un'eccezione è rappresentata dal Cantone Ticino, dove si registra un vivo interesse per gli scambi linguistici e dove, nel confronto nazionale, vengono investite le maggiori risorse per giovane nel Cantone. Anche qui, comunque, gli scambi linguistici nazionali sono ancora ai primi passi.

Il Cantone di Ginevra riferisce di pochissime richieste di scambi da parte delle aziende o delle persone in formazione, che indirizza a Fondazione ch. Esiste una rete di responsabili presso le scuole professionali che si attiva una volta all'anno.

¹⁶ Cfr. p. es. le differenze quanto a risorse, priorità e strutture amministrative.

¹⁷ Elenco pubblicato al link <http://www.ch-go.ch/kantonale-anlaufstellen>

¹⁸ Non si parla quindi di scambi dopo la formazione professionale, scambi rivolti alle scuole dell'obbligo e alle medie superiori e ancor meno di scambi nel quadro di formazioni scolastiche a tempo pieno.

I responsabili cantonali ritengono che gli scambi nella formazione professionale di base costituiscono effettivamente una grandezza marginale rispetto alle attività di questo tipo svolte nelle scuole dell'obbligo e nelle medie superiori¹⁹. Se gli scambi di apprendisti avvengono direttamente tra le aziende, gli uffici cantonali non vengono coinvolti. Emerge tuttavia una differenza tra i Cantoni di lingua tedesca da un lato e il Ticino, i Cantoni bilingui e i Cantoni francofoni confinanti con la Svizzera tedesca, dall'altro. La differenza non sta tanto nell'aspetto quantitativo, bensì piuttosto in una maggiore sensibilizzazione e in un più spiccato interesse per la competenza linguistica degli apprendisti, legata alla particolare posizione geolinguistica.

In pratica, ciò si traduce nella pianificazione e nella regolare realizzazione di scambi all'interno dell'amministrazione cantonale (FR, VS) o in cooperazione con i Cantoni limitrofi (BE-NE; JU-BL). Nel Cantone di Friburgo la promozione degli scambi linguistici è stabilita da un articolo di legge; nel Cantone del Giura esiste l'organismo direttivo «Mobilité» (COPIL), in Vallese vengono sostenuti espressamente solo gli scambi più lunghi, di sei mesi.

Anche dal punto di vista cantonale gli scambi linguistici nazionali hanno una duplice dimensione, linguistica e personale. La mobilità cerca di promuovere l'aspetto personale attraverso un arricchimento professionale e l'acquisizione di una maggiore apertura mentale. Un altro obiettivo è quello di instaurare contatti professionali che possano rivelarsi utili più avanti.

Soprattutto alcuni dei Cantoni più attivi lamentano l'inesistenza [!] di un programma di scambi nazionali paragonabile a Leonardo²⁰ e affermano che molto di ciò che viene realizzato in fatto di scambi linguistici dipende dalla buona volontà delle aziende. Viene segnalato anche il ruolo molto defilato delle associazioni del ramo e delle camere di commercio. A una domanda esplicita al riguardo, molti intervistati si dimostrano poco informati, non conoscono Piaget o non sono abbonati alla newsletter di Fondazione ch.

Quando in un Cantone vengono menzionate attività di scambio nella formazione professionale di base, dietro si cela sempre l'impegno personale di un responsabile degli scambi. Benché le persone in questa funzione definiscano il proprio compito come «una specie di hobby» o come «punto di raccordo», esse sfruttano la propria rete di conoscenze (p. es. commissioni, convegni dei partner della formazione) in maniera pragmatica, aprono nuove vie, forniscono consigli e a volte hanno anche la possibilità di finanziare spese di viaggio e sistemazioni semplici per l'alloggio degli apprendisti in scambio (p. es. il Cantone Basilea-Città). Nel Cantone di Berna sono le scuole professionali ad essere coinvolte negli scambi. L'Ufficio cantonale competente per le scuole medie superiori e la formazione professionale le informa anche degli scambi linguistici nazionali, se se ne presenta l'occasione.

Con la Conferenza internazionale del lago di Costanza e il programma internazionale di scambio per apprendisti *xchange* sono possibili anche scambi nazionali tra i Cantoni della Svizzera orientale e il Ticino.

Nel Cantone di Lucerna è in preparazione un piccolo programma di scambi, dopo che è stata compiuta una rilevazione del fabbisogno. Si percepisce una forte riserva dovuta al grosso onere legato all'organizzazione di scambi. Nell'autunno 2012 si deciderà della prosecuzione dei lavori.

4.2.4 Scuole professionali

La sezione 4.1.1.3 riportava la posizione (non rappresentativa) delle direzioni scolastiche e dei docenti delle scuole professionali riguardante il fabbisogno degli apprendisti. Alla sezione 4.2.2 è emerso il ruolo marginale svolto dalle scuole professionali nel dare l'input agli scambi linguistici nazionali. La situazione descritta riflette da un lato le priorità dei diversi cicli di formazione riguardo

¹⁹ Nella Svizzera francese il Cantone del Giura è l'unico a presentare gli scambi per apprendisti sul sito del servizio cantonale responsabile.

²⁰ Secondo gli intervistati, il programma europeo Leonardo da Vinci rasenta il limite per quanto riguarda il livello di formalità da espletare. In generale i rispondenti sottolineano a questo riguardo che gli scambi linguistici nella formazione professionale di base dovrebbero essere concepiti in maniera molto semplice, per evitare che formatori e apprendisti siano oberati dalla compilazione di moduli. Bisogna precisare che i requisiti formali del programma sono definiti dall'Unione Europea, senza possibilità di influenza da parte della Fondazione ch.

all'apprendimento delle lingue²¹ e, dall'altro, le possibilità limitate delle scuole professionali di motivare le persone in formazione ad acquisire o ad approfondire la conoscenza delle lingue straniere in un breve arco di tempo.

Per le scuole professionali che vogliono promuovere gli scambi linguistici nazionali una prima difficoltà da superare riguarda la sensibilizzazione delle persone in formazione sulle diverse lingue parlate nel Paese. La seconda difficoltà consiste invece nel tenere conto della situazione e del punto di vista dei formatori e delle aziende di tirocinio.

In nessuna delle scuole professionali intervistate si svolgono attività di scambio su iniziativa della scuola stessa. Nei casi in cui uno scambio avviene, si tratta solitamente di scambi linguistici internazionali, per lo più nella formazione commerciale di base e nelle classi di maturità professionale oppure di attività proposte da un'azienda di tirocinio (p. es. soggiorno presso la filiale aziendale in Cina), accessibili però soltanto a singoli apprendisti di singole aziende di tirocinio.

Le scuole intervistate sono state scelte a caso. Si può quindi ritenere che in Svizzera le iniziative delle scuole per la promozione o la realizzazione degli scambi linguistici nazionali siano un'eccezione. Poiché la decisione finale di autorizzare assenze supplementari degli apprendisti spetta ai formatori, le scuole vedono poche possibilità di rendersi attive nell'organizzazione:

- informazioni, pubblicità, indicazione di organizzazioni attive negli scambi: Fondazione ch e «visite»²² sono note a sei delle 14 scuole intervistate, in alcuni casi solo «di nome». Quattro scuole conoscono una delle due organizzazioni, mentre in due casi vengono menzionate anche attività di club regionali di servizio (Lions, Kiwanis). Poche scuole affiggono in bacheca indicazioni sugli uffici che organizzano scambi linguistici nazionali.
- Sensibilizzazione mediante discussione sul tema durante la lezione (di lingue): da nessuna delle interviste è emerso che i docenti riferiscano sistematicamente della possibilità di scambi linguistici all'interno della Svizzera, mentre alcuni dichiarano che l'impegno dipende molto dalla persona.
- «Sportello scambi» presso le scuole: in nessuna delle scuole intervistate esiste uno sportello che si occupi specificamente degli scambi linguistici. Come persone di riferimento adeguate vengono indicati i docenti delle materie professionali, perché più vicini alle aziende e meglio in grado di motivare i formatori nonché di appoggiare il desiderio espresso dagli apprendisti di compiere uno scambio in un'altra regione.

Le scuole professionali scorgono quindi delle possibilità di risvegliare l'interesse per gli scambi nazionali, ma raramente riescono a sfruttarle attivamente. A ciò si aggiunge il fatto che dalle imprese non provengono quasi mai richieste di una collaborazione sulle modalità di scambio. La questione di come le scuole professionali si regolino per le eventuali assenze degli apprendisti è dunque di natura puramente teorica.

Alcune scuole professionali cominciano ad autorizzare assenze prolungate degli apprendisti senza che questi debbano rischiare di rimanere indietro, come si vede dal seguente esempio del Cantone di Vaud.

Progetto di insegnamento a distanza del *Centre professionnel du Nord Vaudois CPNV* di Yverdon

Un argomento spesso citato come ostacolo agli scambi linguistici nazionali è quello delle assenze scolastiche connesse. Per evitare o almeno contenere le assenze si tende a ridurre la durata dello

²¹ Per descrivere la situazione: su 179 formazioni professionali offerte nel 2011 nel Cantone di Zurigo, 143 (80%) non prescrivevano né una seconda lingua nazionale né l'inglese (professionale) come materia d'insegnamento. Per 31 formazioni professionali era previsto l'inglese (professionale) o una seconda lingua nazionale, per cinque professioni era obbligatorio l'inglese (professionale) e una seconda lingua nazionale, per una professione era obbligatorio il francese (come unica lingua straniera). Per 40 professioni era previsto l'insegnamento bilingue (di solito nelle materie di cultura generale, più raramente in fisica, scienze naturali e informatica) (Bildungsdirektion/Berufsberatung 2011).

Nel Cantone di Berna solo 26 professioni prevedono la materia Lingua straniera: 16 in ambito tecnico (10% di tutti gli apprendisti), sette nell'ambito della formazione commerciale di base e del commercio al dettaglio (19% degli apprendisti) e tre nell'ambito dei servizi, della sanità e del lavoro sociale (4% degli apprendisti). (risposta a un postulado Brönnimann del maggio 2011, www.2sprachen.ch)

²² Cfr. www.visite.ch

scambio linguistico. Affinché non debbano restare indietro con il programma scolastico, si consiglia anche agli interessati di sostenere lo scambio durante le vacanze scolastiche.

Il *Centre professionnel du Nord Vaudois CPNV* (www.cpnv.ch) di Yverdon²³, che collabora con la ditta Bobst SA di Losanna, ha attuato un'altra iniziativa in alternativa a questa soluzione poco soddisfacente. Si è voluto dunque testare la possibilità di offrire lezioni a distanza per gli apprendisti in scambio, soprattutto per le materie di cultura generale. L'offerta, concretizzata nel quadro del programma europeo a sostegno dell'apprendimento permanente/Leonardo da Vinci, è indirizzata attualmente a due apprendisti che compiono il terzo anno di formazione in Germania²⁴. Questa soluzione potrebbe essere attuata nella formazione professionale duale anche per scambi più brevi, per esempio per gli scambi linguistici entro i confini nazionali. Il progetto prevede i seguenti elementi:

- filmati delle lezioni;
- documentazione delle lezioni, assistenza pedagogica su una piattaforma internet (www.educanet.ch);
- contatto settimanale via skype con l'insegnante.

Questa iniziativa è finalizzata a sostenere il livello scolastico dell'apprendista durante l'anno di scambio. Se si nota che le prestazioni scolastiche sono a rischio, l'azienda partner in Germania è disposta a esonerare l'apprendista dal lavoro per un giorno o un giorno e mezzo a settimana durante un determinato periodo di tempo per dargli modo di recuperare. Anche per l'insegnamento a distanza è prevista la valutazione con note e le prestazioni insufficienti possono determinare per l'apprendista anche la ripetizione di un anno di formazione.

Questo tipo di scambio è aperto a coloro che non hanno difficoltà scolastiche e che raggiungono la media del 4,5. Nella prassi si è constatato che durante lo scambio gli apprendisti hanno un calo di circa mezzo punto sulla scala delle note da 1 a 6.

Secondo il nostro interlocutore della ditta Bobst SA sarebbe opportuno estendere il progetto a 20 persone per avere un migliore rapporto costi-benefici. L'ideale sarebbe avere apprendisti dello stesso anno di formazione in modo da formare una classe.

4.2.5 Intermediazione

Come si è detto alla sezione 4.1.1.1, le aziende e gli uffici dell'amministrazione si mostrano in generale aperti agli scambi linguistici nazionali. Quanto più si affronta concretamente la questione, tanto più diventano rilevanti però gli ostacoli pratici all'attuazione e il rapporto costi-benefici. Ciò potrebbe spiegare come mai molti formatori tendono a preferire lo svolgimento degli scambi linguistici dopo la formazione.

Per ridurre al minimo lo sforzo e gli eventuali problemi legati allo svolgimento di uno scambio linguistico si può ricorrere ai servizi di un'agenzia specializzata. Al momento solo poche offrono questo tipo di intermediazione (anche) nella formazione professionale di base, in ambito nazionale solo due²⁵. Nella parte che segue viene fornito un ritratto delle due organizzazioni che accolgono le richieste di scambio e prestano la loro assistenza per qualsiasi professione o ramo professionale.

4.2.5.1 Fondazione ch

Fondazione ch (Fondazione ch per la collaborazione confederale), con sede a Soletta, cui aderiscono i 26 Cantoni, opera dal 1976 come centro di competenze per l'organizzazione di scambi per alunni delle scuole dell'obbligo e delle medie superiori, per studenti e per docenti in Svizzera e in numerosi

²³ La scuola ha una certa esperienza in fatto di scambi linguistici, tutti però nella formazione scolastica a tempo pieno: già da dieci anni, quattro apprendisti di una classe compiono contemporaneamente un soggiorno di un anno nella Svizzera tedesca.

²⁴ Il progetto si colloca tra gli scambi linguistici internazionali, ma viene citato in questa sede per la soluzione pratica adottata.

²⁵ Il progetto dedicato agli scambi internazionali della Conferenza del lago di Costanza, xchange, offre in via eccezionale scambi linguistici nazionali con il Cantone Ticino.

Paesi europei e d'oltreoceano²⁶. Finora ha limitato le sue attività all'ambito di scuole dell'obbligo, medie superiori e livello terziario, mentre è stata praticamente inesistente la sua attività negli scambi linguistici nazionali per la formazione professionale di base. Questo fatto è confermato dai rapporti annuali di Fondazione ch e dal programma dettagliato relativo al contratto di prestazione stipulato con l'UFC: «*l'attività degli scambi nella formazione professionale di base è quantitativamente trascurabile. Le conoscenze e le esperienze a questo riguardo sono pertanto limitate (Fondazione ch 2012c: 17 seg.).*»

Nel 2011 Fondazione ch ha stipulato con l'Ufficio federale della cultura (UFC) un contratto di prestazione per la promozione degli scambi nazionali di persone in formazione e docenti per gli anni 2011-2014²⁷. Il contratto si basa sulla legge federale del 5 ottobre 2007 sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche (Legge sulle lingue, LLing) e sulle relative disposizioni esecutive (OLing). Secondo il contratto l'UFC sostiene Fondazione ch nella realizzazione di progetti di importanza nazionale per la promozione del plurilinguismo e della comprensione tra le comunità linguistiche e culturali. Un elemento fondamentale della nuova promozione delle lingue attuata dalla Confederazione è l'appoggio allo scambio di persone in formazione e insegnanti di tutti i livelli formativi.

Per le prestazioni di base e i progetti di rilevanza nazionale l'Ufficio federale della cultura offre un contributo annuo di 1 050 000 franchi. L'obiettivo è di raddoppiare il numero di partecipanti ai programmi di scambio nazionale per persone in formazione e docenti, portandolo a quota 30 000 entro il 2016²⁸. Il programma dettagliato non fornisce indicazioni su quanti dei 15 000 scambi nazionali supplementari da realizzare entro il 2016 dovranno riguardare il comparto della formazione professionale di base.

Nel primo anno di validità del contratto (2011) dovevano essere compiuti soprattutto i lavori concettuali preliminari: creazione delle condizioni di personale e di esercizio indispensabili al raggiungimento degli obiettivi ed elaborazione del programma dettagliato per l'attuazione dei compiti operativi dal 2012. L'offerta di prestazioni doveva includere servizi di base in ambito nazionale e regionale (comunicazione, informazione, promozione, eventi, reti di contatti, consulenza e assistenza professionale, collocamento, valutazione, pubblicazioni, ausili didattici, formazione e formazione continua), ma anche progetti di rilevanza nazionale per la promozione della comprensione e del plurilinguismo (realizzazione di progetti di scambio).

Dalla lettura del programma dettagliato emerge l'urgenza di assumere ex novo il ruolo di agenzia di collocamento per scambi nell'ambito della formazione professionale di base. Inevitabilmente, il programma è descritto in termini poco concreti. Specificando le priorità nell'ambito delle professioni commerciali e di «tutti gli indirizzi» della maturità professionale, Fondazione ch manifesta l'intenzione di rivolgersi in primo luogo alle professioni per le quali le ordinanze in materia di formazione hanno già creato le premesse per gli scambi.

Nell'ambito della formazione professionale di base Fondazione ch è operativa dall'inizio del 2012²⁹. Il periodo di osservazione è ancora troppo breve per potersi pronunciare sull'attuazione pratica della sua funzione di collocamento per scambi nella formazione professionale di base: per farsi un'idea delle attività in corso bisogna quindi accontentarsi delle informazioni sul sito www.ch-go.ch.

Nelle interviste condotte per il rilevamento e nei commenti raccolti con il questionario online si ha l'impressione di un divario tra le esigenze delle aziende e dei Cantoni (responsabili agli scambi) e le possibilità di cui dispone un centro nazionale di competenza. Da un lato, i nostri interlocutori sperano che le misure di promozione degli scambi linguistici nazionali siano più facilmente accessibili del

²⁶ Fondazione ch ha inoltre altri mandati (p. es. segreteria di diverse conferenze cantonali, Casa dei Cantoni, Conferenza dei Governi cantonali, Agenzia ch - scambi internazionali), cfr. www.chstiftung.ch

²⁷ Leistungsvereinbarung zur Förderung des binnenstaatlichen Austauschs von Lernenden und Lehrenden für die Jahre 2011 – 2014, del 28 febbraio e dell'8 marzo 2011 (testo disponibile solo in tedesco).

²⁸ Fondazione ch 2012a (Rapporto annuale 2011).

²⁹ L'opera di collocamento per stage in un'altra regione linguistica della Svizzera svolta su incarico della SECO e degli URC («posti vacanti») è rivolta a disoccupati che hanno terminato la formazione professionale di base. Fondazione ch lavora con un'ampia rete di imprese che offrono stages e con infrastrutture di alloggio che possono essere sfruttate per scambi durante l'apprendistato.

programma Leonardo da Vinci; dall'altro, esprimono dubbi sulla dimestichezza di Fondazione ch con il mondo della formazione professionale.

4.2.5.2 Associazione «visite»

I club di servizio come il Rotary, il Lions o Kiwanis sono tradizionalmente impegnati in attività di sostegno agli apprendisti e in generale nella promozione delle nuove leve e dei talenti. La particolarità di «visite» risiede nel fatto che da un'attività del Rotary Club di Uster, inizialmente limitata al livello regionale, si sia sviluppata un'istituzione che rende possibili gli scambi linguistici ad apprendisti di tutta la Svizzera e che assiste le aziende nella realizzazione pratica di questi soggiorni. Da un inizio esitante nel 1998 con pochi scambi all'anno (inizialmente 2, 4, 7), si è ormai arrivati quasi a quota 50 scambi annui. Esistono cooperazioni con diverse associazioni settoriali e una stretta collaborazione anche con il Cantone Ticino («Servizio Lingue e stage all'estero»).

L'attività di «visite», prevalentemente orientata agli scambi internazionali, l'anno scorso ha consistito per quasi un terzo (circa 15) di scambi linguistici nazionali. Le prestazioni comprendono fondamentalmente il reperimento di aziende ospitanti, di apprendisti interessati a uno scambio, della sistemazione/alloggio per gli apprendisti in scambio, l'assistenza per questioni assicurative, il coordinamento tra frequenza scolastica e periodo di scambio, ecc. Il suo intervento parte dal desiderio espresso dai giovani in formazione e dalle loro aziende di tirocinio, per cui sarebbe ammissibile persino il soggiorno linguistico di un apprendista cuoco in un'impresa edile.

Un elemento fondamentale dell'approccio di «visite» è la rete dei membri rotariani in Svizzera (e all'estero) i cui soci sono ben radicati professionalmente e socialmente nel tessuto della regione di appartenenza. Attraverso questo canale «visite» ha rapido accesso a informazioni sulle potenziali aziende ospitanti e sulle possibilità di alloggio senza che sia necessaria una grande infrastruttura. La banca dati dell'associazione corrisponde grossomodo all'elenco dei club locali.

«visite» richiede agli apprendisti che hanno compiuto lo scambio una relazione sulla loro esperienza che possa motivare altri a fare un'esperienza analoga. Alcune di queste relazioni sono consultabili sul sito trilingue www.visite.ch. Al termine dello scambio agli apprendisti viene consegnato un certificato di partecipazione durante manifestazioni svolte a livello regionale. Questo atto conclusivo ha il duplice scopo di manifestare apprezzamento per i giovani e le loro aziende di tirocinio e di fare pubblicità per il programma.

L'associazione «visite» occupa due persone a tempo parziale. Le prestazioni fornite sono a pagamento, ma a seconda della situazione i Rotary club e «visite» offrono un sostegno finanziario. Grazie al contributo finanziario dell'UFFT per la realizzazione di un contingente di scambi nazionali, inoltre, le tariffe applicate sono ridotte per un certo periodo di tempo. Si è constatato che anche l'importo residuo richiesto è una cifra non trascurabile per molte PMI e può fungere da ostacolo per uno scambio (*cfr. fig. 10: motivi che si oppongono a un impegno*).

Il modello di «visite» con i suoi circa 50 scambi linguistici è il risultato di più di dieci anni di lavoro. Per il suo funzionamento è indispensabile che la rete dei Rotary club assicuri direttamente o indirettamente il reperimento delle risorse e che le aziende siano disposte a pagare le prestazioni.

4.2.5.3 Reti di aziende di tirocinio

Nell'ottica degli scambi linguistici le reti di aziende di tirocinio possono anche essere interpretate come una variante dell'agenzia di intermediazione per gli scambi, soprattutto se sono situate presso un confine linguistico o se cooperano con una rete di aziende di tirocinio al di là di tale confine. A differenza della singola PMI che non ha filiali in un'altra regione linguistica, le reti di aziende non devono cercare partner idonei e traggono vantaggio dall'appartenenza a un'associazione già esistente.

Le potenzialità delle reti di aziende di tirocinio in termini di scambi nazionali sono tanto più grandi quanto più è elevato il numero delle aziende associate e quanto più è equilibrata la ripartizione dei posti di tirocinio tra regioni linguistiche: in questo modo le aziende possono sia inviare apprendisti in scambio sia accogliere gli apprendisti delle altre aziende in maniera proporzionata. Come esempio di cooperazione oltre il confine linguistico si possono citare le due reti di aziende di tirocinio bildxzug sul

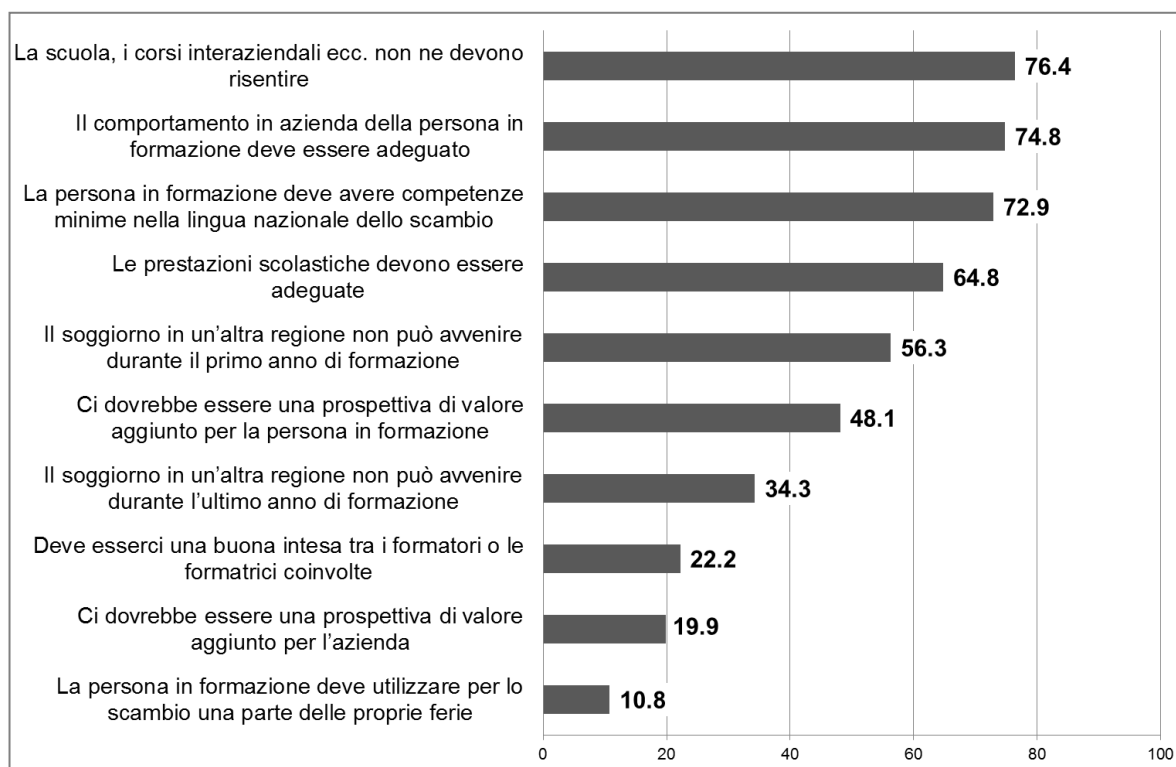
versante della Svizzera tedesca (Cantone di Zugo) e Ref-flex (Cantone di Friburgo) che hanno all'attivo tre scambi linguistici nazionali (stato all'inizio del 2012)³⁰.

4.3 Esigenze pratiche degli attori coinvolti

4.3.1 Aziende di tirocinio e formatori

Sia la domanda sulle condizioni necessarie per gli scambi linguistici nazionali sia quella conclusiva del questionario online per osservazioni e suggerimenti personali hanno fornito preziose indicazioni. La figura 15 mostra graficamente la statistica dei commenti ricevuti.

Figura 15: condizioni indispensabili per uno scambio linguistico nazionale (N = 1'768)



Il risultato mostra una netta preferenza dei formatori per il buon esito della formazione, che non deve risultare compromesso dallo scambio linguistico. I rispondenti si sono invece dimostrati più aperti in relazione ad altre condizioni. I formatori danno prova di una certa flessibilità per la realizzazione di scambi linguistici nazionali se la buona conclusione della formazione non sembra a rischio.

Alla domanda finale per osservazioni e suggerimenti hanno risposto 275 (16 %) degli interpellati, esprimendo esigenze o suggerimenti per l'attuazione degli scambi linguistici nazionali.

Un gran numero di risposte manifesta disponibilità per gli scambi e ringrazia per l'iniziativa, più o meno in questi termini: «Idea fantastica, deve assolutamente essere sostenuta.» «Buona idea, può innalzare il livello qualitativo, ma deve essere ben ponderata.» «Trovo ottima l'idea degli stage aziendali oltre il confine della Svizzera tedesca. Naturalmente sarei favorevole anche a scambi verso il Ticino.» «Darei tutto il mio sostegno a questa idea, anche io sono stato un anno in un'altra azienda di tirocinio.» «Ottima idea, da prendere seriamente in esame.» «Grazie della vostra iniziativa!»

Nei sondaggi, gli spazi riservati a liberi commenti generalmente vengono usati per indicare esigenze o timori su determinati aspetti dell'oggetto del sondaggio piuttosto che per esprimere lodi.

I formatori, soprattutto delle professioni artigianali, auspicano che gli apprendisti acquisiscano le basi necessarie (prima lingua nazionale, matematica) seguendo il principio che a volte è meglio non mettere troppa carne al fuoco, prima di recarsi in scambio in un'altra regione linguistica. Spesso i

³⁰ www.bildxzug.ch; www.ref-flex.ch

formatori uniscono a questa riflessione l'idea che sarebbe più opportuno e meno dispendioso, semmai, apprendere una seconda lingua nazionale o migliorare la competenza linguistica al termine della formazione. Questa proposta è sostenuta soprattutto dalle aziende che integrano gli apprendisti tra i dipendenti come forza lavoro a pieno titolo (aspetto relativo al valore aggiunto).

Alcuni affermano che i giovani scelgono certe professioni proprio per la scarsa affinità con una seconda lingua nazionale, che a prima vista non ritengono importante per il campo professionale prescelto. L'accettazione e la disponibilità per un cambio temporaneo del posto di tirocinio si limita in questo caso a scambi all'interno della propria regione linguistica. Anche la possibilità di conoscere meglio altre professioni viene considerata utile (p. es. un disegnatore edile che lavora in un cantiere).

Molti formatori, pur esprimendosi tendenzialmente in maniera positiva o addirittura molto positiva all'idea degli scambi linguistici nazionali, manifestano alcune riserve sulla loro attuabilità. I loro timori e auspici riguardano spesso le *condizioni generali per le aziende e il sostegno*. Dato che per le aziende di tirocinio le prestazioni formative sono molto complesse e onerose, modalità semplici per lo svolgimento degli scambi linguistici sono tra le richieste più frequenti. Per ridurre al minimo gli oneri supplementari ci vuole un sostegno affidabile, che comprenda istruzioni, la gestione di un pool di aziende interessate agli scambi, l'offerta di consulenza e servizi (questioni assicurative, finanziamento, collocamento, ecc.).

Partendo da queste premesse, sono comprensibili le seguenti richieste:

- no a oneri supplementari per i formatori;
- no all'obbligatorietà; sottolineare l'aspetto volontario dello scambio (*«l'iniziativa deve partire dagli apprendisti»*);
- no a prescrizioni; no a costi supplementari;
- evitare eccessiva burocrazia, restare con i piedi per terra;
- non porre grandi ostacoli (amministrativi, logistici);
- tenere conto delle conoscenze e delle esperienze esistenti;
- nella progettazione delle forme di scambio tenere conto delle molteplici dimensioni dell'esperienza (apprendimento della lingua, acquisizione di un nuovo punto di vista, considerazioni in termini di coesione) e delle particolarità di ciascun campo professionale.

Una richiesta frequente riguarda la durata dello scambio linguistico nazionale, che dovrebbe essere adeguata alle possibilità dell'azienda. A seconda dei casi, vengono considerati opportuni ed effettivamente realizzati scambi molto brevi (due settimane al massimo: *«L'apprendista non può mancare più a lungo in azienda»*), brevi (3-4 settimane) e lunghi (diversi mesi, fino a un anno). La scelta dipende dalla funzione dello scambio. I soggiorni brevi servono più che altro a cambiare prospettiva. Gli scambi lunghi sono motivati dal desiderio di migliorare decisamente la padronanza della lingua (anche con conseguimento di un diploma) o di conoscere un altro contesto lavorativo in tutti i suoi aspetti. Per un disegnatore sarà difficile prendere in considerazione uno scambio breve (visto che l'azienda ospitante potrebbe utilizzare un software diverso, non conosciuto), ma piuttosto un anno intero (p. es. in una rete di aziende di tirocinio). All'estremo opposto ci sono le piccolissime imprese che non possono fare a meno del loro apprendista per troppo tempo, a meno che la sua assenza non possa essere compensata quasi del tutto accogliendo un altro apprendista in scambio. In questo caso gli aspetti delle conoscenze linguistiche dei formatori e degli apprendisti diventano naturalmente più importanti.

Alcuni rispondenti cercano di minimizzare le difficoltà risultanti dalle diverse priorità in materia di formazione professionale dei 26 Cantoni e dalla conseguente necessità di coordinamento. Una delle proposte consiste nel concordare tra tutti i Cantoni un periodo fisso per gli scambi.

Un punto molto citato riguarda la sistemazione in alloggio degli apprendisti durante lo scambio linguistico nazionale. Molte aziende non ritengono di poter aiutare su questo punto e pensano che sia necessario un sostegno esterno, anche per l'organizzazione di attività nel tempo libero dei giovani nella località del soggiorno. A questo proposito, pensando anche a possibili obiezioni dei genitori, alcuni rispondenti propongono che gli scambi siano realizzati solo a partire dalla maggiore età.

L'allegato A5 riporta alcune risposte che esemplificano le preoccupazioni manifestate. Gli esempi dimostrano la necessità di una discussione approfondita sulle potenzialità e i limiti degli scambi linguistici nazionali. È importante oltretutto una chiara intesa sull'oggetto della discussione, per evitare fraintendimenti.

- Profilo dello scambio simmetrico: alcune aziende di tirocinio preferiscono la presenza contemporanea dei due apprendisti in modo che l'apprendista «locale» possa seguire l'«ospite» durante il tempo libero, mentre per altri non è possibile, per esempio per la formazione di cuoco (*«cucina troppo piccola per due apprendisti»*).
- Scambio asimmetrico: alcune aziende mostrano interesse per gli scambi, ma solo per ospitare altri apprendisti o solo per mandare i propri in scambio.
- Pari opportunità: tutte le persone in formazione, ragazzi e ragazze, e soprattutto anche i più «deboli» devono poter avere l'opportunità di uno scambio linguistico nazionale, se lo desiderano. A ciò si contrappone l'idea che gli apprendisti con prestazioni meno buone debbano concentrarsi per riuscire a concludere la formazione e rimandare l'apprendimento della lingua a quando avranno un lavoro.
- Periodo per lo svolgimento dello scambio durante la formazione: le esigenze dei rispondenti non sono univoche. Una buona parte ritiene che il primo e, un po' meno nettamente, l'ultimo anno della formazione non siano ottimali per lo scambio. Gli argomenti pro e contro sono diversi (produttività, esame finale e sovraccarico, socializzazione aziendale ecc. possono essere considerati sia a favore sia contro ciascuno dei periodi indicati).
- Coordinamento di scuola, corsi interaziendali e assenza durante lo scambio linguistico: alle scuole professionali si chiede che rendano possibile gli scambi senza porre condizioni troppo restrittive; nel caso di soggiorni più brevi gli apprendisti devono impiegare le ferie o almeno una parte di esse.
- Validazione: i formatori ritengono che le persone in formazione traggano un vantaggio dallo scambio al momento di candidarsi per un lavoro perché possono fare riferimento a tale esperienza nel proprio curriculum. Per favorire questo aspetto è opportuno discutere anche della validazione delle prestazioni rese durante gli scambi.
- Dubbi sulla fattibilità (per diverse professioni): provengono da formatori di professioni a loro giudizio non idonee a scambi linguistici nazionali, soprattutto di breve durata (p. es. professioni in ambito sanitario).

Nel complesso, le preziosissime osservazioni dei formatori all'ultima domanda del questionario online dimostrano soprattutto una cosa: la formazione professionale è così variegata che qualsiasi programma o misura che non ne tenga conto è destinato a fallire. Lo scetticismo che si percepisce nel sondaggio da parte di molti formatori acquista forma e diventa comprensibile al più tardi con la descrizione concreta della situazione di alcune professioni o di alcune aziende.

4.3.2 Persone in formazione

Dell'utilità di promuovere la competenza linguistica si rendono conto soprattutto le persone in formazione che nel loro lavoro hanno a che fare con altre lingue nazionali, che sia oralmente, nei contatti con clienti o fornitori, o per iscritto, per esempio per la compilazione di moduli d'ordine. L'interesse delle persone in formazione per i programmi a sostegno della mobilità non è però facile da definire. Le condizioni che regolano la loro formazione e la loro attività in azienda sono troppo diversificate.

Il timore che, secondo i formatori e i rappresentanti delle scuole professionali interpellati, gli apprendisti provano all'idea di andarsene di casa trova conferma nell'iniziale ritrosia manifestata dai giovani nelle nostre interviste. Poiché in molte aziende e a volte anche nelle scuole professionali gli scambi linguistici all'interno della Svizzera sono poco tematizzati, i giovani intervistati hanno avuto difficoltà a esplicitare concretamente i propri interessi al riguardo. Alcuni addirittura si autoimpongono

certi limiti e si costringono a ridimensionare le proprie aspirazioni, mostrando nel contempo di essere ben consapevoli del proprio valore, ritenendosi «indispensabili» soprattutto nelle piccole aziende³¹.

L'autoimposta moderazione di alcune persone in formazione non deve però indurre a credere che non ci siano altri giovani interessati che cercano attivamente modi per attuare uno scambio e consultano su Internet le informazioni sui soggiorni linguistici. È quindi logico che proprio coloro che assolvono la formazione pratica in una piccola impresa con possibilità a volte limitate vorrebbero che la scuola, le associazioni professionali o i sindacati li aiutassero a stabilire contatti con apprendisti della stessa professione in altre regioni linguistiche. L'esempio dei fabbricanti di strumenti musicali dimostra che sono possibili anche scambi avviati e organizzati dagli stessi apprendisti³².

Le persone in formazione vorrebbero che gli scambi linguistici nazionali interferissero il meno possibile con le lezioni scolastiche e che avvenissero nei periodi più tranquilli dell'anno. Se possibile, cercano di evitare impegni plurimi. Un punto importante è la sistemazione: se si affronta l'esperienza in un'altra regione linguistica, tanto vale sfruttare anche le possibilità che si offrono nel tempo libero. L'alloggio in albergo non è una buona alternativa alle sistemazioni private perché offre meno opportunità di contatto con la vita locale rispetto all'accoglienza in famiglia o in un appartamento condiviso con altri giovani.

Pensando ai compagni che non sono mai stati in scambio, un apprendista che invece ha compiuto questa esperienza vorrebbe che venisse esercitata maggiore pressione a farlo. Lui stesso, a posteriori, si dice contento che lo scambio fosse obbligatorio³³ e auspicerebbe un obbligo analogo per chi altrimenti non intraprenderebbe mai lo spostamento.

4.3.3 Scuole professionali

Spesso, i rappresentanti delle scuole professionali, che nel sistema duale di formazione professionale non costituiscono una delle parti nei contratti di tirocinio, ritengono che siano le aziende e i formatori a doversi occupare della questione degli scambi. Alcuni affermano di non conoscere bene le esigenze delle singole professioni nella propria scuola e ancor meno nelle singole aziende di tirocinio.

Alcuni auspicerebbero il rinvio dell'apprendimento delle lingue a dopo la conclusione della formazione o, eventualmente, ai corsi interaziendali. Un aspetto importante sembrano essere le pari opportunità per tutte le persone in formazione. Le disparità di trattamento esistono già, di per sé, sul posto di tirocinio (prestazioni aziendali diverse offerte alle persone in formazione) e non dovrebbero essere ulteriormente accentuate. Inoltre, i vantaggi dovrebbero distribuirsi equamente anche per le aziende.

Le scuole professionali sarebbero favorevoli anche ad un intervento delle associazioni professionali e delle commissioni per lo sviluppo professionale e la qualità, le quali dovrebbero *«enfaticamente l'importanza della lingua e della comunicazione»*.

Si auspica anche uno sforzo specifico per vincere lo scetticismo delle PMI, le quali vedono soprattutto problemi e difficoltà di realizzazione, anche legate alle disposizioni dell'ordinanza in materia di formazione per la propria professione. In alcune scuole si propone anche di inserire gli scambi nel programma d'insegnamento; in generale, comunque, prevale l'idea che gli scambi debbano essere volontari e che l'obbligo per questo tipo di attività non verrebbe accettato dalle aziende di tirocinio. Per motivare le aziende e i formatori restii alle attività di scambio dovrebbero essere messi a loro disposizione modelli di scambio adattati alle esigenze specifiche della professione, sviluppati cioè partendo dagli ambiti applicativi nel campo professionale specifico; le associazioni professionali dovrebbero poi provvedere al marketing dei nuovi modelli e a offrire assistenza alle aziende. Tale suggerimento non esclude comunque che le scuole professionali stesse sfruttino le possibilità

³¹ Non si può escludere che questa affermazione sia soltanto un pretesto per non doversi separare dai propri coetanei.

³² In questo caso tre persone in formazione si sono messe d'accordo a scuola su uno scambio: una di loro proveniente dalla Svizzera tedesca è andata per un periodo a Ginevra, mentre il compagno di Losanna ha ripreso il suo posto nella Svizzera tedesca.

³³ All'intervistato era stato assegnato il posto di tirocinio presso un ufficio comunale nel Cantone bilingue di Friburgo a condizione che accettasse di compiere uno scambio organizzato dal datore di lavoro.

derivanti dal loro contatto diretto con le persone in formazione per invogliarle a compiere uno scambio linguistico nazionale.

4.3.4 Organizzazioni del mondo del lavoro

Uno dei punti essenziali delle interviste con le oml è evitare l'aumento della pressione sulle PMI con nuovi oneri.

I responsabili delle associazioni professionali si sentono quindi tenuti ad attribuire bassa priorità al tema degli scambi linguistici nazionali proprio per tenere conto delle difficoltà generali delle PMI. Alcune oml sembrano in generale più sensibilizzate al tema degli scambi di molte delle loro aziende associate. Se tuttavia vi dedicassero troppe risorse, questo loro impegno non verrebbe capito o gradito dai loro membri. Le associazioni che hanno sondato l'atteggiamento delle aziende associate riguardo agli scambi (Unione Svizzera del Metallo, Associazione svizzera dei droghieri) hanno constatato una chiara mancanza di interesse.

L'atteggiamento di riserva indicato dalle oml e ampiamente diffuso tra le aziende associate assume toni diversi in alcuni casi, se riferito alle proprie attività. La competenza linguistica a livello di associazione (dialogo nazionale, attività di lobbying) è indubbiamente apprezzata. I programmi di mobilità durante o anche dopo la formazione professionale di base verrebbero accettati se fossero in grado di accrescere sensibilmente e in maniera durevole l'attrattiva di una formazione.

4.3.5 Cantoni (uffici per la formazione professionale, ispettori di tirocinio)

Considerata l'esiguità o la totale assenza delle attività in questo ambito nella maggior parte degli uffici cantonali, le loro indicazioni al riguardo sono più che altro un elenco di desideri spontanei. Alcuni riguardano l'amministrazione stessa (opera di informazione e di incoraggiamento delle persone in formazione), altri sono rivolti alle aziende. Sul piano dei contenuti, convergono tutti sulla necessità di far vedere alle aziende, alle persone in formazione e ai genitori gli aspetti positivi degli scambi linguistici. Per esempio, si dovrebbe far capire alle aziende che l'investimento in uno scambio linguistico ha una rendita in termini di maggiore maturità e sicurezza di sé degli apprendisti, che può essere immediatamente reinvestita nell'attività aziendale.

Sulla base delle esperienze fatte con gli scambi internazionali, alcuni intervistati sottolineano l'importanza di *processi semplici e non burocratici*. Le procedure devono essere concepite secondo la massima semplicità e in maniera tale da tenere conto della grande varietà di aziende e dei diversi livelli di capacità delle persone in formazione.

Un punto centrale per gli uffici cantonali sono le reti di aziende interessate agli scambi. Esse dovrebbero promuovere gli scambi simmetrici, aiutare a evitare o ridurre al minimo le assenze sul posto di tirocinio e tenere così la produttività a un livello accettabile³⁴. Collegata a questa idea vi è quella di una regionalizzazione delle reti, mentre viene respinta la gestione centralizzata.

I Cantoni dovrebbero prevedere risorse e collaboratori con un mansionario specifico per poter offrire servizi rispondenti alle esigenze delle PMI. A Fondazione ch si esprime il desiderio di non inserire nei propri elenchi gli uffici cantonali non operativi per evitare di irritare inutilmente gli utenti.

Alcuni Cantoni preferirebbero che i fondi stanziati dall'UFC per Fondazione ch andassero invece ai loro uffici per una gestione decentralizzata: in questo modo potrebbero promuovere gli scambi linguistici nazionali all'interno della rete a cui loro hanno accesso.

Infine, all'UFFT viene affidato il ruolo della promozione (insieme alle oml) degli scambi linguistici nazionali: tutti gli apprendisti al primo anno di formazione, a prescindere dal loro livello di prestazioni, dovrebbero essere informati della possibilità di compiere uno scambio e incoraggiati a cogliere tale opportunità. L'UFFT dovrebbe inoltre promuovere il dibattito tra gli attori interessati agli scambi.

³⁴ Il Cantone del Giura ha inviato un questionario a 1 000 aziende per rilevare l'atteggiamento delle PMI e delle grandi imprese sul tema degli scambi delle persone in formazione. Duecento interpellati hanno manifestato un atteggiamento favorevole agli scambi.

4.4 Fattori che favoriscono e che ostacolano gli scambi linguistici nazionali

I fattori che favoriscono gli scambi linguistici nazionali vengono individuati a diversi livelli e in relazione a diversi attori.

Innanzitutto, una buona base di partenza per la realizzazione di uno scambio linguistico nazionale è la chiara definizione degli obiettivi e dell'utilità immediata. I dubbi o il timore che l'azienda non ne tragga alcun beneficio hanno un effetto frenante sulla realizzazione del progetto. Forse il poter conoscere un'altra azienda conta più dell'apprendimento della lingua, spesso reputato – a torto – troppo scarso durante soggiorni brevi (2-3 settimane).

È quindi utile, per favorire lo scambio, una chiara comunicazione dello scopo. È più facile interessare le aziende e le persone in formazione al tema della seconda lingua nazionale e della mobilità descrivendo in maniera convincente le grandi opportunità legate agli scambi linguistici nazionali e facendo riferimento ai molteplici aspetti della formazione professionale di base. La strategia più efficace sembra essere data da un giusto equilibrio tra la comprensione per la situazione delle aziende, soprattutto di quelle più piccole, e un impegno moderato ma costante su questi temi.

Se motivati, i formatori e le persone in formazione riescono più facilmente a organizzare gli scambi linguistici. In questo senso, per creare un clima favorevole a tali attività, non è irrilevante il ruolo delle scuole professionali e dei docenti, come anche quello degli uffici cantonali della formazione professionale e dei responsabili cantonali per gli scambi. Mentre per sensibilizzare e motivare le persone in formazione il canale ideale è il contatto diretto delle scuole e dei docenti, per le aziende di tirocinio il modo migliore per far passare il messaggio è attraverso i responsabili cantonali per gli scambi e le associazioni professionali o del ramo operanti a livello nazionale e regionale.

L'attuazione degli scambi linguistici nazionali è favorita da determinate condizioni generali e da forme di scambio flessibili, adeguate alla prassi. Affinché i programmi di scambio non soccombano sotto l'accusa dell'eccessiva burocrazia, devono presentarsi come semplici, «fattibili». Se si vuole che determinate condizioni e aiuti abbiano un effetto incentivante, se ne devono mostrare palesemente i vantaggi e impedire che gli scambi siano accantonati con facili pretesti. Tra i fattori incentivanti si annoverano:

- banca dati di facile consultazione delle aziende interessate agli scambi; ricerca nella banca dati per professione o per ramo professionale; gestione assicurata dall'oml, dai responsabili cantonali per gli scambi, dalle scuole professionali;
- check list / promemoria, risposte alle domande più frequenti: segnalano ai potenziali interessati gli elementi più importanti di uno scambio (assicurazione, pagamento dello stipendio, responsabilità per i partecipanti minorenni allo scambio, contatti durante lo scambio, programma scolastico, indennità per vitto e alloggio, come procedere in caso di problemi);
- fondo comune per finanziare piccoli costi diretti (eventualmente in una fase «promozionale»); borse di studio;
- sportelli cantonali attivi, a disposizione delle aziende ma anche delle persone in formazione;
- sostegno realizzativo da parte dell'associazione professionale, se i membri si sono espressi a favore;
- borsa degli scambi tra scuole professionali con cicli di formazione uguali (incentivano l'iniziativa personale degli apprendisti);
- cooperazioni tra reti di tirocinio in regioni linguistiche diverse.

5 Sintesi

Su incarico dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia, Landert und Partner ha effettuato nel primo semestre 2012 un rilevamento della mobilità e degli scambi linguistici nazionali durante la formazione professionale di base. L'incarico dell'UFFT, che nasce da una delibera della Conferenza nazionale sui posti di tirocinio 2011, prevedeva la costituzione di un inventario di tutte le attività di scambio in corso, un elenco di tutti gli attori impegnati negli scambi linguistici e la descrizione delle loro esperienze, esigenze e opinioni.

Il rilevamento si basa innanzitutto sull'analisi della documentazione esistente e di oltre un centinaio di interviste qualitative con formatori, persone in formazione, scuole professionali, oml e rappresentanti degli uffici cantonali della formazione professionale. Inoltre, molte informazioni sono state tratte da un questionario online rivolto a circa 1 800 formatori. Il rilevamento è uno studio basilare che illustra l'attuale diffusione degli scambi linguistici nazionali sostenuti durante la formazione professionale di base. Esso spiega anche i punti di vista degli attori coinvolti e come questi interagiscono fra loro: in tal senso apre la strada a riflessioni e proposte sulla definizione di misure per la promozione, a vari livelli, degli scambi.

Buona accettazione dei cambi temporanei di posto di tirocinio nella formazione professionale di base

Tra tutte le categorie di attori emerge unanimità sul fatto che un cambio temporaneo di azienda durante la formazione professionale offra delle opportunità anche senza spostamento in un'altra regione linguistica. Formatori, rappresentanti delle associazioni professionali e delle scuole professionali vedono vantaggi a diversi livelli per i giovani: impulsi e idee nuove, possibilità di fare confronti, di conoscere meglio sé stessi e il proprio comportamento in un altro ambiente, spunti per la propria crescita personale ma anche per la carriera. Gli apprendisti che hanno fatto un'esperienza di scambio parlano di effetti proprio a questi livelli. Inoltre viene considerato giusto, o in alcuni casi addirittura obbligatorio, che le persone che seguono una formazione professionale abbiano la stessa possibilità dei liceali di andarsene per un periodo dall'ambiente conosciuto e di seguire parte della formazione in un'altra azienda di tirocinio.

Preoccupazioni pratiche più spesso prevalenti sui potenziali vantaggi

Quando però si tratta di attuare uno scambio in un'altra regione linguistica della Svizzera, le opinioni divergono. I formatori intervistati riconoscono i benefici di una tale attività soprattutto per le persone in formazione in merito alla mobilità professionale, alle possibilità di avanzamento nella carriera e a una maggiore facilità ad avviarsi alla vita lavorativa. Il beneficio per l'azienda o per la sua concorrenzialità viene considerato molto meno significativo. Sull'atteggiamento verso uno scambio aziendale in un'altra regione linguistica della Svizzera influisce negativamente la supposizione che si verifichino problemi di attuazione in azienda, nella scuola professionale e analogamente anche nell'associazione professionale; influiscono invece positivamente le esperienze personali. Chi ha dimestichezza con le lingue, ha lavorato in un'altra regione linguistica, opera come formatore in un'azienda di medie o grandi proporzioni, è in genere più favorevole agli scambi linguistici di chi queste esperienze non le ha fatte o le ha fatte in misura limitata. Di per sé basta questo loro grande interesse a giustificare investimenti pubblici per gli scambi linguistici nazionali. Sono comunque importanti anche altri aspetti della fattibilità, come le esigenze dell'azienda, le funzioni svolte dagli apprendisti in azienda (possibilità di rinunciare alla sua presenza/produttività), le prestazioni scolastiche e le possibilità di recupero scolastico, aspetti che dovranno pertanto essere considerati nella discussione di eventuali misure, se si vuole che esse vengano accettate dal largo pubblico.

Posizione delle associazioni professionali

Molte associazioni professionali si trovano di fronte a un dilemma. I loro rappresentanti, come anche le associazioni mantello dell'economia, sono in linea generale favorevoli alla mobilità professionale e quindi disposti a promuoverla. Alcune associazioni professionali hanno anche fatto proprio questo tema e sondato tra i loro membri le esigenze al riguardo o aggiunto gli scambi linguistici come punto

all'ordine del giorno alle assemblee dei delegati; le reazioni sono però state scarse, molti membri non ritengono che promuovere gli scambi linguistici sia un compito della loro associazione. Accettano il sostegno finanziario o specialistico delle autorità pubbliche, ma si oppongono all'emanazione di disposizioni della Confederazione. Ritengono inoltre importante che si trovino soluzioni rispondenti alle esigenze specifiche di un ramo professionale.

Dibattito più complesso per la varietà di forme degli scambi

Gli scambi linguistici nazionali possono avvenire in forme molto diverse. È un aspetto positivo, vista la necessità di proporre modelli flessibili per rispondere all'eterogeneità delle PMI. Ciò nonostante, nel sondaggio è stato anche fatto notare che la molteplicità delle forme di scambio possibili complica il discorso sugli scambi linguistici. Gli agricoltori sono orgogliosi della loro rotazione annuale da un'azienda di tirocinio a un'altra, grazie alla quale molti apprendisti compiono un soggiorno in un'altra regione linguistica. Nel settore commerciale esistono esempi di collaborazioni tra aziende di tirocinio, spesso in vigore già da diversi anni. Gli scambi sono anche relativamente facili da organizzare nei Cantoni bilingui e tra reti di aziende di tirocinio, per le quali il collocamento di apprendisti nelle aziende associate e il monitoraggio del livello della formazione sono attività consuete. Lo scetticismo è maggiore per gli scambi brevi, di due o tre settimane, sia da parte delle aziende (piccole, artigianali) sia delle scuole professionali. Altri invece ritengono che anche soggiorni linguistici più brevi possono incoraggiare gli apprendisti a parlare una seconda lingua nazionale e a migliorare la propria competenza linguistica. Anzi, secondo loro sono particolarmente adatti per cominciare o riprendere in mano una seconda lingua nazionale quando le persone in formazione hanno scarse conoscenze e dimostrano poca sicurezza.

Modesto volume di scambi linguistici nazionali

L'approvazione relativamente diffusa per gli scambi linguistici nazionali contrasta con il numero esiguo di scambi effettivamente realizzati. Gli scambi linguistici sono parte integrante del programma in pochi rami della formazione che prevedono un numero elevato di lezioni per le lingue straniere (p. es. nella formazione commerciale). Spesso, invece, sono un elemento fisso della formazione delle scuole professionali e delle scuole a tempo pieno, realizzati come corsi di lingue e soggiorni linguistici in Inghilterra o in Francia o come scambi internazionali (anche di classi). La ridottissima attività di scambi nazionali, nel senso di un cambio simmetrico o asimmetrico del luogo di formazione, corrisponde ai risultati del sondaggio online condotto tra i formatori. Alcuni attori operanti su scala nazionale (p. es. La Posta, Swisscom, agroscope, Nestlé) e i servizi di amministrazioni cantonali e comunali compiono regolarmente scambi per apprendisti tra diverse regioni linguistiche. La metà dei circa 170 scambi segnalati dai 1800 formatori consultati è stata compiuta da imprese private, il 47 per cento da uffici pubblici (incluse aziende pubbliche) e il 3 per cento da organizzazioni senza scopo di lucro. Gli apprendisti che lavorano in uffici dell'amministrazione pubblica hanno quindi maggiori probabilità di partecipare a uno scambio linguistico, anche per il numero elevato di posti di formazione nel settore commerciale.

Stima

Non è facile arrivare a una stima affidabile degli scambi linguistici realizzati ogni anno da persone che seguono la formazione professionale di base. In mancanza di dati di riferimento e di ordini di grandezza confermati dall'esperienza bisogna muoversi nel campo delle ipotesi. In tutto il territorio nazionale, a prescindere dalla forma, vengono compiuti da un minimo di 300 a un massimo di 1200 scambi nazionali, il che corrisponde a meno dell'1 per cento di tutti i contratti di tirocinio per formazioni professionali di base con AFC o con CFP in Svizzera. La probabilità che un apprendista nel corso della formazione professionale di base compia uno scambio linguistico nazionale viene stimata al massimo dell'1,5 per cento.

Argomenti più diffusi e alibi contro gli scambi linguistici nazionali

In generale, sia i formatori sia i docenti delle scuole professionali hanno l'impressione che molte persone in formazione siano esitanti e mostrino poco spirito di iniziativa. Inoltre, la formazione nella propria azienda di tirocinio e le prestazioni scolastiche hanno la massima priorità per i formatori. Questi ultimi ritengono che sia gli apprendisti che vanno in scambio sia i formatori che li accolgono

devono avere un livello minimo di conoscenza della seconda lingua nazionale. Lo scambio, inoltre, non deve entrare in conflitto con il programma delle scuole professionali e con i corsi interaziendali. Le aziende piccole sopportano meno bene di quelle medie o grandi le assenze dei loro apprendisti; inoltre, è importante che i costi, il rapporto costi-benefici nonché l'onere supplementare di uno scambio restino a un livello accettabile.

Organizzazione autonoma degli scambi nazionali da parte delle aziende

Sono poche le associazioni che offrono un'organizzazione professionale degli scambi: l'associazione «visite», fondata nel 1998 e dotata di una segreteria, si appoggia prevalentemente alla rete dei Rotary club locali. In virtù della legge sulle lingue, Fondazione ch ha ricevuto dall'Ufficio federale della cultura (UFC) il mandato di offrire scambi nazionali per tutti i livelli della formazione, ora anche per le persone che seguono la formazione professionale di base (Programma Piaget). L'associazione «visite» organizza meno di 20 scambi linguistici nazionali all'anno; Fondazione ch ha avviato il suo programma soltanto quest'anno. Attualmente molto meno del 5 per cento di tutti gli scambi nazionali avvengono con il sostegno di uno di questi due operatori. Se quindi le aziende e le pubbliche amministrazioni compiono scambi nazionali, lo fanno di solito di propria iniziativa.

Promozione statale (federale e cantonale) moderata nonostante LFPr/OFPPr

Il quadro dipinto dal rapporto si spiega tra l'altro con l'atteggiamento mostrato finora dalla Confederazione e dai Cantoni. Ormai la LFPr e l'OFPPr, in vigore da quasi nove anni, hanno creato nuovi margini per il sostegno all'insegnamento di una seconda lingua nazionale, per la promozione degli scambi linguistici nazionali per apprendisti o per altri progetti con obiettivi analoghi. I finanziamenti pubblici, tuttavia, sono finiti prevalentemente a favore degli scambi internazionali delle scuole di cultura generale del livello secondario II, del terziario e della scuola dell'obbligo. Gli scambi linguistici nazionali durante la formazione professionale di base non hanno ricevuto quasi mai contributi sostanziali da parte di Cantoni o Confederazione. Il fatto che Fondazione ch riceva sussidi federali dall'UFC e l'associazione «visite» e pochi altri progetti siano sostenuti dall'UFFT è una novità legata all'attuazione della legge sulle lingue e alla decisione, citata in apertura, della Conferenza sui posti di tirocinio 2011.

I servizi cantonali dotati anche di risorse personali (p. es. il Cantone Ticino) e che magari pubblicizzano attivamente gli scambi linguistici sul loro sito internet (p. es. il Cantone del Giura) costituiscono un'eccezione, così come le persone che attivano la propria rete di contatti personali per aiutare un apprendista a compiere uno scambio linguistico. Alcuni Cantoni (co)finanziano gli scambi linguistici nazionali durante la formazione professionale di base fornendo un contributo alle spese di viaggio e di alloggio.

Sostegno delle persone in formazione da parte delle scuole professionali

Le scuole professionali interpretano il proprio mandato in ambito formativo anche come un servizio alle aziende di tirocinio. La prevalente passività in fatto di scambi linguistici (e spesso anche di lezioni di lingua straniera) registrata in molte scuole professionali segue la logica secondo cui dalle aziende di tirocinio sono rare le richieste di un maggior spazio per l'insegnamento di una seconda lingua nazionale tra le materie di cultura generale. Da parte delle persone in formazione la situazione è analoga: il loro interesse per una seconda lingua nazionale è molto contenuto. Queste considerazioni di partenza, cui si aggiungono le difficoltà organizzative, fanno sì che le offerte per l'apprendimento di una seconda lingua nazionale alle scuole professionali non incontrino un terreno favorevole. L'impegno straordinario di alcuni docenti, soprattutto di lingua, e di alcune scuole professionali per l'apprendimento di una seconda lingua nazionale (p. es. come materia opzionale, insegnamento bilingue) non verrà mai lodato abbastanza.

Insufficiente risonanza delle esperienze positive

Il fatto che le aziende che realizzano scambi linguistici nazionali non siano più numerose non può essere imputato a dicerie sulle esperienze negative fatte dagli apprendisti: i commenti individuali sugli scambi sono praticamente tutti positivi.

Gli effetti degli scambi linguistici nazionali sono noti, diffusi mediante interviste e testimonianze degli apprendisti e dal questionario online. Essi toccano tutte le dimensioni dello scambio: vedere come

funziona un'altra azienda, acquisire maggiore fiducia nella propria capacità di parlare e capire una seconda lingua nazionale, acquisire maggiore sicurezza di sé in generale, svilupparsi in relazione alla situazione nell'azienda di tirocinio. Non sorprende quindi che praticamente tutti i formatori che hanno seguito uno o più scambi siano molto soddisfatti del risultato e abbiano dichiarato che lo rifarebbero. La mancata divulgazione di questi risultati, che non vengono sfruttati per fare pubblicità a questo tipo di esperienza e per reperire le aziende interessate agli scambi, è una grande lacuna.

Necessità di una struttura per il «sistema scambi linguistici nazionali»

È difficile armonizzare gli interessi e i ruoli dei diversi attori del «sistema scambi linguistici nazionali». Il rilevamento ha identificato molteplici attori coinvolti. La scarsa comunicazione tra loro è probabilmente all'origine del fatto che finora non sia emerso un sistema coeso. Per i formatori e alcuni collaboratori cantonali interpellati determinate iniziative e attività non sembrano ben calibrate sulla prassi aziendale e in alcuni casi sono giudicate decisamente controproducenti. Il compito più urgente al momento sembra quindi quello di stabilire l'ordine nel sistema generale e dare agli attori interessati la possibilità di orientarsi.

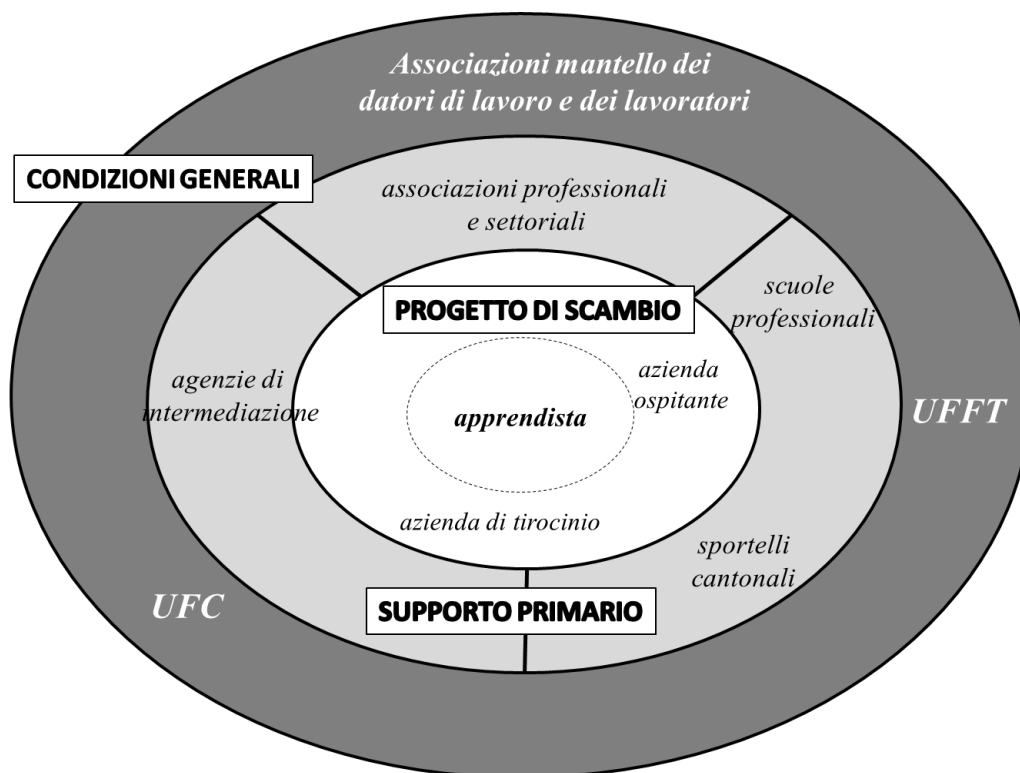
6 Commento e conclusioni

6.1 Ripartizione dei ruoli tra gli attori coinvolti

Incoraggiare la mobilità dei professionisti di domani utilizzando lo strumento degli scambi linguistici nazionali si rivela una sfida, alle volte difficile, ma senz'altro anche interessante per tutte le parti coinvolte. L'idea alla base di questo approccio è semplice: essa si sviluppa sulla «risorsa naturale» del plurilinguismo e sulla disponibilità alla cooperazione delle aziende di tirocinio, o anche di una sola azienda, come nel caso degli scambi asimmetrici, per i quali è sufficiente la disponibilità di una sola parte (azienda ospitante).

Nella fase di pianificazione, il rilevamento ha individuato sette attori che hanno un ruolo nella realizzazione degli scambi linguistici nazionali nell'ambito della formazione professionale di base (fig. 2). I ruoli di tali attori sono stati rappresentati in uno schema provvisorio che non mostra, tuttavia, le relazioni che intercorrono tra di loro. Adesso, ad analisi conclusa, è necessario creare una struttura per il «sistema scambi linguistici nazionali» attingendo ai risultati fondati sulla ricerca empirica (cfr. fig. 16):

Figura 16: sistema «scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base»



- Al centro del sistema si trovano gli apprendisti, le aziende di tirocinio e le aziende ospitanti, vale a dire gli attori che determinano in primo luogo l'oggetto di studio del rilevamento: i *progetti di scambi linguistici nazionali*.
- Questi attori hanno accesso a un sistema di assistenza che definiremo «*supporto primario*», costituito dagli attori che (potenzialmente) contribuiscono direttamente al buono svolgimento della pianificazione e dell'attuazione di un progetto di scambio e all'incremento degli scambi realizzati.
- Sono investiti di una funzione di supporto anche gli attori che provvedono a creare le condizioni generali favorevoli, per esempio la coerenza di tutto il sistema di scambi, le basi giuridiche, la ricerca di monitoraggio e valutazione nonché il finanziamento.

Nella parte che segue esamineremo più da vicino questi nove attori.

6.1.1 Livello «progetto di scambio»

6.1.1.1 Persone che seguono la formazione professionale di base

Le persone che seguono la formazione professionale di base inizialmente sembravano essere solo il pubblico target dei programmi di scambio. Il rilevamento ha però messo in evidenza un loro ruolo attivo sia nella pianificazione sia nell'organizzazione degli scambi. Innanzitutto, hanno il compito fondamentale di accettare la proposta dello scambio e di presentare la propria candidatura. Dopo questo primo passo, possono anche influire significativamente per far sì che lo scambio corrisponda alle loro aspettative e a quelle della loro azienda di tirocinio. Da alcuni esempi si nota come i giovani siano anche in grado di organizzarsi da soli uno scambio beneficiando solamente di un'assistenza minima. La ricerca di un partner per lo scambio, della sistemazione in alloggio in caso di scambi simmetrici o di soluzioni per quanto riguarda le lezioni scolastiche e la preparazione del soggiorno di un'eventuale controparte sono tutte attività che i giovani sono in grado di svolgere.

Per espandere la pratica degli scambi nazionali è anche opportuno avvalersi di loro come «ambasciatori» presso la scuola professionale, nelle organizzazioni regionali, nelle sezioni giovanili delle associazioni professionali e sindacali, nella stampa locale, ecc. Questo loro ruolo nei rapporti con i coetanei non va sottovalutato: i giovani, parlando tra di loro, riescono sicuramente meglio ad abbattere riserve e timori riguardo a un'esperienza di scambio.

6.1.1.2 Formatori / Aziende di tirocinio (aziende ospitanti)

Il successo di uno scambio linguistico nazionale dipende strettamente dall'atteggiamento mostrato dai formatori dell'azienda di tirocinio e dell'azienda ospitante, quotidianamente al centro del processo formativo. Sono loro che conoscono meglio di chiunque altro le esigenze professionali, le particolarità della professione in una determinata azienda e l'unicità di ciascuna persona in formazione. Sarebbe fatale se le loro esperienze e conoscenze non trovassero la giusta considerazione nei lavori successivi in questo campo (p. es. nella verifica dell'idoneità pratica di modelli di scambio).

Se si vogliono promuovere gli scambi, il ruolo del formatore consiste nel motivare gli apprendisti, pianificare con lungimiranza lo scambio durante la formazione, contribuire a sviluppare le relazioni tra le aziende ed essere disposti ad accogliere e assistere gli apprendisti provenienti da altre regioni. Tutto ciò significa lavoro in più, ma anche un plusvalore confermato dalle valutazioni degli scambi passati.

I formatori, per poter svolgere al meglio il loro ruolo nell'azienda di tirocinio o nell'azienda ospitante, hanno bisogno di informazioni complete sugli scambi linguistici nazionali; altrettanto importante è poi che dall'esterno non si abusi delle loro risorse di tempo.

6.1.2 Livello «supporto primario»

Gli uffici della formazione professionale hanno la responsabilità finale del regolare funzionamento degli scambi linguistici. Lo scopo principale deve essere non l'intervento in casi d'emergenza, ma l'adempimento della funzione di promozione degli scambi. Tra le loro possibilità d'azione figurano l'attribuzione di incarichi alle scuole professionali (p. es. offerte di lezioni nella seconda lingua nazionale, pubblicità per gli scambi linguistici nazionali), l'istituzione di uno sportello cantonale ben organizzato per gli scambi linguistici nella formazione professionale di base (con relativa dotazione di risorse) ed eventualmente l'assegnazione di piccoli contributi finanziari, per esempio come indennità per costi non ingenti sostenuti dagli apprendisti in scambio.

Sarebbe anche opportuno che i Cantoni indicassero un interlocutore dell'UFFT a livello di capo divisione (per il tramite della CSFP).

6.1.2.1 Responsabili degli scambi / Sportello scambi

Bisogna distinguere tra un ufficio di coordinamento interno all'amministrazione (assistenza e coordinamento delle persone in formazione nell'amministrazione cantonale) e uno sportello per informazioni al pubblico, a disposizione delle aziende ed eventualmente delle amministrazioni

comunali. Entrambe le funzioni sono potenzialmente efficaci per la promozione degli scambi. Dal rilevamento non è però possibile dire in via definitiva in che misura gli «sportelli» odierni, con la loro attuale dotazione di risorse (per lo più privi di un mansionario preciso e di risorse), siano in grado di favorire la diffusione degli scambi. Alcuni Cantoni possono basarsi sulle esperienze già fatte nell'ambito della scuola dell'obbligo e degli scambi internazionali. Nella maggior parte dei casi è però necessario verificare la situazione.

6.1.2.2 Scuole professionali

Considerata l'attuale diffusione degli scambi linguistici nazionali, ci si chiede in che misura le scuole professionali siano in grado di contribuire all'incremento dell'attività in questo settore. Fondamentalmente, devono agire da promotrici degli scambi. Nei casi concreti possono aiutare a scongiurare eventuali difficoltà dovute a un'assenza più o meno prolungata dalla scuola. È possibile anche un'azione proattiva, mediante l'insegnamento (lezioni di lingue, insegnamento plurilingue, materie opzionali) o con la propaganda per gli scambi. Tale propaganda potrebbe essere compiuta con la distribuzione di materiale informativo adeguato, ma è senz'altro più efficace attraverso il contatto diretto con gli apprendisti e le classi, eventualmente anche in occasione di eventi particolari.

Le scuole professionali possono informare sulla possibilità di compiere scambi linguistici e hanno la chiave per motivare i giovani a questo tipo di esperienza. L'impegno e l'interesse da parte del direttore scolastico e dei docenti al tema degli scambi potrebbero meglio garantire lo svolgimento di attività promozionali volte a sensibilizzare gli allievi. Se il desiderio dello scambio linguistico nasce dall'apprendista stesso, le aziende di tirocinio e i formatori sono anche più disposti ad assecondarlo.

Se gli uffici della formazione professionale affronteranno il tema degli scambi linguistici con un approccio globale, le scuole professionali potranno contare anche sul supporto dei loro «sportelli».

6.1.2.3 Associazioni professionali e settoriali

Gli scambi linguistici nazionali devono adattarsi alle caratteristiche di ciascuna professione, di ciascun ramo professionale e di ciascuna azienda. Il ruolo delle associazioni professionali e settoriali è quindi fondamentalmente quello di esplicitare le specificità delle professioni che rappresentano. L'effettiva importanza attribuita a questo tema dipende, in fin dei conti, dai membri di tali associazioni. Se essi contribuiscono alla definizione di scambi e modalità di scambio compatibili con le esigenze pratiche, aumentano le possibilità della loro realizzazione nei corrispondenti campi professionali, non da ultimo se l'UFFT stanziava fondi a disposizione delle associazioni settoriali e dei loro progetti.

Il ruolo delle associazioni professionali e settoriali può consistere inoltre nel fare pubblicità al proprio interno per gli scambi linguistici nazionali, nell'incentivare lo scambio di esperienze all'interno del settore e, in collaborazione con l'UFFT e con i Cantoni, nel partecipare attivamente allo sviluppo degli scambi linguistici nazionali. Quante e quali attività sono possibili, in quali casi le associazioni sono idonee a rivestire un ruolo in questo processo e in quali invece non lo sono, dipende dalle dinamiche interne, da come viene recepito il tema degli scambi e dalla priorità attribuitagli.

6.1.2.4 Agenzie di organizzazione degli scambi

Visto che già oggi, per quanto pochi, si praticano comunque alcune centinaia di scambi all'anno senza l'intermediazione di terzi, il ruolo e i potenziali vantaggi derivanti da un'intermediazione meritano un'attenta discussione.

Le funzioni di intermediazione negli scambi linguistici hanno un valore se riguardano prestazioni per le quali esiste un fabbisogno dato dal fatto che un'azienda sola non può o non vuole provvedervi direttamente. Le agenzie che organizzano scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base devono superare una sfida fondamentale poiché offrono servizi ai quali solitamente le aziende provvedono direttamente o per i quali non c'è ancora una forte domanda.

Bisogna quindi stabilire, innanzi tutto, se la gestione del tema degli scambi linguistici nazionali farà crescere la domanda per servizi di intermediazione e che tipo di servizi sia più adeguato.

Fondazione ch

Fondazione ch agisce sulla base di un contratto di prestazioni per il periodo 2011-2014 stipulato con l'UFC, Ufficio incaricato tra l'altro della promozione degli scambi linguistici e culturali tra le regioni. Il contratto stipulato non prevede solo di incrementare gli scambi in modo generale all'interno della Svizzera, ma anche di concentrarsi su un target specifico, gli apprendisti della formazione professionale di base.

Dalle interviste qualitative compiute per il rilevamento emerge che potrebbero essere utili i servizi difficilmente curati da aziende piccole e locali, vale a dire soprattutto reperimento delle aziende idonee per uno scambio e delle possibilità di alloggio per gli apprendisti nonché know-how per combinare richieste compatibili (di aziende, apprendisti). È invece meno importante o comunque marginale il know-how in questioni assicurative e in altri ambiti che, a nostro parere, sarebbero facilmente risolvibili mediante un piccolo vademecum.

Se ne deduce che il profilo dei servizi da offrire dovrebbe concentrarsi in particolare sull'efficiente reperimento di aziende partner. Ciò presuppone la possibilità di attingere a un pool molto numeroso di aziende interessate agli scambi, il che a sua volta richiede un'opera di convincimento presso le aziende a farsi registrare in una banca dati.

In tutto ciò è essenziale la cooperazione con i partner della formazione professionale e, nell'attuazione operativa, soprattutto con le organizzazioni settoriali.

Agenzie private (associazione «visite»)

L'associazione «visite» ha molte possibilità di raggiungere tanto le aziende quanto le offerte di alloggio attraverso la rete dei Rotary club. Le aziende possono quindi rivolgersi a un'agenzia che ha già esperienza nell'organizzazione di scambi nella formazione professionale di base.

Per i servizi viene richiesto un contributo ai costi (sovvenzionato). Con le nuove attività di Fondazione ch in un campo che finora era territorio esclusivo di «visite», ci si domanda quali saranno le ripercussioni per quest'ultima associazione, come si svilupperà un'eventuale cooperazione tra i due operatori e in cosa consisterà, in termini di competenze, l'apporto di ciascuno di loro a una tale cooperazione.

Reti di aziende di tirocinio

Le reti di aziende di tirocinio sono una variante rispetto alle agenzie di intermediazione. Se il loro raggio d'azione si estende oltre il confine linguistico, hanno la possibilità di organizzare scambi linguistici in maniera molto efficiente, soprattutto per una durata di sei mesi o di un anno. Dato che gli scambi più lunghi sono particolarmente efficaci per l'apprendimento della lingua, è opportuno incentivare in special modo la cooperazione di reti di tirocinio di regioni linguistiche differenti o in Cantoni bilingui.

6.1.3 Livello: Uffici federali e organizzazioni di datori di lavoro/lavoratori

6.1.3.1 UFFT

Le associazioni settoriali, le aziende e i formatori hanno mostrato unanimità su ciò che bisogna evitare: burocrazia, condizioni, prescrizioni, cioè tutto quello che rende più difficile alle aziende l'accesso agli scambi invece che agevolarlo. Per scongiurare un tale sviluppo bisogna moderare accuratamente le attività connesse con gli scambi linguistici e la mobilità.

L'UFFT ha un ruolo importante al riguardo, in quanto a esso spetta la responsabilità direttiva per il dossier mobilità nella formazione professionale di base, e dovrebbe riuscire in questo intento grazie alla collaborazione con i Cantoni (CSFP), le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e l'UFC. Concretamente, l'UFFT deve sviluppare un programma limitato all'essenziale, ma di effettiva utilità per gli apprendisti e per le aziende, e deve seguirne con spirito critico l'attuazione nel senso della semplicità amministrativa.

Oltre a questo ruolo direttivo, l'UFFT ha anche una seconda funzione, che prevede la creazione di incentivi, sia materiali sia sotto forma di servizi utili, per raggiungere l'obiettivo di un incremento sostanziale del numero di scambi linguistici (v. cap. 6.2)

6.1.3.2 UFC

In virtù della legge sulle lingue, l'UFC finanzia attività che promuovono la coesione delle regioni svizzere e delle comunità linguistiche. Adesso anche gli scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base si sono aggiunti come strumento per raggiungere tale scopo.

Questa situazione fa sì che una parte dei fondi per la promozione degli scambi linguistici nazionali non venga distribuita dall'UFFT e dagli uffici cantonali per la formazione professionale, bensì da un'altra fonte. I fondi supplementari non costituiscono certo un problema, ma non si può dire lo stesso del coordinamento e della gestione che essi implicano.

6.1.3.3 Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno principalmente un ruolo ausiliario. Sostenendo la promozione della mobilità con dichiarazioni e mediante diverse iniziative e progetti, possono influire in maniera globale sui propri membri.

Non si può ancora dire fino a che punto sono invece disposte ad impegnarsi con progetti concreti nel campo degli scambi linguistici nazionali. Un esempio pratico viene se non altro dall'USS, che ha istituito una preziosa piattaforma informativa, il portale www.2sprachen.ch.

6.2 Fabbisogno e definizione di misure

La sfera delle PMI svizzere è estremamente variegata: è quindi indispensabile assicurare fin dall'inizio una grande differenziazione delle misure promozionali per gli scambi linguistici nazionali. Bisogna soprattutto ricordare che le PMI che non hanno filiali in un'altra regione linguistica partono da una situazione meno favorevole delle imprese con saldi contatti nel resto del Paese. È naturale che vedano maggiori ostacoli e una minore fattibilità in relazione agli scambi linguistici. Questo fatto non implica per forza che le aziende piccole e piccolissime siano generalmente scettiche riguardo agli scambi linguistici: il sondaggio ha mostrato che i loro formatori si interessano ancora di più agli scambi linguistici dei formatori delle grandi imprese. Se si riusciranno a definire misure accettabili per questa tipologia di aziende, si potrà anche raggiungere maggiore equità rispetto a oggi quanto alle opportunità alla portata degli apprendisti.

Per discutere il fabbisogno e le misure da adottare a seconda della situazione, è utile immedesimarsi prima nella situazione di un formatore e poi in quella degli apprendisti.

- Per i *formatori* è importante che gli scambi linguistici e il raggiungimento dell'obiettivo della formazione non si ostacolino a vicenda. La soluzione ottimale è uno scambio linguistico che promuova non solo la mobilità dei futuri professionisti, ma anche la stabilità o addirittura la crescita a livello di motivazione, impegno e prestazioni. Inoltre, i formatori devono garantire il funzionamento aziendale. Anche le considerazioni economiche hanno il loro peso: si può ben immaginare che i formatori siano restii a far andare in scambio gli apprendisti che contribuiscono già in misura significativa alla creazione di valore aggiunto.
- Per quanto riguarda gli *apprendisti*, durante la formazione professionale «combattono» su più fronti: prestazioni in azienda e a scuola, ricerca della propria identità, rapporto con il ragazzo/ragazza, ricerca di una giusta collocazione nella società, ecc.

Sia nei confronti dei formatori sia nei confronti delle persone in formazione le misure devono quindi consistere in offerte, incentivi e agevolazioni e servire a soddisfare il bisogno manifesto o latente di realizzare uno scambio linguistico.

Le misure devono essere sviluppate e perfezionate a diversi livelli, descritti qui di seguito.

6.2.1 Comunicazione dell'importanza della mobilità

La mobilità comincia dalla testa. Per sfruttare appieno e incrementare il potenziale delle aziende aperte agli scambi e delle persone in formazione bisogna prima di tutto spiegare cosa si intende per mobilità professionale e per scambi linguistici nazionali, con l'obiettivo di invogliare le aziende e le persone in formazione che nutrono un interesse latente per gli scambi linguistici nazionali ad approfondire le loro conoscenze al riguardo e a fare un'esperienza. Si dovrebbe anche rispondere agli

argomenti più comuni contro gli scambi e lo scetticismo generalizzato attirando l'interesse degli attori coinvolti sul tema della mobilità professionale.

Parallelamente a questo lavoro di sensibilizzazione e di incoraggiamento devono essere approntati degli ausili pratici e utili per chi è già motivato a compiere uno scambio tra apprendisti (p. es. brevi istruzioni ad hoc per target specifici³⁵ con risposte alle domande più frequenti e possibilità di approfondire la lettura su internet).

6.2.2 Sviluppo di forme di scambio

Le interviste e l'analisi del sondaggio online attestano l'esistenza di forme «consuete» di scambi (praticate di frequente), ma anche l'opportunità di prevedere opzioni flessibili, auspicabili data la moltitudine di rami professionali, aziende e professioni e anche date le diverse esigenze delle persone in formazione. Considerata questa grande eterogeneità di partenza, si sconsiglia un'eccessiva rigidità delle offerte. È più opportuno sviluppare forme di scambio considerate «praticabili» e menzionare espressamente anche la possibilità di soluzioni «su misura».

Ecco un elenco di criteri per sviluppare possibili forme di scambio:

- funzione («stuzzichino»³⁶, pratica congiunta della lingua e di contenuti formativi specifici non impartibili in azienda, soggiorno lungo con validazione³⁷, eventualmente «pausa»/cambiamento, soggiorno-premio);
- fattibilità (costi, rapporto costi/benefici, conseguenze per il funzionamento aziendale);
- opportunità legate all'attuazione pratica (domanda potenziale, offerta potenziale, facilità di accesso, beneficio soggettivo percepito dai formatori);
- indicazione dell'idoneità e del potenziale di una determinata forma di scambio in termini di apprendimento.

È chiaro che lo sviluppo di forme di scambio, che può avvenire anche per gradi, deve includere riflessioni sulle modalità di divulgazione.

6.2.3 Incentivi

L'idea di radicare meglio gli scambi linguistici nelle ordinanze in materia di formazione e nei relativi piani di formazione viene respinta dagli attori. Soprattutto le PMI, che si lamentano del sovraccarico amministrativo, si oppongono, anche per i loro apprendisti, a un'ulteriore ampliamento della formazione scolastica. Dai risultati del sondaggio online si deve ritenere che le persone che compiono la formazione in una professione amministrativa e le imprese che operano su tutto il territorio nazionale arrivino più facilmente all'idea dello scambio. Gli incentivi devono aumentare l'interesse per gli scambi linguistici nazionali e, contemporaneamente, a mantenere basso l'onere amministrativo per le PMI, soprattutto mediante incentivi diretti alle aziende³⁸.

Gli incentivi possono essere di vario tipo:

- finanziari (mini-borse di studio non burocratiche, «buoni scambio»);
- metodi semplici di validazione dei soggiorni linguistici;
- sostegno alle oml o alle reti regionali per la promozione degli scambi linguistici nazionali;
- sostegno alla ricerca di sistemazioni per gli apprendisti in scambio;
- creazione di una banca dati come «pool di indirizzi di aziende interessate agli scambi»: pianificazione concettuale (p. es. software, processi, gestione economica, responsabilità, supporto tecnico per i processi di matching delle ricerche);

³⁵ L'ideale sarebbe una versione specifica per ciascuno dei gruppi target: datori di lavoro, formatori, apprendisti, famiglie ospitanti.

³⁶ L'esperienza positiva del soggiorno linguistico «stuzzica l'appetito» per altri orizzonti, quindi può incoraggiare a compiere in un secondo tempo un soggiorno più prolungato in un'altra regione linguistica (magari per lavorare).

³⁷ Da intendere come controproposta costruttiva in risposta a chi vorrebbe rinviare i soggiorni in altre regioni linguistiche al termine della formazione professionale.

³⁸ Si ricordi che i formatori considerano gli scambi linguistici soprattutto dal punto di vista del profitto per l'apprendista.

- creazione di una banca dati/piattaforma virtuale come «mercato scambi per apprendisti».

Gli incentivi devono essere testati in progetti pilota, magari in giochi di simulazione con formatori, apprendisti e titolari di aziende. Qualsiasi nuova creazione dovrebbe innestarsi su strutture e prodotti/servizi funzionanti³⁹ e con un alto grado di utilizzo (p. es. www.orientamento.ch).

6.2.4 Mobilitazione per possibilità di alloggio

L'utilità degli scambi linguistici dipende anche moltissimo dal tipo di sistemazione offerta alle persone in formazione. A differenza degli agricoltori, per le altre aziende e i loro formatori non è sempre facile trovare una sistemazione adeguata. Non tutte le famiglie degli apprendisti che vogliono partire in scambio sono disposti anche a ospitare qualcuno o hanno la possibilità di farlo. Bisogna comunque verificare se non ci siano delle potenzialità non ancora sfruttate, che potrebbero colmare qualche lacuna al riguardo.

6.3 Condizioni generali per gli scambi linguistici nazionali

La direzione in cui dovrebbero svilupparsi le condizioni generali degli scambi linguistici nazionali è stata già in parte tratteggiata ai capitoli 6.1 e 6.2. Si è constatato che, sebbene con le condizioni attuali che regolano le scuole e le aziende di tirocinio vi siano molte possibilità, le attività di scambio sono poco diffuse.

Conoscendo la realtà delle aziende di tirocinio, delle oml e delle scuole professionali, giungiamo alla conclusione che è indispensabile sviluppare innanzitutto le possibilità già esistenti e, in secondo luogo, promuovere le attività di scambio mediante incentivi e ausili. A nostro parere è quindi superfluo aggiungere alle ordinanze in materia di formazione disposizioni concernenti la seconda lingua nazionale e gli scambi linguistici nazionali, una condizione generale sulla quale, in teoria, l'UFFT potrebbe insistere.

Anche le risorse e la gestione dei fondi e delle attività rientrano tra le condizioni generali. A questo riguardo la direzione spetta all'UFFT.

Già prima del nostro rilevamento, l'UFC aveva stipulato con Fondazione ch un contratto di prestazioni quadriennale con lo scopo di sviluppare anche per le persone nella formazione professionale un'offerta adeguata di scambi tra regioni linguistiche. Con una dotazione annua di circa un milione di franchi si intende raddoppiare il numero di scambi odierni entro il 2016. Non è stata precisata la quota delle nuove attività di scambio che deve provenire dalla formazione professionale di base.

Non era compito del presente rilevamento approfondire e valutare la portata di questa nuova situazione. Tuttavia, le risposte critiche che ci sono pervenute soprattutto da uffici cantonali della formazione professionale e da formatori ci inducono a soffermarci brevemente sul suddetto contratto di prestazioni in quanto determinante per le condizioni generali.

Si ricordi innanzitutto che Fondazione ch ha cominciato soltanto quest'anno le sue attività visibili dall'esterno nell'ambito degli scambi linguistici nazionali (programma Piaget). Si tenga inoltre presente che l'oggetto della nostra trattazione non riguarda l'organizzazione di scambi al termine della formazione professionale di base.

Le nostre considerazioni riguardano due punti importanti:

- l'immagine che gli attori della formazione professionale di base si sono costruiti di Fondazione ch attraverso i programmi gestiti da quest'ultima per gli scambi linguistici internazionali; e
- le questioni che emergono in relazione alla gestione delle misure e dei fondi statali per gli scambi nazionali tra apprendisti.

Dalle nostre interviste abbiamo constatato che esiste un potenziale di miglioramento dell'immagine che le aziende hanno della Fondazione ch e dei suoi compiti. In effetti, Fondazione ch (Scambi e mobilità) ha esperienza soprattutto negli scambi nazionali e internazionali rivolti a scolari e studenti, meno invece nella formazione professionale di base (Leonardo da Vinci, anche se Fondazione ch

³⁹ Per funzionanti si intendono offerte con un alto grado di utilizzo, facilmente accessibili, rispondenti alle esigenze del gruppo target e la cui utilità è confermata da valutazioni esterne.

dichiara esperienze nella formazione professionale di base dal 1990). Per questo il raccordo tra offerta e domanda non è ancora collaudato; la sfida consisterà nel riuscire a far incontrare offerta e domanda nonché nel far sì che gli attori del lato della domanda si propongano anche sul lato dell'offerta.

Fondazione ch adesso ha ricevuto i fondi e contemporaneamente il mandato di promuovere gli scambi nazionali per gli apprendisti. Sarà essenziale vegliare a che non si creino discrepanze tra la dotazione di fondi e l'attuazione del mandato. A questo scopo pare determinante che Fondazione ch riesca quanto prima, con una campagna di comunicazione, ad affermarsi come riferimento per le aziende e specialmente per le PMI.

Il fatto che l'UFFT, cui spetta la responsabilità direttiva per la formazione professionale di base, non possa intervenire direttamente sull'attuazione da parte di Fondazione ch (committente e finanziatore non coincidono) è un inconveniente risolvibile. UFC e UFFT dovranno affrontare questo punto, coinvolgendo anche le altre parti interessate, in modo da giungere a una soluzione prima che il contratto di prestazioni giunga a termine.

Allegato

A1 Quesiti di ricerca

Tabella 6: quesiti di ricerca

Obiettivi	Quali sono gli obiettivi perseguiti (effettivo apprendimento linguistico, motivazione all'approfondimento delle conoscenze linguistiche, dimensione culturale, approfondimento delle conoscenze professionali, plusvalore per l'azienda, altro)?
Gruppi target	A quali gruppi target si rivolgono gli scambi?
Attività	Quali attività si registrano nell'ambito della mobilità e degli scambi linguistici nazionali nella formazione professionale di base? Da quanto tempo esistono queste pratiche?
	Qual è il grado di istituzionalizzazione delle attività?
	Come sono organizzate le attività concrete (scambi individuali o di gruppo, scambio effettivo o mobilità individuale senza reciprocità)?
	Durata, periodo di svolgimento, regioni linguistiche, alloggio, frequenza della scuola professionale, contatti e coordinamento tra gli attori coinvolti, questioni assicurative, garanzia di qualità, ecc.?
	Quali attori sono già coinvolti in questo campo (scuole professionali, aziende, associazioni professionali, reti di aziende di tirocinio, associazioni, altri)?
Attori	Qual è l'onere generato (in termini finanziari, di tempo, di assistenza)?
	Quali sono i requisiti per persone in formazione, docenti e formatori (p. es. criteri di selezione, condizioni di partecipazione per le persone in formazione, obiettivi predefiniti)?
Prassi attuativa	Come vengono raggiunti i gruppi target (motivazione personale, incentivi esterni)?
	Quali misure si sono dimostrate valide? Quali invece no?
	A chi e in che modo vengono divulgate le informazioni sulle attività?
	Quali lavori preliminari e conclusivi sono previsti a monte e a valle delle attività di scambio?
	Chi viene preparato?
	Quali sono gli output concreti degli scambi (portfolio delle competenze linguistiche, diario dello scambio, rapporti, etc.)?
	Chi finanzia gli scambi?
	Quanto successo hanno le diverse attività (domanda per queste attività, soddisfazione di aziende/scuole/apprendisti, effetti positivi)?
	Quali fattori sono ritenuti determinanti per la riuscita delle attività?
	Quali fattori costituiscono una sfida?
Effetti, processi di transfer	Come avviene la trasmissione di conoscenze (organizzazione di processi di apprendimento e di trasferimento)?

A2 Svolgimento del mandato

Tabella 7: calendario dei lavori

6 gennaio 2012	Riunione iniziale con l'UFFT
Metà gennaio – metà febbraio	Fase esplorativa
17 febbraio	1 ^a riunione del gruppo di accompagnamento
20 febbraio	Inizio della 1 ^a fase qualitativa e preparazione del questionario online
2 - 13 aprile	Analisi intermedia delle interviste qualitative
27 aprile	2 ^a riunione del gruppo di accompagnamento
30 aprile	2 ^a fase qualitativa
14 maggio – 11 giugno	Sondaggio online
19 maggio	Analisi intermedia del sondaggio online e proseguimento della 2 ^a fase qualitativa
18 giugno	Bozza del rapporto all'UFFT
20 giugno	Invio della bozza del rapporto al gruppo di accompagnamento
25 giugno	3 ^a riunione del gruppo di accompagnamento
16 luglio	Revisione del rapporto definitivo da parte del gruppo di accompagnamento
4 agosto	Rapporto in consultazione interna all'UFFT

A3 Campioni del rilevamento

Tabella 8: fonti di informazioni per il rilevamento (parte qualitativa)

Tipo	Attori interpellati	Numero
Imprese del settore produttivo (PMI, grandi aziende) e servizi delle amministrazioni pubbliche	Responsabili servizio del personale, responsabili formazione	9
	Formatori; responsabili di reti di aziende di tirocinio	30
Apprendisti	Giovani nella formazione professionale di base, scelti a caso, con e senza esperienza di scambi	9
Studio di casi	Apprendisti, formatori, famiglie e famiglie ospitanti, azienda ospitante	13
Agenzie di intermediazione	Associazione «visite», Scambio ch (Fondazione ch), xchange	5
Scuole professionali	Direzioni scolastiche, pochi docenti	14
Cantoni	Capi di uffici cantonali della formazione professionale, referenti per gli scambi nazionali e internazionali	14
Organizzazioni del lavoro (oml)	Scelte a caso o d'intesa con il gruppo di accompagnamento	15
Principali organizzazioni dell'economia	USI, USAM, USS, Travail.Suisse	4
Totale di tutti i gruppi target		111
di cui per lo studio di casi		13

Tabella 9: partecipazione al sondaggio online

Cantone	Invio (indirizzi)	Mancata consegna	Tasso di ritorno lordo (%)	
BE	6'659	442	438	7,0
LU	3'902	259	224	6,1
ZG	1'603	106	143	9,6
BS	821	54	56	7,3
BL	1'928	128	154	8,6
TI	858	57	34	4,2
BE – parte francofona del Cantone	356	24	40	12,0
VD	5'205	345	547	11,3
GE	1'565	104	97	6,6
JU	778	52	21	2,9
SG (Partecipazione spontanea)			14	
Totale (tasso di ritorno netto)	23'675	1'570	1'768	8,0

La scelta dei Cantoni è dipesa solo in parte da criteri legati ai contenuti. Determinante è stato l'obiettivo di raggiungere un campione di $n > 1\,000$ con un numero limitato di Cantoni. L'esclusione della maggior parte dei Cantoni di piccole dimensioni è stata dettata principalmente da considerazioni economiche legate alla ricerca. Inoltre, non sarebbe stato possibile né ragionevole compiere un'analisi separata dei risultati dai Cantoni più piccoli dato il tasso di partecipazione.

A4 Stime

Per compiere una stima realistica degli scambi linguistici nazionali realizzati annualmente bisogna fare delle supposizioni per diversi parametri. Le supposizioni che influiscono in maniera determinante sul calcolo riguardano il modello comportamentale dei formatori e delle aziende riguardo agli scambi, il numero di apprendisti per formatore e altre caratteristiche rilevanti per la rappresentatività del campione.

Tabella 10: basi di calcolo e di stima degli scambi linguistici nazionali

Parametro		Osservazioni
Contratti di tirocinio in Svizzera (2010)	211'810	UST 2011
Supposizione apprendisti per formatore	1.1	A determinate condizioni i formatori possono seguire un secondo apprendista all'ultimo anno di formazione
Numero calcolato di formatori	192'555	
Totale contratti di tirocinio CFP e AFC (2010), 9 Cantoni	92'387	Cantoni del campione, senza SG
Numero formatori, 9 Cantoni	83'988	
Formatori inclusi nel campione	1'754	Cantoni del campione, senza SG
di cui con scambi	166	
% con scambi	9.4641	%
Scambi nazionali rappresentati nel campione	270	Dati empirici del sondaggio 2011
Apprendisti coinvolti	250	Supposizione: 20 conteggi doppi (entrambi i formatori coinvolti hanno partecipato al sondaggio)
Scambi per formatore (con esperienza)	1.5	Dati empirici del sondaggio 2011
Periodo temporale considerato	9.9	Anni (media dell'esperienza professionale dei formatori interpellati)
Apprendisti formati per formatore	4	Supposizione A: hanno compiuto uno scambio tutti gli apprendisti formati da formatori con esperienza di scambio (entro 9,9 anni)
Apprendisti formati per formatore	2	Supposizione A: hanno compiuto lo scambio la metà degli apprendisti formati da formatori con esperienza di scambio (entro 9,9 anni)
Distribuzione rappresentativa	1	Supposizione: il campione non contiene distorsioni rilevanti per l'oggetto dell'indagine
Leggera sovrarappresentanza	1.3	Supposizione: i formatori con esperienza di scambio sono leggermente sovrarappresentati nel campione (30%)
Chiara sovrarappresentanza	2	Supposizione: i formatori con esperienza di scambio sono chiaramente sovrarappresentati nel campione (100%)

Per motivi legati al metodo d'indagine, i rispondenti non dovevano fornire indicazioni riguardo agli scambi in relazione a un periodo particolare. Per questo motivo, partendo dai dati forniti, che in media si riferivano a un periodo di 9,9 anni, è stato calcolato, sulla base di alcune supposizioni, il dato corrispondente per un anno. La tabella 11 riporta gli altri parametri inclusi nel modello di calcolo e nella stima.

Tabella 11: stime

Variante		Campione	Stime Svizzera
massima (scambi frequenti)	250 * 4 / 1 * 0.095 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	504 apprendisti all'ann	1'154
media 1	250 * 2 / 1 * 0.095 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	252 apprendisti all'ann	577
media 2	250 * 2 / 1.3 * 0.095 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	194 apprendisti all'ann	444
minima (scambi regolari ma con interruzioni)	250 * 2 / 2 * 0.095 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	126 apprendisti all'ann	289

A5 Preoccupazioni pratiche (citazioni esemplificative di risposte al questionario online)

- Die Idee der Möglichkeit des Austausches der Lernenden ist sehr interessant. Man müsste jedoch dabei auch damit verbundenen zeitlichen und finanziellen Mehraufwand der Betriebe (Umstellung, Einarbeitung usw.) mit berücksichtigen und entsprechend würdigen bzw. subventionieren (Mediamatiker).
- Wenn diese Möglichkeiten geschaffen werden, nur über die Freiwilligkeit! Folgende Themen müssen unbedingt mitberücksichtigt werden, und zwar ohne bürokratische Stabsübungen: Unterkunft, Entlohnung, Sämtliche Sozialversicherungen, Haftpflichtfrage! (Elektroinstallateur EFZ).
- Meiner Ansicht nach ist ein Aufenthalt von 3 Wochen dafür zu kurz. Denn bis sich die Lernenden eingelebt haben, müssen sie schon wieder gehen (Heizungsmonteur, Spengler).
- Wir könnten keine Übernachtungsmöglichkeit bieten. Die Lernenden wären dafür selber verantwortlich (Koch).
- Die Aufwendungen/Belastungen für einen KMU dürfen im Bereich der Lehrlingsausbildung nicht mehr weiter zunehmen (Kauffrau/Kaufmann).
- Um wirklich den Lernenden einen sichtbaren Nutzen zu bringen, müssen diese Aufenthalte mindestens 3 Wochen betragen. Dafür sind die aktuellen Jahresprogramme der Lernenden in den verschiedenen Ausbildungsjahren so eng bemessen (mit zeitlichen Überschneidungen der Arbeiten, die laufend abgegeben werden müssen, Schultagen, etc.), dass es kaum möglich ist, dies zum richtigen Zeitpunkt planen zu können. Im umgekehrten Fall, eine/einen Lernende/n für eine ähnliche Zeit bei uns aufzunehmen, kommen dann noch die logistischen Probleme dazu, da wir arbeitsplatzmässig leider nicht auf Rosen gebettet sind (Kauffrau/Kaufmann).
- Für mich ist das eine Idee von Schreibtischtätern. Die Berufsausbildung ist so anspruchsvoll, dass erst die Grundkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten, sicher gelernt werden müssen, bevor zusätzliche Kompetenzen vermittelt werden können (Psychiatriekrankenpflege).
- Vorteilhaft ist, bei jedem Lernenden einen Einsatz in einer anderen Sprache zu prüfen. Es kann Motivation und Unterstützung bedeuten. Je nach Situation kann es aber auch Druck erhöhen und Leistung schwächen (Kauffrau E-Profil).
- Wir bilden junge Leute aus, um unseren Nachwuchs zu fördern. Sind daher nicht so für Austauschpraktika zu begeistern. Wenn sie nach der Ausbildung Erfahrung sammeln wollen ist das ja dann ihnen überlassen (FAGE EFZ).
- Ich sähe den Austausch von Lernenden in andere Sprachregionen als sehr sinnvoll an. Ich/wir bilden Jugendliche im Bereich des Berufsattestes aus. In dieser Sparte werden solche Fragen allzu oft vergessen. Aber meines Erachtens sollten auch Jugendliche mit einem weniger grossen intellektuellen Rucksack solche Möglichkeiten erhalten (Pferdewartin EBA).
- Liste der "austauschwilligen" Lehrbetriebe nach Branche ist begrüssenswert (Diverse Berufe).
- Ein Austauschprogramm müsste zur selben Zeit stattfinden. Wenn "unser" Lehrling teilnimmt, sollte einer aus der andern Region gleichzeitig seine Stelle übernehmen können. Das ist auch eine Frage der verfügbaren Arbeitsplätze, welche in unserem Fall z. B. für 3 Wochen so "nebenher" kaum nutzbringend möglich wäre (Kauffrau).
- Idee nicht grundsätzlich, Umsetzung jedoch wohl zu kompliziert (Zeitdauer, Arbeitsweg/Unterkunft, ev. vorübergehender Wechsel Berufsfachschule? Überwachung Ausbildungsstand etc.). Erfahrungsgemäss wählen nicht selten diejenigen Schüler unsere technische Ausbildung deren Fähigkeiten und vor allen Dingen Interessen nicht unbedingt bei den "fremd"-sprachlichen Fächern liegen (Zeichner/in EFZ).
- Dans notre entreprise, pour libérer plus facilement notre apprentie, il serait bien que son poste soit remplacé car si non les collaborateurs se rajoutent une charge de travail ou il faut investir dans un remplacement. Financièrement pour les petites entreprises telles que la notre c'est une charge (assistant/e socio-éducatif/ve).

- Wenn ein Lehrling gut bei uns ist besteht die Möglichkeit zu einem Austausch. Wenn nicht, möchte ich diesen nicht einem anderen Betrieb zumuten (Forstwart EFZ).
- Für unsere Lehrfrauen ist die Sprachbarriere zu gross. Sie trauen es sich nicht zu, in einer anderen Sprachregion einen Aufenthalt zu machen, trotz grosser Ermunterung von unserer Seite her (Fachfrau Information und Dokumentation).
- Nous envoyons régulièrement les apprentis en stage complémentaires (chocolaterie, boulangerie...) sur les 3 ans du CFC, il serait difficile d'inclure d'autres stages linguistiques dans leur formation (Pâtissier confiseur chocolatier glacier).
- Grundsätzlich finde ich diese Bemühungen positiv. In einem Kleinbetrieb macht aber auch ein Lehrling gewisse Arbeiten und es ist schwer denkbar, dass dieser zusätzlich (zu Ferien, Ausbildungswochen etc.) noch einmal fehlt. Ich bin überzeugt, dass solche Erfahrungen - falls die Voraussetzungen stimmen - sehr wertvoll für alle sein können. Aber es sind deutlich zu viele Fragen offen, deren Beantwortung die Ressourcen eines Kleinbetriebes übersteigen (Detailhandel Beratung).
- Dans une petite structure agricole il est difficile voir impossible de libérer un apprenti pour un séjour linguistique. Les conditions cadre de cette formation ne sont pas comparable à beaucoup d'autres métiers. Nous formons de futurs chefs d'exploitations et ne pas des ouvriers ou des employés (agriculteur).
- Die Lehrzeit ist oft gespickt mit Nacherziehung, und oftmals mit eher mittelmässigen Schulleistungen und oftmals sind das Jugendlichen mit einem schwachen sozialen Umfeld. Eine harte Herausforderung für den Berufsbildner. Das macht nicht Lust noch mehr zusätzliche Veränderungen in den schon fett gespickten Lehrauftrag (Fleischfachmann/-frau).
- Credo che sia importantissimo lo scambio culturale/linguistico, soprattutto in un paese come il nostro! Sarei lieta di sapere che per gli apprendisti (e le aziende) sia facilitato il compito organizzativo. Magari si potrebbe pensare ad un sito internet dove si prenotano delle settimane/mesi sulla base della disponibilità e del tipo di azienda (impiegati di commercio).
- Les échanges linguistiques sont une idée extraordinaire et une bonne expérience pour les apprentis. C'est peut-être moins facilement applicable dans une profession où les conseils et le dialogue avec les patients, dont la pratique correcte de la 2e langue, sont une part importante du travail de tous les jours (assistante en pharmacie).
- Ich bin grundsätzlich nicht abgeneigt. Weiss aber nicht ob es bei uns Sinn machen würde, da die Lernenden keine Fremdsprache mehr haben in der Gewerbeschule und glaube daher, dass es sehr schwer sein wird für die Lernenden (Automobil-Mechatroniker).
- Il n'est pas nécessaire de proposer des stages pendant l'apprentissage, mais il faut soutenir financièrement les apprentis qui souhaitent faire un séjour linguistique de minimum 3 mois dans un pays ou dans une région linguistique (employé de commerce).
- La question de l'espionnage économique entre entreprises du même secteur n'est pas anodine.
- Einer unser Azubis wäre dafür, der andere gar nicht... Also wieso nicht den Azubis überlassen, die dies wünschen, statt ev. (zu viel) Aufwand zu betreiben für nichts (Hochbauzeichner).
- Besser für die Berufslehren sind solid ausgebildete Schulabgänger, die Deutsch, Mathematik beherrschen. Zweitsprachen sind schön, aber für einen handwerklichen Beruf nicht lebensnotwendig (Maler).
- Sicuramente è una buona cosa fare un sondaggio [...]. A mio parere comunque ci vorrebbero più aiuti da enti pubblici o di settore, per organizzare il soggiorno temporaneo dei ragazzi in formazione. Sia a livello logistico che finanziario (montatore elettricista).
- Bei allem was die Studie bringt - im Vordergrund muss der Mensch stehen. Mit Motivation und dem Willen zur Zusammenarbeit geht alles (fast alles). Bitte bauen Sie keinen Wasserkopf auf (Berufe Gesundheitswesen).
- Il est prévu que nos aprentis suivent des stages en entreprise en 3ème et 4ème année. Certaines entreprises d'accueil se situent dans d'autres districts, ce qui pose déjà un problème de déplacement pour les apprentis concernés. Il serait indispensable que l'apprenti qui irait effectuer

un stage dans une région linguistique différente ait choisi lui-même cette option afin que le stage ait un résultat positif (automaticien).

A6 Scambio per apprendisti, l'esperienza di W. (impiegata di commercio AFC – ramo alberghiero, gastronomico e turistico)

W., in formazione come impiegata di commercio AFC – ramo alberghiero, gastronomico e turistico, azienda di tirocinio nella Svizzera tedesca, azienda ospitante nella Svizzera francese. Durata del soggiorno: tre settimane. Famiglia ospitante residente a circa 10 km dall'azienda ospitante. Intervista con la persona in formazione, con il formatore dell'azienda di tirocinio e con la famiglia ospitate (la formatrice dell'azienda ospitante ha cambiato posto di lavoro).

Prima del soggiorno

W. ha conosciuto il programma di «visite» grazie alla documentazione lasciata in azienda dall'associazione. Nel colloquio che W. ha avuto con la formatrice è subito emerso che *«uno scambio sarebbe fattibile e costituirebbe un'ottima opportunità»*. In seguito, è stata la stessa W. a proporre di effettuare lo scambio.

Alla base della decisione presa vi erano principalmente motivazioni di natura scolastica e privata: da un lato, avendo quasi concluso la formazione, W. desiderava migliorare le proprie conoscenze di francese, sperando al tempo stesso che il soggiorno *«le lasciasse qualcosa in più rispetto alla scuola»*. Dall'altro lato W. voleva in un certo senso mettersi alla prova lontano da casa, in una regione a lei sconosciuta. Anche il superiore di W. ha fissato obiettivi simili e, sul piano linguistico, sperava in particolare nel miglioramento della lingua parlata. Dal suo punto di vista lavorare in un'azienda ospitante è un'esperienza estremamente interessante, un'occasione da non perdere.

Per W. organizzare lo scambio è stato piuttosto semplice. È stato scelto il periodo delle vacanze autunnali per perdere il minor numero possibile di lezioni scolastiche. Poiché lo scambio è stato considerato tempo di lavoro, W. non ha dovuto usare le proprie ferie. W. ha particolarmente apprezzato questa disponibilità dell'azienda. Il soggiorno è durato tre settimane ed è avvenuto in modo asimmetrico, ossia senza lo scambio diretto con un altro apprendista. W. sa tuttavia che in futuro potrebbe essere chiesto alla sua famiglia o all'azienda di ospitare una persona in formazione.

Il superiore di W. riferisce di non aver incontrato grosse difficoltà organizzative; l'unico punto da risolvere è stato l'adeguamento dei turni di lavoro. Sono anche stati definiti alcuni aspetti con la scuola professionale. Le (buone) prestazioni scolastiche di W. non sono entrate particolarmente in linea di conto. Se la situazione fosse stata diversa, lo scambio avrebbe dovuto essere valutato più attentamente. Avendo preso parte all'organizzazione dello scambio solo in modo limitato, il superiore di W. non ha potuto fornire maggiori dettagli riguardo al sostegno fornito all'azienda da «visite».

La famiglia ospitante è stata contattata dal Rotary Club locale, di cui il signor Z. è membro. Il signor Z. si è subito dimostrato entusiasta del progetto «visite», anche se era già da tempo convinto dell'utilità di uno scambio fra apprendisti. A suo parere «visite» ha organizzato lo scambio in modo molto accurato e professionale e ritiene che si tratti di un progetto con ottime prospettive per il futuro.

Durante il soggiorno

Lavorando presso l'azienda ospitante W. si è sentita *«come una normale apprendista o ragazza che svolge uno stage di orientamento»*. Ha potuto svolgere alcune mansioni autonomamente e, alla fine del soggiorno, le è stata ogni tanto affidata la gestione dell'intera reception. L'hotel formava in contemporanea anche un'impiegata di ristorazione, ma dati i diversi orari di lavoro le due apprendiste

non hanno avuto modo di socializzare. In generale W. non ha avuto molti contatti con gli altri impiegati dell'hotel.

W. ha trascorso il proprio tempo libero per lo più con la famiglia ospitante. Per potersi ambientare la ragazza è arrivata dalla famiglia ospitante due giorni prima di iniziare a lavorare. L'unica richiesta della famiglia ospitante nei suoi confronti era il rispetto delle regole e dei ritmi della famiglia. Il signor Z. ha spiegato a W. l'organizzazione familiare e il soggiorno si è svolto all'insegna dell'armonia. W. ha vissuto con il signor Z. e con la figlia di quest'ultimo, sua coetanea (la moglie del signor Z. si trovava all'estero). W. e la famiglia del signor Z. si sentono ancora oggi e dopo il soggiorno W. è già tornata a trovare la famiglia ospitante.

W. ha potuto parlare francese a casa e sul posto di lavoro; tuttavia, dato che la famiglia ospitante parlava anche tedesco, la comunicazione non avveniva esclusivamente in francese. La famiglia ospitante ritiene che W. abbia comunque avuto spesso occasione di parlare francese dato che ha sempre partecipato alle uscite in famiglia.

Durante il soggiorno W. ha ricevuto sostegno da varie persone. La direttrice di «visite» ha discusso dell'esperienza di W. con l'azienda ospitante. Anche la famiglia ospitante è andata a trovare W. sul posto di lavoro. Durante il soggiorno W. ha avuto un paio di contatti telefonici con la sua azienda di tirocinio. Per il suo superiore era importante avere un riscontro sull'esperienza di scambio (il superiore di W. non conosceva l'azienda ospitante prima dello scambio).

Dopo il soggiorno

Quando le è stato chiesto se lo scambio fosse stato proficuo, W. ha risposto di essersi resa conto solo a posteriori di quanto abbia imparato. Durante il soggiorno ha soprattutto notato un arricchimento quotidiano del proprio vocabolario e la progressiva diminuzione della paura di sbagliare. A causarle qualche problema all'inizio è stato il constatare che la lingua parlata differisse notevolmente da quella imparata sui banchi di scuola: *«ho notato che parlando i ragazzi usano molte abbreviazioni mentre a scuola ci fanno sempre imparare la forma lunga»*. È tuttavia difficile per W., a distanza di un certo tempo, valutare quanto abbia effettivamente imparato a livello linguistico. Dopo l'esame finale di tirocinio non ha più avuto occasione di esercitare il francese e lo sta riprendendo in mano solo ora, un anno dopo, per la preparazione della maturità professionale.

Secondo il signor Z. le conoscenze di francese di W. erano buone già al suo arrivo e durante il soggiorno la ragazza ha fatto ulteriori progressi. W. ha sicuramente avuto modo di conoscere *«un'organizzazione del lavoro diversa, meno rigida rispetto a quella di Zurigo»*, e in generale è entrata in contatto con un'altra cultura e altri usi. Il formatore di W. dice di non aver osservato effetti diretti in termini di apprendimento, ma che il soggiorno ha senz'altro reso W. più autonoma.

W. consiglierebbe a chiunque di effettuare un soggiorno in un'altra regione linguistica e afferma che se potesse, lei stessa lo rifarebbe. Per questo pensa di proporre lo scambio agli apprendisti attualmente in formazione presso l'azienda di tirocinio. A chi fosse interessato a effettuare uno scambio consiglia di informarsi sull'azienda ospitante. Inoltre, lei aveva provveduto a farsi alcuni appunti di vocaboli e grammatica. Per l'azienda ospitante questo è un segno di motivazione da parte dell'apprendista.

Nel complesso W. è stata molto soddisfatta del soggiorno. Due aspetti, secondo lei, potrebbero essere migliorati: in primo luogo, un'azienda più grande si presterebbe meglio a un progetto del genere, perché offrirebbe la possibilità di sperimentare vari ambiti (nel suo caso, ha lavorato per tutta

la durata del soggiorno alla reception). Inoltre avrebbe potuto trarre maggiore profitto dallo scambio se non le fosse sempre stato proposto di andare a casa prima a causa del poco lavoro. In secondo luogo, W. ritiene che il soggiorno sarebbe stato più utile se la famiglia ospitante non avesse parlato tedesco. Quest'ultima osservazione non viene tuttavia condivisa da tutti gli apprendisti.

Anche il formatore afferma che a W. lo scambio è piaciuto molto e che lui stesso ripeterebbe il progetto con un altro apprendista. Ad eventuali persone in formazione idonee proporrebbe lui stesso il progetto. Condizione preliminare rimane però una buona prestazione scolastica. Se un apprendista di per se ha già difficoltà a scuola, risulta più sensato rimandare lo scambio.

La famiglia ospitante, molto aperta, afferma che accoglierebbe volentieri un'altra persona in formazione. Dato che W. parlava già bene francese, la lingua non è mai stata un ostacolo.

Conclusione

Sia W. sia, in parte, il suo superiore, avevano motivato il soggiorno con il miglioramento delle conoscenze linguistiche. A posteriori non è molto chiaro se e quanto W. abbia effettivamente tratto profitto sotto questo aspetto: lei stessa valuta i propri progressi fatti in modo meno positivo della famiglia ospitante. W. ritiene che lo scambio sia utile perché si riceve il parere di altre persone sul proprio modo di lavorare. W. ha potuto *«trarre pieno profitto»* nella sfera personale, come precisato nel suo rapporto sullo scambio: *«essere a contatto con un'altra mentalità permette di allargare il proprio orizzonte; attraverso il costante raffronto con la propria quotidianità è anche possibile che si modifichino le proprie abitudini»*.

Anche un soggiorno di breve durata come quello di tre settimane effettuato da W. può essere l'inizio di una maggiore mobilità. Tuttavia l'idea di W. di lavorare in Svizzera romanda dopo il conseguimento della maturità professionale è passata un po' in secondo piano.

Anche l'azienda di tirocinio si dichiara disponibile ad accogliere i programmi di mobilità promossi dalla scuola professionale. Fino ad oggi l'esperienza di W. è rimasta tuttavia l'unica di questo genere.

A7 Scambio per apprendisti, l'esperienza di M. (carpentiere AFC)

M., in formazione come carpentiere AFC, azienda di tirocinio nella Svizzera tedesca, azienda ospitante nella Svizzera francese. Durata del soggiorno: tre settimane. Famiglia ospitante residente a circa 16 km dall'azienda ospitante (un'ora di strada con i mezzi pubblici). Intervista con la persona in formazione, con il formatore dell'azienda di tirocinio e con il formatore dell'azienda ospitante (non è stato possibile contattare la famiglia ospitante).

Prima del soggiorno

Dato il suo desiderio, dopo la formazione di base, di conseguire la maturità professionale, M. intendeva già svolgere un soggiorno linguistico al fine di migliorare le sue conoscenze di francese. In un primo tempo aveva pensato di effettuare un soggiorno di quattro o cinque settimane durante le vacanze. Quando però è venuto a conoscenza dell'attività di «visite» (grazie all'azienda di tirocinio e a Internet), ha ritenuto più proficuo associare apprendimento linguistico e attività lavorativa e, in tal modo, non dovere neppure rinunciare alle vacanze.

Mentre per M. lo scopo principale del soggiorno era un miglioramento sul piano linguistico, il suo superiore ha incoraggiato il progetto soprattutto per permettere a M. di maturare sotto il profilo della competenza sociale. Il superiore di M. afferma che lo scambio non persegue in prima linea obiettivi né di natura linguistica né di natura strettamente professionale, ma che si tratta piuttosto di *«constatare personalmente che si è capaci di interagire anche con persone sconosciute»*. Il signor K., superiore di M. e titolare dell'azienda di tirocinio, sostiene attivamente «visite» anche in seno al Rotary Club di cui è membro. La sua impresa ha già svolto più di un anno fa uno scambio con una persona in formazione della falegnameria, ma sempre all'interno della Svizzera tedesca. Il signor K. ritiene che agli apprendisti debba essere offerta una possibilità di scambio come premio per le buone prestazioni scolastiche e lavorative. M. non ha quindi dovuto prendere ferie per effettuare lo scambio e ha perso solo tre giorni di scuola. Il signor K. ritiene che anche frequentare un'altra scuola professionale possa essere un'esperienza interessante, ma rimane dell'opinione che sia meglio svolgere lo scambio durante le vacanze scolastiche.

Poiché l'iniziativa partiva da M. e al tempo stesso non c'era nessun apprendista della Svizzera francese interessato al progetto, lo scambio si è svolto in modo asimmetrico. Il titolare dell'azienda di tirocinio non la reputa una soluzione ottimale: secondo lui la persona in scambio dovrebbe poter alloggiare presso la famiglia dell'apprendista dell'azienda ospitante. In un secondo tempo potrebbero poi invertirsi i ruoli per permettere uno scambio simmetrico. Nel caso di M. la famiglia e l'azienda che lo hanno accolto non si conoscevano. I costi di vitto e alloggio non sembrano determinanti per quanto riguarda la sistemazione ideale.

A K., formatore dell'azienda ospitante, la proposta di scambio è giunta da un membro del Rotary Club locale che lavora in un'azienda con la quale K. collabora. K. forma due apprendisti e offre periodi di pratica per persone che frequentano una scuola professionale a tempo pieno; inoltre, è favorevole agli scambi. Per tutte queste ragioni ha accolto la richiesta di scambio, ponendo tuttavia il requisito di una reale motivazione da parte dell'apprendista. Le condizioni dello scambio sono state discusse anche con M. e fissate in una convenzione (orari e turni di lavoro, regole aziendali, assicurazione). Non vi è stata alcuna difficoltà sul piano amministrativo, tutte le formalità sono state svolte dall'azienda richiedente.

Quale controprestazione per lo scambio a M. è stato richiesto di presentare la sua esperienza sia alla scuola professionale, sia nel quadro di un evento aziendale. Le reazioni a scuola sono state per lo più positive. Alcuni compagni di M. ritengono che l'esperienza presso un'altra azienda di tirocinio sia una buona cosa, ma personalmente non si sono dimostrati interessati.

Durante il soggiorno

M. conserva un ricordo vago del programma dello scambio: in generale il tempo è trascorso molto velocemente! Durante la settimana si concentrava sul lavoro arrangiandosi come meglio poteva. A mezzogiorno pranzava a casa del titolare dell'azienda mentre il lunedì sera dopo il lavoro un'ora era dedicata allo studio del francese con un'insegnante.

K. ha accolto l'apprendista in scambio alle stesse condizioni degli altri collaboratori. M. si è integrato molto bene, dimostrando grande impegno, e gli specialisti che lo hanno seguito in azienda hanno espresso la loro soddisfazione per il suo lavoro. La sera e il fine settimana M. li ha trascorsi con la famiglia ospitante la cui figlia, sua coetanea, lo ha spesso invitato ad uscire la sera con i suoi amici. Con gli altri due apprendisti dell'azienda non si è incontrato nel tempo libero. Secondo la famiglia dell'azienda ospitante M. non aveva molto tempo libero a disposizione, dati gli spostamenti con il treno e le lezioni di lingua.

M. ha parlato francese sia sul lavoro sia a casa e dichiara che *«la famiglia ospitante si è sempre rifiutata di parlare tedesco con me»*. Poiché però la madre è insegnante di tedesco, è capitato che traducesse a M. le espressioni più difficili. Sul lavoro era difficile capire tutto e la pausa con la famiglia del titolare dell'azienda era una piacevole pausa: essendo originari della Svizzera tedesca, potevano conversare in tedesco.

La responsabile di «visite» per la Svizzera romanda ha accolto M., gli ha presentato la famiglia ospitante e lo ha accompagnato al lavoro il primo giorno. M. non si ricorda se la responsabile si sia recata altre volte nell'azienda ospitante. Durante lo scambio M. non ha avuto contatti con la propria azienda di tirocinio. Il suo superiore aveva invece contattato l'azienda ospitante già prima del suo soggiorno, continuando a mantenere rapporti anche durante lo scambio. I riscontri dell'azienda ospitante sono stati per lo più positivi, solamente la lingua ha generato qualche problema.

Dopo il soggiorno

Le conoscenze di francese di M. sono migliorate già durante il soggiorno, in particolare per quanto riguarda la comprensione passiva. Tuttavia M. non ha l'impressione di aver imparato molto dato che ritiene il suo livello di partenza fosse troppo basso. Le lezioni di lingua erano utili, ma non ci si può attendere a grandi progressi con una sola lezione a settimana per tre settimane. Imparare il francese gli è comunque piaciuto. A livello professionale ha imparato molto soprattutto perché l'azienda ospitante è specializzata in un campo diverso dalla sua azienda di tirocinio. Il suo superiore ritiene che a seguito dell'esperienza svolta in un altro contesto lavorativo M. abbia sviluppato una maggiore capacità di giudizio e che, grazie al fatto che esprime apertamente le sue osservazioni, queste ultime possano anche essere uno spunto per ottimizzare il lavoro.

K. ritiene che M. abbia fatto grandi progressi in francese, anche grazie alle lezioni prese dopo il lavoro. In azienda ha imparato il gergo professionale, ovvero il nome di macchinari e attrezzi in francese, oltre alla terminologia specifica del ramo. Non è stato facile, ma M. ha dimostrato un impegno straordinario. Inoltre, ha potuto imparare nuove tecniche di costruzione. K. e M. hanno spesso discusso fra loro

confrontando diversi modi di procedere. K. è convinto che M. abbia imparato molte cose su se stesso che gli torneranno utili in futuro.

M. è entusiasta del soggiorno nel Cantone di Vaud e dello spaccato che ha avuto su di un'altra azienda. Ripeterebbe senza indugio l'esperienza fatta. A posteriori ritiene che il suo livello di francese fosse troppo basso per poter veramente trarre profitto dal soggiorno e aggiunge, come autocritica, di essersi preparato troppo poco. Probabilmente ha sottovalutato l'aspetto linguistico anche perché nel corso di esperienze passate – ad esempio negli USA – era riuscito a esprimersi subito senza troppe difficoltà, anche senza preparazione specifica. Il suo consiglio agli altri apprendisti è quindi di imparare la terminologia specifica prima del soggiorno e di dedicare tempo sufficiente alla preparazione. Indipendentemente dalle conoscenze linguistiche, M. ritiene che tre settimane siano un periodo troppo breve.

Il formatore di M. valuta positivamente l'organizzazione del soggiorno. M. è molto autonomo e non ha dovuto ricevere particolari forme di sostegno. Tornando indietro, il formatore cercherebbe di avere maggiori contatti con la famiglia e l'azienda ospitante in modo da dimostrare loro la propria riconoscenza.

Secondo il responsabile dell'azienda ospitante tutte le parti coinvolte hanno tratto profitto dallo scambio. Lui stesso reputa lo scambio un successo, anche e soprattutto perché M. ha dimostrato grande motivazione e competenza. Il responsabile si dice pronto a uno scambio anche con un apprendista con meno esperienza, ad esempio al primo anno di formazione, e vorrebbe effettivamente proporre il soggiorno anche ai suoi apprendisti, che però finora non sembrano molto interessati. A suo avviso bisognerebbe pensare a un'altra forma di alloggio per gli apprendisti. Una sistemazione nei pressi dell'azienda ospitante sarebbe più vantaggiosa.

Conclusione

L'esperienza in Svizzera romanda ha arricchito innanzitutto il bagaglio personale di M.: *«un soggiorno dove non si conosce niente e nessuno contribuisce a formare il carattere»*. Secondo lui lo scambio deve avvenire in un'altra regione linguistica, ma non tutte le persone in formazione sono della stessa opinione. Anche il suo formatore capisce che non tutti vogliano trovarsi ad affrontare un ambiente sconosciuto e un nuovo posto di lavoro, dovendosi per di più scontrare anche con una lingua straniera.

È doveroso sottolineare il grande sostegno che, in questo esempio, è giunto dall'azienda di tirocinio. Il titolare dell'azienda ritiene che le persone in formazione con prestazioni buone e molto buone debbano essere premiate per i loro risultati e che un'esperienza del genere promuova le competenze sociali. K. parla apertamente di questo suo punto di vista agli apprendisti e ai ragazzi che ritiene più idonei propone lo scambio. K. aveva dovuto convincere il suo precedente apprendista, che ha effettuato lo scambio prima di M., dell'utilità dello scambio. Il risultato ha rafforzato la sua convinzione dato che in seguito allo scambio l'apprendista è diventato molto più aperto. Non è comunque possibile fare un raffronto diretto con l'esperienza di M. dato che quest'ultimo era già una persona molto autonoma e la proposta di scambio è partita da lui. Ciò non sminuisce la soddisfazione per l'esperienza di M., che rimane un successo sia per l'apprendista, sia per il suo superiore.

Glossario

Abbreviazioni	Significato
AFC	formazione professionale di base con attestato federale di capacità
CFP	formazione professionale di base con certificato federale di formazione pratica
CH italiana	Svizzera italiana
CH romanda	Svizzera romanda
CH tedesca	Svizzera tedesca
CSFP	Conferenza svizzera degli uffici cantonali della formazione professionale
LFPr	legge federale sulla formazione professionale
LLing	legge federale sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche
MP	maturità professionale
OFPr	ordinanza sulla formazione professionale
OLing	ordinanza sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche
oml	organizzazione(i) del mondo del lavoro
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
UFC	Ufficio federale della cultura
UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia
URC	Ufficio regionale di collocamento
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
USI	Unione svizzera degli imprenditori
USS	Unione sindacale svizzera

Bibliografia

Documenti, portali internet

- Bildungsdirektion des Kantons Zürich, *Berufsberatung* (2011). *Berufliche Grundbildung – zuständige Berufsfachschule – Pflichtfremdsprachen - Bili*. Zürich: BI.
- Dipartimento federale dell'economia (DFE), UFFT (2011). *Lehrstellenkonferenz 2011. Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität*. Berna: DFE.
- Fondazione ch per la collaborazione confederale (2012a). Rapporto annuale 2011. Soletta: Fondazione ch.
- Fondazione ch per la collaborazione confederale (2012b). *Übersicht über die Zuständigkeitsbereiche der Kantonalen Austauschverantwortlichen, Berufsbildung (Stand Dez. '11)*.
- Fondazione ch per la collaborazione confederale (2012c). *Sprachengesetz des Bundes / Leistungsvereinbarung mit dem Bundesamt für Kultur. Förderung von binnenstaatlichem Austausch von Schülern und Schülerinnen und von Lehrpersonen. Detailkonzept vom 2. Februar 2012*. Soletta: Fondazione ch.
- <http://www.bbt.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=it&msg-id=42373> – Informazioni concernenti la Conferenza sui posti di tirocinio 2011 (Misure volte a potenziare la mobilità professionale).
- <http://www.xchange-info.net/cms/index.php/de> – Portale del progetto di scambi internazionali della Conferenza del Lago di Costanza.
- Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale, LFPr) (stato del 1° gennaio 2012).
- Legge federale del 5 ottobre 2007 sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche (Legge sulle lingue, LLing)
- Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale (OFPr; stato del 1° gennaio 2012).
- Ordinanza del 4 giugno 2010 sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche (ordinanza sulle lingue, OLing; stato del 1° luglio 2010).
- Res Publica Consulting (2011). *Mobilisierung Berufsbildung. Massnahmen zu Leonardo da Vinci*. Soletta: Fondazione ch.
- Sieber, Hermann (2012). *Bildung in einer globalisierten Welt. Antworten aus der Praxis*. Presentazione al 10° convegno di maggio sulla formazione professionale.
- Ufficio federale di statistica (2010 e 2011): *Lehrstellenstatistik*.
- UFFT (2011 c): Documentazione varia per la preparazione del mandato (preparazione della Conferenza sui posti di tirocinio; Conferenza sui posti di tirocinio 2011):
- UFFT (2011a). Beilage zum Pflichtenheft «Bestandsanalyse: Binnenstaatliche Sprach austausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung»: Mögliche Fragestellungen und zu befragende Akteure.
- UFFT (2011b). Bestandsanalyse: Binnenstaatliche Sprach austausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung. Pflichtenheft.
 - *Lehrstellenkonferenz 2011. Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt*.
 - *Lehrstellenkonferenz 2011. Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität*.
 - *Analyse der binnenstaatlichen Sprach austausche in der beruflichen Grundbildung*. E-mail di Hugo Barmettler a diversi destinatari (invito ai partner della formazione professionale a collaborare alla definizione del mandato).
 - Risposte dei partner della formazione professionale interpellati.
- www.2sprachen.ch – Plattform 2. Sprache in der beruflichen Grundbildung (progetto dell'Unione sindacale svizzera, 2007 – 2009 con il sostegno dell'UFFT).

- www.bildxzug.ch – Homepage des Zuger Berufsbildungs-Verbunds.
- www.ch-go.ch – Homepage del programma di scambi di Fondazione ch
- www.ref-flex.ch – Associazione „Lehre im Verbund“ del Cantone Friburgo
- www.visite.ch – Portale dell'associazione visite – Apprendisti visitano apprendisti

Letteratura, pubblicazioni in riviste

- Brohy, Claudine; Gurtner, Jean-Luc (2011): *Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich*. Friburgo: Università di Friburgo.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011). *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Bonn: BIBB.
- Ufficio federale di statistica (2008). NOGA 2008. Nomenclatura generale delle attività economiche. Neuchâtel: UST.