



IL MIO È UN LAVORO “DIGNITOSO?” LE CONDIZIONI LAVORATIVE DEGLI APPRENDISTI DURANTE IL PERCORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Camilla Zambelli e Jenny Marcionetti

Centro innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE) del Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) della SUPSI

L'accesso a una situazione lavorativa soddisfacente è importante non solo perché può garantire la sopravvivenza economica e la partecipazione sociale, ma anche perché il lavoro è considerato significativo nella vita delle persone e ne influenza la salute e il benessere psicologico (Blustein, 2008; Blustein et al., 2019). Soprattutto per quanto riguarda gli apprendisti in formazione duale, una buona situazione lavorativa favorisce anche l'apprendimento di importanti competenze professionali e trasversali. Il presente contributo si focalizza sulle condizioni lavorative degli apprendisti nell'ottica del concetto di lavoro dignitoso (Duffy et al., 2016). Compilando un breve questionario, un campione di apprendisti ticinesi ha riportato le proprie percezioni circa ognuna delle cinque dimensioni del lavoro dignitoso: condizioni di lavoro sicure, accesso a prestazioni sanitarie, remunerazione adeguata, possibilità di godere di riposo e tempo libero, e valori personali in linea con quelli del proprio posto di lavoro. Studiare la percezione degli apprendisti rispetto alle proprie condizioni lavorative permette di approcciare la questione delle interruzioni dei percorsi di formazione da una nuova prospettiva. L'impressione di non godere di condizioni di lavoro dignitose, infatti, potrebbe essere uno dei fattori chiave per spiegare l'interruzione dei percorsi di formazione e le decisioni prese in merito alla propria formazione e alla propria carriera professionale.

In Svizzera, la formazione professionale duale è caratterizzata dall'alternanza tra corsi seguiti in un istituto professionale e dall'apprendimento pratico in azienda. Per questa alternanza e per questo forte legame con il mondo del lavoro, la formazione professionale duale costituisce un momento privilegiato per l'inserimento socio-professionale dei giovani e può essere considerata come il primo momento di socializzazione professionale del giovane (Masdonati, 2007). La formazione professionale duale occupa un posto importante all'interno del panorama educativo svizzero; il 21,7% degli allievi in Ticino, al termine della quarta media, nel 2019, desiderava continuare la formazione con un apprendistato¹.

Nel mercato del lavoro ticinese [Riquadro 1], lo statuto di apprendista risulta essere rilevante; nel 2019 su un totale di circa 166.800 occupati

residenti nel nostro cantone gli apprendisti rappresentavano circa il 3% (5.000 circa)². Tuttavia, secondo i dati dell'Ufficio federale di statistica (2020), un quinto dei contratti di apprendistato duale è rescisso prima del termine della formazione³. La percezione di non avere attualmente accesso a condizioni di lavoro soddisfacenti o di non poter accedervi in futuro in questa professione, potrebbe essere una delle cause di interruzione dei percorsi di formazione, al fine di aumentare le proprie possibilità di poter accedervi in futuro.

Il presente contributo mira quindi ad analizzare la percezione degli apprendisti ticinesi rispetto alle loro condizioni lavorative nell'ottica del lavoro dignitoso (Duffy et al., 2016). L'idea di *lavoro dignitoso* è stata presentata per la prima volta nel 1948 dalle Nazioni Unite (UN) con

¹ Dati consultabili sul sito dell'Ustat: https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/tabella/T_150402_01C.xlsx.

² Dati consultabili sul sito dell'Ustat: https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ast_2021.pdf.

³ Dati consultabili sul sito dell'UST: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II.assetdetail.14839745.html>.

Riquadro 1 – Il contesto ticinese

La Svizzera è caratterizzata da un mercato del lavoro piuttosto liberale, con delle piccole e medie imprese (PMI), con dei partenariati sociali tradizionali e con un sistema di sicurezza sociale articolato (Nathani, Hellmüller, Rieser, Hoff, & Nesarajah, 2017). La forza lavoro svizzera è altamente qualificata, grazie a un sistema educativo performante, che comprende un sistema di insegnamento professionale molto ben sviluppato e valorizzato (Eichhorst, Rodríguez-Planas, Schmidl, & Zimmermann, 2015).

Tutti questi elementi devono essere rapportati al Ticino, regione dalle caratteristiche proprie assai differenti da quelle osservate nel panorama svizzero. Il Ticino, con la sua posizione a sud delle Alpi, conta nel 2019 351.491 abitanti di cui 27,6% stranieri. È il cantone svizzero con i salari meno elevati, all'opposto di Zurigo che detiene invece il primato; basti pensare che il salario mediano ticinese equivale a quello del primo quartile zurighese (pari a 5.150 fr) (Bigotta & Giancone, 2020). Il fenomeno della disoccupazione tocca più il Canton Ticino (insieme a Ginevra e, in generale, alla Svizzera romanda) rispetto al resto della Svizzera (Ustat, 2021). Le ultime cifre relative all'anno 2019, testimoniano un tasso di disoccupazione del 6,8%, paragonato al 4,4% rilevato in Svizzera. I più toccati sono i giovani, gli stranieri e le donne (Ustat, 2021).

la *Dichiarazione dei diritti dell'uomo*. Nell'articolo 23, al. 1 e 3, è dichiarato che «Ciascun individuo ha diritto a un lavoro [...] a delle condizioni giuste e favorevoli e a delle protezioni contro la disoccupazione [...]. Tutti i lavoratori hanno diritto a una retribuzione giusta ed equa [...] a un'esistenza umanamente dignitosa [...]» (p.75). Secondo l'ILO (2012), le condizioni per definire un *lavoro dignitoso* sono l'accesso a una piena e completa occupazione, l'avere diritti sul lavoro così come delle garanzie di protezione sociale. Nel presente studio si utilizza la definizione di *lavoro dignitoso* propria alla *Psychology of Working Theory* di Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016). Questi autori, traendo ispirazione dalla definizione dell'ILO (2012) e al fine di integrare i fattori contestuali (mercato del lavoro, salari, disoccupazione) con i fattori individuali (personalità, benessere, supporto sociale), hanno identificato cinque dimensioni qualificanti il *lavoro dignitoso*: (1) condizioni di lavoro sicure (assenza di abusi fisici, mentali o emotivi), (2) accesso a prestazioni sanitarie, (3) remunerazione adeguata, (4) possibilità di godere di tempo libero e riposo, (5) valori aziendali in linea con quelli personali e famigliari. Un lavoro è *dignitoso* quando tutte e cinque le dimensioni sono presenti all'interno di una data situazione lavorativa (Duffy et al., 2016). Da una prospettiva psicologica, Duffy et al (2016), hanno sottolineato come il lavoro dignitoso permetta di soddisfare tre tipi di bisogni: il bisogno di sopravvivenza, il bisogno di connessione sociale e il bisogno di auto-determinazione. La soddisfazione di questi tre bisogni condurrebbe a un pieno appagamento lavorativo e a un generale benessere. Un apprendista soddisfatto delle proprie condizioni lavorative, rispetto ad un apprendista insoddisfatto, sarà quindi tendenzialmente una persona più felice, più entusiasta e meno incline a interrompere il suo percorso di formazione.

T.1

Caratteristiche socio-demografiche degli apprendisti coinvolti nello studio

		Totale	Classi prime	Classi terze
Sesso	Maschi	281	176	105
	Femmine	243	121	122
Età media		19,4	18,5	20,7
Nazionalità	CH	372	209	163
	Altra nazione	152	88	64
Livello socio-economico	Alto	219	138	81
	Medio-alto	153	74	79
	Medio-basso	62	38	24
	Basso	80	37	43
	(Nessuna risposta)	16	11	5

Nota: per estrapolare il livello socio-economico è stata utilizzata l'“International Standard Classification of Occupations” (ISCO-20) ed è stata eseguita una ricodifica in livelli alto, medio-alto, medio-basso, basso.
Fonte: Dati rilevati con il presente studio

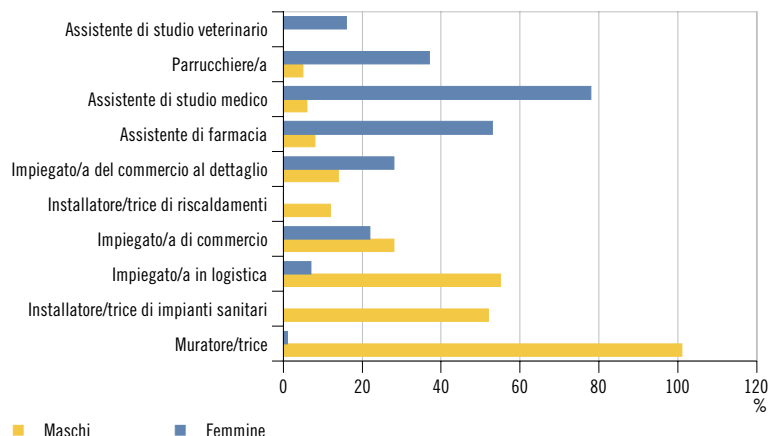
I partecipanti allo studio

Grazie alla collaborazione di cinque istituti professionali, selezionati in modo da avere una rappresentazione il più possibile completa delle formazioni professionali presenti sul territorio, è stato possibile raccogliere i vissuti di 524 apprendisti di età compresa tra 15 e 42 anni; 297 apprendisti erano iscritti al primo anno e 227 apprendisti al terzo, ed ultimo, anno di formazione. Nella tabella [T. 1] sono presentati i loro dati socio-demografici. La ripartizione di genere, l'età media e la nazionalità degli apprendisti del campione sono in linea con quelle osservate nella popolazione globale degli apprendisti del primo e del terzo anno in una formazione duale. Sembra invece sovrarappresentata la percentuale di allievi di livello socio-economico alto. Secondo quanto riportato dal CSRE nel rapporto sul sistema educativo svizzero (2018), sono piuttosto gli allievi di livello socio-economico basso a scegliere, dopo la quarta media, la formazione professionale duale in azienda.

Nella figura [F. 1] è riportato il numero di apprendisti maschi e femmine coinvolti nello studio

F.1

Numero di apprendisti maschi e femmine coinvolti nello studio, secondo la categoria professionale



Fonte: Dati rilevati con il presente studio

T.2

Componenti del lavoro dignitoso e item della Decent work scale

Fattore	Item
1. Condizioni di lavoro sicure	Mi sento emotivamente al sicuro interagendo con le persone sul posto di lavoro.
	Al lavoro, mi sento al sicuro da abusi emotivi o verbali di qualsiasi tipo.
	Mi sento fisicamente al sicuro interagendo con le persone sul posto di lavoro.
2. Accesso a prestazioni sanitarie	Il sistema sanitario svizzero offre una buona copertura.
	L'assicurazione obbligatoria delle cure svizzera offre buone prestazioni sanitarie.
	Le opzioni offerte dal sistema sanitario svizzero sono accettabili
3. Remunerazione adeguata	Non sono adeguatamente pagato per il mio lavoro.
	Non sono pagato abbastanza rispetto alle mie qualifiche e alla mia esperienza.
	Sono remunerato adeguatamente per il mio lavoro.
4. Tempo libero e riposo	Non ho abbastanza tempo per attività non lavorative.
	Non ho tempo per riposare durante la settimana lavorativa.
	Ho del tempo libero durante la settimana lavorativa.
5. Valori congruenti	I valori del mio posto di lavoro corrispondono ai valori della mia famiglia.
	I valori del mio posto di lavoro si allineano con i valori della mia famiglia.
	I valori del mio posto di lavoro corrispondono ai valori all'interno della mia comunità.

Fonte: Decent Work Scale (Duffy, Allan & England, 2017)

secondo la categoria professionale. I percorsi di formazione coinvolti erano dieci, appartenenti a quattro settori professionali: salute (Assistente di studio medico, Assistente di studio veterinario), commercio e vendita (Impiegato di commercio, Impiegato di commercio al dettaglio; Assistente di farmacia), edilizia e costruzioni (Muratore, Installatore di impianti sanitari, Installatori di riscaldamenti) e servizi (Impiegato in logistica).

I risultati dello studio

Per raccogliere le informazioni relative alla percezione di lavoro dignitoso è stata utilizzata la *Decent Work Scale* (Duffy, Allan, & England, 2017), un questionario validato in lingua italiana da Masdonati, Schreiber, Marcionetti e Rossier (2019). Il questionario riprende la concezione di lavoro dignitoso esplicitata dalla *Psychology of Working Theory* (Duffy et al., 2016) ed è composto da 3 domande per ognuna delle cinque dimensioni del *lavoro dignitoso* [T. 2]. A ognuna delle domande, la persona risponde su una scala da 1 (*fortemente in disaccordo*) a 7 (*completa-*



foto: TI Press / Samuel Galay

mente d'accordo): è quindi possibile ottenere un punteggio medio per ognuna delle 5 dimensioni del lavoro dignitoso e per la percezione di lavoro nella sua globalità compreso tra 1 (lavoro percepito come poco dignitoso) e 7 (lavoro percepito come molto dignitoso)⁴.

⁴ I punteggi ottenuti alle domande formulate in negativo vengono invertiti prima del calcolo del punteggio medio.

Nella tabella [T. 3] i punteggi medi da 1 a 3,5 rientrano nella categoria *Disaccordo*, quelli da 3,5 a 4,5 non compresi nella categoria *Né d'accordo né in disaccordo* e i punteggi medi superiori o uguali a 4,5 nella categoria *Accordo*. La ripartizione nelle tre categorie dei punteggi medi di lavoro dignitoso (media delle risposte ottenute alle cinque dimensioni), indica una percezione perlopiù positiva degli apprendisti circa la dignità delle proprie condizioni lavorative: il 57% è d'accordo con il fatto di possedere condizioni di lavoro dignitose, il 30% degli apprendisti interrogati è neutrale e il 13% si trova in disaccordo. Nei paragrafi seguenti saranno approfonditi i risultati ottenuti rispetto a ognuna delle cinque dimensioni del *lavoro dignitoso*.

Condizioni di lavoro sicure

Riguardo al sentirsi al sicuro fisicamente ed emotivamente sul proprio posto di lavoro, l'82,1% degli apprendisti ha dato risposte mediamente positive, contro l'8,1% che ha dato risposte mediamente negative e il 9,8% che si trova in posizione neutrale [T. 3]. Il punteggio medio complessivo ottenuto su questa dimensione è di 5,60. Come mostrato nella figura [F. 2] non sussistono grandi differenze tra maschi e femmine circa la percezione di avere condizioni lavorative sicure. Differenze minime sono emerse anche tra apprendisti del primo e del terzo anno. Il paragone delle medie, realizzato con il test-t di Student, non ha rilevato alcuna differenza statisticamente significativa tra maschi e femmine e tra apprendisti del primo e del terzo anno.

Accesso a prestazioni sanitarie

Alla domanda se il sistema di cure e l'assicurazione obbligatoria svizzera siano da considerarsi accettabili, il 91,5% degli apprendisti consultati ha dato risposte mediamente positive, contro solo l'1,8% che ha dato risposte mediamente negative e il 6,7% che ha dato risposte mediamente neutre [T. 3]. Il punteggio medio complessivo ottenuto su questa dimensione è di 5,87. Come per la dimensione "Condizioni di lavoro sicure", si è voluto capire se esistono delle differenze di genere e relative all'anno di formazione



foto: T3 Press / Gabriele Putzu

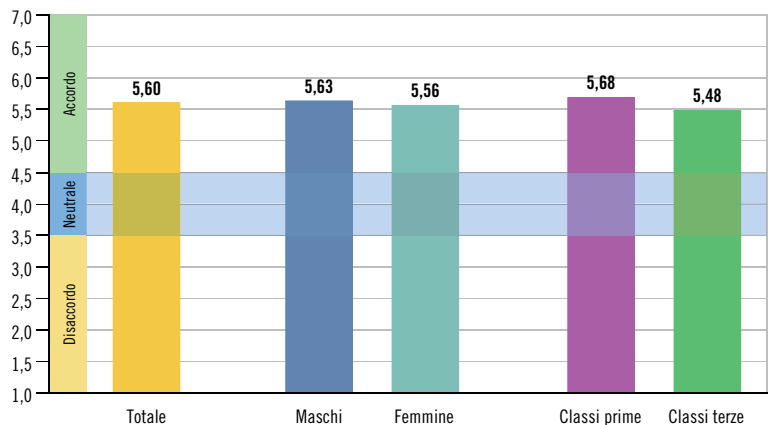
T. 3
Grado di accordo espresso (in %), rispetto a ogni dimensione del lavoro dignitoso

	Grado di accordo		
	Disaccordo	Né d'accordo né in disaccordo	Accordo
1. Condizioni di Lavoro Sicure	8,1	9,8	82,1
2. Accesso a Prestazioni Sanitarie	1,8	6,7	91,5
3. Remunerazione Adeguata	40,7	22,6	36,7
4. Tempo Libero e Riposo	46,9	20,6	32,5
5. Valori Congruenti	40,2	13,3	46,5
Totale	13,0	30,0	57,0

Nota: il grado "Disaccordo" comprende l'intervallo di punti da 1 a 3,5 compreso; il grado "Né d'accordo né in disaccordo" comprende l'intervallo di punti da 3,5 a 4,5 non compresi; il grado "Accordo" comprende i punti superiori o uguali a 4,5.

Fonte: Dati rilevati con il presente studio

F. 2
Punteggio medio delle risposte in relazione alla dimensione "Condizioni di lavoro sicure", per genere e anno di formazione

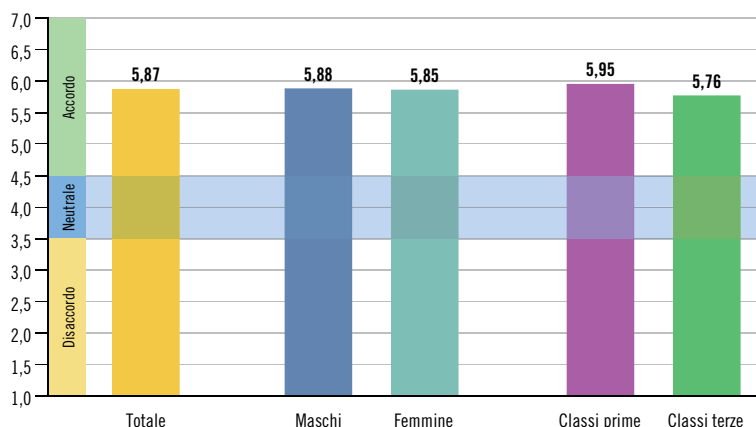


Nota: in grassetto sono riportati i punteggi medi ottenuti per ognuno dei sottogruppi.

Fonte: Dati rilevati con il presente studio

F.3

Punteggio medio delle risposte in relazione alla dimensione "Accesso a prestazioni sanitarie", per genere e anno di formazione

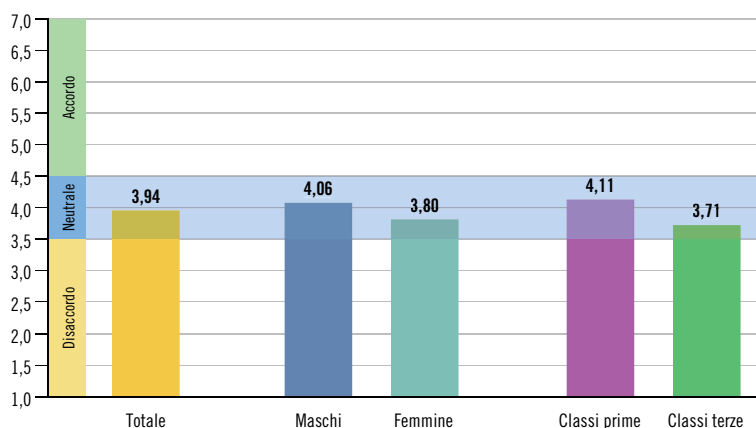


Nota: in grassetto sono riportati i punteggi medi ottenuti per ognuno dei sottogruppi.

Fonte: Dati rilevati con il presente studio

F.4

Punteggio medio delle risposte in relazione alla dimensione "Remunerazione adeguata", per genere e anno di formazione

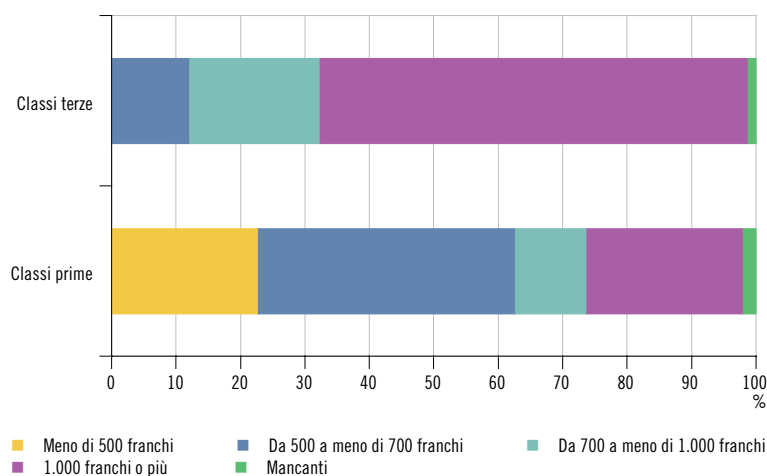


Nota: in grassetto sono riportati i punteggi medi ottenuti per ognuno dei sottogruppi.

Fonte: Dati rilevati con il presente studio

F.5

Ripartizione dei salari degli apprendisti degli apprendisti coinvolti nello studio, per anno di formazione



Nota: i salari mensili degli apprendisti intervistati mostrano un ampio scarto: la media dello stipendio ammonta a 754,94 franchi (primo anno) e a 1.233,64 franchi (terzo anno). Nella maggior parte dei casi gli apprendisti del primo anno ricevono tra i 500 e i 700 franchi mentre quelli del terzo anno percepiscono più sovente oltre i mille franchi. I salari superiori a 1.000 franchi rappresentano infatti il 66,4% (e sono per lo più percepiti al terzo anno) mentre i salari mensili inferiori a 500 franchi sono una rara consuetudine (sono percepiti solo al primo anno dal 23% degli apprendisti).

Fonte: Dati rilevati con il presente studio

su questa dimensione [F.3]. Il paragone delle medie, effettuato con il calcolo del test-t di Student, ha in questo caso rilevato una differenza statisticamente significativa tra apprendisti del primo e del terzo anno ($t=2,029$; $p=,022$). Gli apprendisti del primo danno infatti valutazioni ancor più positive rispetto a quelli del terzo anno rispetto a questa dimensione. Non è invece risultata significativa la differenza tra maschi e femmine.

Remunerazione adeguata

È stato chiesto agli apprendisti di giudicare l'adeguatezza del salario percepito, tenendo in considerazione la loro esperienza e le loro qualifiche. Al fine di meglio contestualizzare le analisi relative alla percezione del salario, abbiamo riportato nella figura [F.5] i salari medi degli apprendisti coinvolti nello studio.

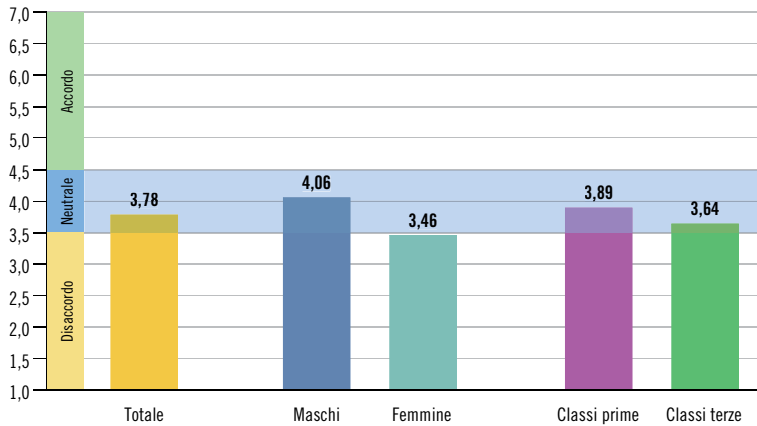
Come mostrato nella tabella [T.3] il 36,7% ha dato risposte mediamente positive, il 22,6% si trova in posizione neutrale e il 40,7% degli apprendisti ha dato risposte mediamente negative. Il punteggio medio complessivo ottenuto su questa dimensione è di 3,94. Il paragone delle medie ottenute su questa dimensione (F.4) da maschi e femmine, rileva percezioni analoghe tra i due generi e, invece, differenze significative tra apprendisti del primo e del terzo anno ($t=2,562$; $p=,005$). Pur situandosi entrambi i gruppi all'interno della fascia di neutralità, parrebbe che gli apprendisti del terzo anno siano meno soddisfatti del loro livello remunerativo rispetto ai compagni del primo anno.

Tempo libero e riposo

Per quanto attiene alla percezione di avere sufficiente tempo libero durante la settimana per dedicarsi al riposo e/o ad attività extra-lavorative, il 32,5% ha dato risposte mediamente positive, il 20,6% è categorizzato come neutrale e il 46,9% degli apprendisti ha dato risposte mediamente negative. Il punteggio medio complessivo ottenuto su questa dimensione è di 3,78. Nel nostro campione di apprendisti (F.6), le ragazze risultano essere più insoddisfatte dei ragazzi rispetto a questo aspetto ($t=4,13$; $p<,001$). Non è invece significativa la differenza tra apprendisti del primo e del terzo anno.

F. 6

Punteggio medio delle risposte in relazione alla dimensione “Tempo libero e riposo”, per genere e anno di formazione



Nota: in grassetto sono riportati i punteggi medi ottenuti per ognuno dei sottogruppi.

Fonte: Dati rilevati con il presente studio



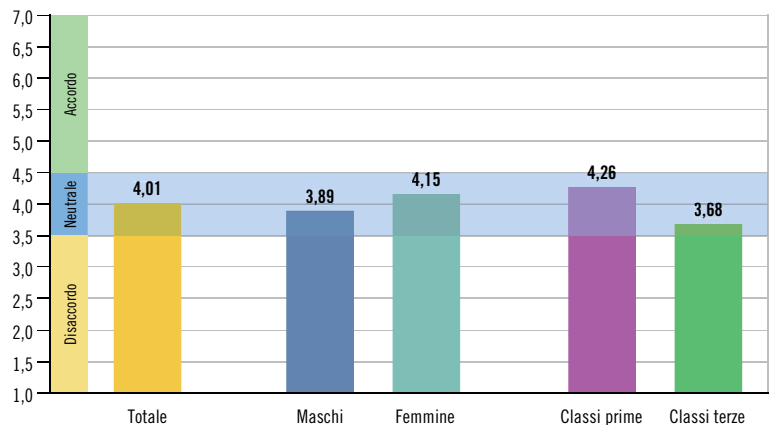
foto Tl Press / Samuel Galay

Valori congruenti

Rispetto al fatto di percepire, sul proprio posto di lavoro, valori in linea con quelli personali, famigliari e comunitari il 46,5% degli apprendisti ha dato risposte mediamente positive, il 13,3% è neutrale, mentre il 40,2% ha dato risposte mediamente negative (T. 3). Il punteggio medio complessivo ottenuto su questa dimensione è di 4,01. Il paragone delle medie, ha messo in evidenza una differenza statisticamente significativa tra la percezione degli apprendisti del primo e del terzo anno ($t=2,95$; $p=,002$) [F. 7]. Gli apprendisti al terzo anno di formazione risultano meno soddisfatti di quelli al primo anno. Non è invece emersa una differenza significativa relativamente a questa dimensione tra maschi e femmine.

F. 7

Punteggio medio delle risposte in relazione alla dimensione “Valori congruenti”, per genere e anno di formazione



Nota: in grassetto sono riportati i punteggi medi ottenuti per ognuno dei sottogruppi.

Fonte: Dati rilevati con il presente studio

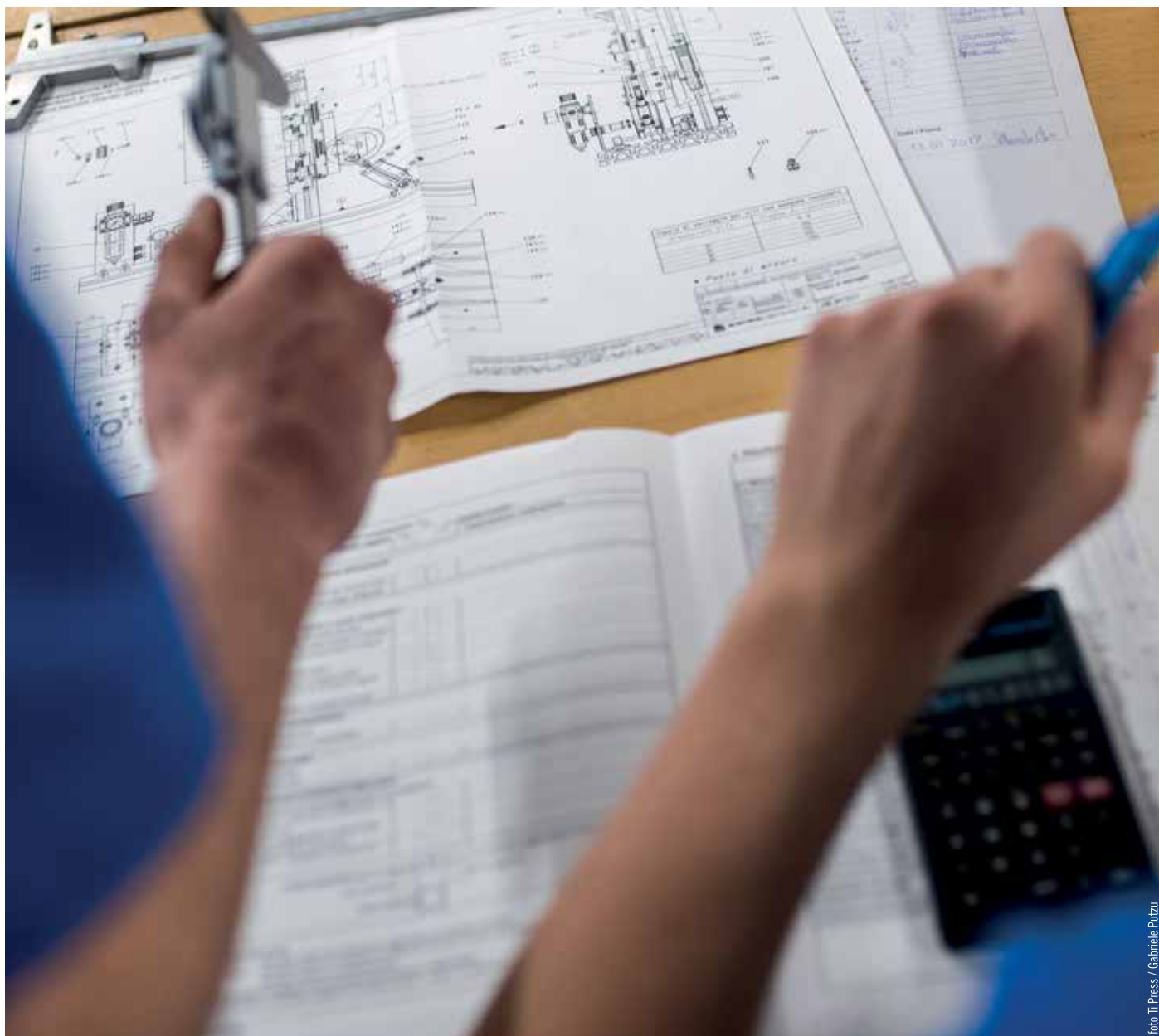


foto: Ti Press / Gabriele Putzu

Conclusioni e prospettive di ricerca future

I risultati di questo studio indicano che più della metà degli apprendisti ha la percezione di godere di condizioni di lavoro dignitose. Guardando più da vicino alle cinque dimensioni del lavoro dignitoso emerge come vi sia una buona soddisfazione, condivisa da almeno quattro apprendisti su cinque, relativamente alla sicurezza delle proprie condizioni lavorative e alle prestazioni sanitarie.

Il punteggio medio ottenuto su queste dimensioni oltre ad essere soddisfacente, supera anche il punteggio medio ottenuto su queste stesse dimensioni da un campione di lavoratori svizzeri tra cui 160 svizzeri italiani, 226 svizzeri francesi e 218 svizzeri tedeschi (Masdonati et al., 2019). Si potrebbe quindi ipotizzare una maggiore attenzione, da parte delle aziende formatrici, nell'assicurare condizioni lavorative sicure ai propri lavoratori e apprendisti. Invece, il dato particolarmente positivo ottenuto in relazione alla dimensione "Accesso a prestazioni

sanitarie" è probabilmente dovuto da un lato alla particolare organizzazione del sistema sanitario svizzero in cui, data l'obbligatorietà dell'assicurazione malattia di base e la possibilità di aggiungere un'assicurazione complementare, le cure mediche sono accessibili a tutta la popolazione e le relative spese ben coperte dall'assicurazione. Dall'altro, per contratto, il datore di lavoro continua a versare il salario per alcune settimane in caso di malattia o infortunio dell'apprendista e anche il pagamento del premio assicurativo contro gli infortuni non professionali è a suo carico⁵.

La percezione di avere un salario adeguato e sufficiente tempo libero, così come la percezione che i valori aziendali siano in linea con quelli personali e famigliari è invece mediamente negativa per due apprendisti su cinque. La crescita dell'insoddisfazione salariale all'aumentare degli anni di apprendistato (F. 5) era già stata messa in evidenza nel rapporto di Unia (2013/2014)⁶. Rispetto a questo risultato, è necessario tenere in considerazione il fatto che il livello salariale

⁵ Si vedano le condizioni contrattuali a questo link: https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/sportello/DFP_2015_Contratto_Tirocinio.pdf.

⁶ Dati consultabili nel rapporto di Unia (2013/2014): https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Lernende/jugend-Rapporto-Unia-apprendisti-sondaggio-2013-2014-GI-giovani.pdf.

Riquadro 2 – Condizioni contrattuali degli apprendisti

Ferie

I giovani fino al ventesimo anno compiuto in genere hanno diritto, per legge, a cinque (o sei in alcuni CCL) settimane di ferie. Secondo la legge devono essere concesse almeno due settimane di fila, tuttavia è il datore di lavoro a determinare il periodo delle ferie (CO 329 a-c e 345). Queste, una volta autorizzate, non possono più essere revocate.

Ore lavorative in più e straordinari

Agli apprendisti possono essere richieste ore straordinarie, cioè ore che superano l'orario di lavoro fissato per contratto. Tuttavia l'orario di lavoro sommato agli straordinari non può superare le nove ore al giorno. Contando anche le pause non possono essere superate le dodici ore.

degli apprendisti cresce a seconda dell'anno di formazione: ad ogni anno di formazione corrisponde infatti uno scatto salariale di varia entità. Oltre all'anno di formazione, l'entità del salario percepito è subordinata ad altri fattori, quali ad esempio la formazione scelta, il livello regionale dei prezzi e dei salari o le dimensioni dell'impresa. Una possibile spiegazione della minore soddisfazione degli apprendisti al terzo anno di formazione risiede nella percezione delle proprie competenze e savoir-faire professionali (Stalder 2007). Durante l'ultimo anno di formazione, l'apprendista può percepire di avere le medesime competenze professionali di un lavoratore già formato e attivo, in paragone al quale, tuttavia, percepisce un salario di circa la metà (Ustat, 2021). L'insoddisfazione salariale percepita dagli apprendisti sembra tuttavia ridursi all'entrata nel mondo del lavoro. Uno studio dell'Ufficio Federale di Statistica condotto nel 2018 (Indagine federale sul reddito e sul consumo) dimostra infatti che la maggioranza della popolazione svizzera è soddisfatta o molto soddisfatta del proprio reddito mensile a fronte del 7,7% di insoddisfatti. Sebbene lo scarto tra i punteggi medi non sia enorme, anche i lavoratori svizzeri coinvolti nello studio di Masdonati et al. (2019) riportano una maggiore soddisfazione salariale rispetto agli apprendisti coinvolti in questo studio.

Rispetto invece al risultato relativo alla dimensione "Tempo libero e riposo" bisogna con-

siderare che attualmente, quello della gestione di molteplici sfere di vita è un tema sentito da una buona parte dei lavoratori. Guest, già nel 2002, esponeva tre importanti ragioni, ancora attuali, per cui quando si parla di lavoro è importante prendere in considerazione l'equilibrio tra i differenti ruoli di vita (famigliare e lavorativo): l'aumento costante della pressione lavorativa causata dai continui avanzamenti nelle tecnologie, la necessità di far fronte alle richieste di un nuovo formato di famiglia (monoparentale, allargata, ecc.) e la minor importanza attribuita oggi alla sfera lavorativa, a profitto di quella privata. Guardando alla popolazione degli apprendisti, sebbene siano pochi coloro che sono già responsabili del mantenimento di una famiglia, bisogna tenere conto che, oltre alle ore passate in azienda, essi devono riservare del tempo anche per lo studio e pertanto le occasioni per dedicarsi al tempo libero, alla famiglia, agli amici e al riposo possono risultarne ridotte. L'indagine di Unia5 (2013/2014) aveva già messo in luce una generale insoddisfazione degli apprendisti circa il proprio tempo libero: su 1.511 apprendisti intervistati il 43% non era contento delle proprie ferie e il 55% si trovava costretto a dover svolgere mensilmente ore straordinarie che superano l'orario di lavoro giornaliero di nove ore previsto dalla legge [Riquadro 2]. Anche il confronto con lavoratori adulti, evidenzia in modo netto una maggiore soddisfazione di questi ultimi, rispetto

agli apprendisti, relativamente a questa dimensione (Masdonati et al., 2019). Sembra inoltre che siano le ragazze nel nostro campione ad essere meno soddisfatte dei ragazzi. Il perché di questa differenza andrebbe ulteriormente indagato. Il netto scarto tra maschi e femmine non pare infatti essere collegato alla categoria professionale (ad es., sia i maschi che le femmine nel nostro campione svolgono professioni che implicano di lavorare il sabato).

Infine, il fatto che due apprendisti su cinque percepiscono che i valori aziendali siano poco in linea con quelli personali e famigliari, potrebbe essere in parte spiegato da un minore attaccamento verso l'azienda formatrice da parte loro. Il paragone con i punteggi medi rilevati nel campione di lavoratori svizzeri dello studio di Masdonati et al. (2019) evidenzia infatti uno scarto netto e a favore di questi ultimi in relazione alla dimensione valoriale; inoltre mostra che di fronte alla paura di perdere il proprio lavoro diminuisce anche la percezione di lavoro dignitoso. Il primo anno l'apprendista deve ancora socializzare con l'ambiente aziendale e ne conosce quindi poco i valori, mentre al terzo anno, l'ulteriore diminuzione della soddisfazione rispetto a questa dimensione può essere dovuta all'effetto negativo di un'imminente rescissione del contratto formativo e lavorativo con l'azienda. Va anche detto che la compatibilità dei propri valori con quelli percepiti sul posto di lavoro ha un'influenza sull'impegno lavorativo in azienda e quindi, di rimando, sulle possibilità di essere assunti dall'azienda formatrice al termine dell'apprendistato (Mills & Fullagar, 2017).

In conclusione, le condizioni degli apprendisti in azienda in Ticino sembrano essere mediamente positive. Resta tuttavia aperta, per alcune categorie di apprendisti, la questione della soddisfazione salariale, del tempo libero a disposizione e della percezione che l'azienda abbia valori in linea con i propri. Questi ultimi punti potrebbero essere presi in considerazione al fine di migliorare la soddisfazione lavorativa e il benessere di coloro che decidono di seguire una formazione duale.

Bibliografia

- Bigotta, M., & Giancone, V. (2020). *Struttura ed evoluzione dei salari in Ticino*. Extra Dati- N.01, Ustat.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, *63*, 228-240.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the Psychology of Working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, *27*(1), 3-28.
- CSRE. (2014). L'éducation en Suisse, rapport 2014. Disponibile in: https://www.skb-f-csre.ch/fileadmin/files/pdfs/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf.
- Duffy, D., Blustein, D.L., Diemer, M.A., & Autin, K.L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, *63*, 127-148.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, *64*(2), 206.
- Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2015). A road map to vocational education and training in industrialized countries. *Industrial and Labour Relations Review*, *68*(2), 314-337.
- Guest, D. E. (2002). Work-life balance within a European perspective: issues arising in the symposium discussion. *Social Science Information*, *41*(2), 319-322.
- International Labor Organization. (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions*. Disponibile in: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2008). Adolescence en souffrance: stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle. *Reflets: revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire*, *14*(1), 67-102.
- Masdonati, J. (2007). *La transition entre école et monde du travail: préparer les jeunes à l'entrée en formation professionnelle* (Vol. 137). Berna, Svizzera: Peter Lang.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 12-27.
- Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2017). Engagement within occupational trainees: Individual difference predictors and commitment outcome. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 35-45.
- Nathani, C., Hellmüller, P., Rieser, C., Hoff, O., & Nesarajah, S. (2017). Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. *Schlussbericht an das Staatssekretariat für Wirtschaft*. Berna, Svizzera: State Secretariat for Economic Affairs.
- Schmid, E., & Stalder, B. (2007). *Lehrvertragsauflösung : direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA / Evi Schmid, Barbara E. Stalder*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- UN General Assembly (10 Dicembre 1948). Universal Declaration of Human Rights. 217 A (III). Disponibile in: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217.
- Ustat, Annuario statistico ticinese 2021, capitolo 03, Lavoro e reddito, giugno 2021.