

Rapporto sul sondaggio condotto tra le classi di diplomandi/e dei falegnami AFC e dei falegnami con formazione pratica CFP 2026

Elaborato da:
Associazione svizzera fabbricanti mobili
e serramenti ASFMS
Settore istruzione
Rolf Kumin

Wallisellen; agosto 2026

1. INTRODUZIONE	4
1.1. Obiettivo e finalità del sondaggio	4
1.2. Organizzazione/i promotrice/i	4
1.3. Gruppo target intervistato (AFC/CFP, regioni)	5
1.4. Metodo e attuazione (strumento, periodo di riferimento, logica di Findmind)	5
2. PANORAMICA PARTECIPANTI	6
2.1. Numero di partecipanti in base ad AFC/CFP	6
2.1.1. Interpretazione e prospettive	6
2.2. Ripartizione per cantone/regione linguistica	7
2.2.1. Ripartizione per associazione	7
2.2.2. ASFMS – Svizzera tedesca	8
2.2.3. FRECEM – Svizzera romanda	9
2.2.4. Nota sulla valutazione per area associativa	10
2.3. Genere	10
2.4. Azienda di formazione	11
3. SODDISFAZIONE PER LA FORMAZIONE	12
3.1. Soddisfazione complessiva	12
3.2. Soddisfazione relativa all'azienda di tirocinio	16
3.3. Soddisfazione nei corsi interaziendali (CI)	18
3.4. Soddisfazione nei confronti della scuola professionale (SP)	21
3.5. Conclusioni sui tre luoghi di apprendimento	23
4. CONDIZIONI QUADRO DEL TIROCINIO PROFESSIONALE	25
4.1. Condizioni quadro generali	25
4.1.1. Risultati	25
4.2. Supporto da parte delle figure di riferimento durante il percorso formativo	27
4.2.1. Risultati	27
5. PIANI PER IL FUTURO E PROSPETTIVE	30
5.1. Maturità professionale: partecipazione e intenzioni	30
5.1.1. Partecipazione all'esame di maturità professionale durante il tirocinio (BM1)	30
5.1.2. Piani di maturità professionale dopo il tirocinio (BM2)	31
5.1.3. Atteggiamento dell'azienda di tirocinio nei confronti della maturità professionale	32
5.2. Piani dopo la conclusione del tirocinio	33
5.2.1. Differenze tra AFC e CFP	34
5.3. Prospettiva a lungo termine nel settore della falegnameria	35
5.3.1. Cosa dovrebbe cambiare affinché tu continui a lavorare in questo settore?	36
5.3.2. Conclusioni sul capitolo Futuro professionale	37
5.4. Progetti per il futuro professionale di apprendisti e apprendiste	37
5.5. Intenzioni di perfezionamento nel settore della falegnameria	38
5.5.1. Motivi a favore del perfezionamento professionale	39
5.5.2. Motivi contrari al perfezionamento professionale	40
5.5.3. Indirizzi di perfezionamento professionale desiderati	40
5.5.4. Conoscenza del sostegno finanziario per il perfezionamento professionale	41

6.	<u>ATTRATTIVITÀ DEL SETTORE DELLA FALEGNAMERIA</u>	42
6.1.	Consigli per il marketing professionale	42
6.2.	Proposte per l'ulteriore sviluppo del settore	43
7.	<u>CONSIDERAZIONI FINALI DI APPRENDISTI E APPRENDISTE</u>	45
8.	<u>CONFRONTO TRA APPRENDISTI E APPRENDISTE CON UNA DIVERSA PROPENSIONE ALLA PERMANENZA NEL SETTORE</u>	46
9.	<u>RACCOMANDAZIONI E CONCLUSIONI</u>	48
9.1.	Raccomandazioni alle associazioni	48
9.2.	Raccomandazioni alle aziende di tirocinio	48
9.3.	Raccomandazioni per le scuole professionali e i corsi interaziendali	49
9.4.	Conclusione	49
10.	<u>INDICE DELLE TABELLE</u>	50
11.	<u>ALLEGATO</u>	51

1. Introduzione

1.1. Obiettivo e finalità del sondaggio

Il settore della falegnameria svizzero continua ad affrontare la sfida legata all'abbandono della professione da parte di una percentuale significativa di personale qualificato al termine dell'apprendistato, che aggrava ulteriormente la già percepibile carenza di manodopera qualificata. Nonostante i dati relativi al percorso formativo rimangano stabili, al termine del tirocinio non si riesce a trattenere un numero sufficiente di giovani professionisti e a garantirne la permanenza duratura nel settore.

In questo contesto, nella primavera del 2025 è stato condotto per la prima volta un sondaggio tra gli apprendisti del settore della falegnameria, con l'obiettivo di comprendere meglio le cause di questa tendenza. Nel 2026 il sondaggio è stato ripetuto; il presente rapporto esamina e interpreta i risultati anche mettendoli a confronto con quelli raccolti nel 2025. Al centro dell'attenzione vi è la domanda sul perché molti falegnami (di entrambi i sessi) abbandonino il settore dopo aver completato la formazione, sia per un cambio di settore, sia per percorsi di perfezionamento professionale esterni all'artigianato o per intraprendere altre attività. Il sondaggio intende chiarire in che modo gli apprendisti e le apprendiste vivono il proprio percorso formativo, quali motivazioni influenzano la loro scelta professionale e i loro progetti per il futuro, e quali fattori incidono sulla loro decisione di rimanere fedeli al mestiere di falegname o di abbandonarlo.

Oltre all'analisi delle cause, l'indagine adotta un approccio orientato alla soluzione: il suo obiettivo è fornire indicazioni concrete su come le aziende di formazione, le scuole e le associazioni possano strutturare in modo più mirato la formazione e la promozione della professione, al fine di rafforzare l'attrattività della professione di falegname e garantire la permanenza a lungo termine delle giovani leve in questo settore. L'attenzione è rivolta sia a misure strutturali che di contenuto, lungo l'intero percorso formativo: dalla scelta della professione al periodo di tirocinio, fino ai primi anni di attività lavorativa dopo il conseguimento del titolo.

I risultati del sondaggio costituiscono quindi una base importante per le decisioni strategiche relative alla promozione delle nuove leve e alla garanzia di personale qualificato nel settore della falegnameria.

1.2. Organizzazione/i promotrice/i

L'organizzazione, l'elaborazione dei contenuti e l'analisi dei risultati del sondaggio sono state curate dal dipartimento Formazione professionale dell'Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti ASFMS. Nella sua funzione di associazione professionale e di settore, il dipartimento svolge un ruolo centrale nella promozione della formazione professionale di base e nel reclutamento strategico delle nuove leve. L'obiettivo di questa indagine era quello di creare una solida base di dati per ottenere conclusioni rilevanti sulla situazione degli apprendisti e delle apprendiste nel settore della falegnameria e ricavarne misure efficaci per il settore.

Per lo svolgimento operativo del sondaggio è stata nuovamente coinvolta, in qualità di partner, la cooperativa bin. Grazie alla sua fitta rete di contatti con docenti specializzati delle scuole professionali e al suo ruolo consolidato nella diffusione di informazioni specialistiche nel settore dell'istruzione, la casa editrice bin è riuscita a garantire un'ampia partecipazione degli apprendisti e delle apprendiste. Il tasso di risposta è stato leggermente inferiore a quello del 2025, ma ha comunque raggiunto un livello elevato, il che contribuisce in modo determinante alla significatività e alla rilevanza dei risultati.

La collaborazione tra l'ASFMS e la cooperativa bin è un esempio lampante di rete di successo tra associazione professionale, operatori della formazione e partner del mondo del lavoro, con l'obiettivo comune di sviluppare in modo mirato la formazione e le prospettive future nella professione di falegname.

1.3. Gruppo target intervistato (AFC/CFP, regioni)

Il sondaggio era rivolto ad apprendisti e apprendiste nella professione di falegname di livello secondario II, sia del percorso con attestato federale di capacità (AFC) sia di quello con certificato federale di formazione pratica (CFP). Entrambi i percorsi formativi sono stati inclusi nell'indagine al fine di ottenere un quadro il più possibile completo della situazione formativa e delle prospettive dei giovani professionisti. Questa volta il sondaggio è stato lanciato in tutta la Svizzera.

Nel rapporto si effettua a più riprese una distinzione tra la Svizzera tedesca e la Svizzera occidentale (Svizzera francese). Questa suddivisione regionale corrisponde alle aree associative dell'ASFMS (Svizzera tedesca e Ticino) e della FRECEM (Svizzera romanda).

1.4. Metodo e attuazione (strumento, periodo di riferimento, logica di Findmind)

Il sondaggio tra gli apprendisti e le apprendiste è stato condotto utilizzando lo strumento Findmind. Per mostrare ai soggetti partecipanti solo le domande rilevanti per loro, è stata utilizzata una logica di ramificazione. A seconda delle risposte fornite, determinate domande successive venivano visualizzate o nascoste. Di conseguenza, il numero di risposte alle singole domande e le dimensioni del campione indicate differiscono tra loro.

Il sondaggio era disponibile in tedesco, italiano e francese. Il contenuto, l'ordine e la logica di valutazione delle domande erano identici in tutte le versioni linguistiche.

Per la raccolta dei dati sono stati utilizzati diversi tipi di domande, tra cui domande a risposta singola e multipla, scale di valutazione e campi di testo liberi. L'analisi tiene conto del numero di risposte valide per ciascuna domanda.

Ai fini della valutazione, i dati grezzi sono stati esportati da Findmind e analizzati in forma aggregata. In tale contesto, le risposte sono state suddivise in segmenti tenendo conto della regione linguistica, del tipo di formazione (AFC/CFP), del cantone e di altre caratteristiche rilevanti, e sono state poi messe in relazione tra loro. Grazie all'anonimizzazione sistematica, in nessun momento è stato possibile risalire a singole persone o aziende.

Nel complesso, l'approccio metodologico adottato garantisce un'elevata qualità dei dati, una procedura ottimizzata per i soggetti partecipanti e risultati affidabili per l'analisi e l'interpretazione, nell'ottica di assicurare il fabbisogno di personale qualificato.

2. Panoramica partecipanti

2.1. Numero di partecipanti in base ad AFC/CFP

Il numero complessivo di apprendisti e apprendiste che ha avviato il sondaggio è stato di 581. Di queste persone, 566 hanno risposto alla prima domanda e 517 all'ultima, il che indica un tasso di completamento del questionario decisamente soddisfacente. La percentuale di abbandono (dropout) tra l'inizio e la fine, pari a circa l'11%, è pressoché identica a quella del 2025 e relativamente bassa, soprattutto se si considerano la durata e la densità dei contenuti del sondaggio. Ciò testimonia che il sondaggio ha riscosso un ampio consenso.

Uno sguardo ai dati effettivi di partecipazione in base al tipo di formazione mostra un quadro articolato:

Apprendisti e apprendiste AFC

Su una stima di circa 960 persone candidate al diploma AFC, 470 apprendisti e apprendiste hanno avviato il sondaggio e 437 lo hanno completato integralmente. Ciò corrisponde a una quota di partecipazione di circa il 46%, che costituisce comunque una solida base di dati per ulteriori analisi, ma che è nettamente inferiore rispetto al 2025 (52%). Nella Svizzera tedesca, dove si attendevano circa 795 apprendisti e apprendiste AFC, si è riusciti a coinvolgerne 350, di cui 325 hanno portato a termine il sondaggio. Nel 2026 la quota di partecipazione è di circa il 41%. Si tratta comunque di un dato solido, ma rispetto al 2025 rappresenta un calo di 19 punti percentuali (452 partecipanti, circa il 60%). Ciò dimostra che nel 2026 la risposta da parte di diplomandi e diplomande AFC nella Svizzera tedesca è stata nettamente inferiore.

Apprendisti e apprendiste CFP

Su una stima di circa 170 diplomandi e diplomande in tutta la Svizzera, 92 hanno avviato il sondaggio e 80 lo hanno portato a termine, il che corrisponde a un tasso di partecipazione pari a circa il 47%. Nella Svizzera tedesca, su circa 155 persone candidate CFP, hanno partecipato al sondaggio 87 tra apprendisti e apprendiste, di cui 79 lo hanno portato al termine. Ciò corrisponde a una percentuale di circa il 51%. Pertanto, il tasso di partecipazione a livello nazionale è comparabile a quello dell'AFC (AFC = 46%, CFP = 47%). Se si considera solo la Svizzera tedesca, tuttavia, il dato risulta nettamente più elevato (10 punti percentuali).

2.1.1. Interpretazione e prospettive

Il tasso di partecipazione all'interno dell'ASFMS è risultato nettamente inferiore rispetto al 2025, sebbene questa volta abbia partecipato anche il Ticino. I dati disponibili, in particolare per l'ASFMS, sono comunque statisticamente significativi e consentono analisi differenziate in base alle aree associative, alla tipologia di formazione e ai livelli di soddisfazione. La partecipazione di apprendisti e apprendiste CFP ha registrato un netto incremento rispetto al 2025. Tuttavia, il dato basso riscontrato per l'AFC nel territorio dell'ASFMS rispetto al 2025 richiede di rafforzare tassativamente la partecipazione nel prossimo anno.

Tabella 1: Quota di partecipazione

Tipo di formazione	Numero stimato totale	Partecipanti che hanno completato il sondaggio nel 2026	Quota 2026 (stima)	Variazione quota rispetto al 2025 (punti percentuali)	Partecipanti che hanno completato il sondaggio nel 2025
Totale AFC	960	437	46%	-6	517
AFC ASFMS	795	325	41%	-19	452
CFP totale	170	80	47%	+16	62
CFP ASFMS	155	79	51%	+21	51

Nel complesso emerge che il sondaggio è stato condotto in modo metodologicamente corretto e ha riscosso un ampio consenso tra apprendisti e apprendiste. La partecipazione differenziata fornisce indicazioni preziose sui margini di ottimizzazione ancora presenti, sia nella preparazione dei contenuti che in quella organizzativa delle future indagini.

Nota sulla base di dati

Ai fini della presente analisi sono state prese in considerazione esclusivamente le persone partecipanti che hanno completato integralmente il sondaggio. In questo modo si garantisce che tutte le risposte analizzate poggino su una base dati uniforme e completa, evitando distorsioni dovute a record di dati interrotti o incompleti.

L'effettiva base dati dell'analisi si compone come segue:

- **Svizzera tedesca:**
310 apprendisti e apprendiste AFC e 79 apprendisti e apprendiste CFP
→ Totale: 389 partecipanti
- **Ticino:**
15 apprendisti e apprendiste AFC
→ Totale: 15 partecipanti
- **Svizzera occidentale (Romandia):**
112 apprendisti e apprendiste AFC e 1 apprendista CFP
→ Totale: 113 partecipanti

Il numero complessivo risultante di 517 questionari compilati integralmente costituisce la base statistica per tutte le analisi e le interpretazioni successive. Non sono stati presi in considerazione i questionari compilati solo in parte o interrotti prima del termine.

2.2. Ripartizione per cantone/regione linguistica

Complessivamente, hanno portato a termine il sondaggio nella sua interezza 517 tra apprendisti e apprendiste.

2.2.1. Ripartizione per associazione

Tabella 2: Ripartizione per associazione

Area associativa	Numero di partecipanti	Percentuale totale	Distribuzione nella popolazione di riferimento*
ASFMS	404	78,1%	82,5%
FRECEM	113	21,9%	17,5%
Totale	517	100 %	100%

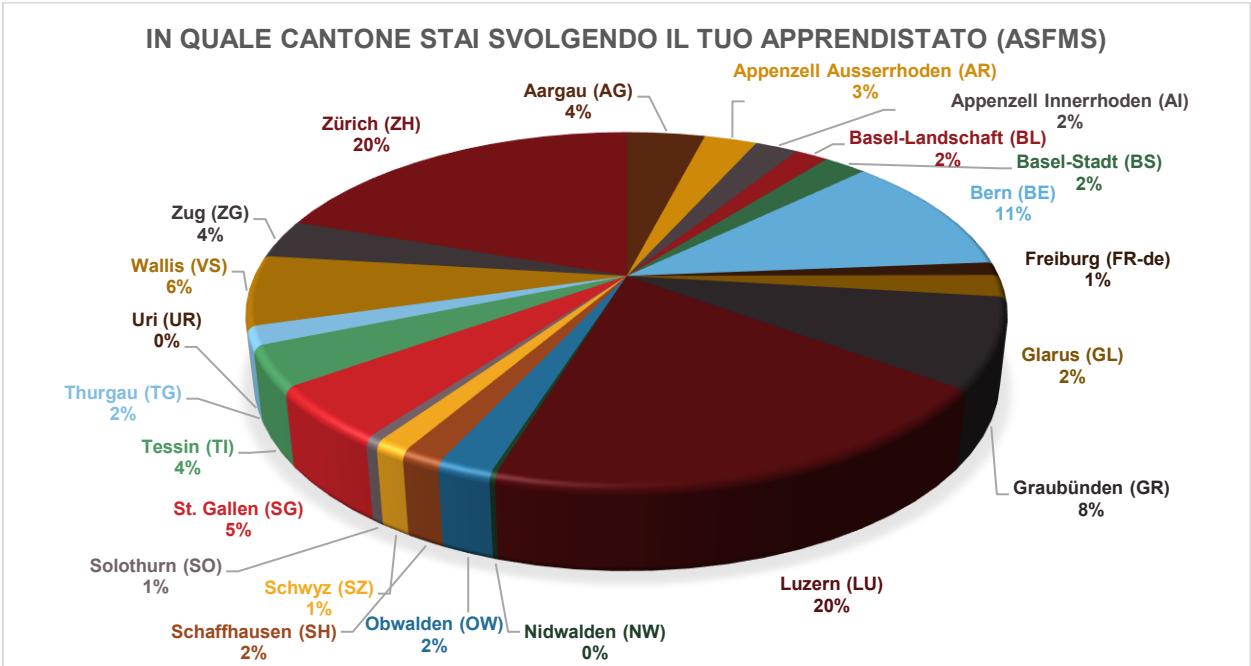
*Per il confronto con la popolazione di riferimento è stato preso in considerazione l'insieme di tutti gli apprendisti e di tutte le apprendiste falegnami AFC e falegnami con formazione pratica CFP in Svizzera nel 2025.

La distribuzione regionale dei soggetti partecipanti corrisponde nel complesso alla distribuzione di apprendisti e apprendiste all'interno delle due aree associative.

Il sondaggio ha coinvolto partecipanti provenienti da tutte le regioni del Paese. La ripartizione per cantone mostra che la maggioranza delle persone partecipanti proviene da cantoni di lingua tedesca. Numeri di partecipazione particolarmente elevati sono stati registrati nei cantoni di Zurigo (ZH), Lucerna (LU), Berna (BE) e Grigioni (GR). Rispetto al 2025 si nota che, in particolare nei cantoni di Argovia, Turgovia, Basilea Campagna e Berna, il numero di apprendisti e apprendiste che hanno portato a termine il sondaggio è stato (in alcuni casi) nettamente inferiore.

Anche nella Svizzera occidentale (di lingua francese) è stato possibile coinvolgere diverse classi, in particolare dei cantoni di Vaud (VD), Neuchâtel (NE), Friburgo (FR) e Ginevra (GE). La percentuale di partecipanti rispetto alla Svizzera tedesca (21,9%) è quindi leggermente superiore a quella della popolazione di riferimento (17,5%).

2.2.2. ASFMS – Svizzera tedesca



Nel territorio dell'ASFMS, il sondaggio ha raccolto complessivamente 404 questionari integralmente compilati (328 AFC, 82 CFP). Ciò corrisponde a circa il 78% della partecipazione complessiva. La distribuzione all'interno dell'area ASFMS è la seguente:

Tabella 3: ASFMS – Svizzera tedesca

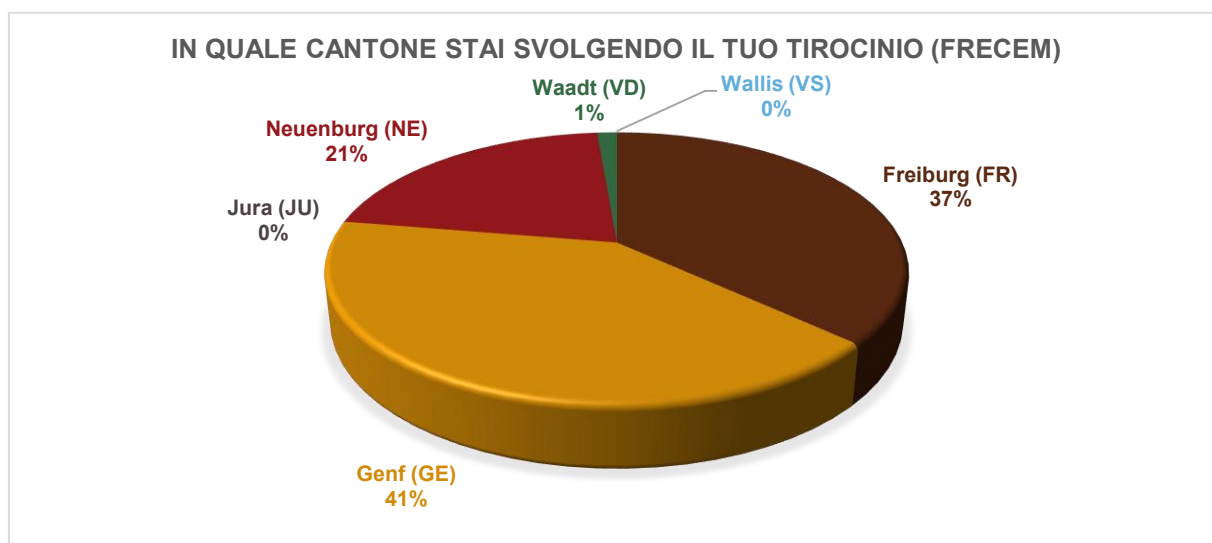
Cantone	2026			Variazione rispetto al 2025			2025		
	ASFMS (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale ASFMS (%)	ASFMS (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale ASFMS (punti percentuali)	ASFMS (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale ASFMS (%)
Argovia (AG)	16		4,0%	-55	0	-10,2	71		14,1%
Appenzello Esterno (AR)	11		2,7%	1	0	0,7	10		2,0%
Appenzello Interno (AI)	9		2,2%	1	0	0,6	8		1,6%
Basilea Campagna (BL)	7	2	1,7%	-22	2	-4,0	29		5,8%
Basilea Città (BS)	9	4	2,2%	-2	4	0,0	11		2,2%
Berna (BE)	44	23	10,9%	-34	10	-4,6	78	13	15,5%
Friburgo (FR-de)	5		1,2%	-4	0	-0,6	9		1,8%
Glarona (GL)	8		2,0%	2	0	0,8	6		1,2%
Grigioni (GR)	33	1	8,2%	29	1	7,4	4		0,8%
Lucerna (LU)	79	8	19,6%	26	2	9,0	53	6	10,5%
Nidvaldo (NW)	1		0,2%	-6	-1	-1,1	7	1	1,4%
Obvaldo (OW)	8	3	2,0%	-5	0	-0,6	13	3	2,6%
Sciaffusa (SH)	6		1,5%	0	-1	0,3	6	1	1,2%
Svitto (SZ)	5	5	1,2%	-22	5	-4,1	27		5,4%
Soletta (SO)	2	1	0,5%	1	1	0,3	1		0,2%
San Gallo (SG)	20		5,0%	-2	0	0,6	22		4,4%
Ticino (TI)	15		3,7%	15	0	3,7	0		0,0%
Turgovia (TG)	7	5	1,7%	-30	0	-5,6	37	5	7,4%
Uri (UR)	0		0,0%	-7	0	-1,4	7		1,4%

	2026			Variazione rispetto al 2025			2025		
Cantone	ASFMS (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale ASFMS (%)	ASFMS (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale ASFMS (punti percentuali)	ASFMS (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale ASFMS (%)
Vallese (VS)	26	7	6,4%	6	7	2,5	20		4,0%
Zugo (ZG)	14		3,5%	8	0	2,3	6		1,2%
Zurigo (ZH)	79	20	19,6%	1	-2	4,0	78	22	15,5%
Totale	404	79	100,0%	-99	28		503	51	100,0%

Interpretazione per l'ASFMS

- La partecipazione presenta un'ampia base geografica, con un elevato numero di risposte provenienti dai centri di formazione cantonali di Zurigo (ZH), Lucerna (LU), Grigioni (GR) e Berna (BE). Questi quattro cantoni rappresentano complessivamente più del 58% della partecipazione complessiva all'interno dell'ASFMS.
- La partecipazione dei cantoni più piccoli e periferici (ad es. GL, AI, NW, UR, SH), pur risultando numericamente inferiore, in termini proporzionali rispecchia in larga misura l'effettiva distribuzione degli apprendisti e delle apprendiste ed è pertanto da considerarsi realistica.
- Il motivo per cui in alcuni casi il numero delle persone partecipanti è nettamente inferiore rispetto al 2025 (ad es. AG, BE, BL, TG) dovrà essere esaminato separatamente. L'aspetto andrà analizzato in vista del sondaggio del 2027.
- Nel complesso, emerge che il sondaggio rispecchia adeguatamente la distribuzione geografica dei soggetti partecipanti, sia sotto il profilo numerico sia per quanto riguarda la dispersione territoriale degli apprendisti e delle apprendiste.

2.2.3. FRECEM – Svizzera romanda



Nell'area associativa della FRECEM hanno partecipato al sondaggio 113 persone (112 AFC, 1 CFP).

Tabella 4: FRECEM – Svizzera romanda

	2026			Variazione rispetto al 2025			2025		
Cantone	FRECEM (numero di partecipanti)	di cui CFP	FRECEM – Totale (%)	FRECEM (numero di partecipanti)	di cui CFP	FRECEM – Totale (punti percentuali)	FRECEM (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale FRECEM (%)
Friburgo (FR-fr)	29	1	25,9%	1	1	-10,9	28		36,8%
Ginevra (GE)	13		11,6%	-18	-11	-29,2	31	11	40,8%
Giura (JU)	17		15,2%	17	1	15,2	0		0,0%
Neuchâtel (NE)	21		18,8%	5	0	-2,3	16		21,1%

Cantone	2026			Variazione rispetto al 2025			2025		
	FRECEM (numero di partecipanti)	di cui CFP	FRECEM – Totale (%)	FRECEM (numero di partecipanti)	di cui CFP	FRECEM – Totale (punti percentuali)	FRECEM (numero di partecipanti)	di cui CFP	Totale FRECEM (%)
Vaud (VD)	32		28,6%	31	0	27,3	1		1,3%
Vallese (VS- fr)			0,0%	0	0	0,0	0		0,0%
Totale	112	1	100,0%				76	11	100,0%

- Si rileva con soddisfazione che nel 2026 la partecipazione nell'area FRECEM è nettamente superiore rispetto al 2025 ed è ben distribuita tra i cantoni.
- Purtroppo non ci sono state partecipazioni da parte del Cantone Vallese.
- Con il 28,6%, il Canton Vaud ha fatto segnare la partecipazione più alta nel 2026.

2.2.4. Nota sulla valutazione per area associativa

Gli apprendisti e le apprendiste provenienti dalle aree associative dell'ASFMS e della FRECEM confluiscono congiuntamente nella valutazione complessiva. Con 113 questionari compilati integralmente, pari al 21,9% di tutte le partecipazioni valutate, nel 2026 l'area della FRECEM risulta adeguatamente rappresentata. La sua quota nel sondaggio si colloca leggermente al di sopra della quota stimata del 17,5% rispetto alla popolazione di riferimento. In questo modo si dispone per la prima volta di una base dati sufficiente per analizzare, in relazione a determinate tematiche, anche le differenze tra le aree associative.

Non è tuttavia prevista un'analisi separata di tutte le domande in base ad ASFMS e FRECEM. Si procede a una differenziazione soprattutto laddove emergano differenze rilevanti o qualora i risultati forniscano ulteriori conclusioni utili all'interpretazione della valutazione complessiva.

A tal fine si tiene conto anche delle rispettive casistiche e delle differenze nella composizione regionale dei due sottogruppi. Lievi scostamenti sono perciò valutati con le dovute cautele.

Neppure i risultati per tipologia di formazione vengono sistematicamente analizzati a parte. Le differenze tra gli apprendisti e le apprendiste AFC e CFP vengono evidenziate laddove appaiano rilevanti dal punto di vista dei contenuti e la consistenza numerica dei casi consenta un'interpretazione significativa.

2.3. Genere

Anche nel 2026 la ripartizione per genere dei 517 soggetti partecipanti mostra una percentuale nettamente superiore di apprendisti maschi.

Sebbene nel 2026 il numero complessivo di persone prese in considerazione nell'analisi sia stato inferiore, la ripartizione percentuale per genere è rimasta sostanzialmente stabile rispetto al 2025. La percentuale delle donne è aumentata leggermente di 0,1 punti percentuali, attestandosi al 16,5%, mentre quella degli uomini è scesa di 1,1 punti percentuali, attestandosi all'81,6%. La percentuale di persone che si sono definite non binarie o che non hanno fornito alcuna indicazione è aumentata dallo 0,9% all'1,9%.

Per la prima volta, la più ampia partecipazione della Svizzera romanda consente anche un'analisi differenziata per area associativa:

Tabella 5: Genere

Quote	2026			Variazione rispetto al 2025 (numero)			2025		
	Donne	Uomini	Non binari/nessun a indicazione	Donne	Uomini	Non binari/nessun a indicazione	Donne	Uomini	Non binari/nessun a indicazione
ASFMS	74	321	9						
FRECEM	12	100	1						

Totale	86	421	10	-9	-56	5	95	477	5
Quota in %				Variazione rispetto al 2025 (in punti percentuali)					
ASFMS	18,3%	79,5%	2,2%						
FRECEM	10,6%	88,5%	0,9%						
Totale	16,6%	81,4%	1,9%	0,1	-1,3	1,0	16,5%	82,7%	0,9%

Nell'area ASFMS la quota femminile, pari al 18,3%, è nettamente superiore rispetto a quella dell'area FRECEM, con il 10,6%. Di conseguenza, la quota maschile nell'area FRECEM (88,5%) è più elevata rispetto all'area ASFMS (79,5%). Nel rapporto del 2025 si era rinunciato a tale confronto a causa della partecipazione della Svizzera romanda, all'epoca ancora troppo ridotta e distribuita in modo diseguale a livello regionale.

Interpretazione

La ripartizione per genere conferma che la formazione professionale di base nel settore della falegnameria continua a essere a forte impronta maschile. Rispetto al 2025, non si riscontrano variazioni significative nella distribuzione complessiva. La percentuale di donne rimane stabile, attestandosi a circa un sesto dei soggetti partecipanti.

Le differenze tra le aree associative sono evidenti. Nell'area ASFMS la percentuale di apprendiste è quasi il doppio rispetto all'area FRECEM. Tuttavia, dai soli dati del sondaggio non è possibile dedurre se ciò rifletta l'effettiva distribuzione di genere di apprendisti e apprendiste nelle due aree associative o se sia in parte influenzato dalla composizione delle classi partecipanti. Per una valutazione definitiva sarebbe necessario un confronto con i dati ufficiali riportati sui contratti di tirocinio, suddivisi per genere e area associativa.

Per l'ASFMS è particolarmente rilevante il fatto che le apprendiste rappresentino ormai una quota significativa delle future figure professionali qualificate. Le loro esperienze e i loro piani per il futuro dovrebbero quindi essere presi in considerazione nelle ulteriori analisi, qualora emergessero differenze legate al genere.

2.4. Azienda di formazione

Agli apprendisti e alle apprendiste è stato chiesto di indicare le dimensioni della propria azienda di formazione in base al numero di collaboratori e collaboratrici (apprendisti e apprendiste inclusi). Nel 2026 è stata rilevata per la prima volta separatamente anche la categoria «Scuola a tempo pieno/Laboratorio di apprendimento».

Tabella 6: Azienda di formazione

Dimensione aziendale	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Microimpresa (< 9 collaboratori/collaboratrici)	161	31,1%	16	6,1	145	25,0%
Piccola impresa (10-49 collaboratori/collaboratrici)	258	49,9%	-76	-7,8	334	57,7%
Impresa di medie dimensioni (50-249 collaboratori/collaboratrici)	67	13,0%	-21	-2,2	88	15,2%
Grande impresa (> 250 collaboratori/collaboratrici)	7	1,4%	-5	-0,7	12	2,1%
Scuola a tempo pieno/Laboratorio di apprendimento	24	4,6%			non registrato	
Totale	517	100,0%			579	100,0%

La maggior parte degli apprendisti e delle apprendiste che hanno risposto al sondaggio ha svolto la formazione in una piccola impresa con 10-49 collaboratori/collaboratrici (49,9%). Poco meno di un terzo (31,1%) proviene da microimprese con meno di nove collaboratori/collaboratrici. Un ulteriore 13% svolge il proprio percorso formativo in un'azienda di medie dimensioni e solo l'1,4% in una grande azienda con più di 250 collaboratori/collaboratrici. Inoltre, 24 apprendisti e apprendiste (4,6%) hanno

indicato di svolgere la formazione presso una scuola a tempo pieno o un laboratorio di apprendimento. Questa categoria è stata rilevata separatamente per la prima volta nel 2026 e non è pertanto direttamente confrontabile con i dati dell'anno precedente.

Interpretazione

I risultati confermano la struttura aziendale tipica del settore della falegnameria. Circa l'81% degli apprendisti e delle apprendiste che hanno partecipato al sondaggio svolge la propria formazione in piccole imprese o microimprese. La formazione professionale di base continua quindi a essere sostenuta prevalentemente dalle piccole e medie imprese.

Rispetto al 2025 si registra uno spostamento a favore delle microimprese, la cui quota è aumentata dal 25,0% al 31,1%, mentre la quota delle piccole imprese è scesa dal 57,7% al 49,9%. Anche la quota delle medie e grandi imprese ha registrato un leggero calo. Una parte di questa variazione è probabilmente dovuta al fatto che nel 2026, per la prima volta, la modalità formativa «Scuola a tempo pieno/Laboratorio di apprendimento» è stata indicata separatamente, mentre nell'anno precedente non era ancora stata rilevata.

Ai fini dell'interpretazione degli ulteriori risultati, le dimensioni dell'azienda rivestono un interesse particolare. Le condizioni di formazione, le risorse umane o le possibilità di affiancamento di apprendisti e apprendiste possono variare notevolmente a seconda delle dimensioni dell'azienda: queste saranno pertanto prese in considerazione, nelle analisi successive, laddove potrebbero avere un'influenza evidente sui risultati.

3. Soddisfazione per la formazione

3.1. Soddisfazione complessiva

Ad apprendisti e apprendiste è stato chiesto quanto fossero complessivamente soddisfatti del loro tirocinio. La valutazione è stata effettuata su una scala a quattro livelli che andava da «molto positiva» a «molto negativa».

Tabella 7: Soddisfazione complessiva

ASFMS e FRECEM	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Molto positiva	102	19,7%	-29	-2,9	131	22,60%
Positiva	369	71,4%	-25	3,4	394	68,00%
Negativa	39	7,5%	-8	-0,6	47	8,10%
Molto negativa	7	1,4%	0	0,2	7	1,20%
Totale	517	100,0%			579	100,00%

Anche nel 2026 la soddisfazione complessiva nei confronti del tirocinio rimane a livelli molto elevati. Complessivamente, il 91,1% di apprendisti e apprendiste valuta la propria formazione in modo positivo o molto positivo. Nello specifico, il 19,7% valuta il proprio tirocinio come «molto positivo» e il 71,4% come «positivo».

Solo l'8,9% dei soggetti partecipanti esprime una valutazione negativa sulla formazione, di cui il 7,5% «negativa» e l'1,4% «molto negativa».

Rispetto all'anno precedente, il quadro complessivo appare molto stabile. Mentre la percentuale delle valutazioni «molto positive» è diminuita di 2,9 punti percentuali, quella delle valutazioni «positive» è aumentata di 3,4 punti percentuali. Le valutazioni negative hanno registrato un leggero calo, mentre la percentuale di riscontri «molto negativi» è rimasta praticamente invariata.

Interpretazione

I risultati confermano l'elevato grado di soddisfazione di apprendisti e apprendiste nei confronti della loro formazione. Lo spostamento dalla categoria di valutazione «molto positiva» a quella «positiva» non modifica quasi per nulla il quadro generale, poiché la percentuale complessiva delle valutazioni positive

è addirittura leggermente aumentata. Si tratta quindi più che altro di una leggera variazione all'interno delle valutazioni positive piuttosto che di un effettivo peggioramento del livello di soddisfazione.

Con meno del 9% di riscontri negativi, risulta inoltre che la grande maggioranza di apprendisti e apprendiste continua a vivere la propria formazione in modo positivo. Le poche valutazioni molto negative meritano comunque un'attenzione particolare, poiché possono indicare situazioni individuali problematiche o difficoltà strutturali. Questi aspetti saranno approfonditi nei capitoli successivi sulla base delle domande dettagliate e dei commenti liberi.

Differenze tra le aree associative

Tabella 8: Soddisfazione complessiva ASFMS

ASFMS	2026	
Valutazione	Numero	Quota
Molto positiva	79	19,6%
Positiva	286	70,8%
Negativa	34	8,4%
Molto negativa	5	1,2%
Totale	404	100,0%

Tabella 9: Soddisfazione complessiva FRECEM

FRECEM	2026	
Valutazione	Numero	Quota
Molto positiva	23	20,4%
Positiva	83	73,5%
Negativa	5	4,4%
Molto negativa	2	1,8%
Totale	113	100,0%

Tra le due aree associative si riscontrano solo differenze minime. Nella FRECEM il 93,9% di apprendisti e apprendiste giudica la propria formazione positiva o molto positiva, mentre nell'ASFMS la quota è del 90,4%. Allo stesso tempo, la percentuale di valutazioni negative nel FRECEM, pari al 6,2%, risulta leggermente inferiore rispetto a quella dell'ASFMS, pari al 9,6%.

I risultati mostrano che la soddisfazione complessiva di apprendisti e apprendiste si colloca su un livello parimenti elevato in entrambe le aree associative. Le differenze tra ASFMS e FRECEM sono minime e riguardano soprattutto la quota di valutazioni negative. Dai risultati disponibili non è possibile dedurre differenze sostanziali nella percezione del tirocinio tra le due aree associative.

Analisi dei commenti liberi

In totale, 56 apprendisti e apprendiste hanno lasciato un feedback facoltativo sulla propria formazione. Di questi riscontri, 37 provengono da apprendisti e apprendiste che hanno valutato il proprio tirocinio come complessivamente positivo o molto positivo, mentre 19 commenti sono giunti da apprendisti e apprendiste con una valutazione complessiva negativa.

I commenti liberi non servono quindi esclusivamente a esprimere critiche. Anzi, anche gli apprendisti e le apprendiste che hanno espresso una valutazione positiva colgono l'opportunità di descrivere esperienze dettagliate o di presentare concrete proposte di miglioramento.

Nel complesso, i riscontri confermano l'elevato grado di soddisfazione nei confronti del tirocinio, ma allo stesso tempo evidenziano chiaramente quali fattori incidano in modo particolare sull'esperienza formativa di apprendisti e apprendiste. La grande maggioranza dei commenti riguarda l'azienda di

tirocinio e l'assistenza da parte dei formatori e delle formatrici professionali. Vengono menzionati anche la scuola e i corsi interaziendali, che tuttavia rivestono un ruolo decisamente più secondario.

Dall'insieme dei commenti emergono cinque temi ricorrenti:

- **Qualità dell'assistenza e della formazione presso l'azienda di tirocinio:** molti apprendisti e apprendiste sottolineano la presenza di formatori e formatrici professionali con una forte motivazione, un'adeguata fase di inserimento e la possibilità di lavorare in modo autonomo assumendosi responsabilità. Allo stesso tempo, altri riferiscono di un affiancamento insufficiente, di una formazione lacunosa presso l'azienda o di una mancanza di supporto durante l'intero periodo di tirocinio.
- **Cultura relazionale e apprezzamento:** diversi riscontri evidenziano l'importanza di un clima di rispetto reciproco in azienda. Vengono sottolineati in modo positivo la fiducia, la buona comunicazione e un clima di lavoro collaborativo. Vengono invece criticati comportamenti irrispettosi, urla, la mancanza di apprezzamento o un clima lavorativo difficile.
- **Cambio dell'azienda di tirocinio:** vari apprendisti e apprendiste riferiscono di aver cambiato l'azienda di formazione, ad esempio a causa della chiusura dell'attività o di condizioni formative non soddisfacenti. Molti di questi riscontri dimostrano che, dopo il cambiamento, il livello di soddisfazione è notevolmente migliorato.
- **Condizioni quadro della formazione:** alcuni apprendisti e alcune apprendiste lamentano di aver dovuto svolgere prevalentemente lavori di manovalanza per lunghi periodi o di aver ricevuto una formazione pratica insufficiente. Altri descrivono la loro formazione come varia e molto istruttiva dal punto di vista tecnico.
- **Scuola, corsi interaziendali e procedura di qualificazione:** occasionalmente vengono avanzate proposte di miglioramento relative alle lezioni scolastiche, ai corsi interaziendali o alla procedura di qualificazione. Tra gli aspetti citati figurano, tra gli altri, la preparazione all'esame parziale, la valutazione dell'LPI o le condizioni quadro temporali per la preparazione all'esame.

Interpretazione

È degno di nota il fatto che i temi trattati nei riscontri positivi e negativi differiscano solo in parte.

Gli apprendisti e le apprendiste con una **valutazione complessiva negativa** segnalano prevalentemente problemi di fondo nell'azienda di tirocinio. Tra i principali figurano un affiancamento professionale insufficiente, la scarsa qualità della formazione, un atteggiamento irrispettoso e la mancanza di apprezzamento. Diversi riscontri indicano inoltre che hanno dovuto svolgere principalmente mansioni ausiliarie o che non si sono sentiti sufficientemente supportati in azienda.

I commenti degli **apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e** delineano un quadro più articolato. Sebbene valutino la loro formazione in modo complessivamente positivo, molti sottolineano anche alcune difficoltà. Tra gli aspetti più spesso citati figurano il cambio di azienda, i margini di miglioramento nell'assistenza, le differenze tra le aziende di formazione, la preparazione agli esami o le condizioni quadro della formazione. Allo stesso tempo, però, risulta chiaro che le esperienze positive con formatori e formatrici professionali motivati/e, un buon clima aziendale e una formazione pratica versatile compensano spesso ampiamente tali criticità.

Da queste osservazioni emerge quindi che un elevato livello di soddisfazione complessiva non significa che non vi siano margini di miglioramento. Al contrario, molti apprendisti e apprendiste sono senz'altro soddisfatti/e del proprio tirocinio pur individuando un concreto potenziale di miglioramento. I commenti forniscono quindi indicazioni preziose per l'ulteriore sviluppo della formazione, non desumibili dai soli risultati quantitativi.

I commenti dimostrano chiaramente che la **qualità dell'azienda di tirocinio** è il fattore che influisce maggiormente sulla soddisfazione complessiva di apprendisti e apprendiste. Le esperienze positive sono motivate soprattutto dalla presenza di formatori e formatrici professionali motivati/e, da una buona assistenza, da relazioni improntate al rispetto e da una formazione pratica versatile. I riscontri negativi, invece, sono solitamente legati a un affiancamento carente, a un clima aziendale difficile o a una qualità insufficiente della formazione.

È inoltre evidente che molti apprendisti e molte apprendiste riferiscono di una situazione formativa nettamente più positiva dopo un cambio dell'azienda di formazione. Ciò sottolinea l'importanza fondamentale della singola azienda di tirocinio per il successo della formazione professionale di base.

I riscontri relativi alla scuola, ai corsi interaziendali e alle procedure di qualificazione sono nel complesso molto meno frequenti. Sebbene contengano alcune osservazioni critiche e proposte concrete di miglioramento, incidono in misura molto minore sul quadro complessivo rispetto alle esperienze maturate presso l'azienda di formazione.

È particolarmente degno di nota il fatto che due terzi dei riscontri ricevuti provengano da apprendisti e apprendiste che giudicano il proprio tirocinio complessivamente positivo o molto positivo. I commenti non sono quindi principalmente espressione di insoddisfazione, bensì forniscono preziosi spunti su come migliorare ulteriormente una formazione che, in linea di massima, è già di buona qualità.

I commenti liberi confermano quindi i risultati quantitativi del sondaggio. Determinante per la soddisfazione di apprendisti e apprendiste è non è tanto la formazione intesa come sistema, ma soprattutto la qualità della formazione nella singola azienda di tirocinio e l'assistenza fornita dai formatori e dalle formatrici professionali. I miglioramenti in questi ambiti dovrebbero esercitare l'impatto maggiore sulla soddisfazione e sul successo formativo di apprendisti e apprendiste.

3.2. Soddisfazione relativa all'azienda di tirocinio

Agli apprendisti è stato chiesto quanto fossero soddisfatti, nel complesso, della loro formazione presso l'azienda di apprendistato.

Tabella 10: Soddisfazione relativa all'azienda di tirocinio

Valutazione	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Molto soddisfatto/a	145	28,0%	-33	-2,7	178	30,7%
Soddisfatto/a	294	56,9%	-24	1,9	318	54,9%
Insoddisfatto/a	67	13,0%	-3	0,9	70	12,1%
Molto insoddisfatto/a	11	2,1%	-2	-0,1	13	2,2%
Totale	517	100,0%			579	100,0%

Anche nel 2026 il grado di soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio rimane elevato. Complessivamente, l'84,9% degli apprendisti e delle apprendiste si dichiara soddisfatto/a o molto soddisfatto/a della propria formazione presso l'azienda di tirocinio. Di questi, il 28,0% si dichiara «molto soddisfatto/a» della propria formazione e il 56,9% «soddisfatto/a».

Al contrario, il 15,1% degli apprendisti e delle apprendiste si dichiara insoddisfatto/a o molto insoddisfatto/a della formazione ricevuta in azienda. Nello specifico, il 13,0% rientra nella categoria «insoddisfatto/a» e il 2,1% in quella «molto insoddisfatto/a».

Rispetto al 2025, nel complesso si registra solo una variazione minima. Mentre la percentuale delle valutazioni «molto soddisfatto/a» è diminuita di 2,7 punti percentuali, quella delle valutazioni «soddisfatto/a» è aumentata di 1,9 punti percentuali. Le valutazioni negative hanno subito variazioni solo minime rispetto all'anno precedente.

Interpretazione

I risultati mostrano che la grande maggioranza degli apprendisti e delle apprendiste è soddisfatta della propria azienda di tirocinio. Allo stesso tempo, si nota che il grado di soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio è leggermente inferiore rispetto alla soddisfazione generale per il tirocinio nel suo complesso. L'azienda di tirocinio rimane dunque l'ambito che incide maggiormente sull'esperienza formativa degli apprendisti e delle apprendiste.

L'andamento sostanzialmente stabile rispetto al 2025 indica che, nel complesso, le condizioni generali nelle aziende di tirocinio non sono cambiate in modo significativo. Allo stesso tempo, il fatto che circa il 15% di apprendisti e apprendiste si dichiarino insoddisfatto/a dimostra che esiste ancora un margine di miglioramento.

Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno valutato la propria azienda di tirocinio in modo negativo o molto negativo avevano la possibilità di indicare quali cambiamenti migliorerebbero maggiormente il loro livello di soddisfazione.

Gli ambiti di miglioramento già emersi nel 2025 – in particolare l'assistenza, la comunicazione e la qualità della formazione – trovano conferma nel sondaggio standardizzato del 2026 e per la prima volta possono essere ponderati in base alla loro rilevanza relativa.

Tabella 11: Soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio – Proposte di miglioramento

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Maggiore apprezzamento in azienda	53	17,2%
Maggiore supporto da parte dei formatori e delle formatrici professionali	45	14,6%
Migliore comunicazione	43	13,9%

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Clima relazionale in azienda	39	12,6%
Un programma didattico più chiaro in azienda, maggiore organizzazione	33	10,7%
Più tempo per studiare	29	9,4%
Maggiore fiducia in me e maggiore impegno nei compiti importanti e interessanti	28	9,1%
Migliori condizioni quadro (salario, ferie, orario di lavoro)	27	8,7%
Un feedback più ampio o più chiaro sugli obiettivi di apprendimento (documentazione dell'apprendimento)	12	3,9%
Totale	309	100,0%

Possibilità di risposta multipla; totale: 78 partecipanti

Le proposte di miglioramento più frequenti riguardano i rapporti interpersonali e l'affiancamento nella quotidianità della formazione.

Con una frequenza leggermente inferiore sono stati citati più tempo per lo studio, maggiore fiducia e migliori condizioni quadro quali il salario, le ferie o l'orario di lavoro.

I commenti liberi confermano questi risultati. A più riprese vengono descritti un trattamento irrispettoso nei confronti di apprendisti e apprendiste, un supporto carente da parte di formatori e formatrici o la sensazione di essere impiegati principalmente come mera forza lavoro. Alcuni apprendisti e apprendiste riferiscono inoltre di aver potuto svolgere per lunghi periodi solo semplici lavori ausiliari o di aver ricevuto una formazione mirata pressoché inesistente.

Interpretazione

Le proposte di miglioramento mostrano uno schema ben definito. La maggior parte delle richieste non riguarda i contenuti tecnici della formazione, bensì la collaborazione tra apprendisti/apprendiste e azienda di tirocinio. Apprezzamento, comunicazione, affiancamento e una formazione strutturata vengono menzionati molto più spesso rispetto a condizioni quadro materiali come il salario o l'orario di lavoro.

Ciò suggerisce che già i miglioramenti a livello organizzativo e interpersonale potrebbero contribuire in modo significativo alla soddisfazione di apprendisti e apprendiste.

Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno valutato la propria azienda di tirocinio in modo positivo o molto positivo hanno potuto indicare quali fattori abbiano contribuito in misura particolare alla loro soddisfazione.

I risultati qualitativi del 2025 sono stati ampiamente confermati dall'indagine standardizzata del 2026. Ora è però possibile individuare quali fattori esercitino, dal punto di vista di apprendisti e apprendiste, l'influenza maggiore sulla soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio.

Tabella 12: Soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio – Fattori di successo

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Atmosfera all'interno del team	308	17,1%
Ho imparato molto	249	13,8%
Varietà dei lavori	246	13,6%
Lavoro autonomo	228	12,6%
Supporto all'interno del team	211	11,7%
Supporto da parte di formatori e formatrici professionali	173	9,6%

Libertà d'azione	129	7,1%
Cultura della comunicazione aperta promossa concretamente	105	5,8%
Elevato coinvolgimento nelle decisioni, attribuzione di responsabilità	94	5,2%
Supporto da parte di quadri/titolari di azienda	62	3,4%
Totale	1805	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale: 440 partecipanti

I fattori citati più spesso sono stati la buona atmosfera all'interno del team, il fatto di aver imparato molto, la varietà dei lavori e la possibilità di svolgerli con grande autonomia.

Altrettanto frequentemente sono stati menzionati il supporto da parte di formatori/formatrici, la libertà d'azione sul lavoro e una cultura della comunicazione aperta.

I commenti liberi sottolineano questi risultati. Gli apprendisti e le apprendiste soddisfatti/e riferiscono in particolare di personale formativo motivato, fiducia reciproca, lavori diversificati e l'opportunità di assumersi responsabilità. Diversi riscontri dimostrano inoltre che il cambio dell'azienda di tirocinio ha avuto un effetto positivo sulla qualità della formazione.

Interpretazione

I risultati dimostrano chiaramente che i fattori di soddisfazione e insoddisfazione sono in gran parte speculari.

Mentre gli apprendisti e le apprendiste insoddisfatti/e auspicano maggiore apprezzamento, supporto e comunicazione, gli apprendisti e le apprendiste soddisfatti/e indicano esattamente questi aspetti tra i motivi principali della loro valutazione positiva dell'azienda di tirocinio. A ciò si aggiungono lavori variegati, la possibilità di lavorare in autonomia e un buon clima di collaborazione all'interno del team.

I risultati suggeriscono che la soddisfazione degli apprendisti e delle apprendiste dipenda non tanto dalle singole condizioni organizzative, quanto dalla qualità della cultura formativa presente nell'azienda di tirocinio. Un approccio rispettoso, personale formativo motivato, un affiancamento strutturato e la fiducia necessaria per potersi assumere delle responsabilità costituiscono i fattori chiave per il successo di una formazione professionale di base.

È degno di nota il fatto che le richieste di miglioramento indicate dagli apprendisti e dalle apprendiste insoddisfatti/e coincidano quasi del tutto con i fattori di successo segnalati dagli apprendisti e dalle apprendiste soddisfatti/e. Sono i medesimi aspetti – apprezzamento, supporto da parte dei formatori e delle formatrici, comunicazione, fiducia e una valida cultura formativa, a determinare se l'esperienza nell'azienda di tirocinio venga vissuta in modo positivo o negativo.

3.3. Soddisfazione nei corsi interaziendali (CI)

Agli apprendisti e alle apprendiste è stato chiesto quanto fossero complessivamente soddisfatti/e della formazione nell'ambito del corso interaziendale (CI).

Tabella 13: Soddisfazione per il corso interaziendale

Valutazione	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Molto soddisfatto/a	195	37,7%	4	4,7	191	33,0%
Soddisfatto/a	290	56,1%	-33	0,3	323	55,8%
Insoddisfatto/a	30	5,8%	-31	-4,7	61	10,5%
Molto insoddisfatto/a	2	0,4%	-2	-0,3	4	0,7%
Totale	517	100,0%			579	100,0%

Nel 2026 il grado di soddisfazione nei confronti dei corsi interaziendali è molto elevato. Complessivamente, il 93,8% degli apprendisti e delle apprendiste valuta i CI con «soddisfatto/a» o «molto soddisfatto/a». Nello specifico, il 37,7% assegna la valutazione più alta «molto soddisfatto/a» e il 56,1% la valutazione «soddisfatto/a».

Solo il 6,2% degli apprendisti e delle apprendiste esprime un giudizio negativo sulla formazione nei CI. Nello specifico, il 5,8% rientra nella categoria «insoddisfatto/a» e solo lo 0,4% in quella «molto insoddisfatto/a».

Rispetto al 2025, il livello di soddisfazione è ulteriormente migliorato. Risulta particolarmente evidente l'incremento del livello massimo di valutazione «molto soddisfatto/a», passato dal 33,0% al 37,7% (+4,7 punti percentuali). Allo stesso tempo, la quota di apprendisti e apprendiste insoddisfatti/e è scesa dal 10,5% al 6,2%. Di conseguenza, i corsi interaziendali registrano un livello di partecipazione ancora più elevato rispetto all'anno precedente.

Interpretazione

I risultati mostrano che, nel complesso, i corsi interaziendali sono percepiti in modo molto positivo da apprendisti e apprendiste. Il netto aumento del livello massimo di soddisfazione e il contemporaneo calo delle valutazioni negative indicano che, dal punto di vista di apprendisti e apprendiste, è stato possibile migliorare ulteriormente la qualità dei corsi interaziendali.

Con un livello di soddisfazione complessivo pari a quasi il 94%, i corsi interaziendali figurano tra i settori più apprezzati dell'intero percorso formativo.

Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno valutato la propria formazione nei CI in modo negativo o molto negativo potevano indicare quali cambiamenti migliorerebbero maggiormente il loro livello di soddisfazione.

Tabella 14: Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Più tempo/Adeguamento del ritmo di apprendimento	10	13,9%
Struttura del corso	10	13,9%
Miglior clima di apprendimento	8	11,1%
Migliore comunicazione/informazione	8	11,1%
Competenze metodologiche dei responsabili del corso	8	11,1%
Supporto e assistenza da parte dei responsabili del corso	8	11,1%
Contenuti didattici (temi)	8	11,1%
Competenze specialistiche dei responsabili del corso	5	6,9%
Migliore infrastruttura	5	6,9%
Contenuti didattici (approfondimento)	2	2,8%
Totale	72	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale: 33 partecipanti

Le proposte di miglioramento riguardano diversi ambiti tematici, laddove presentano una leggera prevalenza la necessità di dedicare più tempo allo studio e una migliore organizzazione dei corsi.

I pochi commenti liberi confermano queste tematiche. In alcuni casi si auspicano metodi didattici più moderni, un maggiore orientamento pratico, una documentazione più accurata o un approccio più personalizzato alle diverse esigenze di apprendimento. Nel complesso, tuttavia, i commenti non evidenziano ulteriori criticità rispetto alle opzioni di risposta predefinite.

Interpretazione

Le proposte di miglioramento riguardano prevalentemente l'impostazione didattica dei corsi e, in misura minore, i loro contenuti specialistici o l'infrastruttura. Con particolare frequenza gli apprendisti e le apprendiste auspicano un migliore coordinamento tra ritmo di apprendimento, struttura del corso e assistenza. Ciò indica che la qualità della trasmissione delle competenze e il supporto individuale hanno un'influenza determinante sulla soddisfazione nei corsi interaziendali.

Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno valutato la propria formazione nei corsi interaziendali come positiva o molto positiva avevano la possibilità di indicare quali fattori abbiano contribuito in modo particolare alla loro soddisfazione.

Tabella 15: Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Buone competenze specialistiche dei responsabili dei corsi	322	19,4%
Supporto e assistenza da parte dei responsabili dei corsi	227	13,7%
Tempo sufficiente/Buon ritmo di studio	226	13,6%
Buone competenze metodologiche dei responsabili dei corsi (lezioni interessanti)	211	12,7%
Infrastruttura	204	12,3%
Contenuti didattici (temi)	186	11,2%
Struttura del corso	176	10,6%
Contenuti didattici (approfondimento)	105	6,3%
Totale	1657	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale: 485 partecipanti

I pochi commenti liberi confermano questo quadro. Risultano particolarmente apprezzati i responsabili dei corsi, il confronto con gli altri apprendisti e le altre apprendiste nonché l'apprendimento orientato alla pratica. Alcune proposte di miglioramento, ad esempio orari di esercitazione più lunghi o sequenze pratiche aggiuntive, dimostrano che anche gli apprendisti e le apprendiste soddisfatti/e intravedono margini di ottimizzazione.

Interpretazione

I risultati delineano un quadro molto coerente. I fattori di successo citati più spesso corrispondono in larga misura agli ambiti che gli apprendisti e le apprendiste insoddisfatti/e vorrebbero migliorare. In particolare, le competenze specialistiche e metodologiche dei responsabili dei corsi, il loro supporto e un'organizzazione dei corsi ben strutturata ed equilibrata dal punto di vista temporale si rivelano caratteristiche qualitative decisive dei corsi interaziendali.

È inoltre degno di nota il fatto che anche l'infrastruttura e i contenuti specialistici ricevano valutazioni molto positive. I riscontri indicano che gli apprendisti e le apprendiste percepiscono i CI soprattutto come un'integrazione orientata alla pratica rispetto alla formazione nell'azienda di tirocinio e ne valutano la qualità complessiva come molto elevata.

3.4. Soddisfazione nei confronti della scuola professionale (SP)

Agli apprendisti e alle apprendiste è stato chiesto quanto fossero complessivamente soddisfatti/e della formazione presso la scuola professionale.

Tabella 16: Soddisfazione nei confronti della scuola professionale

Valutazione	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Molto soddisfatto/a	139	26,9%	-53	-6,3	192	33,2%
Soddisfatto/a	330	63,8%	-25	2,5	355	61,3%
Insoddisfatto/a	41	7,9%	10	2,6	31	5,4%
Molto insoddisfatto/a	7	1,4%	6	1,2	1	0,2%
Totale	517	100,0%			579	100,0%

Anche la scuola professionale riceve nel complesso un giudizio molto positivo. Il 90,7% degli apprendisti e delle apprendiste dichiara di essere soddisfatto/a o molto soddisfatto/a della propria formazione. Nello specifico, il 26,9% si dichiara «molto soddisfatto/a» della scuola professionale e il 63,8% «soddisfatto/a».

Al contrario, il 9,3% degli apprendisti e delle apprendiste esprime un giudizio negativo. Nello specifico, il 7,9% rientra nella categoria «insoddisfatto/a» e l'1,4% in quella «molto insoddisfatto/a».

Rispetto al 2025 si osserva un leggero cambiamento nelle valutazioni. Mentre la quota relativa alla valutazione più alta, «molto soddisfatto/a», è diminuita di 6,3 punti percentuali, quella relativa alla categoria «soddisfatto/a» è aumentata di 2,5 punti percentuali. Allo stesso tempo, la percentuale di valutazioni negative è aumentata dal 5,6% al 9,3%.

I riscontri negativi provengono esclusivamente dall'area associativa dell'ASFMS. Poiché i riscontri provengono da numerosi cantoni e la scuola professionale del FRECEM è stata valutata positivamente su tutta la linea, non vi sono elementi che indichino un impatto determinante sui risultati complessivi dovuto alla maggiore partecipazione della Svizzera romanda rispetto all'anno precedente.

Interpretazione

La scuola professionale continua a ricevere valutazioni positive da parte di una netta maggioranza degli apprendisti e delle apprendiste. Rispetto all'anno precedente, tuttavia, si nota che il livello di soddisfazione è leggermente diminuito. Lo scostamento interessa sia il livello massimo di soddisfazione, sia la percentuale di valutazioni negative.

Sebbene il livello complessivo di soddisfazione rimanga elevato, superando il 90%, i risultati indicano che singoli aspetti, dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste, potrebbero essere peggiorati rispetto all'anno scorso. Le seguenti domande specifiche forniscono indicazioni sui settori in cui esiste un potenziale di miglioramento.

Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno espresso una valutazione negativa o molto negativa sulla propria scuola professionale avevano la possibilità di indicare quali cambiamenti aumenterebbero la loro soddisfazione.

Tabella 17: Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Competenze specialistiche dei responsabili del corso	20	13,9%
Maggiore orientamento alla pratica	17	11,8%
Contenuti didattici (temi)	17	11,8%
Competenze metodologiche dei responsabili del corso	16	11,1%
Miglior clima di apprendimento	14	9,7%
Supporto e assistenza da parte del personale docente	13	9,0%
Migliore comunicazione/informazione	13	9,0%
Contenuti didattici (approfondimento)	12	8,3%
Più tempo/Adeguamento del ritmo di apprendimento	12	8,3%
Migliore infrastruttura	6	4,2%
Struttura del corso	4	2,8%
Totale	144	100,0%

I pochi commenti liberi confermano queste priorità. In diversi casi viene suggerito un maggiore orientamento pratico, contenuti didattici più attuali o un collegamento più stretto tra scuola professionale, azienda di tirocinio e corsi interaziendali.

Interpretazione

Le proposte di miglioramento mostrano che gli apprendisti e le apprendiste auspicano soprattutto un insegnamento orientato alla pratica e aggiornato sotto il profilo dei contenuti specialistici. Oltre alle competenze specialistiche del personale docente, vengono indicati, come importanti requisiti qualitativi, i seguenti aspetti: metodi didattici moderni, contenuti formativi orientati alla pratica e un buon affiancamento nell'apprendimento.

Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno valutato positivamente o molto positivamente la propria scuola professionale avevano la possibilità di indicare quali fattori abbiano contribuito particolarmente alla loro soddisfazione.

Tabella 18: Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Tempo sufficiente/Buon ritmo di studio	226	11,1%
Buone competenze specialistiche dei responsabili dei corsi	293	14,4%
Buone competenze metodologiche dei responsabili dei corsi (lezioni interessanti)	199	9,8%
Supporto e assistenza da parte dei responsabili dei corsi	184	9,1%
Infrastruttura	119	5,9%
Struttura del corso	121	6,0%
Contenuti didattici (temi)	189	9,3%
Contenuti didattici (approfondimento)	126	6,2%
Buona comunicazione/informazione	206	10,2%
Un buon clima di apprendimento	249	12,3%
Elevata attinenza alla pratica	117	5,8%
Totale	2029	100,0%

Interpretazione

I risultati mostrano un quadro coerente. La competenza professionale del personale docente costituisce sia il motivo principale di soddisfazione, sia una delle proposte di miglioramento più frequenti avanzate dagli apprendisti e dalle apprendiste insoddisfatti/e. Lo stesso vale per la metodologia didattica, i contenuti di apprendimento e il supporto da parte del personale docente.

A differenza dei corsi interaziendali, nella scuola professionale il legame con la pratica viene indicato molto più spesso come potenziale di miglioramento. Ciò suggerisce che una parte degli apprendisti e delle apprendiste desidera un collegamento ancora più stretto tra l'insegnamento scolastico e la pratica aziendale.

3.5. Conclusioni sui tre luoghi di apprendimento

La valutazione in base al tipo di formazione mostra che i valori di soddisfazione degli apprendisti e delle apprendiste CFP si differenziano solo marginalmente dai risultati complessivi. Poiché da ciò non emergono ulteriori conclusioni, i risultati degli apprendisti e delle apprendiste CFP non vengono presentati separatamente nel rapporto.

Nel complesso, i risultati delineano un quadro molto positivo della formazione professionale di base. Tutti e tre i luoghi di apprendimento conseguono valori di soddisfazione superiori all'84%, ma presentano differenze in termini di punti di forza e potenziale di miglioramento.

I corsi interaziendali raggiungono il valore di soddisfazione più elevato con il 93,8% di valutazioni positive e hanno registrato un ulteriore, netto miglioramento rispetto all'anno scorso. Sono particolarmente apprezzate la competenza professionale dei responsabili dei corsi, il loro sostegno e l'approccio pratico nell'insegnamento dei contenuti.

Anche **la scuola professionale** registra un elevato livello di soddisfazione, pari al 90,7%. Rispetto al 2025 si registra tuttavia un leggero calo. I risultati indicano che esiste un ulteriore potenziale di sviluppo in particolare per quanto riguarda il collegamento con la pratica, i contenuti didattici e l'organizzazione delle lezioni.

L'azienda di tirocinio viene valutata positivamente dall'84,9% degli apprendisti e delle apprendiste. Sebbene anche questo valore sia elevato, la soddisfazione risulta qui la più bassa. Allo stesso tempo, i riscontri qualitativi evidenziano che l'azienda di tirocinio è il fattore che influisce maggiormente sull'esperienza formativa personale. L'apprezzamento, un buon supporto da parte dei formatori e delle formatrici, una comunicazione aperta e una formazione strutturata sono fattori determinanti per stabilire se il tirocinio venga vissuto come un'esperienza positiva.

I risultati dimostrano che tutti e tre i luoghi di apprendimento forniscono un contributo importante al successo formativo. Mentre la scuola professionale e i corsi interaziendali ricevono nel complesso valutazioni molto positive e uniformi, è soprattutto la qualità della formazione presso l'azienda di tirocinio a determinare il modo in cui gli apprendisti e le apprendiste vivono complessivamente la loro formazione professionale di base. Una stretta collaborazione tra i tre luoghi di apprendimento rimane quindi un fattore chiave per il successo di una formazione professionale di alta qualità.

4. Condizioni quadro del tirocinio professionale

4.1. Condizioni quadro generali

Il percorso di formazione per diventare falegnami si svolge in tre luoghi di apprendimento: l'azienda di tirocinio, la scuola professionale (SP) e i corsi interaziendali (CI). Inoltre, anche le condizioni quadro esterne influenzano in modo determinante la qualità della formazione e il benessere degli apprendisti e delle apprendiste.

Con questa domanda si sono analizzati cinque aspetti centrali che riguardano direttamente la vita quotidiana e la soddisfazione durante il tirocinio:

- Regolamento sulle ferie
- Tempo per studiare
- Retribuzione
- Agevolazioni (apprezzamento)
- Tempo e costi per raggiungere i luoghi di apprendimento

Questi fattori influiscono sulla motivazione, sul carico di lavoro e sull'intenzione di rimanere nella professione degli apprendisti e delle apprendiste. Un'analisi differenziata consente di individuare i potenziali punti critici e di migliorare in modo mirato le condizioni di formazione.

4.1.1. Risultati

La valutazione è stata effettuata su una scala di 4 livelli, da 1 (molto insoddisfatto/a) a 4 (molto soddisfatto/a). La tabella seguente riporta il valore medio per ciascun aspetto:

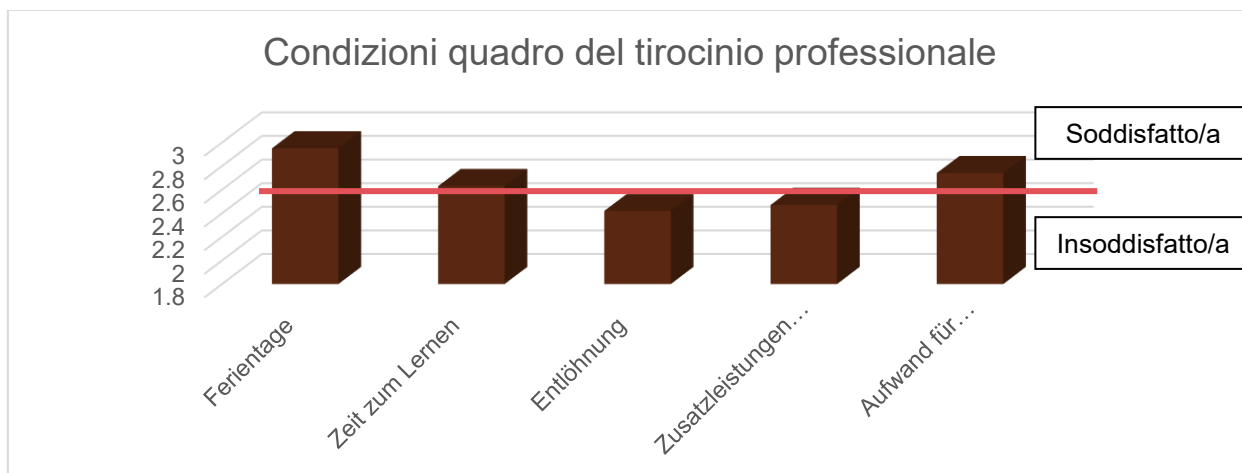
Tabella 19: Condizioni quadro

Aspetto	Ø 2026	Variazione rispetto al 2025	Ø 2025
Giorni di ferie	2,95	-0,14	3,09
Tempo per studiare	2,63	0,01	2,62
Retribuzione	2,42	-0,17	2,59
Agevolazioni/Apprezzamento	2,47	-0,22	2,69
Tempo e costi per raggiungere i luoghi di apprendimento (tragitto ecc.)	2,74	-0,14	2,88

La valutazione delle condizioni quadro risulta nel complesso più articolata rispetto alla valutazione dei tre luoghi di apprendimento. Mentre il grado di soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio, della scuola professionale e dei corsi interaziendali risulta complessivamente elevato, alcune condizioni quadro vengono valutate in modo nettamente più critico.

I giorni di ferie continuano a ricevere la valutazione migliore, con un valore medio di 2,95. Circa il 71% degli apprendisti e delle apprendiste si dichiara soddisfatto/a o molto soddisfatto/a del numero di giorni di vacanza.

I giudizi più critici riguardano ancora una volta la retribuzione (Ø 2,42) e le agevolazioni o l'apprezzamento da parte dell'azienda (Ø 2,47). In entrambi gli ambiti, sebbene i riscontri positivi siano leggermente prevalenti, una parte considerevole degli apprendisti e delle apprendiste esprime insoddisfazione.



Anche il tempo a disposizione per lo studio ($\bar{x}$ 2,63) e il tempo e i costi richiesti per raggiungere i luoghi di apprendimento ($\bar{x}$ 2,74) presentano margini di miglioramento. In particolare, il tempo per studiare viene giudicato insufficiente da circa il 42% degli apprendisti e delle apprendiste.

Rispetto al 2025, si registra un leggero peggioramento in 4 delle 5 condizioni quadro esaminate. Il calo più marcato si registra per quanto riguarda le agevolazioni e l'apprezzamento (-0,22 punti), nonché la retribuzione (-0,17 punti). Al contrario, la valutazione del tempo dedicato allo studio è rimasta praticamente invariata (+0,01 punti).

L'analisi per area associativa e tipo di formazione conferma in larga misura il quadro generale. Risaltano unicamente la valutazione più elevata dei giorni di ferie nell'area FRECEM e quella più bassa della retribuzione da parte degli apprendisti e delle apprendiste CFP. Negli altri settori non si riscontrano differenze significative rispetto alla valutazione complessiva.

Tabella 20: Condizioni quadro – Dettagli

Aspetto	$\bar{x}$	Molto insoddisfatto/a		Insoddisfatto/a		Soddisfatto/a		Molto soddisfatto/a	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Giorni di ferie	2,95	53	10,3%	93	17,99%	196	37,91%	175	33,85%
Tempo per studiare	2,63	52	10,1%	166	32,11%	220	42,55%	79	15,28%
Retribuzione	2,42	107	20,7%	155	29,98%	186	35,98%	69	13,35%
Agevolazioni/Apprezzamento	2,47	94	18,2%	160	30,95%	187	36,17%	76	14,70%
Tempo e costi per raggiungere i luoghi di apprendimento (tragitto ecc.)	2,74	53	10,3%	143	27,66%	205	39,65%	116	22,44%

Interpretazione

I risultati mostrano che le condizioni quadro vengono valutate in modo più critico rispetto alla qualità formativa vera e propria. Mentre gli apprendisti e le apprendiste sono complessivamente molto soddisfatti dei tre luoghi di apprendimento, le condizioni quadro finanziarie e organizzative, in particolare, ricevono valutazioni meno positive.

Particolarmente evidente è il peggioramento sia in termini di retribuzione che di percezione dell'apprezzamento da parte dell'azienda. Ciò potrebbe essere dovuto alle crescenti aspettative da parte degli apprendisti e delle apprendiste, ma anche all'andamento generale dell'economia e all'aumento del costo della vita. Il sondaggio non consente tuttavia di trarre conclusioni univoche sulle cause.

La valutazione del tempo per studiare conferma inoltre una tendenza già evidente nel 2025. Molti apprendisti e apprendiste ritengono impegnativo conciliare la quotidianità aziendale con la scuola, i corsi interaziendali e la preparazione individuale agli esami.

I commenti liberi confermano questi risultati. Con particolare frequenza vengono menzionati una retribuzione considerata troppo bassa dagli apprendisti e dalle apprendiste, la mancanza di tempo per

lo studio e lo scarso apprezzamento all'interno dell'azienda. Vengono segnalati più volte anche i lunghi tragitti per raggiungere la scuola professionale o i corsi interaziendali, nonché il desiderio di un migliore coordinamento tra i diversi luoghi di apprendimento.

Alcuni commenti sollevano inoltre la questione della rilevanza pratica dell'insegnamento o le differenze nelle condizioni di formazione tra le diverse aziende.

I commenti dimostrano al contempo che le critiche raramente sono rivolte a un singolo luogo di apprendimento. Piuttosto, gli apprendisti e le apprendiste descrivono spesso l'interazione tra diverse condizioni quadro, ad esempio la combinazione tra lunghi tempi di percorrenza, requisiti scolastici e carico di lavoro aziendale.

I risultati confermano le conclusioni emerse dal sondaggio del 2025. L'ordine di priorità generale delle condizioni quadro valutate è rimasto pressoché invariato. I giorni di ferie continuano a ricevere le valutazioni migliori, mentre la retribuzione, le agevolazioni e l'apprezzamento ricevono i punteggi più bassi.

Rispetto all'anno scorso, tuttavia, si registra un leggero peggioramento in quasi tutti i settori. I punti maggiormente critici sono il riconoscimento economico e la percezione dell'apprezzamento da parte dell'azienda di formazione. Al contrario, la valutazione del tempo dedicato allo studio rimane praticamente invariata e conferma come questo tema costituisca una criticità ormai da diversi anni.

Ai fini dell'ulteriore sviluppo della formazione, pertanto, non appaiono tanto determinanti il numero di giorni di ferie o l'impegno richiesto sul fronte organizzativo, quanto piuttosto il modo in cui l'azienda supporti, valorizzi e affianchi gli apprendisti e le apprendiste nel loro percorso di crescita durante la quotidianità formativa.

4.2. Supporto da parte delle figure di riferimento durante il percorso formativo

Oltre alle condizioni formali di formazione, nel sondaggio è stato chiesto agli apprendisti e alle apprendiste anche come avessero percepito il sostegno personale fornito dalle diverse figure di riferimento durante il loro tirocinio.

Sono stati valutati i seguenti cinque gruppi su una scala da 1 (molto insoddisfatto/a) a 4 (molto soddisfatto/a):

- Formatore/formatrice professionale
- Titolare di azienda
- Insegnante di scuola professionale
- Responsabile dei corsi interaziendali
- La propria famiglia

Questa domanda mira a valutare in modo articolato la qualità dell'affiancamento individuale durante la formazione, sia all'interno delle aziende di formazione che negli altri luoghi di apprendimento e nell'ambito privato.

4.2.1. Risultati

Agli apprendisti e alle apprendiste è stato chiesto di valutare quanto si siano sentiti supportati da diverse figure di riferimento durante la loro formazione.

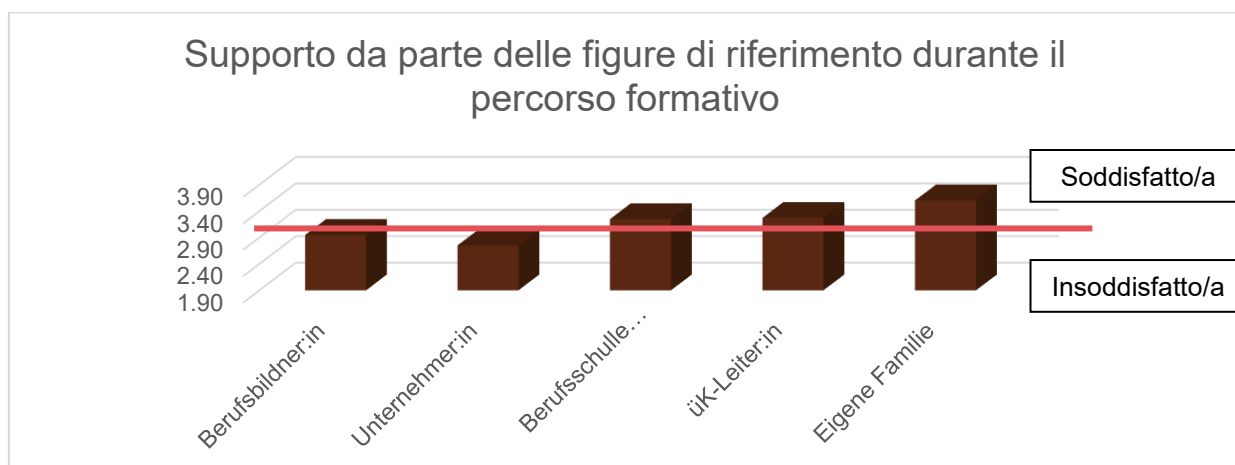
Tabella 21: Persone di riferimento

Aspetto	Ø 2026	Variazione rispetto al 2025	Ø 2025
Formatore/formatrice professionale	2,95	-0,03	2,98
Titolare di azienda	2,75	-0,01	2,76
Insegnante di scuola professionale	3,25	-0,20	3,45
Responsabile dei corsi interaziendali	3,27	0,10	3,17
La propria famiglia	3,60	0,03	3,57

La valutazione più alta va ancora una volta al sostegno da parte della propria famiglia, con un valore medio di 3,60. Oltre il 91% degli apprendisti e delle apprendiste valuta questo sostegno come positivo o molto positivo. Di conseguenza, la famiglia rimane il sostegno più importante percepito durante il percorso formativo.

Anche i responsabili dei corsi interaziendali (media 3,27) e gli/le insegnanti delle scuole professionali (media 3,25) hanno ricevuto valutazioni molto positive. Circa l'87% degli apprendisti e delle apprendiste giudica il sostegno fornito da questi due gruppi come soddisfacente o molto soddisfacente.

La valutazione dei formatori e delle formatrici nell'azienda di tirocinio risulta leggermente più bassa (Ø 2,95). Circa il 69% degli apprendisti e delle apprendiste ritiene che il sostegno ricevuto sia positivo, mentre poco meno del 31% lo giudica insufficiente.



Il supporto da parte dei/delle titolari di azienda riceve la valutazione più bassa (Ø 2,75). Sebbene anche in questo caso prevalgano i riscontri positivi, più di un terzo degli apprendisti e delle apprendiste esprime comunque un giudizio critico.

Rispetto al 2025, il quadro complessivo appare stabile. Le valutazioni relative ai formatori e alle formatrici, agli/alle titolari d'azienda e alla famiglia rimangono pressoché invariate. Il supporto offerto dai responsabili dei corsi interaziendali riceve una valutazione leggermente migliore (+0,10 punti), mentre la valutazione degli/delle insegnanti delle scuole professionali registra un calo di 0,20 punti.

Le analisi dettagliate per area associativa e tipo di formazione confermano in larga misura questo quadro generale. Risalta unicamente il fatto che gli apprendisti e le apprendiste CFP valutino il supporto dei propri formatori e delle proprie formatrici in modo leggermente più positivo rispetto alla totalità degli apprendisti e delle apprendiste. Non si riscontrano altre differenze degne di nota.

Interpretazione

I risultati sottolineano la grande importanza delle figure di riferimento personali durante la formazione. In particolare, la famiglia è percepita dagli apprendisti e dalle apprendiste come un punto di appoggio fondamentale. Anche il personale docente della scuola professionale e i/le responsabili dei corsi interaziendali (CI) ottengono complessivamente una valutazione molto positiva e, dal punto di vista di apprendisti e apprendiste, forniscono un contributo fondamentale al successo formativo.

La valutazione delle formatrici e dei formatori professionali, invece, risulta decisamente più eterogenea. Sebbene la grande maggioranza degli apprendisti e delle apprendiste valuti positivamente il loro supporto, quasi un terzo riferisce di un affiancamento insufficiente. Ciò indica che la qualità dell'assistenza varia notevolmente da un'azienda di tirocinio all'altra.

Il livello di gradimento più basso riguarda il supporto da parte dei/delle titolari di azienda. Poiché in molte aziende di formazione, soprattutto nelle piccole e microimprese, la figura del/della titolare e quella del formatore/della formatrice sono spesso la stessa persona, questo risultato non riflette una discrepanza tra individui diversi. Piuttosto, indica che apprendisti e apprendiste giudicano l'affiancamento professionale diretto nel ruolo di formatore/formatrice professionale in modo complessivamente un po' più favorevole rispetto al supporto ricevuto dalla stessa persona nella veste di

titolare d'azienda. Ciò potrebbe indicare che, oltre alla formazione vera e propria, anche aspetti quali la comunicazione, la leadership, l'organizzazione o le condizioni generali della quotidianità lavorativa influenzino la percezione dei/delle titolari di azienda.

I pochi commenti liberi confermano questo quadro. I riscontri positivi riguardano soprattutto formatori/formatrici professionali e personale docente con una forte motivazione, che garantiscono un affiancamento competente e promuovono la crescita personale di apprendisti e apprendiste. I commenti critici, invece, sollevano spesso la questione della mancanza di sostegno, dell'avvicendamento di formatori e formatrici responsabili o della sensazione di non essere stati sufficientemente affiancati nella pratica formativa quotidiana. Alcuni riscontri indicano inoltre che il sostegno all'interno dello stesso percorso formativo può variare notevolmente nel corso degli anni di tirocinio.

Il maggiore potenziale di sviluppo continua a collocarsi nell'ambito aziendale. I risultati mostrano che la qualità dell'affiancamento da parte dei formatori e delle formatrici professionali e dei/delle titolari di azienda varia in misura maggiore da un'azienda all'altra rispetto a quanto avvenga nei luoghi di apprendimento scolastici. Un sostegno mirato alle competenze formative, unitamente all'affiancamento personale nell'azienda di tirocinio, dovrebbe quindi contribuire in modo significativo a migliorare ulteriormente la qualità della formazione.

5. Piani per il futuro e prospettive

5.1. Maturità professionale: partecipazione e intenzioni

La maturità professionale è un elemento fondamentale del sistema educativo svizzero: consente l'accesso alle scuole universitarie professionali e promuove una formazione generale approfondita, oltre a una maggiore flessibilità all'interno del sistema educativo. Nonostante i vantaggi personali che la maturità professionale offre ai diplomati e alle diplomate, in particolare per quanto riguarda le ulteriori opportunità di formazione e di carriera, essa comporta per il settore della falegnameria un certo rischio di abbandono della professione. Poiché per la maggior parte delle mansioni nel settore della falegnameria non è richiesto un titolo di studio universitario, chi ha completato l'apprendistato come falegname spesso cerca lavoro al di fuori del settore. In questo contesto, il sondaggio ha cercato di stabilire quanti apprendisti AFC conseguano la maturità professionale durante il tirocinio (BM1), se abbiano in programma una maturità professionale 2 (BM2) dopo la conclusione del tirocinio e quali indirizzi vengano scelti.

5.1.1. Partecipazione all'esame di maturità professionale durante il tirocinio (BM1)

Tabella 22: Scelta BM1

Partecipazione a BM1	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Sì	27	6,2%	-4	0,2	31	6,0%
No	410	93,8%	-76	-0,2	486	94,0%
Totale	437	100,0%			517	100,0%

Su 437 apprendisti e apprendiste AFC che hanno partecipato al sondaggio, 27 persone (6,2%) conseguono la maturità professionale (BM1) parallelamente alla formazione professionale di base. Con una percentuale del 93,8%, la grande maggioranza non frequenta BM1. Rispetto al 2025, la percentuale di apprendisti e apprendiste BM1 rimane quindi praticamente invariata.

Un'analisi per area associativa evidenzia che la quota di apprendisti e apprendiste BM1 nell'area FRECEM è più elevata (9,8%) rispetto all'area ASFMS (4,9%). Nel complesso, tuttavia, chi frequenta la BM1 si distribuisce su circa la metà dei cantoni partecipanti. I cantoni in cui non vi sono partecipanti al programma BM1 sono per lo più cantoni di piccole dimensioni; il Cantone di Berna costituisce un'eccezione.

Tabella 23: BM1 – Orientamenti

Orientamento	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Tecnica, architettura e scienze della vita	22	81,5%	-8	-12,3	30	93,8%
Natura, paesaggio e alimentazione	0	0,0%	0	0,0	0	0,0%
Economia e servizi	1	3,7%	1	3,7	0	0,0%
Design e arte	4	14,8%	2	8,5	2	6,3%
Salute e affari sociali	0	0,0%	0	0,0	0	0,0%

Dei 27 apprendisti e apprendiste BM1, 22 persone (81,5%) hanno scelto l'orientamento «Tecnica, architettura e scienze della vita». Quattro (14,8%) frequentano l'indirizzo «Design e arte», mentre una persona (3,7%) ha optato per «Economia e servizi». Non sono stati indicati altri orientamenti.

Interpretazione

I risultati mostrano che la BM1 durante il tirocinio nella professione di falegname continua a essere conseguita da una ridotta minoranza di apprendisti e apprendiste. Rispetto all'anno precedente, la partecipazione è rimasta pressoché invariata.

Come già nel 2025, è nettamente prevalente l'orientamento «Tecnica, architettura e scienze della vita». Ciò è in linea con i possibili sbocchi professionali del mestiere di falegname e evidenzia che apprendisti e apprendiste del corso BM1 optano prevalentemente per percorsi formativi di orientamento tecnico.

Le differenze tra le aree associative vanno interpretate con cautela, dato il numero esiguo di casi. Allo stesso tempo, la distribuzione su numerosi cantoni dimostra che l'offerta della BM1 viene sostanzialmente utilizzata in diverse regioni e non è limitata a singole località.

5.1.2. Piani di maturità professionale dopo il tirocinio (BM2)

Dei 410 apprendisti e apprendiste AFC che hanno risposto alla domanda se avessero in programma di conseguire una maturità professionale 2 dopo l'AFC, 62 persone (15,1%) hanno indicato di voler conseguire una maturità professionale 2 (BM2) dopo la conclusione del tirocinio. 203 apprendisti e apprendiste (49,5%) non lo prevedono, mentre 145 persone (35,4%) non avevano ancora preso una decisione al momento del sondaggio.

Tabella 24: Scelta BM2

Partecipazione a BM2	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Sì	62	15,1%	-8	0,7	70	14,4%
No	203	49,5%	-55	-3,6	258	53,1%
Non lo so	145	35,4%	-13	2,9	158	32,5%
Totale	410	100,0%			486	100,0%

Rispetto al 2025, nel complesso si registra solo una variazione minima. La percentuale di apprendisti e apprendiste con un'intenzione concreta di svolgere la BM2 è aumentata leggermente dal 14,4% al 15,1%, mentre anche la percentuale di indecisi ha fatto registrare un lieve incremento.

Un'analisi per area associativa evidenzia tuttavia notevoli differenze. Nell'area ASFMS il 17,5% di apprendisti e apprendiste prevede una BM2, mentre nell'area FRECEM questa percentuale è pari solo al 7,9%. Allo stesso tempo, la percentuale di apprendisti e apprendiste che escludono una BM2 è nettamente più alta nel FRECEM (62,4%) rispetto all'ASFMS (45,3%).

Tabella 25: BM2 – Orientamenti

Orientamento	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Tecnica, architettura e scienze della vita	41	66,1%	0	7,5	41	58,6%
Natura, paesaggio e alimentazione	0	0,0%	-11	-15,7	11	15,7%
Economia e servizi	4	6,5%	-6	-7,8	10	14,3%
Design e arte	6	9,7%	-1	-0,3	7	10,0%
Salute e affari sociali	11	17,7%	10	16,3	1	1,4%

Tra gli apprendisti e le apprendiste con l'intenzione di conseguire la BM2, il 66,1% sceglie l'indirizzo «Tecnica, architettura e scienze della vita». Al secondo posto si colloca il settore «Salute e affari sociali» con il 17,7%, seguito da «Design e arte» (9,7%) ed «Economia e servizi» (6,5%). Non sono stati indicati altri orientamenti.

Interpretazione

Dai risultati emerge che, tra apprendisti e apprendiste AFC, circa uno/a su sei intende conseguire la maturità professionale al termine del tirocinio. Rispetto all'anno precedente, questo potenziale rimane sostanzialmente stabile.

Sono invece evidenti le differenze tra le due aree associative. Sebbene nell'area FRECEM la maturità professionale durante il tirocinio (BM1) venga conseguita più frequentemente rispetto all'area ASFMS, nella Svizzera romanda la quota di apprendisti e apprendiste che hanno intenzione di conseguire una BM2 dopo la conclusione del tirocinio è nettamente inferiore.

Il sondaggio non fornisce indicazioni sulle ragioni di questa differenza. Sono ipotizzabili differenze regionali per quanto riguarda i percorsi formativi, le opportunità di proseguimento degli studi o le prospettive professionali al termine del tirocinio. I risultati mostrano tuttavia che l'importanza della BM2 varia notevolmente tra le due aree associative.

L'orientamento privilegiato «Tecnica, architettura e scienze della vita» conferma lo stretto legame tra la maturità professionale e i percorsi di perfezionamento tecnico. Allo stesso tempo, il settore «Salute e affari sociali» ha registrato un netto aumento rispetto al 2025, il che potrebbe indicare un crescente interesse per percorsi formativi al di fuori dei settori tradizionali del legno e dell'edilizia. A causa dell'esiguità del campione, tale evoluzione andrà monitorata ulteriormente nelle future indagini.

5.1.3. Atteggiamento dell'azienda di tirocinio nei confronti della maturità professionale

Ad apprendisti e apprendiste è stato chiesto quale posizione abbia assunto la rispettiva azienda di tirocinio in merito al tema della maturità professionale.

Tabella 26: Atteggiamento dell'azienda di tirocinio nei confronti della BM

Orientamento	2026	
	Numero	Quota
Non ne abbiamo mai parlato	260	53,0%
Abbiamo discusso e concordato tutto alla stipula del contratto di tirocinio	103	21,0%
L'azienda di tirocinio si è mostrata favorevole alla frequentazione della BM1	38	7,7%
L'azienda di tirocinio mi ha consigliato di frequentare la BM2	22	4,5%
L'azienda di tirocinio mi ha sconsigliato di frequentare la BM2	68	13,8%

Oltre la metà di apprendisti e apprendiste che hanno partecipato al sondaggio (53,0%) dichiara che il tema della maturità professionale non è mai stato affrontato nell'azienda di tirocinio.

Per un ulteriore 21,0%, l'argomento è stato già discusso e concordato di comune accordo al momento della stipula del contratto di tirocinio. Il 7,7% di apprendisti e apprendiste riferisce che la propria azienda di tirocinio si è mostrata favorevole a una maturità professionale durante il tirocinio (BM1), mentre il 4,5% indica che l'azienda li ha incoraggiati a frequentare una BM2 dopo la conclusione del tirocinio.

Di contro, il 13,8% di apprendisti e apprendiste dichiara che l'azienda di tirocinio ha sconsigliato la maturità professionale.

L'analisi per area associativa mostra un quadro molto simile. Nell'area FRECEM si è riscontrata una percentuale leggermente più elevata di casi in cui il tema non è mai stato trattato (59,5% contro il 50,8% nell'ASFMS), ma nel complesso le differenze tra le due aree associative rimangono minime.

Allo stesso modo, non si riscontrano correlazioni significative tra la posizione dell'azienda di tirocinio riguardo alla maturità professionale e le dimensioni dell'azienda o il cantone in cui ha sede.

Interpretazione

I risultati mostrano che, in molte aziende di tirocinio, la maturità professionale non è una componente sistematica della pianificazione della carriera nel corso del tirocinio. Il fatto che oltre la metà degli apprendisti e delle apprendiste dichiarino che l'argomento non sia mai stato affrontato suggerisce che la decisione a favore o contro la maturità professionale venga spesso presa al di fuori dell'azienda di tirocinio o già prima dell'inizio della formazione.

Laddove invece l'argomento è stato affrontato, non emerge un quadro uniforme. Una parte delle aziende sostiene attivamente il conseguimento della maturità professionale oppure discute il percorso formativo già al momento della stipula del contratto di tirocinio.

Allo stesso tempo, circa un'azienda su sette sconsiglia di conseguire la maturità professionale. Le ragioni di ciò non sono state rilevate nell'ambito del sondaggio e non è quindi possibile valutarle.

È inoltre degno di nota il fatto che non si riscontrino differenze sistematiche né in base alle dimensioni dell'azienda, né tra i cantoni. L'atteggiamento nei confronti della maturità professionale sembra quindi dipendere meno dalle condizioni strutturali generali e più dall'orientamento specifico della singola azienda di tirocinio.

Da un'analisi approfondita degli apprendisti e delle apprendiste che intendono conseguire la maturità professionale (BM2) (62) emerge che più di un quarto dichiara che l'azienda di tirocinio abbia sconsigliato loro di conseguire la maturità professionale. Allo stesso tempo, solo poco meno di un quinto di loro è stato attivamente incoraggiato a frequentare una BM2. Ciò sottolinea come la pianificazione formativa successiva alla conclusione del tirocinio rimanga in ultima analisi una scelta personale di apprendisti e apprendiste, non condizionata in via esclusiva dall'azienda di formazione.

5.2. Piani dopo la conclusione del tirocinio

Uno degli aspetti centrali del sondaggio è la domanda se apprendisti e apprendiste intendano continuare a esercitare la professione di falegname o falegname con formazione pratica dopo aver completato il tirocinio. Questa informazione riveste grande importanza per il settore: fornisce indicazioni sulla fidelizzazione a medio e lungo termine dei lavoratori qualificati nel settore della falegnameria e consente di trarre conclusioni sull'attrattività della professione anche oltre il periodo di formazione.

Ad apprendisti e apprendiste è stato chiesto se, una volta completata la formazione, desiderassero continuare a lavorare come falegnami o falegnami con formazione pratica.

Tabella 27: Piani dopo la conclusione del tirocinio

AFC e CFP	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Sì	258	49,9%	-71	-6,9	329	56,8%
No	108	20,9%	1	2,4	107	18,5%
Non lo so	151	29,2%	8	4,5	143	24,7%
Totale	517	100,0%			579	100,0%

Quasi la metà di coloro che hanno partecipato al sondaggio (49,9%) risponde «sì» a questa domanda. Il 20,9% dichiara di non voler continuare a lavorare nel settore dopo aver completato il tirocinio. Un ulteriore 29,2% era ancora indeciso al momento del sondaggio.

Rispetto al 2025 si nota un cambiamento significativo. La percentuale di apprendisti e apprendiste che desiderano continuare a lavorare nel settore è scesa dal 56,8% al 49,9% (-6,9 punti percentuali). Allo stesso tempo, la percentuale di coloro che sono indecisi è aumentata dal 24,7% al 29,2% (+4,5 punti percentuali). La quota di chi intende sicuramente abbandonare la professione è invece aumentata solo lievemente, passando dal 18,5% al 20,9%.

L'analisi per area associativa non evidenzia differenze significative. Sia nell'area ASFMS sia nell'area FRECEM, circa la metà di apprendisti e apprendiste desidera rimanere nella professione dopo la conclusione del tirocinio.

Interpretazione

I risultati dimostrano che la fidelizzazione a lungo termine nel settore della falegnameria continua a rappresentare una sfida fondamentale per il settore. Ciò che colpisce particolarmente non è tanto il leggero aumento di coloro che desiderano abbandonare la professione, quanto piuttosto il numero nettamente superiore di apprendisti e apprendiste indecisi/e.

Una persona su tre, poco prima di concludere il tirocinio, non ha ancora deciso se desidera continuare a lavorare come falegname. Proprio questo gruppo dovrebbe rivestire un interesse particolare per il settore, poiché la sua decisione potrebbe essere influenzata dalle esperienze vissute negli ultimi mesi di formazione, dalle condizioni di lavoro o da interessanti opportunità di crescita professionale.

I risultati indicano quindi non tanto un rifiuto di fondo della professione, quanto piuttosto una crescente incertezza riguardo al futuro professionale.

5.2.1. Differenze tra AFC e CFP

Tabella 28: Piani dopo la conclusione del tirocinio – AFC

AFC	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Sì	223	51,0%	-65	-4,7	288	55,7%
No	90	20,6%	-8	1,6	98	19,0%
Non lo so	124	28,4%	-7	3,0	131	25,3%
Totale	437	100,0%			517	100,0%

Tabella 29: Piani dopo la conclusione del tirocinio – CFP

CFP	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Sì	35	43,8%	-6	-22,4	41	66,1%
No	18	22,5%	9	8,0	9	14,5%
Non lo so	27	33,8%	15	14,4	12	19,4%
Totale	80	100,0%			62	100,0%

Per quanto riguarda gli apprendisti e le apprendiste AFC, si osserva un quadro simile a quello emerso dalla valutazione complessiva. Il 51,0% desidera continuare a lavorare nel settore dopo aver completato il tirocinio, mentre il 20,6% esclude questa possibilità. Il 28,4% non ha ancora deciso.

Gli apprendisti e le apprendiste CFP evidenziano invece un orientamento nettamente diverso nelle risposte. La percentuale di coloro che desiderano continuare a lavorare è scesa dal 66,1% al 43,8% rispetto al 2025. Allo stesso tempo, è aumentata notevolmente sia la percentuale di apprendisti e apprendiste che desiderano abbandonare la professione, sia quella di coloro che non hanno ancora deciso.

Interpretazione

Mentre i risultati relativi agli apprendisti e alle apprendiste AFC si discostano solo marginalmente dalla valutazione complessiva, l'evoluzione per gli apprendisti e le apprendiste CFP appare decisamente più critica. Tuttavia, data la dimensione relativamente ridotta del campione, tali risultati dovrebbero essere interpretati con la dovuta cautela. Potrebbero tuttavia indicare che le prospettive professionali dopo il conseguimento di una formazione CFP vengono valutate in modo più incerto rispetto a una formazione AFC.

I risultati qui presentati figurano tra le conclusioni più importanti dell'intero sondaggio. Se meno della metà dei futuri falegnami pianifica di rimanere nella professione dopo la conclusione del tirocinio, ciò rappresenta una sfida non solo per le singole aziende, ma per l'intero settore.

Allo stesso tempo, l'elevata percentuale di apprendisti e apprendiste indecisi/e dimostra che la tendenza non è ancora definitiva. Proprio questo gruppo offre la maggiore opportunità di trattenere ulteriore personale qualificato nel settore. I presupposti necessari a tale scopo sono prospettive di sviluppo interessanti, condizioni di lavoro al passo con i tempi e aziende di formazione capaci di promuovere la passione per la professione anche oltre la conclusione del tirocinio.

5.3. Prospettiva a lungo termine nel settore della falegnameria

Nell'ambito del sondaggio, il 49,9% degli apprendisti e delle apprendiste ha dichiarato di voler continuare a lavorare nella professione di falegname dopo la conclusione del tirocinio. A questo gruppo è stato chiesto, tramite una domanda aperta, di spiegare le proprie motivazioni personali. L'obiettivo di questa domanda di approfondimento era comprendere meglio quali aspetti della professione siano percepiti in modo particolarmente positivo, un'informazione fondamentale per l'orientamento delle future strategie di marketing professionale.

Agli apprendisti e alle apprendiste che hanno indicato di voler continuare a lavorare nella professione di falegname dopo la conclusione del tirocinio sono stati chiesti i motivi principali alla base della loro decisione. Erano possibili risposte multiple.

Tabella 30: Motivazione per la professione di falegname

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Passione per il lavoro	202	15,8%
Lavorare con il legno	198	15,5%
Lavoro artigianale (si vede ciò che si è realizzato)	178	13,9%
Versatilità professionale	156	12,2%
Orgoglio per quanto realizzato	136	10,7%
Un lavoro sicuro (necessario anche in futuro)	116	9,1%
Clima lavorativo	109	8,5%
Opportunità di perfezionamento	92	7,2%
Rapporto con l'azienda	65	5,1%
Opportunità di perfezionamento a costi contenuti	24	1,9%
Totale	1276	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale: 258 partecipanti

Gli aspetti citati più spesso sono la passione per il lavoro (15,8%) e la possibilità di lavorare con il legno (15,5%). Altrettanto importanti sono il lavoro manuale e i risultati tangibili del proprio operato (13,9%), nonché la versatilità della professione (12,2%).

Altre motivazioni importanti sono l'orgoglio per il proprio lavoro (10,7%), la percezione del mestiere di falegname come professione sicura e con prospettive future (9,1%) e il clima lavorativo (8,5%). Anche le opportunità di perfezionamento (7,2%) e il rapporto con l'azienda di tirocinio (5,1%) rivestono una certa importanza, ma vengono citate con minore frequenza. Le opportunità di perfezionamento a costi contenuti vengono citate solo in casi sporadici come motivo determinante (1,9%).

Interpretazione

I risultati dimostrano chiaramente che la motivazione a continuare a esercitare la professione di falegname deriva innanzitutto dalla professione stessa. In particolare, sono la passione per il lavoro

quotidiano, il legno quale materiale e la possibilità di realizzare con le proprie mani prodotti visibili e di elevata qualità a determinare l'attrattività della professione.

È inoltre evidente che a prevalere sono soprattutto i fattori intrinseci. Gli apprendisti e le apprendiste non restano primariamente per le condizioni quadro esterne o per le prospettive di carriera, bensì perché l'attività in sé procura loro soddisfazione e perché percepiscono il proprio lavoro come vario e gratificante.

Questa conclusione è particolarmente preziosa per il marketing professionale. I principali punti di forza della professione di falegname risiedono chiaramente non in alcune agevolazioni, bensì nel lavoro quotidiano stesso. Proprio questi aspetti dovrebbero quindi essere messi maggiormente in risalto nella comunicazione volta al reclutamento di nuove leve e alla fidelizzazione del personale qualificato.

5.3.1. Cosa dovrebbe cambiare affinché tu continui a lavorare in questo settore?

Agli apprendisti e alle apprendiste che hanno dichiarato di non voler continuare a esercitare la professione di falegname dopo la conclusione del tirocinio o che non hanno ancora deciso, è stato chiesto quali cambiamenti sarebbero necessari affinché decidano comunque di rimanere nel settore.

Tabella 31: Cosa dovrebbe cambiare

Valutazione	2026	
	Numero	Quota
Salari	138	27,0%
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	81	15,9%
Modelli di orario di lavoro flessibili	72	14,1%
Niente	72	14,1%
Clima lavorativo e cultura del settore	69	13,5%
Opportunità di perfezionamento	32	6,3%
Sicurezza sul posto di lavoro	26	5,1%
Sicurezza del posto di lavoro/Sicurezza per il futuro	21	4,1%
Totale	511	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale: 259 partecipanti

La richiesta citata più di frequente concerne la retribuzione. Più di un quarto di tutte le risposte (27,0%) riguarda gli aumenti salariali.

Altrettanto spesso vengono citati un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata (15,9%), modelli di orario di lavoro più flessibili (14,1%), migliori condizioni di lavoro o una cultura aziendale più positiva (13,5%), nonché l'affermazione che non dovrebbe cambiare nulla (14,1%).

Di minore importanza risultano il desiderio di ulteriori opportunità di perfezionamento (6,3%), una maggiore sicurezza del posto di lavoro o prospettive future (4,1%) e miglioramenti nel campo della sicurezza sul lavoro (5,1%).

I commenti liberi completano questo quadro. Vengono menzionati più volte i carichi fisici, la mancanza di apprezzamento, i salari insufficienti e il desiderio di condizioni di lavoro più moderne. Alcuni commenti riguardano inoltre la conciliazione tra lavoro e vita privata, le dinamiche di comunicazione all'interno dell'azienda e una cultura aziendale più aperta e al passo con i tempi.

Interpretazione

I risultati mostrano chiaramente che le ragioni di un eventuale abbandono della professione non risiedono tanto nel lavoro di falegname in sé, quanto piuttosto nelle condizioni quadro in cui viene esercitato.

Sebbene la professione di falegname sia generalmente vista in modo molto positivo, molti apprendisti e molte apprendiste ritengono che ci sia margine di miglioramento per quanto riguarda la retribuzione, l'orario di lavoro e la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Allo stesso tempo, numerosi riscontri indicano che l'apprezzamento, la cultura aziendale e il modo di rapportarsi con collaboratori e collaboratrici influiscono in misura considerevole sulla fidelizzazione a lungo termine alla professione.

È inoltre degno di nota il fatto che circa una persona su sette dichiara che, dal proprio punto di vista, non sia necessario cambiare nulla. Ciò suggerisce che una parte delle intenzioni di cambiare lavoro non sia influenzata dal settore stesso, ma derivi da scelte personali di vita o di carriera.

5.3.2. Conclusioni sul capitolo Futuro professionale

I risultati delineano un quadro sfaccettato. La professione di falegname in sé continua a riscuotere ampi consensi tra apprendisti e apprendiste. Chi decide di rimanere nel settore lo fa soprattutto per la passione per l'artigianato, per il legno come materiale e per la varietà delle attività. Il lavoro in sé non è quindi il problema: è piuttosto il punto di forza principale di questa professione.

Allo stesso tempo, però, il sondaggio evidenzia chiaramente perché molti apprendisti e molte apprendiste desiderino comunque abbandonare la professione, o non abbiano ancora preso una decisione. A essere determinanti non sono le attività svolte in qualità di falegname, bensì le condizioni quadro: la retribuzione, l'orario di lavoro, la conciliazione tra vita professionale e vita privata e la cultura aziendale vissuta nella pratica vengono citati molto più frequentemente rispetto agli aspetti tecnici.

Per il settore ne scaturisce un messaggio chiaro: non c'è bisogno di riscoprire l'attrattiva della professione di falegname, dal momento che esiste già. Sarà però determinante sviluppare ulteriormente le condizioni di lavoro in modo tale che tengano il passo con l'elevato grado di identificazione di apprendisti e apprendiste con la propria professione. Se si riuscirà in questo intento, l'ampio gruppo di coloro che a oggi sono ancora indecisi offre un considerevole potenziale di permanenza a lungo termine all'interno della professione di falegname.

5.4. Progetti per il futuro professionale di apprendisti e apprendiste

Oltre alle domande strutturate sulla prosecuzione dell'attività nella professione di falegname, ad apprendisti e apprendiste è stato chiesto anche, tramite domanda aperta, quali fossero i loro progetti professionali per il futuro. L'obiettivo era quello di ottenere un quadro articolato delle direzioni che le giovani figure professionali decidono di intraprendere dopo la formazione, sia all'interno del settore, sia attraverso un perfezionamento, sia sotto forma di riorientamento professionale.

Ad apprendisti e apprendiste è stato chiesto di descrivere i propri progetti professionali concreti dopo la conclusione del tirocinio. Le interruzioni temporanee, come servizio militare, servizio civile o viaggi, non dovevano essere prese in considerazione. La risposta a questa domanda aperta era facoltativa; sono state ricevute in totale 108 risposte.

Le risposte aperte (108 su 517 partecipanti) evidenziano un ampio ventaglio di progetti per il futuro. Tra i percorsi professionali citati più spesso figurano i seguenti:

Maturità professionale e studi universitari

Tra i riscontri ricevuti, viene spesso menzionata la frequenza di una BM2 seguita da studi presso un istituto universitario di scienze applicate o un'università. Vengono indicati con particolare frequenza architettura, architettura d'interni, tecnica del legno, direzione dei lavori e professioni dell'insegnamento.

Perfezionamento all'interno del settore del legno

Tra le persone che hanno partecipato al sondaggio, un discreto numero afferma di voler crescere professionalmente all'interno del settore, ad esempio come tecnico/a del legno SSS, direttore/direttrice dei lavori, architetto/a d'interni o in ambiti professionali affini.

Riorientamento professionale

Una quota considerevole di partecipanti pianifica consapevolmente il passaggio a un altro settore. Vengono citati, tra gli altri, polizia, soccorso sanitario, professioni sanitarie, agricoltura, disegno d'architettura, carpentiere, settore sociale o attività commerciali e amministrative.

Prosecuzione dell'attività nella professione di falegname

Una parte di coloro che hanno risposto al sondaggio desidera innanzitutto acquisire esperienza lavorativa e continuare a lavorare come falegname, per poi intraprendere in un secondo momento un percorso di perfezionamento o un riorientamento professionale.

Accanto a questi percorsi figurano numerose idee di carriera individuali che, per la loro specificità, non possono essere ricondotte ad alcuna macro-categoria.

Interpretazione

I riscontri ricevuti indicano che, per molti di coloro che hanno risposto, la conclusione del tirocinio non rappresenta un punto di arrivo, bensì l'inizio del loro ulteriore sviluppo professionale. Risulta particolarmente evidente il forte interesse per formazioni di livello superiore. Un elevato numero di coloro che hanno risposto considera la professione di falegname una solida base per una successiva specializzazione o per un percorso di studi, spesso in un ambito professionale strettamente legato al settore del legno, dell'edilizia o della progettazione.

Nello stesso tempo, emerge chiaramente che una parte pianifica un passaggio a un'altra professione già durante la formazione. Vengono citate con particolare frequenza le professioni che offrono migliori opportunità di crescita professionale o di guadagno, nonché attività fisicamente meno faticose.

È tuttavia degno di nota anche il fatto che molte delle carriere pianificate non possano essere interpretate come un allontanamento dal settore dell'artigianato. Molti desiderano sviluppare ulteriormente le proprie competenze artigianali in settori professionali affini o utilizzarle per conseguire qualifiche di livello superiore.

Le risposte aperte mostrano inoltre che una parte considerevole delle persone che hanno partecipato al sondaggio ha già riflettuto in modo molto concreto sul proprio futuro professionale. Se da un lato alcuni lasciano ancora aperto il proprio avvenire, dall'altro vi sono coloro che hanno idee già ben definite in merito a un perfezionamento, a un percorso di studi o a un riorientamento professionale. Ciò sottolinea l'importanza di illustrare ad apprendisti e apprendiste, già durante la formazione, le molteplici opportunità di carriera e di sviluppo offerte dal settore della falegnameria.

5.5. Intenzioni di perfezionamento nel settore della falegnameria

Nel sondaggio è stato chiesto ad apprendisti e apprendiste se potessero ipotizzare di svolgere un perfezionamento nel settore della falegnameria. Lo scopo di questa domanda era quello di rilevare l'interesse verso l'attuale offerta formativa e di comprendere quali siano le motivazioni a favore o contro un perfezionamento.

Tabella 32: Intenzioni di perfezionamento

ASFMS e FRECEM	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
Risposta (AFC e CFP)	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Sì	210	40,6%	-58	-5,7	268	46,3%
No	135	26,1%	12	4,9	123	21,2%
Non lo so	172	33,3%	-16	0,8	188	32,5%
Totale	517	100,0%			579	100,0%

Ad apprendisti e apprendiste è stato chiesto se potessero immaginarsi di proseguire la propria formazione nel settore della falegnameria una volta completato il percorso formativo.

Dei 517 partecipanti, 210 persone (40,6%) rispondono «sì» a questa domanda. 135 apprendisti e apprendiste (26,1%) non riescono a ipotizzare un perfezionamento all'interno del settore. Al momento del sondaggio, altre 172 persone (33,3%) sono ancora indecise.

Rispetto al 2025, la quota di apprendisti e apprendiste con intenzioni concrete di perfezionamento è diminuita di 5,7 punti percentuali (dal 46,3% al 40,6%). Allo stesso tempo, la percentuale di coloro che escludono la possibilità di un perfezionamento all'interno del settore è aumentata dal 21,2% al 26,1%. La percentuale delle persone indecise è rimasta pressoché invariata, attestandosi a circa un terzo.

Da un'analisi approfondita emerge che le intenzioni di perfezionamento sono strettamente legate alla volontà di continuare a esercitare la professione di falegname. Dei 258 apprendisti e apprendiste che desiderano continuare a lavorare nel settore dopo la conclusione del tirocinio, il 59,3% riesce a ipotizzare un perfezionamento all'interno del settore della falegnameria. Il 27,9% è ancora indeciso, mentre solo il 12,8% esclude un perfezionamento di questo tipo. All'interno di questo gruppo si registra pertanto un interesse per i corsi di perfezionamento specifici del settore nettamente superiore rispetto alla valutazione complessiva.

L'analisi per area associativa evidenzia alcune differenze. Mentre nell'area dell'ASFMS il 42,3% di apprendisti e apprendiste punta a un perfezionamento nel settore, nella FRECEM tale percentuale si attesta al 34,5%. Viceversa, la quota di apprendisti e apprendiste che escludono un perfezionamento risulta nettamente più elevata nella FRECEM, con il 36,3%, rispetto all'ASFMS (23,3%).

Interpretazione

I risultati mostrano che, nonostante la percezione complessivamente positiva della professione di falegname, meno della metà di apprendisti e apprendiste ipotizza un futuro perfezionamento all'interno del settore. Rispetto all'anno precedente, l'interesse verso un perfezionamento specifico di settore ha subito inoltre un calo tangibile.

Allo stesso tempo, è degna di nota l'elevata percentuale di apprendisti e apprendiste indecisi/e. Circa un terzo non ha ancora deciso se prendere in considerazione un perfezionamento nel settore della falegnameria. Questo gruppo rappresenta un potenziale significativo per la formazione professionale superiore e, attraverso un'informazione mirata e offerte formative allettanti, potrebbe essere incoraggiato a intraprendere un ulteriore percorso formativo all'interno del settore.

Le discrepanze tra le due aree associative indicano che l'attrattiva dei corsi di perfezionamento specifici del settore viene percepita in modo differente a livello regionale. Poiché le cause di questo fenomeno non sono state rilevate nell'ambito del sondaggio, non è tuttavia possibile trarne ulteriori conclusioni.

I risultati evidenziano che garantire la nuova generazione di lavoratori qualificati non dipende solo dalla permanenza nella professione, ma anche dall'attrattiva della formazione professionale superiore. Il potenziale è senz'altro presente, in particolare tra i numerosi apprendisti e apprendiste ancora indecisi/e. Per sfruttarlo al meglio occorre rendere ancora più visibili i percorsi di carriera, le opportunità di sviluppo e i vantaggi di un perfezionamento all'interno del settore della falegnameria già durante la formazione di base.

5.5.1. Motivi a favore del perfezionamento professionale

Tra i 210 apprendisti e apprendiste che contemplano l'ipotesi di un perfezionamento professionale, molti hanno indicato motivazioni concrete.

Tabella 33: Motivi a favore del perfezionamento professionale

Tema	Osservazione
Maggiore responsabilità	Direzione di progetti, conduzione, attività indipendente, rilevamento dell'azienda
Salario più elevato	Uno dei motivi più ricorrenti
Salute	Meno sollecitazioni fisiche in prospettiva futura, passaggio al lavoro d'ufficio
Sviluppo professionale	Nuove conoscenze, specializzazione, ampliare i propri orizzonti
Carriera	Più opportunità, posizioni migliori, maggiore libertà decisionale
Passione	Passione per il proprio lavoro e desiderio di crescere professionalmente

Per quanto riguarda i motivi a favore del perfezionamento professionale, il quadro generale risulta molto simile a quello del 2025. Il perfezionamento personale, l'approfondimento delle competenze tecniche e le prospettive professionali interessanti rimangono chiaramente in primo piano. Tuttavia, emergono ora con ancora maggiore evidenza aspetti quali una maggiore responsabilità, compiti gestionali, il lavoro autonomo e migliori opportunità di guadagno. Il perfezionamento professionale viene quindi percepito

non tanto come un semplice approfondimento delle conoscenze, quanto sempre più come uno strumento per compiere il passo successivo nella propria carriera.

5.5.2. Motivi contrari al perfezionamento professionale

Tra gli apprendisti e le apprendiste che si sono espressi contro un perfezionamento professionale o che sono ancora indecisi/e (n = 307), emergono diversi motivi:

Tabella 34: Motivazioni contro il perfezionamento

Tema	Osservazione
Insicurezza	Ancora non sa, il futuro è incerto
Nessuna permanenza a lungo termine	Si prevede un cambio di professione o di settore
Mancanza di motivazione	Mancanza di voglia di continuare ad andare a scuola
Condizioni di lavoro	Salario, apprezzamento, clima lavorativo
Costi e impegno	Carico finanziario, impegno in termini di tempo
Mancanza di prospettive	Poche opportunità di perfezionamento interessanti

Anche per quanto concerne i motivi contrari al perfezionamento professionale, le conclusioni dell'anno precedente trovano ampia conferma. L'incertezza sul futuro percorso professionale e la mancata permanenza nel settore della falegnameria continuano a figurare tra le cause più frequenti. Meno evidenti sono invece le carenze informative sulle offerte di perfezionamento o gli ostacoli finanziari. Al contrario, oggi molti apprendisti e molte apprendiste giustificano la loro riluttanza con la mancanza di motivazione a proseguire gli studi o con il desiderio di orientarsi prima nel mondo del lavoro. Ciò suggerisce che la decisione contraria al perfezionamento professionale è più spesso espressione di una pianificazione professionale aperta o modificata, piuttosto che di una scarsa attrattività dell'offerta formativa.

5.5.3. Indirizzi di perfezionamento professionale desiderati

Gli apprendisti e le apprendiste che hanno preso in considerazione un perfezionamento professionale hanno potuto inoltre specificare quali offerte concrete ritenessero adatte al proprio profilo.

Erano possibile risposte multiple.

Tabella 35: Perfezionamenti professionali desiderati

	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Specialista di montaggio ASFMS	51	11,2%	-23	-2,1	74	13,2%
Specialista della produzione ASFMS	65	14,2%	-38	-4,2	103	18,4%
Specialista nella preparazione del lavoro ASFMS	44	9,6%	-21	-2,0	65	11,6%
Responsabile di produzione nel settore della falegnameria con APF	47	10,3%	-33	-4,0	80	14,3%
Responsabile di progetto nel settore della falegnameria con APF	84	18,4%	-11	1,4	95	17,0%
Tecnico/a del legno SSS falegnameria	70	15,3%	-14	0,3	84	15,0%
Maestro/a falegname EPS	55	12,0%	-30	-3,2	85	15,2%
Studi Bachelor/Master in tecnica del legno	41	9,0%	-6	0,6	47	8,4%
Totale	457	100,0%			559	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale 220 partecipanti

Nelle poche risposte aperte sono stati citati anche diversi percorsi formativi individuali. Tra questi figurano, tra gli altri, architettura, disegnatore/disegnatrice, direzione lavori, formatore/formatrice professionale, agogica del lavoro, specializzazioni CNC, pedagogia nonché alcuni altri percorsi formativi affini al settore o esterni.

Interpretazione

I risultati evidenziano un interesse diffuso verso le diverse opportunità di perfezionamento professionale all'interno del settore della falegnameria. Nessun singolo percorso formativo domina l'analisi. Le preferenze si distribuiscono piuttosto su tutti i livelli formativi: dai nuovi corsi con diploma ASFMS agli esami federali, fino alla scuola specializzata superiore e agli studi universitari.

Risalta in modo particolare il grande interesse per le classiche funzioni di coordinamento/gestione e direzione progetti. Allo stesso tempo, anche le scuole specializzate superiori e i nuovi corsi con diploma ASFMS registrano una richiesta incoraggiante.

Le quote parzialmente inferiori di alcuni percorsi rispetto al 2025 vanno tuttavia interpretate con cautela. A seguito della riforma della FPS nel settore della falegnameria, le nuove offerte formative in generale e i corsi con diploma ASFMS in particolare si trovano ancora in fase di introduzione e potrebbero non essere ancora noti a molti apprendisti e apprendiste nella stessa misura dei titoli federali consolidati.

Un confronto tra ASFMS e FRECEM è possibile solo in misura limitata. I nuovi corsi con diploma ASFMS vengono offerti esclusivamente nell'area associativa ASFMS e non sono a disposizione degli apprendisti e delle apprendiste nell'area FRECEM. Di conseguenza, le discrepanze tra le aree associative riflettono in parte la diversa offerta formativa e non esclusivamente interessi differenti degli apprendisti e delle apprendiste.

5.5.4. Conoscenza del sostegno finanziario per il perfezionamento professionale

Agli apprendisti e alle apprendiste è stato chiesto se fossero a conoscenza delle possibilità di sostegno finanziario per il perfezionamento professionale all'interno del settore della falegnameria.

Il 56,9% delle persone che ha risposto al sondaggio ha dichiarato di essere a conoscenza di queste possibilità di finanziamento. Al contrario, il 43,1% non sapeva che esistessero tali forme di sostegno finanziario. Tra l'area ASFMS (56,2%) e l'area FRECEM (59,3%) si riscontrano solo differenze minime.

Interpretazione

Sebbene nell'area ASFMS, oltre al finanziamento orientato alla persona da parte della Confederazione, esistano ulteriori e assai cospicui sostegni finanziari per i soci, quasi la metà degli apprendisti e delle apprendiste non è a conoscenza di queste opportunità. Ciò suggerisce che la comunicazione relativa agli strumenti di incentivazione esistenti può essere ulteriormente migliorata già durante la formazione professionale di base. Una tempestiva consapevolezza della sostenibilità finanziaria di un perfezionamento professionale potrebbe contribuire a rafforzare ulteriormente l'interesse per un percorso di carriera all'interno del settore.

6. Attrattività del settore della falegnameria

6.1. Consigli per il marketing professionale

Al fine di sviluppare in modo mirato il marketing professionale nel settore della falegnameria, è stato chiesto direttamente agli apprendisti e alle apprendiste come si possano suscitare l'entusiasmo dei giovani per la professione di falegname. Oltre alle opzioni di selezione prestabilite, era possibile formulare proposte proprie. L'obiettivo di questa indagine era individuare, dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste, misure di comunicazione efficaci per contribuire al reclutamento di nuove leve.

Tabella 36: Marketing professionale

	2026		Variazione rispetto al 2025		2025	
	Numero	Quota	Numero	Punti percentuali	Numero	Quota
Conferenze nelle scuole	193	12,1%	-2	1,0	195	11,1%
Promozione attiva dell'immagine	163	10,2%	29	2,6	134	7,6%
Misure pubblicitarie nel settore dei social media	224	14,0%	-37	-0,9	261	14,9%
Partecipazione a fiere professionali	290	18,2%	-30	-0,1	320	18,3%
Aziende con infrastrutture moderne	163	10,2%	-42	-1,5	205	11,7%
Formatori/formatrici professionali motivati/e	297	18,6%	-45	-0,9	342	19,5%
Illustrare le prospettive per il futuro	267	16,7%	-29	-0,2	296	16,9%
Totale	1597	100,0%			1753	100,0%

Sono possibili risposte multiple; totale 517 partecipanti

Rispetto al 2025 si registrano solo lievi variazioni. La promozione attiva dell'immagine registra un modesto incremento di rilevanza (+2,6 punti percentuali), mentre le restanti misure restano su un livello analogo. Anche tra l'area ASFMS e l'area FRECEM le valutazioni differiscono solo marginalmente.

I commenti liberi (n=35) integrano la valutazione standardizzata con preziose indicazioni. Tra quelli citati più spesso figurano:

- una visione realistica della quotidianità professionale anziché una pubblicità idealizzata,
- maggiori opportunità di sperimentare in pratica (stage di orientamento, settimane dedicate a progetti, attività partecipative),
- aziende di tirocinio motivate e attente alla valorizzazione delle persone,
- salari migliori e condizioni di lavoro allettanti,
- maggiore apprezzamento dell'artigianato,
- una comunicazione autentica da parte di apprendisti/e e di professionisti/e.

Interpretazione

I risultati mostrano che, dal punto di vista di apprendisti e apprendiste, il marketing della professione va ben oltre le tradizionali misure pubblicitarie. È vero che le fiere professionali, i social media e le presentazioni nelle scuole continuano a essere considerati strumenti importanti. Tuttavia, l'impatto maggiore viene attribuito dagli apprendisti e dalle apprendiste alle persone che rappresentano la professione. Formatori e formatrici professionali motivati/e, una visione realistica della quotidianità lavorativa e prospettive future allettanti sono considerati particolarmente efficaci.

I commenti liberi evidenziano inoltre che l'autenticità riveste un ruolo centrale. Un discreto numero di apprendisti e apprendiste auspica che vengano mostrate in egual misura le opportunità e le sfide legate alla professione. A essere indicate come fattori decisivi di successo non sono le pubblicità patinate, bensì informazioni attendibili, esperienze pratiche e aziende di formazione motivate.

È degno di nota il fatto che numerosi riscontri spostino l'attenzione dalla pubblicità alla qualità della formazione. Più apprendisti e apprendiste sottolineano come formatori e formatrici professionali competenti, un approccio basato sulla stima reciproca, condizioni di lavoro eque e una cultura aziendale moderna rappresentino in definitiva la migliore pubblicità per la professione. Il marketing professionale non inizia quindi solo alle fiere professionali o sui social media, bensì proprio all'interno dell'azienda di tirocinio stessa. Gli apprendisti e le apprendiste trasmettono indirettamente al settore il messaggio che un buon marketing professionale non deriva solo dalle campagne pubblicitarie, bensì soprattutto da una formazione di cui poi essi/e stessi/e possano farsi promotori e promotrici credibili in prima persona.

6.2. Proposte per l'ulteriore sviluppo del settore

I partecipanti al sondaggio avevano la possibilità di esprimere liberamente cosa, secondo loro, il settore della falegnameria dovrebbe fare per diventare più attrattivo agli occhi dei futuri apprendisti e delle future apprendiste. I numerosi riscontri confermano i risultati delle domande standardizzate ed evidenziano una notevole concordanza tra gli ambiti d'intervento citati.

I temi più ricorrenti sono i seguenti:

Tabella 37: Ulteriore sviluppo del settore

Tema	Tendenza
Salari più alti e retribuzioni più allettanti per i/le tirocinanti	Molto spesso
Migliori condizioni di lavoro (ferie, orario di lavoro, equilibrio tra vita professionale e vita privata)	Molto spesso
Apprezzamento e atteggiamento rispettoso nei confronti di apprendisti e apprendiste	Molto spesso
Formatori e formatrici professionali motivati/e e una migliore qualità della formazione	Molto spesso
Tecnologie moderne con contemporanea preservazione dell'artigianato	Molto spesso
Più artigianato e legno massiccio anziché una produzione esclusivamente in serie o con macchine CNC	Spesso
Comunicazione trasparente sulla professione e orientamento professionale orientato alla pratica	Spesso
Un'immagine moderna e una maggiore presenza nelle scuole e sui social media	Spesso

Inoltre, vengono menzionati numerosi temi specifici, ad esempio un maggiore sostegno alla salute fisica, modelli di orario di lavoro più flessibili, una maggiore digitalizzazione, una maggiore apertura nei confronti delle donne e dei diversi stili di vita, oppure un sostegno più incisivo a pratiche lavorative innovative.

Interpretazione

Vale la pena notare che il contenuto dei commenti liberi si snoda come un filo conduttore lungo l'intero sondaggio. Le stesse tematiche emergono già nelle condizioni quadro, nella valutazione delle aziende di tirocinio, nel sostegno durante la formazione, nei motivi alla base di un cambio di professione e nelle proposte relative al marketing della professione.

Risaltano in modo particolarmente evidente quattro ambiti d'intervento fondamentali:

- **L'attrattività economica della professione.**
Salari più alti, retribuzioni di tirocinio più allettanti e migliori condizioni di lavoro rientrano tra le richieste di gran lunga più frequenti.
- **La qualità della formazione nelle aziende.**
Molti apprendisti e molte apprendiste auspicano formatrici e formatori professionali motivati/e, più tempo da dedicare alla formazione, maggiore supporto e un approccio basato sull'apprezzamento.
- **L'evoluzione del profilo professionale.**
Gli apprendisti e le apprendiste si attendono che il settore continui a evolversi sotto il profilo

tecnologico, preservando al contempo la propria identità artigianale. Le macchine moderne, la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale sono in linea di principio ben accette, purché non vada perduto il mestiere tradizionale del falegname.

- **Il posizionamento della professione.**

Diversi riscontri sottolineano che la professione del falegname debba essere presentata in modo più attrattivo, offrendo tuttavia uno spaccato autentico e tramite aziende credibili, non solo attraverso campagne pubblicitarie.

È inoltre evidente che molti apprendisti e molte apprendiste non si aspettano in primo luogo cambiamenti da parte dell'associazione, bensì miglioramenti nella quotidianità delle aziende di formazione. Molte proposte riguardano direttamente lo stile di conduzione, la cultura aziendale e la qualità della formazione. Ciò sottolinea che l'attrattività di un settore nasce, in definitiva, proprio nel contesto in cui i/le giovani vivono quotidianamente la loro formazione.

7. Considerazioni finali di apprendisti e apprendiste

Al termine del sondaggio, apprendisti e apprendiste avevano la possibilità di comunicare all'associazione ulteriori osservazioni o richieste. Molti dei soggetti partecipanti hanno colto questa occasione per lasciare brevi commenti come «No», «Niente», «Grazie» o desideri personali. Sono inoltre pervenute numerose osservazioni di merito, che confermano in modo evidente i risultati dei capitoli precedenti.

Quasi nessun nuovo tema è stato sollevato. Piuttosto, apprendisti e apprendiste riprendono ancora una volta quegli aspetti che già costituiscono un filo conduttore lungo l'intero sondaggio. Tra questi figurano in particolare la qualità della formazione nell'azienda di tirocinio, l'importanza di formatori e formatrici professionali motivati/e, un trattamento all'insegna dell'apprezzamento verso apprendisti e apprendiste, salari e condizioni di lavoro equi, nonché il desiderio di una formazione moderna e orientata alla pratica. Anche diverse indicazioni relative alla scuola professionale e ai corsi interaziendali coincidono con i risultati già presentati.

Oltre alle voci critiche, si registrano anche numerosi riscontri positivi. Diversi apprendisti e diverse apprendiste ringraziano espressamente per la propria formazione, lodano le proprie formatrici e i propri formatori professionali o confermano che sceglierebbero di nuovo la professione di falegname. Allo stesso modo, viene apprezzata la possibilità di poter esprimere la propria opinione nell'ambito di questo sondaggio.

8. Confronto tra apprendisti e apprendiste con una diversa propensione alla permanenza nel settore

Per comprendere meglio quali fattori influenzino la permanenza a lungo termine nella professione di falegname, sono state messe a confronto le valutazioni di tre gruppi:

- Tutti gli apprendisti/le apprendiste (valutazione complessiva)
- Apprendisti e apprendiste che, al termine del tirocinio, non intendono proseguire la carriera di falegname o sono ancora indecisi/e
- Apprendisti e apprendiste che desiderano abbandonare definitivamente il mestiere di falegname

In questo modo si evince quali fattori siano particolarmente legati alla decisione di continuare a esercitare la professione o di abbandonarla.

Conclusioni principali

Tabella 38: Conclusioni principali

Settore	Osservazione	Conclusione
Azienda formatrice	Le differenze più marcate si riscontrano nel grado di soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio. In particolare, gli apprendisti e le apprendiste che desiderano abbandonare la professione valutano la propria azienda di tirocinio in modo nettamente più critico.	La qualità della formazione presso l'azienda di tirocinio sembra essere il fattore più importante che influenza la successiva permanenza nella professione di falegname.
Formatori/formatrici e titolari d'azienda	Le valutazioni relative al sostegno offerto dai formatori e dalle formatrici professionali e dai/dalle titolari d'azienda risultano nettamente inferiori tra i soggetti intenzionati a cambiare settore.	L'affiancamento personale, l'apprezzamento e lo stile di conduzione in azienda incidono in modo determinante sulla fidelizzazione nei confronti della professione.
Scuola professionale e corsi interaziendali	Le differenze rispetto al gruppo complessivo sono relativamente modeste. Anche gli apprendisti e le apprendiste intenzionati a cambiare settore danno un giudizio complessivamente positivo di scuola professionale e corsi interaziendali.	Le ragioni che spingono a cambiare settore risiedono molto più spesso nel contesto aziendale che in quello scolastico.
Condizioni quadro	Gli apprendisti e le apprendiste orientati a un cambio valutano in modo marcatamente più negativo soprattutto retribuzione, agevolazioni, apprezzamento e tempo a disposizione per lo studio.	Non sono i singoli fattori, bensì la combinazione di diverse condizioni quadro insoddisfacenti ad aumentare il rischio di un cambio di settore.
Apprezzamento	Il tema dell'apprezzamento ricorre in quasi tutti i capitoli del sondaggio, sia nelle valutazioni che nei commenti liberi.	L'apprezzamento sta diventando uno dei fattori chiave che influenzano la soddisfazione, la motivazione e la fidelizzazione a lungo termine nei confronti della professione.
Panoramica generale	Le divergenze tra i gruppi emergono soprattutto in relazione all'azienda di tirocinio e in misura nettamente inferiore per quanto riguarda la scuola o i corsi interaziendali.	Garantire la disponibilità di personale qualificato a lungo termine è un processo che inizia già durante il tirocinio. La qualità della formazione in azienda costituisce con tutta probabilità, in questo contesto, il fattore determinante.

L'analisi comparativa evidenzia un andamento chiaro. Gli apprendisti e le apprendiste che desiderano abbandonare la professione di falegname al termine del tirocinio o che sono ancora indecisi si differenziano sotto molti aspetti da coloro che intendono rimanere fedeli al settore. Le discrepanze più nette non riguardano tuttavia la scuola professionale o i corsi interaziendali, bensì l'azienda di tirocinio stessa. In particolare, il supporto percepito, l'apprezzamento e le condizioni quadro aziendali registrano le divergenze più marcate. I risultati indicano che la fidelizzazione a lungo termine alla professione di falegname è determinata in misura fondamentale dalla qualità della formazione aziendale.

Dalla valutazione emerge con evidenza come la carenza di personale qualificato non si manifesti soltanto a conclusione del tirocinio. Le basi fondamentali vengono gettate già durante la formazione. Laddove apprendisti e apprendiste riscontrano apprezzamento, una valida assistenza e condizioni quadro attrattive, la probabilità che rimangano fedeli alla professione di falegname è nettamente superiore. Di contro, proprio in questi specifici ambiti si concentrano le esperienze negative tra gli apprendisti e le apprendiste propensi/e a cambiare settore.

Per il settore ne scaturisce una precisa priorità d'intervento: l'acquisizione di nuovi apprendisti e nuove apprendiste rimane fondamentale, ma è almeno altrettanto prioritario entusiasmare e trattenere nel lungo periodo coloro che stanno già svolgendo un tirocinio nella professione.

9. Raccomandazioni e conclusioni

9.1. Raccomandazioni alle associazioni

I risultati dimostrano che la qualità della formazione presso l'azienda di tirocinio è il fattore che influisce maggiormente sulla soddisfazione di apprendisti e apprendiste e sulla loro disponibilità a rimanere nel settore della falegnameria al termine dell'apprendistato. Per le associazioni ne derivano i seguenti ambiti di intervento:

- Rafforzare in modo mirato la formazione e il perfezionamento professionale delle formatrici e dei formatori professionali. Accanto alle competenze tecniche, fattori chiave per una formazione di alta qualità sono in particolare la comunicazione, la cultura del feedback, l'affiancamento nell'apprendimento e l'apprezzamento. È altrettanto importante concedere ai formatori e alle formatrici professionali tempo sufficiente per svolgere i loro compiti formativi.
- Supportare le aziende di tirocinio con strumenti pratici per valutare a intervalli regolari la qualità della propria offerta formativa e svilupparla ulteriormente. Ne sono un esempio le autovalutazioni, lo scambio di esperienze o le offerte di coaching.
- Rendere maggiormente visibili le prospettive professionali dopo il tirocinio. Percorsi di carriera, opportunità di perfezionamento ed esempi biografici di successo possono contribuire ad accrescere l'attrattività della professione di falegname nel lungo periodo.
- Valutare periodicamente i risultati del sondaggio tra apprendisti e apprendiste e trasmetterli in forma idonea alle sezioni e alle aziende di formazione, così da identificare tempestivamente le tendenze e adottare misure in modo mirato.
- Continuare ad approfondire tematiche quali condizioni di lavoro, apprezzamento e prospettive di sviluppo, poiché questi fattori incidono in misura determinante sulla permanenza nella professione.

Le associazioni dovrebbero affrontare maggiormente le condizioni quadro nel settore della falegnameria come tema strategico al fine di garantire la presenza di personale qualificato. In questo ambito, la retribuzione merita una particolare attenzione: viene valutata in modo piuttosto critico da apprendisti e apprendiste e rappresenta la richiesta di cambiamento più frequente tra coloro che non hanno ancora deciso con certezza se rimanere nel settore.

Sebbene le associazioni non possano influenzare da sole l'andamento salariale, dovrebbero tuttavia valutare, insieme alle aziende, come promuovere salari iniziali e prospettive retributive concorrenziali, nonché condizioni di lavoro allettanti. In tale contesto, oltre alla retribuzione occorre tenere conto anche di aspetti quali i modelli di orario di lavoro flessibile, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e le agevolazioni.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di integrare l'elevata attrattività del mestiere di falegname vero e proprio con condizioni quadro che risultino convincenti anche rispetto ad altri settori, favorendo così la permanenza dei giovani professionisti nella professione.

9.2. Raccomandazioni alle aziende di tirocinio

- Coinvolgere fin dalle prime fasi apprendisti e apprendiste in lavori più impegnativi e affidare loro responsabilità.
- Promuovere una cultura aperta del feedback e della segnalazione degli errori.
- Condurre regolarmente colloqui di valutazione durante il tirocinio.
- Affiancare attivamente lo sviluppo personale di apprendisti e apprendiste.
- Mettere in evidenza i vantaggi della formazione e le opportunità di sviluppo professionale.
- Qualificare in modo mirato le figure di formazione professionale e pratica e destinare tempo alle attività formative.

9.3. Raccomandazioni per le scuole professionali e i corsi interaziendali

- Rafforzare ulteriormente l'orientamento pratico dell'insegnamento.
- Promuovere una buona comunicazione tra scuola, CI e azienda di tirocinio.
- Sostenere tempestivamente apprendisti e apprendiste in caso di difficoltà.
- Integrare maggiormente nelle lezioni gli esempi positivi tratti dalla pratica.

9.4. Conclusione

Il sondaggio 2026 tra apprendisti e apprendiste delinea nel complesso un quadro incoraggiante della formazione di falegnami. La grande maggioranza di apprendisti e apprendiste valuta positivamente la propria formazione e si identifica con la propria professione.

Allo stesso tempo, l'indagine evidenzia chiaramente che a determinare la soddisfazione non è in primo luogo la formazione tecnica, bensì la qualità dell'assistenza offerta dall'azienda di tirocinio. Apprezzamento, comunicazione, fiducia e un valido affiancamento da parte di formatrici e formatori professionali incidono in modo sostanziale sull'esperienza formativa.

Particolarmente significativo è il nesso tra la qualità della formazione e la permanenza nel mondo del lavoro. Gli apprendisti e le apprendiste che vivono positivamente il proprio percorso di formazione hanno una propensione nettamente superiore a restare nel settore. La qualità della formazione diventa così una leva importante per contrastare la carenza di personale qualificato. Gli investimenti in una formazione professionale di qualità non sono quindi solo investimenti nei singoli apprendisti/nelle singole apprendiste, ma anche nel futuro dell'intero settore della falegnameria.

Il sondaggio fornisce alle associazioni, alle scuole professionali e alle aziende di tirocinio una solida base per sviluppare in modo mirato la formazione. Lavorando con coerenza sui campi d'azione individuati, sarà possibile incrementare ulteriormente l'attrattività della professione di falegnami e consolidare la permanenza a lungo termine di personale qualificato nel settore.

10. Indice delle tabelle

Tabella 1: Quota di partecipazione.....	6
Tabella 2: Ripartizione per associazione.....	7
Tabella 3: ASFMS – Svizzera tedesca.....	8
Tabella 4: FRECEM – Svizzera romanda	9
Tabella 5: Genere.....	10
Tabella 6: Azienda di formazione	11
Tabella 7: Soddisfazione complessiva	12
Tabella 8: Soddisfazione complessiva ASFMS.....	13
Tabella 9: Soddisfazione complessiva FRECEM.....	13
Tabella 10: Soddisfazione relativa all'azienda di tirocinio	16
Tabella 11: Soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio – Proposte di miglioramento.....	16
Tabella 12: Soddisfazione nei confronti dell'azienda di tirocinio – Fattori di successo.....	17
Tabella 13: Soddisfazione per il corso interaziendale.....	18
Tabella 14: Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e.....	19
Tabella 15: Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e	21
Tabella 16: Soddisfazione nei confronti della scuola professionale.....	21
Tabella 17: Opportunità di miglioramento dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste insoddisfatti/e.....	22
Tabella 18: Fattori di successo dal punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste soddisfatti/e	23
Tabella 19: Condizioni quadro.....	25
Tabella 20: Condizioni quadro – Dettagli	26
Tabella 21: Persone di riferimento	27
Tabella 22: Scelta BM1	30
Tabella 23: BM1 – Orientamenti.....	30
Tabella 24: Scelta BM2	31
Tabella 25: BM2 – Orientamenti.....	31
Tabella 26: Atteggiamento dell'azienda di tirocinio nei confronti della BM	32
Tabella 27: Piani dopo la conclusione del tirocinio	33
Tabella 28: Piani dopo la conclusione del tirocinio – AFC	34
Tabella 29: Piani dopo la conclusione del tirocinio – CFP	34
Tabella 30: Motivazione per la professione di falegname	35
Tabella 31: Cosa dovrebbe cambiare	36
Tabella 32: Intenzioni di perfezionamento.....	38
Tabella 33: Motivi a favore del perfezionamento professionale	39
Tabella 34: Motivazioni contro il perfezionamento	40
Tabella 35: Perfezionamenti professionali desiderati.....	40
Tabella 36: Marketing professionale	42
Tabella 37: Ulteriore sviluppo del settore	43
Tabella 38: Conclusioni principali.....	46

11. Allegato

Allegato I: Questionario