

# Basi

1

## INDICE

<b>1.1 I giovani di oggi – Generazione Z</b>	2
<b>La Generazione Z e le sue caratteristiche principali</b>	2
Educazione e formazione	2
Comportamento con i media	3
Atteggiamento verso la società	3
Atteggiamento verso il lavoro	3
<b>Guida</b>	4
Fornire una guida competente	4
Favorire evoluzioni	4
Capire le tendenze	4
Creare trasparenza	4
<b>1.2 Marketing dell'apprendistato</b>	5
<b>1.3 Formazione degli apprendisti</b>	6
<b>Requisiti dell'azienda formatrice</b>	6
Autorizzazione per formare apprendisti	6
Infrastruttura minima delle aziende formatrici	6
Requisiti minimi per le formatrici e i formatori professionali	7
<b>Raccomandazioni salariali per gli apprendisti</b>	8
Stipendio seconda formazione	8
<b>Diploma di maturità professionale</b>	9
<b>Stage e posti settimanali</b>	10
Stage	10
Posto settimanale	10
<b>1.4 Requisiti di studenti e studentesse</b>	11
<b>1.5 Il criterio della compatibilità (fit)</b>	13
<b>1.6 Assicurazione contro gli infortuni e fondamenti legali</b>	14
Assicurazione infortuni	14
Assicurazione di responsabilità civile	15
Protezione dei giovani lavoratori	15
Tipi di lavoro consentiti	15

# 1 Basi

Nelle sezioni che seguono vengono trattate molte delle diverse tematiche che un'azienda formatrice può ritrovarsi a dover affrontare. Vengono discussi i requisiti delle aziende formatrici, le raccomandazioni salariali per gli apprendisti, ma anche i criteri di selezione e le basi giuridiche, per citarne solo alcuni. Per prima cosa, tuttavia, è fondamentale effettuare una prima analisi della Generazione Z e delle sue caratteristiche, la cui comprensione è imprescindibile per il successo del processo di selezione.

## 1.1 I giovani di oggi – Generazione Z

*«Le diverse età dell'uomo si considerano a vicenda come razze diverse: i vecchi di solito si sono dimenticati di essere stati giovani oppure dimenticano di essere vecchi e i giovani non vogliono mai capire che invecchieranno.»*

*Tucholsky, 1931*

Chiunque voglia formare apprendisti deve poter riuscire a mettersi nei panni dei giovani e capire il loro comportamento. Inoltre, quando si ha a che fare con i giovani, è utile tenere sempre presente che noi un tempo siamo già stati giovani, ma che i giovani non hanno mai fatto l'esperienza di essere stati più grandi. Ancora più importante è avere la consapevolezza che da generazioni i giovani contemporanei vengono percepiti come peggiori dalle generazioni precedenti. Si tratta di un pregiudizio che esiste da molto tempo, ma che non ha mai trovato conferme negli studi scientifici.

### La Generazione Z e le sue caratteristiche principali

I giovani di oggi (nati circa tra il 1998 e oggi) appartengono alla Generazione Z, nota anche come «Gen Z». I membri della Generazione Z sono stati i primi a crescere con uno smartphone in mano. Per questo motivo vengono anche definiti «nativi digitali». La Generazione Z rappresenta circa il 20% della popolazione mondiale. I giovani e le giovani appartenenti alla Generazione Z si distinguono per le seguenti caratteristiche:

#### Educazione e formazione

---

- Sono educati in modo meno severo della generazione Y / dei «Millennials» (nati tra il 1977 e il 1998)
  - Sono assetati di conoscenza e formazione
  - Continuano a formarsi e a perfezionarsi
  - Sono meno orientati a insegnanti e genitori
  - Hanno uno spiccato orientamento alla performance e al successo, ma anche paura del futuro, questo crea loro un grande stress
-

## Comportamento con i media

---

- Sono fortemente influenzati dallo smartphone a partire dai 13 anni
  - Trascorrono molto tempo online
  - Vivono fortemente in rete e condividono contenuti e opinioni su molti canali
  - Hanno una soglia di attenzione più bassa
  - Hanno opinioni personali forti, sono curiosi
  - Sono piuttosto impazienti, desiderano informazioni e soluzioni ai problemi subito
- 

## Atteggiamento verso la società

---

- Vogliono cambiare il mondo
  - Hanno posizioni nette
  - Sono meno coinvolti nella delinquenza giovanile e fanno meno uso di droghe
- 

## Atteggiamento verso il lavoro

---

- Si preoccupano per l'economia
  - Cercano attività che diano un senso alla loro vita piuttosto che ricchezza materiale e successo
  - Non sono disposti a fare gli straordinari se l'obiettivo non è quello giusto, perché le ore passate al lavoro sono tolte alla vita
  - Considerano il tempo libero più importante del lavoro
  - Credono che il successo derivi più dalla propria rete che dalle qualifiche
  - Preferiscono strutture orizzontali alle gerarchie
  - Vogliono avere successo, laddove il 76% di loro vuole trasformare il proprio hobby in una professione
-

## Guida

La cosa più importante per te come formatore o formatrice professionale è che i giovani della Generazione Z vedano i manager come partner o amici. Comportati più come un mentore che come un capo e agisci in modo individuale, aperto, trasparente e credibile. Confrontati intensamente con la nuova generazione di professionisti, mostra interesse e poni domande. I giovani desiderano essere apprezzati in modo costruttivo e ricevere una correzione positiva dei propri errori. Le decisioni prese in modo gerarchico (dall'alto verso il basso) devono essere motivate e spiegate. Comunica in modo semplice ed evita compiti complessi, piuttosto suddividili in tanti step più piccoli. Questo porta a tante piccole esperienze positive legate ad altrettante gratificazioni.

Sulla base della situazione iniziale descritta sopra, dovresti prenderti a cuore i seguenti punti:

### Fornire una guida competente

---

- Comunicare in modo professionale e personale, sia a livello sociale che individuale
  - Curare l'apertura e la credibilità
  - Esercitare una critica costruttiva
  - Coltivare una cultura dell'errore positiva
- 

### Favorire evoluzioni

---

- Esercitare la funzione di guida con empatia e senza lesinare incoraggiamenti
  - Mostrare la propria competenza
  - Creare prospettive di sviluppo professionale e personale
- 

### Capire le tendenze

---

- Discutere insieme le nuove tendenze e provare subito cose interessanti
  - Discutere con tutti gli interessati
- 

### Creare trasparenza

---

- Fornire informazioni costanti su sviluppi e cambiamenti
- 

Fonte: Ingold, 2016

## 1.2 Marketing dell'apprendistato

**L'ASFMS mette a disposizione del settore falegnameria vari materiali informativi per il reclutamento e la promozione delle nuove leve.**

---

### Informazioni attuali

Il marketing dell'apprendistato deve essere al passo con i tempi, ecco perché viene costantemente adattato e integrato con nuove offerte. Consigliamo di visitare i siti web specificati nel testo per consentire all'azienda che si impegna nell'offerta formativa di essere sempre aggiornata.

---

L'associazione ha molto materiale stampato, articoli pubbliredazionali, materiale promozionale (ad es. giveaways) e un sito web indipendente. Inoltre, esistono un film, una presentazione ed eventi specifici per promuovere i giovani talenti. Tra questi ricordiamo i campionati di falegnameria, Nuovo Futuro e le conferenze nelle scuole e presso altri gruppi di interesse.

Recentemente è stato avviato un progetto per formare giovani ambasciatori delle professioni. Lo scopo di questo progetto è che gli studenti e le studentesse, ad es. nelle giornate di porte aperte o in occasione di fiere, interagiscano con persone giovani anziché con adulti, in quanto questo approccio si è dimostrato più promettente. Questi giovani sono stati formati gratuitamente dall'ASFMS.

L'offerta dell'ASFMS è integrata da una cosiddetta toolbox, che può essere utilizzata nei giorni di porte aperte e che include, tra l'altro, campioni di legno, un roll-up e opuscoli. La gamma viene continuamente aggiornata e ci sono sempre progetti innovativi per attrarre giovani talenti e promuovere la professione.

È possibile trovare informazioni sempre aggiornate sui seguenti siti web:

- 
- [www.traumjob-schreiner.ch](http://www.traumjob-schreiner.ch) si rivolge a bambini e giovani (10–14 anni) nel processo di scelta professionale e contiene le informazioni più importanti sulla professione.
  - [www.schreiner-karriere.ch](http://www.schreiner-karriere.ch) si rivolge ai genitori di bambini (10–14 anni) che si trovano nella fase della scelta professionale e contiene informazioni sulle prospettive di ulteriore formazione dopo l'apprendistato.
  - [www.vssm.ch/pdt](http://www.vssm.ch/pdt) si rivolge a formatori professionali negli istituti di formazione e contiene informazioni sulla promozione di giovani talenti («pdt»).
-