

Rapporto sullo stato di avanzamento 03/2026 Formazione professionale nel ramo alberghiero e della ri- storazione

Sottoprogetto 1

Analisi delle ultime serie di domande
e degli ultimi risultati

Luglio 2026

EINE ORGANISATION VON:

GASTRO SUISSE

 **HotellerieSuisse**


**HOTEL & GASTRO
UNION**
Die Arbeitnehmerorganisation

Indice

1	Sintesi	3
2	Stato di avanzamento del progetto	4
2.1	Analisi delle serie di domande	4
2.2	Pubblicazioni	4
3	Risultati principali	4
3.1	Strutture formative	4
3.1.1	Motivazione all'apprendimento e qualità del tirocinio	4
3.1.2	Offerta di posti di tirocinio e modelli formativi	5
3.1.3	Combinazioni di professioni attuali	5
3.2	Condizioni quadro	6
3.2.1	Percezione delle condizioni quadro	6
3.2.2	Condizioni quadro favorevoli	6
3.2.3	Fattori economici che influenzano la disponibilità a formare persone	6
3.3	Sfide durante il tirocinio	7
4	Confronto con altre domande e altri studi	8
4.1	Offerta di posti di tirocinio e modelli formativi	8
4.2	Condizioni quadro nella formazione	9
5	Conclusioni	9
6	Procedura successiva	9
7	Conclusione generale	10

1 Sintesi

Le serie di domande A e D sono state analizzate e ne sono state tratte le relative conclusioni. I risultati sono stati confrontati con quelli delle altre serie di domande.

Conclusioni principali

- **La qualità di un tirocinio inizia dall'accompagnamento**

I giovani rispondono in modo inequivocabile alle domande relative alla qualità e alla motivazione all'apprendimento. L'apprezzamento, la responsabilità e i progressi pratici nell'apprendimento sono determinanti per la motivazione e la soddisfazione delle persone in formazione.

- **Modelli formativi alternativi «Reti di aziende formatrici come soluzione alternativa»**

L'analisi mostra che, in linea di principio, i modelli formativi alternativi nel settore alberghiero e della ristorazione hanno un potenziale anche se, nel sondaggio diretto, il modello delle reti di aziende formatrici viene inizialmente valutato con una certa cautela. Un anno base organizzato a livello scolastico non riscuote ampio consenso sia tra gli studenti di scuola media sia tra le persone in formazione, ma i commenti mostrano che un modello di inserimento su larga scala con competenze diversificate potrebbe essere decisamente attraente.

- **Nuovi profili professionali derivanti da una combinazione di formazioni di base esistenti**

Tra le possibili combinazioni delle professioni attuali, riscuote ampio consenso soprattutto il collegamento tra cucina e servizio, mentre combinazioni più ampie che includono la réception e i servizi di pulizia (governance) vengono valutate in modo critico soprattutto dalle aziende e dalle scuole professionali.

- **Il quadro normativo è adeguato, mentre le condizioni quadro operative sono al centro delle sfide**

L'onere amministrativo per formatrici e formatori professionali è considerato elevato. Il quadro normativo, come le ordinanze in materia di formazione delle professioni, è percepito dalla maggior parte degli intervistati come complessivamente comprensibile e garante della qualità.

Alla domanda su quali siano le sfide maggiori nell'ambito di un tirocinio nel settore alberghiero e della ristorazione, sono menzionati con maggior frequenza gli «orari di lavoro insoliti» e lo «stress fisico e psicologico».

2 Stato di avanzamento del progetto

2.1 Analisi delle serie di domande

Tutte le serie di domande del sondaggio sono state analizzate per tutti i gruppi target (secondo il rapporto sullo stato di avanzamento 01/2026); i risultati sono a disposizione.

Serie di domande A

Attrattiva del tirocinio, del ramo e delle professioni del ramo; fattori che influenzano l'attrattiva

Serie di domande B

Struttura della formazione: struttura e forma del tirocinio, dell'apprendimento, luoghi di formazione, qualità, influenza di un buon / cattivo accompagnamento, digitalizzazione, cooperazione fra i luoghi di formazione, fluttuazione

Serie di domande C

Futuri profili professionali: contenuto, forma, competenze target

Serie di domande D

Condizioni quadro: economia, contesto, finanze, leggi, politica

2.2 Pubblicazioni

Per il gruppo di accompagnamento sono stati redatti e trasmessi due rapporti sullo stato di avanzamento del progetto e sulla valutazione. Sul sito www.hotelgastro.ch vengono pubblicati aggiornamenti settimanali sui risultati conseguiti. Inoltre, le persone interessate possono consultare sullo stesso sito i rapporti sullo stato di avanzamento (senza grafici) e il dossier del progetto, nonché esprimere, nella sezione «Partecipa», il proprio interesse a partecipare a un workshop con gruppi di discussione.

3 Risultati principali

3.1 Strutture formative

3.1.1 Motivazione all'apprendimento e qualità del tirocinio

In tutti i gruppi target emerge che le conoscenze professionali teoriche e gli altri contenuti didattici del futuro dovrebbero essere orientati alla pratica. Questo orientamento alla pratica è inoltre considerato il principale fattore motivazionale, a condizione che l'accompagnamento formativo sia adeguato (cfr. anche il rapporto sullo stato di avanzamento 02/2026 «Sono necessari un buon clima di lavoro e l'apprezzamento») e che le persone in formazione possano attuare con fiducia quanto appreso. Secondo tutti i gruppi target, i giochi didattici digitali e i post sui social media contribuiscono in misura ridotta a motivare all'apprendimento. Ciò è in linea con le risposte relative ai contenuti di un tirocinio in cui le competenze digitali sono percepite come non adatte al progresso personale.

In sintesi, per tutti i gruppi target, i fattori che influenzano la motivazione e la percezione della qualità del tirocinio sono i seguenti

- Quando le persone in formazione possono vedere / percepire i progressi nell'apprendimento
- Formatrici e formatori

Per quanto riguarda le domande sulla qualità del tirocinio e sulla motivazione all'apprendimento, sono state riscontrate differenze tra i gruppi target: le persone già formate e i rappresentanti delle aziende di tirocinio considerano la soddisfazione e la gioia verso la professione stessa superiori rispetto alle persone attualmente in formazione e ai rappresentanti delle scuole professionali.

3.1.2 Offerta di posti di tirocinio e modelli formativi

Per poter approfondire la questione dei modelli formativi adatti in futuro, nel sondaggio sono state integrate tre domande di carattere generale

- L'offerta di posti di tirocinio è sufficiente?
- Quali modelli formativi alternativi potrebbero esserci?
- Quali fattori motivano le aziende di tirocinio a offrire un maggior numero di posti di tirocinio?

Alla domanda se **nel settore alberghiero e della ristorazione** vi sia **un'offerta sufficiente di posti di tirocinio**, quasi il 50% degli studenti di scuola media dichiara di aver avuto modo **di informarsi sulle opportunità disponibili**.

Anche l'affermazione **«È facile trovare un posto di tirocinio adatto nel settore alberghiero e della ristorazione»** è stata valutata dal 50% degli intervistati. Circa due terzi degli studenti di scuola media intervistati considerano sostanzialmente semplice la ricerca di un posto di tirocinio nel ramo della ristorazione.

Le persone attualmente in formazione attuali e quelle già formate, come pure gli insegnanti di scuola media e i rappresentanti dei centri di formazione, valutano le tre affermazioni centrali (evidenziate in grassetto) relative all'offerta di posti di tirocinio con percentuali di consenso superiori al 70%.

Un altro punto centrale dell'indagine ha riguardato i **modelli formativi alternativi**. In particolare, l'attenzione si è concentrata sulla possibile accettazione delle reti di aziende formatrici. Gli studenti di scuola media, i loro genitori, nonché le persone attualmente in formazione attuali e quelle già formate, sono in linea di massima favorevoli alla possibilità di svolgere un tirocinio in una rete di aziende formatrici. Per questi gruppi target il consenso supera il 70% in ciascun caso.

Le differenze tra i gruppi target emergono soprattutto tra le attuali aziende di tirocinio. Solo il 51% di questo gruppo riconosce i vantaggi di una rete di aziende formatrici.

Per quanto riguarda la domanda sui fattori che potrebbero motivare le aziende a offrire ulteriori posti di tirocinio, tutti i gruppi target intervistati hanno dato la priorità segnatamente alla seguente affermazione

- Sostegno nell'assistenza alle persone in formazione (ad es. assistenza formativa congiunta)

Le differenze tra i gruppi target emergono in particolare per quanto riguarda i seguenti fattori

- Sostegno finanziario
- Rete di più aziende che formano congiuntamente delle persone

Mentre le aziende di formazione e quelle che attualmente non formano persone considerano il sostegno finanziario un importante fattore motivazionale, i rappresentanti delle scuole professionali, dei Cantoni e delle organizzazioni decentralizzate considerano questo aspetto meno efficace.

La possibilità di formare persone nell'ambito di una rete di aziende formatrici è considerata un approccio efficace da tutti i gruppi target ad eccezione delle aziende che attualmente formano persone.

3.1.3 Combinazioni di professioni attuali

Tra tutti i gruppi target, gli intervistati riescono a immaginare solo la seguente combinazione (oltre il 50% di consensi in tutti i gruppi target)

- Cucina + Servizio

Le persone attualmente in formazione e quelle già formate ritengono piuttosto interessante una combinazione di tutti i quattro settori (cucina, servizio, réception, pulizie). Le aziende e i rappresentanti delle scuole professionali vedono invece dei problemi nell'attuazione pratica.

3.2 Condizioni quadro

Per quanto riguarda le domande relative alle condizioni quadro economiche, per le affermazioni da 3.2.1 a 3.2.3 sono stati intervistati i seguenti gruppi target

- Aziende di formazione
- Aziende che non formano persone
- Insegnanti delle scuole professionali
- Organizzazioni decentralizzate / associazioni responsabili / istruttrici e istruttori dei corsi CI
- Rappresentanti dei Cantoni

3.2.1 Percezione delle condizioni quadro

Per tutti i gruppi target emerge un quadro omogeneo in risposta alla domanda: «Come vengono percepite le condizioni quadro per le aziende di formazione?».

Le seguenti affermazioni si collocano nella fascia alta per tutti i gruppi target

- La responsabilità nei confronti delle persone in formazione è chiaramente definita
- I requisiti di legge sono nel complesso facilmente comprensibili

Differenze tra i gruppi target

Le maggiori differenze si riscontrano nell'affermazione seguente

- I controlli qualitativi da parte delle autorità sono sufficienti

Mentre i rappresentanti dei Cantoni valutano i controlli qualitativi in modo positivo nel 90% dei casi, gli intervistati di tutti gli altri gruppi target non sono così positivi.

3.2.2 Condizioni quadro favorevoli

Agli intervistati di tutti i gruppi target è stata posta la seguente domanda concreta

«Secondo lei, quali condizioni quadro politiche o legislative dovrebbero cambiare affinché un maggior numero di aziende formi delle persone?»

Con le seguenti affermazioni considerate prioritarie emerge un quadro omogeneo per tutti i gruppi target

- Maggiore attività di sensibilizzazione a favore della formazione professionale
- Semplificazione delle procedure amministrative per le aziende di formazione

C'è inoltre consenso sul fatto che le misure relative alle seguenti affermazioni siano poco efficaci

- Abbandono posticipato della scuola dell'obbligo, affinché le persone in formazione siano più grandi e più maturi all'inizio del tirocinio
- I requisiti professionali richiesti ai formatori professionali dovrebbero essere innalzati

Differenze tra i gruppi target

Le differenze maggiori si riscontrano in relazione alla seguente affermazione

- Incentivi finanziari per le aziende che formano persone

Mentre i rappresentanti di tutte le aziende, gli insegnanti delle scuole professionali e i rappresentanti delle organizzazioni decentralizzate considerano questa affermazione in modo piuttosto positivo, gli intervistati dei Cantoni, con un consenso del 40%, non la giudicano in modo altrettanto positivo.

3.2.3 Fattori economici che influenzano la disponibilità a formare persone

C'è consenso sull'influenza che la domanda seguente esercita sulla decisione di formare delle persone

«Quali fattori economici influenzano la disponibilità delle aziende a formare persone?»

La disponibilità di personale qualificato per la formazione sembra avere la maggiore influenza.

Differenze tra i gruppi target

Esistono opinioni divergenti soprattutto riguardo alle seguenti affermazioni

- Spese / oneri per la formazione in rapporto ai benefici
- Redditività / vantaggi economici derivanti dalle persone in formazione

- Situazione economica attuale

I rappresentanti dei Cantoni ritengono che questi fattori abbiano un peso maggiore rispetto agli intervistati di tutti gli altri gruppi target.

3.3 Sfide durante il tirocinio

Alla domanda «Quali sono le sfide che il settore alberghiero e della ristorazione deve affrontare durante l'attuale periodo di tirocinio?», per tutti i gruppi target intervistati (cfr. 3.2 e, in aggiunta, i genitori degli studenti di scuola media) le seguenti affermazioni occupano i primi posti

- Orari di lavoro insoliti
- Sforzo fisico / stress psicologico

Differenze tra i gruppi target

I rappresentanti dei centri di formazione menzionano inoltre l'immagine sia del ramo sia delle professioni.

I genitori e gli insegnanti delle scuole medie menzionano le aspettative salariali dopo il tirocinio.

Tutti i gruppi target intervistati considerano come sfida minore i costi da sostenere all'avvio del tirocinio.

4 Confronto con altre domande e altri studi

4.1 Offerta di posti di tirocinio e modelli formativi

L'analisi mostra che un anno base organizzato a livello scolastico incontra inizialmente una certa resistenza tra gli studenti di scuola media e le persone in formazione quando viene loro posta la domanda diretta sul modello scolastico. Allo stesso tempo, però, i commenti sui possibili modelli formativi indicano che un anno base in grado di trasmettere un ampio spettro di competenze potrebbe suscitare un certo interesse tra i giovani.

L'affermazione «In questo modo posso capire meglio se la professione fa davvero al caso mio» è la risposta più frequente. Ciò indica che un anno base di ampio respiro potrebbe essere percepito soprattutto come un'opportunità di orientamento.

Tuttavia, tra le persone attualmente in formazione, questa apertura di principio viene relativizzata dal commento spesso citato: «Solo se avessi comunque ricevuto uno stipendio». La sicurezza finanziaria rimane quindi un fattore importante per accettare un modello di questo tipo.

Confrontando queste affermazioni con i risultati relativi alla domanda su possibili combinazioni di professioni esistenti, si può dedurre che un accorpamento di professioni con successiva specializzazione potrebbe aumentare l'attrattiva per chi è alle prime armi nel mondo del lavoro. Allo stesso tempo, un modello di questo tipo potrebbe tenere conto delle esigenze delle aziende. Tuttavia, dato l'atteggiamento critico di molte aziende nei confronti dell'attuazione pratica delle combinazioni di professioni esistenti, su questo tema è necessario approfondire ulteriormente la discussione.

In questo contesto, è stato inoltre chiesto alle aziende di formazione perché ritengono importante formare persone. Alle aziende di formazione che attualmente non formano persone è stato chiesto di spiegare i motivi per cui attualmente non lo fanno.

Per le aziende di formazione attualmente operative, il piacere di formare e il lavoro con i giovani sono chiaramente in primo piano. Inoltre, anche la garanzia di nuove leve nel ramo viene citata come motivazione importante. Gli aspetti finanziari, invece, rivestono un ruolo secondario per le aziende intervistate.

Le aziende che attualmente non formano persone citano, come motivi per il loro rifiuto, in particolare la mancanza di tempo e la carenza di personale qualificato. Ciò corrisponde alle affermazioni degli studi pubblicati dalla Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP 2024¹ «Fabbisogno e desideri in materia di formazione continua dei formatori professionali», che evidenzia un fabbisogno di formazione continua in relazione ai seguenti temi

- Ruoli, compiti e sfide dei formatori e delle formatrici professionali
- Conoscenze relative al gruppo target dei giovani (psicologia, sviluppo ecc.)
- Competenze relazionali e comunicative

e nel 2025² «Vale la pena formare delle persone?». In quest'ultimo studio, l'affermazione «Manca il tempo necessario per la formazione di persone» è stata indicata come motivo principale per cui le aziende non sono in grado di formare persone.

Poiché le affermazioni relative a eventuali reti di aziende formatrici non hanno incontrato opposizione da parte delle aziende, dei genitori degli studenti di scuola media e nemmeno degli intervistati della generazione più giovane (studenti di scuola media, persone attualmente in formazione e persone già formate), ne potrebbero derivare le seguenti possibilità

- Aumento del numero di persone in formazione non solo grazie al numero di aziende, ma anche grazie alla possibilità di adottare un modello diverso

¹ Wenger, M. & Lamamra, N. (2024). Fabbisogno e desideri in materia di formazione continua dei formatori professionali – Analisi del sondaggio online – Rapporto finale. Per incarico della Fondazione Azienda di formazione TOP. Renens: Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP

² Gehret, A., Kuhn, A., & Schweri, J. (2025). Vale la pena formare delle persone? Costi, benefici e qualità della formazione dal punto di vista delle aziende nel 2025. Zollikofen: Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP

- Ampliamento dell'offerta di posti di tirocinio
- Maggiore attività di sensibilizzazione, invece dell'azione solitaria nel reclutamento di persone in formazione

4.2 Condizioni quadro nella formazione

Sulla base dei risultati, si può presumere che le disposizioni di legge adempiano al loro scopo, ossia garantire la qualità della formazione. Ciò è confermato dal già citato studio della SUFFP del 2025. La percentuale di contenuti non necessari nel piano di formazione per la formazione di Cuoca AFC / Cuoco AFC si attesta a poco meno del 20%, in linea con la media di tutte le professioni valutate.

Un ostacolo all'adempimento degli obblighi formativi sembra essere l'onere amministrativo. In caso di un eventuale riorientamento, occorre quindi garantire che l'onere amministrativo a carico delle formatrici / dei formatori professionali venga ridotto.

5 Conclusioni

L'analisi può essere sintetizzata nelle seguenti affermazioni chiave

1. In linea di massima il mercato dei posti di tirocinio viene valutato positivamente

I risultati indicano che i gruppi target del ramo valutano l'offerta esistente e l'accessibilità ai posti di tirocinio in modo complessivamente più positivo rispetto agli studenti di scuola media.

In che modo si potrebbe aumentare il grado di notorietà?

2. Modelli formativi alternativi e sostegno alle aziende di tirocinio possono essere d'aiuto

Nel complesso, l'analisi mostra che, in particolare, le offerte di sostegno nell'accompagnamento delle persone in formazione e i modelli formativi cooperativi - come le reti di aziende formatrici - sono considerati approcci importanti per consolidare l'offerta di posti di tirocinio nel settore alberghiero e della ristorazione.

3. Le condizioni quadro sono sostanzialmente adeguate.

È necessario ridurre al minimo l'onere amministrativo a carico delle formatrici / dei formatori professionali.

6 Procedura successiva

I prossimi passi comprendono

Analisi approfondita

- Allestimento di una valutazione dettagliata, separatamente per tutte le domande e i gruppi target
- Confronto con le conclusioni tratte da tutti i rapporti sullo stato di avanzamento

Convalida

- Discussione dei risultati con il gruppo di accompagnamento il 15 settembre 2026
- Organizzazione di workshop con le parti interessate in gruppi di discussione
- Integrazione qualitativa dei dati quantitativi

Ulteriori analisi

- Definizione di profili professionali orientati al futuro
- Formulazione di raccomandazioni operative concrete (modelli formativi)

Pubblicazioni

- Pubblicazione periodica dei risultati delle analisi sul sito web di Hotel & Gastro *formation* alla voce «[News e attualità](#)»

7 Conclusione generale

L'analisi del sondaggio costituisce una buona base per ulteriori discussioni volte a individuare futuri ambiti di intervento. Le formazioni professionali di base nel settore alberghiero e della ristorazione dovrebbero essere accessibili in diversi modi.