

I libri del Fondo sociale europeo

**ISSN 1590-0002**

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente Pubblico di ricerca istituito con D.P.R. 30 giugno 1973 n° 478. Opera per lo sviluppo dei sistemi della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro svolgendo e promuovendo attività di studio, ricerca, sperimentazione, valutazione, consulenza ed assistenza tecnica e fornendo supporto tecnico-scientifico allo Stato, alle Regioni e province autonome, agli Enti locali.

Commissario straordinario  
*Sergio Trevisanato*

Direttore generale  
*Antonio Francioni*

## I libri del Fse

la Collana  
I libri del Fondo sociale europeo  
raccolge i risultati tecnico-scientifici  
conseguiti nell'ambito del Piano di attività  
ISFOL per la programmazione di FSE 2000 -  
2006 "PROGETTI OPERATIVI: Azioni per  
l'attuazione del Programma Operativo  
Nazionale Ob. 3 AZIONI DI SISTEMA" e del  
Programma Operativo nazionale Ob. 1  
"ASSISTENZA TECNICA E AZIONI DI SISTEMA  
(Misura II.1)"

la Collana  
I libri del Fondo sociale europeo  
è curata da *Isabella Pitoni*  
responsabile del Progetto ISFOL  
Informazione e Pubblicità per il FSE



UNIONE EUROPEA  
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**  
Ufficio Centrale per l'Orientamento e  
la Formazione Professionale dei Lavoratori

## ISFOL

**UNALENTE  
SULL'APPRENDISTATO:  
I PROTAGONISTI  
ED I PROCESSI  
DELLA FORMAZIONE**

**Il volume raccoglie i risultati di un'attività di ricerca condotta dall'Area Sistemi Formativi dell'Isfol, diretta da Giorgio Allulli, nell'ambito del PON Ob.3 Misura C1 a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del PON Ob.1 Azione II.1.B a titolarità del Ministero dell'Economia e delle Finanze**

La ricerca si è articolata in tre indagini, coordinate da *Giorgio Allulli* e *Sandra D'Agostino*, e realizzate in collaborazione con la Società *Pragma*

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

- per l'Isfol: *Michela Stasio* (progettazione e sviluppo indagine tutori e indagine aziende), *Domenico Nobili* (progettazione e sviluppo indagine apprendisti)  
- per la Pragma: *Daniilo De Candido* (Responsabile del progetto), *Enza Iacopo* e *Aurora Pilloni* (Responsabili trattamento dati), *Giorgio Gessi* (Responsabile qualità), *Daniela Loretti* (Responsabile CATI), *Manuela Di Donato* (Responsabile field), *Barbara Martinelli* (Ricercatore), *Alessandra Ruggeri* (Statistico), *Rosanna La Corte* (Psicologa).

Sono autori del volume:

*Michela Stasio* (Introduzione, capp.1-4, Nota Metodologica), *Sandra D'Agostino* (Conclusioni)

Coordinamento editoriale: *Simona Sperinde*

Editing: *Michela Stasio* e *Sandra D'Agostino*

Coordinamento della programmazione editoriale e dell'editing della collana **I libri del Fondo sociale europeo**:

*Aurelia Tirelli*

Con la collaborazione di:

*Paola Piras*

# INDICE

INTRODUZIONE	9
<b>I • LE AZIENDE, GLI APPRENDISTI ED I TUTORI AZIENDALI: I PROFILI</b>	<b>13</b>
PREMESSA	15
<b>1 LE AZIENDE</b>	<b>15</b>
1.1 Settori di attività e dimensione	15
1.2 Processi di internazionalizzazione e di innovazione	17
1.3 Le aziende e l'apprendistato	21
<b>2 GLI APPRENDISTI</b>	<b>23</b>
2.1 Le caratteristiche socio-demografiche	23
2.2 I percorsi di istruzione e di formazione	29
2.2.1 <i>Le scelte degli apprendisti con un basso livello di istruzione</i>	31
2.2.2 <i>Il ruolo della formazione professionale nelle scelte educative degli apprendisti</i>	33
2.3 L'esperienza lavorativa	36
2.3.1 <i>Gli apprendisti per la seconda volta</i>	46
<b>3 I TUTORI AZIENDALI</b>	<b>49</b>
<b>II • IL LAVORO E LA FORMAZIONE IN IMPRESA</b>	<b>55</b>
<b>1 IL MODELLO INTERPRETATIVO DI RIFERIMENTO</b>	<b>57</b>
<b>2 L'ORGANIZZAZIONE DEL TUTORATO</b>	<b>60</b>
<b>3 L'INSERIMENTO IN AZIENDA</b>	<b>65</b>
3.1 L'accoglienza e l'accompagnamento	65
3.2 Le mansioni svolte dagli apprendisti	70
3.3 La valutazione del lavoro dell'apprendista	75
<b>4 LA FORMAZIONE DEL TUTORE</b>	<b>77</b>

<b>5</b>	<b>LA RELAZIONE TRA IL TUTORE E L'APPRENDISTA</b>	<b>82</b>
5.1	Valutazione generale della relazione con l'apprendista e atteggiamento del tutore	82
5.2	Valutazione dei tutori rispetto alle caratteristiche degli apprendisti	84
5.3	L'immagine del ruolo e le aspettative: i profili ideali	86
5.3.1	<i>L'apprendista ideale secondo i tutori</i>	86
5.3.2	<i>Il tutore ideale secondo gli apprendisti</i>	87
5.3.3	<i>Il tutore ideale secondo i tutori</i>	88
<b>III</b>	<b>• LA VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA DI APPRENDISTATO</b>	<b>91</b>
	PREMESSA	93
<b>1</b>	<b>IL VALORE DELL'APPRENDISTATO SECONDO LE AZIENDE ED I TUTORI AZIENDALI</b>	<b>93</b>
<b>2</b>	<b>IL VALORE DELL'APPRENDISTATO SECONDO GLI APPRENDISTI</b>	<b>100</b>
2.1	La valutazione dei contenuti dell'esperienza	100
2.2	L'esperienza di apprendistato rispetto ai progetti di vita	102
<b>IV</b>	<b>• LA FORMAZIONE ESTERNA</b>	<b>107</b>
	PREMESSA	109
<b>1</b>	<b>LA FORMAZIONE ESTERNA SECONDO GLI APPRENDISTI</b>	<b>109</b>
1.1	Il ruolo della formazione professionale	109
1.2	Partecipazione ed atteggiamento verso la formazione esterna	112
1.3	La formazione esterna e l'atteggiamento rispetto alla formazione professionale	119
1.4	Gli apprendisti che non hanno partecipato al corso di formazione esterna	120
<b>2</b>	<b>LA FORMAZIONE ESTERNA SECONDO LE AZIENDE ED I TUTORI AZIENDALI</b>	<b>122</b>
2.1	Atteggiamento generale verso la formazione esterna	122
2.2	Le attività formative svolte dagli apprendisti	125
2.3	Soddisfazione per le attività formative	128
2.4	Il rapporto con i centri di formazione	133
2.5	Disponibilità ad interventi incrementali di formazione esterna	136
	<b>• CONCLUSIONI</b>	<b>143</b>
<b>1</b>	<b>I nuovi apprendisti</b>	<b>145</b>
<b>2</b>	<b>Le aziende e l'apprendistato</b>	<b>150</b>
<b>3</b>	<b>L'azienda come luogo di formazione</b>	<b>152</b>
<b>4</b>	<b>Le aziende e la formazione esterna</b>	<b>154</b>

	<b>• NOTA METODOLOGICA</b>	<b>157</b>
1	Le tre indagini	<b>159</b>
2	L'indagine sugli apprendisti	<b>160</b>
3	L'indagine sui tutori	<b>164</b>
4	L'indagine sulle aziende	<b>168</b>
	<b>APPENDICE • I QUESTIONARI</b>	<b>171</b>
1	Indagine sulle caratteristiche degli apprendisti - Questionario per le interviste condotte tramite metodologia CATI	<b>173</b>
2	Indagine sulle caratteristiche degli apprendisti - Questionario per le interviste in presenza	<b>184</b>
3	Indagine sulle caratteristiche dei tutori aziendali - Questionario per le interviste condotte tramite la metodologia CATI	<b>192</b>
4	Indagine sulle caratteristiche dei tutori aziendali - Questionario per le interviste in presenza	<b>201</b>
5	Indagine sulle aziende	<b>208</b>





## INTRODUZIONE

Quale scenario si è delineato dopo alcuni anni dall'entrata in vigore dell'articolo 16 della legge 196/97, che ha voluto trasformare l'apprendistato da strumento di transizione al lavoro per le fasce deboli a strumento generale di politica attiva del lavoro e della formazione per i giovani? E quale, quindi, l'istituto che il D.lgs.276/2003 intende riformare e con cui si dovranno confrontare i legislatori regionali responsabili in ampia parte dell'attuazione? Forse i lettori del presente volume, che costituisce un tentativo di rispondere a queste domande, hanno ormai ben presente la strutturazione del sistema dell'apprendistato disegnato dalla legge Treu, ma vale la pena ricordare quali obiettivi si è posta la riforma avviata dalla legge 196/97 e quali ambiti ha tentato di innovare, per poi verificare se e come i cambiamenti attesi abbiano effettivamente avuto luogo. Infatti, nonostante l'approvazione della legge 30/2003, finché le Regioni non attueranno la nuova riforma la normativa definita tra il 1997 ed il 2001 rimarrà vigente.

Le profonde trasformazioni socio-economiche che hanno investito l'Italia dagli anni Cinquanta ad oggi, tra cui l'elevamento del livello medio di istruzione, e la necessità di rendere maggiormente flessibili i canali di entrata al lavoro sono alla base delle modifiche introdotte con la legge n.196/97: l'utenza di riferimento del contratto, dagli adolescenti con basso titolo di studio a tutti i giovani in età lavorativa, a partire dai 15 anni compiuti, a prescindere dal livello di istruzione raggiunto; oggi, infatti, anche un laureato può diventare apprendista. In questo modo, il legislatore ha perseguito un duplice obiettivo: estendere ad una vasta fascia di utenza la possibilità di accedere in via "facilitata" (grazie agli sgravi contributivi di cui godono le imprese) al primo contratto di lavoro e creare la possibilità per le imprese di assumere apprendisti anche per professionalità medio-alte, più adeguate a giovani in possesso di diploma o di titoli universitari.

La normativa del 1997, però, non ha inteso semplicemente ribadire il ruolo tradizionale di strumento di transizione, ma ha fatto dell'apprendistato uno dei canali preferenziali per l'integrazione tra i sistemi della formazione professionale e del lavoro; infatti, per gli apprendisti si afferma il diritto a compiere un percorso di crescita professionale qualificata anche attraverso l'attività di formazione esterna. Per questo, il precedente strumento della formazione "complementare" previsto dalla legge 25/55 viene trasformato dalla legge Treu in un periodo obbligatorio di formazione professionale esterna all'azienda, della durata minima di 120 ore annue. Il decreto 276/2003 ha mantenuto questo monte ore minimo solo per l'apprendistato professionalizzante, ma si tratta di 120 ore di "formazione formale, interna o esterna all'azienda"; viene quindi introdotta la possibilità, a differenza di quanto stabilito in precedenza, di realizzare il

percorso formativo anche all'interno dell'organizzazione aziendale, purché tale percorso abbia carattere "formale".

La formazione esterna, così come disegnata dalla legge 196/97 e dalla normativa di attuazione, si configura come il primo gradino della formazione continua del lavoratore; in questa prospettiva, la progettazione del percorso avviene in integrazione con il fabbisogno di professionalità espresso dall'azienda e dallo stesso apprendista. La definizione di obiettivi formativi minimi validi a livello nazionale non ha espresso quindi la volontà di dirigere "dall'alto" il sistema, ma di determinare in maniera omogenea sul territorio nazionale quali competenze minime siano imprescindibili per lo sviluppo delle professionalità e di garantire, di conseguenza, la certificazione ed il riconoscimento di crediti formativi validi per l'eventuale reinserimento in un percorso scolastico o formativo. L'apprendistato entra quindi pienamente nel sistema integrato di istruzione e formazione professionale e impone agli operatori lo sviluppo di metodologie progettuali e didattiche nuove, miranti al dialogo ed all'interrelazione tra i differenti protagonisti (apprendisti, aziende, enti di formazione, Parti sociali ed istituzioni pubbliche competenti e responsabili dell'offerta).

Lo stesso D.lgs. 276/2003 stabilisce che le regolamentazioni regionali definiscano i "profili formativi dell'apprendistato", per quanto concerne sia l'apprendistato sia il diritto-dovere all'istruzione e formazione, sia per l'apprendistato professionalizzante; in particolare per il primo è necessario un ampio partenariato istituzionale e sociale (Regioni, Ministero del Lavoro, Ministro dell'Istruzione, Parti Sociali) e per il secondo viene stabilita l'intesa tra Regioni e Parti Sociali.

La complessità del sistema si è ulteriormente accresciuta con l'inserimento dell'apprendistato tra i percorsi validi per l'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione ed alla formazione, assieme alla scuola ed alla formazione professionale (legge 144/99 sull'obbligo formativo e legge 53/2003 sulla riforma del sistema di istruzione e formazione e, infine, D.lgs. 276/2003); all'apprendistato è stato pertanto formalmente attribuito un ruolo educativo, assolutamente nuovo e tanto più delicato quanto rivolto di fatto ad un'utenza particolarmente debole (adolescenti con un basso profilo di istruzione e con alle spalle un difficile rapporto con il mondo della scuola).

La normativa di attuazione ha curato, fino ad oggi, soprattutto ciò che concerne la formazione esterna: dai contenuti all'organizzazione di massima di un sistema atto al reperimento dei dati sull'utenza, funzionale alla programmazione dell'offerta formativa. Non è stata ancora oggetto di regolamentazione specifica la parte caratterizzante dell'apprendistato, ovvero il lavoro svolto in azienda. È stata comunque istituita una figura innovativa, quella del tutore aziendale, il lavoratore responsabile dell'affiancamento dell'apprendista e del rapporto con la struttura formativa, figura di cui sono stati individuati i requisiti minimi, le funzioni ed i compiti. Questa figura dovrà di nuovo essere regolamentata ai sensi del D.lgs. 276/03, in relazione alle tre tipologie di apprendistato previste.

Del resto, l'estrema differenziazione delle aziende interessate dall'apprendistato, legata ad aspetti dimensionali, organizzativi, produttivi e contrattuali impone una fase di analisi per pervenire ad una più ampia ed approfondita conoscenza dei processi reali di inserimento e di affiancamento on the job, premessa necessaria di qualunque azione regolatrice.

Date queste considerazioni, l'Isfol, in quanto ente incaricato di supportare la messa a regime del sistema, ha voluto procedere ad un'analisi articolata dei soggetti coinvolti e dei processi

formativi, per offrire alle istituzioni incaricate della programmazione alcuni strumenti atti a definire le caratteristiche principali dell'utenza di riferimento, sia diretta (gli apprendisti) che indiretta (le aziende ed i tutori aziendali), e le modalità di apprendimento sul lavoro.

A questo scopo, l'Isfol ha realizzato tre indagini di campo, di cui il presente volume sintetizza i risultati; si tratta di tre ricerche quantitative, condotte su tre campioni nazionali di apprendisti, tutori aziendali ed aziende (intervistate nella persona dell'imprenditore o del responsabile del personale). Le indagini rivolte ad apprendisti e tutori sono state condotte tra l'autunno 2001 ed il giugno 2002, e si sono rivolte, rispettivamente, ad un campione di 3.000 apprendisti e 1.500 tutori, intervistati tramite la metodologia CATI (Computer Assisted Telephone Interview), a cui si è aggiunto un nutrito gruppo di interviste in presenza (400 apprendisti e 390 tutori). La ricerca rivolta alle aziende, mirante soprattutto a comprendere la valutazione dell'esperienza di formazione esterna, è stata condotta su un campione di 1.500 imprese il cui apprendista ha frequentato il corso di formazione.

Sulla base dei dati raccolti sono state innanzi tutto analizzate le caratteristiche strutturali delle aziende coinvolte, degli apprendisti e dei tutori: dai dati socio-demografici per quanto riguarda apprendisti e tutori, alle caratteristiche produttive ed organizzative delle imprese.

Quindi, ci si è posti l'obiettivo di tracciare uno spaccato del processo di inserimento al lavoro degli apprendisti, per comprendere quale ruolo abbia il contratto di apprendistato all'interno del percorso di transizione, e quali prospettive esso apra rispetto ai progetti di sviluppo professionale.

Il processo di inserimento in azienda è stato analizzato attraverso la testimonianza degli apprendisti stessi, ma soprattutto dei tutori aziendali, ovvero dei soggetti formalmente incaricati dell'affiancamento: accoglienza in azienda, modalità di inserimento, valutazione del lavoro e relazione tra apprendista e tutore costituiscono alcuni tra i principali temi oggetto di indagine e sono stati correlati con le caratteristiche delle aziende e dei tutori intervistati (settore e dimensione di impresa da un lato, caratteristiche socio-demografiche e ruolo in impresa dall'altro).

Infine, la soddisfazione rispetto alla formazione esterna, espressa da apprendisti, aziende e tutori, è stata condotta analizzando tre aspetti: l'organizzazione del corso (raggiungibilità della sede, calendario e orari), i contenuti del corso e la relazione con il centro di formazione. Rispetto ai contenuti, ci si è mossi nella prospettiva di comprendere quale impatto avesse avuto, nella percezione dell'azienda, la formazione esterna sui comportamenti e sulla *performance* dell'apprendista in azienda. Infine, poiché l'avvio di un rapporto costruttivo tra azienda e centro di formazione è imprescindibile rispetto alla realizzazione della progettazione integrata dei percorsi, è stato approfondito che tipo di contatti fossero intercorsi tra i due soggetti e quanto le aziende ne fossero soddisfatte.

È stata fatta particolare attenzione a differenziare i processi analizzati e gli atteggiamenti espressi sulla base delle differenti caratteristiche dei rispondenti. Si è infatti cercato di verificare quanto incidessero, nei vari soggetti, alcune variabili discriminanti: nel caso degli apprendisti, si tratta soprattutto dell'età e del titolo di studio (con particolare riferimento al comportamento degli apprendisti in età di obbligo formativo), mentre, per quanto riguarda i tutori e le aziende, sono state considerate la dimensione di impresa ed il ruolo in azienda del rispondente (imprenditore/socio o dipendente). Rispetto alle imprese, queste variabili risulta-

no particolarmente incidenti sulla percezione dei vantaggi dello strumento e sull'atteggiamento verso la formazione esterna.

L'esigenza di sondare con particolare dettaglio il mondo aziendale ha suggerito di dedicare una "lente" privilegiata alle piccole imprese che, oltre a costituire un'ampia fetta del mondo produttivo italiano, rappresentano circa il 70% delle organizzazioni che assumono apprendisti. Ci riferiamo alle aziende con al massimo 15 dipendenti, per le quali la normativa sull'apprendistato ha disposto che la figura del tutore aziendale possa coincidere con quella dell'imprenditore o di un socio, ed alle quali sono state destinate 390 interviste rivolte in presenza ai tutori aziendali. L'attenzione a questo universo non è solo dettata dalla sua numerosità, ma anche dalla considerazione che nelle piccole realtà è particolarmente evidente il fenomeno della non formalizzazione del processo di inserimento dell'apprendista e, quindi, risulta necessario scoprire i meccanismi e le strategie adottate dai soggetti coinvolti e le ragioni alla base del successo o dell'insuccesso nel percorso di apprendistato.

## **capitolo I**

- **LE AZIENDE,  
GLI APPRENDISTI ED I  
TUTORI AZIENDALI:  
I PROFILI**



## • PREMESSA

L'analisi che segue è dedicata alle caratteristiche strutturali dei soggetti coinvolti nel rapporto di apprendistato: oltre naturalmente ai giovani assunti, le aziende ed i tutori aziendali.

Per quanto riguarda le aziende ed i tutori, la ricostruzione ha lo scopo di inquadrare il contesto in cui avviene il processo di inserimento in azienda e con cui la struttura formativa deve interagire per la programmazione di un percorso formativo integrato; d'altro canto, la definizione del profilo degli apprendisti mira anche a ricostruire le scelte scolastico/formative e lavorative e consente così di delineare un quadro, per quanto riferito ad una categoria specifica di soggetti, dei percorsi di vita dei giovani *under 25*, all'interno del sistema di flessibilità in accesso al mercato del lavoro. I profili degli apprendisti e dei tutori derivano dai risultati di due indagini quali-quantitative condotte dall'Isfol in collaborazione con la società Pragma tra 2001 e 2002 su due campioni di apprendisti e di tutori, mentre il profilo delle aziende è il risultato dell'indagine di valutazione condotta da Isfol-Pragma alla fine del 2002 su un campione di aziende il cui apprendista ha partecipato ad un corso di formazione esterna.

## 1 • LE AZIENDE

Per descrivere le imprese vengono utilizzati una serie di indicatori che fanno riferimento ai dati di struttura (settore di attività e numero di addetti) e alle caratteristiche produttive ed organizzative delle aziende. Sono quindi prese in considerazione alcune variabili sul grado di internazionalizzazione delle imprese e vengono analizzati fattori di innovazione di impresa, quali l'esistenza di un sito Internet aziendale, l'effettuazione di investimenti per l'innovazione di prodotto e per l'innovazione di processo e la realizzazione di interventi di formazione rivolti al personale. Quest'ultima informazione è finalizzata a comprendere se le aziende abbiano maggiore o minore familiarità con la formazione come strumento per la qualificazione del personale e se abbiano fatto investimenti diretti in questo senso. Infine, è stata verificata la tendenza delle aziende a valersi in maniera abituale del contratto di apprendistato.

### 1.1 • SETTORI DI ATTIVITÀ E DIMENSIONE

La descrizione delle caratteristiche strutturali delle aziende si basa sui risultati dell'indagine sulla valutazione, espressa dalle imprese stesse, della formazione esterna, indagine che, vista la tipologia dei soggetti intervistati, esamina più in profondità i dati relativi al settore di attività ed alla dimensione.

Circa la metà delle imprese intervistate appartiene al settore manifatturiero, mentre la restante metà si ripartisce tra il settore del commercio e quello dei servizi, con una leggera predominanza del primo (tab. I.1).

Rispetto alla dimensione, i 3/4 delle imprese non raggiungono i 15 dipendenti (in particolare, il 36% ha meno di 6 dipendenti), mentre le aziende con oltre 49 dipendenti rappresentano solo il 7,9% delle intervistate (tab. I.2).

Le aziende del settore del commercio e dei servizi hanno una dimensione ridotta (tab. I.2) rispetto a quelle del settore industriale (rispettivamente, il 40% ed il 53% impiegano al massimo 5 addetti, contro il 26% delle imprese manifatturiere). Rispetto all'area geografica (tab. I.3), la piccola dimen-

sione è maggiormente presente al Centro ed al Sud, dove oltre il 40% delle imprese non supera i 5 dipendenti (quasi il 50% delle aziende meridionali rientra in questa fascia dimensionale).

**Tab. I.1 - Settore di attività delle aziende (v.%)**

Settore	%
Industria	51,4
Commercio	27,2
Servizi	21,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. I.2 - Numero di dipendenti delle aziende per settore di attività (v.%)**

Numero di dipendenti	Totale	Industria	Commercio	Servizi
Fino a 5	35,9	26,5	40,2	53,2
Da 6 a 15	38,5	41,9	36,2	33,0
Da 16 a 49	17,7	22,8	15,2	8,5
Oltre 49	7,9	8,8	8,4	5,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>771</b>	<b>408</b>	<b>321</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. I.3 - Numero di dipendenti delle aziende per area geografica (v.%)**

Numero di dipendenti	Totale	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud
Fino a 5	35,9	34,5	26,4	43,2	48,5
Da 6 a 15	38,5	41,9	35,7	38,2	37,6
Da 16 a 49	17,7	15,5	27,3	13,5	8,1
Oltre 49	7,9	8,1	10,6	5,1	5,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>475</b>	<b>478</b>	<b>312</b>	<b>235</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma



## 1.2 • PROCESSI DI INTERNAZIONALIZZAZIONE E DI INNOVAZIONE

Solo un'azienda su quattro intrattiene rapporti con l'estero; nell'81,9% dei casi si tratta di rapporti commerciali, mentre gli investimenti e gli accordi di natura industriale sono prerogativa di una percentuale limitata di aziende (tab. I.4).

Tab. I.4 - Tipo di rapporti intrattenuti con l'estero\* (v.%)

Risposte	%
Investimenti	7,2
Accordi commerciali	81,9
Accordi industriali	4,1
Altro	13,7
<b>Totale</b>	<b>106,9</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>400</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

A intrattenere rapporti con l'estero sono soprattutto le aziende del settore manifatturiero (31,5%), mentre le imprese del commercio e dei servizi hanno rapporti con l'estero rispettivamente nel 23,5% e 19,2% dei casi. Come è prevedibile, si tratta di aziende di medio-grande dimensione, ossia oltre il 40% delle aziende con 16-49 dipendenti ed il 57,3% di quelle più grandi.

Per comprendere la propensione delle imprese all'innovazione, si è proceduto identificando il fattore di competitività ritenuto prioritario dalle aziende stesse e, successivamente, sono stati analizzati quattro indicatori semplici: il possesso di un sito Internet e la realizzazione, nei due anni precedenti l'intervista, di investimenti per l'innovazione di processo, per l'innovazione di prodotto e per la formazione del personale.

Secondo quasi il 75% delle aziende, la qualità del prodotto è il fattore strategico e prioritario di competitività, mentre le altre variabili del processo di ottimizzazione dell'offerta (prezzo, capacità di adeguamento dell'offerta alla domanda e costo della manodopera) sono considerate prioritarie da una parte minoritaria di imprese (tab. I.5).

**Tab. I.5 - Fattori prioritari di competitività sul mercato (v.%)**

Risposte	%
Qualità del prodotto	74,6
Prezzo del prodotto	6,6
Capacità di adeguamento del prodotto alla domanda	12,9
Costo della manodopera	5,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

La diffusa attenzione alla qualità trova una relazione con la tendenza delle aziende intervistate a compiere investimenti nell'innovazione di processo e di prodotto e, di conseguenza, a realizzare interventi formativi che possano adeguare le competenze del personale alle trasformazioni in atto.

Infatti, passando all'analisi dei singoli indicatori, si evidenzia che il 51,2% delle aziende intervistate ha un proprio sito Internet (tab. I.6); inoltre, nei due anni precedenti all'intervista, quasi il 55% delle aziende ha realizzato investimenti per l'innovazione di prodotto e il 62,3% ha investito per l'innovazione dei processi produttivi (tab. I.7 e tab. I.8).

**Tab. I.6 - Possesso di un sito Internet aziendale rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Possiede un sito Internet	51,2	32,5	52,8	69,2	87,7
Non possiede un sito Internet	48,8	67,5	47,2	30,8	12,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Mentre non ci sono differenze di rilievo da un settore all'altro per quanto riguarda il possesso di un sito Internet, si rileva che le aziende manifatturiere più delle altre realizzano investimenti in innovazione, sia di prodotto che di processo. Inoltre, la dimensione rappresenta una forte discriminante rispetto a tutti e tre gli indicatori; infatti il 32%, il 43,2% ed il 47,7% delle imprese con al massimo 5 dipendenti hanno, rispettivamente, attivato un sito Internet, realizzato investimenti per l'innovazione di prodotto e investimenti per l'innovazione di processo, contro l'87,7%, il 76% e l'85,9% delle aziende con oltre 49 dipendenti. Anche l'area geografica è una

variabile significativa, in correlazione con il fatto che il numero di dipendenti tende a diminuire passando da Nord a Sud.

**Tab. I.7 - Investimenti in innovazione di prodotto realizzati nei due anni precedenti all'intervista rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Realizzati	54,7	43,2	55,4	67,0	76,0
Non realizzati	45,3	56,8	44,6	33,0	24,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. I.8 - Investimenti in innovazione di processo realizzati nei due anni precedenti all'intervista rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Realizzati	62,3	47,7	65,4	74,8	85,9
Non realizzati	37,7	52,3	34,6	25,2	14,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Rispetto alle politiche di sviluppo delle risorse umane, si rileva che nei due anni precedenti all'intervista ben il 55,9% delle aziende ha realizzato interventi di formazione rivolti al personale (tab.I.10), più frequentemente destinati agli operai e, in seconda istanza, alle figure impiegate (tab. I.9). Per realizzare tali interventi, le aziende hanno fatto affidamento prevalentemente su proprie risorse finanziarie e/o umane: infatti, il 53% degli interventi è stato gestito direttamente dalle imprese; tra i soggetti esterni coinvolti spiccano invece le società di consulenza e gli enti formativi privati, mentre il ricorso al supporto dei centri pubblici e delle associazioni di categoria è minoritario e riguarda in entrambi i casi poco più di un'azienda su 10.

Se il dato rilevato indica che una quota significativa delle imprese ha comunque deciso di investire tempo e risorse in interventi formativi, resta il fatto che per quasi la metà delle aziende intervistate la formazione professionale è un'opportunità di fatto sconosciuta o poco agita: per queste aziende, quindi, la formazione esterna per l'apprendistato rappresenta un'importante occasione, se non la prima, per accostarsi allo strumento.

**Tab. I.9 - Figure professionali a cui è stata rivolta la formazione\* (v.%)**

Figure professionali	%
Operai con mansioni esecutive	37,9
Operai specializzati	42,7
Impiegati con mansioni esecutive	28,9
Impiegati di concetto	28,1
Tecnici-specialisti	18,2
Dirigenti	9,8
Altro	2,1
<b>Totale frequenze</b>	<b>167,7</b>
<b>v.a.</b>	<b>839</b>

\*Risposte multiple

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Le variabili che influenzano significativamente la propensione a realizzare interventi formativi per il personale sono il settore economico e, soprattutto, la dimensione di impresa: infatti, il 56% delle aziende manifatturiere realizza interventi formativi contro il 64% di quelle appartenenti al settore dei servizi; il ricorso a questo tipo di intervento aumenta sensibilmente passando dalla piccola alla grande dimensione, in virtù delle maggiori disponibilità economico/finanziarie e organizzative delle medio-grandi imprese.

**Tab. I.10 - Interventi di formazione del personale nei due anni precedenti all'intervista, rispetto al settore (v.%)**

Risposte	Totale	Industria	Commercio	Servizi
Si, con risorse proprie	38,3	36,3	32,1	51,3
Si, con risorse pubbliche	5,4	6,3	5,1	3,6
Si, con risorse proprie e pubbliche	12,2	13,4	12,3	9,1
<i>Totale si</i>	<i>55,9</i>	<i>56,0</i>	<i>49,5</i>	<i>54,0</i>
No	44,1	44,1	50,5	36,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>771</b>	<b>408</b>	<b>321</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. I.11 - Interventi di formazione del personale nei due anni precedenti all'intervista, rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Si, con risorse proprie	38,3	33,9	39,4	40,9	47,5
Si, con risorse pubbliche	5,4	6,9	4,2	4,9	5,4
Si, con risorse proprie e pubbliche	12,2	5,4	8,6	24,9	31,8
<i>Totale si</i>	<i>55,9</i>	<i>46,2</i>	<i>52,2</i>	<i>70,6</i>	<i>84,7</i>
No	44,1	53,8	47,8	29,3	15,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

### 1.3 • LE AZIENDE E L'APPRENDISTATO

Il 55,6% delle aziende assume abitualmente apprendisti. La variabile che incide maggiormente sulla tendenza a utilizzare questo tipo di contratto è la dimensione di impresa; infatti, la propensione all'assunzione abituale di apprendisti cresce con il numero di dipendenti dell'azienda (tab. I.12).

**Tab. I.12 - Assunzione abituale degli apprendisti in azienda rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Assume abitualmente	55,6	47,2	55,7	67,1	66,8
Non assume abitualmente	44,4	52,8	44,3	32,9	33,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Secondo i tutori la motivazione principale alla base dell'assunzione di apprendisti (tab. I.13) è costituita dall'interesse, da parte dell'azienda, a formare i lavoratori fin da giovani (73,1% delle risposte) e, in seconda istanza, dal vantaggio economico (25,6%). Questa risposta viene comunque bilanciata dall'esplicitazione, da parte delle imprese stesse, dei vantaggi dello strumento dell'apprendistato, derivanti dalla combinazione dell'opportunità formativa con le facilitazioni economiche (v. cap. III, par.3.1).

Tab. I.13 - Motivazioni all'assunzione di apprendisti\* (v.%)

Risposte	%
L'azienda preferisce formare i suoi lavoratori fin da giovani	73,1
In particolare per il lavoro stagionale	6,5
Consente di risparmiare	25,6
Mancanza di personale-carezza d'organico	2,3
Mancanza di personale specializzato	1,5
Ricambio del personale	0,5
Necessità produttive-costituiscono un aiuto all'azienda	1,4
Altro	1,1
Non indicato	3,3
<b>Totale frequenze</b>	<b>115,3</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

## 2 • GLI APPRENDISTI

La descrizione del profilo degli apprendisti si basa sull'analisi delle principali caratteristiche socio-demografiche (età, sesso, titolo di studio, condizione familiare); inoltre, vengono approfonditi due aspetti: i percorsi scolastico/formativi e l'esperienza lavorativa pregressa.

Per quanto riguarda le scelte scolastiche e formative, dopo aver verificato quale sia il titolo di studio conseguito dagli apprendisti, vengono indagati i tentativi di prosecuzione del percorso di istruzione/formazione e le cause di un eventuale abbandono, approfondendo soprattutto le scelte effettuate dai giovani con un basso profilo di istruzione.

Per quanto riguarda il lavoro, si dedica ampio spazio alle caratteristiche del rapporto di apprendistato in corso al momento dell'intervista (canale di accesso, durata del contratto, qualifica) ed alle esperienze precedenti al contratto di apprendistato stesso e, infine, viene focalizzato soprattutto il fenomeno della reiterazione del rapporto di apprendistato.

### 2.1 • LE CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE

Gli apprendisti sono prevalentemente maschi (59,6%, tab.I.14); i maschi sono rappresentati significativamente soprattutto nell'industria (71,3%), mentre le femmine prevalgono nel commercio e nei servizi (settori, questi ultimi, il tasso di occupazione femminile è maggiore rispetto all'industria, pur non raggiungendo il 50% degli occupati<sup>1</sup>).

Incrociando la variabile del sesso con l'età si nota che nella fascia 15-17 anni la presenza maschile è pari all'80%, mentre è inferiore al 60% nelle fasce di età superiori (tab.I.14). Conseguentemente, i maschi sono in netta maggioranza tra le persone con la sola licenza media (72,1%), diminuiscono tra i soggetti con la qualifica professionale, mentre sono in minoranza tra i diplomati/laureati (tab. I.14).

---

<sup>1</sup> In base ai dati riportati dall'Istat (Forze di lavoro media 2001), nel 2001 la percentuale di occupazione femminile nelle attività manifatturiere è pari al 32,2%, contro il 40,1% del commercio/alberghi e ristoranti ed il 45,7% dei servizi. In questa elaborazione, allo scopo di comparare i dati con i risultati della presente indagine, sono stati considerati nei "servizi" quei comparti in cui risulta la presenza di apprendisti e sono quindi stati esclusi "Pubblica Amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie", "Istruzione, sanità ed altri servizi sociali", "Trasporti e comunicazioni".

**Tab. I.14 - Distribuzione degli apprendisti per sesso, settore, età e titolo di studio (v.%)**

	Maschi	Femmine	Totale	v.a.
Totale	59,6	40,4	100,0	3.000
<i>Settore</i>				
Industria	71,3	28,7	100,0	1.891
Commercio	47,6	52,4	100,0	740
Servizi	22,9	77,1	100,0	363
<i>Età</i>				
Fino a 17 anni	81,0	19,0	100,0	302
Da 18-21 anni	57,2	42,8	100,0	1.484
Oltre 21 anni	57,1	42,9	100,0	1.213
<i>Titolo di studio</i>				
Fino licenza media	72,1	27,9	100,0	1.147
Qualifica professionale	67,8	32,2	100,0	527
Diploma/Laurea	45,5	54,5	100,0	1.326

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

L'età media degli apprendisti è di quasi 21 anni, lievemente superiore a quella registrata nel 1999/2000 con la prima indagine Isfol-Pragma sulle caratteristiche degli apprendisti<sup>2</sup>. Questa variazione è legata alla sensibile diminuzione degli assunti in età di obbligo formativo, passati dal 34%<sup>3</sup> al 10%, dato, quest'ultimo, coerente con quello registrato attraverso l'attività di monitoraggio semestrale condotto dalle Regioni<sup>4</sup>. Va ricordato che l'indagine Isfol 1999/2000 è stata condotta su un campione particolare, composto da 3.500 giovani frequentanti i corsi realizzati nell'ambito delle sperimentazioni nazionali, campione su cui pesavano particolarmente gli apprendisti partecipanti al progetto per il settore metalmeccanico e a quello per l'artigianato; poiché il settore manifatturiero e le imprese di piccole dimensioni tendono ad assumere apprendisti in giovane età in misura maggiore di quanto facciano rispettivamente commercio e servizi da un lato e imprese con oltre 49 dipendenti dall'altro (tab.I.15 e tab.I.16), è possibile che la composizione del campione per l'indagine 1999/2000 abbia influenzato il dato finale sulla quota di apprendisti 15-17enni.

Incrociando la variabile età con il sesso, si nota che le femmine sono mediamente più anziane dei maschi: 21,2 anni le prime e 20,6 i secondi. L'età è anche diversa a seconda del settore di attività (tab.I.15): nell'industria la media è, infatti, di 20,6 anni, sale a 21,2 nel commercio, in relazione alla maggiore incidenza dell'occupazione femminile in questo settore (tab. I.14), ed a 21,4 anni nei servizi, a causa della maggiore tendenza del settore ad impiegare diplomati (tab. I.18).

2 Isfol, *I nuovi apprendisti e la formazione*, Roma 2001.

3 *Ibidem*.

4 Isfol, Area Sistemi Formativi, *IV Rapporto di monitoraggio*, Roma, 2002.



**Tab. I.15 - Distribuzione degli apprendisti per età e settore<sup>a</sup> (v.%)**

Età	Totale	Industria	Commercio	Servizi
Fino 17 anni	10,1	13,0	5,7	3,9
18-21 anni	33,6	35,3	32,3	27,3
Oltre 21 anni	56,3	51,7	62,0	68,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>1.891</b>	<b>740</b>	<b>363</b>

<sup>a</sup> Il totale degli apprendisti intervistati non è uguale a 3.000 a causa delle mancate risposte

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. I.16 - Distribuzione degli apprendisti per età e numero di dipendenti (v.%)**

Età	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Fino 17 anni	10,1	9,5	12,4	11,0	4,5
18-21 anni	33,6	34,0	33,6	35,4	29,6
Oltre 21 anni	56,3	56,5	54,0	53,6	65,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>1.144</b>	<b>946</b>	<b>550</b>	<b>360</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Rispetto al livello di istruzione (tab.I.17), l'indagine evidenzia che tra gli apprendisti il titolo di studio prevalente è il diploma (43,7%), conseguito soprattutto presso un Istituto Tecnico o un Istituto Professionale, seguito dalla licenza media inferiore (37,1%). In questo caso la comparazione con i risultati del 1999/2000 fa emergere un netto incremento della quota dei diplomati (dal 30,7% al 43,7%), a svantaggio della quota di persone in possesso di licenza media (dal 51,3% al 37,1%)<sup>5</sup>. Il dato è legato soprattutto alla diminuzione degli apprendisti in età di obbligo formativo e, inoltre, risente del maggior peso, all'interno del campione, di assunti nel settore dei servizi, settore che predilige, come già ricordato, lavoratori in possesso di diploma.

<sup>5</sup> Isfol, *I nuovi apprendisti...*, cit., p. 13.

Tab. I.17 - Titolo di studio conseguito dagli apprendisti (v.%)

Titolo di studio	%
Nessuno/licenza elementare	1,1
Licenza media inferiore	37,1
<i>Totale fino licenza media</i>	<i>38,2</i>
Qualifica presso Istituto Professionale	11,7
Qualifica professionale regionale	5,8
<i>Totale qualifica</i>	<i>17,5</i>
Diploma presso Liceo o Istituto Magistrale	6,0
Diploma presso Istituto Tecnico o Istituto Professionale	37,7
<i>Totale diploma</i>	<i>43,7</i>
Diploma Universitario/laurea	0,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Il quadro relativo al livello di istruzione è fortemente differenziato rispetto all'area geografica, alle caratteristiche dell'apprendista e a quelle dell'impresa (tab.I.18). Gli apprendisti con licenza media sono prevalenti nell'industria e nelle aziende di piccole e medie dimensioni, mentre i diplomati sono la maggioranza assoluta nei servizi e nelle aziende con oltre 49 dipendenti; i primi sono anche più numerosi fra i maschi e al Sud, i secondi fra le donne e al Centro-Nord.

Tab. I.18 - Distribuzione degli apprendisti per titolo di studio<sup>a</sup> rispetto al sesso, all'età, all'area geografica ed al settore (v.%)

	Fino licenza media	Qualifica prof.	Diploma Liceo/Magistrale	Diploma Tecnico/Professionale	DU/Laurea	Totale	v.a.
Totale	38,2	17,5	6,0	37,7	0,6	100,0	3.000
Sesso							
Maschio	46,3	19,9	2,4	31,1	0,3	100,0	1.787
Femmina	26,4	13,0	11,3	47,4	0,9	100,0	1.212
Età							
Fino a 17 anni	86,1	13,9	0,0	0,0	0,0	100,0	302
18-21 anni	38,8	21,8	4,6	34,8	0,0	100,0	1.484
Oltre 21 anni	26,7	13,3	9,2	50,5	1,3	100,0	1.213
Area geografica							
Nord Ovest	35,4	19,0	6,9	38,1	0,6	100,0	974
Nord Est	33,4	20,8	6,3	38,8	0,7	100,0	968
Centro	35,2	16,9	6,3	41,0	0,6	100,0	604
Sud + Isole	58,8	8,4	3,2	29,6	0,0	100,0	454
Settore							
Industria	44,9	19,1	3,8	31,9	0,3	100,0	1.891
Commercio	32,2	15,9	8,8	42,1	1,0	100,0	740
Servizi	16,4	12,8	11,9	58,4	0,5	100,0	363
Numero di dipendenti							
Fino a 5	39,2	18,5	5,9	35,0	0,4	100,0	1.144
Da 6 a 15	42,9	17,9	4,6	34,2	0,4	100,0	946
Da 16 a 49	37,2	17,7	6,1	38,4	0,6	100,0	550
Oltre 49	21,0	13,9	9,7	54,2	1,2	100,0	360

<sup>a</sup> Il totale degli apprendisti intervistati non è sempre uguale a 3.000 a causa delle mancate risposte

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Allo scopo di completare il quadro socio-economico delle caratteristiche degli apprendisti, sono stati rilevati i dati sull'istruzione e sulla condizione occupazionale dei genitori, per verificare l'esistenza di un rapporto tra le modalità di inserimento lavorativo e le condizioni sociali e ambientali di provenienza degli apprendisti.

Quasi la totalità degli intervistati vive ancora con la famiglia di origine: solo il 4,9% vive da solo, con il compagno/a o con il coniuge; anche tra gli ultraventunenni la percentuale di coloro che sono usciti dal nucleo familiare non raggiunge il 10%.

La famiglia di origine si caratterizza per un basso livello di istruzione, senza rilevanti differenze tra il padre e la madre: licenza di scuola media in quasi la metà dei casi e, per il 30%, istruzione elementare (tab. I.19).

**Tab. I.19 - Titolo di studio dei genitori (v.%)**

Titolo di studio	Padre	Madre
Nessuno	1,8	2,1
Licenza elementare	27,9	32,1
Licenza media	46,2	45,6
Diploma	15,6	13,9
Laurea	1,4	0,6
Non applicabile	7,1	5,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

La differenza di maggior rilievo tra i genitori attiene invece alla condizione occupazionale: il 70% dei padri è occupato a tempo pieno, mentre solo il 33% delle madri è nella stessa condizione ed oltre il 50% è casalinga (tab. I.20).

Tra i padri occupati prevalgono gli operai specializzati e non (complessivamente quasi il 53%), le professioni impiegate pesano per il 17,2% e quelle di imprenditore/libero professionista/dirigente per l'11% (tab. I.21). Anche le madri occupate sono prevalentemente operaie (tab. I.21), con una maggior presenza di lavoratrici non specializzate rispetto al complesso dei padri occupati, ed hanno un peso importante le professioni impiegate (quasi il 26%).

**Tab. I.20 - Condizione occupazionale dei genitori (v.%)**

Condizione occupazionale	Padre	Madre
Occupato a tempo pieno	70,6	33,0
Occupato precario/stagionale/tempo parziale	1,5	4,7
Disoccupato	3,2	1,0
Pensionato	19,9	6,5
Casalingo	0,1	52,8
Non applicabile	4,7	2,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. I.21 - Professione dei genitori (v.%)**

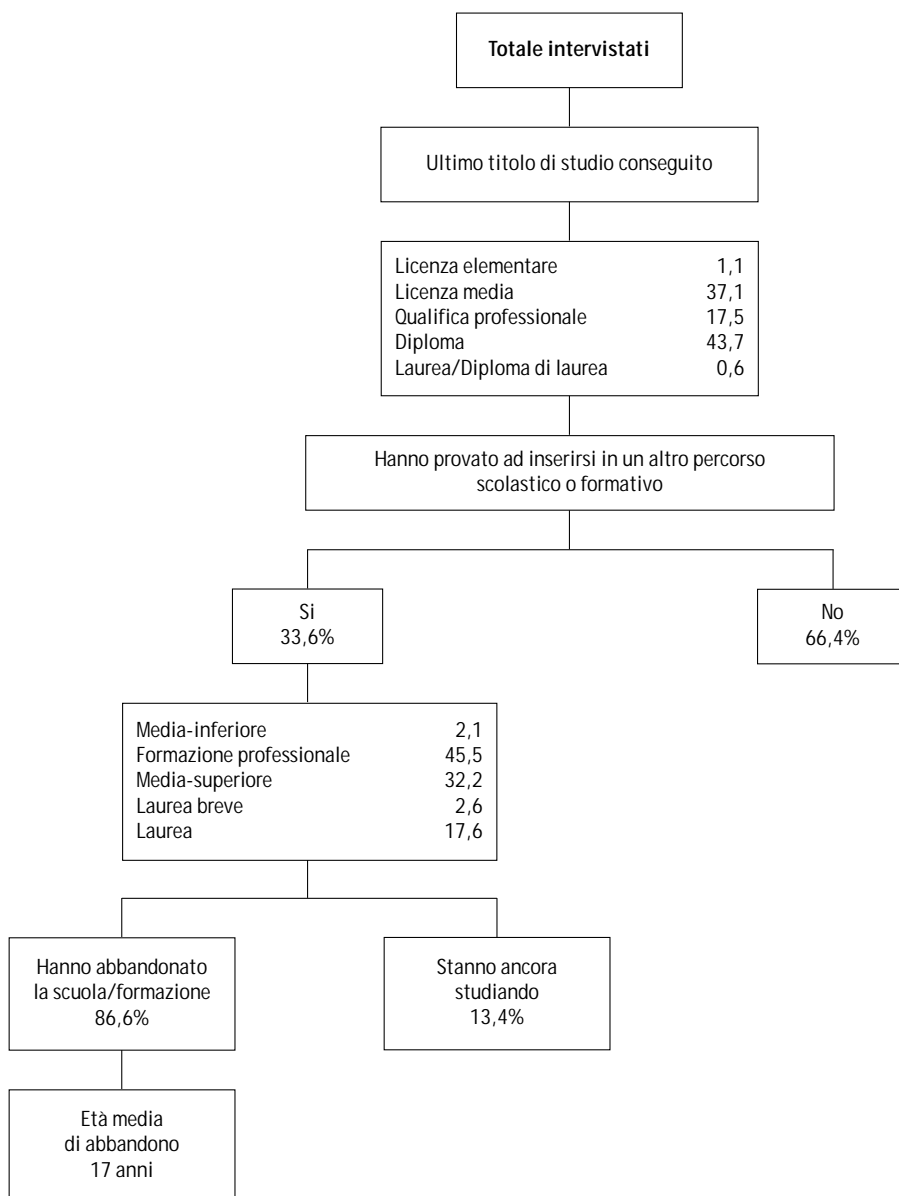
Professione	Padre	Madre
Imprenditore/Libero professionista/Dirigente	11,6	4,7
Insegnante/Impiegato con mansioni direttive	7,0	8,1
Commerciante/Rappresentante/Esercente	6,4	7,3
Impiegato con mansioni esecutive	17,2	25,9
Agricoltore in proprio	2,7	1,9
Lavoratore agricolo/salariato	1,2	1,9
Operaio specializzato	28,7	14,4
Operaio non specializzato	24,1	34,7
Artigiano	0,8	0,2
Altro	-	0,4
Non indicato	0,3	0,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>2.161</b>	<b>1.130</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

## 2.2 • I PERCORSI DI ISTRUZIONE E DI FORMAZIONE

Lo schema seguente (fig.I.1) sintetizza le scelte scolastiche e formative intraprese dagli apprendisti. Ricordiamo che la fascia più numerosa è rappresentata dai diplomati (43,7%), seguita dai giovani in possesso della sola licenza media (37,1%).

**Fig. I.1: Il percorso scolastico/formativo degli apprendisti**



Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Circa un terzo degli apprendisti, dopo il conseguimento del titolo di studio, ha provato ad inserirsi in un altro percorso scolastico o formativo (fig.I.1). Tra di loro, la maggior parte ha optato per la formazione professionale, anche se una quota rilevante ha tentato di conseguire il diploma. La maggior parte (86,6%) ha finito con l'abbandonare il percorso intrapreso e solo il 13,4% degli intervistati dichiara di stare ancora studiando.

Come è prevedibile, l'età ed il titolo di studio di partenza sono le variabili che più influenzano la decisione di proseguire gli studi; infatti, solo un quinto dei diplomati decide di intraprendere un nuovo percorso formativo (indirizzandosi soprattutto verso l'università e, in misura minore, verso la formazione professionale), contro il 60% registrato tra i giovani in possesso di licenza media.

Rispetto all'età, si rileva che solo il 56% dei 15-17enni ha tentato di proseguire il percorso formativo, dato che segnala la diffusa condizione di disagio scolastico tra gli apprendisti più giovani. Al crescere dell'età aumenta la propensione verso la formazione professionale: infatti, se vi si rivolge solo l'11,5% dei ragazzi in età di obbligo formativo che hanno tentato di continuare gli studi, la percentuale sale al 18,8% tra gli oltre 21enni.

**Tab. I.22 - Titolo di studio posseduto dagli apprendisti che hanno tentato di inserirsi in un nuovo percorso scolastico o formativo (v.%)**

Titolo di studio	Hanno tentato di proseguire	Non hanno tentato di proseguire	Totale	v.a.
Fino Media inferiore	58,9	41,1	100,0	1.147
Qualifica professionale	8,5	91,5	100,0	527
Diploma/Laurea	21,6	78,4	100,0	1.326
Totale apprendisti	33,6	66,4	100,0	3.000

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Un dato interessante riguarda le scelte formative compiute dagli apprendisti che lavorano part-time: ben il 53,9% degli apprendisti assunti a tempo parziale sta ancora studiando, contro il 9,2% degli assunti a tempo pieno; benché il numero assoluto dei ragazzi assunti part-time sia troppo esiguo per essere considerato rappresentativo dell'universo, questo dato costituisce un segnale interessante del fatto che una parte di apprendisti, per quanto minoritaria, utilizza il lavoro anche come supporto economico al proseguimento dell'attività scolastica/universitaria o formativa, sfruttando quindi l'apprendistato più come strumento di flessibilità in entrata che di formazione e di transizione alla vita attiva.

### 2.2.1 • Le scelte degli apprendisti con un basso livello di istruzione

Rispetto alle scelte scolastiche e formative, un approfondimento deve essere dedicato all'utenza più debole dell'apprendistato, costituita dai giovani con un basso profilo di istruzione (al massimo la licenza media). Questa fascia, pari al 38,2% del campione, è caratterizzata da una rilevante presenza maschile (72%) ed è formata, nel 22,7% dei casi, da ragazzi in età di obbligo formativo, per il 50,2% dei casi da 18-21enni e per il 27,1% da oltre 21enni.

Dopo il conseguimento del titolo di studio, il 58,9% di questi giovani ha tentato di proseguire; la maggior parte di loro si è iscritta all'Istituto professionale, mentre una percentuale minima ha tentato di conseguire la licenza media (ricordiamo che una piccola quota di apprendisti ha solo la licenza elementare) ed il 7,2% ha intrapreso il percorso della formazione professionale (tab. I.23).

**Tab.I. 23 - Percorsi di studio successivi intrapresi dai giovani che hanno conseguito al massimo la licenza media (v.%)**

Percorsi intrapresi	%
Media inferiore	3,2
Formazione professionale regionale	7,2
Istituto professionale	43,6
Istituto Tecnico	39,4
Liceo o Istituto Magistrale	6,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>675</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Solo il 7,1% dei ragazzi con basso titolo di studio risulta proseguire, al momento dell'intervista, il percorso intrapreso, contro il 26,5% dei diplomati (tab.I.24). Le ragioni che hanno provocato l'abbandono del percorso scolastico/formativo risiedono principalmente nel disagio e nell'insuccesso scolastico, cause che incidono in misura decisamente maggiore di quanto si registri tra i diplomati (tab.I.25): lo scarso interesse per lo studio pesa per il 63,9% degli intervistati, contro il 37,5% registrato tra i diplomati, seguito dalla bocciatura (10,1%). Inoltre, mentre tra i diplomati il desiderio di indipendenza si pone al secondo posto tra le motivazioni (29,9%), a poca distanza dall'insuccesso scolastico, tra i giovani con bassa scolarità è solo al terzo posto con l'8,4% delle frequenze. Per questi ultimi, quindi, l'interruzione del percorso non si configura come una vera e propria scelta, ma come un'opzione di ripiego legata al "fallimento" dell'esperienza vissuta a scuola.

**Tab. I.24 - Proseguimento/interruzione del percorso scolastico o formativo intrapreso dagli apprendisti in possesso al massimo di licenza media e dagli apprendisti diplomati (v.%)**

Risposte	Appr. fino licenza media	Appr. diplomati
Hanno interrotto il percorso intrapreso	92,9	73,5
Stanno ancora studiando	7,1	26,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>675</b>	<b>287</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma



**Tab. I.25 - Motivi dell'interruzione del percorso scolastico o formativo dichiarati dagli apprendisti in possesso al massimo della licenza media o diplomati (v.%)**

Risposte	Appr. fino licenza media	Appr. diplomati
Non mi piaceva studiare	63,9	37,5
Sono stato bocciato	10,1	6,6
Volevo lavorare ed essere indipendente	8,4	29,9
Andavo male a scuola	6,5	1,9
Per motivi di famiglia, di salute o altro	4,8	5,7
Ho avuto un'occasione di lavoro	2,4	9,9
Le condizioni economiche non mi permettevano di proseguire	2,1	3,8
Si impara meno a scuola che dal lavoro e dalla vita	1,1	0,9
Preferivo una qualifica nella formazione professionale	0,6	2,4
Studiare non mi avrebbe aiutato a trovare lavoro più facilmente	0,1	1,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>627</b>	<b>211</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

### 2.2.2 • Il ruolo della formazione professionale nelle scelte educative degli apprendisti

Per poter comprendere l'incidenza della formazione professionale nei percorsi educativi degli apprendisti è stata verificata sia la partecipazione, in passato, ad attività di formazione professionale, sia la propensione, nelle prospettive di crescita future, a cercare opportunità di formazione professionale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, a tutti gli apprendisti intervistati è stato chiesto se avevano seguito o meno un corso di formazione professionale, compresi quei percorsi che non portano al conseguimento della qualifica (tab. I.26): un quinto degli intervistati ha risposto positivamente e, di questi, il 65,6% ha effettivamente conseguito una qualifica. Questi dati, per quanto riferiti ad un campione ridotto, indicano che la quota di apprendisti che ha intrapreso percorsi formativi è comunque significativa, se rapportata alla bassa diffusione della formazione professionale all'interno delle scelte educative dei giovani: infatti, da una precedente indagine Isfol sui percorsi di transizione dei giovani 21enni è emerso che solo il 13% degli intervistati aveva partecipato ad attività di formazione professionale<sup>6</sup>.

Sulla decisione di frequentare un corso di formazione professionale incidono differenti variabili, dalle caratteristiche dell'apprendista, all'area geografica, al settore di occupazione. Il titolo di studio (e, di conseguenza, l'età) rappresenta una prima discriminante: infatti, il 16,8% delle persone in possesso di licenza media ha frequentato un corso di formazione, contro il 20% ed il 25,8% dei giovani 18-21enni e oltre21enni. Questo dato rispecchia quanto emerso rispetto ai tentativi di prosecuzione degli studi: anche in questo caso sono infatti i più grandi ad orientarsi verso la formazione professionale.

<sup>6</sup> Isfol, *Inclusione ed esclusione. Ritratto di una generazione di giovani alle soglie del 2000*, Franco Angeli, Milano, 1999.

Rispetto all'area geografica, ha fatto un'esperienza di formazione professionale circa un quarto degli apprendisti residenti al Nord, ovvero nelle Regioni dove sono maggiormente sviluppate l'offerta di formazione professionale e la rete che i servizi formativi creano sul territorio; al contrario, solo l'11,4% degli apprendisti residenti al Sud ha avuto modo di partecipare ad attività di formazione professionale.

Rispetto al settore, il 31% degli assunti nei servizi ha frequentato un corso di formazione professionale, contro il 20% degli occupati nell'industria e nel commercio: quest'ultimo dato conferma che i servizi, pur essendo il settore "minoritario" in termini di numerosità degli assunti, esprime un fabbisogno di personale, compresi gli apprendisti, con un livello di formazione in ingresso superiore agli altri comparti.

**Tab. I.26 - Partecipazione degli apprendisti ad un corso di formazione professionale rispetto all'età, al settore ed all'area geografica (v.%)**

	Hanno partecipato	Non hanno partecipato	Totale	v.a.
Totale	21,8	78,2	100,0	3.000
<i>Età</i>				
Fino a 17 anni	14,5	85,5	100,0	302
18-21 anni	20,0	80,0	100,0	1.484
Oltre 21 anni	25,8	74,2	100,0	1.213
<i>Settore</i>				
Industria	20,6	79,4	100,0	1.891
Commercio	20,4	79,6	100,0	740
Servizi	30,9	69,1	100,0	363
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	26,0	74,0	100,0	974
Nord Est	25,3	74,7	100,0	968
Centro	17,0	83,0	100,0	604
Sud-Isole	11,4	88,6	100,0	454
<i>Titolo di studio</i>				
Fino lic. media	16,8	83,2	100,0	1.147
Qualifica professionale	23,7	76,3	100,0	527
Diploma/laurea	25,3	74,7	100,0	1.326

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Per quanto riguarda le prospettive future, la formazione professionale assume comunque un ruolo importante, dato che oltre un terzo di tutti gli intervistati vi si rivolgerebbe per proseguire il proprio percorso formativo (tab.I.27). La quota di coloro che, invece, intendono tornare a

scuola è bassa, anche se è maggiore tra gli apprendisti assunti nelle imprese con oltre 49 dipendenti: questo dato può essere legato alla prospettiva di un migliore inquadramento contrattuale conseguente ad un più elevato titolo di studio ed al fatto che i giovani assunti nelle industrie medio-grandi possiedono un livello di istruzione tendenzialmente più alto di quelli che lavorano nelle piccole organizzazioni.

Inoltre, rispetto al titolo di studio degli apprendisti, si nota un maggiore tendenza a rifiutare il reinserimento in qualunque percorso scolastico/formativo proprio da parte dei giovani con al massimo la licenza media: infatti il 53,8% di questi giovani dichiara di non voler tornare a studiare, contro il 47,6% dei diplomati. Tuttavia, considerando il difficile passato scolastico che caratterizza la fascia dei giovani con basso profilo di istruzione, costituisce un dato positivo il fatto che quasi il 50% di questi non escluda in assoluto un rientro a scuola o in formazione; in questo senso, la formazione esterna per l'apprendistato può agire da volano sulla motivazione alla formazione.

Infine, sulla propensione a inserirsi in un futuro percorso di formazione professionale agisce l'esperienza lavorativa dell'intervistato: infatti, gli apprendisti che hanno già lavorato in precedenza sono più disposti di quelli alla prima esperienza di lavoro a cercare nuove opportunità di formazione professionale, mentre la stessa variabile non incide sulla scelta di iscriversi a scuola o all'università.

**Tab. I.27 - Propensione degli apprendisti a iscriversi scuola, all'università o a un corso di formazione professionale rispetto al numero di dipendenti, al titolo di studio, alle esperienze lavorative precedenti (v.%)**

	Intendono iscriversi a un corso di formazione	Intendono iscriversi a scuola o all'università	Non intendono tornare a studiare	Totale	v.a.
Totale	35,9	12,4	51,7	100,0	3.000
<i>Numero di dipendenti</i>					
Fino a 5	36,7	11,4	51,9	100,0	1.144
Da 6 a 15	36,6	10,0	53,4	100,0	946
Da 16 a 49	35,6	12,6	51,8	100,0	550
Oltre 49	31,7	21,2	47,1	100,0	360
<i>Titolo di studio</i>					
Fino lic. media	34,4	11,8	53,8	100,0	1.147
Qualifica prof.	31,9	10,2	57,9	100,0	527
Diploma/laurea	38,7	13,7	47,6	100,0	1.326
<i>Esperienze lavorative precedenti</i>					
Si	37,7	12,3	50,0	100,0	1.872
No	32,9	12,4	54,7	100,0	1.128

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

## 2.3 • L'ESPERIENZA LAVORATIVA

È stato ricostruito il percorso lavorativo degli intervistati (tab.I.28), in modo da comprendere quale bagaglio di esperienza si portino dietro gli apprendisti al momento dell'entrata in azienda; inoltre questa analisi, per quanto condotta su una categoria specifica di soggetti, consente uno spaccato sui percorsi di inserimento occupazionale dei giovani all'interno del sistema di flessibilità in accesso al mercato del lavoro.

**Tab. I.28 - Realizzazione di esperienze lavorative precedenti al contratto di apprendistato in corso al momento dell'intervista (v.%)**

Risposte	%
L'intervistato è già stato apprendista	40,2
L'intervistato ha fatto altri lavori ma non come apprendista	22,2
L'intervistato non ha avuto nessuna esperienza di lavoro in precedenza	37,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Per la maggior parte dei giovani il contratto di apprendistato in corso al momento dell'intervista non è la prima esperienza di lavoro (tab. I.29): oltre il 60% degli intervistati dichiara di aver svolto altri lavori in precedenza.

Rispetto alla ripartizione per età, ben il 40% dei minorenni ha avuto occasione di lavorare precedentemente e, naturalmente, la percentuale sale considerevolmente con l'aumentare dell'età; rispetto invece all'area geografica, le persone alla prima esperienza di lavoro sono più numerose al Centro e al Sud (rispettivamente il 42,7% ed il 50,3%), dove il tasso di disoccupazione giovanile è più elevato rispetto alle aree settentrionali.

Ben il 40% degli intervistati dichiara di essere già stato apprendista (tab. I.29), in parte più di una volta e, tra coloro che hanno fatto esperienze lavorative precedenti, il 45,2% ha avuto il primo contratto di apprendistato precedentemente al compimento dei 18 anni.

Tab. I.29 - Esperienze lavorative precedenti al contratto di apprendistato rispetto all'area geografica ed all'età (v.%)

	Nessuna	Apprendistato in un'altra impresa	Apprendistato più di una volta	Altro tipo di rapporto lavorativo	Totale	v.a.
Totale	37,6	26,6	13,6	22,2	100,0	3.000
Area geografica						
Nord Ovest	34,6	23,4	11,8	30,2	100,0	974
Nord Est	31,5	33,4	18,7	16,4	100,0	968
Centro	42,8	27,3	10,6	19,3	100,0	604
Sud	50,4	17,9	10,4	21,3	100,0	454
Età						
Fino 17 anni	60,1	22,3	6,7	10,9	100,0	302
18-21 anni	40,5	28,1	11,9	19,5	100,0	1.484
Oltre 21 anni	28,5	25,8	17,3	28,4	100,0	1.213

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

I maschi iniziano a lavorare come apprendisti prima delle femmine (il 55,4% prima dei 18 anni contro il 30,5% delle ragazze) e le persone in possesso della sola licenza media più precocemente di quelle con qualifica o diploma.

Per quanto riguarda la durata delle precedenti esperienze di apprendistato (tab.I.30), sono assolutamente prevalenti le brevi permanenze nel contratto (al massimo 12 mesi); le durate intermedie (13-23 mesi) interessano una bassa quota di giovani, mentre per quasi un quarto degli intervistati l'esperienza precedente di apprendistato è durata almeno 24 mesi. Quindi, il comportamento degli apprendisti tende alla polarizzazione: da un lato, lavoratori poco "stabili" (la maggior parte) per i quali l'apprendistato è un'esperienza di passaggio e, dall'altro, una quota di soggetti per i quali il contratto si configura come un'esperienza consolidata e duratura.

Incrociando la durata dei contratti con l'area geografica e l'età degli apprendisti (tab. I.30), si riscontra che al Sud la prima esperienza dura meno di un anno nel 42,5% dei casi contro il 52,7% del Nord Ovest: la minore mobilità degli apprendisti meridionali, segnalata anche dal fatto che nel 20% dei casi la precedente esperienza di apprendistato ha avuto durata superiore a 24 mesi, è legata alla staticità del mercato del lavoro ed alle difficoltà di ottenere un nuovo impiego.

Anche l'età incide sulla durata del contratto, dato che il breve periodo caratterizza in ampia misura la prima esperienza dei minorenni (83,2%) e, anche se in misura minore, dei 18-21enni (60,9%); di contro, il 50% degli oltre 21enni ha avuto un'esperienza di almeno 13 mesi. I più giovani tendono quindi ad un comportamento maggiormente discontinuo, legato probabilmente al fatto che le prime esperienze di lavoro non vengono ancora percepite come un percorso strutturato su cui intraprendere un progetto di vita o di autonomia personale.

Tab. I.30 - Durata delle esperienze precedenti di apprendistato rispetto all'area geografica ed all'età (v.%)

	Fino 11 mesi	12 mesi	13-23 mesi	24 mesi	Oltre 24 mesi	Totale	v.a.
Totale	50,0	16,5	9,2	11,1	13,2	100,0	1.205
Area geografica							
Nord Ovest	52,8	16,2	9,0	12,3	9,7	100,0	343
Nord Est	49,6	13,9	10,9	10,6	15,0	100,0	504
Centro	50,8	17,0	9,5	12,8	9,9	100,0	229
Sud	42,4	26,6	2,8	6,7	21,5	100,0	129
Età							
Fino 17 anni	83,1	7,3	6,6	2,1	0,9	100,0	88
18-21 anni	61,0	15,3	6,6	7,7	9,4	100,0	594
Oltre 21 anni	31,9	19,4	12,7	16,4	19,6	100,0	523

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

La precedente esperienza di apprendistato è stata portata a termine nel 25,8% dei casi (il tema della reiterazione del contratto a seguito di un'esperienza di apprendistato già completata verrà approfondito successivamente, al par.2.3.1); l'interruzione del rapporto è soprattutto dovuta alla decisione autonoma dell'apprendista (81,1%), mentre l'iniziativa del datore di lavoro (decisione del datore, chiusura dell'impresa, chiusura del cantiere) incide per circa l'8% dei casi (tab. I.31).

**Tab. I.31 - Motivi di interruzione del precedente rapporto di apprendistato (v.%)**

Risposte	%
Scelta dell'apprendista	81,0
Servizio militare	5,0
Decisione del datore di lavoro	4,9
Chiusura dell'attività d'impresa	2,2
Scadenza del contratto	1,5
Il lavoro aveva durata stagionale	1,1
Malattia	0,9
Motivi di studio	0,9
Chiusura del cantiere	0,6
Altro	1,1
Non indicato	0,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>894</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Per trovare il lavoro in corso al momento dell'intervista (tab. I.32), gli apprendisti hanno utilizzato frequentemente i canali informali di ricerca (interessamento di amici o familiari, conoscenza diretta del datore di lavoro, intervento di persone occupate nella stessa azienda), ma assume un peso significativo anche l'utilizzo dei canali formali (presentazione della domanda di assunzione, presentazione diretta al datore di lavoro, intermediazione di scuola, risposta ad annunci economici, intermediazione della scuola o del centro di formazione).



Tab. I.32 - Canale con cui gli apprendisti hanno trovato l'occupazione attuale\* (v.%)

Risposte	%
Attraverso amici o familiari	47,2
Presentando domanda di assunzione	12,3
Presentandomi personalmente al datore di lavoro	11,1
Rispondendo ad un annuncio economico	8,2
Attraverso la scuola o il centro di formazione	7,9
Per conoscenza diretta del datore di lavoro	5,7
Attraverso l'ufficio di collocamento	2,4
Attraverso persone occupate nella stessa azienda	2,2
Mettendo un annuncio sui giornali	1,8
Si tratta dell'azienda della mia famiglia	1,7
Contattato direttamente dall'azienda	0,3
Centri di orientamento o di informazione	1,3
Azienda interinale	0,2
Internet	0,2
Stage	0,2
Altro	0,2
Non indicato	0,1
<b>Totale</b>	<b>103,0</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>3.000</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Il ricorso ai canali informali (tab. I.33) è prevalente al Sud, nel settore manifatturiero e per i giovani con meno di 18 anni (che hanno meno autonomia nella ricerca di lavoro tramite annunci, consultazione banche dati, ecc.). Il Nord Est si caratterizza per un basso ricorso ai canali della relazione personale: il fenomeno è spiegabile per la presenza di un'elevata offerta di lavoro e può indicare il buon funzionamento dei mezzi di pubblicizzazione e dei canali istituzionali (pubblici e privati) per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Infine, nelle aziende con oltre 49 dipendenti il ricorso ad amici o parenti è inferiore di 6 punti rispetto al dato nazionale e di 11 punti rispetto alle imprese di piccole dimensioni; è invece più rilevante (20%) il ricorso alla domanda formale di assunzione (tab. I.33).

**Tab. I.33 - Canale attraverso cui gli apprendisti hanno trovato l'occupazione attuale rispetto all'area geografica, al settore, al numero di dipendenti ed al titolo di studio (v.%)**

	Interessamento di amici/familiari	Altro	Totale	v.a.
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	45,9	64,1	100,0	974
Nord Est	38,0	62,0	100,0	968
Centro	54,0	46,0	100,0	604
Sud-Issole	59,9	40,1	100,0	454
Settore				
Industria	49,9	50,1	100,0	1.891
Commercio	44,4	55,6	100,0	740
Servizi	38,9	61,1	100,0	363
<i>Numero di dipendenti</i>				
Fino a 5	50,0	50,0	100,0	1.144
Da 6 a 15	50,9	49,1	100,0	946
Da 16 a 49	41,4	58,6	100,0	550
<i>Titolo di studio</i>				
Media-inferiore	54,2	45,8	100,0	1.147
Qualifica professionale	49,5	50,5	100,0	527
Diploma/Laurea	40,5	59,5	100,0	1.327

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

La durata del contratto di apprendistato in corso è mediamente di 30 mesi; solo nel 6,6% dei casi si tratta di contratti non superiori ai 12 mesi, legati quindi alla stagionalità (tab.I.34).

Il part-time è poco diffuso e coinvolge solo il 7,2% degli apprendisti (tab. I.35), con un forte distacco dal dato nazionale registrato nei contratti a tempo determinato part-time, pari al 20%<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Isfol, *Rapporto 2001*, Roma, Franco Angeli, p. 45.

**Tab. I.34 - Durata del contratto di apprendistato in corso (v.%)**

Durata	%
Fino a 12 mesi	6,6
13-23 mesi	4,2
24 mesi	29,3
25-35 mesi	4,1
36 mesi	22,5
Oltre 36 mesi	13,9
Non indicato	19,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>
<b>Media</b>	<b>30,8</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. I.35 - Apprendisti part-time e full time per settore e sesso (v.%)**

	Part-time	Full time	Totale	v.a.
Totale	7,2	92,8	100,0	3.000
<i>Settore</i>				
Industria	4,5	95,5	100,0	1.891
Commercio	11,8	88,2	100,0	740
Servizi	11,6	88,4	100,0	363
<i>Sesso</i>				
Maschi	4,9	95,1	100,0	1.787
Femmine	10,5	89,5	100,0	1.212

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Rispetto alle qualifiche che saranno conseguite al termine del contratto (tab. I.36), si evidenzia che quasi il 50% degli apprendisti è inquadrato come operaio, con differenti tipi di specializzazioni (anche se prevalgono gli operai generici).

Ben il 21% dei giovani lavora come impiegato, ed anche in questo caso le figure professionali presenti sono svariate, dal personale di segreteria agli addetti all'ufficio commerciale e quelli assunti nella logistica. Da segnalare una quota di tecnici e programmatori, che indica l'utilizzo dell'apprendistato anche per l'assunzione di figure di profilo medio-alto.

Complessivamente, quindi, quasi il 24% degli apprendisti è stato assunto per svolgere mansioni di tipo tecnico o impiegatizio, segno che l'utilizzo del contratto si estende sempre di più anche alle figure di livello medio-alto.

Tab. I.36 - Qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di apprendistato (v.%)

Qualifica	Totale	Industria	Commercio	Servizi
Impiegati	9,3	5,7	9,4	27,8
Personale di segreteria	1,9	0,7	2,2	7,7
Totale impiegati generici	11,2	6,4	11,6	35,5
Impiegati con funzioni specifiche in campo amministrativo	6,1	4,0	6,2	16,7
Impiegati addetti all'ufficio commerciale	1,3	0,5	3,5	0,7
Impiegati nella gestione degli stocks e degli approvvigionamenti	1,7	1,0	4,0	0,5
Impiegati con altre mansioni	1,0	0,2	1,8	3,2
Totale impiegati specializzati	10,1	5,7	15,5	21,1
Programmatori	0,8	0,6	0,6	2,6
Tecnici	1,8	2,0	1,1	2,4
Totale tecnici	2,6	2,6	1,7	5,0
Operai	15,5	20,6	8,7	3,2
Operai specializzati	3,5	4,9	1,3	0,9
Operai addetti alle costruzioni di strutture edili	2,4	3,7	0,3	-
Operai addetti alle rifiniture delle costruzioni	2,9	4,4	-	0,5
Operai-artigiani metalmeccanici	3,4	5,2	0,5	0,2
Fonditori-saldatori-fabbri-carpentieri metallici	4,5	6,4	1,9	0,4
Meccanici-montatori-riparatori macchine fisse	3,5	4,1	3,9	-
Operai addetti all'installazione e manutenzione attrezzature elettriche	5,8	8,0	2,7	0,9
Operai poligrafici-grafici	1,2	1,7	0,1	0,8
Artigiani-operai lavorazioni alimentari	1,3	1,3	1,8	0,1
Operai del trattamento del legno	1,3	1,8	0,3	0,3

Tab. I.36 - Qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di apprendistato (v.%) - segue

Qualifica	Totale	Industria	Commercio	Servizi
Operai del tessile e dell'abbigliamento	2,7	3,7	0,9	0,9
Totale operai	48,0	65,8	22,4	8,2
Addetti alle vendite al minuto	6,8	1,6	22,6	1,3
Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi	4,1	0,8	13,9	1,3
Totale addetti alle vendite e pubb. eserc.	10,9	2,4	36,5	2,6
Professioni relative a servizi personali	2,0	0,5	0,7	12,6
Altro	10,6	12,0	7,2	9,9
Non indicato	4,6	4,6	4,4	5,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
v.a.	3.000	1.891	740	363

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

### 2.3.1 • Gli apprendisti per la seconda volta

L'indagine ha fatto emergere un fenomeno che impone un'analisi specifica, ovvero la reiterazione del contratto di apprendistato anche a seguito di una precedente esperienza di apprendistato "portata a termine", ossia conclusa con il conseguimento della qualifica.

Infatti, circa il 10% degli intervistati dichiara di essere già stato apprendista e di avere, appunto, "portato a termine" il contratto. L'anomalia di questo fenomeno è evidente: se infatti la reiterazione del contratto di apprendistato è un chiaro segnale del suo largo impiego come strumento di flessibilità del mercato del lavoro giovanile, l'inserimento come apprendista di una fascia di giovani già qualificati potrebbe indicare una distorsione del sistema di accesso al lavoro disegnato dalla normativa sull'apprendistato. Obiettivo dell'apprendistato è la formazione di lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, siano in pieno possesso delle competenze necessarie allo svolgimento delle funzioni e dei compiti propri di una determinata figura professionale; di conseguenza, il giovane che ha conseguito una qualifica come apprendista, a meno che non cambi radicalmente professione, dovrebbe poter essere inquadrato in azienda con un contratto che riconosca il possesso delle competenze necessarie al lavoro da svolgere.

Innanzitutto, si è voluto analizzare il dato per poter verificare l'attendibilità delle risposte; è emerso che il 6,1% del gruppo ha un'età non superiore ai 17 anni, ed è quindi poco probabile che questi giovani abbiano avuto il tempo necessario per conseguire una qualifica ed avviare un nuovo contratto (tab. I.38). Tuttavia, la principale variabile discriminante per l'attendibilità delle risposte è la durata dell'esperienza precedente (tab. I.37); il 53,7% del gruppo afferma che l'esperienza precedente ha avuto una durata non superiore ai 12 mesi, troppo ridotta, quindi, per il conseguimento di una qualifica (il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore ai 18 mesi). È quindi realistico sostenere che circa il 50% del gruppo ha inteso come "portata a termine" un'esperienza probabilmente stagionale o comunque risolta prima del conseguimento della qualifica; concludendo, il fenomeno della reiterazione a seguito di un'esperienza conclusa nella sua interezza è quindi ipotizzabile per non oltre il 50% di quanti hanno dichiarato di aver concluso una precedente esperienza di apprendistato, quota pari al 5% del campione complessivo di 3.000 giovani.

Per analizzare il fenomeno degli "apprendisti per la seconda volta" si è proceduto con una comparazione del percorso lavorativo compiuto da questo gruppo con il percorso lavorativo dei 1.205 giovani che, pur essendo già stati apprendisti, non hanno portato a termine il contratto.

Rispetto alla durata dell'esperienza precedente, è da notare che il gruppo composto dagli "apprendisti per la seconda volta" si caratterizza per una presenza nettamente maggiore di contratti "lungi", infatti, ben il 40,1% ha avuto un contratto di almeno 24 mesi, contro il 18,9% dei giovani che non hanno portato a termine l'apprendistato precedente.

**Tab. I.37 - Durata in mesi del contratto di apprendistato precedente degli "apprendisti per la seconda volta" e degli apprendisti che non hanno completato l'apprendistato precedente (v.%)**

Durata	Apprend. per la 2° volta	Apprend. che non hanno completato l'apprendistato precedente	Totale
Fino a 11 mesi	38,4	53,9	50,0
12 mesi	15,3	16,9	16,5
13-23 mesi	6,2	10,3	9,2
24 mesi	18,6	8,5	11,1
Oltre 24 mesi	21,5	10,4	13,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>310</b>	<b>894</b>	<b>1.205</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Tra le variabili socio-demografiche, quella che caratterizza con più incidenza gli "apprendisti per la seconda volta" è l'età (tab.I.38): oltre il 70% ha più di 21 anni (più in particolare, ben il 20% ha almeno 23 anni), contro il 55% dei giovani che non hanno completato il precedente apprendistato ed il 56% dei 3.000 intervistati; alla maggiore età non corrisponde un più elevato livello di istruzione, dato che i giovani con al massimo la licenza media pesano per il 46,2% contro il 42,5% dell'altro gruppo (tab.I.38) ed il 38,2% dei 3.000 intervistati. Per quanto i valori assoluti non sono tali da poter considerare il sottocampione rappresentativo dell'universo, la presenza di una quota comunque significativa di diplomati sta a indicare che, in alcuni casi, il possesso di un titolo di studio di livello medio e il completamento di un precedente percorso di apprendistato non garantiscono ancora il passaggio ad una tipologia contrattuale più stabile.

Correlata al basso livello di istruzione è l'età di accesso all'apprendistato: gli "apprendisti per la seconda volta" hanno stipulato nel 62,8% dei casi il primo contratto entro i 17 anni (l'8,4% del gruppo ha avuto il primo contratto di apprendistato a 14 anni), mentre i 1.205 intervistati che non hanno completato il precedente rapporto di apprendistato nel 58,5% dei casi hanno stipulato il primo contratto entro i 17 anni; la percentuale scende al 45,2% se si considera il campione complessivo.

Invece, rispetto alle caratteristiche dell'impresa, si evidenzia una maggiore presenza, all'interno delle grandi imprese, degli "apprendisti per la seconda volta" (tab.I.39): ben il 17,2% lavora in aziende con oltre 49 dipendenti contro l'11% di apprendisti che non hanno completato il rapporto precedente di apprendistato ed il 12,1% del totale degli intervistati. Poiché non si rilevano differenze significative rispetto al settore di attività, né all'area geografica, una possibile interpretazione del dato fa riferimento al fatto che l'accettazione di un secondo rapporto di apprendistato possa essere stata vincolata proprio al desiderio di essere assunti da una grande organizzazione.

**Tab. I.38 - Distribuzione per età e titolo di studio degli “apprendisti per la seconda volta” e degli apprendisti che non hanno completato la precedente esperienza di apprendistato, rispetto all’età ed al titolo di studio (v.%)**

Durata	Apprend. per la 2° volta	Apprend. che non hanno completato l'apprendistato precedente	Totale intervistati
<i>Età</i>			
Fino a 17 anni	6,1	7,7	10,1
18-21 anni	21,7	37,1	33,6
Oltre 21 anni	72,2	55,2	56,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>310</b>	<b>894</b>	<b>3.000</b>
<i>Titolo di studio</i>			
Fino lic. media	46,2	42,5	38,2
Qualifica professionale	18,5	19,0	17,5
Diploma/laurea	35,3	38,5	44,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>310</b>	<b>894</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Il gruppo presenta una minor propensione al cambiamento del lavoro attuale: il 41,1% non cambierebbe, contro il 30% degli apprendisti che non hanno completato il precedente contratto ed il 33,7% del totale degli intervistati; la motivazione principale al cambiamento è l'insoddisfazione per la retribuzione, che pesa maggiormente rispetto a quanto avviene nel gruppo dei 1.205 e nel campione complessivo (57% contro, rispettivamente, il 54,8% ed il 52,5%).

**Tab. I.39 - Distribuzione degli “apprendisti per la seconda volta” e degli apprendisti che non hanno completato la precedente esperienza di apprendistato, rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Numero di dipendenti	Apprend. per la 2° volta	Apprend. che non hanno completato l'apprendistato precedente	Totale intervistati
Fino a 5	36,5	36,4	38,1
Da 6 a 15	30,0	29,9	31,5
Da 16 a 49	16,3	22,7	18,3
Oltre 49	17,2	11,0	12,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>310</b>	<b>894</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma



### 3 • I TUTORI AZIENDALI

La figura del tutore aziendale, così come definita dalla normativa sull'apprendistato<sup>8</sup>, rappresenta il punto di riferimento dell'apprendista in impresa: questa figura, infatti, ha il compito di "affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro", nonché di valutare "le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro"; inoltre, il tutore "collabora" con il centro di formazione per "valorizzare il percorso di formazione in alternanza".

L'istituzione di questa figura, che nelle imprese con non più di 15 dipendenti può coincidere con l'imprenditore o un socio, rappresenta quindi un passo importante per promuovere il valore formativo dell'esperienza lavorativa, per stimolare le aziende a programmare la formazione *on the job* e per favorire l'integrazione con le esperienze formative extraaziendali.

Per esplorare l'universo dei tutori, di fatto sconosciuto, sono state prese in considerazione le principali variabili socio-demografiche (sesso, età, titolo di studio), il ruolo in azienda (imprenditore, dipendente), gli anni di esperienza maturati sul lavoro, le motivazioni per l'attribuzione del ruolo tutoriale.

Dall'indagine risulta che le caratteristiche principali del tutore sono le seguenti:

- è una persona di sesso maschile;
- ha un'età compresa tra i 35 ed i 44 anni;
- è diplomato;
- è imprenditore da oltre 10 anni in aziende di piccola dimensione;
- fa da tutore ad un solo apprendista.

La maggiore presenza del sesso maschile è legata al settore (tab. I.40), che vede l'industria assorbire tradizionalmente una quota elevata di uomini, al contrario del commercio; le femmine, inoltre, sono meno presenti nel Nord-Ovest e al Sud.

---

<sup>8</sup> Decreti del Ministero del Lavoro dell'8 aprile 1998 e del 28 febbraio 2000.

**Tab. I.40 - Composizione dei tutori per sesso, età ed area geografica (v.%)**

	Maschi	Femmine	Totale	v.a.
Totale	72,7	27,3	100,0	1.500
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	73,6	26,4	100,0	483
Nord Est	68,5	31,5	100,0	487
Centro	67,1	32,9	100,0	301
Sud + Isole	87,3	12,7	100,0	229
<i>Settore</i>				
Industria	78,0	22,0	100,0	946
Commercio	68,6	31,4	100,0	370
Servizi	53,8	46,2	100,0	181

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Nella distribuzione per età (tab. I.41) prevale la fascia intermedia (35-44 anni), ma sono rilevanti anche le fasce a monte (28,7% per i 25-34enni) e a valle (24,4% per i 45-54enni), mentre i più giovani ed i più anziani pesano sul collettivo per circa il 10%.

Il settore di attività dell'azienda non incide sulla distribuzione per età dei tutori, mentre il sesso ed il ruolo in azienda costituiscono due variabili significative: i dipendenti sono più giovani dei titolari di impresa e le femmine più giovani dei maschi.

**Tab. I.41 - Tutori aziendali per età, sesso e ruolo in azienda (v.%)**

Fasce di età	Totale	Sesso		Ruolo in azienda	
		Maschi	Femmine	Titolare	Dipendente
18-24 anni	2,4	1,5	4,9	2,0	3,0
25-34 anni	28,7	25,6	37,1	24,6	34,5
35-44 anni	36,4	38,3	31,5	36,8	36,2
45-54 anni	24,4	26,0	19,9	25,4	22,9
55-64 anni	6,8	7,5	4,9	9,2	3,3
Oltre 64 anni	1,3	1,1	1,8	2,0	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>1.091</b>	<b>409</b>	<b>883</b>	<b>617</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Il livello di istruzione degli intervistati è medio (tab. I.42): il 43% è in possesso di diploma e quasi il 6% ha la laurea; rimane comunque una quota significativa di intervistati (40% circa) che possiede al massimo la licenza media e che si concentra nelle fasce di età più elevate. Il settore dei servizi, coerentemente con quanto registrato per gli apprendisti, presenta il livello più alto di istruzione, se si considera la somma dei diplomati e dei laureati (complessivamente pari al 62%, contro il 42,8% dell'industria e il 56,6% del commercio); le femmine sono più istruite (58% di diplomate/laureate contro il 45% dei maschi) e, infine, i giovani hanno titoli più elevati degli anziani.

**Tab. I.42 - Ripartizione dei tutori aziendali per titolo di studio e settore (v.%)**

Titolo di studio	Totale	Settore		
		Industria	Comm.	Servizi
Licenza elementare	6,7	8,1	5,6	1,3
Licenza media	33,7	37,0	29,0	25,8
Qualifica professionale <sup>a</sup>	11,1	12,1	8,8	10,9
Diploma	42,8	39,1	49,3	49,0
Laurea	5,7	3,7	7,3	13,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>946</b>	<b>370</b>	<b>181</b>

<sup>a</sup> Comprende la qualifica professionale regionale e la qualifica rilasciata dall'Istituto professionale

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Per quanto riguarda il ruolo in azienda (tab. I.43), oltre il 50% dei tutori intervistati è imprenditore o socio; i titolari d'impresa sono prevalentemente maschi, tendenzialmente più anziani, registrano un livello di istruzione più basso dei dipendenti e prevalgono nelle imprese con un minor numero di addetti.

Tab. I.43 - Ruolo in azienda dei tutori aziendali rispetto a età, sesso, titolo di studio e numero di dipendenti (v.%)

Ruolo del tutore					
	Imprenditore + socio	Lavoratore dipendente	Altro	Totale	v.a.
Totale	58,9	40,6	0,5	100,0	1.500
<i>Età</i>					
18-34 anni	50,3	46,1	3,6	100,0	466
35-44 anni	59,1	38,0	2,9	100,0	548
45-54 anni	61,4	34,5	4,1	100,0	365
Oltre 54 anni	82,7	15,5	1,8	100,0	120
<i>Sesso</i>					
Maschi	64,1	34,0	1,9	100,0	1.091
Femmine	45,1	48,0	6,9	100,0	409
<i>Titolo di studio</i>					
Fino licenza media	66,4	31,2	2,4	100,0	606
Qualifica professionale	50,7	48,1	1,2	100,0	167
Diploma	55,6	39,8	4,6	100,0	642
Laurea/Diploma universitario	45,5	50,0	4,5	100,0	85
<i>Dimensioni dell'azienda</i>					
Fino a 5	78,4	17,3	4,3	100,0	624
Da 6 a 15	63,0	34,4	2,6	100,0	479
Da 16 a 49	29,8	66,4	3,8	100,0	239
Oltre 49	13,3	85,7	1,0	100,0	159

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

A completamento del profilo, è stato chiesto agli intervistati da quanto tempo svolgessero il lavoro attuale (tab. I.44): prevalgono nettamente persone con un'esperienza consolidata, infatti il 58% ha oltre 10 anni di esperienza.

I più "anziani" (tab. I.45), che registrano un basso livello di istruzione, prevalgono, in percentuale, tra gli imprenditori (63% contro il 50% dei dipendenti). È da rilevare che la quota di persone che svolge il proprio lavoro da meno di 3 anni è inferiore al 10%; ricordiamo che il requisito di un'esperienza per lo meno triennale è richiesto dalla normativa sul tutore aziendale<sup>9</sup>, anche se limitatamente alle imprese in cui è presente un lavoratore con questa anzianità.

<sup>9</sup> Decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

Tab. I.44 - Anni di esperienza maturati dal tutore nel lavoro svolto al momento dell'intervista (v.%)

Anni	%
Meno di un anno	0,6
Da 1 a 3 anni	8,0
Da 3 a 6 anni	13,9
Da 6 a 10 anni	19,5
Più di 10 anni	58,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Tab. I.45 - Caratteristiche dei tutori che svolgono il loro attuale lavoro da più di 10 anni (v.%)

	Più di 10 anni	Meno di 10 anni	Totale	v.a.
Totale	58,0	42,0	100,0	1.500
<i>Istruzione</i>				
Fino a media inferiore	67,0	33,0	100,0	606
Qualifica professionale	65,8	34,2	100,0	167
Diploma	51,3	48,7	100,0	642
Laurea	28,0	72,0	100,0	85
<i>Ruolo in azienda</i>				
Imprenditore	65,7	34,3	100,0	883
Dipendente	49,9	50,1	100,0	617

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Tra i motivi di attribuzione del ruolo di tutore (tab.I.46) prevale la volontà, da parte del titolare di impresa, di seguire di persona il neoassunto; segue la lunga esperienza di lavoro e il ruolo di responsabilità detenuto dal tutore (caporeparto). La frequenza delle ultime due risposte, presumibilmente date da lavoratori dipendenti, aumenta con l'aumentare della dimensione di impresa.

Il 60% degli intervistati è già stato tutore, in percentuale soprattutto i più anziani e i maschi, i titolari di impresa e i lavoratori del settore industria.

Tab. I.46 - Motivi per cui è stato attribuito agli intervistati il ruolo di tutore\* (v.%)

Risposte	%
Il tutore è il titolare e vuole seguire l'apprendista	46,1
Il tutore ha una lunga esperienza lavorativa	27,0
Il tutore è il caporeparto e l'apprendista è sotto la sua responsabilità	18,1
Il tutore è l'unico dipendente a fare lo stesso tipo di lavoro dell'apprendista	6,3
Il tutore ha più facilità degli altri colleghi a insegnare ai nuovi arrivati	5,2
Il tutore è il titolare e l'apprendista è l'unico dipendente	3,8
Il tutore è il lavoratore più anziano	3,1
Il tutore è il coordinatore-supervisore	1,6
Altro	1,3
Non indicato	0,3
<b>Totale frequenze</b>	<b>112,8</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

## **capitolo II**

- **IL LAVORO  
E LA FORMAZIONE  
IN IMPRESA**





## 1 • IL MODELLO INTERPRETATIVO DI RIFERIMENTO

Lo svolgimento di un'attività lavorativa basata sulle richieste dell'azienda distingue il percorso in apprendistato non solo dalla formazione "tradizionale" (in cui prevale l'esperienza in aula o in laboratorio), ma anche da altri percorsi formativi in alternanza, in cui, comunque, l'esperienza in azienda rappresenta un momento "protetto" e sempre regolato da un accordo progettuale tra la struttura formativa e l'organizzazione ospitante.

L'apprendista viene assunto per soddisfare un preciso fabbisogno espresso dall'azienda, che mette in atto una serie di azioni, spesso implicite e non formalizzate, allo scopo di rendere la nuova risorsa immediatamente operativa.

L'obiettivo delle indagini Isfol consiste nell'evidenziare le caratteristiche del percorso di inserimento al lavoro degli apprendisti così come descritte dai protagonisti (apprendisti, tutori ed imprese) e di leggerle alla luce di un modello interpretativo di riferimento, relativo al processo di formazione *on the job* dell'apprendista. Il modello interpretativo è stato elaborato nell'ambito dell'indagine condotta dall'Isfol in collaborazione con la società Studio Meta<sup>10</sup>.

L'inserimento dell'apprendista in azienda rappresenta un percorso formativo finalizzato all'acquisizione, da parte del giovane, delle competenze utili a realizzare i compiti richiesti dal ruolo che gli viene assegnato in azienda, quindi all'acquisizione di una professionalità spendibile tanto nell'azienda che lo ha assunto come apprendista, quanto in altri contesti lavorativi.

L'inserimento dell'apprendista in azienda si articola in tre processi: accoglienza, accompagnamento al lavoro e valutazione dei risultati; all'interno del percorso formativo dell'apprendista in azienda, il tutore assume "il ruolo di guida e di facilitatore"<sup>11</sup> dell'apprendimento, ed a lui/lei spetta la gestione dei tre processi.

L'**accoglienza** rappresenta il momento finalizzato al primo inserimento nel contesto formativo ed alla "definizione di un contratto pedagogico consapevole e partecipato"<sup>12</sup>. In apprendistato l'accoglienza è costituita dall'insieme delle azioni realizzate dal tutore per facilitare l'ingresso dell'apprendista in azienda; si tratta di un momento delicato, soprattutto se l'apprendista è molto giovane ed alla prima esperienza lavorativa. In questa fase il tutore descrive all'apprendista la produzione e l'organizzazione aziendale, presenta il reparto in cui il giovane lavorerà, i colleghi con cui dovrà interagire. Inoltre il tutore illustra all'apprendista i compiti da svolgere, gli spiega qual è il suo ruolo come tutore e quale tipo di supporto potrà fornirgli. In questa fase, quindi, il tutore inizia a costruire la propria relazione personale con l'apprendista e favorisce la motivazione dell'apprendista al lavoro.

L'**accompagnamento** è costituito dalle azioni finalizzate alla formazione dell'apprendista ed a monitorare l'apprendimento. Sulla base del piano di lavoro, all'apprendista vengono assegnati progressivamente i compiti da eseguire; il tutore guida l'apprendimento delle conoscenze e delle abilità necessarie spiegando all'apprendista cosa fare, controllando l'esecuzione dei compiti affidatigli e verificando che l'apprendista abbia compreso a fondo la logica delle operazioni. In questa fase possono intervenire altri lavoratori "esperti", ai quali l'apprendista viene affiancato per l'esecuzione dei differenti compiti. Nel contesto della formazione per l'appren-

---

<sup>10</sup> Isfol, *Manuale per il tutor aziendale*, Isfol, 2003, Roma.

<sup>11</sup> Isfol, *Manuale...*, op. cit., p. 26.

<sup>12</sup> Provincia di Varese, *Glossario della formazione*.

distato intendiamo per affiancamento una modalità formativa secondo cui l'apprendista svolge i compiti che gli vengono richiesti sotto la guida di un lavoratore, che spiega le operazioni da compiere e controlla l'esecuzione<sup>13</sup>.

La **valutazione** è il giudizio espresso periodicamente dal tutore circa i progressi e le carenze dell'apprendista sulla base di quanto stabilito dal piano formativo. Questa fase è cruciale per sostenere la motivazione dell'apprendista e renderlo consapevole di quali competenze deve ancora raggiungere. Per questo i risultati della valutazione vengono condivisi con l'apprendista in maniera trasparente e costruttiva.

Il modello descritto rappresenta una cornice all'interno della quale interpretare le informazioni derivanti dalle indagini di campo.

Del resto, le indagini condotte a livello nazionale e locale sulle prime esperienze di apprendistato<sup>14</sup> hanno dimostrato che il percorso di inserimento descritto precedentemente ed articolato nelle fasi di accoglienza, accompagnamento e valutazione non rappresenta un'invenzione *ex novo*, ma costituisce l'esplicitazione di processi effettivamente messi in atto dalle aziende e dai tutori, arricchita dalla sistematizzazione del processo formativo. Le imprese, cioè, non definiscono una metodologia né degli strumenti per l'inserimento dell'apprendista, né individuano in maniera esplicita un percorso per l'apprendimento *on the job*. Ciò non esclude, però, che i tutori aziendali agiscano in modo tale da conoscere le competenze dell'apprendista al momento dell'assunzione, favorire il progressivo inserimento sul lavoro e tra i colleghi, valutare quanto prodotto dall'apprendista. Uno degli obiettivi dell'indagine di campo realizzata da Isfol-Pragma consiste proprio nel rilevare le modalità, adottate dai tutori aziendali, ai fini dell'inserimento al lavoro dell'apprendista, modalità che, per quanto implicite ed informali, concorrono alla definizione del processo di apprendimento.

Inoltre, la citata indagine sulla tutorship nell'apprendistato<sup>15</sup> ha evidenziato che la funzione di tutore come facilitatore dell'apprendimento *on the job* non si traduce solo in una serie di azioni descrittive o esplicative finalizzate direttamente all'acquisizione di competenze professionali, ma anche nella gestione dell'interazione con l'apprendista, nella capacità di sostenerne la motivazione, di facilitare il sistema di relazioni tra l'apprendista ed i colleghi e di gestire i momenti di conflitto nel rapporto con l'apprendista stesso.

La gestione della relazione con l'apprendista è un impegno che il tutore si assume fin dalla fase di accoglienza. La cura impiegata nel favorire l'ingresso in azienda, nel descrivere i compiti dell'apprendista e delle competenze da costruire, del ruolo e delle responsabilità che il tutore si assume, nonché la trasparenza nella periodica valutazione dei risultati raggiunti rappresentano le basi positive per una buona relazione; l'atteggiamento del tutore verso l'apprendista è importante per la creazione di un clima di reciproco rispetto e fiducia che ponga il neoassunto, soprattutto se adolescente, nella condizione di sentirsi valorizzato. La gestione della relazione, quindi, non si esaurisce nella fase iniziale di presentazione, ma viene curata durante tutto il periodo di apprendistato.

---

13 In questo testo si definisce "accompagnamento" esclusivamente una parte del percorso formativo sul lavoro (v. Isfol, *Un ponte tra la formazione e l'impresa*, Franco Angeli, 2003, Roma, cap. 6) e non si fa riferimento alle azioni di sostegno logistico o strumentale né ai servizi di supporto per l'accesso alla formazione o al lavoro.

14 Isfol, *La figura del tutore aziendale nell'apprendistato: analisi del ruolo e percorsi di formazione*, letteratura grigia, 2002.

15 Isfol, *La figura...*, op. cit.

In considerazione di quanto premesso, l'impianto dell'indagine di campo che ha condotto all'analisi dei processi ha previsto specifici approfondimenti su:

- i processi di accoglienza, accompagnamento e valutazione, al fine di illustrare le modalità di organizzazione del tutorato in impresa ed i metodi adottati dal tutore per facilitare l'inserimento dell'apprendista;
- la relazione tra il tutore e l'apprendista, per delineare l'immagine che apprendisti e tutori hanno del proprio ruolo, le reciproche aspettative, le cause di conflitto e la conseguente gestione della conflittualità.

## 2 • L'ORGANIZZAZIONE DEL TUTORATO

La normativa tuttora vigente sull'apprendistato non stabilisce criteri oggettivi per l'organizzazione dell'attività di tutorato, ad eccezione della determinazione del numero massimo di apprendisti che ogni tutore può affiancare, non superiore a cinque.

È quindi possibile che in azienda operi più di un tutore, come viene confermato dai risultati dell'indagine: infatti, nel 22% dei casi in azienda sono presenti altri tutori oltre a quello intervistato, incaricati di seguire altri apprendisti (tab. II.1). Ovviamente la presenza è molto più rilevante nelle imprese medio-grandi (43% delle aziende con un numero di dipendenti compreso tra i 16 ed i 49 e 59,6% in quelle con più di 49 dipendenti), anche se per un significativo 19% delle imprese che dichiarano tra i 6 ed i 15 dipendenti è presente almeno un altro tutore.

**Tab. II.1 - Presenza in azienda di altri tutori oltre all'intervistato (v.%)**

	totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Sì	21,7	5,5	19,5	43,0	59,6
No	75,6	93,9	78,8	5,7	27,2
Non so	2,7	0,6	1,7	3,3	13,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>624</b>	<b>479</b>	<b>239</b>	<b>159</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

La maggior parte dei tutori segue un solo apprendista, mentre quasi il 20% ne segue due (tab. II.2); il basso rapporto tra tutore e numero di apprendisti è legato alla dimensione di impresa e costituisce un presupposto positivo per la gestione del processo di accompagnamento da parte del tutore.

Tab. II.2 - Numero di apprendisti ai quali l'intervistato fa da tutore al momento della rilevazione (v.%)

Risposte	%
Nessuno	17,6
1	42,6
2	19,4
3	8,7
4	4,8
5	3,1
Oltre 5	3,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>
<b>Media</b>	<b>1,8</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Il ruolo di tutore viene mantenuto con continuità: infatti nell'80% dei casi nessun altro, ad eccezione dell'intervistato, ha ricoperto il ruolo di tutore dell'apprendista.

Man mano che aumenta l'età del tutore, tende ad aumentare la percentuale di coloro che seguono più di un apprendista, visto che, se il 51% dei tutori 18-34enni segue un solo lavoratore, la quota scende al 44,4% per il 35-44enni e fino al 36,7% per gli oltre 54enni: per quanto riguarda i tutori dipendenti, questo fenomeno può essere correlato al fatto che con l'età tendono ad aumentare il livello di responsabilità in azienda e l'esperienza professionale, quindi la capacità di affiancare e coordinare il lavoro dei nuovi assunti.

Il tutore non è l'unico soggetto di riferimento per il neoassunto: nel 46,6% dei casi il tutore effettua la supervisione del lavoro, mentre l'affiancamento quotidiano è delegato ad un altro lavoratore (tab.II.3).

Il 45,1% degli intervistati segue l'apprendista senza ulteriori supporti, anche se le percentuali variano con la dimensione di impresa: infatti, quasi il 60% dei tutori provenienti dalle piccolissime imprese testimonia di essere la sola figura di riferimento per l'apprendista, contro il 30% dei tutori provenienti da aziende con più di 49 dipendenti (tab.II.3). Il fatto di essere imprenditori o dipendenti non incide in modo significativo nella scelta di affidare ad un altro lavoratore l'affiancamento quotidiano, se non per una maggiore tendenza alla delega da parte degli imprenditori.

Tab. II.3 - Responsabilità dell'affiancamento (v.%)

	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
L'apprendista è seguito solo dal tutore	45,1	57,7	40,2	32,9	29,1
Il tutore supervisiona il lavoro dell'apprendista, che viene affiancato da un collega esperto	46,6	37,4	52,4	54,9	52,5
Il tutore tiene i contatti con l'amministrazione pubblica e con l'ente di formazione, ma l'apprendista viene affiancato da un collega esperto	1,9	1,2	1,4	3,0	4,9
Il tutore è uno dei vari lavoratori che affiancano l'apprendista	6,4	3,7	6,0	9,2	13,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>624</b>	<b>479</b>	<b>239</b>	<b>159</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Tab. II.4 - Conoscenza del proprio tutore aziendale da parte dell'apprendista (v.%)

	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a15	Da 16 a 49	Oltre 49
Si	77,0	83,6	72,1	73,7	74,0
No	23,0	16,4	27,9	26,3	26,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>1.144</b>	<b>946</b>	<b>550</b>	<b>360</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Tab. II.5 - Figure che si occupano di affiancare l'apprendista (quesito rivolto agli apprendisti, v.%)

	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a15	Da 16 a 49	Oltre 49
Solo il tutore	56,5	71,9	50,1	44,7	43,0
Il tutore solo in casi particolari	12,3	9,7	13,0	14,5	15,0
Altri dipendenti	31,2	18,4	36,9	40,8	42,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>1.144</b>	<b>946</b>	<b>550</b>	<b>360</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

In larga parte gli apprendisti sanno chi è il proprio tutore (tab. II.4), ma rimane una quota significativa di persone (23%) che non saprebbe identificarlo; questo dato è spiegabile con il fatto che una parte di tutori non si è presentato come tale agli apprendisti, ma è anche correlato al periodo di realizzazione delle interviste, che si sono svolte solo un anno e mezzo dopo l'emanazione del DM 28 febbraio 2000 sulla figura del tutore, per cui è presumibile che una parte, per quanto minoritaria, delle aziende, non fosse ancora informata dell'obbligo di nominare il tutore.

Gli apprendisti confermano la presenza di altre figure preposte, anche se non formalmente, all'accompagnamento (tab.II.5). Infatti solo il 56,6% dichiara di essere affiancato solo dal tutore, mentre il 31,2% è seguito da altri dipendenti. La percentuale di apprendisti affiancati dal solo tutore è particolarmente elevata nelle piccolissime imprese (71,9%) e tende a diminuire con l'aumentare della dimensione aziendale (tab.II.5). È significativo comunque il fatto che nel 30% delle microimprese siano presenti ulteriori figure per l'esercizio della funzione di tutorato. La presenza di altri tutori in azienda, oltre a quello intervistato, stimola, in alcuni casi, l'organizzazione di un'attività di coordinamento tra i tutori stessi (tab.II.6). Contrariamente a quanto si potrebbe supporre, la tendenza ad organizzare l'attività di tutoraggio non è legata alla dimensione di impresa: non si nota infatti una significativa differenziazione tra le scelte compiute da aziende con meno di 5 dipendenti ed aziende che ne hanno più di 49.

**Tab. II.6 - Effettuazione di incontri per coordinare l'attività di tutorato (v.%)**

Risposte	%
Si	58,4
No	40,8
Non so	0,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
v.a.	325

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma



### 3 • L'INSERIMENTO IN AZIENDA

#### 3.1 • L'ACCOGLIENZA E L'ACCOMPAGNAMENTO

Il processo di accoglienza è stato analizzato distinguendo due momenti: il primo è rappresentato dall'acquisizione di informazioni sull'esperienza pregressa dell'apprendista, acquisizione che fornisce al tutore elementi utili per l'identificazione del bagaglio di abilità e conoscenze che l'apprendista possiede all'ingresso in azienda; il secondo momento comprende l'avvio al lavoro vero e proprio, dalla descrizione delle funzioni e dei compiti dell'apprendista all'introduzione dell'apprendista nel nuovo ambiente.

In linea generale, i tutori intervistati testimoniano un interesse manifesto nei confronti del percorso formativo e/o lavorativo pregresso dell'apprendista, interesse espresso di solito attraverso la richiesta, rivolta al giovane, di descrivere il tipo di lavoro svolto in precedenza (tab.II.7). Solo nel 22,1% dei casi gli apprendisti evidenziano l'assenza di una richiesta di informazioni da parte del tutore (tab.II.8); si conferma che una parte dei tutori non si informa sui percorsi del neoassunto, dando per scontata la sua esperienza scolastica o sorvolando su tutte quelle esperienze lavorative che considera irrilevanti.

**Tab. II.7 - Esperienze lavorative dell'apprendista precedenti all'assunzione in azienda (quesito rivolto ai tutori, v.%)**

Risposte	%
L'apprendista ha già lavorato nell'azienda con un altro tipo di inserimento	1,8
L'apprendista ha avuto un'ampia esperienza lavorativa precedente nello stesso settore di attività	6,0
L'apprendista ha avuto molte esperienze lavorative precedenti in diversi settori di attività	13,5
L'apprendista ha avuto una scarsa esperienza lavorativa precedente	17,8
Nessuna esperienza lavorativa, l'apprendista ha frequentato la scuola e/o corsi di formazione	56,2
Non so	4,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

**Tab. II.8 - Richiesta di informazioni da parte del tutore sul percorso scolastico e formativo e sulle precedenti esperienze lavorative dell'apprendista (quesito rivolto agli apprendisti, v.%)**

Risposte	Percorso scolastico/formativo	Esperienze lavorative
Il tutore non si è mai informato	22,1	18,3
Il tutore si è informato solo in generale	58,4	58,7
Il tutore si è informato diffusamente	19,5	23,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Solo in pochi casi il tempo destinato all'illustrazione delle funzioni e dei compiti dell'apprendista, con il conseguente avvio all'impiego delle tecniche e della strumentazione necessaria, si è esaurito con la fase iniziale di accoglienza. La minor parte dei tutori (meno del 16%) vi ha dedicato pochi giorni, mentre la grande maggioranza, dopo una spiegazione iniziale, ha proseguito durante tutta la fase di accompagnamento, man mano che l'apprendista procedeva con il lavoro; quasi nessuno degli intervistati ha dichiarato di non aver proceduto con alcuna spiegazione (tab.II.9).

Gli apprendisti confermano, nell'80% dei casi, che il tutore ha illustrato in prima persona l'uso di strumenti e/o macchinari; secondo il 10,3% dei giovani, invece, il tutore ha delegato il compito ad altri colleghi a cui l'apprendista è stato affiancato (tab.II.10). Inoltre la larga maggioranza degli apprendisti (75,6%) afferma che il tutore si interessa con continuità dell'andamento del lavoro.

Si nota che i tutori con una più lunga esperienza di lavoro dimostrano una maggiore attenzione ai tempi ed alla gradualità dell'inserimento: il 78,4% dei tutori con più di 10 anni di esperienza ha proceduto man mano che l'apprendista andava avanti con il lavoro, contro il 65,3% dei colleghi con meno di 3 anni di esperienza. Questa maggiore attenzione viene confermata dal fatto che circa un terzo dei "più giovani" non illustra le caratteristiche di strumenti e macchinari, poiché li ritiene di facile impiego, contro il 18,8% di tutori "anziani". Tale differenza di comportamento può essere attribuita, oltre che a differenti attribuzioni dei compiti agli apprendisti, al distacco psicologico, dovuto all'età, da parte di un tutore "anziano", distacco che favorisce una maggiore disponibilità nei confronti di una persona più giovane.

**Tab. II.9 - Tempo impiegato dal tutore a spiegare all'apprendista i suoi compiti rispetto alla durata dell'esperienza professionale del tutore (v.%)**

Risposte	Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro			
	Totale	Fino a 3 anni	Da 3 a 10 anni	Più di 10 anni
Non è stata necessaria alcuna spiegazione	0,8	2,1	1,3	0,3
I primi giorni	15,8	20,4	14,1	16,1
Dopo una spiegazione iniziale il tutore ha continuato man mano che l'apprendista procedeva con il lavoro	75,3	65,3	72,5	78,4
Altro	8,1	12,2	12,1	5,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine tutore Isfol-Pragma

**Tab. II.10 - "Quando l'apprendista ha iniziato a lavorare ha spiegato l'uso degli strumenti e dei macchinari?" (v.%)**

Risposte	Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro			
	Totale	Fino a 3 anni	Da 3 a 10 anni	Più di 10 anni
Sì, ho illustrato le caratteristiche di ciascun strumento	63,6	74,4	73,1	0,3
No, l'apprendista li conosceva già/sono strumenti di facile impiego	34,2	18,9	18,8	16,1
Altro	2,2	6,7	8,1	78,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine tutore Isfol-Pragma

L'attenzione alla sicurezza è diffusa: nella quasi totalità dei casi (80,8%) sono state spiegate all'apprendista dettagliatamente le norme, con una particolare attenzione dimostrata nell'industria (tab.II.11).

**Tab. II.11 - Illustrazione all'apprendista delle norme di sicurezza sul lavoro (v.%)**

Risposte	Totale	Settore		
		Industria	Commercio	Servizi
Il tutore le ha illustrate dettagliatamente	80,8	84,6	78,1	66,8
Il tutore ha illustrato solo le più importanti	14,6	12,0	16,6	24,2
Il tutore non le ha illustrate, in azienda ci sono materiali informativi	3,0	2,3	3,9	4,6
Il tutore non le ha illustrate	1,4	0,9	1,4	3,8
Non indicato	0,2	0,2	-	0,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>946</b>	<b>370</b>	<b>181</b>

Fonte: indagine tutore Isfol-Pragma

L'affiancamento, inteso come metodo adottato dai tutori per formare l'apprendista, è stato oggetto di approfondimento nel corso delle interviste in presenza, rivolte sia ai tutori che agli apprendisti (tab.II.12). Si tratta di una scelta ampiamente adottata: infatti il 77,5% dei tutori intervistati (ricordiamo che le interviste in presenza sono state rivolte a persone provenienti da imprese con al massimo 15 dipendenti) sostiene di illustrare il lavoro all'apprendista anche durante l'esecuzione dei diversi compiti ed il 13,5% dichiara di affiancare l'apprendista e di seguirlo costantemente. La partecipazione ai corsi di formazione, la lettura di testi specializzati o la visione di materiale audiovisivo sono adottati meno frequentemente come modalità di formazione degli apprendisti.

Le scelte adottate dai tutori circa le modalità adottate per seguire la formazione degli apprendisti sembrano essenzialmente basate sull'esperienza pregressa e su quello che viene definito genericamente "buon senso"; frequentemente i tutori si basano anche sull'imitazione spontanea dei metodi in precedenza impiegati dai propri datori di lavoro o dai colleghi più anziani ai quali loro stessi sono stati affiancati.

**Tab. II.12 - Modalità di formazione adottate dai tutori\* (v.%)**

Risposte	%
Spiegazione del lavoro che deve svolgere-Spiegazione del lavoro durante l'esecuzione	77,5
Affiancamento al tutore-II tutore segue costantemente l'apprendista-II tutore sta vicino all'apprendista	13,5
Facendo fare pratica all'apprendista-Svolgimento di prove pratiche da parte dell'apprendista	9,0
Svolgimento delle mansioni più semplici-Inserimento graduale	4,3
Controllo del lavoro svolto ed eventuale correzione degli errori commessi	4,3
Affiancamento a lavoratori con maggiore esperienza	5,0
Partecipazione a dei corsi	4,2
Manuali-Libri-Materiale audiovisivo	2,3
Consigli-Suggerimenti	1,6
Disponibilità-Gentilezza-Tolleranza-Dialogo aperto	2,2
Altro	1,5
Non indicato	2,7
<b>Totale frequenze</b>	<b>128,1</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>390</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

La periodicità con cui l'apprendista viene affiancato varia soprattutto in relazione alla dimensione dell'azienda: infatti nelle aziende più piccole, più frequentemente che nelle altre, l'affiancamento quotidiano è la modalità usuale con cui vengono trasmesse le competenze. Nelle aziende medio grandi e in quelle grandi si assiste, pur nel prevalere della quotidianità e della continuità del processo di affiancamento, ad una maggior frequenza di interventi sporadici, legati a situazioni particolarmente complesse (tab.II.13), sporadicità legata anche al fatto che nelle medio-grandi imprese i tutori hanno più spesso il compito di affiancare più di un apprendista.

**Tab. II.13 - Frequenza con cui il tutore affianca l'apprendista sul lavoro (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 15 a 50	Oltre 50
Sempre	64,2	75,9	57,4	52,1	60,5
È stata stabilita una periodicità fissa (numero di ore al giorno a settimana, ecc...)	6,4	5,9	9,4	2,8	4,9
Lo affianca solo in casi particolari (lavori delicati, pericolosi, ecc...)	18,6	14,2	14,5	32,7	25,7
Raramente	10,8	4,0	18,7	12,4	8,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>384</b>	<b>158</b>	<b>127</b>	<b>72</b>	<b>26</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)

### 3.2 • LE MANSIONI SVOLTE DAGLI APPRENDISTI

Ai tutori è stato chiesto di descrivere le mansioni affidate ai giovani, nel senso di indicarne la complessità e l'autonomia richiesta per svolgerle; questo gruppo di domande è finalizzato a comprendere le caratteristiche del lavoro svolto dagli apprendisti. Inoltre, poiché per il 40% dei giovani non si tratta della prima esperienza lavorativa, è stato chiesto ai tutori di esprimere un giudizio circa le competenze in ingresso degli apprendisti; queste risposte sono quindi state confrontate con quelle relative alla complessità delle mansioni assegnate ai giovani assunti.

Secondo i tutori le mansioni svolte dagli apprendisti (che l'84% dei giovani intervistati dichiara coerenti con la qualifica da conseguire al termine del contratto) sono fondamentalmente semplici ed eseguite sotto il controllo diretto del tutore stesso o di un altro lavoratore (tab.II.14). È da segnalare, comunque, che quasi nel 20% dei casi l'apprendista svolge mansioni complesse; questo dato è coerente con la progressiva apertura del contratto a qualifiche di profilo medio-alto, con cui è inquadrato circa il 20% degli apprendisti (v.cap.I, par. 2.3).

**Tab. II.14 - Tipologia delle mansioni svolte dall'apprendista al momento dell'intervista (v.%)**

Tipologia	%
Compiti molto semplici e ripetitivi	9,5
Compiti semplici sotto il diretto controllo mio o di un altro lavoratore	51,1
Compiti semplici in autonomia	19,1
Compiti complessi sotto il diretto controllo del tutore o di un altro lavoratore	15,6
Compiti complessi in autonomia	2,0
Compiti semplici che gradualmente diventano complessi-sia compiti semplici che complessi	1,4
Attualmente non ha apprendisti	1,0
Altro	0,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

I motivi che portano all'attribuzione di mansioni fondamentalmente esecutive possono essere ricondotti principalmente alla necessità che il giovane impari il mestiere e faccia esperienza (tab.II.15); è comunque significativa la presenza di motivazioni riconducibili alle necessità organizzative dell'azienda (eccessivo carico di lavoro o mancanza di personale). La prima istanza è particolarmente sentita nel settore manifatturiero e in quello dei servizi, mentre la risposta a particolari esigenze dettate dai tempi e dai ritmi della produzione e dal carico di lavoro è più frequente nelle aziende del commercio (tab.II.16).

Rispetto alla dimensione di impresa (le interviste in presenza ai tutori riguardano solo aziende con al massimo 15 dipendenti), sono i tutori provenienti dalle piccolissime organizzazioni a manifestare una maggiore attenzione alla gradualità del processo di apprendimento (tab.II.17).

Tab. II.15 - Motivi che hanno indotto il tutore ad attribuire all'apprendista mansioni esecutive\* (v.%)

Risposte	%	%	
Necessità di una persona che svolgesse questo tipo di mansioni (carico di lavoro, mancanza di personale)	34,4	34,4	Motivi collegati alle necessità aziendali
L'apprendista deve ancora imparare il mestiere	23,1		Motivi collegati al processo di apprendimento dell'apprendista
Sono le mansioni più semplici	10,1		
L'apprendista deve imparare gradualmente	7,9		
Sono le mansioni più importanti per il lavoro da fare	6,7	56,9	
Attitudine dell'apprendista a svolgere questo tipo di mansioni	3,2		
L'apprendista deve fare esperienza	3,1		
L'apprendista deve fare pratica	2,8		
Altro	2,5	2,5	
Non indicato	11,9	11,9	
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,7</b>	<b>105,7</b>	
<b>Totale rispondenti</b>	<b>276</b>	<b>276</b>	

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Tab. II.16 - Motivi che hanno indotto il tutore ad attribuire all'apprendista mansioni esecutive\* (v.%)

Risposte	Totale	Settore		
		Industria	Commercio	Servizi
Motivi collegati alle necessità aziendali	34,4	33,3	41,5	26,2
Motivi collegati al processo di apprendimento dell'apprendista	56,9	65,3	39,3	88,4
Altro	2,5	1,6	5,2	2,3
Non indicato	11,9	9,7	21,5	4,4
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,7</b>	<b>109,9</b>	<b>107,5</b>	<b>121,3</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>276</b>	<b>180</b>	<b>65</b>	<b>31</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)



**Tab. II.17 - Motivi che hanno indotto il tutore ad attribuire all'apprendista mansioni esecutive\* (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti	
		Fino a 5	Da 6 a 15
Motivi collegati alle necessità aziendali	34,4	27,7	43,4
Motivi collegati al processo di apprendimento dell'apprendista	56,9	65,2	57,2
Altro	2,5	2,6	2,4
Non indicato	11,9	13,8	9,4
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,7</b>	<b>109,3</b>	<b>112,4</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>276</b>	<b>158</b>	<b>118</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Le scelte dei tutori rispetto all'assegnazione delle mansioni sono solo in parte confermate dal giudizio che gli stessi danno delle competenze in ingresso degli apprendisti: infatti, il 43,8% dei tutori ritiene inadeguata, rispetto al lavoro da svolgere, la preparazione tecnico-professionale che gli apprendisti hanno dimostrato al momento dell'entrata in azienda (tab. II.18); da questa considerazione può derivare la necessità che gli apprendisti svolgano mansioni semplici, in modo da acquisire gradualmente le competenze professionali richieste.

Tuttavia, oltre il 50% degli intervistati ritiene almeno sufficienti le competenze in ingresso dei giovani, compresa una quota significativa di tutori che giudica buona o ottima la preparazione iniziale dell'apprendista.

I giudizi più negativi sul livello della preparazione degli apprendisti in ingresso vengono espressi, oltre che dai tutori più anziani, dai tutori laureati, che lavorano prevalentemente nel settore dei servizi, all'interno del quale vengono assunti preferibilmente apprendisti con titoli di studio medi: si evidenzia quindi il fatto che i "nuovi" settori dell'apprendistato non solo assorbono l'utenza con il più alto livello di istruzione (tab.I.18) ma esprimono un maggior fabbisogno di formazione in entrata.

**Tab. II.18 - Livello della preparazione tecnico-professionale degli apprendisti al momento dell'assunzione secondo l'opinione del tutore (v.%)**

Risposte	%
Eccellente	2,1
Buona	19,4
Sufficiente	34,7
Parzialmente insufficiente	18,8
Del tutto insufficiente	25,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
v.a.	<b>390</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

La grande maggioranza dei tutori (80,7%) che ha espresso un giudizio negativo sulle competenze in ingresso degli apprendisti ha provveduto direttamente a colmarne le lacune (tab.II.19). Con molto distacco viene segnalato l'intervento *ad hoc* di altri colleghi "esperti" (27,0%). I tutori confermano quindi di mantenere un impegno diretto nel seguire il percorso di inserimento dell'apprendista; trattandosi inoltre di piccole aziende, prevale il ruolo esclusivo del tutore come figura supporto all'apprendimento.

Le risposte che indicano nella partecipazione ad un corso di formazione, sia interno che esterno all'azienda, lo strumento principale per il training del neoassunto assommano ad un 18,4%, con una notevole preferenza della formazione intra-aziendale. Le variabili incidenti sulla decisione di organizzare un corso interno all'azienda sono il settore, la dimensione di impresa ed il livello di istruzione del tutore (ricordiamo che si tratta in larga maggioranza di tutori-imprenditori): nel commercio e nei servizi il ricorso ad iniziative formative organizzate dall'azienda è relativamente alto (38,9%), tra le aziende con un numero di dipendenti compreso tra 6 e 15 è pari al 20% dei casi (contro l'8,9% delle imprese più piccole) e tra i tutori laureati la scelta di organizzare o aderire ad un corso di formazione ammonta al 31%.

**Tab. II.19 - Strategie adottate dall'impresa o dai tutori per colmare le lacune professionali dell'apprendista all'ingresso in azienda\* (v.%)**

Risposte	%
Gli ho insegnato io quello che non sapeva	80,7
I miei colleghi-dipendenti hanno insegnato quello che non sapeva	27,0
L'apprendista ha frequentato un corso di formazione organizzato dall'azienda	13,6
L'apprendista ha imparato da solo lavorando	12,1
L'apprendista non ha colmato le sue lacune	6,3
L'apprendista ha imparato frequentando il corso di formazione esterna	4,8
Altro	0,6
<b>Totale frequenze</b>	<b>145,1</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>390</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

### 3.3 • LA VALUTAZIONE DEL LAVORO DELL'APPRENDISTA

La grande maggioranza dei tutori non adotta un metodo standardizzato per valutare i risultati dell'apprendista e i suoi progressi, ma effettua la verifica del lavoro svolto secondo criteri personali o, in misura minore, si confronta con l'apprendista stesso (tab. II.20). In ogni caso, solo un numero esiguo di tutori (pari allo 0,7%) dichiara di non valutare in alcun modo il lavoro dell'apprendista.

La verifica avviene soprattutto alla fine della giornata e, in second'ordine, alla fine di ogni compito svolto. Solo l'8,2% degli intervistati dichiara di non avere stabilito una periodicità per la verifica dei risultati e l'8,1% ha una periodicità diluita (fine mese e fine anno complessivamente, v. tab.II.21).

È comunque significativo che il 12,8% circa dei tutori testimoni di attenersi ad uno schema di valutazione che nel 4,2% dei casi è stato preparato dallo stesso tutore e, per il resto, costituisce un metodo standard stabilito dall'azienda per la valutazione dei progressi dei lavoratori. Gli scostamenti significativi da questa media si registrano rispetto al titolo di studio del tutore, alla dimensione di impresa e alla frequenza, da parte del tutore, di corsi di formazione. Infatti, mentre i tutori con la licenza elementare o media usano un metodo predefinito nel 10% circa dei casi, la percentuale sale al 24,1% tra i tutori con laurea o diploma universitario. Analogamente, mentre l'utilizzo di uno schema è raro nelle piccole imprese (5,6%), supera il 20% nelle imprese con più di 16 dipendenti, che più frequentemente adottano sistemi formalizzati per la gestione delle risorse umane.

**Tab. II.20 - Modalità di verifica del lavoro e dei progressi dell'apprendista\* (v.%)**

Risposte	%
Il tutore non ha un metodo di valutazione, verifica man mano il lavoro dell'apprendista	72,3
Il tutore non ha un metodo di valutazione; discute con l'apprendista dei progressi e delle difficoltà	22,2
L'azienda ha un metodo standard per valutare i progressi dei lavoratori	8,6
Il tutore ha preparato uno schema di valutazione del lavoro dell'apprendista, delle difficoltà e dei progressi	4,2
Il tutore non si occupa di valutare il lavoro dell'apprendista	0,6
Altro	0,6
<b>Totale frequenze</b>	<b>108,5</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.489</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutore Isfol-Pragma

**Tab. II.21 - Periodicità con cui il tutore verifica il lavoro ed i progressi dell'apprendista\* (v.%)**

Risposte	%
Alla fine della giornata	51,0
Alla fine di ogni compito svolto	22,7
Non è stata stabilita una periodicità	8,2
Alla fine della settimana	7,9
Alla fine del mese	7,0
Alla fine di un compito impegnativo	3,3
Durante lo svolgimento del lavoro	1,9
Alla fine dell'anno	1,1
Alla fine del contratto	0,3
Altro	0,9
<b>Totale frequenze</b>	<b>104,3</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.489</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

## 4 • LA FORMAZIONE DEL TUTORE

L'analisi della funzione di tutorato è stata affiancata a quella sull'interesse, da parte dei tutori, a ricevere una formazione specifica sul ruolo. Questo dato risulta particolarmente significativo, poiché la normativa sull'apprendistato prevede che le Regioni organizzino specifici interventi formativi e stabilisce che il tutore frequenti un percorso di introduzione al ruolo di almeno 8 ore.

In proposito, si è verificato che il 62% circa degli intervistati non è interessato a conoscere meglio le caratteristiche del ruolo ed i compiti legati all'esercizio della funzione tutoriale (tab.II.22). Su questo atteggiamento incide l'età del tutore, poiché il dato è particolarmente negativo per i tutori più anziani, ma è leggermente sotto la media anche per i più giovani (18-44 anni) che costituiscono, comunque, quasi il 70% del collettivo. Si può ipotizzare che l'esperienza accumulata dai tutori più anziani rafforzi la consapevolezza di poter gestire autonomamente tutti i processi lavorativi, compreso l'inserimento dei neoassunti all'interno dell'azienda.

Questo atteggiamento può essere collegato alla diffidenza nei confronti di iniziative che, apparentemente, mettono in discussione la capacità di gestione autonoma del tutore. Quindi la formazione per i tutori spesso non rappresenta la risposta ad un fabbisogno espresso di professionalizzazione e può essere percepita come un obbligo "calato dall'alto", causa più di una "perdita di tempo" che di un vantaggio effettivo per l'azienda. Questo atteggiamento viene confermato se l'interesse ad approfondire la propria competenza sulla tutorship viene incrociato con il ruolo in impresa, dato che gli imprenditori si dimostrano meno propensi a "saperne di più" rispetto ai dipendenti (tab.II.22). Coerentemente, man mano che aumenta la dimensione di impresa (quindi tende sia a diminuire l'età del tutore che ad aumentare il peso dei tutori dipendenti), cresce l'interesse verso la formazione al ruolo.

Infine, gli intervistati che ritengono inutile la formazione esterna per gli apprendisti si mostrano in forte maggioranza disinteressati a ulteriori informazioni sui processi di tutorship (tab. II.23), a conferma della presenza di ampie fasce di tutori che mostrano diffidenza nei confronti di proposte formative realizzate al di fuori del contesto di lavoro.

Un dato leggermente più positivo invece emerge incrociando il desiderio di "saperne di più" con la conoscenza dell'obbligo di formazione per i tutori: il 41,5% degli intervistati che non sono a conoscenza dell'obbligo stabilito dalla normativa è comunque interessato ad ampliare le proprie informazioni.

Tab. II.22 - Interesse dei tutori ad essere informati sul tutorato (v.%)

Risposte	Totale	Ruolo in azienda	
		Imprenditore	Dipendente
Interessati	38,1	36,4	40,5
Non interessati	61,9	63,6	59,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
v.a.	1.500	883	617

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Tab. II.23 - Interesse dei tutori ad essere informati sul tutorato (v.%)

Risposte	Totale	Ritengono utile la formazione esterna	Non ritengono utile la formazione esterna
Interessati	38,1	47,0	29,4
Non interessati	61,9	53,0	70,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
v.a.	1.500	741	759

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

I temi che attirano maggiormente l'interesse dei tutori disponibili ad una formazione al ruolo riguardano la normativa specifica sull'apprendistato e gli aspetti inerenti il processo di formazione in azienda e di affiancamento (tab.II.24). I tutori, quindi, sono interessati agli aspetti formali del rapporto tanto quanto alla formazione al ruolo tutoriale.

**Tab. II.24 - Tematiche che i tutori vorrebbero approfondire sulla funzione di tutorato\* (v.%)**

Risposte	%	%	
La normativa sull'apprendistato	63,6	63,6	Aspetti formali del rapporto
Avere alcune indicazioni per aiutare l'apprendista ad imparare meglio il suo lavoro	23,5		Aspetti inerenti il processo di formazione in azienda
Avere alcune indicazioni per accogliere meglio l'apprendista in azienda ed avviarlo al lavoro	18,2	64,7	
I metodi per mettere in rapporto formazione esterna e lavoro in azienda	15,7		
I metodi per una migliore valutazione del lavoro dell'apprendista	7,3		
Non so	5,7	5,7	
Altro	4,0	4,0	
<b>Totale frequenze</b>	<b>138,0</b>	<b>138,0</b>	
<b>Totale rispondenti</b>	<b>571</b>	<b>571</b>	

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

**Tab. II.25 - Tematiche che i tutori vorrebbero approfondire in relazione al proprio ruolo\* (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 15 a 50	Oltre 50
La normativa sull'apprendistato	63,6	61,0	75,0	53,2	60,8
Aspetti inerenti il processo di formazione in azienda	64,7	65,8	61,0	62,2	75,5
Non so	5,7	7,6	6,1	4,0	1,6
Altro	4,0	2,3	4,1	5,4	6,9
<b>Totale frequenze</b>	<b>138,0</b>	<b>136,7</b>	<b>146,2</b>	<b>124,8</b>	<b>144,8</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>571</b>	<b>215</b>	<b>172</b>	<b>118</b>	<b>67</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Il ruolo ricoperto in impresa non incide in modo significativo sulla frequenza delle risposte, se non per un maggior interesse dei titolari verso gli aspetti formali del contratto; rispetto invece alla dimensione di impresa, si nota che sono più interessati alla normativa i tutori provenienti da imprese tra i 6 ed i 15 dipendenti (75%); le altre dimensioni presentano frequenze inferiori al dato complessivo, in particolare le medio-grandi imprese. Questo atteggiamento è giustifi-

cato dal fatto che le organizzazioni più grandi possono più facilmente disporre di strutture destinate specificamente alla gestione del personale. Nel caso di imprese più piccole, invece, il titolare (che nella maggior parte dei casi coincide con il tutore), per quanto supportato da professionisti esterni, ha un ruolo maggiormente attivo nella gestione amministrativa del personale e, quindi, manifesta più interesse per la conoscenza della normativa fondamentale in materia.

Arricchiscono il quadro descritto le risposte fornite dai tutori intervistati in presenza. Sollecitati a segnalare strumenti utili per la tutorship, gli intervistati (prevalentemente imprenditori) nel 30,6% dei casi hanno indicato un corso di formazione specifico e nel 14,9% un manuale specifico. Quasi la metà dei tutori opta quindi per una preparazione che vada oltre l'esperienza diretta e "spontanea" di tutorato in azienda; il 24,9% invece desidererebbe essere aiutato in azienda da un altro lavoratore, mentre il 18,4% non manifesta l'esigenza di alcun supporto. L'atteggiamento espresso dai tutori intervistati in presenza è quindi di maggiore disponibilità verso azioni informative/formative e, soprattutto, evidenzia una parziale apertura verso interventi strutturati, quali un corso di introduzione al ruolo.

Coloro che invece hanno manifestato un aperto disinteresse ad approfondire la conoscenza sul ruolo di tutore hanno soprattutto dichiarato di essersi adeguatamente informati da soli e di essere disinteressati al tema (tab.II.26). Anche in questo caso, l'analisi per ruolo in azienda e dimensioni di impresa fornisce informazioni interessanti: per gli imprenditori pesa decisamente di più il reperimento autonomo delle informazioni, mentre per i dipendenti il disinteresse aperto è la causa manifestata con maggior frequenza. Queste risposte sono coerenti con il quadro tracciato in precedenza ed indicano la maggiore motivazione degli imprenditori all'assunzione delle informazioni, associata alla convinzione della capacità di autoformazione.

Rispetto alla dimensione di impresa, si nota che, man mano che aumenta il numero di dipendenti, aumenta la capacità dell'impresa di informare i tutori circa le proprie funzioni e diminuisce, di conseguenza, la tendenza dei tutori ad informarsi autonomamente.



Tab. II.26 - Motivi del disinteresse dei tutori ad acquisire ulteriori informazioni sul proprio ruolo\* (v.%)

Risposte	Totale	Ruolo in azienda		Numero di dipendenti			
		Titolare	Dipendente	Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
"Il centro di formazione mi ha dato sufficienti informazioni"	4,6	5,3	3,5	2,7	7,1	4,8	4,5
"L'azienda mi ha dato sufficienti informazioni"	12,0	8,9	16,7	7,6	12,3	18,3	22,0
"Mi sono sufficientemente informato da solo"	45,7	53,9	33,2	48,7	45,0	45,1	36,0
"Non interessa"	40,3	35,2	48,3	42,8	40,2	33,5	39,0
<b>Totale frequenze</b>	<b>102,6</b>	<b>103,3</b>	<b>101,7</b>	<b>101,8</b>	<b>104,6</b>	<b>101,7</b>	<b>101,5</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>929</b>	<b>562</b>	<b>367</b>	<b>408</b>	<b>307</b>	<b>122</b>	<b>92</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

## 5 • LA RELAZIONE TRA IL TUTORE E L'APPRENDISTA

La cura della relazione con l'apprendista rappresenta, per il tutore, un impegno delicato e fondamentale per il buon andamento del percorso di inserimento. Come anticipato, la chiarezza, la trasparenza e la disponibilità del tutore sono le premesse per la costruzione di un rapporto di fiducia con l'apprendista. Trattandosi di persone giovani, spesso alla prima esperienza di lavoro, gli apprendisti vivono non solo le difficoltà collegate all'acquisizione di conoscenze e abilità strettamente tecniche, ma anche quelle derivanti dalla necessità di acquisire competenze trasversali (relazione con i colleghi e con i soggetti esterni all'azienda, capacità di gestire e risolvere i problemi, capacità a lavorare in gruppo). Per questi motivi, una serena relazione con il tutore mette l'apprendista in condizione di ricevere un supporto efficace e realizzare una buona comunicazione in relazione agli sviluppi del proprio lavoro.

L'indagine ha quindi messo a fuoco la relazione esistente tra il tutore e l'apprendista sulla base di tre piste di analisi:

- la valutazione, da parte del tutore, rispetto alla qualità del rapporto con l'apprendista e rispetto alla gestione della conflittualità;
- la valutazione, da parte del tutore, sulle caratteristiche relazionali dell'apprendista;
- la definizione delle aspettative in relazione ai rispettivi ruoli attraverso la descrizione dei "profili ideali": il profilo dell'apprendista da parte del tutore ed il profilo del tutore da parte dell'apprendista.

### 5.1 • VALUTAZIONE GENERALE DELLA RELAZIONE CON L'APPRENDISTA E ATTEGGIAMENTO DEL TUTORE

In ampia maggioranza i tutori dichiarano di non avere difficoltà di relazione con l'apprendista (73,9%, v. tab. II.27) e gli eventuali problemi di comprensione vengono comunque superati (16,6%). Secondo i tutori, l'atteggiamento migliore per favorire la crescita professionale dell'apprendista è fondamentalmente improntato alla rassicurazione ed alla comprensione (64%, v. tab. II.28).

**Tab. II.27 - Problemi relazionali tra apprendista e tutore (rivolta ai tutori, v.%)**

Risposte	%
Non ci sono problemi	73,9
Ci sono alcuni problemi ma il tutore riesce a superarli	16,6
Il tutore ha difficoltà, perché l'apprendista ha un'idea del lavoro diversa della sua	5,0
Il tutore ha difficoltà a causa della giovane età dell'apprendista	3,4
Altri problemi dipendenti dall'apprendista	0,2
Altro	0,8
Non indicato	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

**Tab. II.28 - Atteggiamento del tutore che può favorire la crescita professionale dell'apprendista (v.%)**

Risposte	%
Comprensione, rassicurazione	63,8
Autorevolezza	14,5
Comprensione/rassicurazione unita alla severità	7,3
Severità e distacco	4,7
Disponibilità, pazienza e propensione al dialogo	3,1
L'atteggiamento dipende dalle singole situazioni	1,3
Coinvolgere e responsabilizzare l'apprendista	1,2
Altro	4,0
Non indicato	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Anche i tutori intervistati in presenza percepiscono l'esistenza di una buona relazione con l'apprendista, dato che solo il 15,5% degli intervistati segnala che si verificano momenti di conflittualità, le cui cause sono comunque ampiamente attribuite all'apprendista (comportamento e difficoltà nell'esecuzione del lavoro).

Gli apprendisti intervistati in presenza, ai quali è stato rivolto un set di domande specifico sulla relazione con il tutore, dichiarano per l'86,1% di non avere o avere avuto difficoltà o conflittualità nel rapporto con il tutore, e non si riscontrano, in proposito, differenze significative in

relazione alle caratteristiche delle aziende o a quelle degli apprendisti. I pochi che hanno segnalato delle difficoltà le attribuiscono, coerentemente con le risposte date dai tutori, a incompatibilità di carattere o a scarse spiegazioni sul modo di svolgere il lavoro.

La maggior parte dei tutori che ha segnalato conflittualità con l'apprendista individua nel dialogo la migliore soluzione ai problemi (tab.II.29); l'atteggiamento largamente prevalente va verso la soluzione positiva dei conflitti, dato che, accanto alla tendenza al dialogo, vengono indicate una serie di strategie improntate alla disponibilità da parte del tutore.

**Tab. II.29 - Modalità con cui il tutore ha superato momenti di conflittualità con l'apprendista\* (v.%)**

Risposte	%
Dialogo con l'apprendista	40,5
Non sono stati superati	16,6
Pazienza	15,9
Andando incontro alle esigenze dell'apprendista	12,4
Nuova spiegazione del lavoro da eseguire	7,5
Altro	23,6
Non indicato	0,6
<b>Totale frequenze</b>	<b>117,1</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>60</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

## 5.2 • VALUTAZIONE DEI TUTORI RISPETTO ALLE CARATTERISTICHE DEGLI APPRENDISTI

Una conferma della sostanziale positività della relazione tutore-apprendista deriva dalla valutazione sugli apprendisti espressa dai tutori intervistati in presenza, ai quali è stato chiesto di formulare due tipi di giudizio: uno sul livello generale di soddisfazione rispetto all'apprendista, l'altro riferito a singole caratteristiche del neoassunto; entrambi i giudizi sono stati espressi sulla base di un punteggio da 1 a 10.

**Tab. II.30 - Soddisfazione del tutore nei confronti dell'apprendista espresso in un punteggio da 1 a 10 (1 è il valore più basso) (v.%)**

Punteggio	%
1	0,5
2	0,8
3	0,3
4	1,3
5	3,8
6	8,2
7	29,4
8	32,3
9	11,1
10	12,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>390</b>
<b>Punteggio medio</b>	<b>7,6</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Il livello generale di soddisfazione sull'apprendista è relativamente alto: il punteggio medio corrisponde infatti a 7,6 (tab.II.30) e si mantiene anche disaggregando i dati rispetto alle caratteristiche macro dei tutori. Solo pochi hanno espresso un giudizio di sostanziale insoddisfazione, alla base del quale ci sono ragioni riferite all'ambito motivazionale (l'apprendista manifesta "scarsa voglia di lavorare" o "scarsa voglia di apprendere") e/o professionale ("scarsa professionalità" e "scarse capacità professionali").

La valutazione dettagliata riferita all'atteggiamento dell'apprendista sul lavoro ha preso in considerazione alcune caratteristiche: la disponibilità, la disciplina, la socievolezza, la determinazione, la creatività (tab.II.31). Viene sostanzialmente confermato il dato medio emerso dalla valutazione generale: il punteggio medio più basso (7,0) è stato assegnato alla soddisfazione dei tutori circa la creatività degli apprendisti, il più alto (7,8) alle doti di socievolezza; la disciplina ha ricevuto un punteggio medio di 7,7 e la disponibilità e la determinazione di 7,6 (tab.II.30).

**Tab. II.31 - Livello di soddisfazione del tutore rispetto alle caratteristiche dell'apprendista, espresso con un punteggio da 1 a 10 (1 è il valore più basso)**

Caratteristiche dell'apprendista	Punteggio medio
Impegno-disponibilità	7,6
Disciplina-senso del dovere	7,7
Socievolezza-rapporti con gli altri	7,8
Impegno-determinazione	7,6
Creatività	7,0

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

### 5.3 • L'IMMAGINE DEL RUOLO E LE ASPETTATIVE: I PROFILI IDEALI

#### 5.3.1 • L'apprendista ideale secondo i tutori

Ai tutori è stato chiesto di tracciare il profilo dell' "apprendista ideale", in modo da comprendere le loro aspettative rispetto alla personalità dell'apprendista.

I tutori prediligono un apprendista disponibile (64,6%) e rispettoso (60,0%); complessivamente, le caratteristiche riferite alla sfera della relazione vengono decisamente preferite a quelle riferite allo sviluppo dell'autonomia e della capacità creativa dell'apprendista (tab.II.32). Viene rappresentata quindi l'aspirazione, da parte del tutore, ad un'interazione facile e priva di conflittualità, garantita da doti legate essenzialmente alla diligenza ed al buon carattere dell'apprendista, mentre risulta secondaria, per il tutore, la valorizzazione dell'individualità dell'apprendista, rappresentata dall'intraprendenza e dalla creatività.

**Tab. II.32 - Caratteristiche ideali della personalità dell'apprendista secondo i tutori\* (v.%)**

Caratteristiche	%
Disponibilità	64,6
Rispetto	60,0
Socievolezza	44,5
Decisione/determinazione	39,7
Intraprendenza/creatività	33,5
Altro	3,4
Non indicato	1,4
<b>Totale frequenze</b>	<b>247,1</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>390</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine Isfol-Pragma interviste in presenza

### 5.3.2 • Il tutore ideale secondo gli apprendisti

Le aspettative dei giovani che affrontano la nuova esperienza lavorativa riguardano le modalità di svolgimento del lavoro, ma anche la qualità della relazione con i colleghi, i superiori, il titolare. La costruzione di un sistema positivo ed efficace di rapporti sul lavoro rappresenta un'esperienza assolutamente nuova per circa il 40% degli apprendisti, ovvero per quella parte di giovani che è al primo rapporto di lavoro; tuttavia anche per coloro che hanno fatto precedenti esperienze lavorative un nuovo contesto professionale pone comunque il problema di reimpostare nuove relazioni con un ambiente differente dai precedenti e con persone sconosciute.

Ai 400 apprendisti intervistati in presenza sono state quindi proposte dieci caratteristiche che fanno parte del bagaglio di competenze professionali e di capacità relazionali necessarie per svolgere un'attività educativa-formativa, in particolare se riferita all'ambito della formazione *on the job* (tab.II.32). È stato chiesto agli apprendisti di selezionare, tra quelle proposte, le caratteristiche che a loro giudizio meglio delineano il profilo "ideale" del tutore. Poiché ciascuno ha indicato mediamente più di 5 fattori, è stato possibile redigere una graduatoria delle caratteristiche maggiormente attese.

I fattori indicati con maggiore frequenza sono quelli connessi alle competenze strettamente professionali, mentre quelli più legati al modo di essere e alla personalità del tutore sono segnalati da meno della metà dei ragazzi e si collocano nella parte bassa della graduatoria. Il tutore ideale deve innanzi tutto "conoscere bene il proprio lavoro", poi deve "saper comunicare e stabilire un dialogo" per trasmettere tali conoscenze, deve essere quindi "molto disponibile" per rispondere ai quesiti e dare spiegazioni senza intimidire, deve saper "dare il buon esempio" pretendendo dagli altri ciò che lui per primo è pronto a fare, "saper trasmettere sicurezza" ed "essere capace di farsi capire" per aiutare a superare le incertezze dell'inesperienza.

Meno del 50% dei ragazzi indica anche che sappia "ammettere i propri errori" ed "essere severo quando serve", che sappia "stimolare-incuriosire, che "conosca bene i giovani".

Anche se la percentuale con cui ciascun fattore è stato scelto in riferimento al "tutore ideale" varia di intensità al variare delle caratteristiche individuali dei rispondenti, la graduatoria delle scelte di ciascun fattore risulta sostanzialmente stabile.

I 15-17enni sono i soli che danno luogo ad una graduatoria divergente rispetto a quella ottenuta attraverso le risposte dell'intero collettivo: come più frequente indicazione richiedono che il tutore sia molto disponibile e, quasi con la stessa frequenza, che conosca bene i giovani e subito dopo che trasmetta sicurezza e sappia dare il buon esempio; solo al quinto posto viene indicato che il tutore conosca bene il proprio lavoro. Anche se i valori assoluti non sono tali da rendere i risultati rappresentativi dell'universo, emerge il disagio che suscita tra gli adolescenti l'ingresso in un mondo del lavoro impostato su rapporti di tipo valutativo e la ricerca quindi di un recupero dei rapporti di tipo pedagogico-affettivo legati all'ambito familiare da cui escono per la prima volta in modo autonomo.

**Tab. II.33 - Il tutore aziendale: caratteristiche ideali secondo gli apprendisti, vicinanza del tutore reale alle caratteristiche ideali, caratteristiche ideali secondo i tutori\* (v.%)**

Caratteristiche del tutore	Caratteristiche ideali del tutore secondo gli apprendisti	Vicinanza del tutore reale alle caratteristiche ideali secondo gli apprendisti	Caratteristiche ideali del tutore secondo i tutori
Conosce bene il proprio lavoro	80,4	89,6	54,7
Sa comunicare-stabilire un dialogo	68,6	80,1	42,5
È molto disponibile	62,8	80,0	19,4
Sa dare il buon esempio	59,1	86,5	43,8
Sa trasmettere sicurezza	53,3	81,4	25,2
Sa farsi capire	53,1	84,1	9,9
Sa ammettere i propri errori	49,4	59,8	14,5
Sa essere severo quando serve	42,2	85,8	17,5
Sa stimolare-incuriosire	42,1	76,9	13,4
Conosce bene i giovani	41,0	83,1	20,5
<b>Totale frequenze</b>	<b>552,0</b>	<b>807,3</b>	<b>261,4</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>400</b>	<b>400</b>	<b>390</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza); indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Richiesti di dare un parere su quanto il proprio tutore sia vicino alle caratteristiche indicate per un "tutore ideale", i rispondenti sono stati concordi nel riconoscere in alto grado al tutore le caratteristiche proposte (tab.II.33): ad eccezione della capacità di riconoscere i propri errori, che viene segnalata dal 59,8% degli apprendisti, e della capacità di stimolare e incuriosire, che viene segnalata dal 76,9%, tutte le altre caratteristiche vengono concordemente attribuite ai tutori da oltre l'80% dei rispettivi apprendisti.

In particolare, le caratteristiche che più frequentemente vengono riconosciute al proprio tutore aziendale sono cinque: "conoscere bene il proprio lavoro", "dare il buon esempio", "saper essere severo quando serve", essere capace di "farsi capire", "conoscere bene i giovani".

### 5.3.3 • Il tutore ideale secondo i tutori

Secondo i tutori, il proprio compito principale (tab.II.34) consiste nel favorire la crescita professionale dell'apprendista (46% delle frequenze) e, in seconda istanza, nell'insegnare all'apprendista semplicemente i compiti che deve svolgere in impresa.



Questo impegno è coerente con l'aspetto più gratificante del ruolo di tutore, indicato dagli intervistati, riconducibile al piacere di insegnare e all'interesse per il legame che si viene a creare con l'apprendista (55% delle frequenze, v. tab.II.35). Rispetto ai motivi di gratificazione derivanti dal ruolo tutoriale, si evidenziano inoltre due ulteriori tipologie di atteggiamento: la prima riconduce alla necessità di formare i giovani che vengono assunti e pertanto considera il processo di accompagnamento come un elemento estemporaneo e imposto nella normale attività lavorativa; l'altra posizione, pur se minoritaria (8,5%), fa infine specifico riferimento ai vantaggi che dall'assunzione dell'apprendista derivano all'azienda.

Confrontando le risposte con l'età dei rispondenti, si evince che la valenza affettiva del rapporto ("mi piace il legame che si crea") è sentita soprattutto dai tutori giovani (18-34 anni) e dagli anziani (oltre 54 anni). Al contrario, i tutori di età compresa tra i 35 ed i 54 anni vivono l'assunzione della tutorship come necessaria ai fini dell'organizzazione del lavoro in azienda. La stessa differenziazione netta si riproduce tra gli imprenditori ed i dipendenti: i titolari tendono a vedere l'aspetto più importante della tutorship nel piacere di trasmettere le proprie competenze, mentre per i dipendenti la tutorship è soprattutto un impegno necessario.

La rilevazione dei differenti atteggiamenti dei tutori fornisce indicazioni utili alla progettazione dell'attività formativa e degli interventi di sensibilizzazione rivolti alle imprese: infatti, l'interesse per il ruolo, e quindi la motivazione al ruolo stesso, espresso dai titolari delle piccole imprese è diverso da quello espresso dai dipendenti. Se, nel primo caso, la motivazione è legata in eguale misura alle necessità dell'organizzazione aziendale ed all'orgoglio di trasmettere un'esperienza costruita in prima persona, nel secondo caso le esigenze organizzative costituiscono la leva principale e prevalente.

**Tab. II.34 - Compito principale del tutore aziendale (v.%)**

Risposte	%
Far crescere professionalmente l'apprendista	46,0
Insegnare all'apprendista a svolgere i suoi compiti	38,2
Controllare il lavoro svolto dall'apprendista	10,5
Controllare la regolarità del processo produttivo	3,1
Adempiere ad alcuni obblighi amministrativi	1,5
Altro	0,4
Non indicato	0,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>390</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

**Tab. II.35 - Aspetto più importante del rapporto con l'apprendista (v.%)**

Risposte	%
Si tratta di un rapporto necessario, poiché bisogna formare i giovani che vengono assunti	34,8
Il piacere di insegnare il mestiere	33,4
Mi piace il legame che si crea	21,5
Non c'è un aspetto particolare, ma il contratto di apprendistato ha dei vantaggi per l'azienda	8,5
Altro	1,6
Non indicato	0,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>390</b>

*Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)*

Rispetto ai requisiti che il tutore dovrebbe idealmente possedere, i tutori hanno indicato alcune caratteristiche tra le dieci che sono state sottoposte anche agli apprendisti (v. tab.II.33). In maniera simile alle opinioni espresse dagli apprendisti, i tutori indicano nella competenza professionale il primo requisito del tutore; a seguire, il tutore deve saper dare il buon esempio e deve saper comunicare e stabilire un dialogo. Anche i tutori, quindi, ritengono importanti le capacità relazionali, mentre considerano secondaria la capacità di stimolare l'apprendista e di farsi capire.

Per il tutore la cura degli aspetti affettivi ed emozionali del rapporto con l'apprendista (disponibilità, capacità di mettersi in discussione, stimolo e anche severità quando serve) è in secondo piano rispetto ad altri, compresi quelli finalizzati alla cura della comunicazione.

## **capitolo III**

- **LA VALUTAZIONE  
DELL'ESPERIENZA DI  
APPRENDISTATO**



## • PREMESSA

Scopo dell'apprendistato è creare un'opportunità di entrata nel mercato del lavoro e dare ai giovani l'occasione per acquisire un complesso di competenze inerenti una specifica professionalità, spendibili successivamente all'interno del proprio percorso personale e lavorativo: al tempo stesso, l'apprendistato rappresenta per le imprese un canale agevolato per l'inserimento e la formazione di giovani lavoratori, finalizzato al soddisfacimento di un determinato fabbisogno di professionalità.

L'indagine non poteva quindi rinunciare a comprendere quale valutazione venga espressa dai protagonisti circa il valore della scelta effettuata, tenendo conto della differente prospettiva degli apprendisti, dei tutori e delle aziende. Una particolare attenzione è stata dedicata proprio ai giovani, per sollecitarne il giudizio relativamente alle competenze acquisite nel corso dell'apprendistato e comprendere quale ruolo essi assegnino all'esperienza di apprendistato all'interno del proprio progetto di carriera.

## 1 • IL VALORE DELL'APPRENDISTATO SECONDO LE AZIENDE ED I TUTORI AZIENDALI

Le aziende ed i tutori si sono espressi circa i vantaggi e gli svantaggi dell'apprendistato. Le risposte, per quanto analoghe, si riferiscono a due prospettive differenti: nel caso delle aziende sono stati intervistati i responsabili delle organizzazioni (imprenditori e responsabili del personale) che determinano, o per lo meno conoscono, le politiche aziendali e, di conseguenza, le scelte relative alla gestione ed alla formazione del personale. Il giudizio sull'apprendistato espresso dalle aziende è quindi legato alla particolare prospettiva del rispondente, prospettiva condivisa solo da una parte dei tutori, ovvero quella corrispondente agli imprenditori/soci (pari al 60% del campione); infatti, per quanto riguarda i tutori scelti tra i lavoratori dipendenti, l'analisi non consente di identificarne in maniera precisa il ruolo in impresa (tecnico, semplice operaio /impiegato, caporeparto, dirigente, ecc.).

Esaminiamo innanzitutto il giudizio complessivo delle aziende sull'apprendistato, che risulta largamente positivo: per il 19,7% degli intervistati l'apprendistato presenta solo vantaggi e per il 62% circa più vantaggi che svantaggi (tab.III.1). La percezione complessiva dei vantaggi non varia in maniera significativa rispetto al settore, mentre tende ad aumentare con la dimensione di impresa ed è decisamente più frequente tra i responsabili del personale piuttosto che tra gli imprenditori. L'opinione sull'utilità della formazione esterna influenza significativamente il giudizio complessivo sull'apprendistato: infatti, ben il 90,1% delle aziende che ritiene utile la formazione esterna considera l'apprendistato fondamentalmente vantaggioso, contro il 69,2% delle aziende che invece ha un'opinione negativa della formazione; un'esperienza positiva della formazione esterna influenza decisamente anche la valutazione dello strumento e la propensione delle aziende ad un suo impiego.

Tab. III.1 - Opinione delle aziende sui vantaggi/svantaggi dell'apprendistato rispetto al settore, al numero di dipendenti, al ruolo in azienda dell'intervistato ed all'opinione sull'utilità della formazione (v.%)

	Solo vantaggi	Più vantaggi che svantaggi	Più svantaggi che vantaggi	Solo svantaggi	Totale	v.a.
Totale	19,7	61,6	13,6	5,1	100,0	1.500
Settore						
Industria	17,3	62,6	14,4	5,7	100,0	771
Commercio	22,5	62,6	10,8	4,1	100,0	408
Servizi	21,9	58,5	15,0	4,6	100,0	321
Numero di dipendenti						
Fino a 5	20,1	58,3	15,0	6,6	100,0	539
Da 6 a 15	18,4	61,1	15,6	4,9	100,0	577
Da 16 a 49	22,2	63,4	10,2	4,2	100,0	265
Oltre 49	18,5	76,2	4,5	0,8	100,0	119
Ruolo in azienda						
Imprenditore	18,3	58,2	16,6	6,9	100,0	897
Dirigente	21,7	66,9	9,1	2,3	100,0	603
Opinione sull'utilità della formazione esterna						
Molto/abbastanza utile	23,1	67,0	8,2	1,7	100,0	876
Poco/per niente utile	14,9	54,2	21,1	9,8	100,0	624

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

I tutori hanno espresso posizioni analoghe circa i vantaggi dell'apprendistato (tab. III.2): il 36,5% sostiene che l'apprendistato rappresenti solo vantaggi per l'azienda e il 51,1% più vantaggi che svantaggi. Anche in questo caso, la percezione del valore dello strumento tende ad aumentare con la dimensione di impresa ed è più diffusa tra i dipendenti che tra gli imprenditori. Rispetto all'opinione sull'utilità della formazione esterna, si nota un divario minore, di quello registrato con le aziende, tra coloro che considerano la formazione utile e quelli che invece la considerano inutile, ma viene comunque confermata l'incidenza di un giudizio positivo circa lo strumento formativo sulla percezione dell'utilità dell'apprendistato.

Secondo le aziende intervistate, i vantaggi dell'apprendistato sono sostanzialmente di due tipi (tab.III.3): uno è legato alle facilitazioni economiche derivanti dagli sgravi contributivi, l'altro fa riferimento alla natura formativa del contratto, che consente alle aziende di preparare il lavoratore fin da giovane secondo i propri criteri e le proprie esigenze. D'altro canto, le aziende che esprimono una visione negativa fanno riferimento proprio alla lunghezza dei tempi necessari affinché l'apprendista impari il lavoro e diventi una risorsa operativa.

Le imprese di maggiori dimensioni tendono più delle altre ad attribuire all'apprendistato delle ricadute positive, ma evidenziano, in misura molto più frequente delle aziende di piccola-media dimensione, un'attenzione ai vantaggi di tipo economico; le imprese tra i 6 ed i 15 dipendenti sono quelle che mettono maggiormente in luce in luce i vantaggi derivanti dalle possibilità formative.

Rapportando il giudizio espresso con il ruolo in azienda del rispondente (tab.III.1), si nota che imprenditori e dirigenti esprimono comunque giudizi largamente positivi, benché i secondi abbiano una percezione maggiore dei vantaggi dell'apprendistato (per l'88,6% l'apprendistato porta soprattutto vantaggi all'azienda, contro il 76,4% degli imprenditori), legata per entrambi in primo luogo alle facilitazioni contributive e, in seconda istanza, alla possibilità di formare il lavoratore fin da giovane.

In definitiva, all'interno di una rappresentazione fondamentalmente positiva dell'apprendistato, si evidenziano due atteggiamenti differenti: esiste tra gli imprenditori una fascia (circa un quinto) piuttosto scettica circa l'utilità dello strumento, ma, nonostante tutto, è proprio il mondo delle piccole imprese (e quindi degli imprenditori) a sottolineare i vantaggi dell'apprendistato in termini formativi (Tab.III.4). D'altro canto i dirigenti e le stesse grandi imprese, benché più favorevoli allo strumento in termini generali, evidenziano una maggiore attenzione ai vantaggi economico-finanziari. Gli imprenditori, infatti, soprattutto se provenienti da aziende di piccolissima dimensione, affrontano quotidianamente il rapporto con l'apprendista, che costituisce a tutti gli effetti una risorsa necessaria in azienda, la cui rapida operatività rappresenta un interesse primario per l'imprenditore; da qui deriva, da parte delle aziende di piccola dimensione, una significativa attenzione all'importanza di formare l'apprendista al lavoro. Inoltre, le figure dirigenziali, probabilmente legate ad un ruolo maggiormente gestionale, con più frequenza evidenziano l'aspetto che immediatamente incide sulla gestione del personale, ossia gli sgravi contributivi. Anche le motivazioni espresse dai tutori aziendali fanno riferimento, come emerge dalla tab.III.5, ai vantaggi economici che si traducono concretamente nelle agevolazioni contributive (39,8%) e, in seconda battuta, al fatto che l'apprendistato consente di formare un giovane lavoratore secondo gli standard e con i tempi dell'azienda (pesa complessivamente per circa il 27% delle risposte).

Gli svantaggi sono di fatto riconducibili alla delusione del tutore rispetto alle aspettative sull'apprendista: scarsa motivazione al lavoro, timore delle dimissioni, tempi eccessivi per la formazione.

Tab. III.2 - Opinione dei tutori aziendali sui vantaggi/svantaggi dell'apprendistato rispetto al settore, al numero di dipendenti, al ruolo in azienda dell'intervistato ed all'opinione sull'utilità della formazione (v.%)

	Solo vantaggi	Più vantaggi che svantaggi	Più svantaggi che vantaggi	Solo svantaggi	Totale	v.a.
Totale	36,5	51,0	10,0	2,5	100,0	1.489
Settore						
Industria	37,6	48,3	10,9	3,2	100,0	937
Commercio	35,5	56,7	6,7	1,1	100,0	369
Servizi	33,0	54,0	11,8	1,2	100,0	180
Numero di dipendenti						
Fino a 5	37,4	48,5	11,6	2,5	100,0	620
Da 6 a 15	33,4	52,5	10,6	3,5	100,0	475
Da 16 a 49	38,9	51,6	7,7	1,8	100,0	238
Oltre 49	38,3	56,1	-	-	100,0	157
Ruolo in azienda						
Imprenditore	34,0	49,5	13,1	3,4	100,0	878
Dipendente	40,0	53,4	5,5	1,1	100,0	611
Opinione sull'utilità della formazione esterna						
Utile	36,9	52,5	9,0	1,6	100,0	737
Inutile	36,0	49,8	10,9	3,3	100,0	752

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma



Tab. III.3 - Vantaggi e svantaggi dell'apprendistato secondo le aziende\* (v.%)

Perché ritiene che l'apprendistato costituisca per l'impresa più vantaggi	%	Perché ritiene che l'apprendistato costituisca per l'impresa più svantaggi?	%
Ci sono vantaggi economici derivanti dagli sgravi contributivi	55,6	Gli apprendisti necessitano di molto tempo per essere formati	39,3
L'azienda può formare l'apprendista fin da giovane	33,4	Gli apprendisti lasciano l'azienda appena hanno imparato un mestiere	11,3
L'azienda può formare l'apprendista secondo i propri criteri	35,4	Gli apprendisti sono troppo imprevisti	30,3
Migliore preparazione dell'apprendista	2,1	Corsi troppo generici materie non specifiche	9,8
Altro/non indicato	4,3	I corsi sono inutili/nessun miglioramento	4,8
		Sottraggono tempo al lavoro in azienda	8,8
		Scarsa motivazione degli apprendisti	2,3
		Altro	8,0
<b>Totale frequenze</b>	<b>130,8</b>	<b>Totale frequenze</b>	<b>114,6</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.221</b>	<b>Totale rispondenti</b>	<b>279</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Tab. III.4 - Motivazioni per cui le aziende ritengono che l'apprendistato costituisca più vantaggi che svantaggi\* (v.%)

Motivazioni	Totale	Numero di dipendenti			Ruolo in azienda		
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49	Imprenditore	Dirigente
Vantaggi economici che derivano dagli sgravi	55,6	55,8	51,3	54,4	74,4	53,2	58,5
L'azienda forma l'apprendista da giovane	33,4	31,4	35,3	35,8	28,3	32,0	35,3
L'azienda forma l'apprendista secondo propri criteri	35,4	34,0	36,0	35,5	39,5	35,9	35,1
Altro	6,4	6,6	6,9	4,9	0,7	6,3	5,5
<b>Totale frequenze</b>	<b>130,8</b>	<b>127,8</b>	<b>129,5</b>	<b>130,6</b>	<b>142,9</b>	<b>127,4</b>	<b>134,4</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.221</b>	<b>423</b>	<b>459</b>	<b>227</b>	<b>112</b>	<b>686</b>	<b>535</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Tab. III.5 Perché l'apprendista rappresenta un vantaggio/svantaggio per l'azienda\* (v.%)

I vantaggi	%
Vantaggio economico-agevolazioni contributive	39,8
Vantaggi formativi-formazione	3,8
Formazione che avviene all'interno dell'azienda	2,2
L'azienda forma i propri apprendisti secondo i propri standard	5,6
L'azienda forma i propri apprendisti secondo le proprie esigenze	4,3
Formazione che avviene sin dall'inizio da subito	3,2
Formazione di personale giovane-facilità d'insegnamento per chi è alla prima esperienza lavorativa	5,7
L'apprendista cresce con l'azienda-crescita professionale	2,1
<i>Totale vantaggi legati alla formazione del lavoratore 26,9</i>	
Costituiscono un aiuto all'azienda	8,7
Potenziale per l'azienda-per il futuro-possibilità di assunzione in azienda	5,4
Difficoltà a reperire personale	2,4
<i>Totale vantaggi legati all'organizzazione del lavoro 16,5</i>	
L'apprendista è professionale-svolge bene-con rapidità il suo lavoro	1,8
L'apprendista ha voglia di lavorare-di imparare	6,0
L'apprendista apprende velocemente-impara subito	3,4
<i>Totale vantaggi legati alle caratteristiche dell'apprendista 11,2</i>	
Vantaggi per l'apprendista	3,3
Vantaggi reciproci	0,7
Altri vantaggi	3,2
<b><i>Totale vantaggi 101,6</i></b>	
Gli svantaggi	%
Svantaggi economici	1,0
Svantaggi legati al tempo dedicato alla formazione on the job dell'apprendista	10,7
Svantaggi legati alla scarsa produttività dell'apprendista	9,0
Inizialmente svantaggi ma successivamente vantaggi	1,6
Altri svantaggi	4,1
<b><i>Totale svantaggi 26,4</i></b>	
Non indicato	4,4
<b>Totale frequenze</b>	<b>132,4</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.489</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

## 2 • IL VALORE DELL'APPRENDISTATO SECONDO GLI APPRENDISTI

Per comprendere come i giovani giudichino l'esperienza di apprendistato si sono adottate tre prospettive differenti ma correlate:

- il giudizio sui contenuti dell'esperienza e sulle possibilità di qualificazione. Si è fatto particolare ricorso alle interviste in presenza, che hanno consentito di pervenire ad una valutazione più puntuale e dettagliata dell'esperienza lavorativa in senso stretto; infatti, agli intervistati è stato chiesto di esprimere, sulla base di un punteggio da 1 a 10, una valutazione complessiva sull'apprendistato e una valutazione dettagliata sui singoli aspetti caratterizzanti l'esperienza lavorativa (contenuti professionali, rapporti interpersonali, orari di lavoro, ritmi di lavoro, retribuzione);
- l'atteggiamento rispetto all'esperienza di apprendistato in corso, in relazione ai progetti di vita;
- la disponibilità a cambiare lavoro a fronte di una nuova offerta.

### 2.1 • LA VALUTAZIONE DEI CONTENUTI DELL'ESPERIENZA

La larga maggioranza degli apprendisti (quasi il 90%) concorda sul fatto che il lavoro fornisce competenze utili per svolgere una professione (tab.III.6).

Invece, solo poco più del 25% degli intervistati trova il lavoro ripetitivo e poco qualificante (tab.III.6).

Anche secondo gli apprendisti intervistati in presenza l'esperienza è fondamentalmente positiva: il voto medio attribuito dai giovani all'apprendistato è 7,4; si rileva però che il 13% dei rispondenti attribuisce un punteggio insufficiente all'esperienza (tab.III.7).

Se si analizzano i dati in base alle caratteristiche strutturali delle aziende, si nota che non ci sono significative differenze rispetto alla media; tuttavia, è bene rilevare che i più giovani tendono ad attribuire più frequentemente giudizi di insufficienza. Queste risposte sono il segnale di un malessere le cui cause sono ipotizzabili: è infatti presumibile (benché non riscontrabile all'interno dell'indagine) che le persone più giovani e quelle meno istruite svolgano un lavoro complessivamente meno qualificante e gratificante e quindi giudicato insoddisfacente. Rispetto alla dimensione di impresa, è interessante notare che i giudizi negativi sono più frequenti tra gli apprendisti assunti nelle aziende con più di 50 dipendenti di quanto non avvenga tra gli occupati nelle aziende di piccole dimensioni, dato che viene confermato, come vedremo in seguito, anche dall'analisi di dettaglio. Anche in questo caso, bisogna comunque ricordare che i valori assoluti riferiti alle aziende più grandi sono bassi e possono essere considerati poco rappresentativi dell'universo.

Analizzando la soddisfazione espressa sulla base degli elementi che concorrono a determinare il livello globale di soddisfazione (tab.III.8), emerge che il fattore più positivo risulta senza dubbio quello relativo ai **rapporti interpersonali** all'interno della azienda, che raggiunge un punteggio medio di 8,1, mentre il fattore che raggiunge il punteggio più basso è la **retribuzione**, con 6,5.

Differenziando in base alle caratteristiche degli apprendisti, pur di fronte ad una sostanziale omogeneità dei giudizi, i **contenuti professionali** vengono più favorevolmente apprezzati

**Tab. III.6 - Valutazione degli apprendisti rispetto alla qualità del lavoro in corso, rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

	Numero di dipendenti				Totale
	Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49	
<i>Il lavoro fornisce le competenze utili per svolgere una professione</i>					
Molto	43,2	35,7	32,0	36,3	37,9
Abbastanza	49,0	53,2	51,7	51,2	51,1
<i>Tot.</i>	<i>92,2</i>	<i>88,9</i>	<i>81,7</i>	<i>87,5</i>	<i>89,0</i>
Poco	5,4	8,9	10,9	7,8	7,8
Per niente	2,4	2,2	5,4	4,7	3,2
<i>Tot.</i>	<i>7,8</i>	<i>11,1</i>	<i>16,3</i>	<i>12,5</i>	<i>11,0</i>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.144</b>	<b>946</b>	<b>550</b>	<b>360</b>	<b>3.000</b>
<i>Il lavoro attuale è ripetitivo e poco qualificante</i>					
Molto	5,4	7,0	9,3	7,9	6,9
Abbastanza	13,7	19,8	28,5	21,1	19,2
<i>Tot.</i>	<i>19,1</i>	<i>26,8</i>	<i>37,8</i>	<i>29,0</i>	<i>26,1</i>
Poco	27,9	28,3	26,9	29,9	28,0
Per niente	53,0	44,9	35,3	41,1	45,9
<i>Tot.</i>	<i>80,9</i>	<i>73,2</i>	<i>62,2</i>	<i>71,0</i>	<i>73,9</i>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.144</b>	<b>946</b>	<b>550</b>	<b>360</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. III.7 - Soddisfazione dell'esperienza di apprendistato (voti in una scala da 1 a 10, v.%)**

Risposte	%
Fino a 5	13,0
6-7	32,5
8-10	54,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>400</b>
<b>Voto medio</b>	<b>7,4</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)

dalle femmine e dai titolari di diploma di scuola secondaria superiore o di laurea; questi ultimi risultano anche valutare più favorevolmente, rispetto all'insieme dei rispondenti, i rapporti interpersonali e lo stesso fanno coloro che non hanno precedenti esperienze di lavoro. Più soddisfatti **dell'orario di lavoro** appaiono i più giovani, sotto i 18 anni, e quelli in possesso di qualifica professionale; questi ultimi sono anche quelli che danno il miglior punteggio alla soddisfazione per i ritmi di lavoro. Infine, pur confermando i punteggi più bassi rispetto agli altri item, le femmine ed i giovani sotto i 18 anni appaiono più soddisfatti degli altri della retribuzione.

Se si analizzano i risultati secondo le caratteristiche dell'azienda, si rileva che quelle di piccole dimensioni sono più apprezzate per i **contenuti** dell'attività lavorativa, mentre da questo punto di vista le più insoddisfacenti appaiono le grandi aziende, sopra i 49 dipendenti.

**Tab. III.8 - Voto medio attribuito dagli apprendisti all'esperienza di lavoro (voti in una scala da 1 a 10)**

Aspetti caratterizzanti l'esperienza	Voto medio
Esperienza complessiva di apprendistato	7,4
Contenuti professionali	7,4
Rapporti interpersonali	8,1
L'orario di lavoro	7,5
Ritmi di lavoro	7,3
La retribuzione	6,5

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Inoltre, le piccole aziende sono quelle che permettono **rapporti interpersonali** più soddisfacenti, mentre il più basso livello di soddisfazione su questa dimensione si riscontra nelle aziende del Sud e Isole; le aziende con oltre 49 dipendenti propongono **orari di lavoro** più apprezzati dagli apprendisti; i **ritmi di lavoro** più soddisfacenti sono riconosciuti alle aziende di 16-49 addetti mentre minore apprezzamento riscuotono quelle da 6-15 dipendenti. Infine **la retribuzione**, pur mantenendo i punteggi più bassi, presenta le medie migliori nelle aziende fino a 5 dipendenti e quelle peggiori nelle aziende di oltre 49 dipendenti.

In conclusione, il punteggio sull'intera esperienza relativamente più alto conseguito dalle piccole aziende è soprattutto legato alla buona valutazione dei contenuti professionali dell'esperienza, ai buoni rapporti interpersonali che si possono instaurare in tali realtà e ad una retribuzione ritenuta relativamente soddisfacente.

## 2.2 • L'ESPERIENZA DI APPRENDISTATO RISPETTO AI PROGETTI DI VITA

Il fatto che la valutazione del lavoro attuale sia in buona parte positiva e soprattutto inserita in un quadro progettuale che va al di là dell'esperienza di apprendistato è confermato dall'immagine che la maggior parte degli apprendisti ha dell'esperienza in corso: per il 56% si trat-

ta di un percorso professionale che si intende proseguire in futuro (tab.III.9). L'opinione secondo la quale l'apprendistato è solo un modo per guadagnare è condivisa dal 20% degli intervistati.

La percezione del lavoro come punto di partenza per lo sviluppo di un progetto professionale è particolarmente forte negli assunti nel settore dei servizi. La dimensione di impresa, invece, incide in maniera singolare: infatti, l'atteggiamento positivo descritto è particolarmente presente tra gli apprendisti che lavorano tanto nelle piccolissime aziende (quelle fino a 5 dipendenti), quanto nelle imprese con oltre 49 dipendenti, mentre è inferiore alla media nazionale tra gli apprendisti assunti in imprese di dimensione intermedia.

**Tab. III.9 - Opinioni degli apprendisti circa il lavoro in corso rispetto al settore\* (v.%)**

Risposte	Totale	Settore		
		Industria	Commercio	Servizi
È solo un modo per guadagnare	19,6	22,0	18,4	9,3
Un'opportunità interessante ma ha altri progetti	30,9	29,0	36,1	30,2
L'inizio di un percorso professionale che intende proseguire	56,5	55,1	54,4	66,9
Altro	0,8	0,8	0,9	0,6
Non indicato	0,2	0,1	0,2	-
<b>Totale frequenze</b>	<b>108,0</b>	<b>107,0</b>	<b>110,0</b>	<b>170,0</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>3.000</b>	<b>1.891</b>	<b>740</b>	<b>363</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendistato Isfol-Pragma

Rispetto alla disponibilità a cambiare lavoro (tab. III.10), gli apprendisti manifestano tre posizioni: la prima, minoritaria, è di coloro che sono orientati da subito al cambiamento (8,6%); la seconda, che investe un terzo degli intervistati, è di chi, all'opposto, è soddisfatto della posizione che ricopre, del lavoro che fa e che pertanto non cambierebbe. Infine, la terza posizione e maggioritaria è rappresentata da chi sarebbe disposto al cambiamento solo a determinate condizioni (57,7%).

Le ragioni che giustificerebbero un cambiamento sono prima di tutto riconducibili all'insoddisfazione della retribuzione e, in seconda battuta, al tipo di mansioni svolte (ritenute di scarso interesse) ed all'ambiente di lavoro.

La variabile che maggiormente incide sulla disponibilità a cambiare lavoro è l'età dell'apprendista: maggiore è l'età tanto più numerosi sono coloro che sarebbero orientati, anche a certe condizioni, a cambiare lavoro. È da rilevare che quasi la metà dei più giovani (fino a 17 anni) si dichiara non disposta al cambiamento e questa convinzione avvalorata ulteriormente

l'immagine del lavoro svolto come esperienza da tesaurizzare, proprio da parte di chi ha iniziato da meno tempo a lavorare. D'altro canto, il desiderio di maggiore stabilità da parte dei più giovani è correlato ad un più elevato bisogno di supporto e punti di riferimento.

**Tab. III.10 - Disponibilità degli apprendisti a cambiare lavoro a fronte di una nuova offerta rispetto all'età (v.%)**

Risposte	Totale	Età		
		Fino a 17 anni	18-21 anni	Oltre 21 anni
Si, in ogni caso	8,6	6,0	7,4	10,6
Dipende dal lavoro	57,7	45,3	57,8	60,7
No, in nessun caso	33,7	48,7	34,8	28,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>	<b>302</b>	<b>1.484</b>	<b>1.213</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

L'approfondimento realizzato attraverso le interviste in presenza ha permesso di confermare i risultati descritti e di chiarire con maggior dettaglio i progetti degli apprendisti, come mostra la tab.III.11.

**Tab. III.11 - Progetti degli apprendisti per il futuro\* (v.%)**

Risposte	%
Continuare il lavoro attuale nella stessa azienda	35,5
Non ci ha ancora pensato	32,5
Mettersi in proprio	16,0
Cambiare lavoro	10,1
Continuare il lavoro attuale in un'altra azienda	8,9
Riprendere a studiare	2,1
Altro	1,7
Non indicato	0,6
<b>Totale frequenze</b>	<b>107,4</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>400</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)



La maggior parte degli intervistati (35,5%) vuole continuare il lavoro che sta facendo e nella stessa azienda (tab. III.11). Circa un terzo dei giovani non ha ancora fatto progetti, ma 64 intervistati mostrano comunque un orientamento di tipo imprenditoriale e dichiarano di avere intenzione di mettersi in proprio; sono giovani che hanno puntato sull'apprendistato proprio allo scopo di acquisire conoscenze ed esperienze, ma non per iniziare un percorso lavorativo come dipendente.

Rispetto alla dimensione di impresa, la propensione all'imprenditorialità tende a polarizzarsi: è maggiormente presente sia tra gli apprendisti assunti nelle piccolissime imprese, sia tra quelli assunti nelle aziende con più di 49 dipendenti. Probabilmente, la piccola dimensione facilita l'autoproiezione dei giovani all'imprenditorialità poiché, rispetto alla medio-grande azienda, consente agli apprendisti di acquisire una visione complessiva relativa alla organizzazione e alla gestione dell'attività. Per contro, la grande dimensione mostra agli apprendisti le opportunità derivanti dal sistema delle piccole aziende che forniscono servizi in outsourcing.

Infine, solo 41 dei 400 intervistati esprimono il desiderio di cambiare sia azienda che tipo di lavoro.

Sui progetti per il futuro incidono più le caratteristiche individuali degli apprendisti che quelle dell'azienda; infatti tra i minori di 18 anni si riscontra una prevalenza relativa di quanti non hanno ancora progettato il futuro. Tra quanti vantano i titoli di studio più elevati, più frequentemente l'esperienza è vista come primo passo di una collocazione lavorativa stabile e, infatti, tra questi si rileva una prevalenza relativa di quanti vorrebbero continuare a svolgere lo stesso lavoro e nella stessa azienda.

Il genere invece fa emergere una maggiore insoddisfazione fra le ragazze, che più dei maschi vorrebbero cambiare lavoro o rimettersi a studiare. Anche le esperienze lavorative pregresse contribuiscono a disegnare le attese per il futuro; infatti gli apprendisti alla prima esperienza di lavoro fondamentalmente si dividono tra chi è ancora incerto rispetto ad un proprio progetto professionale e chi vorrebbe fare lo stesso lavoro nella stessa azienda.

Tra i giovani residenti al Centro e al Sud, emerge una maggiore tendenza ad ambire alla stabilità dell'esperienza intrapresa, come dimostra anche la minore presenza di quanti non hanno ancora pensato al futuro: la meno vivace situazione del mercato del lavoro in queste zone porta ad una scelta consapevole verso l'apprendistato con l'ottica di intraprendere un percorso di carriera, mentre al Nord la maggiore presenza relativa di quanti non hanno ancora progettato il futuro lascia intuire, da una parte, una percezione più accentuata di essere ancora in fase di formazione, dall'altra, la consapevolezza di avere altre possibilità di scelta.

Quanto alla dimensione dell'azienda, è su quelle medio grandi e grandi che si concentra l'aspirazione degli apprendisti a rimanere, mentre tra quanti vorrebbero proseguire nello stesso lavoro, ma in un'altra azienda, prevalgono gli inseriti nelle imprese piccole.



## **capitolo IV**

- **LA FORMAZIONE  
ESTERNA**



## • PREMESSA

La formazione esterna è parte integrante del contratto di apprendistato in quanto concorre ad attuare la duplice finalità dello strumento, inteso sia come canale agevolato di inserimento al lavoro per i giovani sia come percorso formativo.

Pertanto le indagini intendono, a quattro anni circa dall'entrata in vigore della legge 196/97, analizzare il sistema di formazione esterna attraverso le esperienze dirette dei protagonisti. L'obiettivo è sia pervenire ad una ricognizione sulla partecipazione alle attività formative sia analizzare il vissuto degli apprendisti, dei tutori aziendali e dei responsabili di impresa nei confronti della formazione esterna. Per leggere le esperienze descritte dagli intervistati si è fatto riferimento al modello proposto per favorire un'efficace alternanza<sup>16</sup>. Questo modello, infatti, coerentemente con le finalità previste dalla legge, presuppone l'integrazione strategica tra la formazione sul lavoro e la formazione esterna; di conseguenza individua lo scopo della formazione esterna nel contribuire allo sviluppo delle competenze che il giovane deve raggiungere al termine del contratto e, nel caso dei giovani in età di obbligo formativo, anche nel rafforzare le competenze di base.

L'analisi si è soffermata sulla ricostruzione dell'atteggiamento degli apprendisti circa il ruolo della formazione professionale all'interno dei progetti di crescita professionale, per comprendere con quali aspettative i giovani accedano ai percorsi di formazione esterna. Successivamente, sono stati evidenziati alcuni dati oggettivi relativi alla conoscenza, da parte di apprendisti tutori ed aziende, dell'obbligo di formazione ed alla partecipazione alle attività. La parte più consistente dell'analisi punta ad evidenziare i giudizi espressi dai tre soggetti relativamente alle attività formative frequentate dagli apprendisti, con una focalizzazione sulla valutazione da parte delle aziende, il cui campione è composto esclusivamente da organizzazioni i cui apprendisti hanno preso parte alla formazione esterna. Infine, è stata sondata la disponibilità delle aziende ad un incremento del monte ore di formazione, viste le numerose istanze di riforma dell'apprendistato<sup>17</sup> e di differenziazione della formazione esterna proveniente dai vari attori che agiscono sul territorio.

## 1 • LA FORMAZIONE ESTERNA SECONDO GLI APPRENDISTI

### 1.1 • IL RUOLO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'atteggiamento degli apprendisti nei confronti della formazione esterna è stato associato, attraverso le interviste in presenza, alla ricostruzione più ampia delle aspettative rispetto alla formazione professionale e al ruolo che gli apprendisti attribuiscono alla formazione nella costruzione della propria esperienza professionale.

Per quanto riguarda l'opinione sulla formazione in generale (tab.IV.1), il 50,5% degli apprendisti ha risposto che è importante per la crescita professionale e, all'altro estremo, il 29,8% ha risposto che non serve perché si impara tutto sul lavoro. In mezzo si collocano quanti dicono "è utile, ma... è noiosa, è difficile, non ho tempo" (17,4% complessivamente).

---

<sup>16</sup> V. cap. II, par. 1.

<sup>17</sup> L'indagine è stata condotta nel corso del 2002, quindi prima della riforma disegnata dalla legge n. 30/2003 e dal D.lgs. 276/2003.

**Tab. IV.1 - Opinione degli apprendisti sulla formazione professionale (v.%)**

Risposte	%
È importante per la crescita professionale	50,5
Non serve perché si impara tutto sul lavoro	29,8
Potrebbe essere utile ma non ho tempo	11,8
Potrebbe essere utile ma è un'esperienza noiosa	3,1
Potrebbe essere utile ma è difficile	2,5
Altro	1,9
Non indicato	0,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>400</b>

*Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)*

Rispetto alla necessità di dotarsi di strumenti conoscitivi ed operativi funzionali allo svolgimento del proprio lavoro, il 63,2% degli apprendisti intervistati in presenza ritiene di avere, a riguardo, sufficienti conoscenze e preparazione; il 24,2% riconosce tuttavia di possedere soltanto parzialmente le competenze necessarie al proprio lavoro e il 12,6% di non possedere affatto tali competenze, con una maggiore insicurezza registrata tra gli apprendisti in età di obbligo formativo (tab. IV.2).

Tab. IV.2 - Giudizio degli apprendisti sull'adeguatezza delle proprie competenze rispetto al lavoro da svolgere rispetto all'età ed al titolo di studio (v.%)

	Totale	Età			Titolo di studio		
		15-17 anni	18-21 anni	Oltre 21 anni	Fino lic. media	Qual. Prof.	Diploma/laurea
Sì	63,2	47,0	69,2	60,9	57,1	62,9	67,2
In parte	24,2	38,9	18,5	26,4	27,2	27,3	20,4
No	12,6	14,1	12,3	12,7	15,7	9,8	12,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
v.a.	400	18	138	244	110	112	178

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Alla richiesta di indicare i mezzi per colmare le proprie lacune, gli apprendisti si sono nettamente concentrati sul processo spontaneo di acquisizione derivante dall'esperienza di lavoro, quest'ultima condotta sia in autonomia, sia con il supporto del tutore aziendale o di altri colleghi (tab. IV.3). Tuttavia, la frequenza di un corso di formazione prevale tra le iniziative di impegno personale.

**Tab. IV.3 - Mezzi utili, secondo gli apprendisti, a colmare le proprie lacune professionali\* (v.%)**

Risposte	%
Esperienza pratica sul lavoro	82,0
Corso di formazione	25,1
Aiuto del tutore aziendale	21,1
Consigli e informazioni da parte dei colleghi di lavoro	16,1
Lecture specializzate	7,0
Altro	0,4
<b>Totale frequenze</b>	<b>151,7</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>147</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)

## 1.2 • PARTECIPAZIONE ED ATTEGGIAMENTO VERSO LA FORMAZIONE ESTERNA

Rispetto alla partecipazione alle attività di formazione esterna, gli apprendisti intervistati si ripartiscono in tre gruppi: il 22,7% ha frequentato il corso, il 31,2% sa che la partecipazione al corso è obbligatoria, ma non ha frequentato alcuna iniziativa formativa e, infine, il 46,1% non è a conoscenza dell'obbligo di formazione sancito dalla legge 196/97 (tab.IV.4).

**Tab. IV.4 - Conoscenza della formazione esterna e partecipazione ai corsi da parte degli apprendisti (v.%)**

Risposte	%
Gli apprendisti hanno partecipato/stanno partecipando a un corso	22,7
Gli apprendisti conoscono la legge, ma non hanno partecipato al corso	31,2
Gli apprendisti non conoscono la legge sull'apprendistato	46,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>3.000</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma



La conoscenza del diritto/dovere alla formazione tende a crescere con l'età, con il titolo di studio e con la dimensione di impresa; al Nord Est solo il 27% circa degli intervistati è disinformato, i lavoratori part-time sono leggermente meno informati di quelli a tempo pieno (tab. IV.5).

**Tab. IV.5 - Conoscenza da parte degli apprendisti dell'obbligo di formazione esterna (v.%)**

	Sì	No	Totale	v.a.
Totale	54,0	46,0	100,0	3.000
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	48,9	51,1	100,0	974
Nord Est	72,8	27,2	100,0	968
centro	44,0	56,0	100,0	604
Sud	38,0	62,0	100,0	454
<i>Età</i>				
Fino 17	56,9	43,1	100,0	302
18-21	55,9	44,1	100,0	1.484
Oltre 21	50,9	49,1	100,0	1.213
<i>Titolo di studio</i>				
Fino licenza media	50,6	49,4	100,0	1.147
Qualifica professionale	53,0	47,0	100,0	527
Diploma/laurea	57,3	42,7	100,0	1.326
<i>Numero di dipendenti</i>				
Fino a 5	51,9	48,1	100,0	1.144
6-15	53,1	46,9	100,0	946
16-49	54,8	45,2	100,0	550
Oltre 49	61,5	38,5	100,0	360

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Gli apprendisti che hanno partecipato alle iniziative formative si dicono per la maggior parte soddisfatti (tab.IV.6): il 46% ripeterebbe volentieri l'esperienza, il 23,5% la ripeterebbe solo a condizione di una migliore organizzazione, il 30% cercherebbe di evitare i corsi. La ripartizione delle risposte non varia in modo significativo rispetto alle caratteristiche socio-demografiche; tuttavia, il 30% circa dei lavoratori a tempo pieno esprime un giudizio totalmente negativo, contro il 42% di quelli part-time. Probabilmente l'occupato a tempo pieno investe maggiormente sul lavoro, mentre per gli occupati part-time l'apprendistato è più frequentemente uno strumento di semplice supporto economico (il part-time è infatti un'opzione diffusa tra gli studenti, come dimostra il fatto che il 54% degli intervistati part-time stava ancora studiando al momento dell'intervista).

**Tab. IV.6 - Soddisfazione degli apprendisti che hanno partecipato al corso di formazione esterna (v.%)**

Giudizio degli apprendisti	Totale	Tipo di contratto	
		Part-time	Full time
Rifarebbe volentieri il corso	46,0	48,0	45,9
Rifarebbe il corso con una migliore organizzazione	23,5	9,7	24,3
Cercherebbe di evitare il corso	30,5	42,3	29,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>682</b>	<b>41</b>	<b>641</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Solo il 50,5% degli intervistati ha frequentato il corso per intero, dato spiegabile, oltre che con l'abbandono del corso, con il fatto che parte degli apprendisti stesse ancora frequentando il corso al momento dell'intervista. In ogni caso si tratta di una caduta molto elevata che è comparativamente maggiore nell'industria (53,5%), al Nord Ovest e al Nord Est (42,1% e 43,9%); non risulta invece una correlazione tra l'abbandono e il titolo di studio, l'età dell'apprendista e la dimensione di impresa.

Per il 78,4% degli intervistati il centro di formazione è risultato facilmente raggiungibile (tab.IV.7); in ogni caso, le difficoltà connesse al raggiungimento della struttura non hanno inciso sulla decisione di abbandonare il corso prima del termine fissato.

Ha avuto invece un'incidenza leggermente maggiore sull'abbandono dell'attività formativa il fatto che la frequenza abbia creato problemi al datore di lavoro, anche se per la grande maggioranza degli intervistati tali problemi non si sono verificati (tab.IV.8). In rapporto, le maggiori conflittualità, sia in termini di difficoltà con il datore di lavoro che di sottrazione di tempo al lavoro stesso, sono state segnalate nel settore del commercio (30,3% complessivamente) e tra le femmine (28%), mentre gli apprendisti assunti nelle imprese con più di 49 dipendenti hanno avuto meno difficoltà degli altri (10,8%).

**Tab. IV.7 - Raggiungibilità del centro di formazione (v.%)**

Risposte	%
Comodamente raggiungibile	78,4
Non molto raggiungibile	11,3
Scomodo e lontano	10,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>682</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. IV.8 - Difficoltà per l'apprendista all'interno dell'azienda derivate dalla frequenza del corso di formazione esterna rispetto al sesso, al settore ed al numero di dipendenti (v.%)**

	Ha tolto tempo al lavoro	Ha creato problemi al datore di lavoro	Non ha creato nessuna difficoltà	Totale	v.a.
Totale	11,9	9,7	78,4	100,0	682
<i>Sesso</i>					
Maschi	10,6	6,0	83,4	100,0	384
Femmine	13,5	14,5	72,0	100,0	298
<i>Settore</i>					
Industria	11,5	7,8	80,7	100,0	454
Commercio	13,0	17,3	69,7	100,0	145
Servizi	11,9	7,0	81,1	100,0	82
<i>Numero di dipendenti</i>					
Fino a 5	11,4	10,6	78,0	100,0	208
Da 6 a 15	15,1	9,9	75,0	100,0	212
Da 16 a 49	10,8	14,0	75,2	100,0	142
Oltre 49	8,1	2,7	89,2	100,0	121

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Rispetto al giudizio sui contenuti dell'attività formativa, la maggior parte degli apprendisti li ha ritenuti di facile apprendimento (tab. IV.9), tanto più che si trattava di argomenti già noti, almeno in parte (tab. IV.10).

**Tab. IV.9 - Giudizio degli apprendisti rispetto alla facilità dei contenuti trattati (v.%)**

Risposte	%
Molto facili	19,2
Abbastanza facili	70,6
Abbastanza difficili	9,5
Molto difficili	0,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>682</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. IV.10 - Conoscenza degli argomenti trattati nel corso (v.%)**

Risposte	%
Per la maggior parte erano già noti agli apprendisti	38,7
Noti agli apprendisti in parte limitata	46,3
Sconosciuti	15,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>682</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Inoltre, per più del 70% degli apprendisti i contenuti oggetto del corso sono utili per il lavoro da svolgere in azienda (tab.IV.11); questo dato, riscontrato anche attraverso le interviste in presenza, conferma il giudizio già rilevato in occasione dell'indagine 1999/2000 sulle sperimentazioni nazionali<sup>18</sup>.

**Tab. IV.11 - Utilità dei contenuti del corso ai fini del lavoro svolto dagli apprendisti (v.%)**

	Indagine attuale	Indagine 1999-2000
Utili	47,1	43,6
Parzialmente utili	31,1	37,4
Inutili	21,8	19,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>682</b>	<b>3.500</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma; indagine Isfol-Pragma 1999/2000

Gli argomenti di maggior interesse per gli apprendisti sono quelli inerenti specificamente il lavoro in azienda, il diritto del lavoro e la sicurezza (tab.IV.12). In particolare, quest'ultimo tema è indicato frequentemente dagli assunti nell'industria, mentre il settore dei servizi lo trascura a favore di un approfondimento dell'informatica. Inoltre, con l'aumentare dell'età, aumenta la frequenza delle risposte, segno di un incremento di interesse tra gli apprendisti più adulti e tendenzialmente più scolarizzati.

Anche in questo caso, le valutazioni espresse dagli apprendisti confermano sostanzialmente i risultati dell'indagine condotta sui giovani partecipanti ai progetti sperimentali, che evidenziano la preferenza per i contenuti a carattere professionalizzante e, a seguire, l'informatica e le norme di diritto del lavoro (tab. IV.13).

<sup>18</sup> Isfol, *I nuovi apprendisti e la formazione*, 2001, Roma, p.32

Tra i contenuti a carattere trasversale che stimolano maggiormente l'attenzione degli apprendisti spiccano quindi quelli direttamente collegati agli interessi dei giovani ed alla quotidianità del lavoro; si tratta di tematiche che investono sia la normativa inerente il contratto ed il rapporto con il datore di lavoro, sia le condizioni per la creazione di un ambiente lavorativo idoneo e sicuro.

**Tab. IV.12 - Argomenti che gli apprendisti vorrebbero approfondire durante il corso rispetto al settore\* (v.%)**

Risposte	Totale	Industria	Commercio	Servizi
Le materie specifiche che riguardano il lavoro in azienda	44,4	45,5	39,3	47,7
Il modo di lavorare assieme ai colleghi	3,7	3,7	3,1	4,8
L'organizzazione del lavoro nell'impresa	7,9	7,7	10,3	5,4
Le leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori	19,1	19,1	20,5	16,9
Le norme di sicurezza che devono essere applicate sul posto di lavoro	18,0	20,7	13,2	11,1
Le materie di cultura generale	5,2	5,5	4,6	4,9
Informatica	11,3	13,1	5,1	12,5
Lingue straniere	5,4	4,3	8,6	5,7
Altro	4,0	3,6	5,0	3,9
Nessuno	9,2	6,8	12,8	16,6
<b>Totale frequenze</b>	<b>128,2</b>	<b>130,0</b>	<b>122,5</b>	<b>129,5</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>682</b>	<b>454</b>	<b>145</b>	<b>82</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

**Tab. IV.13 - Argomenti che gli apprendisti vorrebbero approfondire durante il corso -  
indagine apprendisti 1999-2000\* (v.%)**

Risposte	%
Le materie specifiche che riguardano il lavoro svolto in azienda	38,9
Il modo di lavoro nell'impresa	5,2
L'organizzazione del lavoro nell'impresa	7,5
Le leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori	14,5
Le norme di sicurezza che devono essere applicate sul posto di lavoro	13,0
Le materie di cultura generale	3,2
Informatica	19,4
Attività pratiche	12,4
Lingue straniere	8,3
Comunicazione	3,2
Altro	14,9
Nessuno	14,9
<b>Totale frequenze</b>	<b>144,7</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>3.500</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine Isfol-Pragma 1999-2000

Infine, gli apprendisti si sono espressi circa un'eventuale modifica del monte ore annuo di formazione esterna (tab.IV.14): per la maggioranza degli intervistati le ore stabilite dalla legge 196/97 sono sufficienti e non c'è necessità né di un incremento né di una diminuzione; circa un quinto degli apprendisti vorrebbe che il corso durasse di meno ed il 14% desidererebbe un aumento delle ore.

Il titolo di studio incide sulla disponibilità ad una modifica: infatti, i giovani che presentano un basso livello di istruzione propendono per un incremento delle ore in misura maggiore che non i diplomati.

L'atteggiamento dei giovani in possesso della sola licenza media è da considerarsi più che positivo: infatti, trattandosi di un'utenza difficile e con una bassa motivazione allo studio, la disponibilità ad un incremento del monte ore dimostra come la formazione esterna sia comunque riuscita a creare stimoli, tanto più che rimane relativamente bassa la percentuale di coloro che auspicano una riduzione della durata.

Per contro, l'atteggiamento dei diplomati può essere correlato al fatto che talora i corsi di formazione esterna soffrono della necessità di aggregare giovani con differenti titoli di studio e diversi fabbisogni di formazione. Queste difficoltà portano, in alcuni casi, alla progettazione di percorsi tarati preferibilmente sull'utenza meno scolarizzata e quindi non adeguati alle esigenze di giovani già in possesso delle conoscenze di base necessarie al lavoro.

**Tab. IV.14 - Disponibilità degli apprendisti ad una modifica del monte ore di formazione esterna rispetto al titolo di studio (v.%)**

Risposte	Totale	Titolo di studio		
		Fino lic. media	Qualifica prof.	Diploma
Vorrebbero un incremento	14,0	16,6	15,6	11,6
Vorrebbero una diminuzione	21,7	18,5	19,8	24,7
Nessuna modifica	64,3	64,9	64,6	63,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>682</b>	<b>241</b>	<b>110</b>	<b>331</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

### 1.3 • LA FORMAZIONE ESTERNA E L'ATTEGGIAMENTO RISPETTO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'incidenza della partecipazione alla formazione esterna sull'atteggiamento degli apprendisti rispetto alla formazione professionale può essere considerata positiva, dato che quasi la metà dei giovani intervistati in presenza dichiara che, a seguito del corso, le proprie opinioni sulla formazione professionale sono migliorate; sono invece peggiorate solo nel 5,2% degli casi (tab.IV.15). Inoltre, una maggiore tendenza ad un atteggiamento positivo si riscontra tra gli apprendisti con basso titolo di studio, ovvero in quella fascia di utenza caratterizzata da un difficile passato scolastico e, quindi, da un rapporto problematico con il sistema dell'istruzione/formazione; infatti, il 55,9% di questi giovani ha migliorato le proprie opinioni, contro il 42,5% dei diplomati. Per quanto i numeri assoluti siano bassi per essere considerati rappresentativi a livello nazionale, il dato indica che la formazione esterna può costituire un catalizzatore di interesse verso la formazione anche per i ragazzi meno raggiungibili dai canali tradizionali della scuola.

**Tab. IV.15 - Atteggiamento degli apprendisti verso la formazione professionale dopo il corso di formazione esterna (v.%)**

Risposte	%
L'opinione degli apprendisti è migliorata	46,1
L'opinione degli apprendisti è rimasta invariata	48,7
L'opinione degli apprendisti è peggiorata	5,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>108</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma (interviste in presenza)

Al determinarsi di una migliore opinione ha contribuito innanzitutto l'aver acquisito, in generale, nuove conoscenze; in particolare, vengono segnalate le norme inerenti i contratti di lavoro e la sicurezza, l'aver acquisito nozioni di economia aziendale e conoscenze informatiche.

#### 1.4 • GLI APPRENDISTI CHE NON HANNO PARTECIPATO AL CORSO DI FORMAZIONE ESTERNA

Tra gli apprendisti che non hanno partecipato ai corsi, il 61,2% ritiene che la frequenza ad iniziative formative esterne all'azienda sarebbe utile per il lavoro, senza variazioni significative rispetto all'età, al sesso ed al titolo di studio (tab. IV.16).

**Tab. IV.16 - Utilità della formazione esterna per il lavoro in azienda  
(rivolta ad apprendisti che non hanno partecipato al corso, v.%)**

Risposte	%
Utile	61,2
Inutile	38,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>2.318</b>

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

Il motivo più frequentemente addotto dai ragazzi che ritengono utile frequentare la formazione esterna (pur non avendolo fatto) è la possibilità di imparare qualcosa in più sul lavoro da svolgere (tab.IV.17); seguono, con una frequenza molto più ridotta, il desiderio di migliorare le proprie competenze informatiche e in lingua straniera, e, in ultima posizione, l'acquisizione di competenze relazionali. D'altro canto, l'aspirazione manifesta ad apprendere conoscenze ed abilità funzionali al proprio lavoro fa riferimento ad una vasta gamma di competenze, non meglio specificate dagli apprendisti, che possono investire tanto l'ambito strettamente tecnico-professionale, quanto quello delle competenze trasversali, quali la comprensione dell'organizzazione del lavoro nella propria azienda o la capacità di porsi in relazione con i differenti soggetti con cui l'azienda interagisce periodicamente.



**Tab. IV.17 - Motivi per cui sarebbe utile frequentare il corso di formazione esterna\* (rivolta agli apprendisti che ritengono utile il corso pur non avendolo frequentato, v.%)**

Risposte	%
Per imparare qualcosa in più sul lavoro da svolgere	86,4
Per imparare ad usare il computer	11
Per imparare una lingua straniera	9,4
Per imparare come funzionano le imprese	6,3
Per imparare a lavorare con gli altri	4,5
Per recuperare le conoscenze non apprese a scuola	4,9
Altro	0,9
Non indicato	1,3
<b>Totale frequenze</b>	<b>124,7</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.418</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine apprendisti Isfol-Pragma

## 2 • LA FORMAZIONE ESTERNA SECONDO LE AZIENDE ED I TUTORI AZIENDALI

Per approfondire la valutazione dei tutori e delle aziende sulla formazione esterna, si analizzano i seguenti descrittori:

- l'atteggiamento generale delle aziende e dei tutori verso la formazione esterna, espresso essenzialmente in termini di utilità attesa rispetto al servizio erogato;
- la valutazione, data dai tutori e dalle aziende i cui apprendisti abbiano partecipato alle attività formative, circa i risultati dell'intervento, con particolare riferimento all'impatto della formazione sui comportamenti dell'apprendista in azienda.

Ricordiamo che la valutazione espressa dalle imprese deriva dall'indagine specificamente rivolta ad un campione rappresentativo nazionale di 1.500 aziende, di cui sono stati intervistati i titolari, i responsabili del personale o altre figure dirigenziali comunque responsabili dell'apprendista. Per quanto riguarda i tutori si tratta di un campione composto per il 60% circa da imprenditori/soci e, per il resto, da lavoratori dipendenti il cui livello di inquadramento non è stato esplicitato all'interno dell'indagine.

### 2.1 • ATTEGGIAMENTO GENERALE VERSO LA FORMAZIONE ESTERNA

In generale, le aziende ed i tutori manifestano un atteggiamento positivo verso la formazione esterna: il 58% delle aziende (tab.IV.18) la considera molto o abbastanza utile, con una tendenza prevalente ad un giudizio positivo nelle imprese medio-grandi; inoltre una larga maggioranza la ritiene un investimento per il futuro dell'impresa ed un'opportunità di crescita professionale per gli apprendisti (tab.IV.21).

Nel giudizio sull'utilità della formazione esterna una percentuale analoga a quella delle imprese viene registrata tra i tutori aziendali, con un lieve incremento segnalato tra coloro che hanno avuto l'apprendista in formazione (tab.IV.19). Una netta differenza nelle risposte si riscontra invece tra tutori dipendenti, per il 58,2% dei quali la formazione è utile, e imprenditori (43,3%).

**Tab. IV.18 - Utilità della formazione esterna secondo le aziende rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Molto/abbastanza utile	58,4	55,5	58,0	61,8	65,0
Poco utile/inutile	41,6	44,5	42,0	38,2	35,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
v.a.	1.500	539	577	265	119

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.19 - Utilità della formazione esterna secondo i tutori rispetto al ruolo in azienda ed alla frequenza da parte dell'apprendista della formazione esterna (v.%)**

	Utile	Inutile	Totale	v.a.
Totale	49,4	50,6	100,0	1.500
<i>Ruolo in azienda</i>				
Titolare	43,3	56,7	100,0	883
Dipendente	58,2	41,8	100,0	617
<i>Frequenza da parte dell'apprendista del corso di formazione esterna</i>				
Ha frequentato	51,8	48,2	100,0	454
Non ha frequentato	48,4	51,6	100,0	1.046

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Nonostante la fiducia espressa, permane tra le aziende una diffusa preoccupazione che i risultati, comunque positivi, derivanti dalla formazione esterna comportino una sottrazione di tempo al lavoro (tab. IV.20). Le aziende manifestano quindi un atteggiamento apparentemente contraddittorio: percepiscono infatti la formazione come uno strumento di sviluppo, tuttavia evidenziano la dimensione di "perdita di tempo" per il lavoro derivante dalla necessità di sacrificare parte delle ore lavorative all'attività didattica. Quest'ultima preoccupazione è particolarmente sentita nelle aziende con meno di 15 dipendenti, la cui organizzazione risente, più che nelle grandi strutture, della "perdita" di una risorsa, talvolta in momenti di particolare intensità di lavoro (tab.IV.21).

**Tab. IV.20 - Giudizio sulla formazione esterna (v.%)**

Risposte	Accordo	Disaccordo	Totale	v.a.
La formazione esterna è un investimento per il futuro dell'impresa	65,7	34,3	100,0	1.500
La formazione esterna è un'opportunità di crescita professionale per gli apprendisti	78,7	21,3	100,0	1.500
La formazione esterna è tempo sottratto al lavoro in azienda	64,5	35,5	100,0	1.500

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.21 - Giudizio sulla formazione esterna, riferito alle aziende d'accordo con le affermazioni proposte\* (v.%)**

Risposte	Tot. aziende d'accordo con le affermazioni	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
La formazione esterna è un investimento per il futuro dell'impresa	65,7	61,8	64,9	73,7	69,9
La formazione esterna è un'opportunità di crescita professionale per gli apprendisti	78,8	76,7	76,5	84,6	84,9
La formazione esterna è tempo sottratto al lavoro in azienda	64,5	67,7	67,1	54,9	58,5

\* Per favorire la leggibilità della tabella non riportiamo i valori assoluti

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.22 - Motivi per cui i tutori pensano che la formazione esterna non sia utile\* (v.%)**

Risposte	%
In azienda apprende tutto quello che gli serve per lavorare	66,2
I corsi di formazione non sono particolarmente utili	19,1
L'apprendista perderebbe troppe ore di lavoro	7,7
Corsi non specifici-non mirati-troppo generici e superficiali	5,1
Corsi troppo teorici-poco pratici	1,6
Corsi che non insegnano nulla all'apprendista	1,1
L'apprendista ha già frequentato altri corsi-proviene dalla scuola di specializzazione	0,8
120 ore sono troppo poche	0,5
Docenti impreparati	0,4
Corsi che dovrebbero essere svolti prima dell'apprendistato	0,3
Altro	1,7
Non indicato	2,3
<b>Totale frequenze</b>	<b>106,8</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>759</b>

\* Risposte multiple

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Considerando infine quel 50% di tutori che esprime apertamente sfiducia nei confronti dell'utilità della formazione esterna (tab.IV.19), si evidenzia che questo atteggiamento è motivato da una netta convinzione della capacità formativa dell'impresa e, in seconda istanza, della sfiducia nei corsi di formazione in generale (tab.IV.22). La variabile che più incide sulle motivazioni è il titolo di studio: infatti, benché la percezione dell'"autosufficienza formativa" dell'azienda si mantenga largamente come la motivazione più diffusa, la sua frequenza diminuisce con l'aumentare del titolo di studio degli intervistati (dal 68,9% espresso dalle persone in possesso al massimo della licenza media al 50% dei laureati). Questo atteggiamento dimostra che le persone con un lungo percorso educativo alle spalle tendono a pensare che l'azienda non sia l'unico soggetto competente per la costruzione della competenza professionale, che, nella loro esperienza personale, è evidentemente avvenuta grazie anche a un percorso formale, scolastico e/o universitario.

## **2.2 • LE ATTIVITÀ FORMATIVE SVOLTE DAGLI APPRENDISTI**

Considerando che il campione dei tutori è costituito sia da soggetti che hanno avuto esperienza diretta della formazione esterna (ovvero tutori il cui apprendista ha frequentato il corso), sia da tutori che non hanno avuto alcun tipo di esperienza a riguardo, si è ritenuto di dover verificare innanzitutto quanto sia diffusa tra gli intervistati l'informazione circa l'obbligo di frequenza della formazione esterna.

Il 70,5% dei tutori conosce il diritto/dovere alla formazione esterna (tab.IV.23) e il 30% circa sostiene che l'apprendista è andato in formazione. Il settore, la dimensione dell'azienda ed il ruolo del tutore in impresa influenzano il livello di diffusione dell'informazione. Infatti, i tutori delle aziende manifatturiere appaiono più informati di quelli che lavorano nei servizi (71,6% contro 66,7%); tuttavia, ancor più rilevante e probabilmente incidente sulla stessa distribuzione per settore è la dimensione di impresa, dato che il 33% delle aziende con al massimo 5 dipendenti è informato, contro il 76,5% delle aziende con più di 15 dipendenti. Le organizzazioni più grandi riescono quindi a raggiungere, grazie alle strutture interne preposte al personale o al funzionamento della rete di relazioni esterne, un livello conoscitivo più ampio. Al tempo stesso, gli imprenditori, in quanto direttamente interessati all'organizzazione del lavoro dell'apprendista, sono nettamente più informati dei dipendenti (rispettivamente il 74,5% ed il 64,8%).

**Tab. IV.23 - Conoscenza da parte dei tutori dell'obbligo di formazione esterna rispetto al settore, al numero di dipendenti ed al ruolo in azienda (v.%)**

	Si	No	Totale	v.a.
Totale	70,5	29,5	100,0	1.500
<i>Settore</i>				
Industria	71,6	28,4	100,0	946
Commercio	69,8	30,2	100,0	370
Servizi	66,7	33,3	100,0	181
<i>Numero di dipendenti</i>				
Fino a 5	67,0	33,0	100,0	624
Da 6 a 15	70,5	29,5	100,0	479
Da 16 a 49	76,5	23,5	100,0	239
Oltre 49	75,1	24,9	100,0	159
<i>Ruolo in azienda</i>				
Imprenditore	74,5	25,5	100,0	883
Dipendente	64,8	35,2	100,0	617

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma

Per quanto riguarda le aziende (ricordiamo che si tratta esclusivamente di organizzazioni in cui almeno un apprendista ha partecipato al corso di formazione esterna), più del 50% di queste era stata avvertita dell'avvio del corso oltre un mese prima dell'inizio delle attività formative (tab.IV.24). Nel 66% dei casi si è trattato di corsi di 120 ore, mentre sono residuali sia i corsi da 160 ore (previsti per le industrie metalmeccaniche), sia quelli da 240 ore per gli apprendisti in obbligo formativo; si segnala una quota, seppur minoritaria, di corsi con durata inferiore alle 120 ore, probabilmente destinata ad apprendisti in possesso di diploma o di qualifica idonei al lavoro svolto (tab. IV.25).

**Tab. IV.24 - Periodo in cui all'azienda è stato comunicato l'avvio del corso di formazione esterna (v.%)**

Risposte	%
Oltre 1 mese prima del corso	52,3
Da 1 a 4 settimane prima	29,1
Meno di una settimana prima	5,5
Altro	1,3
Non so	11,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
v.a.	1.500

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.25 - Durata del corso di formazione esterna (v.%)**

Durata	%
Meno di 120 ore	11,5
120 ore	66,1
160 ore	3,9
240 ore	3,8
Non so	14,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: indagine aziende Isfol-Pragma

Il 47,4% delle aziende considera adeguata la durata del corso, il 3,5% troppo breve, mentre il 42,7% ha ritenuto troppo lunga l'attività formativa (tab.IV.26). Il giudizio sulla durata non è correlato tanto all'effettivo monte ore dell'attività formativa, quanto all'opinione delle aziende circa l'utilità della formazione stessa: c'è infatti uno scarto rilevante tra i giudizi delle aziende che manifestano una percezione di utilità dell'iniziativa e quelle che invece dimostrano un atteggiamento scettico verso la formazione esterna (tab.IV.26). Vale la pena ricordare che gli apprendisti hanno espresso una posizione differente; infatti, oltre il 60% degli intervistati ritiene sufficiente il monte ore di formazione ed il 14% è invece favorevole ad un incremento (tab. IV.14).

**Tab. IV.26 - Giudizio sulla durata dei corsi (v.%)**

Risposte	Totale	Utilità formazione esterna	
		Molto/abbastanza	Poco/per niente
Adeguata	47,0	59,6	29,6
Troppo breve	3,5	3,7	3,1
Troppo lunga	42,7	30,6	59,6
Non so	6,8	6,1	7,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>876</b>	<b>624</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Quasi la metà delle aziende non ha riscontrato problemi causati dal calendario delle lezioni all'organizzazione del lavoro, anche se la dimensione aziendale influisce sulle difficoltà organizzative legate alla conciliazione del calendario didattico con i tempi ed i ritmi dell'attività produttiva (tab.IV.27): infatti, il 58,6% delle aziende con al massimo 5 dipendenti ha riscon-

trato dei problemi, contro il 49,7% delle imprese con un numero di addetti compreso tra 6 e 15 ed il 40% delle aziende con oltre 49 addetti.

Infine, quasi l'80% delle imprese ha ritenuto che la sede del centro di formazione fosse facilmente raggiungibile (tab.IV.28).

**Tab. IV.27 - Problemi causati all'azienda dal calendario delle lezioni, rispetto al numero di dipendenti (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Problemi rilevati	51,1	58,6	49,7	43,7	40,0
Nessun problema	48,9	41,4	50,3	56,3	60,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.28 - Raggiungibilità del centro di formazione secondo le aziende (v.%)**

Risposte	%
Facilmente raggiungibile	78,4
Difficile da raggiungere	20,5
Non so	1,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

### 2.3 • SODDISFAZIONE PER LE ATTIVITÀ FORMATIVE

È stata analizzata la soddisfazione delle aziende sia rispetto alle ricadute complessive del corso, sia rispetto al miglioramento percepito dei comportamenti dell'apprendista. Per quanto riguarda le ricadute complessive del corso, le aziende si dividono a metà nella valutazione: il 7,3% si ritiene molto soddisfatto, il 42,5% abbastanza soddisfatto, mentre il 50,3% poco o per niente soddisfatto (tab.IV.29). Si tratta quindi di un giudizio diviso, ma non complessivamente negativo. Il risultato conferma quanto rilevato nel corso dell'indagine sulle caratteristiche dei tutori aziendali, che, analogamente, nel 50% dei casi hanno dichiarato di ritenere utile la formazione esterna.



**Tab. IV.29 - Soddisfazione delle aziende per le ricadute complessive del corso rispetto al ruolo in azienda ed al numero di dipendenti (v.%)**

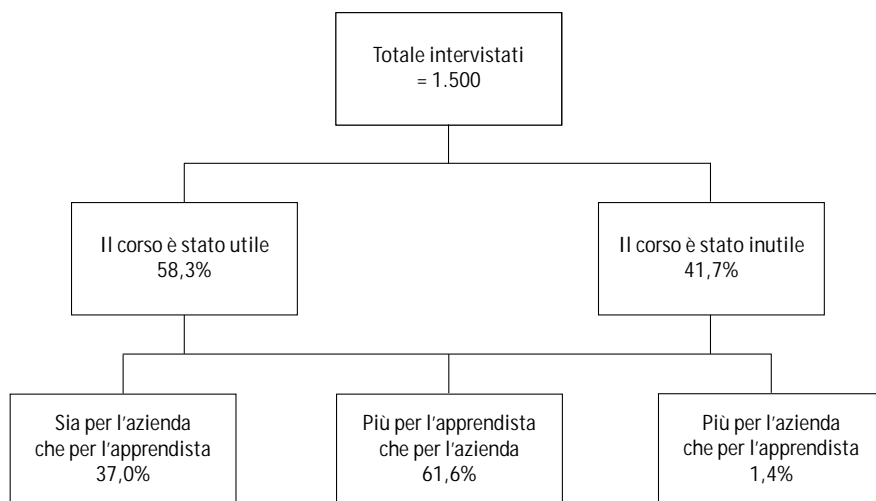
Risposte	Totale	Ruolo in azienda		Numero di dipendenti			
		Imprenditore	Responsabile del personale/altro dirigente	Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Soddisfatte	49,8	41,5	62,0	45,8	49,1	53,2	62,8
Insoddisfatte	50,2	58,5	38,0	54,2	50,9	46,8	37,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
v.a.	1.500	898	602	539	577	265	119

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Analizzando il dato con maggior dettaglio (tab.IV.29), si rileva che gli imprenditori mostrano un livello di soddisfazione inferiore al dato nazionale (41,5%) e molto distante da quello manifestato dai dirigenti (62%). Sul giudizio dei dirigenti pesa il titolo di studio più elevato, che influisce positivamente sull'atteggiamento verso la formazione; inoltre i dirigenti sono maggiormente presenti nelle imprese medio-grandi e la tab.IV.29 mostra come la soddisfazione cresca all'aumentare delle dimensioni aziendali. Evidentemente i problemi organizzativi delle piccole imprese nel "sostituire" l'apprendista che va in formazione influiscono sulla valutazione finale.

La valutazione generale sui corsi è stata successivamente analizzata secondo una prospettiva differente: alle aziende è stato chiesto per chi e in quale misura l'iniziativa formativa fosse motivo di vantaggio (fig.IV.1). Quasi il 60% degli intervistati ha ritenuto che i corsi siano stati utili, con una netta concentrazione tra coloro che li ritiene più utili per l'apprendista che per l'impresa stessa. Sotto questo aspetto, diminuiscono le differenze tra l'atteggiamento degli imprenditori e quello dei dirigenti, mentre permane la tendenza ad un maggiore scetticismo da parte delle imprese più piccole.

Fig. IV.1: Utilità del corso di formazione esterna frequentato dagli apprendisti



Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Lo scarto tra il livello di soddisfazione per gli esiti del corso (49,8%) ed il giudizio sull'utilità della formazione esterna (58,3%) è legato al fatto che il secondo ha una portata più generale, legata anche all'individuazione di una ricaduta positiva per l'apprendista, non necessariamente riscontrabile in un miglioramento dell'attività in azienda; la soddisfazione per gli esiti del corso è stata invece espressa esplicitamente rispetto alla positività delle ricadute della formazione sul lavoro in azienda.

Approfondendo l'analisi sulla formazione, è stato chiesto un giudizio analitico circa l'importanza attribuita dalle imprese alle competenze il cui raggiungimento costituisce un obiettivo prioritario della formazione per l'apprendistato (tab.IV.30). Le aziende hanno quindi dovuto esprimere un giudizio sul livello di miglioramento riscontrato nell'apprendista rispetto a ciascuna delle competenze suddette.

Parte delle competenze individuate non solo sono cruciali per il lavoratore, ma costituiscono gli obiettivi determinati dalla normativa nazionale per la formazione esterna; alcune di esse, inoltre, rappresentano i saperi il cui raggiungimento costituisce un obiettivo prioritario per gli apprendisti tra i 15 ed i 17 anni, ai sensi della legge sull'obbligo formativo.

Gli intervistati delle imprese hanno attribuito un'importanza molto elevata alla motivazione al lavoro, seguita dalla conoscenza delle norme di sicurezza e da quella delle procedure di lavoro; è da notare che, seppure con poco scarto, le competenze afferenti all'ambito strettamente operativo del lavoro occupano il terzo posto in graduatoria. La rilevanza più bassa è invece attribuita alla conoscenza delle lingue straniere, preceduta dall'informatica e dalle "nozioni culturali di base". Complessivamente, quindi, le competenze di base occupano gli ultimi posti nella graduatoria di importanza percepita dalle imprese.

Non si registrano differenze significative rispetto alla dimensione aziendale, se non per una attenzione tendenzialmente maggiore alle capacità relazionali espressa dalle piccole imprese, ed alle competenze linguistiche ed informatiche espressa dalle aziende di piccola-media dimensione rispetto alle piccolissime ed alle grandi. Per quanto riguarda i settori di attività, la conoscenza delle norme di sicurezza è più importante nelle aziende manifatturiere, mentre le aziende del commercio e dei servizi attribuiscono maggior rilevanza alle capacità relazionali ed alla conoscenza dell'informatica e delle lingue straniere.

**Tab. IV.30 - Importanza delle competenze per il lavoro in azienda. Punteggio espresso in una scala da 1 a 10 (1 è il valore più basso)**

Risposte	Valore attribuito alle competenze	Industria	Commercio	Servizi
Motivazione al lavoro	9,2	9,1	9,2	9,2
Conoscenza delle norme di sicurezza	8,9	9,1	8,8	8,4
Conoscenza delle procedure del lavoro	8,7	8,8	8,8	8,7
Capacità relazionali	8,4	8,2	8,8	8,6
Conoscenza dell'organizzazione dell'azienda	8,1	8,1	8,1	8,1
Conoscenza delle nozioni culturali di base	7,5	7,2	7,9	7,8
Conoscenze informatiche	7,0	6,5	7,0	8,1
Conoscenza delle lingue straniere	5,9	5,4	6,7	6,2
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>771</b>	<b>408</b>	<b>321</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Alle imprese è stato richiesto di valutare i risultati dell'attività di formazione esterna in relazione allo sviluppo delle competenze sopra indicate (tab.IV.31) sulla base di alcune considerazioni: l'efficacia di un intervento di formazione professionale non si manifesta solo attraverso la verifica "in aula" dell'apprendimento di un set di contenuti, ma attraverso la verifica di una effettiva modifica in positivo dei comportamenti lavorativi (nel senso più ampio dell'espressione); ciò significa che l'apprendista acquisisce, grazie al corso, una serie di conoscenze e di abilità che dovrà poi impiegare nell'effettuare i propri compiti lavorativi. Gli intervistati sono stati quindi sollecitati a focalizzare il percorso in azienda del giovane assunto, a verificare i suoi eventuali progressi e a stabilire una connessione, se opportuno, tra di essi e la formazione esterna; rimane la riserva che i cambiamenti indotti da un intervento formativo possono non essere immediati, quindi non verificabili in tempi brevi sul posto di lavoro, né univocamente attribuibili alla sola formazione esterna (l'apprendistato è un percorso in cui formazione e lavoro intervengono insieme sul soggetto).

Tutti gli intervistati hanno percepito un miglioramento, benché non elevato, rispetto ai differenti comportamenti e conoscenze presi in esame; in particolare, i risultati migliori sono stati per-

cepiti rispetto alla conoscenza delle norme di sicurezza, mentre i più bassi sono stati rilevati rispetto alle lingue straniere ed all'informatica.

Lo scarto maggiore tra la rilevanza attribuita dalle imprese ed il miglioramento percepito si può rilevare nella motivazione al lavoro e nella conoscenza delle procedure di lavoro.

**Tab. IV.31 - Miglioramento dell'apprendista a seguito della formazione esterna. Punteggio espresso in una scala da 1 a 10 (1 è il valore più basso) (v%)**

Risposte	Voto medio		
	Valore attribuito alle competenze (A)	Miglioramento a seguito della f.e. (B)	B-A
Motivazione al lavoro	9,2	4,4	4,8
Conoscenza delle norme di sicurezza	8,9	5,3	3,6
Conoscenza delle procedure del lavoro	8,7	4,4	4,3
Capacità relazionali	8,4	4,5	3,9
Conoscenza delle nozioni culturali di base	7,5	4,2	3,9
Conoscenza dell'organizzazione dell'azienda	8,1	4,4	3,1
Conoscenze informatiche	7,0	3,7	3,3
Conoscenza delle lingue straniere	5,9	2,3	3,6
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Una valutazione dettagliata sul miglioramento percepito dell'apprendista a seguito del corso di formazione esterna è stata richiesta anche a quei tutori intervistati in presenza il cui apprendista ha preso parte alle iniziative formative. È bene notare che gli imprenditori/responsabili del personale (intervistati per il campione di aziende) hanno espresso la loro valutazione con una prospettiva differente da quella dei tutori aziendali. Infatti, i primi non sono necessariamente responsabili dell'affiancamento (ad eccezione dei titolari delle piccolissime imprese); poiché non supportano l'apprendista con la frequenza del tutore aziendale hanno una percezione differente dei progressi realizzati dal lavoratore.

Per quanto l'esiguità dei numeri non consenta di considerare questi risultati rappresentativi della realtà nazionale, si evidenzia che il 39,1% dei tutori ha comunque verificato dei cambiamenti in positivo (tab.IV.31); tali cambiamenti riguardano due macro-aree di comportamenti, di cui la prima fa riferimento ad una crescita in termini di efficienza e capacità di eseguire le mansioni assegnate e la seconda alla maggiore autonomia e senso di responsabilità dell'apprendista.

**Tab. IV.32 - Cambiamenti rilevati dai tutori aziendali nei comportamenti dell'apprendista a seguito della formazione esterna (v.%)**

Risposte	%
Miglioramento	39,1
Nessun cambiamento	60,6
Peggioramento	0,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
v.a.	<b>118</b>

Fonte: indagine tutori Isfol-Pragma (interviste in presenza)

## 2.4 • IL RAPPORTO CON I CENTRI DI FORMAZIONE

Un importante fattore di successo delle esperienze di formazione esterna consiste nell'instaurazione di una relazione positiva tra azienda e centro di formazione. Dalle interviste risulta che il 68% circa delle aziende ha avuto contatti con il centro responsabile della formazione dell'apprendista (tab.IV.33). I motivi del contatto (tab.IV.34) sono principalmente dettati dall'esigenza di concordare il calendario e gli orari della formazione esterna (39,5% delle frequenze); non mancano tuttavia i motivi legati alla conduzione dell'attività didattica (concordare i contenuti del corso, 17,4%) e quelli dipendenti dalle necessità burocratiche (avvertire dell'esistenza del corso, 25,8%, e segnalare le assenze dell'apprendista, 17,4%).

La buona percentuale di aziende contattate e gli stessi motivi del contatto lasciano intravedere l'avvio di un rapporto tra centro di formazione ed impresa non del tutto marginale. Non a caso le aziende contattate esprimono un giudizio più favorevole sul corso di formazione (tab.IV.35): il 52% degli intervistati le cui imprese hanno avuto rapporti diretti con il centro è molto o abbastanza soddisfatto del corso, contro il 44% delle aziende che non ha avuto alcun contatto con la struttura.

**Tab. IV.33 - Esistenza di un contatto tra l'azienda e il centro di formazione (v.%)**

Risposte	%
Il contatto è avvenuto	68,4
Il contatto non è avvenuto	31,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
v.a.	<b>1.500</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.34 - Motivi del contatto tra l'azienda e il centro di formazione\* (v.%)**

Risposte	%
Concordare calendario e orari	39,5
Avvertire dell'esistenza del corso	25,8
Concordare i contenuti del corso	17,4
Segnalare le assenze dell'apprendista	17,4
Comunicare all'azienda l'andamento del corso	15,6
Comunicare i risultati del corso	4,9
Pratiche burocratiche	3,0
Lamentele	1,7
Altro	5,7
<b>Totale frequenze</b>	<b>131,0</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.026</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.35 - Rapporto tra la soddisfazione delle aziende per il corso di formazione esterna ed il contatto con il centro di formazione (v.%)**

Risposte	Totale	L'azienda è stata contattata dal centro di formazione	L'azienda non è stata contattata dal centro di formazione
Molto/abbastanza	49,8	52,2	44,3
Poco/per niente	50,2	47,8	55,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>1.026</b>	<b>474</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Anche i tutori il cui apprendista ha partecipato alla formazione esterna confermano, nel 51,9% dei casi, di aver avuto contatti con il centro, frequentemente legati alla definizione degli aspetti organizzativi del corso ed alla risoluzione di problemi burocratici.

Anche se la maggior parte dei tutori non ritiene necessario o auspicabile l'essere maggiormente coinvolti dal centro nella realizzazione del corso, una quota comunque ampia sottolinea l'esigenza di una maggiore partecipazione, mirante soprattutto a concordare i contenuti dell'attività formativa (tab.IV.36).

**Tab. IV.36 - Esigenza dei tutori di un maggiore coinvolgimento nella realizzazione del corso di formazione esterna\* (v.%)**

Risposte	Frequenze	Aggregazioni
Si, per concordare i contenuti della formazione	28,3	44,6
Si, per verificare cosa fa l'apprendista in classe	10,6	
Si, per concordare tempi e orari	5,6	
Si, per altri motivi	0,1	
No, non spetta né all'azienda, né al tutore	25,4	65,0
No, il tutore ritiene di essere stato sufficientemente coinvolto	17,0	
No, spetta all'imprenditore o alla direzione dell'azienda	9,8	
No, il tutore non è interessato	4,8	
No, il tutore non ha tempo	4,7	
No, per altri motivi	1,9	
No (generico)	1,4	
Non indicato	0,6	0,6
<b>Totale frequenze</b>	<b>110,2</b>	<b>110,2</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>454</b>	<b>454</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine tutori Isfol-Pragma

La qualità della relazione con i Centri lascia le aziende sostanzialmente soddisfatte (tab.IV.37): il 73,2% si dichiara abbastanza o molto soddisfatto del rapporto con la struttura. Inoltre, circa il 70% delle aziende sceglierebbe in futuro lo stesso centro, confermando quindi un atteggiamento sostanzialmente positivo nei confronti della struttura che ha organizzato e gestito la formazione (tab.IV.38). Analizzando il dato rispetto all'utilità percepita dei corsi di formazione, si nota che solo il 19,2% di coloro che considerano utile la formazione esterna non si avvarrebbe dello stesso centro, contro il 48,6% di quelli che hanno invece un giudizio negativo sulla formazione esterna. La fiducia nei confronti della struttura è quindi fortemente correlata all'opinione sull'impatto del servizio sui destinatari.

**Tab. IV.37 - Livello di soddisfazione delle aziende per la relazione istaurata con il centro di formazione (v.%)**

Risposte	%
Molto soddisfatti	16,2
Abbastanza soddisfatti	57,0
Poco soddisfatti	13,7
Non soddisfatti	9,1
Non so	4,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.026</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.38 - Disponibilità delle aziende a scegliere in futuro lo stesso centro di formazione ispetto all'opinione sull'utilità della formazione esterna (v.%)**

Risposte	Totale	Utilità delle formazione esterna	
		Molto/abbastanza	Poco/per niente
Sceglierebbero lo stesso centro	68,5	80,8	51,4
Non sceglierebbero lo stesso centro	31,5	19,2	48,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>	<b>876</b>	<b>624</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

## 2.5 • DISPONIBILITÀ AD INTERVENTI INCREMENTALI DI FORMAZIONE ESTERNA

Il dibattito sulla possibilità di ridefinire il monte ore di formazione esterna ha imposto l'inserimento di uno specifico set di domande volto a verificare la disponibilità verso un incremento delle 120 ore<sup>19</sup>.

Le risposte offrono qualche sorpresa. Se la maggioranza delle imprese (60%) esprime una mancanza di disponibilità ad un eventuale incremento del monte ore, esiste una parte consistente (40% circa) che si mostra disponibile ad alcune condizioni: il 10% delle aziende richiede contenuti più specifici rispetto al lavoro ed un altro 6,3% il rimborso delle ore di frequenza. In sintesi le numerose condizioni suggerite, illustrate nella tab.IV.39, rimandano all'esigenza di incentivi economici, ma anche a quella di incidere sui contenuti didattici e/o sull'organizzazione dei corsi.

<sup>19</sup> Per il dibattito, si può fare riferimento agli interventi, raccolti nel volume Isfol, *Il nuovo apprendistato: i risultati delle sei sperimentazioni*, 2003, Franco Angeli, Roma.



**Tab. IV.39 - Condizioni espresse dalle imprese per un eventuale aumento del monte ore rispetto al settore\* (v.%)**

Risposte	Totale	Settore		
		Industria	Commercio	Servizi
Non accetterebbe aumenti del monte ore	59,4	61,7	57,3	56,9
Contenuti maggiormente inerenti al lavoro degli apprendisti	10,4	9,1	9,9	14,4
Rimborso delle ore di frequenza	6,3	6,8	5,7	5,9
Ulteriori sgravi fiscali	6,1	7,7	5,8	2,6
Nessuna condizione ad aumenti del monte ore	5,8	5,8	5,7	5,9
Svolgere i corsi fuori dall'orario di lavoro	3,8	4,0	4,1	3,0
Possibilità di concordare l'orario dei corsi	2,3	1,3	4,8	1,3
Migliore qualità dei corsi	1,9	0,9	3,1	3,0
Possibilità di concordare i contenuti dei corsi	1,6	0,8	1,1	4,1
Maggior approfondimento dei contenuti	1,5	1,8	0,8	1,5
Possibilità di concordare il calendario	1,4	0,9	2,3	1,3
Svolgere i corsi all'interno dell'azienda	0,7	1,2	0,4	0,1
Docenti più preparati	0,6	0,3	1,0	0,9
Altro	3,2	2,4	4,8	3,1
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,0</b>	<b>104,7</b>	<b>106,8</b>	<b>104,0</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>771</b>	<b>408</b>	<b>321</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Sulla disponibilità delle aziende incidono fattori di varia natura, riconducibili sia alle caratteristiche degli intervistati che alla struttura delle aziende. Infatti, il rifiuto verso un'ipotesi di incremento del monte ore è più frequente tra le aziende più piccole (dato che si riflette anche sulla minore disponibilità degli imprenditori rispetto ai dirigenti) e tra quelle appartenenti al settore manifatturiero (tabb.IV.39 e IV.40); ricordiamo, in proposito, che le aziende dei servizi tendono ad assumere apprendisti con un più elevato livello di istruzione/formazione e quindi, coerentemente, più frequentemente delle altre pongono come condizione principale per un incremento delle ore contenuti formativi più vicini al lavoro da svolgere (14,4% delle frequenze, contro, rispettivamente, il 9,1% dell'industria ed il 9,9% del commercio).

**Tab. IV.40 - Condizioni espresse dalle imprese per un eventuale aumento del monte ore rispetto al numero di dipendenti\* (v.%)**

Risposte	Totale	Numero di dipendenti			
		Fino a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 49	Oltre 49
Non accetterebbe aumenti del monte ore	59,4	63,8	60,0	50,8	56,0
Contenuti maggiormente inerenti al lavoro degli apprendisti	10,4	7,9	12,2	7,9	12,4
Rimborso delle ore di frequenza	6,3	5,6	4,8	10,4	8,0
Ulteriori sgravi fiscali	6,1	3,8	4,8	13,2	6,9
Nessuna condizione ad aumenti del monte ore	5,8	5,6	5,9	5,9	6,0
Svolgere i corsi fuori dall'orario di lavoro	3,8	3,3	4,9	4,1	0,2
Possibilità di concordare l'orario dei corsi	2,3	3,3	1,3	3,0	0,7
Migliore qualità dei corsi	1,9	1,8	3,0	0,6	-
Possibilità di concordare i contenuti dei corsi	1,6	2,4	0,7	1,3	2,8
Maggior approfondimento dei contenuti	1,5	1,1	1,7	1,5	1,9
Possibilità di concordare il calendario	1,4	0,9	1,6	1,8	1,1
Svolgere i corsi all'interno dell'azienda	0,7	0,4	1,0	0,4	1,8
Docenti più preparati	0,6	0,5	0,9	0,4	-
Altro	3,2	2,4	3,0	2,8	8,7
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,0</b>	<b>102,8</b>	<b>105,8</b>	<b>104,1</b>	<b>106,5</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>539</b>	<b>577</b>	<b>265</b>	<b>119</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Inoltre, il frequente ricorso all'assunzione di apprendisti incide sulla disponibilità (tab.IV.41): infatti, mentre il 64% delle aziende che non stipula abitualmente questo tipo di contratto non accetta alcun incremento, la percentuale scende al 55,5% per le imprese che utilizzano abitualmente l'apprendistato. Queste ultime sono più inclini a considerare la formazione come una parte integrante del rapporto di apprendistato ed un fattore da potenziare, anche se a determinate condizioni incidenti sugli aspetti economici e/o sulla qualità dell'offerta formativa.

**Tab. IV.41 - Condizioni espresse dalle imprese per un eventuale aumento del monte ore rispetto alla frequenza nell'assunzione di apprendisti ed all'opinione sull'utilità della formazione esterna\* (v.%)**

Risposte	Totale	L'azienda assume abitualmente apprendisti		Utilità della formazione esterna	
		Sì	No	Molto/abbastanza	Poco/per niente
Non accetterebbe aumenti del monte ore	59,4	55,5	64,4	54,7	66,2
Contenuti maggiormente inerenti al lavoro degli apprendisti	10,4	11,2	9,4	8,5	13,2
Rimborso delle ore di frequenza	6,3	7,9	4,3	8,8	2,8
Ulteriori sgravi fiscali	6,1	7,2	4,7	7,4	4,3
Nessuna condizione ad aumenti del monte ore	5,8	6,2	5,4	9,1	1,2
Svolgere i corsi fuori dall'orario di lavoro	3,8	4,3	3,1	4,0	3,5
Possibilità di concordare l'orario dei corsi	2,3	2,5	2,0	3,1	1,1
Migliore qualità dei corsi	1,9	2,2	1,6	1,5	2,6
Possibilità di concordare i contenuti dei corsi	1,6	1,9	1,2	1,5	1,8
Maggior approfondimento dei contenuti	1,5	1,4	1,5	0,9	2,2
Possibilità di concordare il calendario	1,4	2,1	0,4	0,9	2,0
Svolgere i corsi all'interno dell'azienda	0,7	0,9	0,6	0,9	0,5
Docenti più preparati	0,6	2,2	1,6	1,5	2,6
Altro	3,2	3,3	3,0	3,8	2,3
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,0</b>	<b>108,8</b>	<b>103,2</b>	<b>106,3</b>	<b>103,4</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>834</b>	<b>666</b>	<b>876</b>	<b>624</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

Un altro dato degno di interesse riguarda le aziende che considerano inutile la formazione esterna (tab.IV.41): queste, naturalmente, più frequentemente delle altre esprimono una bassa disponibilità ad aumentare il monte ore di formazione extraaziendale; tuttavia, la parte minoritaria comunque interessata ad un incremento del monte ore sottolinea l'importanza di contenuti formativi più inerenti al lavoro da svolgere e pone, invece, un'attenzione minore alle facilitazioni economiche (ulteriori sgravi fiscali e rimborso delle ore di frequenza). Questo dimostra che ci sono margini di intervento per la sensibilizzazione ed il coinvolgimento nella formazione anche per le aziende "difficili", ovvero quelle che esprimono una posizione di sfiducia nei confronti dello strumento, e che questo margine, contrariamente a quanto si potrebbe pensare in prima battuta, non è solo legato alla negoziazione degli aspetti economici, ma anche all'interpretazione del fabbisogno professionale e formativo delle aziende stesse.

Passando invece alle caratteristiche degli intervistati, sono l'età ed il titolo di studio ad incidere sulla disponibilità espressa dalle aziende (tabb.IV.42 e IV.43): infatti, l'atteggiamento di apertura tende a crescere con l'elevarsi del livello di istruzione e con il diminuire dell'età (le due caratteristiche sono collegate, dato che le persone più anziane sono anche quelle con un'istruzione più bassa), quindi con la presenza di un percorso di istruzione/formazione relativamente lungo, che pone i soggetti nella condizione di una maggiore fiducia nei confronti delle potenzialità di un intervento formativo.

**Tab. IV.42 - Condizioni espresse dalle imprese per un eventuale aumento del monte ore\* (v.%)**

Risposte	Totale	Età			
		18-34	35-44	45-54	Oltre 54
Non accetterebbe aumenti del monte ore	59,4	56,7	58,1	61,9	66,5
Contenuti maggiormente inerenti al lavoro degli apprendisti	10,4	9,4	9,7	12,1	12,1
Rimborso delle ore di frequenza	6,3	5,8	7,2	5,9	6,2
Ulteriori sgravi fiscali	6,1	6,2	5,2	7,9	4,4
Nessuna condizione ad aumenti del monte ore	5,8	7,3	5,3	4,9	4,6
Svolgere i corsi fuori dall'orario di lavoro	3,8	5,6	3,4	3,3	0,7
Possibilità di concordare l'orario dei corsi	2,3	3,0	2,3	1,6	1,4
Migliore qualità dei corsi	1,9	1,8	3,0	1,2	0,5
Possibilità di concordare i contenuti dei corsi	1,6	1,7	2,1	1,2	0,8
Maggior approfondimento dei contenuti	1,5	2,1	1,2	1,6	-
Possibilità di concordare il calendario	1,4	1,2	1,5	1,9	0,2
Svolgere i corsi all'interno dell'azienda	0,7	0,5	0,9	0,5	1,4
Docenti più preparati	0,6	0,4	0,7	0,7	0,7
Altro	3,2	3,2	3,9	2,5	2,4
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,0</b>	<b>104,9</b>	<b>104,5</b>	<b>107,2</b>	<b>101,9</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>484</b>	<b>494</b>	<b>371</b>	<b>152</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.43 - Condizioni espresse dalle imprese per un eventuale aumento del monte ore rispetto al titolo di studio\* (v.%)**

Risposte	Totale	Titolo di studio			
		Fino lic. media	Qualifica prof.	Diploma	Laurea
Non accetterebbe aumenti del monte ore	59,4	63,2	56,5	59,7	49,0
Contenuti maggiormente inerenti al lavoro degli apprendisti	10,4	8,4	9,6	10,4	17,7
Rimborso delle ore di frequenza	6,3	5,3	7,7	6,5	7,0
Ulteriori sgravi fiscali	6,1	5,5	9,2	5,7	7,9
Nessuna condizione ad aumenti del monte ore	5,8	6,0	6,1	5,8	5,0
Svolgere i corsi fuori dall'orario di lavoro	3,8	5,0	4,1	3,3	2,8
Possibilità di concordare l'orario dei corsi	2,3	1,7	7,9	1,8	2,1
Migliore qualità dei corsi	1,9	1,7	0,5	2,4	1,3
Possibilità di concordare i contenuti dei corsi	1,6	1,1	0,2	1,8	2,8
Maggior approfondimento dei contenuti	1,5	1,8	0,9	1,3	1,7
Possibilità di concordare il calendario	1,4	1,0	0,7	1,7	1,1
Svolgere i corsi all'interno dell'azienda	0,7	1,0	0	0,8	0
Docenti più preparati	0,6	0,3	0,2	0,7	1,1
Altro	3,2	2,5	3,9	2,8	7,2
<b>Totale frequenze</b>	<b>105,0</b>	<b>104,5</b>	<b>107,5</b>	<b>104,7</b>	<b>106,7</b>
<b>Totale rispondenti</b>	<b>1.500</b>	<b>422</b>	<b>113</b>	<b>825</b>	<b>140</b>

\* Risposte multiple

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

La maggior parte delle aziende (tra quelle che, a determinate condizioni, accetterebbero un aumento del monte ore) destinerebbe l'incremento di formazione agli apprendisti che svolgono mansioni complesse e a quelli con più di 18 anni (tab.IV.44); si tratta in gran parte proprio di quei casi (giovani con titolo di studio e/o di qualifica idonei rispetto al lavoro da svolgere) per i quali la normativa attuale e gli accordi definiti a livello nazionale e locale consentono invece una durata minore della formazione esterna. Anche in questo caso, la tendenza a privilegiare i lavoratori meno giovani e quelli a cui sono affidati compiti più complessi aumenta con la dimensione di impresa, a conferma della maggiore utilità riconosciuta nelle grandi imprese ai percorsi formali per lo sviluppo delle professionalità strategiche.

Inoltre, circa la metà delle aziende ritiene che le complessive 240 ore previste per gli apprendisti in obbligo formativo siano eccessive (tab.IV.45). Quest'ultimo dato segnala la necessità di intervenire sull'apprendistato in obbligo formativo: questo istituto infatti coinvolge l'"utenza debole" della formazione, ossia quei giovani che più hanno necessità di rafforzare il proprio

percorso educativo. Tuttavia, ad oggi, il calo progressivo degli assunti in questa fascia di età, le resistenze delle aziende a stringere un contratto che prevede l'allontanamento del lavoratore per 240 ore annue e l'oggettiva complessità nell'organizzare e progettare un'offerta formativa adeguata alle esigenze dell'utenza hanno indotto i soggetti coinvolti nel sistema dell'apprendistato ad avviare una riflessione circa la necessità di riformare questo ramo della filiera, anche attraverso la previsione di ulteriori strumenti di incentivazione economica.

**Tab. IV.44 - Categorie a cui destinare prioritariamente un aumento del monte ore di formazione esterna (v.%)**

Categorie	%
<i>Tipologia di lavoro</i>	
Apprendisti che svolgono mansioni semplici ed esecutive	41,3
Apprendisti che svolgono mansioni complesse	58,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>608</b>
<i>Età</i>	
Apprendisti minori di 18 anni	44,4
Apprendisti maggiori di 18 anni	55,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>608</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

**Tab. IV.45 - Adeguatezza del monte ore di formazione destinato agli apprendisti in obbligo formativo (v.%)**

Risposte	%
Eccessivo	46,9
Sufficiente	34,7
Insufficiente	4,4
Non so	14,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>v.a.</b>	<b>1.500</b>

Fonte: Indagine aziende Isfol-Pragma

• **CONCLUSIONI**





La lettura dei risultati delle tre indagini Isfol-Pragma consente di mettere a fuoco le caratteristiche dei soggetti coinvolti nell'apprendistato - apprendisti, aziende, centri di formazione - e le pratiche che caratterizzano l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro attraverso questo strumento dell'alternanza.

Inoltre, evidenziano alcune linee di tendenza rispetto al processo di cambiamento dell'apprendistato innescato dalle recenti riforme normative: il sistema imperniato sul disegno della legge 196/97 è ancora in fase di sistematizzazione e messa a regime, ma l'approvazione del decreto legislativo n. 276 del 2003 impone una ulteriore spinta riformatrice; i risultati delle indagini di campo consentono di mettere in luce alcune delle problematiche da risolvere nella ridefinizione dei sistemi territoriali in un'ottica di ulteriore miglioramento dello strumento "apprendistato", perché risulti più rispondente alle caratteristiche dei giovani coinvolti e alle aspettative loro e delle aziende.

Nel rispetto della nuova ripartizione delle competenze fra i soggetti istituzionali stabilita dal dettato costituzionale, il protagonismo per l'attuazione del decreto legislativo e la messa a punto delle nuove tipologie di apprendistato spetta alle Regioni. I risultati delle tre indagini Isfol-Pragma consentono di evidenziare, pur se da una prospettiva nazionale, come è cambiato in questi anni e sta cambiando l'universo apprendistato, e possono quindi fornire utili indicazioni agli amministratori territoriali per le prossime regolamentazioni.

## **1 • I NUOVI APPRENDISTI**

L'universo dei giovani che entrano in apprendistato sta progressivamente cambiando negli ultimi anni. Da strumento di prima qualificazione per ragazzi giovanissimi, che hanno abbandonato i percorsi scolastici senza aver acquisito alcun titolo di studio, l'apprendistato si sta gradualmente aprendo a nuove utenze.

L'età media è sempre più alta (20,8 anni, indagine apprendisti); ma la grande novità rispetto al passato, all'immaginario collettivo di apprendista sedimentato in un vissuto pluridecennale di imprese e opinione pubblica, è la quota ormai preponderante di giovani che hanno acquisito un titolo di studio post-obbligo: almeno la qualifica, più spesso il diploma, in misura ancora residuale un titolo universitario. Pertanto, la quota di giovani con titolo post-obbligo è quella prevalente (61,2% contro il 38,2% dei licenziati, indagine apprendisti).

Del resto una simile evoluzione dell'apprendistato era quella auspicata per ridare slancio e vitalità allo strumento: il cambiamento così repentino nell'utenza dell'apprendistato (fino al 1997 potevano essere assunti solo giovani fino a 20 anni) conferma l'urgenza delle modifiche apportate all'istituto già nella prima fase riformatrice avviata con la legge 196/97, modifiche che andavano incontro alla domanda delle imprese e prendevano atto dell'evoluzione nella condizione sociale e nei percorsi dei giovani. Ma nella velocità di tale cambiamento possiamo anche presagire gli ulteriori sviluppi attesi per l'apprendistato, alla luce della recente riforma legislativa che porta a 29 anni l'età massima per l'accesso.

Quindi la ricerca che viene qui presentata conferma quelle linee di tendenza, che evidenziano un'innalzamento del target dell'apprendistato in relazione all'età e al titolo di studio, che venivano individuate già in esito alle prime rilevazioni sui giovani coinvolti nei progetti speri-

mentali di formazione per l'apprendistato<sup>20</sup>. Su queste stesse linee si innestano i risultati della presente indagine, che per la prima volta offrono uno scenario ampio (campione di 3.000 apprendisti occupati) che consente di guardare più da vicino i nuovi giovani dell'apprendistato e soprattutto consente di mettere a fuoco le *diverse utenze* che si muovono nell'universo apprendistato.

Infatti, nei risultati dell'indagine di campo trova una conferma quella ipotesi - che si era affacciata nella letteratura specialistica in esito a ricerche più limitate di tipo qualitativo<sup>21</sup> - di target differenziati di apprendisti: giovani che hanno conseguito al più la licenza media e giovani con titolo di studio superiore; nell'ambito del primo gruppo si "muove" un ulteriore sottogruppo costituito dai giovani 15-17enni. I risultati consentono di approfondire le diverse caratteristiche di tali gruppi, di indagare i loro percorsi scolastici e di transizione alla vita attiva, di analizzare il diverso atteggiamento nei confronti del lavoro e della formazione, e in particolare il giudizio sull'esperienza di formazione esterna già realizzata.

Come i recenti avvenimenti hanno dimostrato, quella ipotesi - che pure nasceva da studi su esperienze di eccellenza e da analisi su alcuni ambiti regionali - è alla base del nuovo processo di riforma dell'istituto dell'apprendistato avviato dal decreto legislativo 276/03. Il provvedimento fa propria la disarticolazione delle utenze, definendo le caratteristiche macro di tre tipologie di apprendistato che dovrebbero rispondere meglio alle diverse esigenze dei giovani e delle imprese che utilizzano l'apprendistato.

Approfondendo i risultati delle indagini si rileva che in primo luogo i gruppi di utenze dell'apprendistato si distinguono per una diversa composizione di genere: predomina nettamente la popolazione maschile sui licenziati (72,1%), a conferma del dato di una minore propensione a proseguire gli studi dei maschi, mentre si rileva una leggera prevalenza femminile sui diplomati (54,5%).

I giovani che hanno conseguito al più una qualifica professionale costituiscono un gruppo più limitato (17,5%), il cui tratto distintivo è quello di trovarsi nel mezzo tra gli altri due target, per cui assumono le caratteristiche ora dell'uno, ora dell'altro. Rispetto al genere, prevalgono i maschi.

I diplomati ovviamente hanno un'età media più alta (22 anni, contro i 19,8 dei licenziati), vista la maggiore lunghezza dei percorsi di studio precedenti, che mostrano anche una più marcata stabilità (più basso il tasso di abbandono dopo l'inserimento in percorsi successivi).

Al contrario, i percorsi scolastici e formativi dei giovani con il solo titolo di licenza media sono stati alquanto accidentati: circa il 60% ha abbandonato la scuola nel corso degli studi superiori per le difficoltà incontrate; una quota modesta ha provato a inserirsi in percorsi di formazione professionale e anche in questo caso la formazione non si è rivelata una scelta di successo: il 57% ha di nuovo abbandonato senza conseguire la qualifica, mentre il 71,8% dei diplomati ha completato il percorso di professionalizzazione. Si tratta quindi di un target che evidenzia serie difficoltà nel rapporto con lo studio e in generale con i percorsi formali di formazione, e non stupisce che una quota più ampia dichiari di non aver intenzione in futuro di tornare a studiare.

20 Cfr. ISFOL, I nuovi apprendisti e la formazione, Roma, 2002.

21 Cfr. ISFOL, Costruire la formazione per l'apprendistato, Roma, 2002.

Dal momento che i *diplomati* hanno avuto percorsi scolastici decisamente più positivi, l'uscita dal sistema formativo e l'ingresso nel mondo del lavoro sono stati determinati soprattutto dalla voglia di indipendenza. Questi giovani mostrano decisamente una maggiore propensione alla formazione: più di un quinto ha provato a proseguire gli studi iscrivendosi all'università, percentuale non bassa considerando che oltre l'85% dei diplomi conseguiti è di tipo tecnico o professionale; oltre un quarto di questi giovani sta ancora studiando contro appena il 7,1% dei licenziati; esiste quindi una quota significativa di giovani diplomati in condizione di studente-lavoratore, per i quali la nuova tipologia di apprendistato collegata all'acquisizione di un titolo di studio potrebbe rappresentare una risposta più adeguata.

Alle difficoltà dei licenziati sul piano formativo si accompagnano le difficoltà nell'inserirsi nel mercato del lavoro: quasi la metà è già stato apprendista, per cui l'attuale contratto di figura come un "nuovo tentativo" di inserimento e forse proprio dalle difficoltà per inserirsi in modo stabile deriva un maggiore attaccamento al lavoro attuale: il 37% non lascerebbe in nessun caso l'attuale posto di lavoro, contro il 30% dei diplomati/qualificati.

Particolarmente preoccupante, per le indicazioni che emergono sull'uso improprio del contratto di apprendistato, è il fatto che per circa uno su cinque dei giovani che sono già stati apprendisti il contratto precedente ha avuto una durata superiore ai 24 mesi. Se tradizionalmente il biennio è l'orizzonte temporale superato il quale un'esperienza di lavoro si considera consolidata, tale indicazione deve essere rivista per questa utenza.

Se anche per i *diplomati* l'ingresso nel mercato del lavoro non è facile e immediato, per cui circa un terzo ha già avuto un'esperienza di apprendistato, tuttavia la fase di precarietà è decisamente più contenuta: solo una quota minima di quelli che sono già stati apprendisti ha avuto esperienze lunghe più di 24 mesi. Questi giovani lavorano più facilmente nel settore terziario, nei servizi, e vengono preferiti dalle grandi aziende.

Per contro, mostrano un minore attaccamento al lavoro attuale (il 30% non lascerebbe, contro il 37% dei licenziati), che lascerebbero non tanto per una retribuzione migliore quanto in cerca di "contenuti del lavoro" (leggi: compiti svolti in azienda) più confacenti alle loro aspettative. Il minore attaccamento al lavoro attuale forse è segno anche della maggiore autonomia psicologica dal lavoro che svolgono rispetto ai licenziati, di una maggiore sicurezza di potersi muovere con indipendenza sul mercato. In generale l'atteggiamento nei confronti del lavoro attuale è più positivo: il 58,0% lo considera l'inizio di un percorso da proseguire (contro il 52,4% dei licenziati) e il 31,7% pensa comunque che sia un'opportunità interessante.

Il gruppo dei licenziati che hanno partecipato ad attività di formazione esterna all'azienda è molto limitato per trarne elementi conclusivi; tuttavia si rileva un giudizio tendenzialmente più positivo per l'esperienza rispetto a quello espresso dai diplomati, forse perché una quota sicuramente più ampia ha trovato "nuovi" i contenuti proposti. Non è da sottovalutare il fatto che la facilità di tali contenuti ha portato i giovani a inserirsi più positivamente in un percorso formale di formazione e quindi a recuperare a quella stima di sé che gli insuccessi del percorso scolastico avevano minato. Inoltre, per questi giovani un giudizio tendenzialmente più positivo dell'esperienza di formazione esterna si deve anche al recupero di quella dimensione di socialità che l'attività corsuale ha permesso.

Se i percorsi formativi precedenti sono caratterizzati da maggiore stabilità, la valutazione espressa sull'esperienza di formazione fatta presenta tratti più negativi, nonostante una più

elevata propensione generale alla formazione. Infatti, un diplomato su quattro aveva già frequentato attività di formazione professionale (il 25,3%), a conferma che la domanda formativa è più alta da parte di coloro che sono già formati, generalmente portando a termine il percorso intrapreso con il conseguimento della qualifica. E questa maggiore familiarità con la formazione determina anche una più alta propensione a reinserirsi in futuro in nuovi percorsi di formazione professionale.

Eppure il giudizio sull'esperienza di formazione esterna, che pure rimane complessivamente positivo, contiene spunti che impongono una riflessione per la costruzione di percorsi maggiormente adeguati. L'area di soddisfazione complessiva rimane sufficientemente ampia (il 69,2% dei diplomati rifarebbe comunque il corso, casomai organizzato meglio, contro il 71,8% dei licenziati), ma la quota di risposte non positive risulta maggiore: rispetto al corso di formazione esterna cui hanno partecipato si registrano maggiori risposte negative da parte dei diplomati in relazione alla durata dei corsi, ai contenuti proposti, in generale all'utilità dell'esperienza, pur in presenza di minori difficoltà poste dall'azienda di provenienza per la partecipazione al corso.

Risposte	Licenziati	Diplomati
Avrebbero voluto fare:		
- più ore di formazione	16,6%	11,6%
- meno ore di formazione	18,5%	24,7%
Non ritengono utili gli insegnamenti impartiti	20,1%	23,8%
Considerano molto facili le materia del corso	17,8%	23,0%
Contenuti per la maggior parte già noti	29,2%	45,3%
La frequenza ha creato difficoltà all'interno dell'azienda	20,0%	23,3%

Del resto, il diverso atteggiamento nei confronti della formazione, l'esistenza di una domanda formativa differenziata, sono confermati dai contenuti che i due target chiederebbero alla formazione esterna per l'apprendistato: in entrambi i gruppi è presente l'attenzione ad un collegamento della formazione al lavoro svolto e l'interesse per approfondire diritti e doveri dei lavoratori. Tuttavia, per i licenziati i contenuti legati alla sicurezza sono pure prioritari, anche perché questi giovani sono maggiormente impiegati nell'industria manifatturiera, in livelli bassi e quindi spesso alle prese con attività che possono presentare maggiori rischi; ma questo atteggiamento è anche segno che l'orizzonte di riferimento per eventuali ulteriori esperienze formative rimane saldamente ancorato all'esperienza di lavoro attuale. I diplomati sottolineano invece l'importanza di altri contenuti più trasversali, legati all'informatica, all'organizzazione aziendale, alle lingue, quasi che ci fosse da parte di questi giovani una maggiore attenzione alla propria formazione con un orizzonte più ampio di quello della impresa specifica in cui lavorano in questo momento.

In definitiva, dal punto di vista della domanda formativa, emerge con chiarezza la difficoltà di unificare i due target in un unico gruppo classe dal momento che le esigenze formative sono diverse; eppure, almeno a giudicare dalle risposte ottenute, sembra che in questa

prima fase di attuazione dei percorsi di formazione esterna per l'apprendistato la progettazione formativa abbia in qualche modo privilegiato un'utenza più tradizionale dell'apprendistato, attestandosi ad un livello di contenuti più basso, che non risulta pienamente apprezzato dai diplomati.

Nell'ambito del gruppo dei licenziati si distingue come ulteriore sottogruppo quello dei *giovani minori di 18 anni*, che mostra caratteristiche particolari. Si tratta di una quota non elevata, che comunque raggiunge il 10% del campione complessivo (302 unità). Rispetto al totale dei licenziati invece questo sottogruppo rappresenta circa un quarto (22,7%).

Ovviamente l'età media di questi giovani è più bassa: 16,7 anni contro i quasi venti del complesso dei licenziati. Si tratta di giovani che, appena dopo il conseguimento della licenza media, hanno provato ad inserirsi nei percorsi dell'istruzione secondaria superiore (56,2%), preferendo gli istituti tecnici o professionali, per poi abbandonare a causa delle difficoltà incontrate. L'uscita dal percorso scolastico è avvenuta prestissimo, all'età media di 15,3 anni, e per circa il 50% si tratta di drop out dell'istituto professionale.

Dietro all'abbandono c'è lo scarso amore per lo studio, oltre che un'esperienza di bocciatura, e in generale un rifiuto di tutto ciò che possa ricordare l'esperienza scolastica. Anche la formazione professionale è stata poco agita da questi ragazzi, come possibilità di qualificazione dopo l'abbandono della scuola.

Si tratta quindi dell'utenza più tradizionale dell'apprendistato, di quella per la quale lo stesso istituto era stato disegnato dalla legge 25/55, come possibilità di conseguire una qualificazione in alternanza. Per questi giovani l'esperienza di lavoro rappresenta la possibilità di riscattare l'insuccesso scolastico inserendosi in forma efficace nel mercato del lavoro. E quindi mostrano un forte attaccamento all'esperienza professionale che stanno vivendo, anche se per tre giovani su cinque si tratta della prima esperienza di lavoro. L'investimento fatto sulla occupazione attuale è talmente forte, visto anche il precedente insuccesso scolastico, che circa la metà dichiara che non sarebbe disponibile a lasciare il lavoro a nessuna condizione. L'azienda del resto li ha accolti bene: il tutor si è informato, più che con gli altri apprendisti, delle precedenti esperienze professionali (pur se alquanto limitate) e formative; li ha avviati a ricoprire il ruolo spiegando i compiti da svolgere e seguendoli sempre o, comunque, con assiduità. In sostanza, si è creata una forte relazione personale tra giovane e tutor aziendale, che ricopre il ruolo di maestro non solo per l'aspetto professionale ma anche di vita.

Quindi, anche se il 30% ritiene il lavoro svolto ripetitivo e poco qualificante, la propensione a cambiare lavoro è molto più bassa che negli altri apprendisti (il 48,7% non lascerebbe il lavoro attuale a nessuna condizione, contro il 33,7% del campione complessivo).

Purtroppo i numeri dei giovani che hanno partecipato ad attività di formazione esterna all'azienda sono molto contenuti, non sufficienti a tracciare un quadro definitivo dell'atteggiamento nei confronti di tali esperienze e una valutazione.

Si individuano tuttavia delle linee generali.

Questo sottogruppo di giovani mostra il più elevato apprezzamento per l'utilità dell'esperienza fatta di formazione esterna e, pur non ritenendo particolarmente difficili i contenuti delle iniziative, li ha trovati nuovi. Comunque i contenuti richiesti per eventuali nuove esperienze di formazione attengono strettamente alla sfera professionale e in particolare al lavoro svolto (88,6%), il che conferma la difficoltà di proporre contenuti diversi, che possano recuperare

quel livello minimo di competenze di base che consente un esercizio pieno del diritto di cittadinanza.

Eppure questo è un obiettivo difficilmente bypassabile, che anzi il nuovo impianto proposto per l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere alla formazione, la nuova tipologia introdotta dal decreto legislativo 276/03, ulteriormente rinforza collegando strettamente gli obiettivi della formazione per questi apprendisti a quelli definiti per il nuovo canale dell'istruzione e formazione professionale.

## **2 • LE AZIENDE E L'APPRENDISTATO**

Il cambiamento intervenuto negli ultimi anni nel profilo dell'apprendista è stato sostanziale: all'identikit tradizionale di giovanissimo fuoriscito precocemente dai percorsi scolastici privo di un titolo post-obbligo si è rapidamente sostituita un'utenza eterogenea, costituita di giovani mediamente più adulti e con più elevati livelli di istruzione. Naturalmente tale cambiamento è stato determinato da scelte delle imprese, che quindi in questi anni hanno rivisto il modo di considerare lo strumento apprendistato rispetto al passato.

Il "nuovo apprendistato" interessa un panorama più ampio di imprese, come dimostrano i dati sull'occupazione in apprendistato che risulta in continua crescita dal 1998; e soprattutto soddisfa un range più ampio di bisogni aziendali: non solo inserimento di basse professionalità, ma anche giovani che l'impresa vuole far crescere per destinarli ai livelli superiori, tanto che più di un quarto degli apprendisti assunti (27,2%, indagine aziende) è adibito a mansioni specialistiche, operaie o impiegatizie.

Nel panorama delle aziende che assumono apprendisti la maggior parte lo fa "abituamente", ossia generalmente chi utilizza il contratto di apprendistato lo fa ricorrendovi frequentemente (55,6% del totale, indagine aziende), anche nelle piccolissime imprese (47,3% delle imprese fino a 5 dipendenti, indagine aziende). In questo senso andrebbero approfondite le motivazioni di quelle aziende che invece non usano l'apprendistato, preferendo altri strumenti per l'ingresso dei giovani.

Le ragioni della scelta di questo strumento stanno anche nella sua convenienza economica (25,6%, indagine tutor), ma risiedono principalmente nella necessità di acquisire e formare al proprio interno le professionalità necessarie (73,1%, indagine tutor). Tra gli svantaggi dell'apprendistato (che superano i vantaggi solo per il 18,7% delle imprese, indagine aziende), le aziende sottolineano le difficoltà in termini di tempi e di costi connessi alla formazione e non sorprende rilevare che tali difficoltà pesano maggiormente sulle imprese più piccole. La "paura" che il giovane lasci l'impresa una volta formato è presente solo in una quota minore di imprese (11,3%, indagine aziende), e la disaggregazione per dimensione sembra indicare che sono soprattutto le imprese grandi a temere di più, per quanto l'ampiezza del campione (279 unità) suggerisce cautela nel considerare i risultati disaggregati.

Trova quindi conferma il fatto che il costo dell'apprendistato, o meglio il risparmio concesso alle imprese attraverso le agevolazioni contributive, è un fattore importante nell'orientare le scelte, anche se il valore marginale di tale fattore è maggiore per le imprese più piccole; e quindi la annunciata riforma degli incentivi economici connessi all'apprendistato non può non tenere conto di eventuali effetti sostitutivi rispetto ad altri strumenti contrattuali anche in relazione alle diverse tipologie dimensionali di impresa.

L'elevamento del limite di età per l'assunzione ha di fatto aperto l'apprendistato a un'utenza più ampia, fatta non più di giovani al primo impiego, visto che quasi tre apprendisti su cinque hanno già avuto precedenti esperienze professionali: di questi, uno ha fatto genericamente altri lavori, mentre due sono già stati apprendisti almeno una volta. L'esperienza professionale precedente per il 68% dei giovani non ha superato i dodici mesi e in grandissima parte si è conclusa per volontà degli stessi. È evidente quindi che, per questi giovani, esiste un problema di facilitare la transizione, di individuare strumenti di orientamento e supporto alle scelte individuali, che consentano inserimenti più mirati e lineari nel mondo del lavoro. Del resto in altri Paesi si stanno già sperimentando misure atte a verificare e supportare le scelte dei giovani in una fase propedeutica o iniziale dell'esperienza di apprendistato. Tali misure rappresentano anche per l'impresa uno strumento utile ad aumentare la possibilità di ritorno dell'investimento in formazione avviato con l'immissione di un apprendista.

Le imprese quindi ricorrono all'apprendistato non solo per quei giovani in inserimento nel mercato del lavoro, ma per l'inserimento nell'impresa stessa, a prescindere dalle esperienze precedenti dei giovani che quindi possono passare anche tra più esperienze di apprendistato. E le esperienze professionali precedenti non sembrano essere considerate più di tanto dalle imprese: dai pochi dati desumibili dalle indagini (ci vorrebbe un approfondimento più specifico) appare che l'esperienza precedente non determini cambiamenti nella durata dei contratti, come pure non rappresentano una variabile considerata né il titolo di studio né l'età degli apprendisti.

L'esperienza di almeno un altro contratto di apprendistato interessa il 40% dei giovani e generalmente si tratta di contratti brevi. Solo per un terzo di questi giovani l'esperienza ha avuto una durata superiore all'anno e per il 24,3% (pari al 9,8% del campione complessivo, indagini apprendisti) il contratto è durato due anni e più. Se questo dato può far riferimento a giovani che, dopo un primo contratto di apprendistato, hanno avviato un percorso professionale diverso, nello stesso o in un altro settore, per il quale è stato offerto loro un nuovo apprendistato, può anche nascondere situazioni di uso improprio dello strumento da parte delle aziende: utilizzo dell'apprendistato semplicemente ai fini di risparmio contributivo, visto che un 10% di apprendisti dichiara che all'ingresso in impresa conosceva già gli strumenti e le macchine di lavoro e il 16% dei tutori dice che per spiegare i compiti all'apprendista sono stati necessari solo pochi giorni. In tal modo l'apprendistato verrebbe ridimensionato a misura di agevolazione per l'inserimento, con scarsa considerazione delle finalità formative.

Il processo in corso, di riforma dell'apprendistato e di costruzione di un'offerta di formazione esterna, è stato avviato anche con l'obiettivo di promuovere un uso consapevole e mirato dello strumento da parte delle imprese; è un cambiamento culturale che deve essere portato fino in fondo, con la necessaria gradualità, ma che deve anche essere supportato dall'individuazione di strumenti di verifica del reale svolgimento di una formazione all'interno dell'azienda, oltre che dalla messa a regime della formazione esterna. In questo senso il recente decreto legislativo 276/03 ha sottolineato ancora una volta il collegamento stretto esistente fra agevolazioni concesse alle imprese ed effettiva realizzazione di un percorso formativo sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

### 3 • LAZIENDA COME LUOGO DI FORMAZIONE

Nel sistema italiano di apprendistato l'azienda ricopre un ruolo strategico per la formazione del giovane apprendista. È infatti quello il luogo in cui avviene principalmente il processo di formazione dell'apprendista, perché acquisisca una professionalità. Ed è anche, questo, il significato più antico dell'apprendistato, che faceva proprio dell'apprendimento sul lavoro la ragione della sua esistenza. Di fatto per decenni allo strumento è stato riconosciuto un ruolo formativo basandosi sulla sola presenza dell'azienda quale soggetto formatore, e l'introduzione di un monte ore minimo di formazione esterna sta solo progressivamente modificando questa percezione.

L'azienda rimane il luogo centrale della formazione del giovane e le modifiche apportate dalla legge 196/97 vanno nel senso di sottolineare la necessità che il percorso di apprendimento svolto in azienda venga maggiormente strutturato, in modo da chiarirne gli obiettivi e le modalità di trasmissione del sapere. È attraverso questa specificazione che si può conseguire l'ulteriore valorizzazione del ruolo formativo dell'azienda che è al centro anche dell'impianto di riforma proposto dalla legge 30/03 e dal decreto legislativo 276/03, che anzi attribuisce anche un ruolo "formale" alla formazione interna.

Ciò non significa disconoscere che esista un compito di formazione anche informale, che supera ogni indicazione temporale fissata dalla legge come minimo annuo; anzi, sarebbe riduttivo limitare la componente formativo dell'apprendistato alle sole 120 ore annue di formazione interna od esterna e non giustificerebbe l'impegno assunto dallo Stato e dalla società in termini di agevolazioni contributive. Ma il passaggio ulteriore è fare in modo che tali processi vengano evidenziati nelle loro modalità e obiettivi, perché le acquisizioni sul lavoro possano essere verificate e riconosciute in certificazioni formali, anche ai fini del rientro nel sistema formativo.

In questo senso, l'innovazione più rilevante degli ultimi anni è l'introduzione di una figura che ha il compito di presiedere all'apprendimento sul lavoro, ossia il tutor aziendale. Si tratta di una figura relativamente recente per il panorama italiano, anche se è facile immaginare che, prima della codificazione normativa, nelle imprese ci sia spesso stato un "referente" per la formazione *on the job* del nuovo assunto. Il processo in corso di valorizzazione dell'apprendistato ha voluto codificare tale figura, per attribuirgli una responsabilità centrale nel processo di formazione del giovane, ruolo che il tutor può esplicare solo se è a sua volta formato.

In questo senso la ricerca Isfol-Pragma sui tutor aziendali rappresenta la prima indagine nazionale che consente di tracciare il profilo di una figura sostanzialmente nuova per il nostro sistema.

La forte attenzione delle aziende per lo strumento dell'apprendistato e in generale per la formazione delle nuove professionalità si rileva principalmente nella attenzione posta alla funzione di tutorato e alla scelta del tutor. Nelle piccole e medie imprese il tutor è generalmente lo stesso imprenditore (51,9% dei casi nelle imprese fino a 15 dipendenti, indagine tutor), il socio o un coadiuvante familiare, che si assumono tale compito proprio non solo per l'esigenza di formarsi le professionalità necessarie per far funzionare l'impresa, oltre che per perpetrarne l'esistenza, ma anche per il piacere in sé di insegnare il mestiere ad altri. C'è quasi un lato "edonistico" nel trasferire alle nuove generazioni parte delle proprie conoscenze, che del resto



si riscontra in tante narrazioni di artigiani. Nelle imprese di dimensioni maggiori, il tutor viene comunque scelto fra quei dipendenti che hanno la più ampia esperienza professionale (42,2% dei casi, indagine tutori) e spesso anche la responsabilità di un gruppo di lavoratori (capoparto nel 34,4% dei casi, indagine tutori).

Solo il 45% dei tutor dichiara di essere l'unico soggetto che affianca l'apprendista. Ciò significa che in realtà il tutorato è spesso una funzione complessa, affidata a più soggetti che gravitano intorno all'apprendista per assicurarne l'apprendimento, fra i quali il tutor è generalmente quello che ricopre il ruolo più alto nell'impresa. Ciò è vero non solo per le aziende di più grandi dimensioni, ma anche nelle piccole, dove l'imprenditore-tutor fa affiancare l'apprendista anche da altri lavoratori. E ciò implica anche la necessità di "organizzare" il lavoro dei vari lavoratori-tutor, in modo più informale, ma anche attraverso veri e propri incontri di coordinamento (nel 58% delle aziende in cui la funzione di tutorato è ripartita fra più lavoratori, indagine tutori).

C'è sicuramente grande cura e grande attenzione in generale da parte dei tutor nell'affrontare il compito, come testimoniano in primo luogo i giudizi ampiamente positivi dati dagli apprendisti sull'esperienza di apprendistato.

Ma l'impegno del tutor emerge anche dalle risposte date dagli stessi rispetto a domande specifiche: generalmente si informano sull'esperienza formativa e professionale precedente dei ragazzi (v. indagine apprendisti); illustrano progressivamente i compiti che i giovani devono svolgere (75,3%, indagine tutori), mostrando loro gli strumenti e i macchinari (72,7%, indagine tutori; 79,7%, indagine apprendisti), tanto che gli stessi giovani dichiarano che il processo di accompagnamento al lavoro ha un sua continuità, che tre tutor su quattro seguono il giovane sempre (76,0%, indagine apprendisti) e un altro 10% li segue con discontinuità; la verifica dei progressi dell'apprendista è anch'essa un'attività costante, giornaliera per la maggior parte dei tutor (51,0%, indagine tutori) o comunque avviene alla fine di ogni compito assegnato (22,7%, indagine tutori), anche se non esistono modalità strutturate di verifica, se non in un numero limitato di casi; la relazione interpersonale fra apprendista e tutor è soddisfacente per entrambi, come testimoniano le risposte dei due soggetti, e nei casi di crisi queste si risolvono con un atteggiamento di comprensione e rassicurazione.

Data la metodologia scelta per l'indagine, è difficile ricavare informazioni in profondità su come avviene il processo di apprendimento all'interno delle aziende, vista anche l'estensione della ricerca a tutte le imprese di tutti i settori. Tuttavia i dati ci dicono che agli apprendisti vengono affidati generalmente compiti semplici, non tanto per necessità aziendali legate alla esigenza di ricoprire determinati ruoli meno qualificati, quanto in considerazione della gradualità necessaria per l'apprendimento di un mestiere.

A fronte della forte responsabilità attribuita ai tutor nel processo di formazione, la domanda di una formazione al ruolo non è generalizzata: il 38,1% si dichiara interessato ad avere ulteriori informazioni sui compiti del tutor aziendale, e tale interesse appare legato più alla necessità di conoscere bene il quadro giuridico dei compiti e delle responsabilità, che non all'esigenza di ricevere un supporto al proprio compito educativo.

Il quadro complessivo che emerge dai dati presentati è quello di un sistema di tutorato in cui si intravedono i primi segnali che il messaggio di una trasformazione in corso dello strumento apprendistato comincia a passare nelle imprese, per cui si registra una percentuale significa-

tiva di tutor che esprimono una domanda formativa (circa due tutor su cinque); tuttavia manca ancora una cultura diffusa della progettualità della formazione in azienda, che significa anche definizione di strumenti per il monitoraggio e la valutazione, ed è anche per questa mancanza che la domanda formativa dei tutor non è alta. Ciò significa che c'è un grande lavoro da fare per aumentare la consapevolezza di ruolo dei tutor e per fornire loro gli "strumenti tecnici" per passare da una formazione di tipo non formale e destrutturata, ad un percorso "formale" che si svolge nel luogo di lavoro.

Per contro, l'informazione sull'introduzione di una quota minima di formazione obbligatoria per i tutor è per ora passata solo ad un terzo degli interessati, e principalmente a quelli il cui apprendista ha partecipato ad iniziative di formazione esterna. Quindi, fino ad ora un importante "veicolo" di trasmissione alle imprese della novità del processo di riforma dell'apprendistato sono stati i soggetti che hanno realizzato la formazione esterna: a questi soggetti spesso è stato demandato il compito di informare le strutture produttive dei nuovi impegni formativi per gli apprendisti e per i tutor, supplendo alle carenze istituzionali.

#### **4 • LE AZIENDE E LA FORMAZIONE ESTERNA**

Il più grande cambiamento che le imprese hanno incontrato nell'utilizzo dell'apprendistato negli ultimi anni riguarda l'avvio di un'offerta obbligatoria di formazione esterna per gli apprendisti. Anche se si tratta in realtà di un ritorno ad un'applicazione completa della legge del 1955, oltre due decenni di mancata attuazione della parte relativa all'«insegnamento complementare» avevano trasformato l'apprendistato in uno strumento di agevolazione alle assunzioni dei giovani. Si aggiunga che storicamente il sistema produttivo italiano mancava di "confidenza" e di frequentazione con il sistema formativo, tanto che l'offerta di formazione continua, soprattutto da parte del sistema pubblico, si manteneva su valori residuali.

L'introduzione dell'obbligatorietà della formazione esterna e l'avvio di un'offerta formale da parte delle Regioni hanno costretto le imprese a rivedere atteggiamenti e pratiche nell'utilizzo dell'apprendistato; la sottolineatura del valore formativo dello strumento è sicuramente stata vissuta da molte imprese, soprattutto quelle più piccole, come l'imposizione di un nuovo vincolo, di una sorta di "tassa" da pagare per poter assumere un apprendista. Per cui è evidente che in prima battuta l'atteggiamento verso le attività di formazione esterna non poteva essere positivo, e le strutture formative che si sono cimentate nell'apprendistato hanno dovuto scontrarsi spesso con un'atteggiamento di chiusura da parte tanto delle imprese che degli apprendisti.

Se la riforma delle 196/97 è nata su suggerimento dello stesso sistema produttivo attraverso gli accordi nazionali di concertazione che hanno caratterizzato gli anni Novanta, ciò non significa che nelle imprese che utilizzano l'apprendistato fosse esplicita una esigenza di formazione esterna per gli apprendisti.

A distanza di qualche anno dall'avvio dei primi interventi di formazione esterna, l'indagine Isfol-Pragma ha voluto verificare l'atteggiamento delle imprese verso la formazione esterna, intervistando quelle aziende che hanno inviato i loro apprendisti a frequentare i corsi, per misurare il grado di soddisfazione rispetto al cambiamento intrapreso.

Ripercorrendo rapidamente i principali risultati dell'indagine, che vengono ampiamente approfonditi nel testo, colpisce un'ambivalenza nell'atteggiamento complessivo verso la presenza di un obbligo di partecipare ad iniziative esterne per gli apprendisti: da una parte c'è

una consapevolezza diffusa dell'importanza di tali iniziative (65,7% delle imprese considerano la formazione un investimento, indagine aziende), segno che il messaggio strategico di ritorno al significato vero dell'apprendistato come strumento di formazione è ormai acquisito dalla maggioranza delle imprese; ed è anche un dato ormai acquisito il fatto che per la formazione dei propri lavoratori l'azienda ha spesso bisogno di ricorrere a strutture esterne ad essa. Per cui il fatto che la formazione degli apprendisti prevede anche momenti che si realizzano fuori dell'azienda, almeno in linea generale trova il consenso di gran parte delle imprese.

Tuttavia, dall'altra parte, si avverte il "peso" che la formazione esterna rappresenta per l'impresa, perché essa sottrae ore di lavoro e quindi costituisce un costo (64,5% delle aziende considera la formazione esterna come tempo sottratto al lavoro, indagine aziende), che grava particolarmente sulle aziende di minori dimensioni.

Ma l'ambivalenza è ancora più profonda se si analizzano le risposte delle imprese rispetto al vincolo di una formazione esterna in generale, anziché rispetto alla propria esperienza di partecipazione all'offerta formativa. In quest'ultimo caso i valori rispetto all'utilità percepita della formazione si attestano intorno al 60% di risposte positive, e l'utilità viene riferita piuttosto a vantaggio degli apprendisti che delle imprese stesse; tanto che poi le risposte rispetto alla soddisfazione per le ricadute in azienda delle acquisizioni della formazione esterna sono positive solo al 50%.

I risultati indicati sono significativi di una situazione in evoluzione: negli ultimi anni è passato alle aziende il messaggio della necessità di una formazione esterna per gli apprendisti e della necessità di tale intervento. Almeno i tre quarti delle aziende si dichiarano pienamente d'accordo con la nuova previsione normativa.

Ovviamente nell'ambito del panorama complessivo si distinguono posizioni diverse. In primo luogo emerge la specificità delle piccolissime imprese, quelle artigiane che storicamente hanno impiegato il maggior numero di apprendisti, anche se a queste si affiancano sempre più le piccolissime imprese del terziario. Per queste imprese l'«onere» della formazione esterna è particolarmente significativo; da queste imprese arrivano le valutazioni più basse rispetto all'atteggiamento nei riguardi del vincolo della formazione esterna in generale e nei confronti dell'esperienza fatta. Sono le imprese che fanno registrare la minore domanda formativa, anche per una consolidata scarsa considerazione del ruolo che possono giocare strutture esterne all'azienda nell'acquisizione di competenze professionali.

Tuttavia, nei rapporti tra sistema produttivo e strutture di formazione ancora molto c'è da fare per costruire una interrelazione positiva. Intanto, ancora in troppi casi non c'è stata una vera relazione tra azienda e struttura formativa, se non quella basata sulla partecipazione dell'apprendista al corso. Le strutture formative non hanno contattato le imprese nel 31,6% dei casi (indagine aziende; nell'indagine tutori dichiarano di non essere stati contattati il 48,1%) e spesso i motivi del contatto sono stati puramente legati al superamento di problemi burocratici. Questa mancata ricerca di una relazione con l'impresa, che dovrebbe essere invece posta a fondamento del percorso per garantire una efficace alternanza, è sintomo in primo luogo di un'atteggiamento autoreferenziale da parte delle strutture formative, non abituate a confrontarsi con un altro soggetto al di fuori dell'utente diretto della formazione, ossia il giovane allievo, e che non sempre hanno compreso la specificità dell'apprendistato in tal senso. Ma c'è anche la difficoltà di gestire, oltre ai rapporti con gli apprendisti, non sempre facili viste le

caratteristiche dell'utenza, anche quelli con le imprese con modalità organizzative e risorse umane tarate su altre tipologie formative. Infatti, la gestione delle attività formative per l'apprendistato richiede un lavoro significativo di supporto all'attività formativa - che di per sé ha durata molto breve, e quindi un ritorno economico per la struttura formativa non significativo - , lavoro di supporto basato soprattutto sul ruolo del tutor formativo che aggiunge al compito importante di presidio dell'aula, anche quello di cura delle relazioni con l'azienda. Non è possibile pensare quindi di gestire l'apprendistato con uno stesso rapporto di risorse umane e finanziarie consolidato dalle pratiche di formazione iniziale.

Inoltre, va dato atto ai centri di formazione di aver fatto un ampio lavoro di diffusione dell'informazione sul cambiamento in atto. Se risulta che ancora quasi circa il 60% (indagine apprendisti) dei giovani apprendisti non chiamati non sa dell'obbligo di partecipare alla formazione esterna, e che il 64,7% dei tutor pure ignora del nuovo obbligo formativo, significa che in questi anni un ruolo significativo nel diffondere capillarmente l'informazione lo hanno svolto le strutture formative.

Una responsabilità ancora più ampia sembra essere attribuita dalle imprese alle strutture formative: quella nell'esprimere il giudizio sull'utilità della formazione esterna. È evidente che su questo giudizio pesa la qualità dell'offerta che le strutture formative riescono a mettere in campo, ma i risultati dell'indagine evidenziano il ruolo strategico che ricopre la relazione fra struttura formativa e impresa nel giudizio sull'esperienza di formazione esterna: laddove c'è stato un contatto fra i due soggetti i giudizi espressi sono sempre più positivi, segno che le imprese vogliono sentirsi partecipi anche dell'esperienza che i giovani realizzano all'esterno e che il giudizio talora negativo sulla formazione può essere cambiato semplicemente attraverso la costruzione di una relazione con la struttura formativa.

È questo uno dei risultati positivi che emerge dalle indagini, in quanto sta ad indicare che esistono margini di miglioramento sull'atteggiamento delle imprese verso la formazione esterna; ma è necessario che le strutture formative vengano stimolate e supportate nella costruzione di una relazione più stretta con le aziende di provenienza degli apprendisti.

• **NOTA METODOLOGICA**



## 1 • LE TRE INDAGINI

Il presente volume espone il risultato di tre indagini di campo, condotte rispettivamente su un campione di apprendisti, un campione di tutori aziendali ed un campione di aziende il cui apprendista aveva partecipato ad attività di formazione esterna.

Le indagini rivolte agli apprendisti ed ai tutori si sono basate su interviste condotte tramite la metodologia CATI (Computer Assisted Telephone Interview) alle quali è seguito un approfondimento realizzato attraverso interviste in presenza, rivolte ad un campione di apprendisti e ad uno di tutori, campioni formati da soggetti diversi da quelli intervistati nella prima fase.

Per quanto riguarda le aziende, l'indagine è stata specificamente destinata a comprendere quale valutazione le aziende, nella persona dell'imprenditore o del responsabile del personale, diano dell'esperienza di formazione esterna realizzata dall'apprendista. Il campione di imprese è stato quindi estratto considerando solo aziende che hanno avuto l'apprendista in formazione; anche in questo caso, le interviste sono state condotte tramite la metodologia CATI.

Le interviste rivolte agli apprendisti e ai tutori sono state realizzate contemporaneamente tra ottobre 2001 e aprile 2002, mentre le interviste alle aziende sono state realizzate tra ottobre e novembre 2002.

L'indagine è stata realizzata dall'Isfol in collaborazione con la società Pragma srl. Il gruppo di lavoro ha predisposto congiuntamente gli strumenti di indagine ed il piano degli incroci; l'Isfol ha curato specificamente il reperimento dei dati dei soggetti da intervistare ed ha proceduto con la redazione definitiva del rapporto finale; la Pragma ha curato l'estrazione del campione, ha realizzato tutte le interviste ed ha predisposto i rapporti sugli esiti delle tre indagini.

## 2 • L'INDAGINE SUGLI APPRENDISTI

L'universo di riferimento per l'indagine sugli apprendisti è costituito dal totale degli apprendisti assunti sul territorio nazionale. La fonte ufficiale di riferimento per la quantificazione degli apprendisti e la loro ripartizione per Regione è costituita dalla banca dati dell'INPS.

Al settembre 2001 era nota l'esistenza di 435.791 apprendisti; rispetto alle 4 macroaree geografiche, quelle a più elevata concentrazione risultavano il Nord Ovest ed il Nord Est, ciascuna con il 32% di presenze.

**Tab. 1 - Ripartizione degli apprendisti per area geografica e numero di interviste per area geografica nell'anno 2000 (v.a. e v.%)**

Zona geografica	Universo		Campione
	v.a.	v.%	N° interviste
Nord Ovest	140.565	32,3	968
Nord Est	141.290	32,4	972
Centro	87.615	20,1	603
Sud e Isole	66.321	15,2	457
<b>Totale</b>	<b>435.791</b>	<b>100,0</b>	<b>3.000</b>

Fonte: dati INPS; indagine apprendisti Isfol-Pragma

La fonte utilizzata per il reperimento dei soggetti da intervistare è costituita dalle banche dati che le Regioni hanno costituito a seguito del DM 7 ottobre 1999; il DM ha infatti imposto alle aziende la comunicazione tempestiva dei dati dell'apprendista e del tutore aziendale all'amministrazione competente in materia di formazione per l'apprendistato (Regione o Provincia). Le amministrazioni hanno quindi realizzato apposite banche dati, aggiornate periodicamente, la maggior parte delle quali, al momento della raccolta delle informazioni, era gestita a livello regionale e su supporto informatico. Ogni banca dati contiene le informazioni minime richieste dal decreto, ma ognuna differisce dall'altra rispetto al programma informatico utilizzato, all'interfaccia grafica, ai tempi di aggiornamento, alla classificazione dei settori merceologici. Si è quindi resa necessaria, dopo la ricezione dei dati dalle amministrazioni regionali e provinciali, una fase di pulizia dei dati stessi, a cui è seguita l'estrazione vera e propria dei campioni, composti da 3.000 soggetti per la fase CATI e 400 per la fase delle interviste in presenza.

Inoltre, tramite l'analisi delle banche dati, è stato possibile pervenire ad una distribuzione per macrosettori, che vede l'industria come settore prevalente (63%), seguita dal commercio (24,7%) e dai servizi (12,1%).



**Tab. 2 - Distribuzione dei campioni fase CATI e del campione interviste in presenza per macroarea geografica e settore nell'anno 2000**

	CATI		Interviste in presenza	
	v.a.	%	v.a.	%
<i>Settore di attività</i>				
Industria	1.891	63,0	254	63,4
Commercio	740	24,7	100	24,9
Servizi	363	12,1	48	12,1
Altro	6	0,2	-	-
<b>Totale</b>	<b>3.000</b>	<b>100,0</b>	<b>400</b>	<b>100,0</b>
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	974	32,5	129	32,3
Nord Est	968	32,3	130	32,4
Centro	604	20,1	80	20,1
Sud e Isole	454	15,1	61	15,2
<b>Totale</b>	<b>3.000</b>	<b>100,0</b>	<b>400</b>	<b>100,0</b>

*Fonte: elaborazioni Isfol-Pragma sui dati regionali e provinciali*

L'errore statistico calcolato è pari ai seguenti:

- campione apprendisti CATI  $\pm 1,8\%$  per  $p=q=50\%$  e livello di confidenza del 95%;
- campione apprendisti in presenza  $\pm 5\%$  per  $p=q=50\%$  e livello di confidenza del 95%.

L'indagine si è articolata in quattro fasi, secondo la sequenzialità di seguito illustrata, e si è svolta in un arco di tempo di circa 12 mesi:

#### Fase preparatoria

- Reperimento dei dati degli apprendisti assunti presso le amministrazioni regionali e/o provinciali (contatto telefonico, richiesta di autorizzazione all'uso dei dati, invio e ricezione dei dati stessi)
- Costituzione di un unico archivio file e pulitura degli elenchi

#### Fase CATI

- Predisposizione del questionario
- Formulazione ed estrazione del campione
- Pre-testing del questionario
- Incontro con gli intervistatori per condividere gli obiettivi dell'indagine ed illustrare le caratteristiche del questionario
- Effettuazione di 3.000 interviste tramite CATI
- Realizzazione di controlli di qualità durante da parte dei supervisori del gruppo di intervistatori
- Elaborazione dei dati sulla base di un piano di incroci

### Fase interviste in presenza

- Predisposizione del questionario
- Formulazione ed estrazione del campione
- Effettuazione di 400 interviste in presenza
- Rientro dei questionari, codifica delle domande aperte, verifica di qualità
- Elaborazione dei dati sulla base di un piano di incroci

### Fase finale

- Analisi complessiva dei dati

La fase delle interviste CATI era finalizzata a ricostruire il quadro delle caratteristiche strutturali degli apprendisti, riferibili sia ai dati anagrafici e familiari, sia alle scelte scolastico/formative ed ai percorsi occupazionali; questa fase è stata inoltre dedicata ad analizzare la valutazione data dai giovani rispetto all'esperienza di apprendistato. Infine, è stato indagato l'atteggiamento verso la formazione esterna e la valutazione data dai frequentanti sulle attività formative.

Le interviste in presenza erano finalizzate ad approfondire alcune tematiche trattate nella fase CATI, inerenti i processi di inserimento in azienda, con particolare riferimento alla dimensione relazionale, alla valutazione dell'esperienza di apprendistato e all'atteggiamento verso la formazione professionale.

**Tab. 3 - La struttura dei questionari rivolti agli apprendisti (fase CATI e fase interviste in presenza)**

QUESTIONARI PER GLI APPRENDISTI	
<i>Interviste CATI</i>	
<b>Dati anagrafici</b>	Sesso, età, stato civile, residenza
<b>La famiglia</b>	Numero di membri, situazione della convivenza, situazione occupazionale dei genitori
<b>Percorsi di istruzione e di formazione</b>	Titolo di studio conseguito e percorsi successivamente intrapresi, progetti per il futuro
<b>L'esperienza lavorativa</b>	Esperienze precedenti a quella in corso, caratteristiche del contratto di apprendistato, modalità di inserimento
<b>Gli atteggiamenti rispetto al lavoro attuale</b>	Soddisfazione, disponibilità a cambiare lavoro
<b>Gli atteggiamenti rispetto alla formazione in alternanza</b>	Conoscenza di e partecipazione alle attività di formazione esterna, aspettative rispetto alla formazione, giudizio sull'esperienza
<i>Interviste in presenza</i>	
<b>Il lavoro e l'azienda</b>	Settore merceologico, caratteristiche del contratto, mansioni svolte
<b>Livello di soddisfazione</b>	Valutazione dei vari aspetti della vita lavorativa
<b>Progetti per il futuro</b>	
<b>Rapporto con il tutore aziendale</b>	Modalità di accompagnamento, immagine del ruolo tutoriale
<b>Valutazione generale dell'esperienza di apprendistato</b>	Vantaggi e svantaggi dell'apprendistato
<b>Atteggiamenti verso la formazione</b>	Importanza della formazione nella costruzione delle competenze professionali, giudizio sulla formazione esterna
<b>Dati fissi</b>	Dati anagrafici

Per quanto riguarda l'analisi dei dati, le risposte sono state incrociate, oltre che con i dati socio-demografici ed economici di struttura, anche con la tipologia di contratto (part-time o full time) e con la presenza di esperienze lavorative precedenti al contratto di apprendistato in corso al momento dell'intervista.

### 3 • L'INDAGINE SUI TUTORI

L'universo di riferimento dell'indagine è costituito da tutti i tutori aziendali nominati dalle imprese.

Non esiste una fonte ufficiale per la quantificazione dei tutori, che dia anche informazioni sulla distribuzione geografica e settoriale, per cui la formulazione del campione dei tutori è stata effettuata a partire dalla distribuzione geografica e settoriale dell'occupazione in apprendistato; anche in questo caso, il campione è stato estratto dalle banche dati regionali e provinciali per l'apprendistato.

Il campione per la fase CATI è composto da 1.500 tutori; per quanto riguarda le interviste in presenza, il campione, costituito da 390 soggetti, è stato formulato considerando esclusivamente i tutori provenienti da aziende che avessero al massimo 15 dipendenti.

**Tab. 4 - Distribuzione del campione fase CATI e del campione interviste in presenza per area geografica e settore (stimate a partire dalle caratteristiche dell'occupazione in apprendistato in base ai dati dell'anno 2000)**

	Fase CATI		Fase interviste in presenza	
	v.a.	%	v.a.	%
<i>Settore di attività</i>				
Industria	946	63,0	246	63,2
Commercio	370	24,7	98	25,1
Servizi	181	12,1	47	12,1
Altro	3	0,2	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.500</b>	<b>100,0</b>	<b>390</b>	<b>100,0</b>
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	483	32,2	126	32,3
Nord Est	487	32,4	126	32,4
Centro	301	20,1	78	20,1
Sud e Isole	229	15,3	59	15,2
<b>Totale</b>	<b>1.500</b>	<b>100,0</b>	<b>390</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Isfol-Pragma sui dati regionali e provinciali

L'errore statistico calcolato per ogni indagine è pari ai seguenti:

- tutori CATI ± 2,58% per p=q=50% e livello di confidenza del 95%
- tutori in presenza ± 5% per p=q=50% e livello di confidenza del 95%

L'indagine rivolta ai tutori presenta la stessa articolazione di quella rivolta agli apprendisti: alle 1.500 interviste telefoniche, realizzate contemporaneamente a quelle per gli apprendisti, sono seguite le 390 in presenza, anch'esse contestuali a quelle in presenza rivolte ai giovani assunti.

### Fase preparatoria

- Reperimento dei dati degli apprendisti assunti presso le amministrazioni regionali e/o provinciali
- Costituzione di un unico archivio file e pulitura degli elenchi
- Realizzazione di due *focus groups* rivolti ai tutori aziendali ai fini della preparazione del questionario per la fase CATI

### Fase CATI

- Predisposizione del questionario
- Formulazione ed estrazione del campione
- Pre-testing del questionario
- Incontro con gli intervistatori per condividere gli obiettivi dell'indagine ed illustrare le caratteristiche del questionario
- Effettuazione di 1.500 interviste tramite CATI
- Realizzazione di controlli di qualità da parte dei supervisori del gruppo di intervistatori
- Elaborazione dei dati sulla base di un piano di incroci

### Fase interviste in presenza

- Predisposizione del questionario
- Formulazione ed estrazione del campione
- Effettuazione di 390 interviste in presenza
- Rientro dei questionari, codifica delle domande aperte, verifica di qualità
- Elaborazione dei dati sulla base di un piano di incroci

### Fase finale

- Analisi complessiva dei dati

Poiché al momento della progettazione dell'indagine l'universo dei tutori risultava ancora poco esplorato, ad eccezione di alcune esperienze di ricerca condotte sul territorio nel corso dei progetti sperimentali nazionali, è sembrato opportuno realizzare un'attività preparatoria alla predisposizione del questionario CATI.

Sono stati realizzati due colloqui di gruppo, rispettivamente a Torino e a Busto Arsizio (VA). I tutori sono stati individuati grazie al supporto di due strutture formative, l'AMMA di Torino e l'ENAIP di Busto Arsizio. Si trattava di tutori i cui apprendisti avevano partecipato al corso di formazione esterna presso i due centri; a Torino sono stati coinvolti 7 tutori dipendenti di grandi aziende, a Busto 7 tutori imprenditori. Si trattava quindi di un *target* già selezionato: tutti i tutori conoscevano l'obbligo di formazione esterna derivante dalla normativa sull'apprendistato, erano entrati in contatto con gli enti di formazione ed avevano potuto verificare le caratteristiche dell'intervento formativo esterno. Inoltre, la stessa disponibilità a dialogare con l'ente ed a partecipare alla fase di ricerca ne indicava la relativa sensibilità al tema della formazione per l'apprendistato.

Non era possibile, data la difficoltà nel reperire i dati e, soprattutto, nel prendere contatti diretti con l'impresa, realizzare dei colloqui con tutori estratti casualmente su un determinato terri-

torio. Si è reso necessario quindi ricorrere alla mediazione delle strutture formative e formare dei gruppi "filtrati".

Come per gli apprendisti, anche nell'indagine sui tutori la fase delle interviste telefoniche era destinata a definire un quadro complessivo del mondo dei tutori, dall'individuazione delle caratteristiche strutturali alla descrizione delle modalità di inserimento e di affiancamento sul lavoro; anche in questo caso una sezione specifica dell'intervista è stata dedicata alla formazione esterna, analizzando sia l'atteggiamento dei tutori rispetto allo strumento, sia il giudizio dei tutori il cui apprendista avesse partecipato alle attività formative.

Le tematiche più complesse, che hanno richiesto uno specifico approfondimento (modalità di inserimento e relazione con l'apprendista), sono state analizzate tramite le interviste in presenza. Queste ultime sono state riservate ad un campione formato esclusivamente da tutori provenienti da imprese fino a 15 dipendenti. Questa scelta è stata motivata da alcune considerazioni:

- l'indagine CATI ha rilevato che le aziende fino a 15 dipendenti costituiscono oltre il 70% di quelle che assumono apprendisti; si tratta quindi della realtà che maggiormente rappresenta il fenomeno e sulla quale è quindi prioritario approfondire l'indagine;
- si è inteso indagare con maggiore attenzione il comportamento del tutore-imprenditore (nelle imprese fino a 15 dipendenti il ruolo di tutore può essere attribuito all'imprenditore o a un socio), partendo dall'ipotesi che l'imprenditore sia particolarmente interessato e motivato a far sì che l'apprendista acquisisca le competenze necessarie al mestiere;
- la non formalizzazione del processo di inserimento e di accompagnamento, particolarmente evidente nelle piccole realtà imprenditoriali, impone un'attenzione particolare, volta proprio alla scoperta dei meccanismi e delle strategie adottate dai soggetti coinvolti, e delle ragioni che sono alla base del successo o dell'insuccesso nel percorso di apprendistato.

I questionari hanno carattere semistrutturato e sono stati articolati così come descritto nella tabella seguente.

Tab. 5 - La struttura dei questionari rivolti ai tutori (fase CATI e fase interviste in presenza)

QUESTIONARI PER I TUTORI	
<i>Interviste CATI</i>	
Dati e informazioni sul tutore e l'azienda	Dati anagrafici, ruolo in azienda, settore, organizzazione del tutorato in azienda
Il tutore e l'apprendistato	Inserimento, accompagnamento, valutazione, relazione con l'apprendista
L'apprendista e la formazione esterna	Conoscenza della formazione esterna, utilità della formazione; giudizio sulla formazione esterna (solo se l'apprendista ha frequentato il corso)
La formazione del tutore	Fabbisogno formativo esplicito in relazione al ruolo
<i>Interviste in presenza</i>	
Le mansioni dell'apprendista	Tipologia delle mansioni svolte, esecutività e/o complessità delle stesse
Modalità di inserimento e accompagnamento	Le scelte dei tutori, gli strumenti idonei
Relazione con l'apprendista	Rapporto con l'apprendista, atteggiamenti verso il ruolo di tutore
Immagine del ruolo tutoriale	Compiti, competenze e capacità relazionali attese secondo i tutori
Atteggiamenti verso la formazione esterna	Giudizio sull'impatto dei corsi rispetto al comportamento lavorativo dell'apprendista
Dati fissi	Dati anagrafici

Analogamente all'indagine rivolta agli apprendisti, le risposte sono state incrociate, oltre che con i dati socio-demografici strutturali riferiti ai tutori e con i dati economici dell'azienda, anche con il ruolo in azienda del tutore (imprenditore/dipendente), con l'eventuale pregressa esperienza di tutore per l'apprendistato, con l'opinione sulla formazione esterna (la formazione è utile/la formazione è inutile) e con il fatto che l'apprendista seguito dal tutore avesse o meno frequentato il corso di formazione esterna. Si è ritenuto, infatti, che le variabili suddette fossero significative nel determinare l'opinione e l'atteggiamento dei tutori aziendali verso il proprio ruolo e verso la formazione dell'apprendista.

#### 4 • L'INDAGINE SULLE AZIENDE

L'universo di riferimento è costituito da tutte le aziende i cui apprendisti hanno preso parte alle attività di formazione esterna. Come nel caso dei tutori, in mancanza di elaborazioni sulla distribuzione geografica e settoriale delle aziende che coprano il territorio nazionale, la detta distribuzione è stata stimata a partire da quella degli apprendisti.

Il reperimento dei dati di base, inoltre, ha comportato ulteriori difficoltà; infatti solo una parte delle amministrazioni regionali e/o provinciali aveva messo a punto una banca dati tale da contenere, oltre ai dati sull'utenza, anche quelli sulla realizzazione delle attività. I dati relativi agli apprendisti formati erano contenuti in appositi archivi (talvolta cartacei) e, in alcuni casi, non contemplavano il nome delle aziende di provenienza dei giovani. È stato quindi necessario, da parte delle amministrazioni, un lungo lavoro di preparazione e di reperimento dei dati presso le agenzie formative. Risultato di questa fase preparatoria è stata la creazione di un archivio contenente i dati di 41.018 aziende, da cui è stato estratto un campione composto da 1.500 soggetti, ripartiti rispetto all'area geografica così come risulta dalla tab.10.

Tab. 6 - Distribuzione del campione per area geografica

Macroarea geografica	v.a.	%
Nord Ovest	475	31,7
Nord Est	478	31,9
Centro	312	20,7
Sud e Isole	235	15,7
<b>Totale</b>	<b>1.500</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Isfol-Pragma sulla base dei dati regionali e provinciali

L'errore statistico calcolato per l'indagine è pari a  $\pm 2,58\%$  per  $p=q=50\%$  e livello di confidenza del 95%

Anche per questa terza indagine si è resa necessaria un'ampia fase preparatoria, finalizzata al contatto con le Regioni e le Province per reperire i dati delle aziende coinvolte nell'attività formativa, in modo da poter estrarre il campione. Alla preparazione è quindi seguita la predisposizione del questionario e l'effettuazione delle interviste.

Le fasi dell'indagine sono risultate quindi le seguenti:

##### Fase preparatoria

- Reperimento, presso le amministrazioni regionali e/o provinciali disponibili, dei dati necessari;
- Costituzione di un unico archivio file e pulitura degli elenchi

##### Fase interviste

- Predisposizione del questionario



- Formulazione ed estrazione del campione
- Pre-testing del questionario
- Incontro con gli intervistatori per condividere gli obiettivi dell'indagine ed illustrare le caratteristiche del questionario
- Effettuazione di 1.500 interviste tramite CATI
- Realizzazione di controlli di qualità da parte dei supervisori del gruppo di intervistatori
- Elaborazione dei dati sulla base di un piano di incroci

#### Fase finale

- Analisi complessiva dei dati

È stato predisposto un unico questionario utilizzato per le interviste, realizzate esclusivamente con la metodologia CATI. Lo strumento si articola fundamentalmente in tre parti: un primo set di domande è finalizzato ad individuare l'esistenza in azienda di un dirigente o responsabile per il personale o, in alternativa (nel caso di piccole imprese) del titolare stesso; segue il corpus principale, destinato a sondare gli atteggiamenti degli intervistati verso la formazione e la valutazione del corso di formazione esterna; infine, l'ultima parte è dedicata a conoscere le caratteristiche strutturali dell'azienda e gli elementi di innovazione.

**Tab. 7 - La struttura del questionario rivolto alle aziende**

QUESTIONARIO PER LE AZIENDE	
Domande preparatorie	Individuazione del dirigente/responsabile del personale o dell'imprenditore
Caratteristiche organizzative del corso	Durata, calendario, raggiungibilità
Contatto con il Centro di formazione	Realizzazione del contatto, motivi, soddisfazione
Valutazione del corso di formazione esterna frequentato dall'apprendista	Ricadute del corso sull'azienda e sui comportamenti dell'apprendista
Atteggiamento generale verso la formazione esterna	Utilità percepita della formazione esterna
Disponibilità ad un intervento incrementale di formazione esterna	Verifica della disponibilità e categorie a cui destinare l'aumento del monte ore
Caratteristiche strutturali delle imprese e fattori di innovazione	Settore, dimensioni, internazionalizzazione, innovazione di prodotto e processo, impiego della formazione
Dati fissi	Dati anagrafici

L'analisi delle risposte si è basata sulla correlazione con i dati socio-demografici dell'intervistato e con i dati economici delle aziende; inoltre, le risposte sono state correlate con il ruolo in azienda del rispondente (imprenditore/responsabile del personale), con la durata dei corsi e con la frequenza di assunzione degli apprendisti, con l'opinione sull'utilità dei corsi di formazione frequentati dagli apprendisti.



**appendice**

- **I QUESTIONARI**



# 1 • INDAGINE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI APPRENDISTI - QUESTIONARIO PER LE INTERVISTE CONDOTTE TRAMITE METODOLOGIA CATI

**Dom. A** ATTUALMENTE LAVORI ANCORA COME APPRENDISTA?

- 1: Sì
- 2: No **(Chiudere l'intervista)**

## Sezione 1 - DATI ANAGRAFICI (Comune)

**Dom. 1** Sesso:

- 1: Maschio
- 2: Femmina

**Dom. 2** Et :

**Dom. 3** Stato civile:

- 1: Celibe-nubile
- 2: Coniugato-a - convivente
- 3: Separato-a o divorziato-a

**Dom. 4** Attualmente risiedi: **(leggere)**

- 1: Nello stesso comune dove sei nato
- 2: Nella stessa provincia dove sei nato ma in un comune diverso
- 3: Nella stessa regione dove sei nato ma in un comune e provincia diversi
- 4: In una regione diversa da dove sei nato

## Sezione 2 - LA FAMIGLIA (Comune)

**Dom. 5** Convivenza con la famiglia: **(leggere)**

- 1: Convivente con i genitori
- 2: Convivente con il partner, con il coniuge o single

**Dom. 6** Numero dei membri della famiglia di origine, incluso lei:

**Dom. 7** Titolo di studio dei genitori:

- PADRE:
- MADRE:
- 1: Nessun titolo
- 2: Licenza elementare
- 3: Licenza media
- 4: Diploma di scuola media superiore
- 5: Laurea
- 6: Non applicabile

**Dom. 8a** Attualmente qual è la condizione occupazionale di tuo padre?

- 1: Occupato stabile a tempo pieno
- 2: Occupato precario o occupato stagionale o a tempo parziale
- 3: Disoccupato
- 4: Pensionato
- 5: Casalingo
- 6: Non applicabile

**Dom. 8b** E la condizione occupazionale di tua madre?

- 1: Occupata stabile a tempo pieno
- 2: Occupata precaria o occupata stagionale o a tempo parziale
- 3: Disoccupata
- 4: Pensi onata
- 5: Casalinga
- 6: Non applicabile

**(se cod. 1 o 2 a dom. 8a)**

**Dom. 9a** Che lavoro svolge tuo padre?

- 1: Imprenditore - libero professionista - dirigente
- 2: Insegnante - impiegato con mansioni direttive (capo del personale, ispettore, ecc.)
- 3: Commerciante - rappresentante - esercente di bar, ristorante, ecc.
- 4: Impiegato con mansioni esecutive (dattilografo, fattorino, commesso, ecc.)
- 5: Agricoltore in proprio - conduttore di azienda agricola
- 6: Lavoratore agricolo - salariato, pastore ecc.
- 7: Operaio specializzato
- 8: Operaio non specializzato (aiutante)
- 9: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**(se cod. 1 o 2 a dom. 8b)**

**Dom. 9b** Che lavoro svolge tua madre?

- 1: Imprenditore - libero professionista - dirigente
- 2: Insegnante - impiegato con mansioni direttive (capo del personale, ispettore, ecc.)
- 3: Commerciante - rappresentante - esercente di bar, ristorante, ecc.
- 4: Impiegato con mansioni esecutive (dattilografo, fattorino, commesso, ecc.)
- 5: Agricoltore in proprio - conduttore di azienda agricola
- 6: Lavoratore agricolo - salariato, pastore ecc.
- 7: Operaio specializzato
- 8: Operaio non specializzato (aiutante)
- 9: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

### **Sezione 3 - Percorsi di Istruzione e Formazione**

**Dom. 10** Tra i seguenti qual è il titolo di studio più elevato che hai conseguito?

- 1: Nessuno-licenza elementare
- 2: Licenza media inferiore
- 3: Qualifica professionale ottenuta presso un istituto professionale di stato
- 4: Qualifica rilasciata dopo un corso di formazione regionale
- 5: Diploma di scuola secondaria superiore conseguito presso un liceo o un ist. magistrale
- 6: Diploma di scuola secondaria superiore conseguito presso un ist. tecnico statale o un ist. professionale
- 7: Diploma universitario
- 8: Laurea

**Dom. 11** A che età lo hai conseguito?

**Dom. 12** Dopo il conseguimento del \_\_\_\_\_ hai provato ad inserirti in un altro percorso scolastico e formativo?

- 1: Sì
- 2: No **A dom. 17**

**Dom. 13 (Se sì)** Tra i seguenti percorsi quale hai intrapreso?

- 1: La scuola media inferiore
- 2: Corso di formazione professionale regionale
- 3: Istituto professionale
- 4: Istituto tecnico
- 5: Liceo o istituto magistrale
- 6: Un corso di laurea breve
- 7: Corso di laurea

**Dom. 14** Qual è stato il motivo principale per cui hai interrotto il percorso scolastico? **(Una sola risposta)**

- 1: Non mi piaceva studiare
- 2: Andavo male a scuola
- 3: Sono stato bocciato
- 4: Si impara meno a scuola che dal lavoro e dalla vita
- 5: Studiare non mi avrebbe aiutato a trovare lavoro più facilmente
- 6: Volevo lavorare ed essere indipendente
- 7: Ho avuto un'occasione di lavoro
- 8: Le condizioni economiche non mi permettevano di proseguire
- 9: Preferivo una qualifica nella formazione professionale
- 10: Per motivi di famiglia, di salute o altro
- 11: Sto ancora studiando

**Dom. 15** Nel corso della tua esperienza scolastica hai mai cambiato indirizzo di studi?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 16** A che età hai abbandonato gli studi?

**Dom. 17** Hai mai seguito un corso di formazione professionale?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 18 (Se sì a dom. 17)** Hai conseguito una qualifica professionale?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 19 (Se sì a dom. 18)** Chi tipo di qualifica hai conseguito

---

**Dom. 20** In futuro pensi: **(Leggere)**

- 1: Di cercare nuove opportunità di formazione professionale
- 2: Di tornare a scuola o all'Università
- 3: Non intendo ritornare a studiare in nessun modo

**A dom. 22**

**A dom. 22**

**A dom. 21**

**Dom. 21** Che tipo di corsi di formazione vorresti frequentare  
**(Sono possibili più risposte)**

- 1: Corsi legati al mio lavoro
  - 2: Corsi per imparare altri lavori
  - 3: Corsi di lingue straniere
  - 4: Corsi di lingua italiana
  - 5: Corsi di informatica
  - 6: Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- 

#### **Sezione 4 - L'ESPERIENZA LAVORATIVA**

**Dom. 22** Prima del lavoro attuale hai avuto altre esperienze?

- 1: No, mai **A dom. 27**
- 2: Si sono stato apprendista in un'altra impresa
- 3: Si sono stato apprendista più di una volta
- 4: Sì, ho fatto altri lavori ma non come apprendista

**Dom. 23** A che età hai avuto la tua prima esperienza di lavoro come apprendista?

Età: \_\_\_\_\_

**Dom. 24** Che durata hanno avuto le tue precedenti esperienze di lavoro?  
**(Se cod. 2-3 dom. 22)**

Come apprendista (durata in mesi)

**(Se cod. 4 dom. 22)**

Altre esperienze (durata in mesi)



**Dom. 25 (Se cod. 2 - 3 a dom. 22)** Hai completato le precedenti esperienze di apprendistato?

- 1: Sì **A dom. 27**
- 2: No

**Dom. 26 (Se no a dom. 25)** Per quale motivo il/i precedente/i rapporto/i di apprendistato è-sono stato/i interrotto-i? **(Uno sola risposta)**

- 1: Per mia scelta
- 2: Per decisione del datore di lavoro
- 3: Per scadenza del contratto
- 4: Per chiusura dell'attività dell'impresa
- 5: Per chiusura del cantiere
- 6: Per svolgere il servizio di leva
- 7: Per malattia (o maternità)
- 8: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 27 (Solo se di età inferiore a 17 anni compiuti)** Sei mai stato convocato dal Centro per l'Impiego della tua zona per un colloquio in cui ti hanno illustrato le tue possibilità lavorative e di formazione professionale?

- 1: Sì
- 2: No

## **A TUTTI**

**Dom. 28** Come hai trovato il tuo lavoro attuale? **(Sono possibili più risposte)**

- 1: Attraverso l'Ufficio di Collocamento
- 2: Rispondendo ad un annuncio economico
- 3: Mettendo un annuncio sui giornali
- 4: Presentando domanda di assunzione
- 5: Presentandomi personalmente al datore di lavoro
- 6: Attraverso amici o familiari
- 7: Per conoscenza diretta del datore di lavoro
- 8: Attraverso persone occupate nella stessa azienda
- 9: Attraverso la scuola o il Centro di formazione
- 10: Si tratta dell'azienda della mia famiglia
- 11: Centri di orientamento o di informazione
- 12: Parrocchia
- 13: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 29** Che durata ha il tuo contratto di apprendistato?

In mesi

**Dom. 30** Lavori part-time o a tempo pieno?

- 1: Part-time
- 2: Tempo pieno

**Dom. 31** Quale qualifica professionale conseguirai al termine del periodo di apprendistato?

---

**Dom. 32** In quale settore si colloca l'impresa dove lavori attualmente?

**Produzione**

- 1: Abbigliamento-tessile
- 2: Alimentari
- 3: Carta, grafica, ottica
- 4: Chimica
- 5: Estrazione e trasformazione di minerali (marmo, travertino)
- 6: Installazione di impianti
- 7: Legno arredamento
- 8: Metalmeccanica
- 9: Pelli, cuoio e calzature
- 10: Artigianato artistico
- 11: Altro settore di produzione

12: **Edilizia**

**Commercio e servizi**

- 13: Alberghi ed altre strutture ricettive
- 14: Autoriparazione
- 15: Commercio al minuto
- 16: Commercio all'ingrosso
- 17: Pubblici esercizi (bar, ristoranti, ecc.)
- 18: Agenzie di viaggio
- 19: Acconciatura-estetica
- 20: Altro servizi
- 21: **Credito, assicurazione ed intermediazione**
- 22: **Studi professionali**

**Dom. 33** Quanti dipendenti ha l'impresa in cui lavori: **(escluso l'intervistato)**

- 1: Solo il datore di lavoro
- 2: Fino a 5 dipendenti
- 3: Da 6 a 15 dipendente
- 4: Da 16 a 49 dipendenti
- 5: Da 50 a 99 dipendenti
- 6: Da 100 a 199 dipendenti
- 7: Da 200 a 499 dipendenti
- 8: 500 dipendenti ed oltre

**Dom. 34** Oltre te ci sono anche altri apprendisti in azienda?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 35** Sai chi è il tuo tutore aziendale, cioè colui che deve affiancarti e seguirti sul lavoro?

- 1: Sì
- 2: No **Da dom. 36 fare riferimento al 'collega esperto' e non al tutore**

**Dom. 36** Sei seguito direttamente da lui o ti hanno affiancato ad un altro dipendente?

- 1: Sono seguito direttamente dal tutore
- 2: Il tutore segue il mio lavoro ma solo in casi particolari
- 3: Sono seguito sempre da un altro dipendente dell'impresa

**Dom. 37** Il tutore aziendale (o un collega esperto) si interessa del tuo lavoro?

- 1: Sempre
- 2: Con discontinuità
- 3: Solo in casi particolari
- 4: Mai

**Dom. 38** Quando hai iniziato a lavorare il tutore aziendale (o un collega esperto) ti ha spiegato l'uso dei macchinari e degli strumenti su cui devi operare?

- 1: Sì, mi ha spiegato tutto sul funzionamento dei macchinari e degli strumenti che devo usare
- 2: Sì, mi ha affiancato ad altri colleghi che usano gli stessi strumenti
- 3: No, perché conoscevo già l'uso delle macchine

**Dom. 39** Il tutore (o un collega esperto) si è informato sulle tue precedenti esperienze lavorative?

- 1: No, non mi ha chiesto nulla
- 2: Sì, ma solo in generale
- 3: Sì, abbiamo parlato molto del lavoro che avevo svolto in precedenza

**Dom. 40** Il tutore (o un collega esperto) ti ha chiesto informazioni sul tuo percorso scolastico e formativo?

- 1: No, mai
- 2: Sì, ma solo in generale
- 3: Sì, ne abbiamo discusso diffusamente

**Dom. 41** Il tutore (o un collega esperto) ti ha informato sulle norme di sicurezza relative al tuo lavoro?

- 1: No
- 2: Sì, dettagliatamente
- 3: Sì, in generale
- 4: Sì, altro (specificare) \_\_\_\_\_

## Sezione 5 - GLI ATTEGGIAMENTI RISPETTO AL LAVORO ATTUALE

**Dom. 42** Se ti proponessero un altro lavoro lasceresti quello attuale?

- 1: Sì, in ogni caso
- 2: Dipende dal tipo di lavoro
- 3: No **A dom. 44**

**Dom. 43** Qual è il motivo principale che ti spingerebbe a cambiare lavoro? **(una sola risposta)**

- 1: Non mi piace il tipo di lavoro che svolgo attualmente
- 2: Le mie mansioni non sono interessanti e qualificanti
- 3: Non mi trovo bene nell'impresa dove lavoro
- 4: Non sono soddisfatto della retribuzione
- 5: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 44** Come consideri il lavoro attuale? **(spontaneo - più risposte)**

- 1: È solo un modo per guadagnare
- 2: Una opportunità interessante, ma ho altri progetti per il futuro
- 3: L'inizio di un percorso professionale che intendo proseguire
- 4: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 45** Sempre per quanto riguarda il lavoro che svolgi attualmente, in che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

IL LAVORO ATTUALE MI FORNISCE COMPETENZE UTILI PER SVOLGERE UNA PROFESSIONE

IL LAVORO ATTUALE È RIPETITIVO E POCO QUALIFICANTE

- 1: Molto
- 2: Abbastanza
- 3: Poco
- 4: Per niente

**Dom. 46** Ritieni che le mansioni che svolgi abitualmente in azienda siano coerenti con la qualifica professionale che conseguirai al termine del contratto?

- 1: Sì, sempre
- 2: Sì, nella maggior parte dei casi
- 3: Sì, ma solo in alcuni casi
- 4: No, mai

## Sezione 6 - GLI ATTEGGIAMENTI RISPETTO ALLA FORMAZIONE IN ALTERNANZA

**Dom. 47** Sapevi che la nuova legge sull'apprendistato prevede che gli apprendisti seguano un percorso di formazione esterna all'azienda di almeno 120 ore all'anno o di 240 per gli apprendisti minori di 18 anni?

- 1: Sì, ho partecipato - sto partecipando al corso di formazione **A dom. 52**  
2: Sì, ma non lo ho mai fatto  
3: No

**Dom. 48** Pensi che la frequenza ad un corso di formazione esterna all'azienda sarebbe utile per il tuo lavoro?

- 1: Sì **A dom. 49**  
2: No **A dom. 50**

**Dom. 49 (Se sì)** Per quali motivi? **(possibili più risposte)**

- 1: Per imparare qualcosa in più sul lavoro che devo svolgere  
2: Per imparare una lingua straniera  
3: Per imparare ad usare il computer  
4: Per imparare come funzionano le imprese  
5: Per imparare a lavorare con gli altri  
6: Per recuperare le cose che non sono riuscito ad imparare a scuola  
7: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 50 (Se no)** Perché? **(possibili più risposte)**

- 1: Posso imparare lavorando tutto ciò che mi occorre  
2: Non voglio ritornare a studiare  
3: Non voglio sottrarre tempo al lavoro  
4: Ho in programma di tornare a scuola  
5: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 51** Pensi che la frequenza ad un corso di formazione esterna creerebbe problemi all'interno dell'impresa?

- 1: Sì  
2: Sì ma solo in certi periodi dell'anno  
3: No

**SOLO PER GLI APPRENDISTI GIÀ COINVOLTI NELLA FORMAZIONE ESTERNA (Cod. 1 a dom. 47) ALTRIMENTI RINGRAZIARE E ANDARE A DOM. 61**

**Dom. 52** Hai frequentato tutto il corso di formazione?

- 1: Sì  
2: No

**Dom. 53** Se ti proponessero di rifare uno di questi corsi:

- 1: Lo rifarei volentieri  
2: Lo rifarei, però devono essere organizzati meglio  
3: Cercherei di evitarli, se possibile

**Dom. 54** Ti sarebbe piaciuto fare...

- 1: Più ore di formazione
- 2: Meno ore di formazione
- 3: Va bene così

**Dom. 55** Il centro di formazione dove segui-hai seguito il corso di formazione è comodamente raggiungibile?

- 1: Sì
- 2: Non molto
- 3: No, è scomodo e lontano

**Dom. 56** La frequenza al corso di formazione esterna ti ha creato difficoltà all'interno dell'azienda?

- 1: Sì, ha tolto tempo per il lavoro
- 2: Sì, ha creato problemi al datore di lavoro
- 3: No

**Dom. 57** Ritieni che gli insegnamenti che ti sono stati impartiti durante il corso siano utili per lo svolgimento del tuo lavoro?

- 1: Sì
- 2: Solo in parte
- 3: No

**Dom. 58** Quali argomenti preferiresti approfondire maggiormente in occasione del corso di formazione? **(Sono possibili più risposte)**

- 1: Le materie specifiche che riguardano il lavoro che svolgo
- 2: Il modo di lavorare assieme ai colleghi
- 3: L'organizzazione del lavoro nell'impresa
- 4: Le leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori
- 5: Le norme di sicurezza che devono essere applicate sul posto di lavoro
- 6: Le materie di cultura generale
- 7: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 59** Le materie del corso ti sono sembrate:

- 1: Molto facili
- 2: Abbastanza facili
- 3: Abbastanza difficili
- 4: Molto difficili

**Dom. 60** Conoscevi già gli argomenti trattati?

- 1: Per la maggior parte erano cose note
- 2: In parte limitata
- 3: Per niente

**Dom. 61** Ampiezza centro: **(Riservato)**

- 1: < 10.000 abitanti
- 2: 10.001-100.000 abitanti
- 3: 100.001-250.000 abitanti
- 4: 250.001-500.000 abitanti
- 5: Oltre 500.000 abitanti

**Dom. 62** Regione: **(Riservato)**

- 1: Piemonte
- 2: Lombardia
- 3: Liguria
- 4: Veneto
- 5: Emilia Romagna
- 6: Marche
- 7: Lazio
- 8: Molise
- 9: Campania
- 10: Puglia
- 11: Sardegna

## 2 • INDAGINE SULLE CARATTERISTICHE DEGLI APPRENDISTI - QUESTIONARIO PER LE INTERVISTE IN PRESENZA

**Dom. 1** Quale durata ha il tuo contratto di apprendistato?

Mesi

**Dom. 2** Al termine del periodo di apprendistato quale qualifica conseguirai?

---

**Dom. 3** Tra i seguenti, in quali settori si colloca l'azienda in cui lavori attualmente? (**Mostrare cartellino**)

Abbigliamento/tessile	1
Alimentari	2
Carta, grafica, ottica	3
Chimica	4
Estrazione e trasformazione di minerali (marmo, travertino)	5
Installazione di impianti	6
Legno arredamento	7
Metalmeccanica	8
Pelli, cuoio e calzature	9
Artigianato artistico	10
Altro settore di produzione	11
Edilizia	12
<b>Commercio e servizi</b>	
Alberghi ed altre strutture ricettive	13
Autoriparazione	14
Commercio al minuto	15
Commercio all'ingrosso	16
Pubblici esercizi (bar, ristoranti, ecc.)	17
Agenzie di viaggio	18
Acconciatura/estetica	19
Altri servizi	20
Credito, assicurazione ed intermediazione	21
Studi professionali	22



**Dom. 4** Quanti dipendenti ha l'azienda in cui lavori?

Da 1 a 2	1
Da 3 a 5	2
Da 6 a 15	3
Da 16 a 50	4
Oltre 50	5

**Dom. 5** Oltre a te ci sono anche altri apprendisti in azienda?

Sì	1
No	2

**Dom. 6** Le mansioni che svolgi giornalmente in azienda sono coerenti con la qualifica che conseguirai al termine del periodo di apprendistato?

Sempre	1
Spesso ma non sempre	2
Solo qualche volta, spesso faccio altre cose	3

**Dom. 7** Mi puoi descrivere brevemente le tue mansioni, cosa ti viene richiesto di fare?

---

---

**Dom. 8** Quando hai iniziato l'apprendistato (nell' attuale azienda) facevi le stesse cose che fai ora o cose diverse?

Stesse cose	1
Cose diverse, cioè	2

**Dom. 9** Quanto sei soddisfatto della tua attuale esperienza di apprendistato? Mi puoi dare un voto, come a scuola, da 1 a 10 in cui 1 è il minimo e 10 il massimo.

Voto

**Dom. 10** Sempre utilizzando un voto da 1 a 10 quanto sei soddisfatto di \_\_\_\_\_  
(leggere gli item uno alla volta).

I contenuti professionali del lavoro che svolgi	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
I rapporti con le altre persone che lavorano in azienda	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
L'orario di lavoro	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
I ritmi di lavoro	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
La retribuzione	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

**Dom. 11** Quali sono i tuoi progetti per il futuro (al termine del tuo periodo di apprendistato)?  
(sono possibili più risposte)

Non ho ancora fatto progetti, non ci ho ancora pensato	1
Ho intenzione di mettermi in proprio, di lavorare per conto mio	2
Voglio continuare a fare il lavoro che faccio oggi in questa azienda	3
Voglio continuare a fare il lavoro che faccio oggi in un'altra azienda	4
Ho intenzione di riprendere a studiare	5
Altro, cioè	6

**Dom. 12** Sai chi è il tuo tutor aziendale, cioè colui che deve affiancarti e seguirti nel tuo lavoro?

Si	1	<b>Andare a dom. 14</b>
No	2	

(se cod. 2 a dom. 12)

**Dom. 13** C'è qualcuno che ti affianca sul lavoro, che ti dice ciò che devi fare e che si occupa di te?

No	1	<b>Andare a dom. 19</b>
Si, un collega più anziano	2	
Si, il dirigente dell'impresa	3	
Si, ma non è sempre la stessa persona	4	

**Dom. 14** Con quale frequenza il tutor (il collega esperto o altri) ti affianca sul lavoro?

Lavoriamo sempre insieme	1
È stata stabilita una periodicità fissa ( numero di ore al giorno, a settimana, ecc....)	2
Solo in casi particolari (lavori delicati, pericolosi, ecc....)	3
Raramente	4

**Dom. 15** Quanto ritieni che il tuo tutore/collega esperto sia soddisfatto del tuo lavoro?

Molto	1	<b>Andare a dom. 17</b>
Abbastanza	2	
Poco	3	
Per niente	4	

**Dom. 16 (Se cod. 3 o 4 a dom. 15)** Perché?

---



---



---

**Dom. 17** Ci sono conflittualità/momenti di difficoltà nel tuo rapporto con il tutore/collega esperto?

Si	1	
No	2	Andare a dom.19

(Se cod.1 a dom. 17)

**Dom. 18** In che cosa consistono, a cosa sono dovuti?

---



---



---

**Dom. 19** Potresti tracciare un profilo del tutore ideale? (mostrare cartellino) (sono possibili più risposte)

**Dom. 20** Rispetto alle caratteristiche ideali che mi hai indicato il tuo tutore è vicino o lontano? (una risposta per riga)

	Dom. 19	Dom. 20	
	Profilo	Vicino	Lontano
Conosce bene i giovani	1	1	2
Sa comunicare/stabilire un dialogo	2	1	2
Conosce bene il proprio lavoro	3	1	2
Sa ammettere i propri errori	4	1	2
Sa dare il buon esempio	5	1	2
Sa trasmettere sicurezza	6	1	2
È molto disponibile	7	1	2
Sa stimolare/incuoriosire	8	1	2
Sa essere severo quando serve	9	1	2
Sa farsi capire	10	1	2

**Dom. 21** Nella tua esperienza di apprendistato, secondo te ci sono:

Solo vantaggi	1
Sia vantaggi che svantaggi	2
Solo svantaggi	3

**Dom. 22 (Se cod.1 o 2 dom. 21)** Quali sono i vantaggi?

---



---



---

**Dom. 23 (Se cod. 2 o 3 dom. 21)** Quali sono gli svantaggi?

---

---

---

**Dom. 24** Tutto sommato, se tu potessi, cambieresti qualcosa di ciò che fai come apprendista o ritieni che vada bene così com'è?

Va bene così	1
Farei dei cambiamenti, cioè	2

**Dom. 25** Per svolgere il tuo attuale lavoro di apprendista, credi che ti sia sufficiente la preparazione e le conoscenze che già possiedi?

Si	1	Porre dom. 26
In parte	2	
No	3	

**(Se cod. 2 o 3 a dom. 25)**

**Dom. 26** Come pensi quindi di colmare le lacune che avverti?

Con l'esperienza pratica sul lavoro	1
Attraverso l'aiuto del tutore aziendale	2
Chiedendo consigli e informazioni ai colleghi di lavoro	3
Vorrei seguire un corso di formazione	4
Vorrei leggere e informarmi	5
Altro cioè	6

**Dom. 27** Cosa pensi in generale della formazione?

Non serve perché si impara tutto sul lavoro	1
Potrebbe essere utile ma non ho tempo	2
Potrebbe essere utile ma è un'esperienza noiosa	3
Potrebbe essere utile ma è difficile	4
È importante per la crescita professionale	5
Altro cioè	6

**Dom. 28** Hai avuto l'opportunità di seguire, o stai seguendo, il corso di formazione esterna per gli apprendisti introdotto dalla legge 196/97? **(accertarsi che l'intervistato abbia capito che si tratta dei corsi di formazione per l'apprendistato di 120 ore annue o di 240 per i minori di 18 anni)**

Si	1	
No	2	Andare a dom. 36

**Porre le domande dalle 29 alla 35 solo per chi ha seguito o sta seguendo un corso di formazione ex art. 16 legge 196/97 (cod. 1 a dom. 28)**

**Dom. 29** Quale credi che sia il giudizio del tuo datore di lavoro sui corsi di formazione che hai seguito/stai seguendo?

Sono utili	1
Sono una perdita di tempo	2
Sarebbero utili se fatti in modo diverso, cioè	3

**Dom. 30** Sai se durante la tua frequenza al corso ci sono stati dei contatti tra il tutore aziendale e il centro di formazione per discutere del tuo lavoro o della tua formazione?

Si, il tutore si incontrava ogni tanto con il personale del Centro	1
Si, si sono incontrati all'inizio del corso poi non più	2
Non lo so	3
No, mai	4

**Dom. 31** Pensi sia utile che il tutore aziendale si incontri con i docenti del centro e si interessi alla tua formazione?

Si	1
No	2

**Dom. 31a** Perché?

---



---



---

**Dom. 32** Ci sono delle cose che vorresti migliorare o cambiare nel corso di formazione? (materie, metodi d'insegnamento, insegnanti, ecc.) \_\_\_\_\_

---



---

**Dom. 34** Dopo l'esperienza del corso le tue opinioni sulla formazione professionale sono \_\_\_\_

Migliorate	1
Rimaste le stesse	2
Peggiorate	3

**Dom. 34a (se cod. 1 o 3 a dom. 34)** Perché?

---

---

---

**Dom. 35** Alle luce dell'esperienza fatta con il corso di formazione esterna \_\_\_\_\_ (sono possibili più risposte)

Vorresti fare più formazione esterna	1
Vorresti fare più formazione esterna ma diversamente organizzata	2
La formazione esterna così com'è è sufficiente	3
Vorresti cercare nuove opportunità formative anche fuori dal canale dell'apprendistato	4
Vorresti tornare a scuola	5
Vorresti evitare comunque altre occasioni di formazione	6
Credi che in sostanza sia indifferente per il tuo futuro fare formazione o non farla affatto	7

**Dom. 36** Nell'organizzazione della tua vita a cosa pensi che dovresti dedicare più tempo? (mostrare cartellino. max tre risposte)

Al lavoro	1
Allo studio	2
Al partner/alla famiglia	3
A me stesso	4
Agli altri	5
Agli amici/ai rapporti sociali	6
Agli svaghi	7
All'attività fisica/sportiva	8
All'impegno sociale	9
Altro, cioè _____	10
L'organizzazione del mio tempo va bene così	30

**dati fissi**

**a** Sesso:

Maschio	1
Femmina	2

**B** Età: (in anni compiuti)

**C** Tra i seguenti qual è il titolo di studio più elevato che hai conseguito?

Nessuno/Licenza elementare	1
Licenza media inferiore	2
Qualifica professionale ottenuta presso un Centro di formazione professionale (regionale)	3
Qualifica professionale ottenuta presso un Istituto Professionale di Stato	4
Diploma di Scuola secondaria superiore conseguito presso il Liceo Classico, Scientifico, Artistico	5
Diploma di Scuola secondaria superiore conseguito presso un Istituto Tecnico Statale o un Istituto Magistrale	6
Diploma universitario	7
Laurea	8

**D** Prima del lavoro attuale hai avuto altre esperienze?

No, mai	1	<b>ringraziare e chiudere</b>
Sì, sono stato apprendista in un'altra azienda	2	
Sì, sono stato apprendista più di una volta	3	
Sì, ho fatto altri lavori ma non come apprendista	4	

**E** Che durata hanno avute le tue precedenti esperienze di lavoro?

**(SE COD. 2 O 3 A DOM. D)**

Come apprendista  (durata in mesi)

**(SE COD. 4 A DOM. D)**

Altre esperienze  (durata in mesi)

### 3 • INDAGINE SULLE CARATTERISTICHE DEI TUTORI AZIENDALI - QUESTIONARIO PER LE INTERVISTE CONDOTTE TRAMITE LA METODOLOGIA CATI

Dati e informazioni sul tutore e sull'azienda

**Dom. 1** Et :

**Dom. 2** Sesso:

1: Maschio

2: Femmina

**Dom. 3** Titolo di studio:

1: Licenza elementare

2: Licenza media

3: Qualifica professionale rilasciata da un Istituto Professionale

4: Qualifica professionale regionale

5: Diploma

6: Laurea o diploma universitario

**Dom. 4** Ha mai partecipato a iniziative di formazione professionale? **(Una sola risposta)**

1: No, mai

2: S , solo quella per il conseguimento della qualifica professionale regionale

3: S , a iniziative di formazione promosse dalla mia azienda/da altre aziende con cui ho lavorato

4: S , indipendentemente dall'azienda

5: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 5** Ruolo in azienda:

1: Imprenditore

2: Socio

3: Coadiuvante familiare

4: Lavoratore dipendente

5: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 6** Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro (comprese aziende in cui ha lavorato precedentemente)?

1: Meno di 1 anno

2: Da 1 a 3 anni

3: Da 3 a 6 anni

4: Da 6 a 10 anni

5: Pi  di 10 anni



**Dom. 7** Settore merceologico dell'azienda in cui lavora:

**Produzione**

- 1: Abbigliamento-tessile
- 2: Alimentari
- 3: Carta, grafica, ottica
- 4: Chimica
- 5: Estrazione e trasformazione di minerali (marmo, travertino)
- 6: Installazione di impianti
- 7: Legno arredamento
- 8: Metalmeccanica
- 9: Pelli, cuoio e calzature
- 10: Artigianato artistico
- 11: Altro settore di produzione
- 12: **Edilizia**

**Commercio e servizi**

- 13: Alberghi ed altre strutture ricettive
- 14: Autoriparazione
- 15: Commercio al minuto
- 16: Commercio all'ingrosso
- 17: Pubblici esercizi (bar, ristoranti, ecc.)
- 18: Agenzie di viaggio
- 19: Acconciatura-estetica
- 20: Altro servizi

21: **Credito, assicurazione ed intermediazione**

22: **Studi professionali**

**Dom. 8** Numero di dipendenti dell'azienda (compreso l'intervistato)

- 1: Solo il datore di lavoro
- 2: Da 1 a 5 dipendenti
- 3: Da 6 a 15 dipendenti
- 4: Da 16 a 49 dipendenti
- 5: Da 50 a 99 dipendenti
- 6: Da 100 a 199 dipendenti
- 7: Da 200 a 499 dipendenti
- 8: 500 dipendenti ed oltre

**Dom. 9** La sua azienda assume abitualmente apprendisti?

- 1: No, è il primo apprendista
- 2: Sì
- 3: Non so

**a dom. 11**

**a dom. 10**

**a dom. 11**

**Dom. 10 (Se sì)** Per quale motivo? **(possibili più risposte)**

- 1: L'azienda preferisce formare i suoi lavoratori fin da giovani
- 2: In particolare per il lavoro stagionale
- 3: Consente di risparmiare
- 4: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 11** A quanti apprendisti fa da tutore in questo momento?

N°     (Se nessuno, inserire Ø)

**Dom. 12** Per quale motivo le è stato attribuito il ruolo di tutore? **(possibili più risposte)**

- 1: Sono il titolare dell'impresa e voglio seguire di persona l'apprendista
- 2: Sono il titolare dell'impresa e l'apprendista è il mio unico dipendente
- 3: Sono il caporeparto e l'apprendista è sotto la mia responsabilità
- 4: Sono l'unico dipendente a fare lo stesso tipo di lavoro dell'apprendista
- 5: Ho una lunga esperienza del lavoro
- 6: Ho più facilità dei miei colleghi ad insegnare ai nuovi arrivati
- 7: Sono il lavoratore più anziano
- 8: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 13** Ha già svolto le funzioni di tutore per un apprendista (nell'arco della sua vita lavorativa)?

- 1: Sì, quanti apprendisti ha seguito in totale fino ad ora?
- 2: No è la prima volta/ è stata la prima volta

**Dom. 14** Da quanto tempo svolge/per quanto tempo ha svolto la funzione di tutore?

- 1: Meno di 1 mese
- 2: Da 1 a 6 mesi
- 3: Da 6 mesi a 1 anno
- 4: Da 1 a 2 anni
- 5: Più di 2 anni

**Dom. 15** Attualmente, nella sua azienda ci sono altri apprendisti seguiti da altri tutori?

- 1: Sì **a dom. 16**
- 2: No **a dom. 17**
- 3: Non so **a dom. 17**

**Dom. 16 (Se sì)** Ci sono incontri o riunioni per coordinare le attività di tutorato?

- 1: Sì
- 2: No
- 3: Non so

## **IL TUTORE E L'APPRENDISTATO (LE RISPOSTE VENGONO DATE IN RELAZIONE ALL'ULTIMO APPRENDISTA SEGUITO DAL TUTORE)**

**Dom. 17** L'apprendista viene affiancato solo da lei? **(una sola risposta)**

- 1: Sì, lo seguo solo io
- 2: No, supervisiono il suo lavoro, ma l'apprendista viene affiancato quotidianamente da uno/più collega esperto
- 3: No, tengo i contatti con l'amministrazione pubblica e con l'ente di formazione, ma l'apprendista viene affiancato da un collega esperto
- 4: No, sono uno dei vari lavoratori che affiancano l'apprendista

**Dom. 18** L'apprendista ha avuto solo lei come tutore?

- 1: Sì, sono stato il suo unico tutore
- 2: No ha avuto un altro tutore prima di me
- 3: No, attualmente è seguito da un altro tutore
- 4: No, ha avuto più tutori

**Dom. 19** Quando ha iniziato a lavorare nella sua azienda, l'apprendista conosceva già il lavoro?

- 1: No
- 2: Sì, in modo chiaro e approfondito
- 3: Sì, ma solo superficialmente

**Dom. 20** Quali sono state le esperienze lavorative dell'apprendista, precedenti all'entrata in azienda? **(una sola risposta)**

- 1: L'apprendista ha già lavorato nell'azienda con un altro tipo di inserimento (tirocinio, stage, PIP, borsa lavoro, collaborazione, ecc.)
- 2: L'apprendista ha avuto un'ampia esperienza lavorativa precedente nello stesso settore di attività
- 3: L'apprendista ha avuto molte esperienze lavorative precedenti in diversi settori di attività
- 4: L'apprendista ha avuto una scarsa esperienza lavorativa precedente
- 5: Nessun esperienza lavorativa, l'apprendista ha frequentato la scuola e/o corsi di formazione
- 6: Non so

**Dom. 21** Quando l'apprendista ha iniziato a lavorare, quanto tempo ha impiegato per spiegargli i suoi compiti? **(una sola risposta)**

- 1: Non è stato necessario spiegargli niente
- 2: Solo i primi giorni
- 3: Dopo una spiegazione iniziale ho comunque continuato man mano che l'apprendista procedeva con il lavoro
- 4: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 22** Quando l'apprendista ha iniziato a lavorare, gli ha spiegato l'uso degli strumenti e dei macchinari? **(possibili più risposte)**

- 1: Sì, ho illustrato le caratteristiche di ciascuno strumento e macchinario
- 2: Sì, lo ho affiancato ad altri colleghi che utilizzano gli stessi strumenti e macchinari
- 3: No, l'apprendista li conosceva già
- 4: No, gli strumenti che usa sono comuni e di facile impiego
- 5: Altro(specificare)\_\_\_\_\_

**Dom. 23** Sono state spiegate all'apprendista le norme di sicurezza sul lavoro?

- 1: Sì, dettagliatamente
- 2: Sì, ma solo le più importanti
- 3: No, in azienda ci sono materiali informativi
- 4: No
- 5: Altro (specificare)\_\_\_\_\_

**Dom. 24** L'apprendista svolge le stesse mansioni per tutta la durata del contratto?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 25** Che tipo di mansioni svolge attualmente l'apprendista? **(una sola risposta)**

- 1: Compiti molto semplici e ripetitivi
- 2: Compiti semplici sotto il diretto controllo mio o di un altro lavoratore
- 3: Compiti semplici in autonomia
- 4: Compiti complessi sotto il diretto controllo mio o di un altro lavoratore
- 5: Compiti complessi in autonomia
- 6: Altro (specificare)\_\_\_\_\_

**Dom. 26** Secondo lei, che atteggiamento ha l'apprendista verso il lavoro?

- 1: È molto interessato e disposto ad imparare cose nuove
- 2: Esegue diligentemente i suoi compiti, ma non è particolarmente interessato al suo lavoro
- 3: È disinteressato e deve essere spesso stimolato
- 4: Altro (specificare)\_\_\_\_\_
- 30: Non so

**Dom. 27** Lei, nei rapporti con l'apprendista...

- 1: Non ha problemi
- 2: Avete alcuni problemi di comprensione, ma riesco a superarli
- 3: Ha difficoltà, l'apprendista è troppo giovane
- 4: Ha difficoltà, l'apprendista ha un'idea del lavoro diversa dalla mia
- 5: Altro (specificare)\_\_\_\_\_

**Dom. 28** Quale atteggiamento del tutore può favorire la crescita professionale dell'apprendista? **(Una sola risposta)**

- 1: Un atteggiamento di severità, di distacco
- 2: Comprensione, assicurazione
- 3: Autorevolezza
- 4: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 29** Ha modo di verificare il lavoro ed i progressi dell'apprendista?

- 1: Sì **A dom. 30**
- 2: No **A dom. 32**

**Dom. 30 (Se sì)** Con che periodicità? **(possibili più risposte)**

- 1: Non ho stabilito una periodicità
- 2: Alla fine di un compito impegnativo
- 3: Alla fine di ogni compito svolto
- 4: Alla fine della giornata
- 5: Alla fine della settimana
- 6: Alla fine del mese
- 7: Alla fine dell'anno
- 8: Alla fine del contratto
- 9: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 31** In che modo verifica il lavoro ed i progressi dell'apprendista? **(possibili più risposte)**

- 1: Ho preparato uno schema di valutazione del suo lavoro, delle difficoltà e dei progressi
- 2: L'azienda ha un metodo standard per verificare i progressi dei lavoratori
- 3: Non ho un metodo di valutazione; verifico man mano il lavoro dell'apprendista
- 4: Non ho un metodo di valutazione; discuto con l'apprendista dei progressi e delle difficoltà
- 5: Non mi occupo di valutare il lavoro dell'apprendista
- 6: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 31a** Tutto sommato lei pensa che per l'azienda l'apprendista rappresenti?

- 1: Solo vantaggi
- 2: Più vantaggi che svantaggi
- 3: Più svantaggi che vantaggi
- 4: Solo svantaggi

**Dom. 31b** Perché?

---

---

## **L'APPRENDISTA E LA FORMAZIONE ESTERNA (LE RISPOSTE VENGONO DATE IN RELAZIONE ALL'ULTIMO APPRENDISTA SEGUITO DAL TUTORE)**

**Dom. 32** La legge n. 196-97 prevede che l'apprendista svolga un corso di formazione esterna all'azienda per almeno 120 ore all'anno. Ne è informato?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 33** Pensa che il corso di formazione esterna all'azienda sia utile?

- 1: Sì **A dom. 35**
- 2: No **A dom. 34**

**Dom. 34 (Se no)** Perché? **(Possibili più risposte)**

- 1: In azienda apprende tutto quello che gli serve per lavorare
- 2: L'apprendista perderebbe troppe ore di lavoro
- 3: 120 ore sono troppo poche
- 4: Ritengo in generale che i corsi di formazione non siano particolarmente utili
- 5: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 35** Secondo Lei, che cosa dovrebbe imparare l'apprendista dal corso di formazione esterna? **(possibili più risposte)**

- 1: Imparare alcune conoscenze teoriche specifiche della professione
- 2: Imparare a utilizzare meglio i macchinari-strumenti e le tecniche impiegati in azienda
- 3: Imparare ad utilizzare macchinari-strumenti e tecniche innovativi
- 4: Colmare alcune lacune della sua preparazione scolastica (italiano, matematica)
- 5: Saper usare meglio il computer
- 6: Conoscere meglio una lingua straniera
- 7: Imparare come comportarsi in azienda
- 8: Imparare come comportarsi con i clienti o con i fornitori
- 9: Imparare come sono organizzate le aziende e come funzionano
- 10: Imparare le norme di sicurezza
- 11: Altro (specificare) 11: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**PER I TUTORI IL CUI APPRENDISTA HA PARTECIPATO ALLA FORMAZIONE ESTERNA (LE RISPOSTE VENGONO DATE IN RELAZIONE ALL'ULTIMO APPRENDISTA SEGUITO DAL TUTORE)**

**Dom. 36** L'apprendista al quale Lei fa da tutore ha seguito il corso di formazione esterna?

- 1: Sì **A dom. 37**
- 2: No **A dom. 40**

**Dom. 37 (Se sì)** Lei, ha avuto contatti con il centro di formazione? **(possibili più risposte)**

- 1: Nessun contatto
- 2: Sì, per la definizione dei tempi e degli orari delle lezioni
- 3: Sì, per la definizione degli obiettivi e dei contenuti della formazione
- 4: Sì, con cadenza periodica dall'inizio del percorso formativo dell'apprendista
- 5: Sì, contatti saltuari o legati al disbrigo di pratiche burocratiche
- 6: Altro (specificare) 11: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 38** Vorrebbe essere più coinvolto nella realizzazione del corso di formazione esterna?  
**(possibili più risposte)**

- 1: Sì, per concordare i tempi e gli orari delle lezioni
- 2: Sì, per concordare i contenuti della formazione
- 3: Sì, per verificare periodicamente cosa fa l'apprendista in classe
- 4: No, il centro di formazione mi ha sufficientemente coinvolto
- 5: No, deve essere coinvolto l'imprenditore o la direzione dell'azienda
- 6: No, ritengo che non spetti né a me né alla direzione dell'azienda o all'imprenditore
- 7: Altro (specificare) 11: Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**Dom. 39** Pensa che il corso di formazione esterna frequentato dall'apprendista sia stato utile?

- 1: Sì
- 2: No
- 3: Non so

## LA FORMAZIONE DEL TUTORE

**Dom. 40** Desidererebbe saperne di più sul ruolo del tutore aziendale?

- 1: Sì **A dom. 42**
- 2: No **A dom. 41**

**Dom. 41 (Se no)** Perché? **(possibili più risposte)**

- 1: Il centro di formazione mi ha dato sufficienti informazioni
- 2: L'azienda mi ha dato sufficienti informazioni
- 3: Mi sono sufficientemente informato da solo
- 4: Non mi interessa

**Dom. 42 (Se si)** Che cosa desidererebbe conoscere in relazione al ruolo del tutore aziendale? **(Possibili più risposte)**

- 1: La normativa sull'apprendistato
- 2: Avere alcune indicazioni per accogliere meglio l'apprendista in azienda ed avviarlo al lavoro
- 3: Avere alcune indicazioni per aiutare l'apprendista ad imparare meglio il suo lavoro
- 4: I metodi per mettere in rapporto formazione esterna e lavoro in azienda
- 5: I metodi per una migliore valutazione del lavoro dell'apprendista
- 6: Altro (specificare) 11: Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- 30: Non so

**Dom. 43** Secondo il decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000 il tutore deve svolgere un corso formativo di almeno 8 ore presso le strutture che organizzano la formazione esterna per gli apprendisti. Ne è informato?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 45** Ampiezza centro: **(Riservato)**

- 1: < 10.000 abitanti
- 2: 10.001-100.000 abitanti
- 3: 100.001-250.000 abitanti
- 4: 250.001-500.000 abitanti
- 5: **Oltre 500.000 abitanti**

**Dom. 46** Regione: (Riservato)

- 1: Piemonte
- 2: Lombardia
- 3: Liguria
- 4: Veneto
- 5: Emilia Romagna
- 6: Marche
- 7: Lazio
- 8: Molise
- 9: Campania
- 10: Puglia
- 11: Sardegna



## 4 • INDAGINE SULLE CARATTERISTICHE DEI TUTORI AZIENDALI - QUESTIONARIO PER LE INTERVISTE IN PRESENZA

**Dom. 1** A quanti apprendisti fa da tutore in questo momento?

□□□□ (Se nessuno=0) **ANDARE A DOM. 3**

**(se più di 1 apprendista)**

**Dom. 2** Svolgono tutti le stesse mansioni o mansioni diverse?

Stesse mansioni	1
Mansioni diverse	2

**Dom. 3** Parliamo dell'apprendista a cui **lei fa da tutore da più tempo** o l'ultimo. svolge/ha svolto mansioni....

Solo o prevalentemente esecutive	1
Esecutive e anche complesse	2
Solo o prevalentemente complesse	3

**Dom. 4 (se cod.1 o 2 a dom. 3)** In che cosa consistono le mansioni esecutive?

---

---

**Dom. 5 (se cod. 2 o 3 a dom. 3)** In che cosa consistono le mansioni complesse?

---

---

---

**Dom. 6 (Se l'apprendista svolge solo o prevalentemente mansioni esecutive -COD.1 DOM.3 chiedere:)** Perché ha deciso di far svolgere queste mansioni all'apprendista?

---

---

---

**Dom. 7** Come insegna all'apprendista ciò che deve fare? immagini di doverlo spiegare ad un suo amico.

---

---

---

**Dom. 8** Perché ha adottato queste modalità di insegnamento?

Ho seguito il buon senso	1
Mi derivano dall'esperienza maturata con altri giovani assunti	2
Sono le modalità che i miei datori di lavoro hanno usato con me	3
Ho letto un manuale	4
Ho seguito un corso di formazione	5
Altro cioè	6

**Dom. 9** Per svolgere la sua attività di tutore, potrebbero esserle utili i seguenti strumenti?  
**(sono possibili più risposte)**

Un manuale specifico	1
Un corso di formazione specifico	2
Una persona che le da' un supporto in azienda	3
Altro cioè	4

**Dom. 10** Lei controlla il lavoro dell'apprendista.....?

Mentre lo esegue	1
Al termine della giornata	2
Di tanto in tanto	3

**Dom. 11** Quanto è soddisfatto dell'apprendista? può darmi un giudizio con un voto da 1 a 10 in cui 1 è il voto minimo e 10 il voto massimo

Voto

**Dom. 12 (se il voto è minori di 6)** può motivare il suo giudizio sull'apprendista?

---

---

**Dom. 13** Sempre utilizzando un voto da 1 a 10 quanto è soddisfatto di .....**(leggere gli item uno alla volta)**

Impegno/disponibilità	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Disciplina/rispetto delle regole	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Carattere socievole/facilità di rapporto con gli altri	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Impegno/determinazione	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Creatività	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

**Dom. 14** Ritiene che, al momento dell'assunzione, la preparazione tecnico/professionale dell'apprendista fosse:

Eccellente	1	<b>andare a dom. 17</b>
Buona	2	
Sufficiente	3	
Parzialmente insufficiente	4	
Del tutto insufficiente	5	

**Dom. 15 (se cod. 4 o 5 a dom. 14)** come è stato possibile colmare le sue lacune? **(sono possibili più risposte)**

L'apprendista ha frequentato un corso di formazione organizzato dall'azienda	1
Gli ho insegnato io quello che non sapeva	2
I miei colleghi/dipendenti hanno insegnato quello che non sapeva	3
L'apprendista ha imparato da solo lavorando	4
L'apprendista ha imparato frequentando il corso di formazione esterna	5
L'apprendista non ha colmato le sue lacune	6
Altro cioè	7

**Dom. 16 (se risposte diverse da cod. 1 o 5)** Ritiene che un corso di formazione, possa aiutare a colmare le lacune tecniche dell'apprendista?

Si	1
No	2

**Dom. 17** mi potrebbe indicare l'apprendista ideale dal punto di vista della personalità? **(sono possibili più risposte)**

Socievole	1
Rispettoso	2
Professionalmente preparato	3
Disponibile	4
Deciso/determinato	5
Intraprendente/creativo	6
Altro, cioè	7

**Dom. 18** ci sono o ci sono stati conflittualità/momenti difficili nel suo rapporto con l'apprendista che segue da più tempo?

Si	1	<b>a dom. 21</b>
No	2	

(se cod.1 a dom. 18)

**Dom. 19** In che cosa consistono, a cosa sono dovuti? (sono possibili più risposte)

Comportamento dell'apprendista	1
Difficoltà da parte mia a comprendere l'apprendista	2
Difficoltà dell'apprendista a eseguire il lavoro	3
Altro	6

**Dom. 20** Come li ha superati o come intende superarli?

---

**Dom. 21** Secondo lei, qual è il compito principale del tutore? (una sola risposta)

Controllare il lavoro svolto dall'apprendista	1
Insegnare all'apprendista a svolgere i suoi compiti	2
Far crescere professionalmente l'apprendista	3
Controllare la regolarità del processo produttivo	4
Adempiere ad alcuni obblighi amministrativi	5
Altro	6

**Dom. 22** Qual è per lei l'aspetto più importante nel rapporto con un giovane assunto che sta imparando il mestiere? (una sola risposta)

Il piacere di insegnare il mio mestiere	1
Mi piace il legame che si crea	2
Si tratta di un rapporto necessario, poiché bisogna formare i giovani che vengono assunti	3
Non c'è un aspetto particolare, ma il contratto di apprendistato ha dei vantaggi per l'azienda	4
Altro	5

**Dom. 23** Potrebbe tracciare un profilo del tutore ideale? (mostrare cartellino. max. tre risposte)

Conosce bene i giovani	1
Sa comunicare/stabilire un dialogo	2
Conosce bene il proprio lavoro	3
Sa ammettere i propri errori	4
Sa dare il buon esempio	5
Sa trasmettere sicurezza	6
È molto disponibile	7
Sa stimolare/incuriosire	8
Sa essere severo quando serve	9
Sa farsi capire	10

**Dom. 24** L'apprendista che lei sta seguendo da più tempo ha partecipato/partecipa ad un corso di formazione esterna previsto dalla legge sull'apprendistato?

Si	1
No	2

**Dom. 25** Ha riscontrato dei cambiamenti nell'apprendista al termine/durante la frequenza del corso?

Si, in meglio	1
Si in peggio	2
No	3

**Dom. 25a (se cod.1 a dom. 25)** In cosa consistono?

---

---

---

---

**Dom. 25b (se cod.2 a dom. 25)** In cosa consistono?

---

---

---

---

**Dom. 26** Nell'organizzazione della sua vita personale a cosa pensa che dovrebbe dedicare più tempo? (**mostrare cartellino. max tre risposte**)

Al lavoro	1
Allo studio	2
Al partner/alla famiglia	3
A me stesso	4
Agli altri	5
Agli amici/ai rapporti sociali	6
Agli svaghi	7
All'attività fisica/sportiva	8
All'impegno sociale	9
Altro, cioè	10
L'organizzazione del mio tempo va bene così	30

## DATI FISSI

**A** Sesso:

Maschio	1
Femmina	2

**B** Et :

--	--	--

**C** Titolo di studio:

Licenza elementare	1
Licenza media	2
Qualifica professionale rilasciata da un Istituto professionale	3
Qualifica professionale regionale	4
Diploma	5
Laurea o Diploma universitario	6

**D** Da quanto tempo svolge il suo attuale lavoro (considerare anche gli anni passati in altre aziende)?

Meno di 1 anno	1
Da 1 a 3 anni	2
Da 3 a 6 anni	3
Da 6 a 10 anni	4
Pi� di 10 anni	5

**E** Ruolo in azienda:

Imprenditore/socio	1
Coadiuvante	2
Dipendente	3
Altro	4

**F** Settore merceologico dell'azienda in cui lavora: **(mostrare cartellino)**

Abbigliamento/tessile	1
Alimentari	2
Carta, grafica, ottica	3
Chimica	4
Estrazione e trasformazione di minerali (marmo, travertino)	5
Installazione di impianti	6
Legno arredamento	7
Metalmeccanica	8
Pelli, cuoio e calzature	9
Artigianato artistico	10
Altro settore di produzione	11
Edilizia	12
Commercio e servizi	
Alberghi ed altre strutture ricettive	13
Autoriparazione	14
Commercio al minuto	15
Commercio all'ingrosso	16
Pubblici esercizi (bar, ristoranti, ecc.)	17
Agenzie di viaggio	18
Acconciatura/estetica	19
Altro servizi	20
Credito, assicurazione ed intermediazione	21
Studi professionali	22

**G** Numero di dipendenti dell'azienda (compreso l'intervistato):

Solo il datore di lavoro	1
Da 2 a 5 dipendenti	2
Da 6 a 15 dipendenti	3

## 5 • INDAGINE SULLE AZIENDE

### Questionario per l'intervista

**Dom. A** Mi può mettere in contatto con il titolare dell'azienda o con il responsabile della formazione?

**Dom. B** Buon giorno-sera .... stiamo svolgendo un'indagine per conto..sulla formazione esterna in apprendistato.

Può dedicarci un po' del suo tempo per un'intervista? Le porterò via pochi minuti.

Le preciso che lei è libero di accettare l'intervista o di interromperla nel momento in cui lo ritenga opportuno. le garantisco che qualsiasi informazione ci darà verrà trattata in forma strettamente riservata e senza l'uso del suo nome o numero di telefono. La ringrazio in anticipo per la collaborazione.

**DOM.C** Sappiamo che uno o più apprendisti assunti negli ultimi tempi dall'impresa ha seguito o sta seguendo un corso di formazione esterna di 120 ore in base alla legge sull'apprendistato.

Ne è informato?

1: Sì **A dom. 1**

2: No **A dom. D**

**Dom. D** (Se no) A chi possiamo rivolgerci in azienda per effettuare un'intervista sulla formazione dell'apprendista? Mi può mettere in contatto con questa persona?

**Dom. 1** Parliamo dell'ultimo apprendista che ha partecipato ad un corso di formazione esterna. Quando è stata informata l'azienda del corso di formazione esterna? (**Spontanea - Una sola risposta**)

1: Oltre 1 mese prima del corso

2: Da 1 a 4 settimane prima

3: Meno di 1 settimana prima

4: Altro

5: Non so-non ricordo

**Dom. 2** Quali argomenti sono stati trattati nel corso? (**Spontanea - possibili più risposte**)

1: Le norme di sicurezza che devono essere applicate sul posto di lavoro

2: Le leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori

3: L'organizzazione del lavoro nell'azienda

4: Materie di cultura generale (lingue, informatica, ecc.)

5: Materie specifiche che riguardano il lavoro che svolgo cioè \_\_\_\_\_

6: Altro cioè \_\_\_\_\_



**Dom. 3** La durata del corso è stata (o la durata del corso prevista è): **(Spontanea - non leggere una sola risposta)**

- 1: Meno di 120 ore
- 2: 120 ore
- 3: 160 ore
- 4: 240 ore
- 5: Non so

**Dom. 4** Ritieni che la durata del corso sia stata (o sia): **(Leggere)**

- 1: Adeguata
- 2: Troppo breve
- 3: Troppo lunga
- 4: Non so

**Dom. 5** La sede del corso era (o è): **(Leggere)**

- 1: Facilmente raggiungibile
- 2: Difficile da raggiungere
- 3: Non so

**Dom. 6** Il calendario delle lezioni ha presentato (o presenta) particolari problemi per l'azienda?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 7** Ha avuto (Lei o l'azienda) contatti con il centro di formazione?

- 1: Sì, io direttamente
- 2: Sì, l'azienda ma non io
- 3: No

**A dom. 8**

**A dom. 8**

**A dom. 11**

**Dom. 8** Per quale motivo è avvenuto il contatto? **(Spontanea - Più risposte possibili)**

- 1: Per avvertire dell'esistenza del corso
- 2: Per concordare calendario e orari
- 3: Per concordare i contenuti del corso
- 4: Per comunicare l'andamento del corso
- 5: Per le assenze dell'apprendista
- 6: Per comunicare i risultati del corso
- 7: Altro cioè

**Dom. 9** Quanto è soddisfatto della relazione instaurata con il centro di formazione, molto abbastanza, poco o per niente?

- 1: Molto
- 2: Abbastanza
- 3: Poco

**A dom. 11**

**A dom. 11**

**A dom. 10**

- 4: Per niente
- 5: Non ho seguito io

**A dom. 10**  
**A dom. 11**

**Dom. 10 (se cod. 3 o 4 a dom. 9) Perché? (Possibili più risposte)**

- 1: Avrei voluto concordare orari e calendario
- 2: Avrei voluto concordare i contenuti
- 3: Avrei voluto conoscere i risultati del corso
- 4: Le informazioni che ho ricevuto sono state poco chiare
- 5: Avrei voluto essere informato sull'andamento del corso dell'apprendista
- 6: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 11** A seguito del corso di formazione esterna quanto è migliorato l'apprendista in....(Leggere) dia un voto da 1 a 10 dove 1 sta ad indicare che non c'è stato miglioramento e 10 che il miglioramento è stato molto rilevante.

**(RUOTARE GLI ITEM)**

CONOSCENZA DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA

- 1: Minimo
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6:
- 7:
- 8:
- 9:
- 10: Massimo

CAPACITÀ RELAZIONALI (SIA CON I COLLEGHI CHE CON I CLIENTI)

CONOSCENZA DELLE PROCEDURE DEL LAVORO (STRUMENTI, TECNICHE, ECC.)

CONOSCENZE DELLE NORME DI SICUREZZA

CONOSCENZE INFORMATICHE

CONOSCENZA DELLE LINGUE STRANIERE

CONOSCENZA DELLE NOZIONI CULTURALI DI BASE

MOTIVAZIONE AL LAVORO (INTERESSE, PARTECIPAZIONE..)

**Dom. 12** E in generale, quanto è soddisfatto delle ricadute complessive del corso di formazione? **(Leggere)**

- 1: Molto
- 2: Abbastanza
- 3: Poco
- 4: Per niente

**Dom. 13** Secondo Lei il corso è stato...

- 1: Utile sia per l'azienda che per l'apprendista

- 2: Più utile per l'azienda che all'apprendista
- 3: Più utile all'apprendista che all'azienda
- 4: Poco utile sia all'azienda che all'apprendista

**Dom. 14** Se potesse sceglierebbe lo stesso centro di formazione?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 15** Parliamo più in generale della formazione esterna per apprendisti. Quanto ritiene che i corsi siano utili? **(Leggere)**

- 1: Molto
- 2: Abbastanza
- 3: Poco
- 4: Per niente

**Dom. 16** Come ha saputo dell'esistenza dell'obbligo della formazione esterna per apprendisti? **(Spontanea - più risposte possibili)**

- 1: Attività informativa della Regione-Provincia
- 2: Tramite Internet
- 3: Dal consulente del lavoro
- 4: Dall'Associazione di Categoria
- 5: Da altri colleghi-settori dell'azienda
- 6: Non ricordo
- 7: Direttamente dal centro di formazione
- 8: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 17** Può indicarmi se è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni? La formazione esterna è...

UN' INVESTIMENTO PER IL FUTURO DELL'IMPRESA

- 1: Accordo
- 2: Disaccordo

UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE PER GLI APPRENDISTI

TEMPO SOTTRATTO AL LAVORO IN AZIENDA

**Dom. 18** A quali condizioni sarebbe disposto ad incrementare il monte ore di formazione? **(Spontanea - più risposte possibili)**

- 1: Ulteriori sgravi fiscali
- 2: Rimborso delle ore di frequenza
- 3: Non pongo condizioni su un eventuale aumento del monte ore
- 4: Non accetterei aumenti del monte ore
- 5: Altro cioè \_\_\_\_\_

**A dom. 20**

**Dom. 19** Ritieni che un aumento del monte ore debba essere prioritariamente destinato a...

...APPRENDISTI ASSUNTI SUI LIVELLI CONTRATTUALI PIÙ BASSI O SUI LIVELLI PIÙ ALTI?

- 1: Più bassi
- 2: Più alti

...APPRENDISTI CHE SVOLGONO MANSIONI COMPLESSE ED IN AUTONOMIA O CHE SVOLGONO COMPITI SEMPLICI ED ESECUTIVI?

- 1: Mansioni complesse
- 2: Compiti semplici ed esecutivi

...APPRENDISTI MAGGIORI O MINORI DI 18 ANNI?

- 1: Da 18 anni in su
- 2: Minori di 18 anni

**Dom. 20** Ritieni che l'apprendistato costituisca per l'impresa? **(Leggere)**

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| 1: Solo vantaggi              | <b>A dom. 21</b> |
| 2: Più vantaggi che svantaggi | <b>A dom. 21</b> |
| 3: Più svantaggi che vantaggi | <b>A dom. 22</b> |
| 4: Solo svantaggi             | <b>A dom. 22</b> |

**Dom. 21 (se cod. 1 o 2 a dom. 20)** Perché? **(Spontanea - possibili più risposte)**

- 1: Ci sono vantaggi economici derivanti dagli sgravi contributivi
- 2: L'azienda può formare l'apprendista fin da giovane
- 3: L'azienda può formare l'apprendista secondo i propri criteri
- 4: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 22 (se cod. 3 o 4 a dom. 20)** Perché? **(Spontanea - possibili più risposte)**

- 1: Gli apprendisti necessitano di molto tempo per essere formati
- 2: Gli apprendisti lasciano l'azienda appena hanno imparato un mestiere
- 3: Gli apprendisti sono troppo imprevisti
- 4: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 23** Per gli apprendisti che hanno meno di 18 anni, il corso di formazione esterna deve avere una durata non inferiore a 240 ore Secondo Lei il monte ore è.... **(Leggere)**

- 1: Eccessivo
- 2: Sufficiente
- 3: Insufficiente
- 4: Non so

**Dom. 24** Quanto secondo Lei è importante per l'apprendista **(leggere ciascun item)**. Mi risponda con un voto da 1 a 10, dove 1 sta ad indicare per niente importante e 10 molto importante.

CONOSCENZA DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA

- 1: Minimo
- 2: \_\_\_\_\_

- 3:
- 4:
- 5:
- 6:
- 7:
- 8:
- 9:

10: Massimo

CAPACITÀ RELAZIONALI (SIA CON I COLLEGHI CHE CON I CLIENTI)  
CONOSCENZA DELLE PROCEDURE DEL LAVORO (STRUMENTI, TECNICHE, ECC.)  
CONOSCENZE DELLE NORME DI SICUREZZA  
CONOSCENZE INFORMATICHE  
CONOSCENZA DELLE LINGUE STRANIERE  
CONOSCENZA DELLE NOZIONI CULTURALI DI BASE  
MOTIVAZIONE AL LAVORO (INTERESSE, PARTECIPAZIONE..)

**Dom. 25** La sua azienda assume abitualmente apprendisti?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 26** Vorrei completare l'intervista con alcune domande sull'attività della sua azienda. La sua azienda intrattiene rapporti con l'estero-con aziende straniere?

- 1: Sì
- 2: No

**A dom. 28**

**Dom. 27 (se cod. 1 a dom. 26)** che tipo di rapporti? (Spontanea - più risposte possibili)

- 1: Investimenti all'estero
- 2: Accordi commerciali con aziende estere
- 3: Accordi industriali (brevetti ecc.) con aziende estere
- 4: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 28** La sua azienda ha un suo sito Internet?

- 1: Sì
- 2: No

**Dom. 29** Negli ultimi 3 anni sono stati fatti investimenti per l'innovazione di prodotto? E per l'innovazione di processo?

INNOVAZIONE DI PRODOTTO

- 1: Sì
- 2: No

INNOVAZIONE DI PROCESSO

**Dom. 30 (almeno un codice 1 a dom. 29)** Chi si occupa prevalentemente di questi progetti? **(Spontanea - possibili più risposte)**

- 1: Personale interno all'azienda
- 2: Ci rivolgiamo ad altre imprese
- 3: Ci rivolgiamo a consulenti esterni
- 4: Ci rivolgiamo a centri esterni (università, ecc..)
- 5: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 31** Per essere competitiva sul mercato a quale dei seguenti aspetti la sua azienda deve dare priorità? **(Leggere)**

- 1: Qualità del prodotto
- 2: Prezzo del prodotto
- 3: Capacità di adeguamento del prodotto alla domanda
- 4: Costo della manodopera

**Dom. 32** Negli ultimi 3 anni la Sua azienda ha fatto formazione professionale per i propri dipendenti? **(Leggere)**

- 1: Sì, con risorse proprie
- 2: Sì, con risorse pubbliche
- 3: Sì, con risorse in parte proprie, in parte pubbliche
- 4: No

**A dom. 35**

**Dom. 33** Le attività di formazione da chi sono state gestite? **(Leggere - possibili più risposte)**

- 1: Direttamente dall'azienda
- 2: Da società, centri privati di formazione professionale
- 3: Da associazioni di categoria
- 4: Da centri pubblici di formazione professionale
- 5: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 34** A quali figure professionali è stata rivolta la formazione? **(Spontanea - più risposte possibili)**

- 1: Operai con mansioni esecutive
- 2: Operai specializzati
- 3: Impiegati con mansioni esecutive
- 4: Impiegati di concetto
- 5: Tecnici-specialisti
- 6: Dirigenti
- 7: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 35** Di quali genere di competenze la sua azienda ha più bisogno? **(Spontanea - più risposte possibili)**

- 1: Operai con mansioni esecutive
- 2: Operai specializzati

- 3: Impiegati con mansioni esecutive
- 4: Impiegati di concetto
- 5: Tecnici-specialisti
- 6: Dirigenti
- 7: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 36** In base alle sue previsioni il numero di addetti della sua impresa nei prossimi 12 mesi aumenterà, diminuirà o resterà più o meno come ora?

- 1: Aumenterà
- 2: Diminuirà
- 3: Resterà più o meno come ora

**Dom. 37** E la spesa per investimenti nei prossimi 12 mesi secondo lei è destinata ad aumentare diminuire o resterà più o meno come ora?

- 1: Aumenterà
- 2: Diminuirà
- 3: Resterà più o meno come ora

## DATI SOCIO DEMOGRAFICI

**Dom. 38** Sesso

- 1: Maschio
- 2: Femmina

**Dom. 39** Età

**Dom. 40** Titolo di studio

- 1: Elementare
- 2: Media inferiore
- 3: Scuola professionale
- 4: Media superiore
- 5: Laurea

**Dom. 41** Ruolo persona intervistata

- 1: Titolare-socio
- 2: Responsabile del personale
- 3: Altra figura dirigenziale cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 42** Settore di attività dell'azienda:  
**produzione**

- 1: abbigliamento-tessile
- 2: alimentari
- 3: carta, grafica, ottica

- 4: chimica
- 5: estrazione e trasformazione di minerali (marmo, travertino)
- 6: installazione di impianti
- 7: legno arredamento
- 8: metalmeccanica
- 9: pelli, cuoio e calzature
- 10: artigianato artistico
- 11: altro settore di produzione
- 12: **edilizia**

**commercio e servizi**

- 13: alberghi ed altre strutture ricettive
- 14: autoriparazione
- 15: commercio al minuto
- 16: commercio all'ingrosso
- 17: pubblici esercizi (bar, ristoranti, ecc.)
- 18: agenzie di viaggio
- 19: acconciatura-estetica
- 20: altro servizi
- 21: **credito, assicurazione ed intermediazione**

**Dom. 43** Numero di addetti (compreso l'intervistato)

- 1: **SOLO IL DATORE DI LAVORO**
- 2: **DA 2 A 5 ADDETTI**
- 3: **DA 6 A 9 ADDETTI**
- 4: **DA 10 A 15 ADDETTI**
- 5: **DA 16 A 49 ADDETTI**
- 6: 50 addetti ed oltre

**Dom. 44** Mi può dire, per finire, qual è la qualifica dell'apprendista di cui abbiamo parlato?

- 1: Operaio con mansioni esecutive
- 2: Operaio specializzato
- 3: Impiegato con mansioni esecutive
- 4: Tecnico-specialista
- 5: Altro cioè \_\_\_\_\_

**Dom. 45** Qual è la mansione dell'apprendista?

---





Finito di stampare nel mese di giugno 2004  
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali  
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)



