



# **Apprendistato nei percorsi di diritto-dovere**

---

Sandra D'AGOSTINO

---



## PREMESSA

---

Il volume nasce con l'obiettivo di fotografare una realtà che è stata a lungo trascurata.

Infatti, se l'inserimento dell'apprendistato come opzione per l'assolvimento dell'obbligo formativo nel 1999, quando fu approvata la legge n. 144, fu salutata come una conquista, che riconosceva dignità formativa al lavoro al pari dell'istruzione effettuata nei luoghi più tradizionali del sapere, dopo quella data l'interesse per tale segmento dell'apprendistato è stato sempre minoritario.

Quando l'apprendistato è stato confermato come opzione per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione in seguito all'approvazione della riforma Moratti, non per questo è aumentato l'interesse per tale tipologia di contratto formativo; anzi, il rallentamento nella fase di implementazione della legge n. 53/03, dovuto al lungo processo di concertazione che ha caratterizzato la definizione dei regolamenti attuativi in particolare per il ciclo secondario superiore, ha di fatto impedito la regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere: si tratta della prima delle tre tipologie di apprendistato introdotte dalla legge n. 30/03 (meglio nota come "riforma Biagi") e dal suo decreto di attuazione (d.lgs. n. 276/03).

Concepite pressoché contemporaneamente, in un impeto di razionalità sistemica le due norme hanno tentato di raccordarsi proprio nel disegno di quelle forme contrattuali delineate in modo da favorire la transizione dalla scuola al mondo del lavoro; il ritardo accumulato nella definizione degli standard minimi dei percorsi dell'istruzione e formazione superiore ha finito per vanificare l'intento originario, per cui il necessario raccordo è divenuto un ostacolo alla regolamentazione della nuova tipologia di apprendistato. Il risultato è che oggi tale forma di contratto di apprendistato non esiste<sup>1</sup> ed anzi vanno crescendo le pressioni da parte di quanti chiedono un elevamento fino a 18 anni dell'obbligo di istruzione, che superi la possibilità di entrare nel mercato del lavoro prima del raggiungimento della maggiore età.

Ciò non significa che non esistano minori inseriti nel mercato del lavoro.

Analizzando il solo caso dell'occupazione regolare o almeno di quella censita nelle statistiche ufficiali, ossia nella rilevazione delle forze di lavoro effettuata dall'ISTAT, risulta che il numero di minori occupati in Italia è al momento attestato

---

<sup>1</sup> In realtà, nel quadro di incertezza che circonda attualmente l'apprendistato, risulta (dati INPS 2007) che un numero non trascurabile di imprese dichiara di utilizzare tale forma di apprendistato per il diritto-dovere, pur in mancanza di una sua regolamentazione.

intorno alle 60.000 unità. Molti di questi ragazzi sono occupati proprio con un contratto di apprendistato, come si vedrà meglio in seguito, anche se si tratta ancora della forma contrattuale definita dalla legge del 1955 e modificata dalla legge Treu (ossia dalla legge n. 196/97): ossia di una forma di apprendistato che si rivolge indistintamente ad un'utenza di giovani 15-24enni (o 26enni), senza differenziarsi per tener meglio conto delle diverse esigenze dei vari gruppi di utenza.

L'intento che ha mosso il CNOS-FAP nel proporre il lavoro che segue è quello di gettare il velo su tale realtà, ed esaminare più da vicino alcune esperienze di formazione per i ragazzi minorenni che sono occupati in apprendistato. La ricerca ha quindi voluto seguire un approccio di tipo *bottom up*: individuate alcune esperienze realizzate sul territorio, queste sono state approfondite al fine di estrarne elementi utili a elaborare una proposta volta a migliorare il funzionamento di tale segmento formativo.

Non è stato affatto facile individuare tali esperienze di formazione per apprendisti minori.

Pur avendo circoscritto la ricerca alla rete di strutture formative che fanno capo al CNOS FAP e al CIOFS, ci si aspettava la presenza di un numero molto più ampio di casi da esaminare in virtù del tradizionale ancoraggio dell'offerta formativa di tali strutture proprio alla formazione iniziale per i ragazzi che hanno assolto l'obbligo di istruzione. Invece, le cinque esperienze che vengono riportate già nel loro scarso numero sono una indicazione delle difficoltà che vive tale segmento formativo; ma non la sola: i casi che vengono esaminati mostrano una serie di criticità per le quali si pone la necessità di individuare una risposta che consenta di rendere effettivamente esigibile il diritto alla formazione per i minorenni occupati come apprendisti.

Da tale obiettivo nasce la proposta che viene illustrata nell'ultimo paragrafo, con l'obiettivo di rianimare il dibattito intorno a questa forma contrattuale, che si ritiene possa costituire una opzione efficace per il successo formativo di quei ragazzi che abbandonano i percorsi di istruzione e formazione a tempo pieno.

## Parte I

# **Il quadro dell'apprendistato in Italia: occupazione e formazione**

---

### **1. Un contratto speciale per i minori: cinquant'anni di apprendistato**

L'apprendistato è un contratto di lavoro nato per accompagnare l'ingresso nel mercato del lavoro dei minori. Probabilmente è l'unico contratto nato esplicitamente per tale finalità ed originariamente per una utenza composta esclusivamente di ragazzi minorenni che, spesso per bisogno, interrompevano gli studi per andare a lavorare. La combinazione di formazione e lavoro propria del contratto, insieme alla finalità del conseguimento di una qualifica professionale, consentivano a tale utenza di accrescere le competenze di base e di ottenere comunque un titolo formativo e professionale.

In tale forma l'apprendistato si ritrova ancora oggi in molti paesi europei, soprattutto quelli di area tedesca, dove esso costituisce la principale forma di proseguimento dei percorsi formativi dopo l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Ad esempio, in Germania ancora oggi oltre il 50% dei 16enni prosegue il percorso formativo attraverso l'apprendistato. È noto che nella forma contrattuale tedesca, la componente di formazione è ben più significativa che in Italia. La formazione esterna all'azienda si realizza attraverso la frequenza di una scuola professionale per almeno un giorno alla settimana; tale formazione è orientata al conseguimento di competenze di base (linguistiche, matematiche, ma anche conoscenze disciplinari di storia, geografica, religione, ecc.), oltre che allo sviluppo di competenze professionali a completamento del percorso di formazione che avviene in azienda. Al termine dell'apprendistato i ragazzi conseguono un titolo di qualifica a valenza nazionale sulla base degli esiti dell'esame finale.

Tale forma di apprendistato, nota anche come "sistema duale", rappresenta ancora la struttura portante del sistema formativo al livello secondario superiore oltre che in Germania, anche in Austria, Svizzera, Olanda, Danimarca, Norvegia.

Il sistema italiano è nato evidentemente sul modello di quello tedesco, o meglio dagli stessi principi ispiratori visto che l'origine è pressoché contemporanea; ma, mentre sul finire degli anni Sessanta il consolidamento del sistema delle qualifiche conseguibili in apprendistato consentiva al sistema tedesco di continuare ad esercitare una funzione centrale nell'ambito del sistema educativo anche nei decenni successivi, tanto da raccogliere ancora oggi circa 1.500.000 giovani 16-22enni su una popolazione complessiva pressoché pari a quella italiana, in Italia proprio sul finire degli anni '60 inizia un lento declino del numero di apprendisti

occupati, presto accompagnato dalla scomparsa dell'offerta di formazione "complementare" (come era definita nella legge del 1955) in concomitanza con il passaggio delle competenze in materia di formazione professionale alle Regioni.<sup>1</sup> Tale ridimensionamento dell'utenza dell'apprendistato è proseguito pressoché costante fino alla metà degli anni Novanta.

Certamente sul declino dell'apprendistato ha giocato un ruolo significativo il miglioramento delle condizioni economiche delle famiglie, che ha consentito a tanti giovani di proseguire più a lungo gli studi, tanto che gli indicatori di partecipazione scolastica sono cresciuti continuamente; si pensi che solo nell'ultimo ventennio il tasso di scolarità nelle scuole superiori (pari al rapporto fra il numero di iscritti e la popolazione in età 14-18 anni) è passato dal 57,7% del 1985/86 al 92,8% del 2005/06 (dati ISTAT - L'Italia in cifre). Tuttavia, non è azzardato pensare che proprio la de-strutturazione del sistema italiano di apprendistato, privo di un sistema consolidato di offerta, con una incerta finalità formativa del contratto slegata dal conseguimento di qualunque titolo riconosciuto – visto che la parte della legge del 1955 che stabiliva l'organizzazione di esami di fine apprendistato sulla base di prove definite con il concorso delle organizzazioni datoriali e dei lavoratori non è mai stata attuata –, abbia concorso a determinare una netta preferenza della popolazione italiana verso i percorsi scolastici.

Pertanto, mentre in Germania l'elemento di consolidamento dell'offerta, unito ad una diversa considerazione del lavoro in generale e in particolare della qualificazione professionale presso l'opinione pubblica – per cui coloro che conseguono un titolo in apprendistato vengono riconosciuti come tecnici di alto livello –, hanno rappresentato le carte vincenti dell'apprendistato tanto da garantirne il progressivo sviluppo e consolidamento, in Italia la mancanza degli stessi elementi ha determinato un graduale disinteresse verso tale forma contrattuale che si è tradotta in una lenta erosione dell'utenza (cfr. grafico 1).

Per quasi venticinque anni nel nostro Paese l'apprendistato, pur presente e con numeri non del tutto trascurabili, ha continuato a identificarsi come un rapporto quasi esclusivamente di lavoro, con un percorso di formazione non formale realizzato sul lavoro e in affiancamento, grazie alla presenza di "maestri artigiani"<sup>2</sup> che si sono fatti carico di trasmettere un mestiere a quei giovani che entravano precocemente nel mercato del lavoro.

La scarsa considerazione per l'apprendistato quale strumento formativo ha trovato un punto di svolta nel Patto per il lavoro del 1996, da cui è nato il pacchetto

---

<sup>1</sup> Infatti, anche se già la Costituzione affermava la competenza delle Regioni in materia di «istruzione artigiana e professionale», l'istituzione delle Regioni e poi il passaggio delle competenze è avvenuto solo negli anni '70.

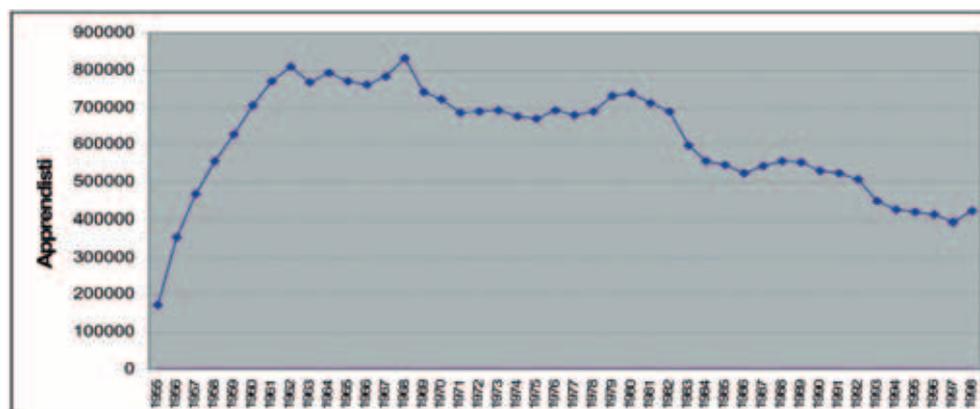
<sup>2</sup> In questo contesto l'espressione viene usata in un senso a-tecnico, laddove generalmente il titolo di "maestro artigiano" in alcune esperienze anche del nostro Paese, oltre che europee, è generalmente associato al conseguimento di un titolo professionale specifico che comprende anche una formazione di tipo pedagogica finalizzata a favorire il processo di trasmissione delle competenze.

Treu e la riforma portata dall'art. 16 della legge n. 196/97. Tale legge ha avviato un processo per rimettere l'apprendistato al centro delle politiche per l'ingresso al lavoro dei giovani, in un contesto del tutto nuovo rispetto a quello del 1955: i giovani che entrano nel mercato del lavoro attraverso tale strumento non sono più solo minorenni,<sup>3</sup> ma hanno fino a 24-26 anni. A questa nuova utenza si apre l'apprendistato, che torna ad essere anche strumento formativo grazie all'introduzione di una formazione esterna di almeno 120 ore annue.

In realtà, il vincolo di partecipare ad attività formative esterne all'aziende, già contenuto nella legge del 1955, non era mai stato eliminato; la legge Treu rende reale quell'obbligo, introducendo una sanzione onerosa per le imprese che non consentono agli apprendisti di partecipare alle iniziative di formazione esterna. La sanzione consiste nella perdita delle agevolazioni contributive contenute nell'apprendistato.

Inizia da qui il processo di ridefinizione del sistema di formazione per l'apprendistato, portato avanti in un primo momento attraverso i progetti sperimentali gestiti dal Ministero del lavoro e poi affidato alla competenza delle Regioni.

**Grafico 1** - *L'evoluzione dell'apprendistato in Italia. Anni 1955-1998*



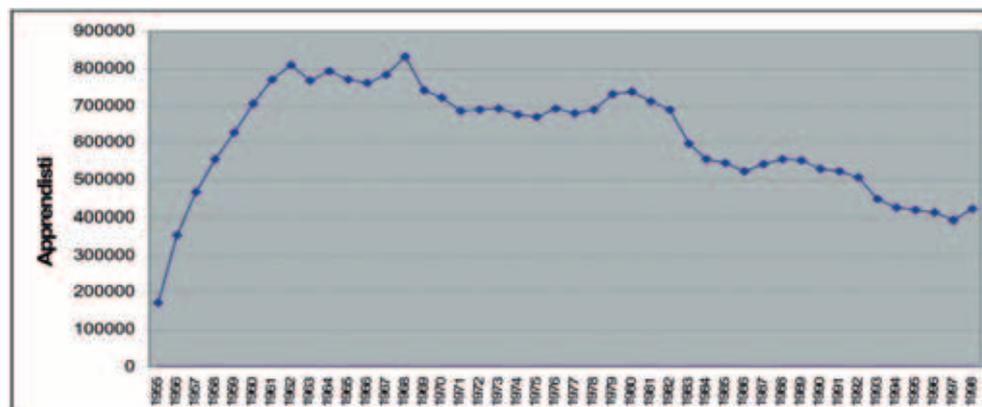
Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS

Grazie all'estensione dell'utenza interessata, l'occupazione in apprendistato per la prima volta nel 1998 inverte il trend di declino pressoché costante che durava da quasi un trentennio e torna a crescere (cfr. grafico 2). Ovviamente, il target verso il quale si indirizza è sempre meno composto da minori, mentre diventa prevalentemente costituito di giovani che hanno superato la maggiore età.

Anzi, nell'intento di rendere generalizzata la funzione di strumento per la transizione scuola-lavoro, la legge n. 196/97 fa cadere il divieto sull'assunzione

<sup>3</sup> La legge quadro sull'apprendistato del 1955 prevedeva la possibilità di assumere giovani fino a 20 anni di età, in un momento in cui la maggiore età era fissata a 21 anni. Tale previsione di età massima per l'assunzione è stata successivamente elevata a 21 anni.

**Grafico 2 - L'evoluzione dell'apprendistato per macro-area. Anni 1998-2005\***



(\*) Dati provvisori riferiti al periodo Gennaio-Agosto 2005  
Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS

di giovani già in possesso di un titolo di studio o di una qualifica, anche coerenti rispetto all'attività da svolgere in azienda come apprendisti. Tali titoli determinano soltanto una riduzione del percorso di formazione esterna, secondo la valutazione rimessa ai contratti collettivi.

Probabilmente l'aver operato una riforma dell'apprendistato che di fatto tocca solo alcuni elementi di un disegno che rimane profondamente ispirato al progetto della legge quadro del 1955 è "responsabile" di molte criticità rivelatesi nel seguito, soprattutto in relazione alla realizzazione della formazione. Infatti, l'apprendistato rimane uno strumento finalizzato al conseguimento di una qualifica, e il sistema italiano continua ad essere privo di riferimenti per riempire di contenuto il concetto di qualifica e consentire di attribuire un valore sociale a tale titolo professionale. Inoltre, l'ampliamento dell'utenza a giovani 24-26enni determina un processo di elevamento dei livelli di istruzione degli apprendisti: ai giovani senza alcun titolo di studio post-obbligo si affiancano, con una presenza sempre più massiccia anche se ancora non maggioritaria, i giovani che hanno un diploma di scuola secondaria superiore. Per l'apertura ai laureati bisognerà aspettare invece la legge 30/2003, che porta l'utenza dell'apprendistato fino ai 29 anni.

Pertanto, seppure quasi parallelamente alla prima riforma dell'apprendistato (quella della legge Treu) venga approvata l'introduzione dell'obbligo formativo fino al compimento del diciottesimo anno età, obbligo che può essere assolto anche nel sistema della formazione professionale e nell'apprendistato, di fatto l'attenzione delle istituzioni che devono costruire il sistema di formazione per gli apprendisti si appunta prevalentemente su quella che è l'utenza maggioritaria. E quindi i minori rimangono in ombra, mentre ci si occupa di avviare un sistema per la realizzazione delle 120 ore di formazione esterna, che di fatto esauriscono l'obbligo di formazione per gli apprendisti maggiorenni.

Con l'inizio del nuovo decennio (del nuovo secolo!) si avviano i sistemi territoriali di formazione per l'apprendistato.

Ancora nell'anno 2000 la coda dei primi progetti sperimentali aveva consentito di coinvolgere in attività di formazione esterna appena 20.000 apprendisti in tutta Italia e già nel 2001 i numeri salgono a 58.000 utenti e poi a quasi 100.000 (cfr. tabella 1).

**Tabella 1** - *Le iniziative di formazione esterna organizzate dalle Regioni: gli apprendisti partecipanti. Anni 2001-2005*

<b>Regioni</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Piemonte	8.499	15.726	17.596	24.211	36.068
Valle d'Aosta	53	544	671	n.d.	0
Lombardia	8.131	15.387	8.825	12.460	15.954
Provincia Bolzano	4.576	4.374	4.377	4.429	4.054
Provincia Trento	756	1.060	1.103	815	880
Veneto	6.000	9.910	12.981	12.967	11.406
Friuli V. Giulia	3.347	7.268	7.009	7.941	12.576
Liguria	1.055	1.260	2.155	6.554	1.536
Emilia Romagna	8.800	31.376	26.758	20.491	13.368
Toscana	8.973	5.108	8.199	8.741	5.678
Umbria	624	671	731	1.319	484
Marche	3.174	470	829	3.961	6.919
Lazio	1.272	553	0	0	0
Abruzzo	2.008	n.d.	1.750	963	1.214
Molise	436	22	292	489	355
Campania	318	2.010	2.216	1.533	1.442
Puglia	n.d.	0	0	n.d.	1.390
Basilicata	130	352	199	229	0
Calabria	n.d.	n.d.	1.046	n.d.	n.d.
Sicilia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	282
Sardegna	180	1.215	870	268	467
<b>Italia</b>	<b>58.332</b>	<b>97.306</b>	<b>97.607</b>	<b>107.371</b>	<b>114.073</b>

Fonte: rapporti regionali di monitoraggio

È evidente dalla tabella 1 che una differenza significativa nel determinare la consistenza che assume l'offerta di formazione esterna per gli apprendisti è data dall'orientamento dell'amministrazione regionale: accanto a Regioni che decidono di coinvolgere in attività formative tutti gli apprendisti presenti sul territorio – non tante, per la verità –, altre decidono di utilizzare nella maniera più efficiente le risorse ripartite dallo Stato, altre ancora si trascinano con un approccio discontinuo, fatto di tanti “stop & go” dell'offerta, che non consentono di trasformare un insieme di attività formative corsuali in un sistema.

Probabilmente, visti in un'ottica di livello macro, cinque anni sono pochi per consentire il consolidamento di un sistema di offerta capace di coinvolgere circa 600.000 soggetti l'anno, quanti sono nel frattempo diventati gli apprendisti. Rendono difficile questa possibilità gli insufficienti investimenti statali, che si rivelano “capianti” per coinvolgere appena un quinto dell'utenza (cfr. tabella 2), mentre le

Regioni, in attesa del varo del federalismo fiscale, spesso si attestano sul ridotto investimento centrale senza aggiungere risorse proprie.

Tuttavia, non sono solo i numeri, dell'utenza e delle risorse, a determinare la ridotta crescita dell'offerta formativa per gli apprendisti e quindi lo scarso coinvolgimento di questi giovani in attività di formazione esterne all'azienda. È La finalizzazione della formazione che appare opaca, poco identificabile da parte delle imprese e degli stessi apprendisti.

**Tabella 2** - *Le iniziative di formazione esterna organizzate dalle Regioni: la quota di apprendisti partecipanti sul totale degli occupati. Anni 2003-2005 (val. %)*

Macro-Area	2003	2004	2005
Nord-Ovest	19,4	26,0	32,4
Nord-Est	36,0	30,7	28,1
Centro	9,1	11,2	10,3
Sud e Isole	6,8	2,9	4,1
<b>Italia</b>	<b>19,6</b>	<b>19,1</b>	<b>20,0</b>

*Fonte:* elaborazioni ISFOL su dati regionali e dati INPS

La qualifica professionale è un titolo ancora privo di contenuto nel nostro Paese, privo di ancoraggi di livello nazionale almeno, anche se proprio in questi anni cominciano a fiorire le prime esperienze territoriali che cercano di dare dignità alla qualifica dotandola di una riconoscibilità in termini di contenuto. Inoltre, per un'utenza varia quale quella dell'apprendistato, fatta di giovani dai quindici ai ventiquattro anni, è difficile costruire una proposta formativa che risponda alle richieste delle aziende e dei giovani e cioè che sia professionalizzante, rispetto agli immediati bisogni di conoscenza e competenza degli apprendisti nelle specifiche realtà aziendali. Ciò implicherebbe una proposta definita in relazione al livello di istruzione e di conoscenza e di competenza in ingresso, ma anche al ruolo professionale effettivamente agito sul lavoro e alle prospettive di sviluppo professionale che il giovane si trova realisticamente davanti, tenendo conto dei piani di sviluppo aziendali.

La mancanza di tali condizioni, come si vedrà meglio nel seguito nell'analisi delle esperienze esaminate, rende difficile l'identificazione di una mission più specifica della formazione obbligatoria per gli apprendisti, oltre a quella di favorire un generico sviluppo delle competenze, siano esse di base, trasversali e/o tecnico-professionali.

## **2. L'apprendistato come opzione per l'assolvimento dell'obbligo formativo**

Il perseguimento del metodo della concertazione che ha caratterizzato le grandi scelte degli anni Novanta individua il dispositivo dell'obbligo formativo come strumento per elevare il livello di qualificazione della popolazione giovanile. Con legge n. 144 del 1999, dopo il cosiddetto Patto di Natale del dicembre prece-

dente, l'art. 68 introduce per tutti gli adolescenti l'obbligo di partecipare ad attività formative fino al compimento del diciottesimo anno; tale obbligo può essere assolto anche nell'esercizio dell'apprendistato, ovvero nell'ambito di un contratto di lavoro con caratteristiche "speciali".

L'inserimento dell'apprendistato come uno dei tre canali dell'obbligo formativo rappresenta un'ulteriore tappa del processo di rinnovamento dello strumento, che viene ad essere considerato opzione formativa di pari dignità rispetto alla scuola e alla formazione professionale. In realtà, a ben guardare la storia degli anni successivi, si direbbe quasi che il riconoscimento dell'apprendistato quale opzione per l'assolvimento dell'obbligo formativo rappresenti una sorta di presa d'atto dell'esistenza di una realtà residuale di minori che lavorano, eredità di un retaggio storico che si intende presto superare: alcuni auspicano per una scelta politica che impedisca ai minori di accedere al mercato del lavoro, altrimenti per effetto del progressivo aumento dei tassi di partecipazione scolastica unito all'altrettanto continuo calo dell'interesse delle imprese a reclutare un'utenza di minorenni.

Infatti in quegli stessi anni viene approvata, in risposta ad una Direttiva europea, una normativa più restrittiva per l'utilizzo dei minori nel mercato del lavoro (DPR 345/99), che distingue fra lavorazioni vietate, altre che possono essere oggetto solo di attività a finalità formativa e di risulta individua quelle consentite ai minori.

Per l'assolvimento dell'obbligo formativo, che presuppone l'acquisizione di quelle competenze di base e di cittadinanza che risultano carenti nell'adolescente che ha abbandonato precocemente i percorsi di istruzione e formazione a tempo pieno, le 120 ore annue di formazione esterna non appaiono sufficienti. Pertanto, il D.P.R. n. 257 del 2000 definisce le modalità per l'assolvimento dell'obbligo formativo in apprendistato: gli apprendisti adolescenti devono partecipare a moduli di formazione cosiddetti "aggiuntivi" della durata di 120 ore annue, finalizzati all'acquisizione di competenze di base, che si sommano all'attività formativa "ordinaria" per tutti gli apprendisti.

Il Decreto Interministeriale n. 152 del maggio 2001 definisce nel dettaglio gli obiettivi da conseguire nei percorsi dei moduli aggiuntivi. Si tratta di obiettivi che fanno riferimento alle seguenti aree di contenuto:

- competenze linguistiche, di lingua italiana e di una lingua straniera;
- competenze matematiche;
- competenze informatiche.

Inoltre, tale formazione deve prevedere alcuni moduli finalizzati all'orientamento professionale e all'acquisizione di competenze per l'esercizio della cittadinanza attiva.

Il dispositivo segna una tappa importante nel quadro dell'evoluzione del sistema formativo italiano: per la prima volta vengono definiti a livello nazionale degli standard da raggiungere in esito ad un percorso che rientra nel sistema di formazione professionale regionale; inoltre, tali standard vengono ancorati a scale internazionali, che consentono di misurare anche lo scostamento – positivo o negativo – dal livello finale atteso.

Il disegno dell'obbligo formativo ha una prospettiva sistemica: si prevede di istituire una anagrafe dei giovani che devono assolvere tale obbligo, in modo da consentire di monitorare i loro percorsi, con un atteggiamento pro-attivo, finalizzato a orientare i ragazzi, a supportarli nel costruire un proprio progetto di vita e di inserimento professionale, presentando l'offerta formativa più efficace a raggiungere l'obiettivo nel quadro del sistema dell'offerta territoriale.

Tale ruolo strategico di gestione dell'anagrafe e di monitoraggio dei percorsi è affidato ai centri per l'impiego. È la scelta più naturale nell'ambito di una strategia politica che, in linea con quanto avviene in molti Paesi europei e in una prospettiva che vede il sistema formativo come strumento strategico di politica attiva del lavoro, mira a fare dei servizi per l'impiego il soggetto centrale dell'integrazione fra sistema formativo e sistema produttivo. Tuttavia, nel momento in cui i servizi per l'impiego sono investiti dall'ondata riformatrice che li colloca a livello provinciale e ne determina la completa riorganizzazione, l'assolvimento dei compiti di supporto al sistema dell'obbligo formativo fa fatica a trovare attuazione. Almeno nella maggior parte del territorio, visto che si contano punte di eccellenza ed esempi comunque positivi che, fortunatamente, diventano sempre più numerosi.

È un processo comunque lungo, che sembra lottare contro il tempo per quanto riguarda il segmento specifico dell'apprendistato, visto che questi giovani continuano a rimanere l'utenza su cui meno investono le amministrazioni.

### **3. L'evoluzione dell'occupazione per gli adolescenti**

La prima fase di riforma dell'apprendistato, quella avviata dalla legge n. 196 del 1997 (nota anche come "legge Treu"), si poneva come obiettivo di ridare vitalità ad uno strumento ritenuto strategico per favorire la transizione dei giovani dalla scuola al lavoro.

L'analisi sull'evoluzione storica dell'apprendistato condotta nei paragrafi precedenti ha evidenziato che a metà degli anni Novanta l'occupazione in apprendistato risultava in lento declino da alcuni decenni. Per rivitalizzare lo strumento era necessario in primo luogo espandere l'utenza, per tenere conto dei nuovi comportamenti sociali relativi alla scolarità che prevedono percorsi mediamente più lunghi. L'elevamento dei limiti di età per l'assunzione a 24 anni (26 anni nel Mezzogiorno), insieme alle altre modifiche,<sup>4</sup> è riuscito nell'intento di invertire il trend dell'occupazione, tanto che dai circa 280.000 apprendisti del 1997 si è passati in pochi anni a superare il mezzo milione di giovani occupati; nello scorso anno 2005 gli occupati in apprendistato sono stati circa 570.000.

---

<sup>4</sup> In particolare, tra le altre modifiche che hanno giocato un ruolo diretto sull'aumento dell'occupazione occorre ricordare l'abolizione del divieto di assumere giovani con titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere in azienda.

La seguente tabella 3 riporta i valori registrati nell'ultimo anno disponibile nello stock medio di apprendisti occupati.<sup>5</sup>

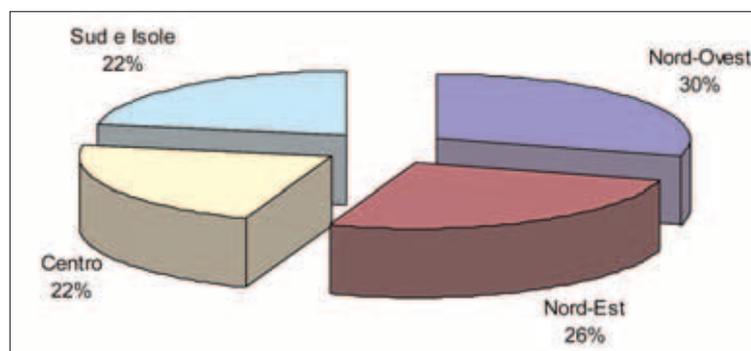
Dal 1998 l'occupazione in apprendistato è cresciuta nel volume complessivo ed è anche mutata in maniera significativa la sua composizione.

**Tabella 3** - *L'occupazione in apprendistato in Italia. Anno 2005\**

Regione	2005*
Piemonte	45.405
Valle d'Aosta	2.099
Lombardia	99.616
Trentino Alto Adige	13.348
Veneto	68.854
Friuli Venezia Giulia	12.712
Liguria	18.349
Emilia Romagna	55.489
Toscana	46.163
Umbria	14.095
Marche	25.589
Lazio	41.652
Abruzzo	14.314
Molise	2.034
Campania	20.417
Puglia	36.595
Basilicata	3.005
Calabria	7.060
Sicilia	29.428
Sardegna	13.248
Italia	569.471

(\*) Stock medio di occupati calcolato sul periodo gennaio-agosto  
 Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS

**Grafico 3** - *L'occupazione in apprendistato in Italia: ripartizione per macro-area. Anno 2005*



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS

<sup>5</sup> Il valore è ottenuto come media aritmetica dello stock mensile di contratti di apprendistato esistenti, registrati nella banca dati INPS. Infatti, il numero di contratti mostra una forte variabilità, legata soprattutto alla stagionalità dei settori produttivi più significativi a livello locale.

Fino al 1997 l'utenza dell'apprendistato era composta quasi esclusivamente da giovani di età inferiore ai 21 anni, che corrispondeva all'età massima per l'assunzione; un'eccezione alla norma generale sul limite di età era in vigore per le imprese artigiane che, per specifiche qualifiche professionali di alto profilo professionale individuate nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro, potevano assumere giovani fino a 24 anni di età. Da utenza prioritaria se non esclusiva dell'apprendistato, la quota di giovani minori sul totale degli apprendisti assunti dopo le modifiche apportate nel 1997 diminuisce incessantemente e in maniera significativa nel corso degli ultimi anni. Dai dati reperiti dalle banche dati regionali<sup>6</sup>, risulta che la quota degli apprendisti adolescenti ormai è inferiore al 10% (cfr. tabella 4).

**Tabella 4 - Apprendisti 15-17enni per Regione e singola età (anni 2004 e 2005 - Valori assoluti e %)**

Regioni	Anno 2005				Anno 2004	var 2005/2004	% 15-17 sul totale apprendisti
	15 anni	16 anni	17 anni	totale	totale		
Piemonte	1.700	3.384	4.596	9.680	7.136	35,7%	17,4%
Valle d'Aosta	0	31	83	114	110	3,6%	5,3%
Lombardia	383	1.641	3.751	5.775	9.074	-36,4%	4,7%
Provincia Bolzano	444	865	1.061	2.370	2.694	-12,0%	48,1%
Provincia Trento	24	120	292	436	404	7,9%	11,6%
Veneto	633	3.085	5.676	* 9.394	5.289	77,6%	12,4%
Friuli Venezia Giulia	7	65	247	319	411	-22,4%	2,9%
Liguria	16	145	403	564	627	-10,0%	2,8%
Emilia Romagna	1.156	3.941	5.872	10.969	10.045	9,2%	13,2%
Toscana	61	308	996	1.365	2.146	-36,4%	2,9%
Umbria	39	241	493	773	558	38,5%	4,2%
Marche	28	239	682	949	1.204	-21,2%	3,3%
Lazio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-	-
Abruzzo	53	198	465	716	1.022	-29,9%	7,3%
Molise	24	74	125	223	95	134,7%	10,4%
Campania	2	3	12	17	1.300	-98,7%	0,2%
Puglia	23	441	1.644	2.108	n.d.	-	5,1%
Basilicata	20	71	191	282	254	11,0%	8,6%
Calabria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-	-
Sicilia **	282	458	998	1.738	n.d.	-	14,8%
Sardegna	0	11	103	114	462	-75,3%	0,7%
Nord-Ovest	2.099	5.201	8.833	16.133	16.947	-4,8%	8,1%
Nord-Est	2.264	8.076	13.148	23.488	18.843	24,7%	13,1%
Centro	128	788	2.171	3.087	3.908	-21,0%	3,2%
Sud e Isole	404	1.256	3.538	5.198	3.133	65,9%	5,8%
<i>Italia</i>	<i>4.895</i>	<i>15.321</i>	<i>27.690</i>	<i>47.906</i>	<i>42.831</i>	<i>11,8%</i>	<i>8,6%</i>

(\*) Dato sovrastimato

(\*\*) Dato parziale riferito solo ad alcune province

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati regionali

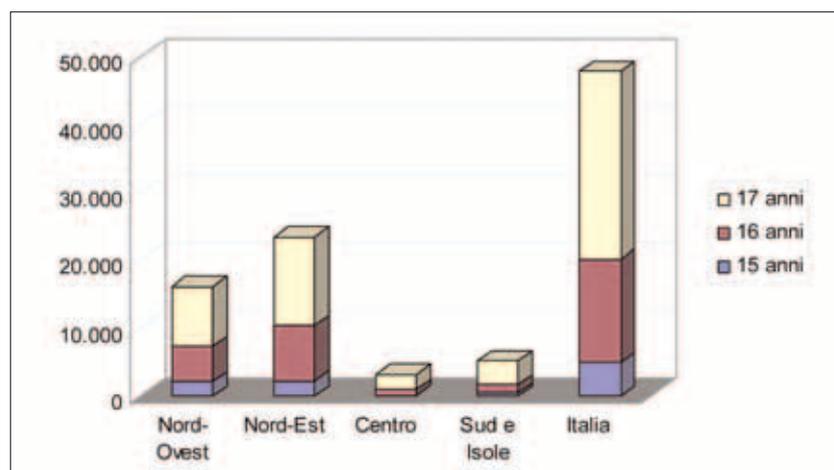
<sup>6</sup> L'analisi dell'occupazione in apprendistato per i giovani 15-17enni che si presenta nel paragrafo viene svolta sulla base dei dati comunicati dalle Regioni nell'ambito dei periodici rapporti di monitoraggio predisposti per il Ministero del Lavoro.

La distribuzione degli apprendisti minorenni sul territorio non è affatto omogenea.

Nelle circoscrizioni settentrionali la quota di apprendisti 15-17enni risulta prossima alla media per l'area del Nord-Ovest, qualche punto percentuale superiore alla media per il Nord-Est, grazie soprattutto al peso del Veneto e dell'Emilia Romagna; la Provincia di Bolzano, che pure presenta la metà degli apprendisti in età 15-17anni, dato il numero ridotto in valore assoluto di tale utenza ha un peso minore nel determinare la quota media a livello nazionale.

Al Centro e nel Mezzogiorno la quota di apprendisti minori sul totale è nettamente inferiore alla media nazionale.

**Grafico 4** - Occupazione dei minori in apprendistato: composizione per età e per macro-area. Anno 2005



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati regionali

Semberebbe quindi che l'apprendistato per i minori sia un fenomeno che caratterizza soprattutto il settentrione. Ossia, nelle aree dove c'è maggiore tensione sul mercato del lavoro, vista la presenza di una scarsa offerta di lavoro dal momento che il tasso di disoccupazione è molto basso, le imprese impiegano anche i minori. Per quanto riguarda il centro, è noto che i tassi di partecipazione scolastica di queste Regioni sono i più alti d'Italia e probabilmente tale indicatore contribuisce a tenere bassa la quota di apprendisti minorenni. Nel Mezzogiorno, accanto a Regioni che sembrano manifestare una alta tendenza ad occupare minori attraverso l'apprendistato, come la Sicilia, si registrano invece realtà dove la quota di 15-17enni sul totale degli apprendisti è assolutamente residuale, ossia inferiore all'1% (Campania, Sardegna - cfr. tabella 4).

Volendo dare una misura in valore assoluto dell'utenza di giovani minori occupati in apprendistato, le banche dati regionali segnalano un numero di apprendisti adolescenti di circa 48.000 unità. Considerando che i dati per alcune Regioni non

sono disponibili, ne deriva che il numero di adolescenti occupati con contratto di apprendistato può essere complessivamente stimato pari a circa 50.000 unità. E questo dato sembra essersi stabilizzato ormai da qualche anno.

Considerato in valore assoluto, il numero di apprendisti minorenni risulta molto vicino a quello del totale degli occupati nella fascia d'età 15-17 anni. I 50.000 apprendisti minori rappresentano infatti circa l'80% dei 61.000 minori occupati nel 2005. Si direbbe che, pur non essendo mai stata approvata una norma legislativa che impone l'assunzione degli adolescenti solo attraverso il contratto di apprendistato, di fatto le imprese utilizzino massicciamente tale tipologia di rapporto di lavoro quando assumono dei minorenni.

**Tabella 5 - Indicatori dell'occupazione per la popolazione 15-17 anni (anno 2005 - val. ass. e %)**

Età	Macro-Area	Occupati	Tasso di occupazione (occupati/popolazione)
<b>15enni</b>	Nord Ovest	1.921	1,3
	Nord Est	1.622	1,6
	Centro	825	0,8
	Sud e Isole	2.699	1,1
	Totale Italia	7.068	1,2
<b>16enni</b>	Nord Ovest	4.491	3,7
	Nord Est	3.118	3,3
	Centro	1.925	1,9
	Sud e Isole	7.472	3,0
	Totale Italia	17.004	3,0
<b>17enni</b>	Nord Ovest	9.766	7,5
	Nord Est	8.353	9,1
	Centro	5.352	5,1
	Sud e Isole	13.737	5,0
	Totale Italia	37.208	6,2
<b>Totale 15-17enni</b>	Nord Ovest	16.178	4,1
	Nord Est	13.093	4,5
	Centro	8.101	2,6
	Sud e Isole	23.908	3,1
	Totale Italia	61.281	3,5

Fonte: dati ISTAT Forze di lavoro - Media 2005

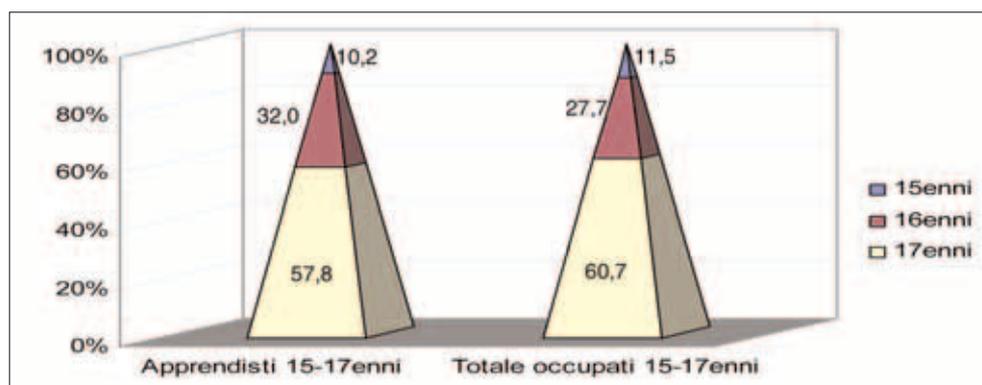
Per quanto riguarda la disaggregazione per singola età degli apprendisti minorenni, in più della metà dei casi tali apprendisti sono diciassettenni e circa un terzo sono i sedicenni; i quindicenni rappresentano una quota pari al 10%. Tale composizione percentuale degli apprendisti minorenni ricalca la composizione del totale dell'occupazione nella fascia d'età 15-17 anni.

Questa distribuzione determina enormi difficoltà per la programmazione e gestione delle attività formative, come si vedrà meglio nel seguito, nell'analisi dei casi regionali.

Come conseguenza di tale composizione percentuale si ricavano anche alcune indicazioni rispetto alla norma recentemente introdotta nell'ordinamento con la

legge finanziaria per il 2007 che eleva l'età di ingresso al lavoro dai 15 ai 16 anni. Di fatto, il numero di quindicenni occupati è talmente contenuto che l'elevamento non è destinato a determinare un grande impatto sull'apprendistato, né tanto meno sul mercato del lavoro complessivo.

**Grafico 5** - Composizione percentuale degli apprendisti e degli occupati minorenni per singola età (anno 2005)



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati regionali e ISTAT - FdL Media 2005

#### 4. L'offerta formativa per gli apprendisti minori

Parallelamente alla crescita dell'occupazione in apprendistato, a partire dal 2000 si è avviato sul territorio un processo di costruzione di un'offerta formativa esterna per gli apprendisti e, nel giro di pochi anni, questo canale formativo ha raggiunto dimensioni significative. Nell'anno 2005, ultimo per il quale sono disponibili dati a livello nazionale, il numero di apprendisti che hanno partecipato alle attività formative ha superato le 114.000 unità (cfr. tabella 1). Si tratta quasi esclusivamente di interventi di formazione esterna ex l. 196/97, dal momento che le prime regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante apparse nel 2005 hanno consentito una quota di assunzioni non superiore al 5%.

Il dato testimonia l'impegno con cui in molte Regioni si è proceduto nella costruzione del nuovo canale che, seppure riesce a coinvolgere solo un quarto del totale degli apprendisti assunti, è tuttavia in continuo ampliamento grazie alla definizione di modelli organizzativi che danno segnali di efficacia e adeguatezza su singoli territori. Tanto che in molti casi l'ulteriore espansione dell'offerta formativa per gli apprendisti sembra essere piuttosto legata alla possibilità di reperire nuovi finanziamenti, più che alla necessità di definire efficaci modelli organizzativi, approcci pedagogici, strumenti didattici, come è stato in una prima fase.

Tra i 114.000 giovani che nel 2005 sono stati coinvolti in attività di formazione esterna è presente anche un certo numero di apprendisti adolescenti, inseriti

in gruppi classe eterogenei (almeno per quanto riguarda l'età) costituiti per l'assolvimento dell'obbligo di formazione esterna di 120 ore annue stabilito dalla legge n. 196/97. Anzi, in molte Regioni nell'ambito dei criteri definiti per determinare l'utenza da coinvolgere nell'offerta formativa – vista la scarsità di risorse – una priorità è stata assegnata proprio agli apprendisti minori.

Se si analizza lo stato di avanzamento per quanto riguarda l'offerta formativa specifica per gli apprendisti adolescenti, ossia le ulteriori 120 ore di moduli aggiuntivi, introdotte dal DPR n. 257 del 2000, il quadro cambia completamente. Infatti, nonostante sia istituito l'obbligo di formazione per gli apprendisti adolescenti, la partecipazione alle attività formative per l'acquisizione di competenze trasversali e professionalizzanti ex lege n. 196/97 e ai moduli aggiuntivi per lo sviluppo di competenze di base ex DPR n. 257/00 nel Paese resta residuale.

Nel 2005 l'offerta formativa per gli apprendisti minori ha visto la partecipazione di circa 7.750 adolescenti (cfr. tabella 6) che rappresentano il 15,8% dei minori coinvolti in rapporto di apprendistato. Pertanto, una quota molto ridotta di minorenni effettivamente è inserita in attività formative; tale quota è inferiore alla percentuale di quanti partecipano alla formazione sul totale degli apprendisti minorenni e maggiorenni (20,4%).

**Tabella 6 - Iscritti alle attività formative realizzate per gli apprendisti 15-17enni per Regione (anno 2005, valori assoluti)**

Regioni	interventi riservati di formazione esterna ex 196/97	interventi non riservati di formazione esterna ex 196/97	moduli aggiuntivi	interventi riservati di 240 ore (formazione esterna ex 196/97 + moduli aggiuntivi)
Piemonte	484	743	-	484
Lombardia	447	-	104	807
Provincia Bolzano	-	-	-	2.235
Provincia Trento	-	-	89	-
Veneto	-	-	-	885
Friuli Venezia Giulia	-	-	-	147
Emilia Romagna	-	-	-	481
Toscana	331	22	-	-
Umbria	105	-	-	-
Marche	-	239	83	-
Molise	-	44	-	-
Campania	-	17	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.367</b>	<b>1.065</b>	<b>276</b>	<b>5.039</b>

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati regionali

Si aggiunga che talora la partecipazione avviene solo per una parte della formazione obbligatoria e non per l'intero percorso di 240 ore annue. Infatti, le iniziative dedicate ai moduli aggiuntivi sono molto rare. Ne deriva che una quota ancora più ridotta rispetto al 15,8% precedentemente indicato esercita pienamente il diritto alla formazione per 240 ore annue, nonostante si tratti di ragazzi che devono ancora assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione fino a 18 anni.

Un ulteriore elemento negativo emerge dal confronto con i dati relativi allo scorso anno: nel 2004 i minorenni partecipanti alla formazione nelle diverse tipologie di percorso sono stati 10.691; pertanto l'ultimo anno ha fatto registrare una riduzione dell'offerta pari al -29,3%.

All'incirca la metà delle Regioni ha quindi programmato un'offerta formativa per i minori, per quanto insufficiente a coinvolgerli tutti; nell'altra metà di Italia, invece, il diritto-dovere alla formazione per gli apprendisti minorenni non trova attuazione poiché manca un'offerta di percorsi esterni alle imprese. Tale situazione si verifica molto spesso nelle Regioni meridionali, in qualche regione centrale e solo nelle più piccole fra le Regioni settentrionali.

Rispetto alle diverse tipologie di offerta si rileva che gli apprendisti coinvolti in percorsi formativi di 240 ore sono la maggioranza, anche al netto dei dati relativi alla Provincia di Bolzano; infatti, l'esperienza degli scorsi anni ha mostrato la maggiore efficacia di un intervento didattico lungo, progettato e erogato per un gruppo classe omogeneo di adolescenti, rispetto all'inserimento di alcuni minori in gruppi più adulti per 120 ore annue. Allo stesso tempo il percorso di 240 ore richiede anche lo sviluppo di competenze professionalizzanti e quindi deve essere rivolto ad un gruppo classe omogeneo anche sotto il profilo dell'attività lavorativa svolta, omogeneità molto difficile da conseguire laddove non si abbia a disposizione una platea sufficientemente ampia di apprendisti 15-17enni. Pertanto, tale tipologia di intervento viene programmata solo da quelle Regioni più grandi, che possono contare su un'occupazione in apprendistato di dimensioni rilevanti.

Complessivamente hanno completato le diverse tipologie di percorso 4.440 apprendisti minorenni.

In generale la condizione lavorativa dei giovanissimi ha caratteristiche di maggior instabilità, un numero maggiore di minorenni interrompe anzitempo il rapporto di lavoro e di conseguenza abbandona la formazione esterna. Si tratta di un problema che sembra accomunare molte iniziative per i minori. Inoltre, i dati mostrano chiaramente che la quota più ampia dei minorenni è rappresentata dai diciassettenni (cfr. grafico 4); questi ragazzi spesso compiono il diciottesimo anno durante la realizzazione dell'intervento formativo e a quel punto le imprese rivendicano l'assolvimento dell'obbligo formativo e li ritirano dai corsi. Per far fronte a questo problema la provincia di Trento ha deciso di progettare un corso specifico, della durata di 80 ore, rivolto ai minori prossimi al compimento dei diciotto anni.

In sintesi, la costruzione di un'offerta specifica per gli apprendisti adolescenti, che dovrebbe salvaguardare il diritto di questi adolescenti di ricevere una formazione adeguata ad accrescere le competenze di base, è un processo che si è avviato solo parzialmente, nonostante siano passati ormai alcuni anni dall'entrata in vigore della legge n. 144/99. La mancanza di una programmazione in molte Regioni è legata al fatto che il numero ridotto di apprendisti adolescenti e la loro dispersione sul territorio non consentono di mettere a punto un sistema di offerta di moduli aggiuntivi, se non impiegando un elevato ammontare di risorse. Infatti, i due elementi citati

(numero ridotto e dispersione), uniti alla composizione di questi apprendisti minori per età e per precedente curriculum formativo che richiederebbe un inserimento differenziato in base ai diversi livelli di ingresso, impongono la realizzazione di percorsi individuali; dato il numero complessivo questi percorsi sono sostenibili solo se l'investimento è tale da consentire di finanziare anche attività per due o tre soggetti.

Pertanto, al momento, tante Regioni del Sud, dove i numeri sui minori occupati in apprendistato sono molto scarsi, hanno preferito orientare i loro sforzi in altre direzioni.

## **5. L'apprendistato per il diritto-dovere: fine di uno strumento mai nato**

La legge n. 53 del 2003 di riforma del sistema educativo conferma ed amplia il dispositivo dell'obbligo formativo nel nuovo *diritto dovere all'istruzione e formazione fino al compimento del diciottesimo anno di età*. Sostanzialmente si riaffermano le precedenti opzioni per l'assolvimento dell'obbligo formativo, anche se nella nuova architettura del sistema scolastico la scelta fra i percorsi del sistema di istruzione e quello di istruzione e formazione professionale viene anticipata al completamento del ciclo primario di studi; l'ingresso in apprendistato rimane fissato all'età minima di quindici anni.

In raccordo con la riforma del sistema educativo, la contemporanea legge di riforma del mercato del lavoro (l. n. 30/03) e soprattutto il suo decreto attuativo (decreto legislativo n. 276/03) confermano il ruolo specifico dell'apprendistato rispetto all'utenza di adolescenti, tanto da definire una fattispecie specifica di contratto. Infatti, *l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione* è uno strumento riservato ai minori, a partire dai quindici anni di età, che intendono assolvere il diritto dovere nell'esercizio dell'apprendistato.<sup>7</sup>

Il decreto legislativo 276/03, attenendosi alla nuova ripartizione di competenze fra Stato e Regioni definita dal dettato costituzionale modificato, si limita ad indicare i criteri generali cui dovranno attenersi le successive regolamentazioni. Per quanto riguarda l'apprendistato per il diritto dovere all'istruzione e formazione tali criteri sono:

- finalità della tipologia di apprendistato: conseguimento di una qualifica ai sensi della legge n. 53/03, ossia valida su tutto il territorio nazionale perché rispondente ai livelli essenziali delle prestazioni e agli standard minimi fissati a livello centrale;
- durata del contratto: non superiore ai tre anni, e determinata rispetto al singolo caso in relazione alla qualifica da conseguire, ai crediti professionali e formativi già acquisiti, al bilancio di competenze effettuato dai servizi per l'impiego;

---

<sup>7</sup> Cfr. l'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

- formazione «esterna od interna all'azienda»: da determinarsi in maniera congrua per consentire il raggiungimento degli standard formativi minimi fissati per i percorsi del sistema dell'istruzione e formazione professionale in attuazione della legge 53/03;
- compiti attribuiti alla contrattazione collettiva: definizione delle modalità di erogazione della formazione aziendale;
- principi generali per la validità del contratto: il contratto deve essere stipulato in forma scritta, deve contenere indicazione della qualifica da conseguire e il piano formativo individuale.

La regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione dovrà essere definita dalle Regioni, d'intesa con il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, con un ruolo solo consultivo delle Parti sociali, tanto che alcuni commentatori hanno parlato di una de-contrattualizzazione di tale tipologia. Per consentire il raccordo con i percorsi del sistema di istruzione e formazione, tale regolamentazione potrà essere definita solo dopo che sarà completato il processo di implementazione di tali percorsi.

I ritardi accumulati nella definizione della regolamentazione attuativa della legge n. 53/03 con riferimento al ciclo secondario superiore hanno tecnicamente rappresentato per lungo tempo un impedimento alla regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere. Tuttavia, anche dopo l'emanazione del decreto legislativo n. 226/2005, che ha finalmente fissato i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) per il sistema dei licei e per l'istruzione e formazione professionale, tale tipologia di apprendistato ha continuato a suscitare scarsa attenzione. Infatti, in nessun territorio è stata ancora definita una regolamentazione di tale istituto, almeno nelle forme previste dall'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03, ovvero attraverso un'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione.

Il dibattito mai interrotto sulla riforma del sistema di istruzione nel ciclo secondario ha certamente rallentato la regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere, ma l'istituto soffre di altri elementi strutturali di debolezza:

- l'utenza interessata di adolescenti esprime una domanda di lavoro che è in costante diminuzione, mentre cresce la partecipazione al sistema scolastico;
- dati i vincoli posti al lavoro minorile e il maggiore "onere formativo" posto a carico degli apprendisti minori, anche l'offerta di lavoro si è spostata verso fasce di età più elevate e un'ulteriore spinta in tale direzione è impressa dall'elevamento a sedici anni dell'età di ingresso al lavoro (l. 296/07).

In realtà molte Regioni, nel momento in cui hanno definito un provvedimento legislativo di regolamentazione del decreto legislativo n. 276/03, hanno fatto riferimento alle tre fattispecie che il contratto può assumere. Lo schema seguente riporta il quadro dei provvedimenti adottati dalle Regioni e Province Autonome che contemplano anche l'implementazione dell'apprendistato per il diritto dovere.

<b>Provvedimenti emanati:</b>
- <b>Piemonte:</b> LR n. 2/2007 recante “ <i>Disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato</i> ”
- <b>Lombardia:</b> LR n. 22/2006 su “ <i>Il mercato del lavoro in Lombardia</i> ”
- <b>Provincia Bolzano:</b> L provinciale n. 2/2006 recante “ <i>Ordinamento dell’apprendistato</i> ”
- <b>Provincia Trento:</b> Protocollo d’intesa con le Parti sociali del luglio 2005; legge provinciale n. 6/2006 recante “ <i>Disciplina della formazione in apprendistato</i> ”
- <b>Friuli Venezia Giulia:</b> LR n. 18 del 09.08.05 recante “ <i>Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro</i> ”
- <b>Emilia Romagna:</b> LR n. 17/2005 “ <i>Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro</i> ”
- <b>Toscana:</b> LR n. 20/2005; DPGR n. 22/R/2005; DD n. 610/2005
- <b>Umbria:</b> L di disciplina dell’apprendistato n. 18 del giugno 2007
- <b>Marche:</b> LR n. 2/2005 “ <i>Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro</i> ”
- <b>Sardegna:</b> LR n. 20/2005

In alcuni dei provvedimenti citati il riferimento all’apprendistato per il diritto dovere consiste solo in un rinvio a successivi atti di regolamentazione, generalmente da emanarsi a cura della Giunta (Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Marche, Sardegna); si tratta per lo più di Regioni che hanno emanato una legge complessiva sull’occupazione, contenente uno o più articoli dedicati alle tre tipologie di apprendistato, in cui non si riscontra alcun elemento di innovazione rispetto al quadro tracciato dall’art. 48 del d.lgs. 276/03. Nessuna delle amministrazioni citate ha emanato ulteriori atti sull’apprendistato in diritto-dovere in attuazione della legge regionale.

In altri casi il testo legislativo regionale, generalmente articolato in alcune norme comuni a tutte le tipologie di apprendistato e altre specifiche per ciascuna tipologia, contiene qualche indicazione di merito per l’attuazione dell’apprendistato per il diritto-dovere.

Nella legge regionale emanata dall’*Emilia Romagna* (L.R. n. 17/2005) il rinvio della regolamentazione alla Giunta viene operato all’insegna di una sorta di criterio direttivo: la Regione privilegia le modalità proprie della programmazione integrata fra istruzione e formazione per l’acquisizione di competenze e/o di una qualifica.

Nella regolamentazione della *Toscana* si prevede di rimettere la durata del contratto alla contrattazione collettiva, laddove la norma nazionale prevedeva che tale durata fosse pari a tre anni, salvo il riconoscimento di crediti formativi sulla base di un bilancio di competenze effettuato dai servizi per l’impiego.

La formazione esterna viene determinata in 240 ore annue, riprendendo sostanzialmente il monte ore previsto dalla legge 196/97 e dal DPR n. 257/2000 per gli apprendisti in obbligo formativo, ed è dedicata esclusivamente al recupero delle competenze di base come definite nell’accordo Stato - Regioni del gennaio 2004, che ha individuato gli standard minimi per i percorsi triennali della formazione professionale.

Molto vicina alla regolamentazione della Regione Toscana si colloca la legge emanata dalla Regione *Piemonte*, approvata nel gennaio 2007. Per quanto riguarda la formazione, la legge conferma la previsione di 240 ore annue di formazione formale esterna all’impresa, finalizzate all’acquisizione delle sole competenze di base

previste dagli standard formativi regionali dei percorsi di qualifica, definiti nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale.

Per la *Provincia di Trento* il Protocollo d'intesa con le Parti sociali che riguarda le tre tipologie di apprendistato definisce un impegno di formazione formale pari a 320 ore annue; per tale maggiore onere rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente (l. n. 196/97 e DPR n. 257/2000) la Provincia si impegna a concedere contributi alle aziende. Le ore di formazione formale vengono dedicate per metà all'apprendimento di competenze culturali presso gli istituti scolastici (scuole medie e istituti professionali) e per l'altra metà all'apprendimento di competenze professionali. Nell'ambito delle ore dedicate alle competenze professionali, 100 ore possono essere realizzate in azienda, sulla base di progetti concordati con le scuole e i centri di formazione.

Si discosta, invece, dagli interventi regionali finora illustrati il provvedimento approvato dalla *Provincia di Bolzano* (legge provinciale n. 2/2006), imperniato sulla regolamentazione di un unico contratto di apprendistato che prevede tre possibili uscite in relazione ai requisiti di ingresso degli apprendisti e al titolo da acquisire:

- conseguimento di una qualifica professionale che comporta anche l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- conseguimento di una qualifica professionale, una qualifica integrativa o una specializzazione a seguito di una formazione iniziale certificata;
- conseguimento di un diploma di scuola media superiore, universitario oppure di formazione tecnica superiore.

Alla Giunta provinciale è affidato il compito di stabilire, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'elenco delle attività professionali che possono essere oggetto di ciascuna tipologia di contratto di apprendistato. Per ogni attività professionale oggetto di apprendistato, viene definito inoltre un "ordinamento formativo" che comprende: la descrizione del profilo professionale, le condizioni di accesso, la durata dell'apprendistato, il quadro formativo aziendale, la quantità di formazione teorica e pratica, il programma formativo e il procedimento di qualificazione. In ogni caso l'apprendistato per il conseguimento di una qualifica e l'assolvimento del diritto-dovere dovrà prevedere una formazione esterna realizzata presso una scuola professionale della durata complessiva di almeno 1000 ore ripartite sui tre anni di durata del contratto.

Tutti i provvedimenti legislativi brevemente illustrati non possono essere considerati operativi, dal momento che mancano i necessari passaggi di intesa con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione. Dunque, per i minori continua ad applicarsi esclusivamente l'apprendistato come disciplinato dalla legge 196/97 e dal DPR 257/00 per gli aspetti relativi alla formazione.

Il rinvio dell'entrata in vigore della legge Moratti per quanto riguarda il secondo ciclo, insieme alle modifiche apportate dalla recente legge finanziaria per

il 2007 con l'elevamento dell'obbligo di istruzione e dell'età di accesso al lavoro, rendono necessaria una riforma del testo normativo dell'art. 48 prima ancora che lo strumento diventi operativo; in questo senso si sono espressi anche alcuni rappresentanti delle parti sociali nell'ambito del tavolo dedicato all'apprendistato che si è aperto presso il Ministero del lavoro con l'obiettivo di dare attuazione a quanto previsto nell'ambito del Protocollo del 23 luglio 2007 con specifico riferimento all'apprendistato.

## Parte II

### **La ricerca sul campo e le evidenze risultanti**

---

#### **1. L'analisi delle esperienze esaminate: l'approccio seguito**

Nell'ambito delle pubblicazioni che periodicamente realizza il CNOS-FAP con l'obiettivo di informare sulle migliori esperienze in campo, di proporre strumenti e modelli al fine di supportare gli operatori delle strutture formative, non era ancora stato esaminato il segmento dell'apprendistato. Si tratta di una filiera "relativamente nuova" nell'ambito dei sistemi formativi territoriali, come ampiamente illustrato nei paragrafi precedenti, alla quale le strutture che fanno capo al CNOS-FAP e al CIOFS/FP si sono accostate solo negli ultimi anni.

Per inaugurare il nuovo segmento di analisi si è voluto realizzare un prodotto che, a partire dall'analisi delle esperienze realizzate sul territorio, consentisse di individuare quei supporti per gli operatori in termini di modelli e strumenti, ma anche di definire delle linee guida per l'elaborazione di una proposta volta ad apportare quelle modifiche di sistema, necessarie allo sviluppo dell'offerta formativa per gli apprendisti.

Da un breve *check* sulle esperienze effettivamente realizzate dalle strutture territoriali della rete salesiana, per quanto riguarda lo specifico segmento dell'apprendistato per i minori gli interventi "scovati" non sono poi tanti. La verifica è stata fatta su tutte le realtà del territorio nazionale, ma una risposta positiva è pervenuta solo per quanto riguarda le seguenti Regioni:

- 1) Piemonte,
- 2) Lombardia,
- 3) Veneto,
- 4) Friuli Venezia Giulia,
- 5) Umbria.

Il limitato numero di risposte positive riscontrate sul territorio è una riprova di quanto siano poco diffusi gli interventi di formazione per gli apprendisti minori. Infatti, nonostante il fatto che le strutture che fanno capo alla rete salesiana del CNOS-FAP e del CIOFS/FP siano numerose e distribuite pressoché su tutto il territorio nazionale, solo in cinque casi è stato possibile realizzare studi su specifiche esperienze di formazione per gli apprendisti che devono assolvere il diritto dovere all'istruzione e formazione.

I casi provengono in particolare dalle Regioni settentrionali. Si tratta delle Regioni in cui è maggiormente diffuso l'apprendistato e dove numericamente si

concentrano anche gli apprendisti minorenni. Si è visto che dei circa 50.000 15-17enni occupati in apprendistato nel 2005, l'80% circa si trova nelle Regioni settentrionali (cfr. tabella 4). Se si esclude l'Emilia Romagna, che conta circa un quinto dei minori occupati, si rileva che effettivamente gli studi di caso hanno colto le realtà dove si concentra l'apprendistato per i minorenni.

Le stesse Regioni sono anche quelle che danno il maggior contributo ai numeri relativi all'offerta formativa realizzata per i minori in apprendistato: escludendo la Provincia di Bolzano e la Toscana, certamente le Regioni individuate sono quelle che hanno compiuto il maggior sforzo per cercare di attivare tale segmento del sistema formativo ed è quindi particolarmente interessante evidenziare i risultati di tali studi di caso (cfr. tabella 6). Alle realtà più forti, si è poi aggiunta l'esperienza dell'Umbria e in particolare della Provincia di Perugia. In questo caso si è invece di fronte ad una regione dove le condizioni "numeriche" di diffusione dell'apprendistato fra i minorenni sono certamente meno favorevoli e dove anche l'offerta formativa stenta a trovare un modello sistemico di riferimento e quindi ad affermarsi.

Le esperienze realizzate nei territori indicati sono state esaminate con l'obiettivo di verificare le condizioni in cui hanno operato, di individuare le modalità operative con cui sono state condotte anche al fine di offrire un utile contributo ad altre strutture formative che intendano avvicinarsi a tale tipologia di offerta formativa.

Si è cercato di approfondire ogni caso sulla base della seguente griglia:

- a) presentazione della struttura;
- b) il contesto territoriale dell'offerta formativa; sviluppi prevedibili del sistema per il nuovo apprendistato professionalizzante;
- c) esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato: corsi e attività realizzate in generale negli anni precedenti;
- d) il modello formativo regionale/provinciale;
- e) la progettazione del percorso; i soggetti coinvolti nella progettazione; struttura progettuale e articolazione del percorso;
- f) modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento;
- g) caratteristiche degli apprendisti partecipanti;
- h) gestione dell'intervento: calendarizzazione delle lezioni; individuazione dei docenti e dei formatori; tasso di assenteismo nei corsi e sue motivazioni;
- i) modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili;
- j) eventuali esperienze di seconde/terze annualità di formazione;
- k) relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata;
- l) valutazioni finali sull'intervento.

Non sempre è stato possibile reperire tutte le informazioni richieste. L'impatto con le esperienze prese a oggetto di analisi ha rivelato la disponibilità di una discreta quantità di materiale di natura amministrativa, relativo ai bandi emanati dal-

l'istituzione provinciale e regionale e ai progetti predisposti dalla struttura formativa anche in partnership con altri enti di formazione, ma una scarsa presenza di materiale di maggior dettaglio o di riflessioni in esito ad analisi di monitoraggio o valutazione sulle esperienze realizzate.

Pertanto, i casi che sono successivamente riportati vengono esplorati soprattutto in relazione a tale documentazione disponibile, che fa riferimento più alla progettazione ex ante che non alla fase di realizzazione vera e propria. Di conseguenza l'analisi mette in evidenza principalmente le modalità di progettazione dell'intervento, i soggetti che hanno partecipato, l'articolazione del percorso, mentre mancano strumenti di maggior dettaglio messi a disposizione dei docenti per la gestione della fase di erogazione dell'intervento formativo stesso.

Una eccezione in tal senso sono i casi relativi alle Regioni Piemonte e Friuli Venezia Giulia: qui, le strutture che hanno in gestione le attività formative per gli apprendisti minori non solo hanno definito una progettazione di dettaglio della singola unità didattica o del singolo modulo, ma sono state in grado di mettere a disposizione anche indicazioni ulteriori per i docenti, quali strumenti da utilizzare durante la fase di aula.

Non è stato possibile, invece, individuare materiali strutturati di valutazione delle esperienze realizzate. Le osservazioni che vengono inserite riportano giudizi espressi dai formatori e/o dai coordinatori degli interventi formativi realizzati, ma non è stato reperito materiale frutto di azioni strutturate di valutazione. Anche se risulta che in alcuni territori tali azioni, realizzate tramite questionari di soddisfazione proposti agli allievi (Piemonte) e anche alle aziende (Friuli Venezia Giulia) o con un mix di strumenti (Veneto), vengano tradizionalmente realizzate. Oppure, non risulta che tali analisi abbiano affrontato il segmento dell'apprendistato per i minori per proporre una riflessione specifica.

Pertanto, le valutazioni espresse sull'andamento delle singole esperienze probabilmente sono riuscite a cogliere solo alcuni aspetti delle criticità esistenti o, viceversa, degli elementi di efficacia degli interventi.

## **2. Le differenti velocità del sistema italiano**

I cinque casi proposti fanno riferimento ad altrettante Regioni italiane, ma consentono di definire un quadro abbastanza ampio dello stato di attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere che si discosta di poco dal quadro complessivo nazionale.

Infatti, le cinque realtà regionali esaminate mettono subito in evidenza il diverso *stato di avanzamento* nella costruzione di sistemi territoriali per l'apprendistato che caratterizza la penisola.

- 1) Da una parte c'è qualche territorio che ha imboccato da subito la via della messa a regime della formazione per l'apprendistato, così che ha potuto conso-

lidare nel tempo un sistema che è in grado di offrire formazione a tutti gli apprendisti del territorio e quindi di coinvolgere pressoché tutti i minori. Sono queste *le realtà* che potremmo definire *dell'eccellenza*, visto che in un arco temporale che non è stato molto ampio hanno comunque consolidato un'offerta di formazione per l'apprendistato che è diventata "sistema" e che attua pienamente il dettato normativo visto che coinvolge pressoché tutti gli apprendisti occupati del territorio.

Fra le realtà esaminate nel volume è il caso in primo luogo del Friuli Venezia Giulia, dove lo studio di caso mette in evidenza quanto il lavoro di costruzione e consolidamento del modello individuato che ormai dura da oltre sei anni sia riuscito a definire un sistema di offerta ampia, ricca nei contenuti, flessibile rispetto alle esigenze via via manifestate dall'utenza e dalle imprese. Si pensi proprio al segmento dei minori, all'evoluzione che hanno subito i contenuti didattici proposti con l'introduzione negli anni di nuovi moduli, ritenuti più vicini alle esigenze di tali utenti; oppure, si pensi al caso degli immigrati, per i quali è stata progressivamente costruita un'offerta specifica di moduli finalizzata all'acquisizione di competenze linguistiche, che costituisce la base indispensabile per poi poter erogare ogni altra tipologia di contenuto. Quello del Friuli Venezia Giulia è un sistema di formazione per l'apprendistato che ormai coinvolge tutti gli apprendisti, su tutte le annualità.

Non lontana dall'esempio del Friuli Venezia Giulia è l'esperienza del Piemonte. Anche qui la Regione ha fatto una scelta forte, tra l'altro su numeri di apprendisti occupati e coinvolti nelle attività formative decisamente più elevati, che sta cercando di portare avanti nel tempo. E il consolidamento del sistema, anche se su un modello di affidamento meno stabile di quello friulano (che ha garantito una continuità di finanziamenti per sei anni), ha consentito di produrre una progettazione specifica per l'obbligo formativo, definita con ampio dettaglio già a livello regionale anche sulla base dell'esperienza maturata negli anni.

- 2) Ci sono poi *le realtà* che potremmo definire *dell'efficienza*, che sono per lo più le grandi regioni settentrionali che, dovendo fare i conti con numeri di utenti molto significativi – si pensi che l'utenza potenziale dell'apprendistato è pressoché uguale a quella di tutta la formazione professionale –, sono state in grado di definire delle "macchine" organizzative che riescono ad utilizzare nella maniera più efficiente tutte le risorse disponibili. Per scelta, tali risorse sono costituite solo da quelle ripartite annualmente dal Ministero del lavoro, che riescono a coprire solo una quota del fabbisogno.

Fra le realtà esaminate nel volume appartengono a questo gruppo il Veneto e la Lombardia. Sono due amministrazioni che hanno mantenuto una attenzione continua negli anni allo sviluppo del sistema di formazione per l'apprendistato. Il Veneto lo ha fatto all'insegna di una forte regia e azione regionale, visto che la Regione rimane il soggetto che emana le Direttive che definiscono la stra-

tegia annuale di programmazione e gli avvisi per l'individuazione dei soggetti attuatori. Nel leggere lo studio relativo al caso Veneto emerge con nettezza il *fil rouge* che ha legato le diverse Direttive annuali e che ha consentito di capitalizzare progressivamente le esperienze realizzate. Per cui, nel quadro della regia regionale, è stato definito un sistema che ha prodotto anche un modello di certificazione e che è risultato capace di anticipare l'attuazione di "pezzi" della riforma necessari all'introduzione dell'apprendistato professionalizzante e quindi poi di regolamentare tale strumento in una logica di assoluta continuità del sistema di formazione.

La Lombardia ha puntato sul progressivo "affrancamento" delle Province, coinvolgendole attivamente nella fase di programmazione e poi affidando loro tutta la gestione degli interventi nel quadro di un modello che lasciava alcune flessibilità per l'adeguamento al territorio. Ciò ha determinato anche differenze nella continuità con cui gli interventi vengono realizzati a livello provinciale, anche se il caso della Provincia di Milano rappresenta probabilmente un'esperienza a sé stante, se non altro per i numeri degli apprendisti presenti: circa 40.000 in totale fra maggiorenni e minorenni, ovvero quasi quanto il Piemonte e molto più di tante altre realtà regionali.

Per quanto riguarda il segmento specifico dei minori, entrambe le Regioni hanno fatto la scelta di coinvolgerli tutti in formazione, ma probabilmente la mancanza di un'offerta a regime, di un sistema di formazione per l'apprendistato in grado anche di radicarsi nei comportamenti delle aziende e dei giovani, restituisce un'immagine di minore consolidamento di tale segmento.

- 3) I due casi precedenti sono comunque esempi di amministrazioni che hanno deciso di gestire al meglio il sistema di formazione per l'apprendistato; ma la realtà italiana presenta anche un nutrito elenco di territori in cui la formazione per l'apprendistato ha ancora carattere episodico, quando non è del tutto assente. Molte Regioni del Mezzogiorno presentano tali caratteristiche, ma anche presso alcune Regioni del Centro la formazione per l'apprendistato non ha rappresentato evidentemente una priorità o comunque una linea di azione su cui le amministrazioni abbiano deciso di investire e consolidare.

Nell'ambito del volume, l'esperienza umbra della Provincia di Perugia è esemplificativa di tale gruppo di Regioni, ed anzi rappresenta comunque una realtà che comincia a muoversi e che ci auguriamo mantenga nel tempo tale scelta. Il caso presentato, infatti, rappresenta la prima esperienza di formazione per l'apprendistato sul segmento dei minori ed è ancora in corso nel momento in cui viene fotografata. Si ritrovano infatti nelle modalità attuative di questa esperienza alcune ingenuità ormai definitivamente superate nei modelli più consolidati (come la scelta di definire interventi di tipo corsuali riferiti a specifiche qualifiche) che sono chiaramente frutto dell'inesperienza. E che consentono proprio di misurare la distanza con quelle realtà che invece costruiscono e consolidano da anni un patrimonio di esperienze.

Quasi del tutto speculari all'investimento delle amministrazioni regionali sull'apprendistato risulta quello effettuato dalle strutture della *rete salesiana* che costituiscono il soggetto dei nostri studi di caso.

In Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Veneto le strutture regionali e quelle territoriali operano da tempo con continuità su tale segmento e, anche se con differenti accenti, l'apprendistato costituisce una filiera pressoché strutturale nell'ambito dell'offerta dei centri. Non allontanandosi dalla loro *mission* più tradizionale, che presuppone una vocazione specifica sui giovani, generalmente tali strutture si assumono un ruolo ancor più rilevante proprio in relazione all'offerta per gli apprendisti minori. In Piemonte e Veneto i centri CNOS-FAP generalmente fanno da capofila nelle Associazioni Temporanee che gestiscono gli interventi per i minori e anche in Friuli Venezia Giulia, nonostante l'associazione faccia capo ad ENAIP, il CNOS-FAP Bearzi di Udine mantiene un coordinamento sugli interventi per gli apprendisti minori.

Nel caso della Provincia di Milano è invece il CIOFS/FP di Cesano Maderno che risulta capofila dell'Associazione che gestisce alcuni progetti quadro per gli apprendisti maggiorenni e minorenni, mentre il CNOS-FAP di Sesto San Giovanni ha potuto raccontare gli elementi emersi da una unica esperienza.

In Umbria, il CNOS-FAP di Perugia, che pure risulta capofila dell'Associazione temporanea per quanto riguarda alcuni progetti per gli apprendisti in obbligo formativo, risulta essere al primo incontro con tale tipologia di utenza.

### **3. I riferimenti istituzionali (nazionali e regionali) per la formazione per gli apprendisti minori**

I cinque casi esaminati nel volume consentono di fotografare il modello formativo adottato in altrettante realtà regionali, visto che generalmente è al livello regionale che tale modello viene definito, e di consentire una comparazione fra gli stessi.

In questo contesto si vuole intendere come “modello formativo” quell'insieme di indicazioni che attengono al modello di progettazione e organizzazione dei corsi, comprensivo delle modalità di organizzazione dell'incontro fra domanda e offerta di formazione. Si tratta di aspetti strategici per l'apprendistato, essenziali a determinare l'efficienza di un sistema, la sua capacità di raggiungere il numero più alto di utenti e di erogare una formazione che risulti in linea con le diverse esigenze.

Infatti, la formazione per l'apprendistato si differenzia da tante altre tipologie per essere obbligatoria e quindi basata strettamente sulla domanda contingente rappresentata dagli apprendisti assunti in un dato territorio, con le loro articolazioni settoriali e per qualifica o attività lavorativa svolta, e le loro caratteristiche in termini di livelli di istruzione. Pertanto, l'offerta deve essere definita strettamente su quella che è la domanda esistente.

Si aggiunga che l'utenza dell'apprendistato è caratterizzata da una serie di disomogeneità.

Gli apprendisti sono disomogenei per titolo di studio, visto che si può essere assunti dai 15 (ora 16)<sup>1</sup> anni fino ai 29. Sono diversi per livelli di istruzione e per competenze possedute, visto che in questa fascia di età ci sono giovani che hanno al più la licenza media o solo l'assolvimento dell'obbligo e altri laureati (ancora presenti in quantità minime).

Sono occupati nei settori più diversi; anzi, negli ultimi anni, dopo la scomparsa del contratto di formazione e lavoro, il processo di penetrazione dell'apprendistato in tutti i settori economici è fortemente aumentato, per cui oggi si entra come apprendisti anche nelle banche o nelle società di assicurazioni, nei trasporti, nell'industria petrolifera o farmaceutica. Nei diversi settori l'apprendistato, prima limitato all'acquisizione delle qualifiche di livello più operaio, ormai è diffuso a tutti i livelli; il recente accordo per l'industria metalmeccanica del 2006, ad esempio, ha esteso l'apprendistato dal V fino ad arrivare al VII livello, dove sono presenti i quadri aziendali.

È un elemento ormai acquisito il fatto che apprendisti inseriti anche con qualifiche professionali uguali,<sup>2</sup> nella realtà di impresa possono svolgere attività lavorative anche diverse, in relazione alla dimensione e alla configurazione organizzativa dell'impresa stessa, al prodotto o ai componenti su cui lavorano, e così via.

Alle disomogeneità citate, che caratterizzano l'apprendistato degli ultimi dieci anni, se ne è recentemente aggiunta un'altra: la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ha creato una sorta di doppio canale in tutte le realtà territoriali, dal momento che contemporaneamente è possibile che un'impresa utilizzi il nuovo istituto professionalizzante come definito dal decreto Biagi, se il CCNL lo ha disciplinato, o ancora il precedente apprendistato, come definito dalla legge Treu. Nei due casi la differenza è proprio nelle modalità di organizzazione della componente formativa.

Con riferimento specifico al segmento degli apprendisti minori alcune delle disomogeneità segnalate dovrebbero non rilevare o almeno avere portata limitata se non fosse per il fatto che tale utenza ha una dimensione quantitativa normalmente così modesta sul territorio da non essere oggetto di un modello formativo distinto. Nella maggior parte dei casi gli apprendisti minori si trovano ad essere "mischianti" con i colleghi più adulti almeno per la parte di formazione obbligatoria per tutti gli apprendisti, ossia le 120 ore finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali.

Sia per i minori che per gli apprendisti maggiorenni, il modello formativo continua a far riferimento a quei principi individuati nell'ambito della regolamenta-

---

<sup>1</sup> La recente legge n. 296/06 (legge finanziaria per il 2007) ha elevato a 16 anni l'età di accesso al lavoro.

<sup>2</sup> Da raggiungere al termine del percorso di apprendistato.

zione attuativa della legge n. 196/97. Per cui, la formazione viene ad essere ripartita sulla base della finalità in termini di tipologia prevalente di competenze da acquisire: la formazione per i maggiorenni è ripartita in contenuti per l'acquisizione di competenze di tipo trasversali e contenuti finalizzati all'acquisizione di competenze di tipo tecnico-professionali; a tali segmenti si aggiungono le 120 ore aggiuntive per i minori in obbligo formativo, che sono dedicate al recupero e allo sviluppo di competenze di base e di cittadinanza.

#### **4. L'identikit degli apprendisti minorenni**

Gli studi di caso di seguito presentati sono in grado di ricostruire, attraverso l'esperienza degli operatori, il quadro dell'apprendistato relativamente al segmento specifico dei minorenni. Le indicazioni fornite nei diversi studi, in relazione al singolo soggetto apprendista e all'insieme dell'utenza, vengono qui riprese e sistematizzate.

I dati nazionali forniti nei paragrafi precedenti, che illustravano una composizione dell'apprendistato nei 15-17enni nettamente "spostato" verso la fascia più adulta della classe di età, vengono confermati nelle esperienze descritte. Tutti gli operatori dichiarano di aver avuto a che fare con giovani che sono raramente sedicenni e generalmente hanno diciassette anni; i quindicenni risultano assenti in tutte le esperienze esaminate.

*L'età media* degli apprendisti minori è quindi molto alta e ciò provoca delle criticità rispetto alla realizzazione della formazione. In primo luogo l'età di diciassette anni significa che al più per i giovani in obbligo formativo si riesce a realizzare una annualità di percorso di moduli aggiuntivi (come sono definiti dal DI n. 152 del 2001); inoltre, spesso nel momento in cui i ragazzi compiono la maggiore età e quindi assolvono il diritto-dovere all'istruzione e formazione le imprese preferiscono ritirarli dall'attività formativa per ridurre l'onere di formazione esterna.

In quattro delle esperienze esaminate siamo in contesti territoriali in cui le amministrazioni regionali dichiarano di voler coinvolgere tutti gli apprendisti in formazione, eppure i gruppi classi che effettivamente si costituiscono riescono ad erogare soltanto il primo anno. Solo il Friuli Venezia Giulia racconta di un'unica esperienza di seconda annualità, mentre il Piemonte, che pure ha definito uno schema di progettazione per il secondo anno, non è mai riuscito a tradurlo nella pratica per mancanza di utenti.

Al di là del problema della durata annuale o pluriennale del percorso di formazione aggiuntivo, la vera criticità indotta dall'età media così alta degli apprendisti minori riguarda la finalità del contratto di apprendistato. Infatti, nella ridefinizione dell'apprendistato ad opera del d.lgs. 276/03, fra le tre tipologie quella per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione è l'unica ad aver conservato

una chiara finalizzazione alla acquisizione di un titolo di qualifica. Tale qualifica deve essere definita in relazione agli stessi standard minimi dei percorsi di formazione professionale.

Allora, una durata del percorso di formazione pari ad una sola annualità, considerando oltretutto che annualmente sono previste 120 + 120 ore di formazione, rende molto difficile il conseguimento di un titolo di qualifica rispondente a quegli standard minimi fissati in relazione a percorsi di formazione a tempo pieno generalmente triennali. Né l'applicazione della metodologia dell'alternanza può "accelerare" così tanto l'acquisizione di competenze, soprattutto considerando che le maggiori difficoltà degli apprendisti minori si riscontrano in relazione alle competenze di base e non a quelle professionalizzanti, che più facilmente possono essere oggetto di un apprendimento "potenziato" in un contesto di alternanza con l'attività lavorativa in azienda.

È evidente che potranno riscontrarsi casi di ragazzi che hanno casomai interrotto precedenti percorsi di istruzione e/o formazione dopo la seconda annualità, che saranno quindi titolari di un bagaglio di conoscenze e competenze che potranno essere riconosciute in modo da conseguire l'obiettivo della qualifica anche al termine di una sola annualità formativa in apprendistato, ma tali casi rappresentano certamente una quota molto limitata di giovani. Tuttavia le esperienze approfondite non sembrano segnalare casi di grande *disomogeneità culturale* fra gli apprendisti minori; al più si sottolinea che talora questi adolescenti non hanno conseguito neanche la licenza media.

È evidente quindi che l'obiettivo del conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale, perché rispondente a standard minimi omogenei, non appare più compatibile con la realtà attuale dell'apprendistato per i minori. È infatti parimenti evidente che neppure si può immaginare di aumentare tanto il volume di formazione esterna all'azienda in modo da compensare la durata breve dei percorsi. Già oggi le imprese assumono gli adolescenti sempre meno che nel passato, preferendo selezionare apprendisti più adulti, soggetti a meno vincoli rispetto all'attività svolta sul lavoro, agli orari, alle visite mediche.

Ma soprattutto quello che scoraggia molti imprenditori dall'assumere questi 15-17enni spesso è proprio l'aver a che fare con ragazzi adolescenti, alle prese con una fase difficile di costruzione del sé, in cui non sempre è facile costruire relazioni positive con il contesto anche professionale in cui si è inseriti.

Eppure molti di questi ragazzi, che interrompono gli studi sempre più per una esperienza di insuccesso scolastico che per ragioni economiche familiari, possono trovare proprio nell'esperienza di lavoro una sorta di "riscatto" che li aiuti a costruire la fiducia in sé stessi. A tal fine diventa strategica, più che l'esperienza di lavoro in sé, la relazione che si riesce ad instaurare con il tutor aziendale o comunque la figura adulta di riferimento all'interno dell'azienda che può svolgere un ruolo centrale anche per evitare che il malessere adolescenziale si trasformi in disagio. Anche perché le esperienze esaminate confermano che alcuni dei minori che costi-

tuiscono l'utenza dell'apprendistato evidenziano alcuni disagi. È il caso dell'esperienza di Sesto San Giovanni dove, nel quadro di un gruppo classe "normale", i disturbi di comportamenti di un soggetto in particolare hanno reso necessario l'allontanamento del giovane dall'intervento formativo.

Ma l'"aneddotica" sulle esperienze di formazione per l'apprendistato è fatta anche di racconti sulle intemperanze disciplinari di questi giovani che, nel momento del rientro in formazione, in qualche caso hanno reagito in forma violenta, distruggendo gli arredi del centro o comunque rendendo impossibile l'esercizio di qualunque attività formativa.

Proprio le esperienze raccontate dimostrano che seppure tali episodi esistono, questi coinvolgono comunque una quota assolutamente residuale di minori. È evidente che questi casi meritano una attenzione diversa, che chiama in causa anche altri servizi sociali che devono supportare le strutture formative che rimangono una risorsa per favorire il superamento positivo della fase di disagio da parte dell'adolescente.

Ma la realtà più ampia dell'apprendistato per i minori è costituita invece di ragazzi che hanno interrotto precocemente i percorsi di istruzione e formazione a tempo pieno e hanno deciso di lavorare per imparare un "mestiere" o forse semplicemente per guadagnare quel tanto necessario a sentirsi alla pari al gruppo dei coetanei. In realtà, spesso i percorsi di questi giovani anche sul lavoro sono caratterizzati da frequenti interruzioni. Una ricerca di qualche anno fa realizzata nella Regione Emilia Romagna aveva evidenziato come è proprio in relazione all'utenza dei minori che si riscontra la massima *volatilità* del contratto di apprendistato. Ovvero, quando questi adolescenti riescono a trovare un lavoro, molto facilmente lo lasciano, perché insoddisfatti dell'esperienza, all'inseguimento di un lavoro sempre migliore.

In realtà ciò che contraddistingue molti adolescenti è la mancanza di una progettualità professionale, anche in relazione al fatto che anche quella personale è ancora in fase di costruzione.

Questo quadro relativo all'approccio degli adolescenti al lavoro determina anche criticità per la realizzazione degli interventi formativi nel caso particolare dell'apprendistato. Non dimentichiamo, infatti, che mentre per altre filiere la formazione è generalmente una scelta dell'utente, che decide di iscriversi ad un certo intervento, per gli apprendisti la *formazione esterna è obbligatoria*, un vincolo posto dall'esterno. Si aggiunga che le trasformazioni subite dall'apprendistato negli ultimi dieci anni, che hanno portato alla definizione di un sistema di formazione esterna che riesce a coinvolgere almeno una certa quota, anche se non tutti, di apprendisti, non sono ancora entrate nel patrimonio comune di conoscenza. Ciò significa che molti giovani entrano in apprendistato ignari del vincolo di formazione esterna e non è infrequente che il compito di informazione venga alla fine esercitato proprio dalle strutture formative, nel momento in cui effettivamente prende avvio l'attività.

## 5. Articolazione e struttura progettuale degli interventi

Esaminando le esperienze riportate nel volume, le difficoltà di organizzare un'offerta specifica per i minori emergono distintamente.

Piemonte e Lombardia hanno fatto la scelta di considerare a parte gli apprendisti minori; in entrambi i casi per questi giovani viene definita un'offerta formativa specifica che riguarda sia le 120 ore di moduli aggiuntivi finalizzati all'acquisizione delle competenze di base, sia le ore per lo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali. Anzi, nel caso della Lombardia tale differenziazione tra i due segmenti di percorso viene annullata in un modello che prevede un intervento articolato direttamente su 240 ore annue di formazione.

Nonostante il volume dell'utenza di apprendisti minori, che in queste due regioni raggiunge dimensioni in valori assoluti fra le più elevate in Italia, tale scelta di tenere a parte i minori nel quadro di un modello formativo che comunque mantiene forti caratteristiche di unitarietà rimane non facile da perseguire. Criticità si rivelano in primo luogo nella composizione delle classi; gli interventi si avviano con numeri ridotti e non è facile mantenere tali numeri nella fase poi di erogazione.

Infatti, la seconda parte del percorso richiede una attenzione alle diverse professionalità di destinazione degli apprendisti, attenzione scarsamente compatibile con i ridotti volumi di utenza. Infatti, il caso della Provincia di Milano racconta delle difficoltà di costituire gruppi di numerosità adeguata anche utilizzando il solo riferimento al "settore", della necessità di far partire gruppi misti, ossia con apprendisti appartenenti a diversi settori, per i quali diventa poi non facile definire la progettazione della parte finalizzata alla acquisizione delle competenze tecnico-professionali. Tanto che in questi casi si preferisce non definire il progetto nel quadro degli interventi preliminari per i tutor aziendali.

In ogni caso, proprio per le disomogeneità presenti anche tra apprendisti di uno stesso settore o con qualifiche professionali vicine, è sempre meglio lasciare un ampio margine di flessibilità per la ridefinizione del progetto una volta che si è accertato quali siano gli allievi effettivamente presenti in aula. Ma è questa una caratteristica un po' di tutta la formazione in apprendistato, che richiede di mantenere comunque ampie possibilità di flessibilità nel passaggio dalla fase progettuale a quella attuativa.

Il Veneto e il Friuli Venezia Giulia hanno da subito optato per un modello che tiene distinti i minori per l'erogazione della componente specifica di percorso dedicata all'acquisizione delle competenze di base, mentre inserisce i minori all'interno di gruppi classe più ampi e meno omogenei per quanto riguarda l'erogazione delle altre attività formative. In questo modo i minori possono essere tutti aggregati per l'erogazione delle prime 120 ore, tenendo conto dell'unico criterio rappresentato dal territorio di riferimento che può essere sufficientemente ampio – anche a livello provinciale –, mentre l'attenzione alle professionalità specifiche potrà essere considerata in riferimento alla seconda parte del percorso, nel quadro della utenza complessiva dell'apprendistato.

Dallo studio di caso emerge che in Veneto, visti i numeri dell'occupazione, si riesce comunque a salvaguardare un approccio che incrocia le due dimensioni, del territorio e del macro-settore, nella organizzazione anche del primo segmento di percorso per gli apprendisti minori. Nel caso del Friuli Venezia Giulia, nel quadro di un modello regionale che ha visto l'aggregazione degli apprendisti per comparti affidati a tre diverse associazioni di strutture formative, rispetto all'utenze dei minori è stato necessario definire una modalità di lavoro comune fra le tre ATI per consentire l'erogazione delle attività.

In questo contesto l'Umbria è un territorio a parte. La prima esperienza, che viene raccontata in itinere, evidenzia la difficoltà di un modello come quello individuato dalla Provincia di Perugia, che voleva costituire gruppi classe di apprendisti omogenei per area, settore e contratto collettivo applicato nonché per qualifica professionale da acquisire, per la realizzazione di percorsi della durata complessiva di 240 ore annue per due anni.

Proprio la ricerca di modelli formativi flessibili, adeguati a tenere conto delle disomogeneità dell'utenza complessiva dell'apprendistato, ha indirizzato molte Regioni o autonomamente le stesse strutture formative verso un approccio di tipo modulare agli interventi formativi.

Le quattro Regioni settentrionali che da più tempo operano su tale segmento hanno tutte definito un modello formativo centrato su un Catalogo.

Lo strumento del Catalogo è un modo per favorire una scelta autonoma dell'azienda, una sua responsabilizzazione nell'individuazione della struttura formativa dove realizzare la formazione o anche nella composizione dello stesso percorso. È un modo per coinvolgere le imprese nel sistema con l'obiettivo di costruire con le strutture formative partnership anche di più lungo periodo e di più ampio respiro.

Il Catalogo è però quasi una necessità della formazione in apprendistato, visto che sembra ormai acquisito che la rigidità degli interventi di tipo corsuali mal si concilia con la necessità di tenere conto delle disomogeneità dell'utenza e il grado di flessibilità necessario per fronteggiarle. Il Catalogo infatti è lo strumento di supporto all'incrocio domanda-offerta in Piemonte, Veneto e Friuli Venezia Giulia e si ritrova in molte esperienze lombarde, dove sopravvive la possibilità di erogare invece interventi di tipo corsuale.

In Piemonte, il Catalogo è soprattutto finalizzato a presentare le diverse offerte presenti nel sistema formativo a livello provinciale e con una articolazione per aree professionali, che corrispondono ad altrettante strutture formative; ogni struttura scelta dalle imprese eroga interventi che annualmente hanno una durata di 120 ore e quindi si avvicinano molto all'intervento di tipo corsuale. Sono poi possibili modelli definiti secondo la tipologia di progetto formativo, dove l'approccio è di tipo modulare.

In Veneto, il Catalogo provinciale rappresenta il quadro dell'offerta presente in termini di moduli erogabili agli apprendisti di un certo macro-settore; la scelta dell'impresa è nella definizione del percorso, che deve comprendere un modulo di

tipo trasversale e uno tecnico professionale. Ad esempio, per il macro-settore “commercio, turismo e servizi” la rete CNOS-FAP ha messo insieme una progettazione di 28 moduli professionalizzanti, nell’ambito dei quali si individua quello idoneo rispetto alle aspettative dell’impresa e alle richieste del giovane. In Friuli Venezia Giulia la modularità è ancora più spinta: il Catalogo regionale dell’ATI di cui fa parte il CNOS-FAP Bearzi comprende circa 600 moduli.

È evidente che la gestione di tali Cataloghi chiama in causa la capacità dell’impresa di scegliere e comporre l’offerta formativa che ritiene più adeguata; ma entrambi i territori hanno previsto un servizio di supporto alla composizione del percorso che, nel caso del Veneto, è affidato agli Enti Bilaterali che realizzano colloqui di accompagnamento, mentre per il Friuli Venezia Giulia è gestito dalle stesse strutture formative.

Un Catalogo basato su interventi di tipo modulare ha delle condizioni di esistenza che derivano dalla quantità di utenti e quindi di risorse presenti nel sistema: è evidente che se l’utenza non è elevata, l’offerta di moduli dovrà necessariamente essere contenuta altrimenti il numero di allievi mediamente presenti in ogni modulo non consentirebbe di coprire i costi. L’affidamento all’associazione temporanea di cui fa parte il Bearzi di tutte le attività formative per l’apprendistato per un periodo ampio di tre più tre anni ha consentito invece di costituire quelle condizioni di contesto indispensabili ad uno sviluppo così ampio del Catalogo regionale. Oltretutto, tale periodo di tempo ha dato alle stesse strutture formative la possibilità di recepire le domande provenienti dal territorio, di individuare delle possibilità di soluzione, di sperimentarle sul campo e quindi di inserirle in maniera strutturale nel Catalogo.

L’impressione che si rileva dagli studi di caso è che non sempre ci sia questa capacità di capitalizzare le esperienze, per cui ogni annualità, ogni Direttiva annuale talora raccoglie poco i nuovi stimoli.

Ovviamente è a sé il caso dell’Umbria, visto che si tratta di una prima esperienza, ma anche nel caso della Lombardia si registrano alcuni “debutti”: il CNOS-FAP di Sesto San Giovanni che per la prima volta realizza un intervento per i minori, il CIOFS/FP di Cesano Maderno che sperimenta per la prima volta su nuovi settori (o meglio gruppi inter-settoriali).

Per il Piemonte, è significativo il lavoro fatto dal gruppo di progettazione inter-enti, che ha definito il piano formativo, lo schema di articolazione, il canovaccio di ogni unità di apprendimento e persino gli strumenti didattici da adottare. In partnership con la Regione è poi in corso un progetto per la standardizzazione dei percorsi e delle acquisizioni in esito ai percorsi, in modo da conseguire risultati certificabili e riconoscibili. In prospettiva, lo studio individua la possibilità di estendere anche all’apprendistato l’uso delle prove standardizzate di valutazione.

Risulta una novità positiva, visto che poco noto, il lavoro fatto sul territorio veneto in relazione allo specifico dell’apprendistato. Attraverso le diverse Direttive, la Regione ha definito nel tempo una serie di elementi di standardizzazione senza ri-

nunciare alla flessibilità, cosa che gli ha consentito di introdurre l'apprendistato professionalizzante all'insegna dell'assoluta continuità con il sistema in essere. Mentre in Friuli Venezia Giulia l'adeguamento e il consolidamento del modello di offerta formativa sono avvenuti sotto la responsabilità soprattutto delle strutture formative proponenti, che hanno avuto una sorta di affidamento globale dalla Regione, in Veneto è stata l'amministrazione stessa a curare molto da vicino tali aspetti e a farsi carico di un coordinamento attento del sistema, che ha via via adottato anche le modifiche necessarie per l'avvio dell'apprendistato professionalizzante.

Rimane però l'elemento centrale di debolezza: molti di questi sistemi rimangono attestati ad una gestione efficiente delle sole risorse ricevute dal livello nazionale, che consentono di avviare annualmente solo prime annualità di formazione per l'apprendistato, rivolte a quote ridotte di apprendisti.

In relazione ai contenuti specifici delle attività formative, mantengono la loro efficacia i principi e le indicazioni elaborate nel quadro dell'attuazione della legge n. 196/97. I contenuti di tipo trasversale fanno riferimento a quanto previsto dal Decreto dell'8 aprile 1998 e dal DM n. 179/99, che prevede l'articolazione in quattro aree: competenze trasversali, organizzazione ed economia, contrattualistica, sicurezza. Per i contenuti tecnico-professionali, sulla base delle previsioni del DM n. 179/99 era stata costituita una Commissione di lavoro che si era occupata di quattro ambiti economici (metalmecanico, edile, tessile-abbigliamento-moda-calzature, turismo e terziario), definendo gli obiettivi formativi in relazione a gruppi omogenei di figure professionali. Tali documenti continuano a costituire il riferimento principale in molti territori, anche se in altri a questi riferimenti nazionali si aggiungono le ulteriori elaborazioni predisposte dalle singole regioni in relazione alla definizione di standard per il sistema della formazione professionale. È il caso, ad esempio, della Regione Friuli Venezia Giulia che, proprio a partire dal modello di organizzazione della formazione per l'apprendistato, ha poi definito anche un repertorio di profili formativi e professionali basato sulla analisi dei processi lavorativi dove le singole attività vengono rielaborate in unità di competenza e quindi in unità formative capitalizzabili. Oppure è il caso dell'Umbria dove, accanto ai documenti prodotti a livello nazionale per la definizione dei contenuti tecnico-professionali per l'apprendistato, l'avviso provinciale pone come vincolo anche il riferimento al dizionario regionale delle competenze.

Infine, per quanto riguarda la componente di formazione specifica per i minori, finalizzata al recupero e al potenziamento delle competenze di base e di cittadinanza, il riferimento unico sul territorio rimane il Decreto interministeriale n. 152 del 2001. Sulla base delle aree di contenuto indicate in tale dispositivo viene definita la progettazione degli interventi formativi: competenze linguistiche in italiano e in una lingua straniera, competenze matematiche e informatiche, acquisizione di conoscenze utili ad un orientamento professionale e all'esercizio di una cittadinanza attiva. Si ricorderà che tale decreto individua anche gli obiettivi da conseguire in relazione alle competenze linguistiche, matematiche e informatiche fa-

cendo riferimento a scale internazionali quali IALS, ALLS, ALTE e all'ECDL. Tali riferimenti continuano a costituire l'obiettivo previsionale posto dalle amministrazioni e di cui deve tener conto la progettazione formativa. Pertanto, anche le prove elaborate dall'ISFOL e dall'Invalsi per la verifica dei livelli acquisiti in relazione alle competenze linguistiche (in italiano) e matematiche vengono utilizzate spesso al termine dei percorsi e talora anche nella fase di erogazione degli interventi come strumenti didattici di esercitazione e di monitoraggio degli apprendimenti.

In generale, le modalità di certificazione delle acquisizioni maturate durante l'apprendistato costituiscono un aspetto ancora poca regolamentato dalle amministrazioni. La mancanza di un sistema nazionale di certificazione e, in molti casi, anche di sistemi regionali, determinano una scarsa attenzione al momento finale, per cui si continua a rilasciare ai giovani che hanno partecipato alle attività formative, siano essi minorenni o apprendisti maggiorenni, semplicemente un attestato di frequenza. Sulla base di una circolare del Ministero del Lavoro (n. 76/99), che aveva fissato al 20% la quota massima di assenze ammesse durante un anno, generalmente l'attestazione di frequenza viene rilasciata solo a quanti hanno assicurato una partecipazione pari almeno al limite fissato. Per gli altri, alcune amministrazioni hanno richiesto alle strutture formative di farsi carico dell'organizzazione di attività di recupero.

Una verifica strutturata delle acquisizioni al termine degli interventi avviene generalmente nel quadro di prove predisposte dalle stesse strutture formative; gli esiti vengono talora registrati su attestazioni aggiuntive rilasciate all'apprendista, ma che non hanno alcun impatto di sistema. Per cui, anche la riconoscibilità di tali attestazioni nel momento di ingresso in nuovi percorsi formativi è ancora da costruire.

Del resto, rispetto al segmento dell'apprendistato, in cui la componente di contratto di lavoro rimane prevalente, manca ancora anche a livello nazionale una regolamentazione che individui procedure e strumenti per effettuare tale verifica finale e che disciplini, ad esempio, gli effetti degli esiti rilevati rispetto al rapporto di lavoro (che succede se un apprendista non supera l'esame finale?).

## **6. Gli apprendisti minori e la formazione: il ruolo centrale della motivazione ad apprendere**

Per gli adolescenti che sono entrati in apprendistato dopo aver interrotto i percorsi scolastici a causa di una esperienza negativa, il rientro in formazione non è facile. Il ricordo per l'esperienza negativa nel passato, che significa aver sperimentato un insuccesso personale in ciò che riguarda la formazione e l'apprendimento in contesti formali, può facilmente suscitare una reazione di rifiuto. Ecco allora che i formatori e tutta la struttura formativa devono fare un grande sforzo per rimotivare questi giovani, facendo loro scoprire che anche per loro l'esperienza dell'apprendi-

mento può rivelarsi di successo e utile ai fini della costruzione di una carriera professionale.

Per questo motivo nelle diverse esperienze si accenna alla necessità di trovare spesso spazi altri per la formazione che non siano la struttura del centro, che troppo è simile alla struttura scolastica, di sperimentare *setting* d'aula differenti, di utilizzare il più possibile metodologie attive che riescano a suscitare la curiosità del giovane, a far acquisire conoscenze e competenze attraverso il gioco o l'impegno in una attività che possa sembrare altra da quella formativa. Per questo motivo tutti gli esempi di progettazione esaminati contengono un primo modulo dedicato all'accoglienza che, nell'economia complessiva di un percorso che ha durata limitata, non può che essere limitato anch'esso: si va da 4 a 12 ore. Ma qualcuno sottolinea la ristrettezza di questo spazio, che è invece strategico per far scattare quella leva sulla quale innestare gli insegnamenti successivi (Veneto), e quindi la necessità di costruire anche tutto il percorso successivo con una forte attenzione alla rimotivazione degli apprendisti, identificando spazi specifici dedicati alla riflessione sulla costruzione di un proprio progetto professionale e formativo (Friuli Venezia Giulia).

Negli studi di caso che seguono qualche interlocutore ha sottolineato la necessità di individuare formatori che siano adeguati a svolgere tali compiti. Spesso per l'apprendistato si ricorre a formatori esterni, ma proprio nelle attività per i minori la scelta dei formatori, interni o esterni, deve essere fatta privilegiando le capacità individuali di costruire relazioni positive con i ragazzi.

In molti casi si sottolinea la necessità di *un'alleanza con le imprese* nel definire un progetto formativo comune; ma l'impressione generale è che l'impresa sia ancora troppo spesso un ulteriore beneficiario dell'intervento formativo piuttosto che un co-protagonista. Anche per alcune imprese il contatto con l'obbligo di formazione previsto dall'apprendistato avviene talora per il tramite della struttura formativa, tanto che spesso gli interventi per i tutor aziendali sono finalizzati a illustrare la normativa relativa.

Del resto i tutor aziendali sono ancora spesso latitanti: in assenza di una sanzione per la loro mancata partecipazione alla formazione specifica, talvolta non si presentano e quindi diventa difficile avviare una relazione con la struttura formativa. Più numerosi appaiono i casi in cui l'intervento iniziale è finalizzato a coinvolgere i tutor stessi nella fase di progettazione di dettaglio. Lì dove questo è avvenuto tutte le strutture coinvolte nell'indagine sottolineano la maggiore facilità di relazione con l'impresa e di gestione dell'intervento formativo. Rimane un caso piuttosto isolato l'esperienza del Friuli Venezia Giulia, dove la formazione per i tutor è intesa come offerta di una pluralità di occasioni di incontro e di discussione in eventi seminari, nei colloqui iniziali di definizione del percorso, nelle visite aziendali, nei momenti di formazione vera e propria. Anche in questo contesto, comunque, l'esperienza in impresa rimane separata da quella in formazione per cui non si può parlare di una vera *partnership*.

Anzi, alcune strutture formative sottolineano la distanza in primo luogo culturale che separa l'impresa. Queste spesso manifestano una certa diffidenza nei confronti della formazione professionale in generale, considerata un surrogato della scuola, che non può vantare pari autorevolezza culturale. E allo stesso modo guardano con diffidenza ai metodi di apprendimento attivi che le esperienze migliori di formazione per gli apprendisti mettono in campo, non trovando in essi il riscontro delle proprie esperienze di apprendimento.

Il ruolo delle famiglie nell'approccio alla formazione con questi adolescenti rimane molto più sullo sfondo, almeno nelle esperienze analizzate. Generalmente nei loro confronti vengono realizzate solo attività di informazione quando le assenze sono ripetute e comunque in via surrogatoria rispetto all'azienda, quando questa si mostra scarsamente interessata. Solo in qualche caso è previsto un loro coinvolgimento strutturale all'interno dei percorsi, per cui i genitori vengono sempre informati sulle finalità e le modalità di attuazione dell'intervento (Friuli Venezia Giulia) o talora partecipano al colloquio iniziale per la scelta del percorso (Veneto).

L'attenzione alla ri-definizione di una relazione positiva di questi adolescenti con la formazione è l'obiettivo implicito o esplicito di molte programmazioni regionali /provinciali, in cui si sottolinea la necessità di partire dal bagaglio di esperienze dell'individuo, dalle esperienze concrete in cui essi sono al momento inseriti, per innestare su queste l'esperienza di acquisizione di nuove competenze.

Da qui deriva l'adozione in alcune delle esperienze esaminate di un approccio pedagogico basato sul metodo dei progetti; l'esperienza di formazione nell'apprendistato viene finalizzata alla costruzione di un prodotto o di un "capolavoro" che sostanzia i risultati del processo di apprendimento. È il caso del Piemonte, dove un gruppo di progettazione inter-enti ha definito una proposta formativa per gli apprendisti minori che ruota intorno alla costruzione di un prodotto, che deve trovare l'apporto di tutti gli apprendisti e dei formatori delle diverse aree. Il "capolavoro" si costruisce nel quadro di un progetto didattico dove il modulo o l'unità didattica sono progettati all'insegna dell'interdisciplinarietà. Nell'esperienza piemontese, accanto ad unità didattiche interdisciplinari, trovano poi posto delle unità più strettamente finalizzate al recupero di quelle competenze di base necessarie ad affrontare via via la prosecuzione del percorso.

Ragionando sull'identikit dell'apprendista minore una attenzione specifica deve essere riservata ai minori immigrati o comunque figli di famiglie immigrate. Dagli studi presentati la presenza di tali ragazzi nell'utenza dell'apprendistato in obbligo formativo emerge con forza in particolare per l'area del Nord Est, in Veneto e in Friuli Venezia Giulia. Tuttavia mentre nel primo caso il problema non ha ancora trovato soluzioni, per il Friuli Venezia Giulia le associazioni che gestiscono gli interventi per l'apprendistato hanno definito una procedura e un'offerta specifica. Il minore immigrato, quando viene contattato per essere inserito nelle attività formative, viene in primis sottoposto ad un test di valutazione delle competenze

linguistiche; il Catalogo prevede una scelta di moduli per lo sviluppo di tali competenze di lingua italiana per immigrati su diversi livelli e, in casi particolari, è stata anche prevista la presenza in aula di interpreti.

## **7. Le esperienze analizzate**

Nei paragrafi che seguono, presentiamo le esperienze realizzate nei CFP del CNOS-FAP di 5 Regioni: Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria.

Come anticipato, ciascuna esperienza verrà presentata in base ai seguenti punti:

- 1) presentazione della struttura;
- 2) il contesto territoriale dell'offerta formativa; sviluppi prevedibili del sistema per il nuovo apprendistato professionalizzante;
- 3) esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato: corsi e attività realizzate in generale negli anni precedenti;
- 4) il modello formativo regionale/provinciale;
- 5) la progettazione del percorso; i soggetti coinvolti nella progettazione; struttura progettuale e articolazione del percorso;
- 6) modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento;
- 7) caratteristiche degli apprendisti partecipanti;
- 8) gestione dell'intervento: calendarizzazione delle lezioni; individuazione dei docenti e dei formatori; tasso di assenteismo nei corsi e sue motivazioni;
- 9) modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili;
- 10) eventuali esperienze di seconde/terze annualità di formazione;
- 11) relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata;
- 12) valutazioni finali sull'intervento.

## **8. L'esperienza piemontese presso il CNOS-FAP di Vercelli**

### *8.1. Presentazione della struttura*

Il CNOS-FAP di Vercelli è una struttura formativa che fa parte del sistema salesiano.

Il centro persegue l'obiettivo di porsi in una situazione di ascolto e recepimento delle diverse esigenze che provengono dal territorio, sia per quanto riguarda l'avviamento al lavoro dei giovani, sia per la riqualificazione professionale di chi già lavora. L'evoluzione e il cambiamento della formazione professionale ha indirizzato in questi anni le attività verso domande formative nuove, imponendo rilevanti investimenti nell'aggiornamento tecnico-didattico degli insegnanti, per

l'assunzione di nuovi collaboratori, nell'applicazione di tecnologie e metodologie nuove. In risposta a tale impegno, si registra la preferenza di numerose aziende per gli allievi e per i servizi offerti dal CFP anche per formare i propri dipendenti.

La scuola professionale ebbe il suo avvio con il primo corso nell'anno scolastico 1946/47 per iniziativa dal parroco don Tomé e del salesiano laico Vincenzo Diana.

L'avvio del progetto di educazione e di preparazione al lavoro, affiancato al progetto educativo oratoriano, ebbe tanto successo che nel secondo anno scolastico gli allievi si erano già raddoppiati rispetto all'anno precedente, salendo a 54. Grazie al costante impegno per l'innovazione e l'aggiornamento dei formatori, oggi la struttura offre una ampia gamma di servizi formativi, i cui principali sono:

- obbligo formativo;
- formazione superiore;
- formazione continua;
- informazione orientativa;
- apprendistato;
- formazione continua a domanda individuale;
- svantaggio;
- handicap;
- FAD.

Le proposte riguardano i settori meccanico, dell'automazione e del terziario/informatico.

Le proposte formative di taglio educativo riguardano i seguenti ambiti:

- competenze di base, trasversali;
- orientamento;
- tutoraggio e orientamento al lavoro.

## 8.2. *Il contesto territoriale dell'offerta formativa*

Nell'ambito del gruppo di regioni settentrionali che, nonostante il trend di significativo aumento dell'apprendistato registrato negli ultimi anni nel Centro-Sud, mantengono una quota superiore al 50% del totale degli apprendisti occupati in Italia (55,5% nel 2005, cfr. grafico 4 nelle *Considerazioni*), la Regione Piemonte è fra le poche che hanno perseguito una politica di ampia diffusione dell'offerta formativa con l'obiettivo di rendere reale per tutte le imprese e gli apprendisti la possibilità di essere coinvolti nelle attività formative previste dalla normativa.

Infatti, contando una media di circa 45.000 apprendisti occupati sul territorio, la Regione ha investito con continuità negli ultimi anni una ampia porzione di risorse disponibili sul POR, aggiuntive a quelle ricevute dallo Stato, per il finanziamento dell'offerta formativa; il progressivo lavoro di messa a punto di un modello regionale di sistema per l'apprendistato ha consentito di coinvolgere nelle attività formative nell'anno 2005 ben l'80% degli apprendisti assunti. È questa una percentuale molto vicina a quelle registrate sia nella Provincia di Bolzano (83%) – che

vanta un sistema di apprendistato più che cinquantennale – che nel Friuli Venezia Giulia (98%), territori che insieme danno certamente un significativo contributo a far attestare la media della partecipazione alle attività formative per apprendisti nelle Regioni settentrionali al 30%.

In valori assoluti, gli oltre 36.000 apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi in Piemonte rappresentano il volume più elevato di utenti coinvolti nelle regioni italiane.

Il modello di intervento sulla formazione per l'apprendistato individuato dalla Regione Piemonte si avvale del contributo delle Province, alle quali sono delegate le funzioni in materia di gestione delle attività formative sui singoli territori. Pertanto, la Regione definisce annualmente la propria strategia attraverso la predisposizione di direttive, e sono poi le Province che attivano le procedure necessarie alla definizione dell'offerta e alla messa in opera degli interventi.

Conclusa la fase di iniziative sperimentali realizzate nell'ambito di interventi promossi direttamente dal Ministero del lavoro alla fine degli anni Novanta, che in Piemonte hanno trovato ampia rispondenza soprattutto con riferimento al progetto per il settore metalmeccanico, la Regione si è mossa per la definizione di un modello territoriale impostato sulla definizione di Cataloghi provinciali dell'offerta. L'obiettivo era quello di rimettere all'impresa la scelta della struttura formativa presso la quale assolvere all'obbligo di partecipazione alla formazione. Pertanto, nell'anno 2001 è stata promossa una procedura di accreditamento delle strutture formative interessate ad erogare la formazione per gli apprendisti.

Al fine di individuare una proposta formativa più efficace ai diversi bisogni degli apprendisti, il modello regionale ha adottato una modalità di segmentazione dell'utenza in tre fasce:

- Apprendisti minorenni;
- Apprendisti maggiorenni senza titolo di scuola secondaria superiore;
- Apprendisti maggiorenni con titolo di scuola secondaria superiore e oltre.

Si è quindi chiesto alle strutture formative di progettare gli interventi tenendo conto delle diverse esigenze di tali utenti.

Hanno potuto partecipare al bando le strutture formative già accreditate per la macrotipologia “formazione continua”; per i candidati a realizzare gli interventi per gli apprendisti minori, si è posto come requisito il possesso dell'accreditamento anche per la macrotipologia “formazione iniziale”.

Al momento della presentazione della domanda di inserimento nel Catalogo dell'offerta formativa i soggetti attuatori hanno dichiarato le aree professionali per le quali potevano realizzare gli interventi formativi, sulla base della seguente classificazione:

- area produzione;
- area meccanica;
- area elettrica;

- area informatica elettronica;
- area edilizia-costruzioni;
- area commercio;
- area turismo;
- area servizi alla persona;
- area lavorazioni artigianali tipiche;
- area agricoltura;
- area culturale-linguistica;
- area amministrativa-lavori d’ufficio.

Il Catalogo piemontese ha individuato due possibilità di articolazione dell’intervento:

- a) corso strutturato, inteso come azione formativa modulare della durata mediamente di 120 ore annue o secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva,<sup>3</sup> rivolta a gruppi di allievi con caratteristiche omogenee relativamente alla suddivisione per fasce di utenza e per tipo di funzioni professionali;
- b) progetto formativo, modalità sperimentale di intervento rivolta a gruppi di allievi con caratteristiche non omogenee per titolo di studio o per tipo di funzioni professionali. Questa tipologia di attività formativa è caratterizzata da un’ampia flessibilità nella definizione dei percorsi formativi, che si compongono mediante un’offerta modulare individuata nell’ambito di ricchi Cataloghi in modo da consentire la massima personalizzazione dell’intervento. In tal caso i soggetti attuatori potevano attivare il “progetto formativo” nelle seguenti aree: 1) area amministrativa; 2) area della produzione; 3) area commerciale; 4) altro.

Ne è risultato un Catalogo costituito con riferimento al territorio provinciale e articolato nelle diverse aree economiche che hanno rilevanza per lo stesso territorio; tale Catalogo è stato costituito nel suo nucleo originario in esito alla procedura attivata nel 2001 e, implementato negli anni, rimane il fondamento su cui poggia ancora oggi il sistema regionale per l’apprendistato.

Alle imprese è attribuita la facoltà di individuare, in relazione all’area economica di attività dell’apprendista, la sede formativa presso la quale realizzare gli interventi, iscrivendo direttamente l’apprendista. Sarà poi cura delle strutture formative definire una progettazione di dettaglio, nel momento in cui il gruppo classe è stato composto, in modo da tener conto delle effettive professionalità degli allievi presenti in aula.

---

<sup>3</sup> Secondo le previsioni della l. 196/97, il volume annuo di formazione esterna obbligatoria è determinato dalla contrattazione collettiva, con il vincolo che deve essere almeno pari a 120 ore; nel caso di apprendisti con titolo di studio post-obbligo o qualifica professionale idonei, i CCNL determinano anche le eventuali riduzioni del volume annuo di formazione.

Il percorso formativo per gli apprendisti in obbligo formativo, di durata pari complessivamente a 240 ore annue per ogni anno di contratto di lavoro fino al compimento del 18° anno di età dell'apprendista, nel modello piemontese per ragioni organizzative/amministrative viene articolato in due fasi:

- 1) le prime 120 ore fanno riferimento ai moduli aggiuntivi previsti esclusivamente per gli apprendisti in obbligo formativo; queste ore sono progettate ed erogate secondo la modalità "progetto formativo" individuata dalla Direttiva regionale;
- 2) le seconde 120 ore sono progettate secondo le modalità previste per tutti gli apprendisti occupati e fanno quindi riferimento ai contenuti indicati dai decreti ministeriali dell'8 aprile 1998 e n. 179/99; tuttavia, si è fatta la scelta di costituire comunque un gruppo classe omogeneo per gli apprendisti minorenni anche in questa seconda parte del percorso, per privilegiare l'elemento di valorizzazione della socializzazione e del rapporto avviato con un certo gruppo di docenti e ciò necessariamente comporta una minore attenzione allo sviluppo di competenze professionali specifiche, visto che il gruppo classe può essere anche molto eterogeneo.

### 8.3. *Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato*

Nella *Provincia di Vercelli* il Catalogo provinciale è articolato su dieci aree economiche e vede la presenza di otto soggetti attuatori, di cui uno è un'associazione temporanea costituita da oltre venti soggetti che fa capo all'ENAIIP.

Il CNOS-FAP di Vercelli è una delle strutture accreditate nel Catalogo per realizzare la formazione per gli apprendisti nelle seguenti aree economiche:

- edilizia-costruzioni;
- informatica, meccanica, elettronica e impiantistica;
- lavorazioni in legno, vetro, plastica, carta e alimenti;
- servizi amministrativi e commerciali;
- servizi alberghieri, ristorazione;
- servizi culturali e turistici.

Solo tre strutture, invece, sono accreditate per operare con gli apprendisti in obbligo formativo ed una di queste è il CNOS-FAP di Vercelli.

I primi interventi per apprendisti sono stati organizzati dal CNOS-FAP di Vercelli nel 1998, nell'ambito dei progetti sperimentali promossi dal ministero del lavoro. In quella sperimentazione i gruppi classe non erano ancora suddivisi in base all'età e al titolo di studio ed era prevista l'organizzazione di interventi di sole 120 ore, per una singola annualità formativa.

Il nuovo modello regionale di formazione per l'apprendistato è attivo dal 2002.

I progetti in corso sono stati sperimentati e affinati negli anni grazie al continuo lavoro di miglioramento e ridefinizione della proposta formativa; inoltre, tale

lavoro ha fatto tesoro dei risultati della costante azione di monitoraggio delle aspettative degli utenti e delle aziende al fine di ottimizzare un servizio formativo che mira in primo luogo alla formazione della persona e quindi alla crescita del lavoratore.

Si è detto che le imprese che assumono gli apprendisti individuano la struttura formativa presso la quale iscrivere il giovane nell'ambito del Catalogo provinciale. Entro 90 giorni le strutture formative devono avviare il corso sulla base di un'autorizzazione rilasciata dalla Provincia. Tale autorizzazione dipende dalla disponibilità finanziaria del momento; in ogni caso la priorità assoluta per l'avvio degli interventi è rivolta agli apprendisti minorenni.

Dal 2002 a Vercelli il CNOS-FAP ha presentato domanda per l'avvio di 40 corsi per apprendisti, di cui 12 per ragazzi in obbligo formativo. Presso la sede del CNOS-FAP, sempre dal 2002, si sono registrate 335 preiscrizioni e 294 apprendisti minori hanno completato il percorso; gli altri generalmente si sono dimessi dall'azienda dopo l'inizio delle attività formative, non concludendo il percorso.

Mediamente nella provincia di Vercelli si registrano 16-17 iscrizioni di apprendisti minorenni per quadrimestre. Considerando l'arco temporale di riferimento, i numeri di apprendisti minori coinvolti sul territorio di Vercelli non sono grandi. Altra cosa è quanto avviene nel capoluogo di regione, dove si concentra la quota più ampia di minorenni: a Torino in un anno e mezzo vengono inseriti nei percorsi formativi circa 300 apprendisti minorenni.

#### 8.4. *Il modello formativo regionale e provinciale*

Le Direttive regionali hanno fornito le seguenti indicazioni rispetto all'articolazione delle proposte formative, sia progettate nella modalità "corso strutturato" che in quella di "progetto formativo", che devono prevedere:

- a) un primo modulo di accoglienza finalizzato alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista. A tal fine è stata data indicazione alle strutture formative che possono essere utilizzate le prove per i vari livelli delle scale IALS predisposte dalla Regione Piemonte ed erogabili tramite il software "Questionari". Inoltre possono essere utilizzati analoghi strumenti predisposti per l'alfabetizzazione informatica e per la lingua straniera;
- b) una strutturazione in moduli, di cui 80 ore sono dedicate alle competenze di base e trasversali e le restanti 40 ore sono per le competenze professionalizzanti: quelli di base e di contenuti trasversali sono progettati secondo le indicazioni dei Decreti Ministeriali 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999 n. 179; i moduli professionalizzanti vengono realizzati con l'obiettivo di consentire l'acquisizione delle competenze chiave dei vari settori. La progettazione di ogni modulo dovrà individuare i relativi contenuti ed obiettivi, nonché le modalità di valutazione e riconoscimento dei crediti formativi. La metodologia didattica ed organizzativa dovrà inoltre garantire la possibilità di ridefinire il percorso mo-

dulare professionalizzante durante lo svolgimento delle attività formative, riprogettando il medesimo, anche in termini di competenze, coerentemente alle eventuali indicazioni regionali o delle imprese interessate. I contenuti di tali moduli dovranno quindi tener conto delle funzioni svolte in azienda dagli apprendisti di volta in volta coinvolti nella formazione, per consentire una rielaborazione dell'esperienza lavorativa che renda espliciti gli apprendimenti impliciti acquisiti sul luogo di lavoro.

- c) un'offerta di moduli aggiuntivi riservati agli apprendisti in obbligo formativo, progettati secondo le indicazioni del Decreto Interministeriale 16/5/2001 n. 152.

Tutti gli interventi formativi possono prevedere fasi di progettazione e realizzazione di formazione a distanza (FAD) finalizzate all'ottimizzazione dell'offerta formativa sul territorio. La formazione a distanza può essere svolta con le seguenti modalità: FAD on line; FAD su CD; FAD su cartaceo.

Le caratteristiche della FAD devono risultare evidenti dalla programmazione/pianificazione didattica; l'attività formativa a distanza non può superare il numero complessivo di 40 ore. Le azioni formative in FAD dovranno essere svolte in sedi diverse dal luogo di lavoro e in locali e/o con strumentazioni adeguate.

La realizzazione di programmi di formazione a distanza dovrà, in ogni caso, essere adottata d'intesa con la Provincia sulla base della presentazione di uno specifico progetto esecutivo.

#### 8.5. *La progettazione del percorso per gli apprendisti minorenni*

Per quanto riguarda il segmento di offerta esclusiva per gli apprendisti minori, la proposta formativa è stata elaborata nella modalità "progetto formativo" prevista dalle Direttive regionali ad opera di un'associazione di strutture formative costituita a livello regionale.

All'interno dell'ATS è stato costituito un gruppo di progettazione inter-enti per elaborare una proposta formativa condivisa e per individuare dei parametri formativi di successo. Tale gruppo di lavoro ha dedicato i primi incontri a riflettere sulle maggiori difficoltà emerse nelle passate esperienze degli enti nell'erogazione dei percorsi di apprendistato, per condividere strategie e interventi risolutivi.

Una delle prime criticità emerse, rispetto alla quale si voleva individuare una soluzione, è la diffidenza iniziale che solitamente avevano manifestato gli apprendisti, tanto più se giovanissimi, verso l'utilità di un loro ritorno in un contesto formativo, spesso molto simile nella struttura fisica ad una scuola che hanno scelto di lasciare preferendo il lavoro. Per questi adolescenti il percorso formativo previsto dall'apprendistato rappresenta, infatti, un ritorno ad una formazione fatta di spiegazioni teoriche, di argomenti lontani dalla loro quotidianità. Si tratta, inoltre, di un'esperienza che in loro ha lasciato ricordi spiacevoli, perché spesso legata ad esperienze di fallimento nel contesto scolastico e nella relazione con i docenti in particolare.

A questa percezione si aggiunge la frustrazione causata dall'impegno orario richiesto di otto ore giornaliere: così il ritorno in una struttura formativa è molte volte vissuto più come una condanna che non come una opportunità di crescita personale e professionale.

Nell'analisi della motivazione iniziale degli apprendisti sono state individuate come variabili di rilievo le relazioni con i tutor aziendali e con le altre figure aziendali di riferimento. Infatti, pur trattandosi di lavoratori a tutti gli effetti, gli apprendisti minorenni sono degli adolescenti per i quali è indispensabile una attenzione educativa mirata alla loro crescita come lavoratori, ma soprattutto come individui inseriti in un contesto sociale del quale sono anche attori.

La gestione delle relazioni con le figure aziendali da parte dei tutor formativi può essere ostacolata dai pregiudizi che accompagnano la formazione professionale e i suoi metodi di apprendimento attivo, non compresi fino in fondo dai tutor aziendali che li recepiscono spesso come alternative poco efficaci al rigore della scuola tradizionale.

Le famiglie e le figure adulte di riferimento non sempre entrano in contatto con i centri di formazione, in quanto il passaggio dei figli dalla scuola al mondo del lavoro è vissuto come una possibilità di riscatto dai fallimenti scolastici e quindi non sempre il percorso formativo previsto risulta essere importante per il loro futuro successo.

La mancanza di condivisione del progetto formativo e il supporto alla motivazione da parte dei tutor aziendali e delle figure adulte di riferimento può compromettere il successo di qualsiasi proposta formativa.

Queste considerazioni intorno alla motivazione iniziale dei ragazzi e degli altri attori coinvolti hanno fortemente condizionato la progettazione di dettaglio delle prime 120 ore di formazione. Si consideri che gli apprendisti in obbligo formativo devono partecipare in prima battuta al segmento dei moduli aggiuntivi e poi frequentano il resto del percorso.

Il percorso formativo per i minori è stato finalizzato alla costruzione di un "capolavoro"; intorno alla realizzazione di tale progetto ruota tutto l'approccio pedagogico e quindi su tale progetto si inseriscono gli insegnamenti di tipo disciplinare.

La prima annualità dei moduli aggiuntivi, quindi, è stata articolata in quattro unità di apprendimento interdisciplinari, per una durata complessiva di 84 ore; le rimanenti 36 ore sono state pensate per introdurre gli argomenti essenziali per lo svolgimento delle unità di apprendimento e per recuperare o approfondire bisogni e necessità formative e motivazionali individuate nel gruppo classe durante lo svolgimento della stessa unità di apprendimento.

Il gruppo di lavoro inter-enti ha definito un kit di strumenti progettuali composto dal piano formativo, da una scheda descrittiva di ogni unità di apprendimento e da un canovaccio che, per ogni unità di apprendimento, fornisce indicazioni sulle modalità di erogazione in aula.

Per quanto riguarda il percorso di 84 articolato in quattro unità di apprendimento, il seguente schema evidenzia alcune specifiche: il titolo e la durata di ogni unità, gli obiettivi formativi da conseguire e i formatori da coinvolgere nell'erogazione dell'intervento.

**Tav. 1 - Piano formativo del I anno - prime 120 ore del percorso per gli apprendisti minori**

ATTIVITÀ E PRODOTTI	OBIETTIVI FORMATIVI	PERSONALE
<p><i>Attività di accoglienza</i> <b>“Conosciamoci”</b></p> <p>Tempo: 8 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenere la conoscenza della realtà formativa in cui saranno inseriti gli apprendisti (aule, ambienti, laboratori, regolamento del centro, personale formativo).</li> <li>• Favorire la conoscenza all'interno del gruppo classe per costruire ambienti collaborativi e cooperativi.</li> <li>• Promuovere il processo di scelta e applicazione degli elementi linguistici sufficienti per poter raccontare sé stessi e le proprie aspirazioni professionali.</li> <li>• Promuovere l'interesse per il proprio contratto di lavoro e la conoscenza dei principali elementi contrattuali.</li> </ul>	<p>Tutor del corso, Direttore e Formatori del corso, Formatore dell'area linguistica.</p>
<p><b>“Io, l'azienda e il settore”</b></p> <p>Tempo: 24 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborare in un piccolo gruppo di lavoro, rispettando i compiti individuali.</li> <li>• Promuovere la consapevolezza delle dinamiche personali che definiscono la propria identità rispetto ai contesti circostanti.</li> <li>• Promuovere l'interesse e la conoscenza della propria realtà lavorativa.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Formatore dell'area linguistica, Formatore dell'area informatica, Formatore dell'area matematica.</p>
<p><b>“Mi arredo la stanza”</b></p> <p>Tempo: 24 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare abilità attraverso la personalizzazione delle scelte individuali, rinforzando le capacità decisionali dei ragazzi in situazioni in cui dispongono di materiali e risorse limitate.</li> <li>• Sviluppare la conoscenza critica dei concetti matematici, in modo da poterli applicare nella quotidianità.</li> <li>• Promuovere l'interesse e la conoscenza di procedimenti logici, matematici e informatici.</li> </ul>	<p>Formatore dell'area linguistica, Formatore dell'area matematica, Formatore dell'area informatica.</p>
<p><i>Evento finale:</i> <b>presentazione dei lavori più significativi ai tutor aziendali</b></p> <p>Tempo: 28 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condurre gli allievi ad essere consapevoli delle proprie capacità, attitudini e aspirazioni e delle condizioni di realtà che le possono valorizzare e realizzare.</li> <li>• Promuovere la collaborazione e la cooperazione tra gli allievi.</li> <li>• Promuovere nei ragazzi la presa di consapevolezza del percorso svolto durante il corso dell'anno, delle capacità sviluppate, dei prodotti realizzati e delle potenzialità ancora da sviluppare.</li> <li>• Promuovere negli allievi la capacità di comunicare, attraverso varie modalità (multimediali, espressive, linguistiche, grafiche), i propri vissuti e le proprie esperienze personali.</li> <li>• Promuovere negli allievi la presa di coscienza delle proprie dinamiche personali che portano all'affermazione della propria identità attraverso rapporti costruttivi con adulti di riferimento e coetanei.</li> <li>• Promuovere negli allievi la capacità di padroneggiare gli strumenti espressivi indispensabili per gestire in maniera costruttiva il confronto sociale.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Formatore dell'area linguistica, Formatore dell'area informatica, Formatore dell'area matematica.</p> <p>Si consiglia la collaborazione del formatore orientatore o di capacità personali.</p>

L'intero percorso specifico per gli apprendisti minori, comprensivo delle ore dedicate al recupero delle conoscenze e competenze di base da parte del gruppo classe, effettuato a partire dagli esiti della verifica in ingresso e all'introduzione degli insegnamenti disciplinari che saranno poi ripresi nella successiva unità di apprendimento che invece ha un'impostazione interdisciplinare, viene ad essere articolato come da scheda che segue:

**Tav. 2 - Quadro orario del I anno - prime 120 ore del percorso per gli apprendisti minori**

giorno	Attività	Dettaglio attività	Italiano	Matematica	Informatica	tot. ore
1	UDA interdisciplinare	“Conosciamoci”	8	0	0	8
2	Recupero linguistico	Il formatore dell'area linguistica riprende la terminologia incontrata durante la lettura del contratto di apprendistato.	2	2	4	8
	Introduzione alla matematica	Il fine di queste prime due ore di matematica è quello di permettere ai ragazzi di rompere il ghiaccio con la materia. Si prevedono giochi logico-matematici				
	Introduzione all'informatica	Il formatore dell'area informatica introduce i principi base per l'utilizzo del computer. Si consiglia di svolgere due ore a fine mattina e due ore a inizio pomeriggio.				
3	UDA interdisciplinare	“Io, l'azienda, il settore”	12	7	5	0
4	UDA interdisciplinare					0
5	UDA interdisciplinare					24
6	Recupero linguistico	Il formatore dell'area linguistica riprende il lavoro svolto durante l'UDA precedente e rinforza i punti deboli emersi	5	3	0	8
	Introduzione matematica	Il formatore dell'area matematica introduce alcuni concetti di matematica indispensabili per lo svolgimento della prossima UDA. Riprende l'argomento partendo dall'analisi del contesto delle aziende emerso nell'UDA precedente				
7	Introduzione matematica	Il formatore dell'area matematica introduce alcuni concetti di geometria indispensabili per lo svolgimento della prossima UDA. Si consiglia di svolgere due ore a fine mattina e due ore a inizio pomeriggio	0	4	4	8
	Introduzione informatica	Il formatore dell'area informatica introduce i principi base per l'utilizzo del computer.				
8	UDA interdisciplinare	“Mi arredo la stanza”	1	19	4	24
9	UDA interdisciplinare					
10	UDA interdisciplinare					
11	Approfondimento informatica	Queste ore di informatica dovranno essere svolte in modo riprendere alcuni concetti svolti nelle ore di matematica o italiano ma rielaborati attraverso l'uso del calcolatore	0	0	8	8
12	UDA interdisciplinare	Le quattro ore rimanenti sono destinate alla realizzazione della prossima UDA	0	0	4	4
13	UDA interdisciplinare	“Il mio percorso”	12	5	11	0
14	UDA interdisciplinare					0
15	UDA interdisciplinare					28
		Totale ore	40	40	40	120

Lo schema individua anche l'organizzazione temporale del percorso, in termini di giornate richieste di partecipazione degli apprendisti alle attività formative (15 giorni di lezioni, erogate in 8 ore al giorno) e di quantità orarie dedicate agli specifici insegnamenti.

Lo schema di progettazione di dettaglio, con la specifica degli obiettivi, dei formatori, degli strumenti per la gestione e la valutazione delle singole unità di apprendimento, insieme con il canovaccio per l'erogazione dell'unità, vengono riportati in allegato.

Il progetto elaborato dal gruppo inter-enti per l'erogazione della seconda fase del percorso, ossia le 120 ore relative alla formazione trasversale e professionalizzante prevista dalla legge n. 196/97, è stato definito secondo lo stesso modello. Il percorso è articolato in quattro unità di apprendimento della durata complessiva di 120 ore. Il corso è suddiviso in 72 ore destinate alle competenze tecnico-specifiche (analisi della professione, sviluppo delle competenze) e le restanti 48 ore sono dedicate all'accoglienza e al rinforzo di competenze trasversali, quali: orientamento professionalizzante, diritto del lavoro, sicurezza, informatica, organizzazione aziendale.

Di seguito si riporta lo schema di piano formativo per la realizzazione della seconda parte del percorso annuale per gli apprendisti minorenni.

Il piano di dettaglio e lo schema di articolazione oraria per la seconda parte del percorso per gli apprendisti minorenni vengono invece riportati nell'allegato.

**Tav. 3 - Piano formativo del I anno - seconde 120 ore del percorso per gli apprendisti minorenni**

ATTIVITÀ E PRODOTTI	OBIETTIVI FORMATIVI	PERSONALE E COMPITI
<p><b>“Consolidiamo la nostra conoscenza”</b> Tempo: 8 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire la conoscenza all'interno del gruppo classe per costruire ambienti collaborativi e cooperativi.</li> <li>• Promuovere l'interesse per il proprio piano e percorso professionale.</li> <li>• Promuovere un approccio orientativo verso le tematiche relative al mercato del lavoro locale.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Orientatore, Formatore di diritto del lavoro, Formatore di informatica.</p>
<p><b>“Diritto del Lavoro”</b> Tempo: 8 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisire le informazioni relative al contratto di apprendistato.</li> <li>• Acquisire abilità nei meccanismi di calcolo della retribuzione.</li> <li>• Acquisire elementi relativi alla cittadinanza attiva.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Orientatore, Formatore di diritto del lavoro, Formatore di informatica, Formatore di organizzazione aziendale.</p>
<p><b>“La sicurezza nei luoghi di lavoro”</b> Tempo: 8 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisire le informazioni relative al tema della sicurezza.</li> <li>• Comprendere il sistema di sicurezza nel proprio ambiente lavorativo.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Orientatore, Formatore di diritto del lavoro, Formatore di informatica, Formatore di sicurezza.</p>

ATTIVITÀ E PRODOTTI	OBIETTIVI FORMATIVI	PERSONALE E COMPITI
<p><b>“Le competenze relazionali”</b></p> <p>Tempo: 16 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisire saperi sulle competenze relazionali interpersonali.</li> <li>• Comprendere le modalità del proprio sistema di relazioni interpersonali.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Orientatore, Formatore di diritto del lavoro, Formatore di informatica, Formatore di organizzazione aziendale, Formatore delle competenze tecnico-specifiche.</p>
<p><b>“I passi dell’attività lavorativa”</b></p> <p>Tempo: 24 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere e interpretare le diverse fasi del processo produttivo nel quale è inserito</li> <li>• Individuare le risorse e i vincoli che sono presenti nel suo contesto di riferimento.</li> <li>• Conoscere e comprendere i meccanismi informali che regolano la vita dell’azienda in termini di comunicazioni ed apprendimento.</li> </ul>	<p>Formatore dell’area informatica, Formatore dell’area tecnico-specifica.</p>
<p><b>“Le carte della conoscenza e competenza”</b></p> <p>Tempo: 40 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare le attività e le azioni proprie del profilo professionale.</li> <li>• Individuare le capacità/competenze necessarie per svolgere il ruolo/mansione lavorativa.</li> <li>• Acquisire le conoscenze e competenze tecniche collegate alle azioni e alle attività svolte in azienda.</li> <li>• Individuare le aspettative del ruolo professionale da parte degli attori principali (azienda, colleghi, ecc.)</li> </ul>	<p>Formatore dell’area informatica, Formatore dell’area tecnico-specifica.</p>
<p><b>Evento finale: “Il capolavoro”</b></p> <p>Tempo: 16 ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condurre gli allievi ad essere consapevoli delle proprie capacità, attitudini e aspirazioni e delle condizioni di realtà che le possono valorizzare e realizzare.</li> <li>• Promuovere e rafforzare elementi di competenze tecniche attraverso la presentazione di un “capolavoro”.</li> <li>• Promuovere e rafforzare nei ragazzi la consapevolezza del percorso svolto durante l’anno, delle capacità sviluppate, dei prodotti realizzati e delle potenzialità ancora da sviluppare.</li> </ul>	<p>Tutor formativo, Formatore delle competenze tecnico-specifiche.</p> <p>Si consiglia la collaborazione del formatore orientatore o di capacità personali.</p>

Il gruppo inter-enti che ha curato tutta la progettazione del percorso formativo per i minori si è fatto carico anche di elaborare una serie di materiali didattici, specifici per singole unità di apprendimento, con lo scopo di facilitare il lavoro dei formatori e fornire un fac-simile per consentire la personalizzazione del percorso in relazione alle necessità del gruppo classe.

#### 8.6. Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti e gestione dell’intervento

Il catalogo provinciale dell’offerta formativa per gli apprendisti presuppone la scelta da parte delle aziende della struttura formativa presso la quale inviare i giovani, nell’ambito di quelle selezionate dalla Provincia.

L'impresa che ha comunicato l'assunzione di un apprendista al Centro per l'impiego riceve dalla Provincia il Catalogo dell'offerta formativa territoriale. L'impresa ha tempo 30 giorni per iscrivere il giovane presso una delle strutture formative accreditate. I centri di formazione raccolgono le iscrizioni e, entro 4 mesi, devono avviare il corso richiedendo specifica autorizzazione alla Provincia. Pertanto, la struttura formativa invia alla provincia l'elenco degli iscritti chiedendo l'autorizzazione ad avviare l'intervento formativo. La Provincia risponde entro un mese, sulla base della disponibilità di risorse finanziarie e può capitare che le risorse annuali siano esaurite.

Tale meccanismo di incrocio della domanda e dell'offerta di formazione è stato definito con l'obiettivo di ridurre al massimo i tempi per l'avvio della formazione e consentire alle aziende di assolvere l'obbligo di formazione per gli apprendisti nei tempi brevi. In realtà, i diversi passaggi richiedono comunque alcuni mesi (circa sei) e non è detto che, nel momento in cui viene richiesta l'autorizzazione a far partire il corso, la Provincia possa dare risposta positiva; per cui, i tempi si allungano ulteriormente.

I tempi tecnici necessari per comporre le classi e far partire i corsi fanno sì che una certa quota di apprendisti comunque non riceve la formazione dal momento che il contratto viene interrotto qualche mese dopo l'assunzione. È noto che tale "volatilità" del contratto di apprendistato, come è stata spesso definita la caratteristica di estrema brevità di un'ampia quota di contratti, interessa in misura più significativa proprio gli apprendisti minori.

Per gli apprendisti minori vengono realizzati in primo luogo gli interventi di 120 ore dedicati ai moduli aggiuntivi; al termine, la struttura presenta la richiesta alla Provincia per avviare il secondo intervento di ulteriori 120 ore.

All'avvio del corso viene stipulato il patto formativo, utilizzando apposita modulistica predisposta dalla Provincia. Il patto formativo specifica in dettaglio il percorso didattico e viene sottoscritto dal tutore aziendale, dall'apprendista e dal soggetto attuatore.

Il patto formativo contiene:

- a) l'indicazione del periodo delle attività formative che saranno frequentate da ciascun apprendista;
- b) l'elenco dei moduli che ciascun apprendista si propone di frequentare;
- c) le sedi presso cui il corso/moduli avranno svolgimento;
- d) il numero di ore di frequenza dell'apprendista.

Il rapporto con la Provincia è assicurato anche per il monitoraggio del percorso. Se, all'avvio del corso, si riscontra che l'apprendista minore ha lasciato il lavoro o se il minorenne lascia il lavoro durante il corso, va data immediata comunicazione ai servizi per l'impiego provinciali; anche in caso di assenza prolungata va data comunicazione alla Provincia. Ciò rientra nell'attività di tutorato dei percorsi dei ragazzi minorenni, che spetta alla Provincia in ordine alla necessità di monitorarne il percorso per assicurare l'assolvimento dell'obbligo formativo.

Alla comunicazione alla Provincia viene allegata una certificazione delle competenze acquisite dal ragazzo.

La Provincia, inoltre, organizza verifiche periodiche sugli interventi, controllando programmi, contenuti, registri, ecc.

Il corso viene erogato generalmente in giornate della durata di 8 ore per un giorno alla settimana. Pertanto, ogni corso di 120 ore si realizza in 15 giornate e 15 settimane; il percorso completo di 240 ore degli apprendisti minori richiede 30 settimane.

A fine giornata viene consegnato un cedolino a tutti i presenti, valido come attestazione delle ore di frequenza da consegnare ai datori di lavoro ai fini della determinazione del salario. Infatti, la partecipazione degli apprendisti alle attività formative deve avvenire in orario di lavoro e le ore di frequenza sono considerate a tutti gli effetti ore di lavoro.

La realizzazione del secondo intervento, quello delle 120 ore previste per tutti gli apprendisti, richiede la partecipazione di circa 10 docenti. I docenti delle competenze trasversali sono normalmente consulenti esterni che collaborano spesso con la struttura formativa; per la parte professionalizzante si ricorre invece ai docenti che corsi triennali per i ragazzi che assolvono l'obbligo formativo. Tali docenti sono dipendenti del CNOS-FAP.

Il gruppo ha una docenza unitaria.

L'età degli apprendisti presenti sul territorio della provincia di Vercelli è molto varia: si va dai 16 anni ai 29 anni degli apprendisti artigiani. Sono inseriti nelle diverse realtà produttive e, per la maggior parte, sono collocati in imprese del settore metalmeccanico di medie dimensioni.

Gli apprendisti minorenni sono spesso ragazzi di diciassette anni di età, che hanno acquisito solo il titolo di licenza media. I ragazzi che hanno conseguito la qualifica in attività di formazione professionale nel modello regionale di segmentazione dell'utenza rientrano nella tipologia di maggiorenni senza diploma; talora, negli interventi per apprendisti maggiorenni sono stati inseriti anche ex allievi del centro CNOS-FAP di Vercelli.

L'età degli apprendisti minorenni costituisce una criticità per l'erogazione degli interventi formativi; generalmente, nel momento in cui compiono i 18 anni, le aziende li ritirano dai corsi dei moduli aggiuntivi. Anche per questa ragione la struttura di Vercelli non è mai riuscita ad avviare un gruppo di seconda annualità, e lo stesso dicasi anche per il CNOS-FAP di Torino.

I settori in cui sono maggiormente presenti gli apprendisti adolescenti a Vercelli sono l'edile e il metalmeccanico, accanto ai barbieri-parrucchieri.

Dalle verifiche realizzate sugli interventi per i ragazzi minorenni si è rilevato che il gruppo classe non può essere troppo numeroso; una partecipazione di 15 allievi è quella massima consentita per favorire l'efficacia e trasmettere in modo mirato le competenze e gli obiettivi prefissati.

L'esperienza del CNOS-FAP di Vercelli nell'erogazione degli interventi forma-

tivi per gli apprendisti è positiva, dal momento che non sono mai state riscontrate particolari criticità nel rapporto con gli allievi.

#### *8.7. Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata*

I soggetti attuatori devono avviare la formazione dei tutor aziendali all'inizio della prima annualità di formazione esterna. Tali interventi per i tutor aziendali sono progettati secondo le indicazioni del D.M. del 28 febbraio 2000 n. 22, hanno una durata di 8 ore e sono organizzati dalle Agenzie di formazione titolari dei corsi per apprendisti

Generalmente il progetto formativo per il secondo segmento di intervento di 120 ore per gli apprendisti minorenni viene realizzato favorendo la partecipazione delle imprese. Infatti, ogni azienda viene invitata ad un colloquio che ha l'obiettivo di favorire la personalizzazione dell'intervento. Completata la progettazione, il progetto finale viene presentato in un'occasione seminariale a cui sono invitate a partecipare tutte le aziende.

Nel corso di questo incontro viene presentata la normativa sull'apprendistato e il progetto per il percorso di formazione al fine di stipulare il patto formativo.

I tutor aziendali sono sempre invitati a partecipare agli interventi formativi per gli apprendisti.

In caso di assenza dell'apprendista, è prassi della struttura formativa contattare il referente aziendale. Talora sono state contattate anche le famiglie dei minori, generalmente nei casi in cui si è registrata una scarsa attenzione da parte del tutor aziendale.

Al termine dell'intervento i tutor aziendali vengono invitati a partecipare ad un ulteriore incontro, per prendere visione dei lavori finali realizzati dai ragazzi ed assistere alla consegna degli attestati. Infatti, come evidenziato in precedenza, il percorso formativo per i minori è stato finalizzato alla costruzione di un "capolavoro"; intorno alla realizzazione di tale progetto ruota tutto l'approccio pedagogico e quindi su tale progetto si inseriscono gli insegnamenti di tipo disciplinare. Il "capolavoro" viene presentato ai tutor aziendali alla fine del percorso, come prodotto tangibile che consente di "prendere visione" dei risultati dell'intervento formativo. Allo stesso tempo l'organizzazione dell'evento finale è un modo per rinsaldare l'alleanza con le imprese in vista delle successive annualità di formazione, del coinvolgimento di nuovi apprendisti assunti nella stessa impresa o comunque di ulteriori progetti di collaborazione.

#### *8.8. Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili*

All'avvio delle due sezioni dell'intervento formativo – prima delle 80 ore per le competenze trasversali e delle 40 ore per quelle professionalizzanti – viene effettuata una verifica di ingresso delle conoscenze degli apprendisti attraverso un questionario ampio elaborato dal CNOS-FAP.

Al termine di ogni modulo viene invece somministrato un questionario predisposto dal singolo docente.

È in corso un progetto regionale che intende sviluppare delle progettazioni standard con le relative prove di valutazione; il materiale sarà poi disponibile sul sito della Regione “Collegamenti”.

Inoltre, è stato predisposto un modello di questionario di monitoraggio del gradimento del corso che si riporta fra gli allegati, che viene somministrato a tutti gli apprendisti che hanno partecipato agli interventi nel corso delle visite di monitoraggio; tale modello, adottato da tutte le Province, non ha finora fornito risultati che siano stati pubblicati in modo da approfondire l’andamento del sistema piemontese di apprendistato.

Al termine del corso viene rilasciato un attestato di frequenza e una certificazione delle competenze acquisite.

Il soggetto attuatore rilascia alle imprese interessate alle azioni formative una dichiarazione comprovante l’avvenuta partecipazione dell’apprendista al corso, specificando la denominazione del corso o dei moduli frequentati e il numero di ore sul totale previsto di presenza dell’apprendista.

Il soggetto attuatore rilascia, inoltre, formale attestazione del percorso formativo effettuato agli apprendisti che passano all’annualità successiva e agli apprendisti che hanno frequentato anche solo parzialmente il percorso formativo. L’unità minima di attestazione è da considerarsi il modulo. Le attestazioni dovranno indicare il numero di ore di presenza dell’apprendista e il numero dei moduli frequentati con le relative presenze.

La Provincia rilascia agli apprendisti che completano il percorso formativo una certificazione finale dei risultati conseguiti. Tale attestazione tiene conto dei moduli superati con successo, del dossier prodotto dall’apprendista e dell’eventuale verifica aggiuntiva prevista. Le attestazioni sono da considerarsi anche come crediti per nuove ammissioni all’interno di successivi processi formativi.

#### 8.9. Allegato 1

### **PROGETTAZIONE RELATIVA ALLE UDA DEL PERCORSO DELLE PRIME 120 ORE PER GLI APPRENDISTI MINORI**

#### **1) Attività di accoglienza - Unità di apprendimento: “Conosciamoci”**

<b>Obiettivi formativi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sostenere la conoscenza della realtà formativa in cui saranno inseriti gli apprendisti (aule, ambienti, laboratori, regolamento del centro, personale formativo).</li><li>- Favorire la conoscenza all’interno del gruppo classe per costruire ambienti collaborativi e la cooperativi.</li><li>- Promuovere il processo di scelta e applicazione degli elementi linguistici sufficienti per poter raccontare sé stessi e le proprie aspirazioni professionali.</li><li>- Promuovere l’interesse per il proprio contratto di lavoro e la conoscenza dei principali elementi contrattuali.</li></ul>
----------------------------	---

<b>Obiettivi specifici di apprendimento</b>	<i>Competenza</i> Contestualizzare comunicazioni scritte e orali di carattere funzionale in lingua italiana. <i>Attività</i> Decodificare messaggi in forma scritta e orale Scrivere testi informativi ed espressivi (appunti, verbali, lettere)
<b>Sequenza in fasi ed esperienze</b>	T1 Perché siamo qui T2 Presentazione CFP T3 Firma del patto formativo T4 Conoscenza del gruppo T5 Che cos'è il mio contratto di apprendistato T6 Le caratteristiche del mio lavoro T7 Conclusione della giornata
<b>Metodologia</b>	Dal T1 al T3: La parte della giornata dedicata alla presentazione del Cfp e dei formatori coinvolti nel corso non prevede delle metodologie specifiche, in quanto si tratta di una presentazione che sarà gestita dal tutor del corso. Si consiglia comunque quando possibile di coinvolgere direttamente i ragazzi, attraverso un metodo espositivo partecipativo. T4: La fase di conoscenza di gruppo dovrà essere gestita dal tutor attraverso la sua padronanza di tecniche e giochi di interazione. Dal T5 al T6: La parte della giornata dedicata ad un primo approfondimento del contratto di apprendistato e alla definizione delle caratteristiche principali degli apprendisti presenti, richiede delle tecniche di lavoro cooperativo.
<b>Risorse umane</b>	Dal T1 al T3: Tutor del corso; direttore e Formatori del corso. T4: Tutor del corso Dal T5 al T7: Tutor del corso e formatore dell'area linguistica
<b>Valutazione</b>	L'attività della giornata potrà essere valutata dal tutor e dai formatori coinvolti attraverso una griglia di osservazione. Si può pensare anche ad una scheda o altra modalità per l'autovalutazione.
<b>Durata</b>	8 ore

### Canovaccio dell'UDA "Conosciamoci"

FASI	COMPITO FORMATORI	RISORSE UMANE
T1: Perché siamo qui... Tempo: da 30 minuti a 1 ora	Il tutor del corso, in sintesi presenta alla classe di apprendisti perché si trovano in un centro di formazione.	Tutor
T2: Presentazione CFP Tempo: 1 ora	Il tutor del corso presenta agli apprendisti il Centro di Formazione: Direttore, formatori, aule, laboratori e altri ambienti.	Tutor, direttore e Formatori del corso
T3: FIRMA DEL PATTO FORMATIVO Tempo: da 30 minuti a 1 ora	Il tutor del corso presenta agli apprendisti il patto formativo	Tutor
T4: Conoscenza del gruppo Tempo: 2 ore	Il tutor sceglie, in base alla sua esperienza passata ed alla sua dimestichezza, quale tecnica di interazione utilizzare con i ragazzi presenti. (presentazione diretta del singolo al gruppo; presentazione indiretta: indovina la mia professione, attribuisce quattro aggettivi).	Tutor
T5: Che cos'è il mio contratto di apprendistato Tempo: 2 ore	Il formatore dell'area linguistica promuove la riflessione degli apprendisti sul loro contratto di lavoro. L'attenzione dovrà essere rivolta all'interpretazione del testo e alla capacità di riconoscere gli elementi peculiari del contratto.	Formatore dell'area linguistica guida i ragazzi nella lettura, analisi e interpretazione del testo.
T6: Le caratteristiche del mio lavoro Tempo: 1 ora	Il formatore dell'area linguistica individua attraverso il dialogo con gli apprendisti, quali aspetti del loro lavoro trovano interessanti. In alternativa, se i ragazzi si dimostrano poco comunicativi, si possono prevedere delle presentazioni di comunità professionali, innescando la loro curiosità partendo da un oggetto o esperienza concreta e giovanile.	Formatore dell'area linguistica guida i ragazzi nella comunicazione verbale
T7: Conclusione della giornata		

## 2) Unità di apprendimento: Io, l'azienda e il settore

<b>Obiettivi di apprendimento</b>	<p><b>COMPETENZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contestualizzare comunicazioni scritte e orali in lingua italiana</li> <li>- comprendere il contenuto di informazioni, testi, articoli</li> <li>- organizzare il testo selezionando i contenuti</li> <li>- strutturare il testo nel rispetto delle principali regole grammaticali</li> <li>- riconoscere le principali tecniche compositive, organizzative</li> <li>- Individuare i metodi relativi allo scambio di informazioni</li> <li>- interpretare dati statistici e probabilistici: rappresentare e commentare istogrammi, diagrammi e grafici.</li> <li>- Applicare conoscenze informatiche</li> </ul> <p><b>ATTIVITÀ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raccontare il percorso di ingresso in azienda</li> <li>- Descrivere i propri compiti lavorativi e il loro contesto di azione</li> <li>- Esporre il proprio punto di vista sull'esperienza sulla base di una scaletta: produrre una scaletta; sintetizzare i contenuti.</li> <li>- Scambiare informazioni con altri anche attraverso strumenti informatici: codificare le informazioni; decodificare le informazioni; interagire con interlocutori differenti; utilizzare strumenti informatici.</li> <li>- Scrivere testi informativi ed espressivi: riconoscere la tipologia del testo; redigere il testo; utilizzare il dizionario.</li> <li>- Decodificare messaggi in forma scritta e orale: leggere testi scritti; ascoltare comunicazioni verbali; riconoscere in un testo fatto</li> <li>- Selezionare il testo</li> <li>- Rispetto regole grammaticali</li> <li>- Accedere ai servizi internet: Utilizzare client di posta elettronica, usare browser di navigazione, inviare/ricevere messaggi di posta elettronica, ricercare informazioni su internet, utilizzare l'indirizzario di posta elettronica</li> </ul> <p><b>AZIONI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descrizione orale della propria esperienza lavorativa</li> <li>- Descrizione scritta della propria esperienza lavorativa</li> <li>- Descrizione scritta dell'azienda e del suo contesto di riferimento nazionale e europeo</li> <li>- Leggere per comprendere fatti, circostanze nelle quali opera l'azienda</li> <li>- Leggere gli eventi della propria esperienza e attribuire le azioni ai diversi soggetti coinvolti</li> <li>- Reperire le informazioni utili del contesto lavorativo attraverso l'utilizzo di internet</li> <li>- Scrivere i dati quantitativi relativi alla propria azienda, attraverso l'utilizzo di strumenti matematici</li> <li>- Produrre e elaborare un testo informativo relativo all'esperienza della propria azienda</li> </ul>
<b>Sequenza in fasi ed esperienze</b>	<p>T.1 Presentazione obiettivi e attività da realizzare</p> <p>T.2 Il tutor presenta la prima attività: raccontare la propria esperienza, nelle diverse modalità orali. Il tutor interviene nel lavoro individuale, di coppia, gruppo per sostenere, guidare, illustrare, verificare</p> <p>T.3. Il tutor presenta la seconda attività: Raccontare il rapporto fra apprendista e azienda nelle diverse modalità orali, scritte, per immagini. Il tutor interviene nel lavoro individuale, di coppia, gruppo per sostenere, guidare, illustrare, verificare</p> <p>T.4 Il tutor presenta la terza attività: Raccontare e esplorare il rapporto fra azienda e contesto di riferimento nazionale e europeo. Il tutor interviene nel lavoro individuale, di coppia, gruppo per sostenere, guidare, illustrare, verificare</p> <p>T.6. Il tutor presenta la quarta attività: Costruire di ricerca e scambio di informazioni anche attraverso la modalità informatica</p> <p>T.7. Il tutor presenta la quinta attività: Elaborare rapporto fra io, azienda e contesto esterno.</p> <p>T.8. Il tutor presenta la sesta attività: Scrivere testo riguardante l'insieme dei campi analizzati: io, l'azienda, i contesti di riferimento</p>
<b>Metodologia</b>	<p>T.1. Tecnica attiva di presentazione obiettivi e attività da svolgere</p> <p>T.2. Struttura di apprendimento individuale e a coppia</p> <p>T.3. Struttura di apprendimento individuale, coppia, gruppo</p> <p>T.4. Struttura di apprendimento individuale, coppia, gruppo</p> <p>T.5. Struttura di apprendimento: individuale, coppia, gruppo</p> <p>T.6. Struttura di apprendimento individuale, coppia, gruppo</p>

<b>Risorse umane</b>	0) formatore area linguistica 1) formatore area matematica 2) formatore area informatica 3) tutor obbligo formativo	
<b>Strumenti / materiali</b>	T.1. Griglia di lavoro T.2. materiale cartaceo	
<b>Valutazione (livelli IALS)</b>	T.1. Autovalutazione, valutazione docente T.2. autovalutazione, valutazione docente T.3. autovalutazione, valutazione docente	L'attività della giornata potrà essere valutata dal tutor e dai formatori coinvolti attraverso una griglia di osservazione. Si può pensare anche ad una scheda o altra modalità per l'autovalutazione.
<b>Durata</b>	24 ore	

### Canovaccio dell'UDA "Io, l'azienda e il settore"

<b>FASI</b>	<b>COMPITO FORMATORI</b>	<b>METODOLOGIE MATERIALI STRUMENTI</b>	<b>RISORSE UMANE</b>
T.0. Introduzione all'attività di apprendimento Tempo: 20 minuti	Il tutor del corso, presenta alla classe di apprendisti foglio di lavoro che illustra le istruzioni specifiche del compito	Illustrazione e ricerca d'aula Presentazione su word	Tutor
T1: Presentazione obiettivi e attività da realizzare Tempo: 30 minuti	Il tutor del corso, i presenta alla classe di apprendisti obiettivi e attività	Illustrazione e ricerca d'aula Presentazione su powerpoint	Tutor
T2: Il tutor presenta la prima attività: raccontare la propria esperienza, nelle diverse modalità orali, scritte Tempo: 3 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata, gruppo Griglia di lavoro	Tutor, di area linguistica
T3: Il tutor presenta la seconda attività: descrivere i propri compiti lavorativi e il loro contesto d'azione Tempo: 3 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata, gruppo Griglia di lavoro	Tutor di area linguistica
T4: Il tutor presenta la terza attività: Esporre il proprio punto di vista sull'esperienza sulla base di una scaletta: produrre una scaletta; sintetizzare i contenuti Tempo: 4 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata, del gruppo Griglia di lavoro	Tutor di area linguistica
T5: Il tutor presenta la quarta attività: Scambiare informazioni con altri, anche attraverso strumenti informatici: codificare le informazioni; decodificare le informazioni; interagire con interlocutori differenti; utilizzare strumenti informatici. Tempo: 4 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata e di gruppo Griglia di lavoro	Tutor, di area linguistica con competenze informatiche
T6: Il tutor presenta la quinta attività: Scrivere testi informativi ed espressivi: riconoscere la tipologia del testo; redigere il testo; utilizzare il dizionario. Tempo: 4 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata e di gruppo Griglia di lavoro	Tutor di area linguistica con competenze informatiche
T.7: Il tutor presenta la sesta attività: Decodificare messaggi in forma scritta e orale: leggere testi scritti; ascoltare comunicazioni verbali; riconoscere in un testo fatto; Selezionare il testo Rispetto regole grammaticali Tempo: 3 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata e di gruppo Griglia di lavoro	Tutor di area linguistica

T.8.: Il tutor presenta la terza attività: Esporre il proprio punto di vista sull'esperienza sulla base di una scaletta; produrre una scaletta; sintetizzare i contenuti Tempo: da 1 ora a 2 ore	Il tutor presenta l'attività da svolgere, proponendo una traccia da seguire	Metodologia individualizzata	Tutor di area linguistica
---	---	------------------------------	---------------------------

### 3) Unità di apprendimento: “Mi arredo la stanza”

Compito - prodotto	Realizzazione di un piano di acquisto
<b>Obiettivi formativi</b>	<p><b>COMPETENZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizzare oggetti nel piano e nello spazio</li> <li>- Identificare figure geometriche nel piano e nello spazio</li> <li>- Riconoscere le relazioni tra figure geometriche nel piano e nello spazio</li> <li>- Individuare strategie matematiche</li> <li>- Riconoscere i dati necessari per la risoluzione di problemi matematici</li> <li>- Esplicitare possibili soluzioni mediante opportune procedure di calcolo</li> <li>- Gestire documenti utilizzando gli applicativi previsti dal Syllabus ECDL</li> </ul> <p><b>ATTIVITÀ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eseguire operazioni riguardanti figure piane e solide</li> <li>- Applicare le principali regole di geometria piana e solida</li> <li>- Calcolare perimetri, aree e volumi di figure geometriche</li> <li>- Effettuare misure dirette e indirette di grandezze</li> <li>- Esprimere misure secondo unità di misura convenzionali</li> <li>- Risolvere semplici problemi matematici</li> <li>- Effettuare operazioni aritmetiche e algebriche</li> <li>- Risolvere sequenze di operazioni con numeri interi razionali e reali</li> <li>- Utilizzare strumenti di calcolo</li> <li>- Ricavare formule inverse</li> <li>- Utilizzare le funzioni base di un PC</li> <li>- Elaborare un foglio elettronico</li> <li>- Accedere ai servizi Internet</li> </ul>
<b>Obiettivi specifici di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riconoscere ed utilizzare unità di misura</li> <li>- Riconoscere ed utilizzare semplici formule matematiche</li> <li>- Risolvere problemi: rappresentazioni in un processo decisionale (diagramma di flusso)</li> </ul>
<b>Sequenza in fasi ed esperienze</b>	<p>T0 INTRODUZIONE ALL'UDA (presentare agli allievi il compito, il prodotto e le sue caratteristiche, il metodo, gli strumenti e l'oggetto della valutazione)</p> <p>T1... COME TI VORREI definire priorità di scelta (cosa mi serve e cosa vorrei).</p> <p>T2...SE SOLTANTO TU CI STESSI (adeguare le scelte allo "spazio")</p> <p>T3...DOVE SEI (Reperire ed elaborare informazioni)</p> <p>T4 QUANTO MI COSTI (realizzazione di un budget di spesa e eventuale rivalutazione delle scelte effettuate) ....</p>
<b>Metodologia</b>	<p>T1 Piccoli gruppi di lavoro (anche due)...</p> <p>T2 Brainstorming</p> <p>T3 Problem solving</p> <p>T4 Lezione frontale</p> <p>T5 Compresenza</p>
<b>Risorse umane</b>	<p>Tutor formativo</p> <p>Formatore dell'area scientifica</p> <p>Formatore dell'area informatica</p>
<b>Strumenti/materiali</b>	<p>PC per la navigazione Internet</p> <p>Materiale cartaceo (cataloghi, riviste arredamento, brochure...)</p>
<b>Valutazione</b>	<p>T1.. Autovalutazione</p> <p>T2. Valutazione del formatore area scientifica e informatica</p> <p>T4 ...Valutazione del gruppo-classe</p>
<b>Durata</b>	24 ore

### Canovaccio dell'UDA "Mi arredo la stanza"

FASI	COMPITO FORMATORI	METODOLOGIE MATERIALI STRUMENTI	RISORSE UMANE
T0. INTRODUZIONE Tempo: 1 ora	Presentare agli allievi il compito, il prodotto e le sue caratteristiche, il metodo, gli strumenti e l'oggetto della valutazione. Compito: Vi trovate nella situazione di dover arredare la vostra nuova camera da dividere in due (un vostro amico, vostro fratello ...) effettuando delle scelte tra differenti elementi di arredamento che potreste comprare tenendo conto dei fattori "spazio" e "budget". Dovrete fare in modo che vi sia un arredo sufficiente per due senza compromettere troppo la possibilità di muoversi	Compresenza Presentazione in Power Point Foglio di lavoro (assegnazione del compito, elementi di valutazione)	Tutor formativo Formatori area scientifica e informatica
T1. COME TI VORREI Tempo: 4 ore	Assistere i gruppi di lavoro contestualizzando possibili rappresentazioni	Lavoro di gruppo e lezione frontale Compresenza PC e floppy disk Supporto cartaceo	Formatore dell'area scientifica
T2. SE SOLTANTO TU CI STESSI Tempo: 6 ore	Assistere i gruppi di lavoro contestualizzando possibili rappresentazioni	Lavoro di gruppo e lezione frontale PC e floppy disk Supporto cartaceo	Formatore dell'area scientifica
T3. DOVE SEI Tempo: 8 ore	Illustrare al gruppo classe le modalità di ricerca ed utilizzo di Internet	Lezione frontale PC - Collegamenti in rete Supporti magnetici Supporti cartacei	Formatore dell'area informatica
T4. QUANTO MI COSTI Tempo: 5 ore	Illustrare al gruppo classe le principali regole di calcolo e rappresentazione	Lezione frontale Lavoro di gruppo Compresenza PC - Collegamenti in rete Supporti magnetici Supporti cartacei	Formatore dell'area scientifica

### 4) Unità di apprendimento finale: organizzazione evento finale "Il mio percorso"

Compito - prodotto	Presentazione ai tutor aziendali del cd di raccolta dei prodotti significativi
Obiettivi formativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condurre gli allievi ad essere consapevoli delle proprie capacità, attitudini e aspirazioni e delle condizioni di realtà che le possono valorizzare e realizzare</li> <li>- Promuovere la collaborazione e la cooperazione tra gli allievi</li> <li>- Promuovere nei ragazzi la presa di consapevolezza del percorso svolto durante il corso dell'anno, delle capacità sviluppate, dei prodotti realizzati e delle potenzialità ancora da sviluppare</li> <li>- Promuovere negli allievi la capacità di comunicare, attraverso varie modalità (multimediali, espressive, linguistiche, grafiche), i propri vissuti e le proprie esperienze personali</li> <li>- Promuovere negli allievi la presa di coscienza delle proprie dinamiche personali che portano all'affermazione della propria identità attraverso rapporti costruttivi con adulti di riferimento e coetanei</li> <li>- Promuovere negli allievi la capacità di padroneggiare gli strumenti espressivi indispensabili per gestire in maniera costruttiva il confronto sociale</li> </ul>

<b>Obiettivi specifici di apprendimento</b>	<p><b>ATTIVITÀ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redigere un documento di testo: Produrre un documento, formattare un documento, utilizzare modelli, utilizzare gli strumenti di controllo del testo, inserire tabelle e oggetti, inviare un documento a una lista di distribuzione</li> <li>- Redigere una presentazione: creare una presentazione, formattare una presentazione, impostare le modalità di transizione, inserire grafici e oggetti, realizzare effetti speciale</li> <li>- Accedere ai servizi internet: Utilizzare client di posta elettronica, usare browser di navigazione, inviare/ricevere messaggi di posta elettronica, ricercare informazioni su internet, utilizzare l'indirizzo di posta elettronica</li> </ul> <p><b>COMPETENZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestire documenti utilizzando gli applicativi previsti dal Syllabus ECDL:</li> <li>- Comprendere le consegne ricevute</li> <li>- Individuare lo strumento applicativo</li> <li>- Elaborare documenti</li> <li>- Individuare componenti, periferiche e risorse di memorizzazione di un PC</li> <li>- Riconoscere l'impatto dell'ICT (Information Communication Technology) nella realtà quotidiana</li> </ul>
<b>Sequenza in fasi ed esperienze</b>	<p>T0 INTRODUZIONE ALL'UDA (presentare agli allievi il compito, il prodotto e le sue caratteristiche, il metodo, gli strumenti e l'oggetto della valutazione)</p> <p>T1 Raccolta dei prodotti elaborati durante il percorso (documenti di testo, fogli di calcolo elettronici, figure cartacee) e scelta dei prodotti significativi. (argomentazione del perché)</p> <p>T2 Organizzazione della presentazione (utilizzo dello strumento Power Point)</p> <p>T3 Creazione del cd (inserimento dei prodotti significativi e della presentazione power point sul supporto informatico)</p> <p>T4 Invito ai tutor (breve testo elaborato con gli strumenti informatici per l'elaborazione di testi)</p> <p>T5 Organizzazione dell'incontro con i tutor e la presentazione del lavoro (definizione di ruoli, degli aspetti logistici e tecnici, simulazioni)</p> <p>T6 Realizzazione dell'evento (presentazione dell'attività ai tutor attraverso la proiezione e il commento delle diapositive)</p> <p>T7 autovalutazione e valutazione dell'evento (alla fine dell'evento i ragazzi guidati dal tutor formativo riflettono e valutano il risultato. Punto di attenzione sul lavoro svolto e l'efficacia raggiunta rispetto: la padronanza degli strumenti espressivi scelti, la capacità di porsi e relazionarsi rispetto al pubblico.</p>
<b>Metodologia</b>	<p>T0 Riunione e colloqui con gli alunni suddivisione in gruppi di lavoro</p> <p>T1 Riunione e colloqui con gli alunni suddivisione in gruppi di lavoro, lavoro individuale; Brainstorming</p> <p>T2 Organizzazione del prodotto (metodologia del compito)</p> <p>T3 Produzione del prodotto (metodologia del compito)</p> <p>T4 Elaborazione individuale oppure condivisione degli elaborati e creazione del modello comune</p> <p>T5 Tecniche di simulazione, analisi di un caso</p> <p>T6 Realizzazione (metodologia del compito)</p> <p>T7 valutazione del risultato ottenuto da parte degli alunni e del tutor formativo</p>
<b>Risorse umane</b>	<p>Tutor formativo: Introduce, coordina e supervisiona l'attività.</p> <p>Formatore area informatica: supporta l'attività di produzione del cd.</p> <p>Formatore area linguistica: supporta l'attività degli elementi descrittivi e comunicativi, le capacità personali di comunicazione e relazione.</p>
<b>Valutazione</b>	<p>La valutazione si riferisce all'insieme dei fattori mobilitati dalla Uda, ovvero: come la persona affronta il compito, la strategia adottata, l'uso degli strumenti e delle tecniche compresi i comportamenti preventivi, le relazioni con i compagni e i formatori, il prodotto e le sue specifiche tecniche compreso il tempo e la tenuta in ordine dell'ambiente, la maturazione stimolata dall'esperienza. Si prevede pertanto anche l'autovalutazione da parte dell'allievo.</p> <p>La valutazione (riferita alle Uda interdisciplinari e disciplinari) consente di rilevare, tramite specifiche rubriche, le competenze e nel contempo le conoscenze e le abilità acquisite dall'allievo, da riportare poi nel portfolio delle competenze personali.</p>
<b>Durata</b>	28 ore

### Canovaccio dell'UDA finale "Il mio percorso"

FASI	COMPITO FORMATORI	METODOLOGIE	RISORSE UMANE
T0 Introduzione Tempo: 1 ora	Il tutor formativo espone ai ragazzi l'attività che faranno in questa parte conclusiva del corso.		Tutor formativo
T1 Raccolta dei lavori e scelta di quelli più significativi Tempo: 2 ore	Il tutor formativo supporta l'attività di raccolta individuale dei ragazzi e attraverso il brainstorming supporta la scelta dei ragazzi rispetto a quali elementi inserire nella presentazione e quali prodotti inserire nel cd. Il tutor formativo ha anche il compito di presentare ai ragazzi gli elementi su cui saranno valutati. Può utilizzare gli elementi che emergono dal brainstorming, oppure costruire una rubrica di valutazione, che condividerà con i ragazzi.	Brainstorming	Tutor formativo
T2 Organizzazione della presentazione Tempo: 2 ore	Il formatore dell'area informatica suggerisce ai ragazzi i vari modelli di presentazioni, presenti nei software di presentazioni, aiutandoli a scegliere quello più adatto per il loro progetto.	Momenti di lezione frontale e momenti di apprendimento per scoperta.	Formatore dell'area informatica
T3 Produzione della presentazione del cd Tempo: 8 ore	Il formatore guida i ragazzi nella produzione della presentazione, dettagliando l'utilizzo degli strumenti ( la scelta del carattere; dello sfondo; degli effetti speciali; dell'eventuale musica di sottofondo)	Momenti di lezione frontale e momenti di apprendimento per scoperta.	Formatore dell'area informatica
T4 Invito ai tutor Tempo: 3 ore (2 per il testo e 1 per realizzare l'invito con il supporto informatico)	Il formatore dell'area linguistica supporta i ragazzi nell'elaborazione del testo e nella scelta stilistica dell'invito da inviare ai tutor aziendali, per partecipare all'incontro finale del corso. Il formatore di informatica aiuterà i ragazzi a realizzare l'invito attraverso l'utilizzo del PC		Formatore dell'area informatica e formatore dell'area linguistica
T5 Organizzazione dell'incontro Tempo: 4 ore	Il tutor formativo e il formatore dell'area linguistica hanno il compito di allestire le prove generali per l'evento. L'obiettivo è quello di far emergere le difficoltà dei ragazzi nel parlare in pubblico, nella gestione dell'emozione e del coordinamento dei tempi.	Simulazione, analisi di un caso	Tutor formativo, formatore dell'area linguistica
T6 Realizzazione dell'incontro Tempo: 2 ore	Il tutor formativo e i formatori coinvolti assistono alla presentazione de lavoro realizzato dai ragazzi.		
T7 Valutazione e Autovalutazione Tempo: 2 ore	Il tutor formativo sottopone ai tutor aziendali la rubrica di valutazione del lavoro svolto dai ragazzi		

## 8.10. Allegato 2

**QUADRO ORARIO DEL PRIMO ANNO  
SECONDE 120 ORE DEL PERCORSO  
PER GLI APPRENDISTI MINORI**

Giorno	Attività	DETTAGLIO ATTIVITÀ	Accoglienza	Orientamento professionale	Diritto del lavoro	Sicurezza	Informatica	Organizzazione aziendale	Analisi della professionale	Sviluppo delle competenze personali	tot. ore
1	UDA interdisc	"Consolidiamo la nostra conoscenza"  Il formatore accoglie il gruppo classe. Si illustrano gli obiettivi e le attività formative. Si stipula il patto formativo. Si avvia una prima fase di raccolta e di condivisione delle esperienze dei partecipanti. Si avvia un approccio orientativo relativo alle tematiche del mondo del lavoro locale. Si individuano le piste per riprendere il tema del proprio percorso e piano di sviluppo personale e professionale. Nell'ultima parte dell'unità didattica (1 o 2 ore) si riprendono alcuni temi di rinforzo sulle competenze personali e di base, attraverso la predisposizione di compiti e esercitazioni reali.	3	2	2		1				8
2		<b>DIRITTO DEL LAVORO</b>  Il docente propone una breve illustrazione (20 minuti) degli obiettivi e delle attività da svolgere. Si propongono al gruppo delle attività di ricerca, di riconoscimento delle fonti normative e comprensione di testi del contratto di apprendistato, di disposizioni legislative legate alla formazione. Successivamente si propongono la lettura dei meccanismi riguardanti la busta paga, malattia, infortunio. Ciò viene svolto attraverso attività di calcolo (capacità di calcolare elementi della retribuzione). Nell'ultima parte dell'unità didattica (2 ore) si propongono elementi di cittadinanza attiva attraverso la predisposizione di compiti e esercitazioni reali.		2	3		1	2			8
3	UDA interdisc	<b>SICUREZZA</b> "La sicurezza nei luoghi di lavoro"  Il docente propone una breve illustrazione degli obiettivi e attività da svolgere. Si avvia una prima attività rivolta alla percezione personale della sicurezza nei propri ambienti lavorativi. Si avvia una ricostruzione dei sistemi di sicurezza nel proprio ambiente lavorativo. Si avvia un'attività di ricerca, comprensione e interpretazione delle fonti legislative e tecniche riguardanti la sicurezza.			1	5	2				8
4	UDA interdisc	<b>LE COMPETENZE RELAZIONALI</b>  Il docente propone una breve illustrazione degli obiettivi e attività da svolgere. Si avvia una prima attività rivolta alla ricostruzione delle proprie relazioni. Successivamente si avvia una attività di scoperta delle competenze sociali che si ritengono importanti. Si realizzano delle attività di simulazione e role play.	8	1			1	2	4		16
5	Uda interdisc										

Giorno	Attività	DETTAGLIO ATTIVITÀ	Accoglienza	Orientamento professionale	Diritto del lavoro	Sicurezza	Informatica	Organizzazione aziendale	Analisi della professionale	Sviluppo delle competenze personali	tot. ore
6	UDA interdisc	LE COMPETENZE TECNICHE "I passi dell'attività lavorativa"					2	12	10		24
7	UDA interdisc	Il formatore/docente propone attività di lavoro al singolo e al gruppo inerenti la ricostruzione del processo e delle fasi lavorative. Si lavora prima a livello individuale, di coppia e in piccolo gruppo, affidando dei compiti e delle attività da realizzare relativi alla ricostruzione delle diverse fasi delle attività lavorative. Questa prima unità di apprendimento deve essere conclusa con un lavoro di condivisione da svolgere in plenaria. Successivamente si propone di lavorare intorno agli obiettivi di conoscenza e individuazione delle risorse presenti nell'ambiente. Si segue la stessa impostazione didattica. Successivamente si propone di lavorare sulla conoscenza e riconoscimento dei meccanismi che regolano la vita dell'azienda in termini di comunicazioni e apprendimenti informali e spontanei. Si segue la stessa impostazione didattica. Successivamente il formatore avvia il lavoro di realizzazione del capolavoro a livello individuale e di gruppo.									
8	UDA interdisc										
9	UDA interdisc	LE COMPETENZE TECNICHE "Le carte delle conoscenze e competenze"					7	15	18		40
10	UDA interdisc	Il formatore/docente propone attività di lavoro al singolo e al gruppo con l'obiettivo di far emergere le scelte attorno alle quali si vogliono orientare nel costruire il proprio capolavoro. Il docente fa emergere le esigenze di consolidamento e incremento di nuovi saperi legati alle loro attività e al prodotto finale al quale sono impegnati. Successivamente in base alle esigenze e alle scelte emerse, ogni singolo allievo e l'insieme del gruppo lavorano nel "fare" una prestazione che giunga a realizzare il capolavoro individuale e/o di gruppo.									
11	UDA interdisc										
12	UDA interdisc										
13	UDA interdisc										
14	UDA interdisc	Evento finale: "Il capolavoro"	2				1	5	8		16
15	UDA interdisc	Il formatore/docente propone il prosieguo delle attività e prestazioni finalizzata alla realizzazione del capolavoro individuale e di gruppo. Compito del formatore/docente è seguire con la massima attenzione il lavoro che il singolo allievo intende condurre in porto. Il docente fornisce assistenza sul piano tecnico e di sostegno emotivo per la riuscita del compito finale. Il percorso si conclude con l'invito dei tutor aziendali ad una fase finale del corso, nella quale i ragazzi presentano in modo personale e collettivo i prodotti e i capolavori costruiti.									
			3	14	7	5	15	4	36	36	120

8.11. Allegato 3

## QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE

**PROVINCIA DI VERCELLI**  
*Settore Sviluppo Socio Economico*  
*Servizio Formazione Professionale*

Le chiediamo di rispondere ad alcune domande che riguardano il corso di formazione che sta frequentando: il Suo aiuto sarà utile alla Provincia di Vercelli per migliorare la qualità del corso. Il questionario è anonimo e le Sue risposte saranno utilizzate nel rispetto della normativa sulla privacy (D.lgs. 196/2003).

1. Per quale **motivo** sta lavorando con un contratto di apprendistato?

(indichi una sola risposta)

- 1) Per assolvere l'obbligo formativo
- 2) Perché sono interessato ad imparare un mestiere in particolare
- 3) Perché è l'unica forma di assunzione che mi è stata offerta
- 4) Altro (*specificare*) .....

2. Pensando a quelle che erano le Sue aspettative prima di iniziare il corso, quanto è soddisfatto di come si è svolto fino ad oggi? Indichi il Suo giudizio segnando una **X** su una delle faccine disegnate qui sotto, dove a sinistra significa che Lei è totalmente insoddisfatto/a e a destra, al contrario, totalmente soddisfatto



3. Pensando al corso che sta frequentando, può indicare in quale misura ritiene di essere soddisfatto/a dei seguenti aspetti? Indichi il Suo giudizio segnando una **X** sopra una delle faccine disegnate a fianco di ogni aspetto, dove a sinistra significa che Lei è totalmente insoddisfatto/a e a destra, al contrario, totalmente soddisfatto

- 1) Orario in cui si svolgono le lezioni
- 2) Materiale didattico  
(es. libro, dispense del corso...)
- 3) Attrezzature di supporto alla didattica  
(es. computer, registratori, videoproiettori...)
- 4) Attrezzature dei laboratory
- 5) Comfort dei locali  
(es. pulizia, illuminazione, riscaldamento...)
- 6) Contenuti delle materie
- 7) Chiarezza delle spiegazioni degli insegnanti
- 8) Disponibilità degli insegnanti a fornire spiegazioni
- 9) Capacità degli insegnanti di adattare il programma alle esigenze degli allievi



4. Durante il corso Le è stato presentato un **tutor/coordinatore** come figura di riferimento per la classe?

- 1) Sì, e il suo ruolo si è rivelato utile durante il corso
- 2) Sì, ma non è stato particolarmente utile durante il corso
- 3) No, ma credo che sarebbe stato utile avere questa figura di supporto
- 4) No, e penso che una figura di questo genere non serva

**5. Complessivamente**, quanto ritiene che il corso di formazione che sta frequentando Le sia **utile per lo svolgimento delle Sue mansioni lavorative**? Indichi il Suo giudizio segnando una **X** su una delle faccine disegnate qui sotto, dove a sinistra significa che Lei lo ritiene totalmente inutile e a destra, al contrario, totalmente utile



**6. Consiglierebbe ad altre persone** (amici, conoscenti...) un corso come quello che sta frequentando?

- 1) Sì, presso la stessa Agenzia Formativa
- 2) Sì, ma presso un'altra Agenzia Formativa
- 3) No

**7. In questo spazio può indicare liberamente gli aspetti problematici del corso.**

.....  
.....  
.....

**8. In questo spazio può invece indicare gli aspetti del corso che apprezza particolarmente.**

.....  
.....  
.....

**9. Le informazioni seguenti sono molto importanti al fine di classificare i dati. Le garantiamo la più assoluta riservatezza: le Sue risposte saranno analizzate insieme a quelle degli altri rispondenti e verranno considerate solo complessivamente.**

Genere

- 1) Maschio
- 2) Femmina

Età

- 1) dai 14 ai 17 anni
- 2) dai 18 ai 25 anni
- 3) 26 anni e oltre

Cittadinanza

- 1) Italiana
- 2) Altra cittadinanza (*specificare*) .....

Titolo di studio (*indichi l'ultimo titolo conseguito*)

- 1) Nessun titolo
- 2) Licenza elementare
- 3) Licenza media inferiore
- 4) Ho frequentato qualche anno di scuola media superiore ma non ho il diploma
- 5) Attestato di qualifica professionale
- 6) Diploma di scuola media superiore
- 7) Laurea
- 8) Ho un titolo di studio conseguito all'estero che non mi è stato riconosciuto in Italia

Comune di residenza .....

**Il questionario termina qui. Grazie per la preziosa collaborazione**

## **9. L'esperienza lombarda presso il CIOFS/FP LOMBARDIA di Cesano Maderno e il CNOS-FAP di Sesto San Giovanni**

### *9.1. Presentazione della struttura*

La sede del Centro di Formazione Professionale di Cesano Maderno dell'Associazione CIOFS/FP Lombardia si presenta come realtà composita, che opera sul territorio a diversi livelli.

Nell'ambito della formazione professionale iniziale l'attività svolta dal centro di Cesano Maderno riguarda principalmente i corsi triennali di Formazione iniziale per l'assolvimento del diritto-dovere di Istruzione e Formazione (DDIF), i Progetti corsuali o a catalogo di apprendistato, le attività di orientamento.

Il centro di Cesano Maderno ha come vocazione principale la formazione nel settore amministrazione lavori ufficio e addetti alle vendite.

Nel dettaglio, le tipologie dei corsi attivi o attivati negli ultimi anni possono essere così elencati:

- Percorso triennale per l'assolvimento del diritto-dovere per Operatore/trice commerciale – Addetto/a alle vendite;
- Percorso triennale per l'assolvimento del diritto-dovere per Operatore/trice dei servizi all'impresa;
- Coordinamento come capofila di un'associazione temporanea (ATS) di progetti per apprendisti in diritto-dovere o maggiorenni, nel cui ambito sono state organizzate azioni corsuali o a catalogo per apprendisti in diritto-dovere e apprendisti maggiorenni e per i relativi tutor aziendali.
- Azioni di Orientamento.

Inoltre, la struttura realizza azioni di formazione superiore, continua e permanente.

Il CNOS FAP di Sesto San Giovanni opera all'interno di una struttura più ampia, riconosciuta già dal 1950 come "Ente concordatario" denominato "Opere Sociali Don Bosco".

Il plesso attuale delle Opere Sociali Don Bosco comprende:

- la scuola secondaria di I grado "E. Marelli", paritaria;
- l'istituto tecnico industriale "E. Breda", paritario, con classi diurne e serali e specializzazioni in meccanica, elettrotecnica e automazione, elettronica e telecomunicazioni, informatica;
- il biennio di orientamento tecnologico professionale "Valdocco";
- il liceo scientifico tecnologico, paritario;
- il liceo scientifico tradizionale, paritario;
- il centro di formazione professionale "E. Falck", convenzionato con la Regione Lombardia, che realizza corsi di 1° livello (formazione di base post obbligo) e di 2° livello (corsi di specializzazione post-diploma, di aggiornamento profes-

sionale e IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) nel settore meccanico ed elettrico, e corsi per lavoratori disoccupati o in cassa integrazione.

Dall'anno formativo 2004-05 il centro di formazione realizza percorsi triennali dell'istruzione e formazione professionale finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale per il settore meccanico, elettrico ed elettronico, e informatico. A tali corsi per l'assolvimento del diritto-dovere partecipano mediamente 200 alunni di età compresa dai 14 ai 18 anni.

### *9.2. Il contesto territoriale dell'offerta formativa*

La Lombardia è la regione con il più alto numero di apprendisti occupati in Italia. Nel 2005 i dati INPS hanno registrato una media di circa 100.000 apprendisti occupati in Regione, che corrisponde a poco meno di un quinto del totale degli apprendisti occupati in Italia.

A fronte di tale ampia diffusione dello strumento, il sistema di formazione per l'apprendistato raggiunge annualmente quote molto variabili ma comunque contenute di apprendisti occupati, comprese fra il 10% (2003) e il 16% (2005). Si tratta di percentuali inferiori alla media nazionale anche se di poco – la media per il 2005 è stata pari al 20% – e soprattutto inferiori alla media registrata nelle Regioni settentrionali: 32% per il Nord Ovest e 28% per il Nord Est (cfr. tabella 2 nelle Considerazioni). In valori assoluti il numero di giovani coinvolti nel sistema di formazione per l'apprendistato è comunque significativo (oltre 15.000), tanto da segnalare la Lombardia come seconda regione dopo il Piemonte per numero di utenti della formazione in apprendistato.

La gestione del sistema di apprendistato è affidata alle Province, titolari della funzione di programmazione e coordinamento degli interventi formativi; tale funzione viene esercitata nell'ambito di linee guida definite annualmente dalla Regione, che individua anche la ripartizione delle risorse disponibili per ciascun territorio, generalmente dividendole in misura proporzionale all'occupazione in apprendistato.

Le linee guida regionali predispongono anche uno "schema di dispositivo", che è una sorta di Direttiva che precisa le regole da seguire per la definizione dell'offerta formativa; tale dispositivo viene poi adottato dalle Province individuando alcuni ambiti di flessibilità utili a dimensionare l'intervento rispetto alle specificità del singolo territorio.

Sul totale degli apprendisti occupati in Regione, i minori rappresentano una quota di poco inferiore al 5%; si tratta di una percentuale inferiore alla media nazionale (8,6%) e che risulta fra le più contenute anche nell'ambito della macro-area settentrionale.

Tradizionalmente nella Regione Lombardia le azioni per gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione fanno parte di una linea di intervento distinta rispetto alle attività per gli apprendisti maggiorenni: la Regione individua

una quota di risorse riservate all'offerta di formazione per gli apprendisti minori e la ripartisce fra le Province; queste, poi, programmano l'offerta formativa esclusiva per gli adolescenti in diritto-dovere in relazione a tre differenti tipologie di azioni:

- modello corsuale, ossia organizzando interventi complessivi della durata di 120 o 240 ore annue; si tratta di una modalità di intervento riservata ad apprendisti con profili omogenei e coerenti tra loro;
- modello modulare a catalogo: tale tipologia di intervento prevede di solito un modulo obbligatorio sui contenuti trasversali progettato in maniera standard per tutti gli apprendisti di un territorio/settore, più un certo numero di moduli tecnico-professionali settoriali da scegliere nell'ambito di un catalogo in base al comparto di provenienza dell'apprendista;
- Progetti Quadro: si tratta di progetti intersettoriali e interzonali, che prevedono una serie articolata e mista di iniziative corsuali o modulari volte a garantire un'offerta formativa capillare su tutto il territorio.

La finalità generale dei progetti è connotare la formazione esterna per apprendisti minorenni come completamento del diritto e dovere di Istruzione e Formazione definito dalla legge n. 53/03, intervenendo sul rischio di dispersione formativa legato a tale tipologia di utenza e valorizzando la metodologia di alternanza formativa che caratterizza l'apprendistato come contratto a causa mista.

Sulla base dei risultati delle analisi compiute sul territorio che hanno cercato di tratteggiare le caratteristiche degli apprendisti minorenni, la Provincia di Milano ha individuato nei seguenti gli elementi centrali intorno ai quali costruire un modello di offerta formativa per gli apprendisti minorenni:

- riconoscimento e valorizzazione delle competenze già possedute dagli apprendisti minori, partendo dall'area tecnico specialistica per sottolineare lo "status" di lavoratore;
- riconoscimento dei diversi stili di apprendimento dei singoli utenti per la definizione dell'offerta formativa;
- progettazione di un'offerta mirata a sviluppare le conoscenze culturali con l'obiettivo di favorire il conseguimento dei livelli di competenza richiesti nelle differenti aree (linguistica, matematica, informatica), utilizzando modalità che, partendo dall'esperienze lavorative o personali, riescano ad evidenziarne l'utilità e il legame con il vissuto del soggetto;
- valorizzazione delle potenzialità dell'alternanza formativa, attraverso una forte interazione con il tutor aziendale.

Da tali elementi sono state definite le caratteristiche della progettazione formativa, che deve privilegiare:

- il collegamento fra le 120 ore specifiche per i minori, dedicate al conseguimento di competenze di base, con le 120 ore di formazione finalizzate al conseguimento di competenze trasversali e tecnico-professionali;

- l'utilizzo di metodologie didattiche basate su modalità attive e che valorizzino l'imparare facendo;
- l'adozione di un sistema di valutazione e certificazione dei livelli conseguiti, coerente con gli obiettivi individuati dal DI n. 152/01, in modo da assicurare all'allievo il riconoscimento di un credito spendibile per il suo iter professionale o per un ulteriore inserimento scolastico/formativo;
- la presenza di un tutor formativo che assicuri il supporto dei giovani in formazione e la coerenza dell'impostazione pedagogica con le caratteristiche richieste dalla Provincia, al fine di assicurare il conseguimento degli standard di competenza previsti.

Nella Provincia di Milano la quota di apprendisti minorenni rappresenta circa il 3% degli occupati, che sono circa 40.000 (maggio 2004).

Pertanto, per definire l'offerta formativa provinciale si è ritenuto di adottare il Modello Corsuale, che sembra tenere meglio conto delle caratteristiche personali dei minorenni. Inoltre, la programmazione ha previsto l'attivazione di corsi con riferimento ai bacini territoriali dei Centri per l'Impiego, in modo da assicurare la massima vicinanza tra la sede del percorso formativo e la sede aziendale ed evitare quindi un eccessivo spostamento dell'utenza minorenni. Il "modello corsuale" è stato poi combinato con la tipologia dei Progetti quadro, in cui un soggetto attuatore (più spesso una Associazione Temporanea di soggetti) prende in carico tutti gli apprendisti occupati in uno o più settori di uno specifico bacino territoriale.

Nell'ambito di tali progetti quadro, vengono realizzate più tipologie di azioni:

Azioni corsuali rivolte a gruppi di apprendisti minorenni della durata di 240 ore; tali azioni dovrebbero mirare a coinvolgere apprendisti con profilo professionale il più possibile omogeneo; tuttavia, sono consentite anche aggregazioni intersettoriali laddove non sia possibile costituire tali gruppi;

Azioni a modello modulare solo per gli apprendisti assunti con CCNL che prevedono una durata della formazione esterna differente da quella standard; si tratta in particolare di due contratti collettivi per le imprese metalmeccaniche, che hanno previsto un volume di formazione esterna pari a 160 ore annue,<sup>4</sup> che viene quindi realizzata grazie all'inserimento nei percorsi degli apprendisti di un ulteriore modulo di 40 ore;

Azioni per tutor aziendali in linea con quanto previsto dal DM del 28.02.2000.

---

<sup>4</sup> In seguito all'accordo sull'apprendistato per l'industria metalmeccanica siglato nel gennaio del 2006, il volume di formazione è stato rivisto: il nuovo modello, che ha disciplinato l'apprendistato professionalizzante sulla base del d.lgs. 276/03, prevede un impegno di formazione formale pari a 160 ore per il primo anno, a 140 ore per il secondo e a 120 ore annue per ciascuno degli anni successivi.

### 9.3. Esperienza delle strutture sulla formazione in apprendistato per i maggiori di 18 anni e per i minori in obbligo formativo

Nell'ultimo triennio il CIOFS/FP di Cesano Maderno ha promosso, in qualità di capofila di una Associazione Temporanea (ATS), diversi progetti di apprendistato, che hanno riguardato azioni corsuali e a catalogo per apprendisti maggiorenni ed azioni corsuali per apprendisti in obbligo formativo.

Il CIOFS/FP Lombardia di Cesano Maderno è infatti capofila di una associazione di strutture formative che coinvolge i seguenti soggetti: Consorzio Nord Milano (Limbate e Garbagnate), Consorzio Desio Brianza, ECFOP (Desio e Carate Brianza), CNOS-FAP (Sesto San Giovanni ed Arese), CFP Terragni di Meda.

Per quanto riguarda in particolare gli anni formativi 2004/05 e 2005/06, la struttura ha realizzato un primo progetto quadro rivolto ad apprendisti maggiorenni, provenienti da diverse tipologie di aziende, per la maggior parte appartenenti ai settori del commercio, elettrotecnica, meccanica, legno.

Gli apprendisti coinvolti erano disomogenei per età (18-25 anni) e per livello di istruzione e titolo di studio conseguito (dalla Licenza di scuola secondaria inferiore alla Laurea). Come previsto dalla disciplina dell'apprendistato che fa capo alla legge n. 196/97, in base al livello di istruzione dei giovani ed al tipo di contratto collettivo le azioni corsuali hanno previsto una durata compresa tra le 80 ore e le 160 ore.<sup>5</sup>

Nell'ambito di tale progetto quadro rivolto ad apprendisti maggiorenni, che è stato realizzato soprattutto utilizzando la tipologia dell'intervento corsuale, si è distinta un'azione specifica (azione 200094) realizzata secondo un modello a catalogo. Tale azione è stata articolata in:

- Unità Formative di Base, finalizzate all'acquisizione delle competenze trasversali come definite dal DM dell'8 aprile 1998 e dal DM n. 179/99, e
- Unità Formative Professionalizzanti, scelte dall'apprendista in accordo con la propria azienda, fino al raggiungimento del monte ore totale previsto dalla tipologia di contratto e dal titolo di studio dell'apprendista stesso.

A differenza delle azioni corsuali, l'azione a catalogo ha consentito di realizzare un percorso molto flessibile dal punto di vista contenutistico e dal punto di vista logistico, offrendo la possibilità di scegliere corsi svolti anche su più centri dell'Associazione Temporanea.

In particolare presso il CIOFS/FP di Cesano Maderno, si sono svolte le azioni di formazione dei tutor aziendali e le Unità Formative di Base e Professionalizzanti dell'azione a catalogo.

---

<sup>5</sup> Dal momento che la legge n. 196/97 ha previsto una durata minima della formazione esterna per apprendisti pari a 120 ore medie annue, i contratti collettivi potevano determinare una durata annua superiore; inoltre, per i giovani in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività lavorativa svolta in azienda i contratti collettivi potevano definire un impegno di formazione ridotto.

Il secondo progetto realizzato dalla ATS con capofila il CIOFS/FP di Cesano Maderno ha riguardato esclusivamente gli apprendisti in diritto dovere (progetto 200125). Tale progetto, che è in fase di chiusura a fine 2006, era dedicato ad apprendisti minorenni occupati nella Provincia di Milano appartenenti a due gruppi settoriali – meccanica e legno – e ad un gruppo misto intersettoriale.

Il progetto ha visto la realizzazione di 14 interventi corsuali di formazione per apprendisti nei tre ambiti; tutte le azioni hanno avuto una durata di 240 ore per il gruppo intersettoriale e per il settore legno e di 280 ore per gli apprendisti con contratto metalmeccanico. Inoltre, sono stati realizzati sei interventi di formazione per tutor aziendali, un corso per ogni ente erogatore appartenente all'Associazione Temporanea.

Dell'Associazione Temporanea fa parte anche il CNOS-FAP di Sesto San Giovanni, che ha preso parte sia alla realizzazione del progetto per gli apprendisti maggiorenni illustrato in precedenza, che a quello rivolto esclusivamente agli apprendisti minori. In particolare, per la struttura di Sesto San Giovanni tale progetto ha rappresentato la prima esperienza di intervento sul segmento specifico degli apprendisti minorenni.

La struttura si è occupata in particolare degli apprendisti del settore metalmeccanico.

#### 9.4. *Struttura progettuale e articolazione del percorso*

Secondo le indicazioni date dalla Provincia di Milano, gli interventi di formazione esterna per apprendisti minorenni che devono assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione devono porsi i seguenti obiettivi:

- formare un profilo culturale di base equiparabile a quello garantito dalla formazione scolastica dell'obbligo;
- formare un profilo professionale nella sua globalità, in integrazione all'attività lavorativa in svolgimento;
- adempiere agli obblighi di legge per l'assolvimento del DDIF;
- adempiere agli obblighi di legge per la formazione prevista durante il contratto di apprendistato.

I corsi finanziati costituiscono la prima annualità del percorso formativo globale.

In risposta alle indicazioni della Provincia di Milano, il modello di formazione proposto dalla ATS con capofila il CIOFS/FP di Cesano Maderno per gli apprendisti in diritto-dovere è stato di tipo corsuale. I singoli interventi formativi per gli apprendisti sono stati progettati secondo l'indicazione di accorpate i due segmenti di percorso previsti per gli apprendisti minorenni; pertanto sono stati articolati in azioni formative della durata di 240 ore per il settore misto e per il legno e di 280 per il settore meccanico.

Le aree formative in cui si è articolato il corso sono: area dei contenuti di base e area dei contenuti professionalizzanti. I contenuti di base sono stati definiti in relazione alle aree previste dal Decreto Interministeriale n. 152 del 2001.

L'area dei contenuti trasversali comprendeva gli insegnamenti di: Accoglienza, Comunicazione, Lingua inglese, Informatica, Legislazione, Organizzazione, Orientamento. L'area dei contenuti professionalizzanti comprende gli insegnamenti di: Attività professionalizzante, Economia aziendale, Test, Test finali.

I risultati previsti erano:

- aiutare la crescita umana e culturale di giovani minorenni che non hanno ancora completato il percorso scolastico previsto dalla legge;
- incrementare la formazione di giovani lavoratori su tematiche strettamente legate al mondo del lavoro;
- affiancare le conoscenze legate all'esperienza lavorativa già in atto con competenze professionali specifiche.

Nell'ambito del progetto quadro realizzato dall'ATS l'azione tenutasi a Cesano Maderno, seppur presentando una struttura simile a quella delle altre azioni tenutesi, si è scostata in maniera originale dal progetto di massima in risposta alle esigenze dell'utenza.

Gli insegnamenti sono stati ripartiti in 8 moduli di 30 ore ciascuno.

L'attività professionalizzante, da svolgersi in laboratori dedicati, è stata concordata individualmente con il docente in base alle competenze già possedute da ogni singolo allievo.

La tabella seguente chiarifica la macro-struttura progettuale dell'azione.

<b>AREE DISCIPLINARI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>
1 Accoglienza	4 ore
2 Comunicazione	22 ore
3 Lingua inglese	30 ore
4 Informatica	34 ore
5 Legislazione	16 ore
6 Organizzazione	8 ore
7 Orientamento	8 ore
8 Attività professionalizzante	100 ore
9 Economia aziendale	8 ore
10 Test	8 ore
11 Test finali	2 ore

I corsi dedicati al settore legno e meccanico non hanno presentato difficoltà organizzative, in quanto già consolidati su una esperienza precedente.

Innovativi e talvolta problematici nelle materie professionalizzanti sono, invece, risultati i corsi dedicati al settore misto, per i quali è stato molto complesso individuare un'area professionalizzante comune. La soluzione maggiormente adottata e gradita dall'aula è stata l'elaborazione di Unità Formative finalizzate alla rea-

lizzazione di un prodotto del proprio settore, spesso legato all'azienda di provenienza: ciò ha talvolta comportato uno scostamento rispetto al progetto.

Sempre nel settore misto si è rilevato un maggiore interesse e stimolo nei confronti dei contenuti trasversali.

In particolare, nell'ambito degli interventi per gruppi intersettoriali è stato possibile identificare un nucleo di apprendisti con contratto di parrucchiere-estetista per i quali si è preferito organizzare un corso dedicato, tenutosi presso il CIOFS/FP di Cesano Maderno. Tale intervento è stato organizzato secondo il seguente schema progettuale.

COMPETENZE TRASVERSALI/BASE	CONTENUTI	MONTE ORE
<b>Accoglienza</b>	Presentazione del gruppo classe, stipulazione del contratto formativo e presentazione del percorso	4 ore
<b>Comunicazione</b>	Test ex ante, gli elementi della comunicazione, comunicazione verbale e non verbale, comunicazione orale e scritta, analisi di testi, analisi di pubblicità e altre situazioni comunicative, produzione di brevi testi scritti, sviluppo della capacità comunicativa orale, comprensione ed interpretazione del messaggio, la comunicazione con il cliente, gli atteggiamenti comunicativi, l'aspettativa, simulazioni di situazioni con clienti difficili	22 ore
<b>Lingua inglese</b>	Test ex ante, recupero competenze grammaticali e linguistiche di base e approfondimento dei nuove regole, costruzione di semplici dialoghi in lingua, visione di film in lingua originale, realizzazione di un cartellone promozionale in ambito professionale, role-play di una situazione in negozio	30 ore
<b>Informatica</b>	Test ex ante, utilizzo delle strumentazioni di output e input, creazione di files e cartelle, uso elementare dei programmi fondamentali del pacchetto Office, introduzione ad internet ed elementi di navigazione, realizzazione di files Word, le tabelle in Excel e i documenti preimpostati di Publisher	34 ore
<b>Legislazione</b>	Introduzione al diritto del lavoro, i diritti e i doveri del lavoratore, il contratto di apprendistato, la sicurezza sul lavoro e la legge 626	16 ore
<b>Organizzazione</b>	L'organizzazione del mondo lavorativo, le catene di negozi, il franchising, la distribuzione del lavoro all'interno del negozio	8 ore
<b>Orientamento</b>	individuazione delle proprie capacità personali, apprendimento sui punti forza e i punti debolezza individuali e riflessione sui valori del mondo del lavoro	8 ore
	Totale ore	122 ore

Al CNOS-FAP di Sesto San Giovanni è stata affidata la realizzazione degli interventi per apprendisti minorenni appartenenti al settore metalmeccanico.

Il corso è stato quindi strutturato su una durata di 280 ore,<sup>6</sup> realizzate in un ampio intervallo temporale che va da settembre a giugno in due giorni settimanali: il giovedì ed il venerdì. Delle 280 ore previste, 120 erano ore di moduli aggiuntivi previsti per l'assolvimento del diritto dovere e 160 erano professionalizzanti e specifiche del settore metalmeccanico.

<sup>6</sup> I contratti collettivi dell'industria e delle PMI del settore metalmeccanico avevano definito un impegno formativo della durata di 160 ore annue.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALIZZANTI	CONTENUTI	MONTE ORE
<b>Attività professionalizzante</b>	I prodotti utilizzati durante il lavaggio, le dosi e le modalità di realizzazione dello shampoo, l'utilizzo del balsamo e di lozioni specifiche, movimenti e modalità di esecuzione del frazionamento e del massaggio del cuoio capelluto, corretta esecuzione del risciacquo, la corretta phonatura, l'uso della piastra, le modalità e i tipi di raccolto, modalità e realizzazione di pieghe mosse e di pieghe stirate, i prodotti e l'esecuzione del fissaggio, elementi di chimica funzionali ai prodotti utilizzati, elementi di fisiologia del derma, del capello e del cuoio capelluto, possibili reazioni allergiche, teoria e pratica dell'applicazione del colore e dei prodotti per la permanente, i tempi di posa, il risciacquo, i fissaggio ed eventuali totalizzanti, realizzazione di un ciclo completo di lavaggio, colore/permanente, piega	100 ore
<b>Economia aziendale</b>	Caratteristiche dell'Iva, la fatturazione, le fonti normative del rapporto di lavoro, la remunerazione del lavoro, gli elementi della retribuzione	8 ore
<b>Test</b>	Esecuzione di test in fieri o test finali delle varie materie teoriche	8 ore
<b>Test finali</b>	Compilazione dei test di soddisfazione e discussione in aula sull'esperienza svolta	2 ore
	<b>Totale ore</b>	<b>118 ore</b>

La prima giornata dell'intervento è stata dedicata all'accoglienza e alla visita delle strutture, nonché alla conoscenza degli insegnanti; quindi il corso è partito regolarmente.

All'interno del corso sono stati realizzati alcuni moduli di meccanica, un modulo di pneumatica, un modulo di disegno ed uno di tecnologia, in aggiunta ai moduli previsti per l'assolvimento del diritto dovere, legati alle aree di contenuto indicate dal Decreto interministeriale n. 152 del 2001: italiano, matematica, inglese, informatica.

Nell'ambito meccanico i ragazzi hanno realizzato un capolavoro, ossia una lampada da tavolo funzionante.

Nella progettazione sono stati coinvolti il tutor del corso, il direttore del Centro e soprattutto il responsabile della progettazione del settore meccanico. I formatori coinvolti sono stati 12, tutti già insegnanti nel Centro di formazione professionale.

Le ore finali del corso sono state utilizzate per lo svolgimento di esami funzionali a verificare e a certificare il livello raggiunto dagli apprendisti in esito alla formazione. Le prove sono state definite dagli stessi formatori del corso.

#### 9.5. Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento

A livello regionale è stata costituita e implementata già da alcuni anni una piattaforma informatica che costituisce la banca dati degli apprendisti occupati, funzionale all'organizzazione dell'offerta formativa. A tale sistema affluiscono tutte le informazioni sulle accensioni e chiusure di contratti di apprendistato, comunicate direttamente dalle aziende rispettivamente attraverso i moduli Ap1 e Ap2.

La banca dati costituisce il riferimento in base al quale vengono operate le ripartizioni di risorse fra le diverse province e in relazione agli interventi per gli

apprendisti in obbligo e extra-obbligo. Tendenzialmente la Regione si pone come obiettivo quello di coinvolgere in attività formative almeno per il primo anno tutti gli apprendisti che devono assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione; tuttavia, l'esperienza consolidata negli anni ha evidenziato l'ampio divario esistente fra apprendisti registrati nella banca dati e utenti che si riesce effettivamente a contattare e coinvolgere nella formazione.

In particolare, il divario risulta ampio per il segmento degli apprendisti minori. Ad esempio, la Provincia di Milano per l'anno formativo 2004-05, avendo a disposizione una platea di circa 1.600 apprendisti minori risultanti iscritti nella piattaforma informatica, ha considerato di poterne coinvolgere circa 800. La distanza fra i due numeri deriva dalla considerazione dei seguenti elementi:

- si è voluto coinvolgere negli interventi formativi prioritariamente gli apprendisti assunti a partire dal gennaio 2003;
- sono state contattate le aziende i cui apprendisti risultavano avere una durata "residua" del contratto di almeno 8 mesi;
- gli apprendisti in possesso di qualifica sono stati aggregati ai progetti per apprendisti extra-obbligo.

Al fine di favorire il successo nell'avvio delle iniziative, sulla base della pregressa esperienza di programmazione e coordinamento dell'offerta formativa si è individuato in otto il numero minimo di allievi da prendere mediamente a riferimento. Tale numerosità consente di avviare percorsi formativi operativi anche personalizzati, formare gruppi significativi ma realmente gestibili, individuare soluzioni ad hoc sia per gli apprendisti che per i loro tutor.

Per la realizzazione del progetto quadro che ha avuto come capofila il CIOFS/FP di Cesano Maderno, gli apprendisti minorenni sono stati individuati direttamente dalla Provincia di Milano, attraverso la piattaforma informatica. In relazione alla ripartizione per i 13 bacini territoriali dei Centri per l'impiego, la Provincia ha provveduto a inviare alle aziende un modulo precompilato per l'iscrizione all'intervento formativo e ha poi fornito al CIOFS/FP di Cesano Maderno, in quanto ente capofila, l'elenco delle aziende contattate.

Le aziende dovevano poi provvedere a recapitare via fax lo stesso modulo al capofila ATS. In caso di mancata ricezione delle relative schede, le aziende inadempienti sono state contattate telefonicamente direttamente dal CIOFS/FP di Cesano Maderno.

#### 9.6. *Caratteristiche degli apprendisti partecipanti*

Le indagini realizzate a livello territoriale evidenziano che l'utenza dei percorsi in diritto-dovere in apprendistato è caratterizzata, per la maggior parte, da soggetti deboli, che hanno abbandonato precocemente i percorsi scolastici spesso in seguito ad esperienze di insuccesso; generalmente si tratta di adolescenti inseriti in contesti che vivono un forte disagio sociale e, a volte, familiare.

Pertanto, questi giovani entrano nel mercato del lavoro spesso alla ricerca di una forma di riscatto che consenta loro di vivere un'esperienza di successo. Al contrario, tutto ciò che può ricordare il rientro in una situazione scolastica di tipo tradizionale viene facilmente rifiutato, proprio per la paura che le esperienze negative del passato vengano a ripetersi.

La formazione esterna per l'apprendistato si trova quindi a dover rispondere ad una serie di domande molto articolate e variegate: da un lato l'esigenza di accrescere le competenze di questi giovani, per consentire loro di affrontare meglio le successive esperienze professionali grazie ad un bagaglio più ricco di competenze e anche perché le imprese possano verificare l'efficacia della formazione, dall'altro di dover superare la difficoltà iniziale di instaurare una relazione positiva con questi giovani e quindi consentire di sviluppare un sistema di azioni formative coerenti con i bisogni di questa area giovanile molto eterogenea sul piano psicologico, che affronta "un obbligo formativo" non scelto e che generalmente presenta modesti livelli di istruzione di base con carenza di motivazione e risorse personali non sempre adeguate.

Nell'esperienza realizzata dall'ATS che fa capo al CIOFS/FP di Cesano Maderno, gli adolescenti coinvolti presentavano un'età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti ad attività corsuale avviata. Il livello di istruzione della totalità degli iscritti era attestato al raggiungimento della licenza di scuola secondaria inferiore, con la frequente presenza di ragazzi che avevano abbandonato corsi di formazione professionale a fine anno o con interruzione in corso d'anno.

Degli otto partecipanti all'Azione svoltasi presso il centro di Cesano Maderno, tre corsiste presentavano anomalie di profilo: una era maggiorenne, una risultava già in possesso di qualifica professionale e una frequentava un Centro di Formazione accreditato per l'assolvimento del diritto-dovere.

Conseguentemente, per queste tre apprendiste è stato necessario prevedere una riduzione del monte ore da 240 a 120 ore, scontando loro le ore dedicate ai moduli aggiuntivi necessari per l'assolvimento del diritto-dovere.

Sia nel caso dell'azione di Cesano Maderno che nel caso delle azioni degli altri centri in ATS gli apprendisti provenivano generalmente da aziende o attività commerciali a carattere familiare.

Nel caso dell'attività corsuale svolta dal CNOS-FAP di Sesto San Giovanni, i ragazzi, contattati e selezionati direttamente dalla provincia, erano 10. Due di questi però hanno compiuto il diciottesimo anno di età prima dell'inizio del corso e non hanno potuto partecipare. Altri due hanno cambiato settore lavorativo prima dell'avvio dell'intervento. Per cui il corso è partito con sei allievi e solo quattro hanno partecipato a più dell'80% del corso. Per questi quattro alunni il corso è risultato valido, visto che la regolamentazione regionale, in linea con quella nazionale, prevede tale partecipazione minima.

I partecipanti erano apprendisti minorenni che non avevano assolto l'obbligo formativo ed erano in possesso della sola licenza media.

Nonostante il corso attivato fosse inerente al settore meccanico, i ragazzi partecipanti sono stati scelti in base al loro contratto nel settore metal-meccanico: sono quindi arrivati ragazzi da svariati settori: meccanico, termotecnica, idraulico. Tutti però si trovavano ad abitare o a lavorare in un raggio di massimo 30 chilometri dal complesso scolastico.

Il numero di apprendisti iscritti ad ogni azione prevista nell'ambito del progetto quadro è stato, nella maggior parte dei casi, molto esiguo, nonostante le integrazioni avvenute nei primi mesi di avvio del progetto. Ciò deriva dalle consistenti dimissioni, dai passaggi di qualifica o dal raggiungimento della maggior età prima dell'avvio delle Azioni da parte dei corsisti. Inoltre, per gli apprendisti minorenni, le distanze dai Centri Professionali hanno causato notevoli difficoltà nel raggiungimento delle sedi dei corsi e, a volte, la rinuncia al corso stesso. Dopo l'avvio delle attività non si sono verificate defezioni significative.

Non sono state ancora avviate esperienze di seconde o terze annualità con uno stesso gruppo di apprendisti.

#### *9.7. Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata*

In generale le azioni dedicate ai tutor aziendali sono state realizzate prima dell'avvio degli interventi formativi per gli apprendisti.

In alcune azioni per i tutor si è dedicato un congruo tempo alla progettazione condivisa del programma da effettuare nelle ore di laboratorio professionalizzante del corso per gli apprendisti, nel caso in cui questi provenivano da uno stesso settore: ciò ha permesso di avvicinarsi maggiormente alle esigenze dell'azienda e finalizzare in maniera più efficace la formazione.

Da parte di molti partecipanti il corso per i tutor è parso una buona occasione per sensibilizzare le aziende verso le azioni corsuali per apprendisti, azioni che non sempre risultano gradite, molto spesso anche a causa della scarsa conoscenza della normativa che regola l'apprendistato.

In generale i contatti con le aziende sono stati rari e a cura dei singoli centri. Non è possibile parlare di una sinergia tra azienda e Centro di formazione se non in relazione alla progettazione dei percorsi professionalizzanti laboratoriali durante alcuni corsi tutor o alla stesura della scelta dei percorsi a catalogo.

#### *9.8. Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili*

Le azioni dei diversi centri ATS hanno previsto una valutazione delle conoscenze iniziali e finali, in relazione a quanto previsto in fase di progettazione e secondo le modulistiche previste da Sistemi Qualità dei singoli centri. Nella maggioranza delle azioni, compatibilmente con la presentazione dei test da parte della Provincia, è stato possibile somministrare le prove di valutazione finale predisposte dall'ISFOL e dall'INVALSI per la verifica dei livelli acquisiti in relazione alle aree matematica e di lingua italiana.

Non è stato possibile valutare le competenze linguistiche secondo gli standards internazionali, come previsto in fase di progettazione, a causa del livello dell'utenza non compatibile con quelli proposti.

In relazione all'azione realizzata presso il CIOFS/FP di Cesano Maderno, per verificare le conoscenze e competenze in entrata degli allievi sono state somministrate delle prove di ingresso per le materie di Comunicazione, Lingua inglese e Informatica secondo il modello del sistema qualità in adozione presso il Centro.

Gli insegnamenti, visto l'elevato numero di ore dedicate per ciascuna dal Progetto, hanno necessitato di un test in fieri, tenuto più o meno a metà corso. Tale test è indicativo del percorso svolto fino a quel punto e non costituisce una valutazione di competenza, ma è stato considerato nei voti di comportamento e applicazione presenti nella prima parte della Scheda di valutazione finale, pure mutuata dal modello del sistema qualità in adozione. Su tale Scheda sono stati inoltre riportati i risultati dei test finali previsti per gli insegnamenti di: Comunicazione, Lingua inglese, Informatica, Legislazione, Organizzazione, Economia aziendale.

Schematicamente la valutazione degli apprendisti all'interno dell'azione è stata raccolta nei seguenti momenti:

- *Iniziale:*  
Test di ingresso previsto per le discipline di: Comunicazione, Lingua inglese, Informatica  
Scheda di valutazione ex ante
- *In itinere:*  
Test senza valutazione per le discipline di: Comunicazione, Lingua inglese, Informatica  
A circa metà del corso
- *Finale:*  
Test finali per le discipline di: Comunicazione, Lingua inglese, Informatica, Legislazione, Economia aziendale, Organizzazione  
Scheda di valutazione finale  
Questionario di reazione partecipanti (modulistica Provincia di Milano).

Tutti gli apprendisti hanno conseguito un risultato sufficiente nell'ambito della verifica delle conoscenze disciplinari acquisite nei singoli corsi. Inoltre, nei centri che hanno erogato le prove ISFOL-INVALSI i risultati hanno mostrato livelli molto elevati di acquisizione delle competenze linguistiche e matematiche.

#### 9.9. Valutazioni finali sull'efficacia dell'intervento rispetto agli utenti

L'associazione temporanea che ha gestito il progetto per gli apprendisti in obbligo formativo ha organizzato un'assemblea di verifica con tutti le strutture formative per favorire il confronto sui risultati dell'azione. Da tale incontro sono emerse delle valutazioni finali condivise sull'impostazione del progetto, sull'andamento dell'esperienza, sui punti di forza e di debolezza.

In generale, come valutazione complessiva si rileva che i corsi dedicati al settore legno e meccanico non hanno presentato difficoltà, in quanto già consolidati su una esperienza precedente pluriennale. Innovativi e talvolta problematici nelle materie professionalizzanti sono, invece, risultati i corsi dedicati al settore misto, per i quali è stato molto complesso individuare un'area professionalizzante comune. La soluzione maggiormente adottata e gradita dall'aula è stata l'elaborazione di Unità Formative finalizzate alla realizzazione di un prodotto del proprio settore, spesso legato all'azienda di provenienza: ciò ha talvolta comportato uno scostamento rispetto al Progetto.

Nella gestione degli interventi e in particolare nel presidio dell'aula alcuni centri hanno segnalato una grave difficoltà nel controllo disciplinare degli apprendisti minorenni, specie nell'ambito delle attività per il settore meccanico; in questi casi, il tentativo di giungere ad una soluzione con l'intervento dei tutor aziendali e delle aziende ha peggiorato la situazione. Più in generale tutti i centri dell'ATS lamentano la carenza di una precisa prassi per il contenimento disciplinare: pertanto, si è chiesto alla Provincia di farsi carico del problema e di individuare processi efficaci da attuare laddove gli strumenti di dialogo tra CFP e azienda risultino inefficaci.

Fra i punti di forza dell'esperienza, i centri hanno segnalato l'interesse riscosso dalle materie trasversali, specialmente in quelle azioni in cui si sono tenuti i corsi dedicati al settore misto. Inoltre, alcuni centri hanno riscontrato una buona sinergia nel rapporto scuola-apprendista-tutor-azienda: ciò ha permesso di aumentare la motivazione al corso e consolidare la presenza significativa del CFP sul territorio.

Nonostante la difficoltà organizzativa la modalità a catalogo è stata particolarmente apprezzata da apprendisti e da aziende per la sua flessibilità temporale e culturale.

La principale debolezza degli interventi realizzati è stata invece individuata nella mancanza di una specifica finalizzazione professionale e culturale, con particolare riferimento alle ore di recupero DDIF. Chi "è fuggito" dalla scuola secondaria superiore, non gradisce un ritorno, manifestando spesso il suo disagio a livello disciplinare.

La tutor del corso, dai questionari di verifica distribuiti agli apprendisti ha raccolto elementi di soddisfazione per i risultati ottenuti. Un elemento che ha rafforzato i risultati positivi è stato «l'ottimo rapporto che si è creato tra partecipanti e formatori, l'organizzazione del percorso formativo, anche per i contenuti che hanno risposto ad un'esigenza immediata o anche futura dei corsisti». In altre parole, il corso «formazione straordinaria per apprendisti» nei suoi due moduli, trasversale e professionalizzante, ha manifestato la positività della formazione in alternanza attraverso l'apprendistato. In generale è possibile affermare che nella totalità dei casi non ci sono state ricadute dei corsi per apprendisti in termini di rientri nei percorsi scolastici. Unici sporadici casi isolati si sono verificati presso il centro CNOS-FAP di Sesto San Giovanni per il settore meccanico.

È stato concordato da tutti i centri dell'ATS che i corsi di apprendistato costituiscono un'occasione fondamentale di promozione e collaborazione dei centri di formazione con il territorio e con le aziende operanti su di esso.

## **10. Il caso Veneto: la Federazione CNOS-FAP Veneto e il Centro di Schio**

### *10.1. Presentazione della struttura*

La Federazione CNOS-FAP Veneto è un'associazione sorta nel 1988 per coordinare le attività salesiane della Regione e promuovere un servizio di pubblico interesse nel campo dell'orientamento, della formazione e dell'aggiornamento professionale. Essa è presente in Veneto attraverso le sue sedi di Mestre, San Donà di Piave, Verona, Este, Schio, Bardolino, Sant'Ambrogio.

L'associazione è attiva, direttamente e attraverso i propri soci, in una pluralità di ambiti formativi:

- formazione iniziale;
- formazione superiore,
- formazione specifica per il settore industriale e terziario;
- apprendistato;
- attività di formazione continua con particolare attenzione alla formazione a distanza e alle nuove metodologie di comunicazione.

Inoltre, l'Associazione promuove e partecipa a progetti specifici di carattere transnazionale, con partner dell'Unione europea.

Il CNOS-FAP Veneto persegue con attenzione il raggiungimento della qualità dell'intervento formativo, ponendo attenzione non solo all'intervento sul prodotto, ma soprattutto all'intervento sulla formazione della persona nella sua interezza; sono le persone i soggetti strategici per lo sviluppo, che è imperniato sulla centralità delle risorse umane.

Nel curare la qualità, l'Ente pone particolare cura non solo alla qualità della docenza, ma soprattutto al processo di supporto e tutoraggio. Per mantenere alti i suoi standard formativi, l'Ente attua ogni anno corsi estivi per il personale impegnato negli interventi.

Il CNOS-FAP è accreditato presso la Regione Veneto negli ambiti dell'obbligo formativo, della formazione continua e della formazione superiore.

### *10.2. Il contesto territoriale dell'offerta formativa per l'apprendistato*

Nel quadro della diffusione dell'occupazione in apprendistato sul territorio nazionale, il Veneto conta un numero molto elevato di apprendisti, secondo solo a quello della Lombardia. Su un totale di circa 570.000 apprendisti registrati nel 2005, sul territorio veneto ne sono occupati circa 80.000.

L'amministrazione regionale si è sempre distinta nel panorama nazionale per l'attenzione portata a tale segmento del sistema formativo, operando con continuità nella costruzione di un sistema di offerta formativa. La Regione opera attraverso la definizione di Direttive annuali, che sono documenti di programmazione che esplicitano le linee guida rispetto alle quali dovrà strutturarsi il sistema formativo per l'apprendistato nell'anno di riferimento. Tali Direttive si caratterizzano per essere documenti molto ampi, dal momento che contengono indicazioni sulle modalità di attuazione dell'intero processo formativo; ogni argomento è approfondito con dettaglio e molti aspetti tecnici vengono identificati a livello centrale regionale, generalmente in esito ad un processo di sperimentazione attuato nell'anno precedente. È la stessa Regione che, in seguito alle Direttive, emana i bandi per l'individuazione dei soggetti attuatori, mentre è affidata alle Province la gestione degli interventi.

Pertanto, si può sicuramente affermare che sul segmento apprendistato il presidio della regione è molto forte, come risulterà chiaro dalle pagine successive che necessariamente dovranno fare ampio riferimento ai documenti di indirizzo regionali per consentire la comprensione del sistema formativo per l'apprendistato territoriale.

Per il supporto degli interventi per gli apprendisti la Regione ha scelto di utilizzare solo le risorse messe a disposizione annualmente dal Ministero del lavoro, che consentono di coinvolgere in attività formative solo una quota di giovani occupati che non raggiunge il 30%.

Il modello regionale di intervento sull'apprendistato si è evoluto nel corso degli anni, anche sulla scia delle modifiche intervenute sulla scena nazionale. Come denominatore costante di questi anni si è tuttavia mantenuto un approccio omogeneo all'utenza degli apprendisti, a prescindere dalla loro età; pertanto, le modalità di intervento per gli apprendisti maggiorenni non differiscono da quelle per i minori in obbligo formativo.

Sul segmento specifico dei minori in apprendistato, la Regione ha proposto con continuità un'offerta formativa in risposta ad una presenza di apprendisti che, nonostante il calo registrato progressivamente dal 2000, conta ancora circa 9.000 contratti. Guardando i numeri della presenza dei minori in apprendistato nei diversi territori, si potrebbe dire che Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna rimangono come roccaforti a difesa dell'esistenza di tale opzione per i minori che assolvono il diritto-dovere di istruzione e formazione fino a 18 anni, visto che insieme le tre Regioni contano 30.000 dei circa 50.000 apprendisti 15-17enni presenti in Italia.

In virtù di tale presenza ampia di minori, la Regione ha sempre fatto la scelta di indirizzare le risorse disponibili con priorità al finanziamento delle attività formative per i ragazzi 15-17enni assunti come apprendisti.

In attuazione della riforma operata dal decreto legislativo n. 276/03, la Regione è stata fra le prime amministrazioni ad aver definito una regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, che quindi è divenuto operativo dallo scorso aprile

2005. Tale regolamentazione si applica a tutti quei settori per i quali il contratto collettivo nazionale è stato rinnovato, definendo una nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è stata varata per via amministrativa, ovvero con atti di Giunta e poi dirigenziali emanati sulla base di un accordo sottoscritto da quasi tutte le organizzazioni territoriali di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. La legge regionale che darà certezza al quadro normativo è in discussione presso il Consiglio regionale; nella bozza approvata dalla Giunta, il disegno di legge contiene un solo articolo dedicato all'apprendistato per il conseguimento del diritto-dovere che rinvia a successivi atti limitandosi a sottolineare il principio generale di costruire un'offerta formativa per questa utenza promuovendo l'integrazione con il sistema di istruzione e formazione.

Come anticipato, la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante da parte della Regione apre una fase transitoria in cui di fatto convivono più tipologie di apprendistato: quelle definite dal decreto legislativo n. 276/03 – ovvero l'apprendistato professionalizzante e quello per il conseguimento di un diploma o per titoli di alta formazione<sup>7</sup> – e lo strumento contrattuale come definito dalla legge n. 196/97. In particolare, pressoché tutti i minori assunti in apprendistato sono inseriti nel quadro della legge Treu e quindi hanno un obbligo formativo corrispondente a 240 ore annue; solo alcuni diciassetenni potrebbero essere inseriti con contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso abbiano già conseguito una qualifica di primo livello.

La definizione del nuovo sistema di offerta formativa in seguito alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è stata operata all'insegna della continuità con quanto precedentemente sperimentato, tanto più che si è voluto salvaguardare l'unitarietà del sistema a prescindere dalla tipologia di contratto di apprendistato di riferimento. Allo stesso modo è stato salvaguardato il principio per il quale l'offerta per gli apprendisti minori è assolutamente integrata nel sistema complessivo.

Infatti, per gli apprendisti assunti con il precedente contratto di apprendistato ex l. 196/97 rimane obbligatoria la partecipazione ad interventi di formazione esterna della durata di almeno 120 ore annue; per i minori si aggiunge un modulo di ulteriori 120 ore annue, da realizzarsi comunque all'esterno dell'impresa.

Per gli apprendisti assunti con il contratto professionalizzante definito dal d.lgs. 276/03 rimane un impegno di formazione formale pari ad almeno 120 ore annue; è stato però introdotto e disciplinato il concetto di capacità formativa: le aziende che possiedono i requisiti di capacità formativa possono realizzare tutta o parte della formazione formale al proprio interno.

---

<sup>7</sup> La Regione ha stipulato nel 2004 un Protocollo d'intesa con il Ministero del Lavoro per l'avvio di percorsi per apprendisti finalizzati al conseguimento di titoli di master universitari di I livello; i quattro percorsi finanziati sono stati avviati nel 2005-06, coinvolgendo 45 apprendisti.

Nel momento in cui le imprese comunicano ai servizi per l'impiego l'assunzione di un apprendista con il contratto professionalizzante, dichiarano l'eventuale possesso dei requisiti di capacità formativa che sono distinti in relazione alla tipologia di contenuti da erogare:

- per i contenuti professionalizzanti la capacità formativa fa riferimento alla disponibilità in impresa di soggetti con competenze relative alla progettazione, alle caratteristiche del tutor aziendale e ai locali in cui si svolge la formazione;
- per i contenuti di base e trasversale la capacità formativa è valutata in relazione al grado di strutturazione dell'azienda, alla dimensione della formazione erogata per i propri dipendenti negli anni precedenti, alla presenza di una certificazione del sistema qualità e di un piano di formazione del personale.

In questi casi l'azienda si assume la responsabilità – e il conseguente onere finanziario – di realizzare all'interno tutto o parte del percorso di formazione formale.

Attualmente il sistema formativo regionale per l'apprendistato prevede tre tipologie di interventi:

- azioni di accompagnamento alla scelta individuale;
- erogazione di moduli di formazione formale esterna;
- moduli di formazione formale realizzati all'interno delle imprese che possiedono requisiti di capacità formativa.

Le azioni di accompagnamento alla scelta individuale sono state introdotte già con la Direttiva per il 2005, con un duplice obiettivo:

- permettere una maggiore personalizzazione dei percorsi formativi e un collegamento più stretto al contesto delle imprese di appartenenza;
- consentire al soggetto di acquisire competenze certificabili e riconoscibili, anche in funzione di finalità che vanno al di là di un uso strettamente interno all'impresa.

Infatti, in relazione ad una offerta di formazione esterna che si è caratterizzata per essere impostata su un modello "a catalogo", si voleva da un lato indirizzare la scelta dei moduli formulata dagli apprendisti in modo da favorire una maggiore rispondenza alle esigenze individuali e ai bisogni dell'impresa, dall'altro lato si voleva assicurare l'acquisizione di competenze "certificabili" e spendibili all'interno delle specifiche imprese e rispetto ad un settore di riferimento.

Data la disponibilità limitata di risorse solo una quota di apprendisti, individuata per estrazione, entra nel sistema dell'offerta regionale. Pertanto, ogni apprendista che viene selezionato per partecipare all'offerta formativa pubblica ha a disposizione due voucher:

- un voucher per l’accompagnamento, spendibile per accedere ai servizi di accompagnamento alla scelta individuale finalizzati alla costruzione dei piani formativi individuali e di dettaglio. Infatti, già prima della regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante la Regione ha introdotto lo strumento del piano formativo individuale, da comporre con il supporto di soggetti qualificati a partire dal catalogo dell’offerta provinciale. Con la regolamentazione del d.lgs. 276/03, al piano formativo individuale che viene allegato al contratto di assunzione dell’apprendista e che quindi non può che avere un ampio grado di genericità si aggiunge il piano di dettaglio, che riprende la funzione di composizione del percorso formativo del singolo apprendista attraverso l’individuazione dei moduli da frequentare nell’ambito del Catalogo provinciale. Il voucher dà diritto alla partecipazione ad un colloquio orientativo della durata di due, svolto preliminarmente all’avvio del percorso formativo, al quale è chiamato ad intervenire anche il tutor aziendale. Le modalità di realizzazione di tale colloquio saranno meglio precisate nel seguito. Comunque, l’apprendista può scegliere, nell’ambito del proprio settore di riferimento, di frequentare i moduli professionalizzanti predisposti per un gruppo di qualifica diverso rispetto al gruppo di qualifica di propria appartenenza. Nel caso in cui l’apprendista non trovi rispondenza ai propri fabbisogni formativi all’interno del proprio settore di riferimento, può, in accordo con il Soggetto attuatore inizialmente individuato, frequentare un’attività formativa erogata nell’ambito di un settore diverso;
- un voucher formativo, composto da più buoni (uno per ogni singolo modulo), spendibile presso i soggetti attuatori accreditati che erogano le attività formative su finanziamento della Regione. Ogni buono porterà all’acquisizione delle competenze individuate in sede di presentazione dell’offerta formativa.

L’offerta formativa erogata dal sistema formativo regionale è strutturata in due macropercorsi formativi differenziati in base al target di utenza:

- in diritto-dovere di istruzione e formazione;
- non in diritto-dovere di istruzione e formazione.

Ogni macropercorso è articolato in moduli formativi e ogni modulo si compone di due unità formative capitalizzabili (UFC) di pari durata. Pertanto, le strutture che erogano la formazione esterna hanno preventivamente progettato un certo numero di moduli, costruiti in modo da assicurare l’identificazione delle competenze di cui è prevista l’acquisizione per ogni Unità formativa. La partecipazione per almeno l’80% delle ore previste per la singola unità formativa capitalizzabile porterà all’acquisizione dei crediti formativi spendibili nella formazione di recupero in relazione alla condizione di ingresso dell’apprendista.

Il macropercorso annuale per gli apprendisti maggiorenni, si articola in due moduli:

- a) modulo per l'acquisizione delle competenze trasversali come definite dal DM n. 179/99 di durata pari a 48 ore annue;
- b) modulo per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali della durata di 70 ore.

Per gli apprendisti assunti in industria del settore metalmeccanico e della installazione di impianti è previsto un ulteriore modulo professionalizzante della durata di 40 ore al fine di consentire l'assolvimento dell'obbligo di formazione che nel contratto collettivo nazionale è stato determinato in 160 ore per il primo anno.

La progettazione dei moduli professionalizzanti è stata fatta dai soggetti accreditati ad erogare la formazione esterna sulla base delle seguenti indicazioni:

- l'articolazione delle professionalità esistenti in apprendistato in 4 macro-settori (artigianato, industria, edilizia, commercio-turismo-servizi), a loro volta articolati in 33 gruppi di qualifiche omogenee;
- riferimento ai documenti elaborati dalla Commissione nazionale sui contenuti, costituita ai sensi del DM 179/99, per quanto riguarda la progettazione dei moduli professionalizzanti per i settori metalmeccanico, edile, tessile-abbigliamento-calzature, terziario e turismo.

Per ogni gruppo di qualifica, la Regione ha previsto che venissero progettati almeno quattro moduli professionalizzanti (indicativamente due per ogni livello - base e avanzato). Per la progettazione dei moduli professionalizzanti è stato adottato il modello della Unità Formativa capitalizzabile a complessità progressiva.

I macropercorsi per gli apprendisti in diritto-dovere aggiungono a quanto previsto per i maggiorenni un ulteriore modulo finalizzato all'acquisizione delle competenze di base della durata di 120 ore. Il riferimento per la progettazione di tale modulo sono i contenuti e gli standard previsti dal Decreto Interministeriale n. 152/01, articolati nelle seguenti aree: competenze linguistiche di lingua italiana e di una lingua straniera; competenze matematiche; competenze informatiche; orientamento professionale ed elementi di cittadinanza attiva.

Il prospetto che segue evidenzia l'articolazione in moduli dei percorsi formativi e il valore del voucher assegnabile per ciascun modulo:

**Durata oraria del percorso e dei moduli  
(escluso il modulo di orientamento della durata di due ore)**

	<b>MODULO DI BASE</b>	<b>MODULO TRASVERSALE</b>	<b>MODULO AGGIUNTIVO</b>	<b>MODULO PROFESSIONALIZZANTE</b>	<b>TOTALE</b>
Apprendisti in OF	120	48		70	238
Apprendisti SMI in OF	120	48	40	70	278
Apprendisti in FO		48		70	118
Apprendisti SMI in FO		48	40	70	158

**Valore in Euro del voucher formativo e dei relativi buoni**

	<b>MODULO DI BASE</b>	<b>MODULO TRASVERSALE</b>	<b>MODULO AGGIUNTIVO</b>	<b>MODULO PROFESSIONALIZZANTE</b>	<b>TOTALE</b>
Apprendisti in OF	900	360		1.140	2.400
Apprendisti SMI in OF	900	360	300	1.140	2.700
Apprendisti in FO		360		1.140	1.500
Apprendisti SMI in FO		360	300	1.140	1.800

SMI: Settore metalmeccanico Industria

Per ogni modulo, la Direttiva regionale ha precisato un insieme di standard minimi di cui tener conto nella progettazione, articolati in finalità, aree di contenuto, durata minima. Si riporta di seguito l'insieme degli standard minimi per la realizzazione della formazione formale esterna:

<b>TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ</b>	<b>FINALITÀ</b>	<b>AREE DI CONTENUTO (STANDARD MINIMI)</b>	<b>DURATA IN ORE MINIMA</b>
<b>Formazione di base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare e recuperare le competenze di base</li> <li>- elevare il livello culturale per un più efficace inserimento nel mondo del lavoro</li> <li>- favorire eventuali passaggi nella filiera IFTS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lingua italiana e straniera</li> <li>- matematica</li> <li>- informatica</li> <li>- orientamento professionale</li> <li>- elementi di cittadinanza attiva</li> </ul>	120 ore di cui: 8 ore 8 ore
<b>Formazione trasversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare le competenze trasversali ai vari contesti organizzativi e produttivi.</li> <li>- accrescere e potenziare le abilità ed il bagaglio di risorse individuali spendibili nel mercato del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamenti relazionali</li> <li>- organizzazione ed economia</li> <li>- rapporto di lavoro</li> <li>- sicurezza</li> </ul> Il peso attribuito alle singole aree di contenuto deve essere tale da assicurare il raccordo con la formazione professionalizzante	48 ore
<b>Formazione aggiuntiva</b>	acquisire le tecniche e tecnologie di settore metalmeccanico industriale	Le possibili aree di contenuto sono (da individuare in sede di presentazione dell'offerta formativa): <ul style="list-style-type: none"> <li>- informatica applicata al settore</li> <li>- ambiente, igiene e sicurezza</li> <li>- contestualizzate al processo produttivo</li> <li>- lingua professionalizzante</li> <li>- gestione della relazione (ad esempio da sviluppare per il settore dei servizi)</li> </ul>	40 ore
<b>Formazione professionalizzante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acquisire le competenze specifiche legate al contesto produttivo e organizzativo del settore di riferimento</li> </ul>	Le aree di contenuto, differenziate a seconda dei singoli gruppi di qualifica in relazione alle figure professionali di appartenenza, verranno definite a partire da macro-obiettivi previsti dal DM 20 maggio 1999.	70 ore

La programmazione delle attività previste dalla Direttiva per il 2005 riguarda solamente il primo anno di attività formativa; per cui possono essere selezionati per partecipare tutti gli apprendisti occupati sul territorio Veneto che non abbiano già svolte, nell'ambito di altra programmazione regionale, le attività formative relative al primo anno di formazione.

Per quanto riguarda le annualità successive alla prima, la Regione ha attivato solo nel 2003 e in forma sperimentale una programmazione relativa alle seconde attività.

### 10.3. Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato

La Federazione CNOS-FAP Veneto vanta una lunga esperienza in relazione alla erogazione di interventi per apprendisti in generale e in particolare per apprendisti in obbligo formativo; infatti, essa opera nell'ambito dell'apprendistato già dal 1999, nel quadro della realizzazione degli allora progetti sperimentali promossi dal Ministero del lavoro. In linea con lo spirito originario della presenza salesiana, il CNOS-FAP Veneto ha subito risposto ai bandi regionali sperimentali sull'apprendistato, insieme agli altri enti di formazione regionali e con le Associazioni dell'Artigianato e del Commercio.

Infatti, sul modello dell'articolazione degli apprendisti occupati in macrosettori e gruppi di qualifica è stato costruito anche il sistema dell'offerta; per cui la Regione ha di volta in volta messo a bando l'affidamento complessivo delle attività rivolte ad apprendisti in uno dei quattro macrosettori: il soggetto attuatore deve assicurare la formazione e i servizi formativi previsti per tutti gli apprendisti del settore e su tutto il territorio regionale. Pertanto, la Federazione CNOS-FAP Veneto ha scelto come proprio ambito di attività i macrosettori dell'artigianato e del Commercio ed ha quindi costruito le proposte e poi operato in partnership con le relative Associazioni di rappresentanza.

Nell'anno 2001 la Federazione ha partecipato, con le ATI FAT e ARAV, alla realizzazione di corsi in apprendistato per i macrosettori del commercio e dell'artigianato per gli apprendisti maggiorenni.

Nell'anno 2002 la Federazione si è presentata come ente capofila per la realizzazione di corsi per apprendisti in obbligo formativo; sono stati erogati 6 corsi sperimentali con formazione a distanza e 17 corsi nel settore delle costruzioni dedicati agli apprendisti in obbligo formativo. Inoltre con un diverso raggruppamento ha partecipato come erogatore alla realizzazione di altri 4 corsi sempre per gli apprendisti in obbligo formativo.

Anni	ATI	N. corsi	Tipologia	Comparto
1999	Sperimentazione	1	Extra obbligo	Meccanica
2001	ARAV	35	Extra obbligo	Artigiani
	FAT	5	Extra obbligo	Commercio
2002	FAD	6	Extra obbligo	Meccanica e legno
	FAOC	17	Obbligo formativo	Costruzioni
	FAOI	1	Obbligo formativo	Commercio
2004	FAOE	3	Obbligo formativo	Meccanica
	FAOE	1	Obbligo formativo	Industria
	FOE	5	Extra obbligo	Manifatture
	FOS	4	Extra obbligo	Matalmeccanica industria
2005	FAOC 2005	29	Obbligo formativo	Commercio turismo e servizi
	FAOE 2005	4	Obbligo formativo	Industria artigianato
	FAOF	4	Obbligo formativo	

Nel 2004 la Federazione, in partecipazione con gli enti di FORMA Veneto, ha erogato 9 corsi di apprendistato in obbligo formativo e un corso per i maggiorenni.

Nel 2005 ha partecipato al bando per la realizzazione dei corsi attualmente in via di svolgimento, che si concluderanno nel giugno 2007.

#### 10.4. *Il modello formativo regionale*

Il modello formativo e i percorsi attualmente in via di erogazione sono realizzati nel quadro delle indicazioni contenute nella Direttiva per il 2005 e promosse in esito ad un bando emanato nel 2004. La progettazione del modello organizzativo del sistema su base modulare ha consentito un facile riadattamento di tale sistema in seguito alla regolamentazione del nuovo contratto di apprendistato professionalizzante.

La Federazione CNOS-FAP Veneto ha presentato un progetto quadro per erogare la formazione per gli apprendisti in obbligo formativo del macrosettore commercio, turismo e servizi, attraverso una ATI di cui è capofila. Vista la necessità di assicurare il servizio su tutto il territorio regionale, la Federazione partecipa alla realizzazione del progetto con tutte le sedi presenti in Regioni. Inoltre, fanno parte dell'ATI altre strutture formative venete, quali: ENAIP Veneto, FICIAP Veneto, IAL Veneto, CIOFS/FP Veneto, CIF Opere Assistenziali, Istituto Don Calabria.

I percorsi formativi sono stati progettati sulla base di quanto richiesto dal bando regionale che specificava il numero presunto di apprendisti da coinvolgere negli interventi distinto per macrosettori, per territorio provinciale e per tipologia di utenza: apprendisti in obbligo formativo ed extra-obbligo.

Alla progettazione degli interventi per gli apprendisti in obbligo formativo hanno concorso tutti gli enti associati a Forma Veneto che hanno definito, attraverso un lavoro di équipe, sia la progettazione generale dei moduli di base e trasversali, sia collegialmente tutti i moduli professionalizzanti. Gli enti hanno quindi operato sempre in collaborazione, a prescindere dalla collocazione e dal ruolo nelle diverse ATI costituite.

Per lo svolgimento delle attività di accompagnamento alla scelta individuale al fine di pervenire alla costruzione del piano formativo individuale, l'ATI ha stipulato un accordo di cooperazione con 13 soggetti territoriali espressione della bilateralità nell'ambito del macrosettore Commercio, Turismo e Servizi. Si tratta degli enti bilaterali regionali e provinciali associati al sistema Confcommercio o Confesercenti.

Tali soggetti potranno gestire il colloquio preliminare della durata di circa 2 ore, svolto con l'apprendista e la partecipazione del tutor aziendale, in esito al quale vengono individuati i moduli che comporranno il percorso formativo individuale e viene tracciata una mappa delle conoscenze/competenze possedute dall'apprendista in relazione a quelle di cui è prevista l'acquisizione nell'ambito dei moduli scelti.

### 10.5. Struttura progettuale e articolazione del percorso

L'Associazione ha presentato un progetto per la formazione esterna degli apprendisti in obbligo formativo del settore commercio, turismo e servizi.

Preliminarmente, nell'ambito della Direttiva, la Regione aveva proceduto ad un'analisi di dettaglio dell'occupazione in apprendistato nei diversi macrosettori e rispetto alle due tipologie di utenza; da tale analisi risultava la possibilità di attivare almeno 18 gruppi classe per apprendisti in obbligo formativo variamente distribuiti nelle sette province venete anche in relazione al gruppo di qualifica. Pertanto, la Direttiva regionale segnalava il seguente quadro della domanda di formazione, o almeno di quella rispetto alla quale si riteneva possibile programmare l'offerta considerando la disponibilità limitata di risorse da distribuire su un ampio ventaglio di settori e gruppi di qualifica:

#### Commercio, Turismo e Servizi

	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	TOT.
Camerieri	X			X	X		X	4
Commessi - Non Alimentari					X	X		2
Commessi - Alimentari				X	X	X	X	4
Esercenti bar e baristi					X			1
Cuochi ed esercenti addetti alla prep. di cibi in alberghi					X		X	2
Impiegati nella gestione degli stocks								-
Altre qualifiche		X		X	X	X	X	5

Sulla base di tali indicazioni l'ATI con capofila la Federazione CNOS FAP Veneto ha risposto definendo una proposta progettuale articolata in 30 moduli formativi.

Come richiesto dal bando regionale, i moduli riguardano le diverse tipologie di segmenti formativi del percorso: modulo di base, modulo trasversale e modulo professionalizzante. Manca il modulo aggiuntivo di 40 ore che è previsto solo per gli apprendisti delle imprese industriali del settore metalmeccanico e della installazione di impianti.

Per l'erogazione del modulo base e del modulo trasversale, in considerazione del fatto che si tratta di giovani minori che quindi hanno abbandonato precocemente i percorsi di istruzione e formazione, è stata messa a punto una sola proposta progettuale da applicare a tutti gli apprendisti del settore su tutto il territorio regionale. Per quanto riguarda invece i moduli professionalizzanti, questi sono stati progettati in relazione ai gruppi di qualifica del macrosettore Commercio Turismo e Servizi individuati nella proposta regionale, con l'aggiunta del gruppo "Impiegati nella gestione stock".

Per ogni gruppo di qualifica, sono stati progettati quattro moduli professionalizzanti: due di livello base e due di livello avanzato.

La Direttiva regionale ha fornito precise indicazioni in merito alla strutturazione dei moduli.

In primo luogo ogni modulo deve far riferimento alle aree di contenuto individuate come standard minimo, che fanno riferimento a quanto previsto dai Decreti ministeriali n. 179/99, n. 152/2001 e dai documenti elaborati dalla Commissione nazionale di lavoro sui contenuti professionalizzanti costituita ai sensi del DM 179/99.

Ogni modulo deve essere articolato in due Unità Formative Capitalizzabili di pari durata. Ad ogni UFC devono essere associati dei contenuti specifici e deve prevedere l'acquisizione di un massimo di 10 competenze. Le aree di contenuto e le relative competenze da acquisire devono essere chiaramente identificate e riconducibili in modo univoco alla singola unità formativa capitalizzabile. È questo un prerequisito di sistema introdotto per consentire la certificabilità delle competenze acquisite e la possibilità di riconoscimento di crediti.

A titolo esemplificativo, il bando emanato dalla Regione per l'attuazione degli interventi previsti nel quadro della Direttiva per il 2005 conteneva un prototipo esemplificativo delle modalità di progettazione del modulo. Inoltre, la progettazione doveva tener conto degli standard minimi individuati in termini di finalità, aree di contenuto e durata minima individuati sempre dalla Regione.

Pertanto, nell'ambito del progetto è stato progettato un modulo per l'acquisizione delle competenze di base come definite dal Decreto Interministeriale n. 152/01, che è finalizzato alle 120 ore dei moduli aggiuntivi per gli apprendisti minori. Tale modulo, intitolato "*Lingua italiana, straniera, cittadinanza attiva, matematica, informatica*", è finalizzato ad elevare le competenze di base e il livello culturale per un più efficace inserimento nel mondo del lavoro e favorire eventuali passaggi nella filiera della Istruzione Tecnica Superiore

Le due Unità formative che lo compongono, ognuna della durata di 60 ore, sono finalizzate rispettivamente alle seguenti aree di contenuto:

I UFC: Lingua italiana, straniera e orientamento professionale;

II UFC: Matematica e Informatica.

Per ogni UFC, il prototipo definito dalla Direttiva regionale prevede di individuare un set di al massimo 15 contenuti specifici, che consentono di acquisire un insieme di al massimo 10 competenze. Si riporta nel seguito la progettazione delle due Unità del modulo base, come articolate in contenuti specifici e competenze.

Nell'ambito della progettazione del modulo sono inserite anche indicazioni sulle metodologie didattiche da utilizzare. Infatti, nella Direttiva regionale è sottolineato il ruolo che le metodologie didattiche alternative alla didattica frontale d'aula possono avere per facilitare il coinvolgimento e la motivazione degli apprendisti, in particolare quando sono soggetti minorenni. Per questa ragione la Regione aveva individuato fra gli standard formativi un indicatore che prevedeva un utilizzo della didattica frontale non superiore al 60% e aveva anche introdotto un criterio premiante ai fini della valutazione delle proposte progettuali pervenute in relazione proprio al maggior utilizzo di tali metodologie alternative.

Modulo di base: Lingua italiana, straniera, cittadinanza attiva, matematica, informatica

UFC 1

AREE DI CONTENUTO	CONTENUTI SPECIFICI	COMPETENZE
N. 1 <i>Lingua italiana e straniera</i>	1.1 Guida alla lettura e consultazione di testi descrittivi e narrativi in lingua italiana	1.1 Saper comprendere e utilizzare le informazioni contenute nei testi narrativi
	1.2 analisi della struttura interna del testo nella lingua italiana	1.2. saper comprendere e produrre informazioni contenute in documenti di tipo schematico
	1.3. individuazione delle connessioni fra le varie informazioni trattate tra le varie tipologie di testo in italiano (narrativa, giornali, documenti amministrativo-commerciali)	1.3. saper organizzare e produrre un testo in lingua straniera
	1.4 le tecniche di discorso orale nella lingua italiana: tecniche di ascolto e di esposizione	1.4. saper comprendere semplici istruzioni testo-informative in lingua straniera
	1.5 organizzazione e produzione di un testo in italiano: il processo, le tecniche di base, la comparazione e la valutazione fra i diversi significati	
	1.6 grammatica e struttura della lingua straniera	
	1.7 lessico ed espressioni tipiche della comunicazione quotidiana in lingua straniera	
N. 2 <i>Orientamento professionale</i>	2.1 i fabbisogni di professionalità nel mercato del territorio	2.1. saper individuare nel territorio le opportunità occupazionali
	2.2 le competenze professionali in relazione alla figura professionale di riferimento	2.2 saper orientarsi all'interno del sistema produttivo di riferimento
	2.3 andamento del mercato del lavoro e del sistema produttivo	
N. 3 <i>Elementi di cittadinanza attiva</i>	3.1. organizzazione dei servizi pubblici nel territorio	3.1. saper gestire la propria responsabilità di cittadino
	3.2. conoscenza dei diritti e dei doveri del cittadino	3.2. saper usufruire dei servizi offerti al cittadino e interagire con le pubbliche amministrazioni
	3.3. conoscenza dei servizi offerti dalla Pubblica amministrazione	

UFC 2

AREE DI CONTENUTO	CONTENUTI SPECIFICI	COMPETENZE
N. 1 <i>Matematica</i>	1.1 Operazioni matematiche, semplici problemi adattati al settore di riferimento	1.1 Saper risolvere situazioni problematiche con appropriati strumenti matematici
	1.2. calcoli e misure e rappresentazioni attraverso grafici e tabelle	1.2. saper effettuare calcoli di uso comune rapportati a situazioni quotidiane
	1.3. rappresentazioni statistiche riferite a situazioni di vita quotidiana	
N. 2 <i>Informatica</i>	2.1. struttura e funzionamento del Personal computer	2.1. saper elaborare testi e procedure di base
	2.2 elaborazione testi attraverso programma di videoscrittura	2.2 saper creare tabelle, introdurre grafici e immagini in un documento, stampare un documento
	2.3. operazioni di calcolo tramite database	2.3. saper utilizzare il computer come strumento di archiviazione delle informazioni
	2.4. creazione di tabelle, grafici, immagini	2.4. saper utilizzare Internet come strumento di ricerca di informazioni
	2.5. l'utilizzo del foglio elettronico e l'archivio dei dati	
	2.6. l'utilizzo di Internet e la ricerca nella rete	

Nell'ambito del Modulo base, si prevede di erogare 60 ore con metodologie alternative, che consistono in esercitazioni di gruppo (40 ore), per facilitare la capacità di esercitare tecniche di ascolto e di esposizione, la comprensione del messaggio ricevuto, rispondere in modo coerente, facilitare l'assunzione delle competenze previste nell'esercitazione informatica relativa al foglio elettronico, e analisi di casi (20 ore), per facilitare il confronto con situazioni e problemi anche in diversi ambiti di esperienza.

Infine, il modulo base prevede strumenti di valutazione che consistono in test a risposta multipla, valutazioni dell'esercitazione, elaborati scritti o di materiale.

Il Modulo trasversale, della durata di 48 ore, è definito in relazione ai contenuti definiti dal DM n. 179/99; infatti, il Modulo si intitola "Comunicazione, Organizzazione aziendale, Sicurezza". Anche tale modulo è articolato in due Unità Formative, ognuna della durata di 24 ore, come risulta dal modello che segue.

**Modulo trasversale: Comunicazione, organizzazione aziendale, sicurezza**

**UFC 1**

<b>AREA DI CONTENUTO N. 1: Comportamenti relazionali</b>	
<b>CONTENUTI SPECIFICI</b>	<b>COMPETENZE</b>
1.1. Interessi e motivazioni	1.1 Riconoscere e valutare i propri interessi e motivazioni in relazione al contesto di inserimento
1.2. Punti di forza e di debolezza	1.2. individuare i propri punti di forza e le aree di sviluppo
1.3. Analisi delle risorse	1.3. riconoscere le competenze esercitate e richieste dalla propria posizione lavorativa
1.4. Autostima e autovalutazione	1.4. individuare ambiti di autopromozione professionale nel proprio contesto di inserimento
	1.5. costruire un progetto personale per l'acquisizione di posizioni lavorative più qualificate di quella ricoperta
<b>AREA DI CONTENUTO N. 2: Organizzazione ed economia</b>	
<b>CONTENUTI SPECIFICI</b>	<b>COMPETENZE</b>
2.1. Il progetto professionale	2.1. analizzare l'organizzazione produttiva di appartenenza e la sua collocazione nel tessuto produttivo locale
2.2 L'azienda di appartenenza e la sua organizzazione produttiva	2.2 descrivere le funzioni svolte dai singoli ruoli previsti dall'organigramma aziendale
2.3. L'organigramma aziendale: ruoli e funzioni previste e svolte	2.3. descrivere il ciclo produttivo, le sue articolazioni ed i prodotti/ servizi erogati dall'azienda
2.4. Ruoli formali ed informali	2.4 descrivere all'interno del ciclo produttivo la propria posizione lavorativa, le attività svolte ed i compiti assegnati.
2.5. Il ciclo produttivo dell'azienda, fasi, attività e compiti svolti e previsti	
2.6 Il proprio ruolo lavorativo: attività e compiti previsti e svolti	

Per il modulo trasversale le metodologie alternative alla didattica frontale consistono sempre nel ricorso ad esercitazioni e analisi di casi per un totale di 24 ore; gli strumenti di valutazione individuati sono test a risposta multipla, valutazione delle esercitazioni, strumenti di autovalutazione individuale.

**UFC 2**

<b>AREA DI CONTENUTO N. 1: Rapporto di lavoro</b>	
<b>CONTENUTI SPECIFICI</b>	<b>COMPETENZE</b>
1.1 Elementi generali della Legislazione sul Lavoro	1.1 Interpretare il significato delle norme fondamentali della legislazione del Lavoro
1.2. Elementi generali di un contratto di lavoro	1.2. esemplificare l'esercizio dei diritti e doveri di lavoratore nel contesto professionale di riferimento
1.3. Elementi specifici della normativa sull'apprendistato	1.3. descrivere gli elementi centrali e principali del contratto di apprendistato anche in riferimento ai settori di appartenenza
1.4. Busta paga e sue componenti	1.4. riconoscere le singole voci che compongono la propria retribuzione
	1.5. effettuare il controllo e la correttezza tra la propria posizione lavorativa e la retribuzione
<b>AREA DI CONTENUTO N. 2: Sicurezza</b>	
<b>CONTENUTI SPECIFICI</b>	<b>COMPETENZE</b>
2.1. L. 626/94	2.1. riconoscere gli elementi principali delle disposizioni D.Lgs 626/94
2.2 Fattori di rischio del proprio contesto lavorativo	2.2 riconoscere gli elementi essenziali dei propri diritti e doveri in materia di sicurezza
2.3 Strumentazione e materiali per l'antinfortunistica	2.3. classificare i principali fattori di rischio e le criticità dell'ambiente di lavoro e del processo lavorativo in cui si opera
	2.4 esemplificare alcuni comportamenti coerenti a quanto previsto dalle norme e riferiti al proprio contesto lavorativo

Lo schema per la progettazione dei moduli professionalizzanti è invariato rispetto a quello dei moduli base e trasversale. Anche per i moduli professionalizzanti vengono individuate due UFC per modulo, ognuna di pari durata, che vengono progettate specificando i contenuti da erogare e le competenze da conseguire.

Il bando regionale richiedeva che fossero progettati almeno quattro moduli professionalizzanti per ogni gruppo di qualifica, di cui due di livello base e due di livello avanzato; l'ATI che ha per capofila la Federazione CNOS-FAP Veneto ha quindi progettato complessivamente 28 moduli, quattro per ogni gruppo di qualifica, organizzati in modo da prevedere un'offerta di livello base e di livello avanzato per apprendisti con esperienza professionale minima, ed un altro paio di moduli base e avanzato per apprendistati con esperienza professionale avanzata.

Di seguito si riporta l'elenco dei moduli professionalizzanti progettati.

<b>MODULO PROFESSIONALIZZANTE</b>		<b>Livello</b>
Camerieri	Basi generali e conoscenza delle tipologie di prodotto per cameriere	B
	Tipologie di prodotto e servizio al cliente - servizio al tavolo	A
	Tipologie di prodotto e servizio al cliente - sistemi di qualità e tipologie di clientela	B
	Organizzazione del lavoro di servizio al tavolo - tecniche e servizio al cliente	A

Commessi non alimentari	Conoscenza dei prodotti e dei servizi del settore merceologico	B
	Prodotti e servizi del settore merceologico - elementi di marketing e tecniche di vendita	A
	Prodotti e servizi del settore merceologico - sistema di qualità e comunicazione al cliente	B
	Organizzazione dell'ambiente di lavoro - tecniche di vendita e servizio al cliente	A
Commessi - alimentari	Conoscenza dei prodotti e dei servizi del settore alimentare	B
	Prodotti e servizi del settore alimentare - elementi di marketing e tecniche di vendita	A
	Prodotti e servizi del settore alimentare - sistema di qualità e comunicazione al cliente	B
	Organizzazione dell'ambiente di lavoro - tecniche di vendita e servizio al cliente	A
Esercenti bar e baristi	Conoscenza dei prodotti e delle bevande per il servizio al banco - tecniche di base	B
	Tipologie e tecniche di somministrazione bevande - preparazione e trattamento prodotti	A
	Tipologie e tecniche di somministrazione bevande - rapporti con la clientela	B
	Organizzazione dell'ambiente di lavoro - tecniche di vendita e servizio al cliente	A
Cuochi ed esercenti addetti alla preparazione e dei cibi in alberghi	Tecniche di base per la preparazione dei cibi e classificazione degli alimenti	B
	Tecniche di preparazione e conservazione dei cibi - aspetti nutrizionali	A
	Tecniche di preparazione e conservazione dei cibi - norme igienico sanitarie	B
	Organizzazione dell'ambiente di lavoro - Preparazione e confezionamento cibi	A
Impiegati nella gestione degli stocks	Conoscenza delle fasi e delle procedure basilari per la gestione di un magazzino	B
	Impiegato per la gestione degli stocks - aspetti merceologici ed amministrativi	A
	Impiegato per la gestione degli stocks - normative sulle merci e rapporti con i fornitori	B
	Organizzazione dell'ambiente di lavoro - strumenti tecnici innovativi e software di riferimento	A
Altre qualifiche	Conoscenza del settore e basi tecniche generali	B
	Processi di lavoro	A
	Processi di lavoro - aspetti di relazione con clienti o fornitori	B
	Organizzazione dell'ambiente di lavoro	A

Livello B = base; Livello A = avanzato

Rispetto ai moduli professionalizzanti cambiano gli standard minimi individuati dalla Regione per l'utilizzo delle metodologie didattiche. Intanto, i gruppi classe sono meno numerosi: è previsto un minimo di 4 apprendisti ed un massimo di 8, mentre negli altri moduli il numero di partecipanti deve essere compreso tra 10 e 15; inoltre, è ammesso il ricorso alla didattica frontale per un massimo del 70% del monte ore previsto; nell'ambito del restante 30% almeno 8 ore devono essere dedicate agli interventi di testimoni esterni, quali professionisti che vengono dal mondo aziendale, sindacale, istituzionale.

Nella proposta delineata dall'ATI che fa capo alla Federazione CNOS-FAP Veneto per tutti i moduli professionalizzanti sono previste 56 ore, pari all'80% del monte ore del modulo, dedicate a formazione erogata con modalità diverse dalla didattica frontale. Infatti, 32 ore sono dedicate ad esercitazioni di gruppo, 16 ore all'analisi di casi, 8 ore alle testimonianze.

#### Standard minimi per le metodologie

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ	METODOLOGIE
	<i>Accompagnamento alla scelta individuale</i>
<b>Analisi dei requisiti in ingresso</b>	Ad personam. Possono essere coinvolti anche soggetti che non partecipano direttamente alla fase di erogazione del processo formativo (le ore d'impegno del tutor aziendale possono essere considerate all'interno della relativa formazione ad essi dedicata). Nel caso di minorenni, è consigliata la presenza di almeno un genitore. Assessment individuale attraverso l'utilizzo di strumenti diretti (questionario), indiretti (colloquio) o documentari.
	<i>Formazione formale esterna</i>
<b>Formazione di base</b>	In gruppi omogenei.
<b>Formazione trasversale</b>	Attività didattica frontale: al massimo 60% del monte ore previsto.
<b>Formazione aggiuntiva</b>	Utilizzo dei metodi e tecniche alternative alla didattica frontale d'aula: minimo 40% del monte ore previsto.
<b>Formazione dei tutor aziendali</b>	Seminari informativi, focus group, incontri con i soggetti attuatori, formazione tradizionale.

#### 10.6. Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento

Le formalità connesse all'assunzione di un'apprendista vengono espletate attraverso una piattaforma regionale. Le aziende del Veneto comunicano il nominativo dell'apprendista assunto e del suo tutore aziendale al Centro per l'Impiego ove ha luogo la sede di lavoro. Le Province raccolgono tali dati dai rispettivi Centri per l'Impiego e li trasmettono periodicamente all'Agenzia Veneto Lavoro, che gestisce la banca dati regionale.

Nel dettaglio, l'iter è il seguente: l'azienda (o, più spesso, il consulente del lavoro) inserisce i dati dell'apprendista assunto in una piattaforma regionale denominata "Apprendiveneto", che è monitorata sia dalle Province che dagli Enti bilaterali.

Come previsto dalla nuova normativa sull'apprendistato, al contratto va allegato il piano formativo individuale. Il piano formativo individuale è predisposto dall'azienda – o più spesso dal consulente dell'azienda – specificando le modalità di realizzazione del percorso formativo attraverso la scelta dei moduli di interesse. Infatti, l'azienda ha la possibilità di visionare sul sito "Apprendiveneto" il Catalogo dell'offerta formativa regionale per ogni gruppo di qualifica.

Dal momento che le risorse per finanziare le attività formative non sono sufficienti a coinvolgere l'intera platea di apprendisti esistenti in Regioni, si procede attraverso una selezione che individua l'utenza reale delle attività formative. Tale selezione è affidata alle Province.

Infatti, sulla base dei dati disponibili al momento della emanazione della Direttiva regionale le risorse sono state ripartite per tipologia di utenza (in obbligo for-

mativo/extra-obbligo), per provincia, per gruppo di qualifica; da tale ripartizione è risultata una determinata attribuzione di *voucher* formativi per provincia e per macrosettore.

Le Province selezionano gli apprendisti in relazione ai *voucher* disponibili e sulla base di alcuni criteri:

- gli apprendisti in obbligo formativo vanno comunque selezionati tutti;
- per gli apprendisti che hanno assolto l'obbligo di istruzione e formazione sono stati individuati una serie di criteri di priorità secondo l'ordine in cui sono riportati: apprendisti avviati da almeno 4 mesi; apprendisti più giovani; apprendisti in possesso di qualifica o diploma o laurea non idoneo all'attività da svolgere; apprendisti in possesso di qualifica o diploma o laurea idoneo all'attività da svolgere; un solo apprendista per azienda; altri apprendisti della stessa azienda andranno selezionati soltanto qualora siano già stati selezionati tutti gli altri apprendisti disponibili.

Mensilmente gli enti bilaterali preposti e individuati dal bando regionale verificano sulla piattaforma regionale gli apprendisti selezionati per essere coinvolti nelle attività formative, esaminano le anagrafiche e convocano l'apprendista e il tutor aziendale per un colloquio di orientamento.

Tale colloquio, che ha una durata di circa 2 ore, ha la finalità di costruire il piano formativo individuale in relazione alle caratteristiche soggettive degli utenti (titolo di studio, età etc.) e di identificare il percorso formativo dell'apprendista all'interno di una "mappa" di percorsi standard possibili. Infatti, gli enti bilaterali nell'ambito del colloquio con l'apprendista cercano di identificare le competenze reali e quelle attese e quindi la destinazione formativa più opportuna; con il tutor aziendale si esaminano in particolare le aspettative dell'azienda in relazione allo sviluppo professionale dell'apprendista. Pertanto, ciascun apprendista viene chiamato a compilare un questionario di valutazione delle proprie competenze, mentre il tutor aziendale compila lo stesso questionario, con riferimento, però, alle competenze attese. Quindi l'apprendista viene associato ad un percorso formativo, confermando o meno la scelta dei moduli formativi compiuta dall'azienda – o più spesso dal commercialista/consulente – al momento dell'assunzione.

Nel caso di apprendisti minorenni talvolta partecipa anche un genitore al colloquio.

Il colloquio di accompagnamento alla scelta e alla composizione del percorso formativo da seguire è stato introdotto già con la Direttiva per il 2005, ossia prima che venisse disciplinato l'apprendistato professionalizzante con deliberazione di Giunta regionale del gennaio 2005 (n. 197). Successivamente, in relazione all'introduzione del nuovo strumento contrattuale, il colloquio è stato finalizzato alla composizione del Piano Formativo Individuale di Dettaglio. Si tratta di uno strumento che intende integrare il Piano formativo allegato già al contratto di assunzione dell'apprendistato, precisando la scelta dei moduli formativi per singola annualità.

Una volta che l'ente bilaterale ha inserito nel portale la scelta degli apprendisti, la provincia ha tempo 15 giorni per fare le sue osservazioni sul piano di dettaglio. Infatti, è attribuito alle Province un compito di verifica della congruità del percorso formativo individuato rispetto al profilo formativo di riferimento, ossia a quell'insieme di obiettivi formativi e delle relative aree di contenuto che la Regione ha validato per ciascun gruppo di qualifiche.

In caso di esito negativo della verifica di congruità effettuata dalla Provincia, i *voucher* per la formazione non vengono attivati e l'apprendista non potrà essere inserito nel gruppo classe. Sarà invece avviato ad un nuovo percorso di orientamento.

Per gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione, dal momento che la Regione Veneto ha stabilito di assicurare la formazione a tutti gli apprendisti minorenni, il numero di *voucher* assegnati è determinato sulla base degli apprendisti effettivamente avviabili ai corsi, escludendo cioè le qualifiche che non presentano una numerosità sufficiente all'organizzazione dei moduli corrispondenti. La priorità nella selezione va data comunque agli apprendisti in diritto dovere di istruzione e formazione.

Nel momento in cui il numero di apprendisti "iscritti" ad un determinato modulo raggiunge la numerosità adeguata secondo lo standard definito dalla Regione, la struttura formativa avvia i contatti con le singole aziende. In ogni caso, l'attività formativa deve iniziare entro 40 giorni dal raggiungimento del numero minimo di iscritti.

Nonostante il numero di apprendisti minori occupati dalle aziende venete sia tra i più elevati in Italia, la composizione delle classi non è agevole nel momento in cui occorre incrociare le diverse variabili al fine di costituire gruppi omogenei; per tale ragione la Regione Veneto ha dovuto rivedere il modello di gestione del sistema di offerta, nel senso di garantire maggiore flessibilità nella composizione dei gruppi classe di apprendisti minori. Pertanto, si consente di avviare moduli di base e trasversali raccogliendo iscrizioni di apprendisti provenienti da diversi macrosettori; per quanto riguarda i moduli professionalizzanti è definito solo un criterio di preferenzialità per l'accorpamento di apprendisti con qualifiche appartenenti a gruppi omogenei.

#### 10.7. *Calendarizzazione delle lezioni*

Il calendario delle attività è definito dalla struttura formativa, a prescindere dall'azienda; tuttavia, si cerca sempre di venire incontro alle richieste specifiche delle imprese, proprio per favorire una migliore collaborazione e una maggiore partecipazione da parte degli apprendisti.

Ad esempio, il Centro di formazione di Schio eroga le attività formative articolandole su tre giorni a settimana; ogni giornata prevede l'erogazione di 8 ore di lezione. È questa una misura necessaria per evitare che gli apprendisti debbano spostarsi in uno stesso giorno dalla struttura formativa all'impresa. Così articolato, tutto il percorso formativo ha generalmente una durata di tre mesi.

Nei casi in cui si riesce a realizzare l'intervento di 8 ore per i tutor aziendali prima dell'avvio del percorso formativo per gli apprendisti, generalmente si riesce ad ottenere una maggiore collaborazione da parte delle imprese.

Nel caso di apprendisti minori, prima dell'avvio del percorso formativo si contattano anche le famiglie, per informarle sull'attività che si andrà a svolgere e sulle modalità attuative.

#### 10.8. *Tasso di assenteismo nei corsi e sue motivazioni*

Il voucher formativo riconosciuto agli apprendisti viene liquidato al soggetto attuatore solo al raggiungimento o al superamento della percentuale minima di frequenza obbligatoria pari all'80% dell'obbligo di formazione.

In caso di abbandono del percorso di apprendistato per cessazione del rapporto di lavoro, i soggetti attuatori indirizzano gli apprendisti al competente Centro per l'Impiego affinché possano essere reinseriti in un percorso formativo alternativo fino all'assolvimento del diritto dovere previsto dalla legge.

Alla comunicazione viene allegata una dichiarazione di percorso formativo svolto dall'apprendista.

I Centri per l'impiego, ricevuta la comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro, hanno comunque il compito di convocare i giovani ancora in diritto dovere, al fine di offrire loro i servizi di orientamento personalizzati in grado di consentire, sulla base dell'analisi del livello di conoscenze e competenze possedute, dell'età e delle inclinazioni individuali, la scelta tra i vari percorsi formativi possibili per il completamento della formazione del soggetto.

Generalmente, anche nel caso di assenza prolungata alle attività di formazione è previsto che si informi la Provincia, in particolare nel caso si tratti di apprendisti minorenni.

L'esito positivo della partecipazione agli interventi formativi è attestato sull'agenda di lavoro e segnalato sul voucher previa verifica del raggiungimento dell'80% del monte ore previste per il relativo modulo formativo. In caso di mancato raggiungimento di tale percentuale di partecipazione minima, il soggetto attuatore dovrà prevedere la formazione di recupero, compatibilmente con i numeri previsti per l'attivazione dei moduli formativi, per permettere all'apprendista l'assolvimento dell'obbligo formativo e al soggetto attuatore la liquidazione del voucher formativo.

La formazione di recupero si realizza tramite moduli di diversa tipologia a seconda delle ore da recuperare e di durata variabile tale da consentire il raggiungimento dell'80% di monte ore annuo di frequenza che implica l'assolvimento dell'obbligo di formazione.

#### 10.9. *Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata*

L'intervento formativo per i tutor aziendali ha una durata complessiva prevista di 12 ore; l'intervento è rivolto in particolare ai tutor aziendali che non abbiano

svolto in annualità precedenti la formazione prevista, ma la partecipazione degli altri è comunque facoltativa.

Le 12 ore sono organizzate anch'esse, al pari della formazione rivolta agli apprendisti, in forma modulare articolata in tre moduli:

- 2 ore sono erogate durante il colloquio preliminare di accompagnamento, nel momento in cui viene coinvolto anche il tutor aziendale che esprime le valutazioni dell'azienda sulle competenze che dovrebbe sviluppare l'apprendista;
- 8 ore durante il percorso formativo dell'apprendista; si tratta del percorso standard definito dal DM 22/2000; pertanto vengono realizzati interventi della durata di 8 ore, finalizzati a creare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna. Le aree di contenuto sono definite a partire dalle funzioni proprie di questa figura professionale che consiste principalmente in accompagnamento e nella verifica dei risultati dell'apprendimento;
- 2 ore al termine del percorso formativo annuale, per la discussione dei risultati conseguiti dall'apprendista e il rilascio delle certificazioni/attestazioni previste.

Al di là della partecipazione obbligatoria al colloquio iniziale per la definizione del piano formativo di dettaglio, il coinvolgimento dei tutor aziendali nelle iniziative di formazione dedicate non è stata soddisfacente. La percentuale di partecipazione dei tutor agli interventi di formazione iniziale in tutti questi anni è stata molto modesta.

Più in generale, la "latitanza" di alcuni tutor aziendali ha determinato la difficoltà di attivare relazioni con le imprese; per cui, spesso è mancata qualsiasi forma di collaborazione e talora anche la conoscenza reciproca.

Nei casi, invece, in cui tale collaborazione è avvenuta, il risultato è stato davvero gratificante anche grazie ai contributi formativi e allo scambio di informazioni che il tutor aziendale ha potuto ottenere dal Centro di formazione professionale.

Nel prossimo bando si prevede di realizzare la formazione dei tutor aziendali attraverso incontri seminariali a livello provinciale, da tenersi verso febbraio, coinvolgendo tutti i tutor degli apprendisti partecipanti ai corsi previsti sul territorio.

#### 10.10. *Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili*

La Regione mantiene funzioni di raccordo generale, di monitoraggio e di valutazione su tutte le attività realizzate nell'ambito del sistema di formazione per gli apprendisti.

Le attività di monitoraggio qualitativo sull'andamento delle attività e di valutazione della stessa sono svolte dagli Enti Bilaterali, e i risultati sono forniti

alle Parti Sociali ed alle Province per una valutazione generale delle attività. Data la rilevanza strategica del monitoraggio è previsto in forma obbligatoria, a carico dei Soggetti attuatori, un monitoraggio di tipo quantitativo (presenze, assenze degli apprendisti, motivo delle assenze, ecc.) su tutti i voucher attivati. Il monitoraggio quantitativo è effettuato sulla base delle indicazioni che sono fornite dalla Regione.

Per la verifica degli esiti relativi alle 120 ore dedicate allo sviluppo delle competenze di base si utilizzano i questionari predisposti dall'ISFOL e dall'INVALSI.

Le competenze di base acquisite nei moduli aggiuntivi sono accertate alla fine del percorso di apprendistato, sulla base di quanto dispone il DM 16 maggio 2001. Tali accertamenti avvengono attraverso prove di verifica valide a livello nazionale che prendono come riferimento generale gli indicatori di livello delle seguenti scale internazionali per ciascuna delle tre aree:

#### *Competenze linguistiche*

- Per la *lingua italiana*: scala IALS (*International Adult Literacy Survey*) - livello 3/2. Tale scala è nata dalla ricerca IALS sulla competenza alfabetica funzionale che ha prodotto tre diverse tipologie di prove (*Prose, Document, Quantitative*) a cui corrispondono tre scale di misura, ognuna delle quali è divisa in 5 livelli di difficoltà. Si è voluto con questo valutare il letteratismo in relazione agli aspetti della comprensione ed utilizzo di informazioni contenute in testi narrativi (*Prose*) come ad esempio articoli di giornale, racconti, testi espositivi; della comprensione e produzione di informazioni contenute in documenti di tipo schematico (*Document*) come formulari, tabelle e grafici; della capacità di calcolo (*Quantitative*) chiedendo ad esempio la risoluzione di problemi quantitativi e lo svolgimento di operazioni aritmetiche.
- Per la *lingua straniera*: scala ALTE (*Association of Language Testers in Europe*) - livello 2. La ALTE è una associazione internazionale che raduna alcuni tra gli enti più importanti certificatori di competenze linguistiche all'interno della Unione Europea.
- Per la lingua inglese, l'ente certificatore ALTE è l'Università di Cambridge e, nello specifico, il dipartimento UCLES (*University of Cambridge Local Examinations Syndicate*), divisione EFL (*Examinations in English as a Foreign Language*). Al livello 2 ALTE corrisponde l'esame PET (*Preliminary English Test*) il quale è articolato nelle quattro prove di lettura, di scrittura, di ascolto e di conversazione da svolgersi in un limite di tempo predefinito per lo più attraverso prove strutturate. L'esame ha esito positivo se si raggiunge almeno il 70% del voto totale.
- Rispetto alla scala del Quadro comune europeo di riferimento prodotto dal Consiglio d'Europa e valido per ogni lingua comunitaria il livello ALTE 2 corrisponde al livello B1.

### *Competenze matematiche*

La scala *ALLS* nasce dalla ricerca internazionale *Adult Literacy Lifeskills Survey* (Indagine sul letteratismo e le abilità per la vita della popolazione adulta). È attualmente in fase di svolgimento.

Le competenze matematiche sono state misurate anche nell'indagine *IALS* con la relativa *Quantitative Literacy Scale*, sostituita invece nella *ALLS* dalla *Numeracy Scale*, la quale contiene in sé una concezione più ampia di competenza numerica. Questa scala infatti non intende misurare conoscenze curriculari e formali di tipo matematico, quanto piuttosto la capacità informale di governare e risolvere richieste matematiche provenienti dalle diverse situazioni della vita quotidiana che coinvolgono numeri, misure, forme, dimensioni, relazioni, probabilità anche sotto forma di grafici, tabelle, diagrammi e mappe.

### *Competenze informatiche*

L'*ECDL* (*European Computer Driving Licence*) è una certificazione di carattere internazionale promossa dalla Unione Europea il cui progetto è gestito dalla *ECDL Foundation*, un ente senza fini di lucro. In Italia, l'ente responsabile dell'*ECDL* è l'*AICA*, Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico.

La patente si ottiene superando 7 moduli di esame i cui contenuti sono definiti in un *Syllabus7*, il documento che contiene il programma di ogni modulo. Le prove, di cui una sola teorica, riguardano l'architettura del computer, la creazione di una directory, il salvataggio di un file su disco, la gestione di fogli elettronici e basi di dati, la produzione di grafici, l'utilizzo di Internet e della posta elettronica. È previsto il rilascio di una certificazione intermedia (*ECDL Start*) per chi abbia superato gli esami di almeno quattro dei sette moduli previsti. La soglia di promozione ad ogni esame è costituita dal superamento dell'80% dei compiti pratici proposti, sia nel caso di procedura manuale che automatica.

Gli esami possono essere svolti in qualsiasi ordine, in un qualunque centro accreditato dalla *ECDL* (*Test Center*) ed in qualsiasi Paese.

Lo standard di riferimento è da intendersi come obiettivo finale del percorso didattico relativo al diritto-dovere di istruzione e formazione.

La descrizione delle competenze di riferimento delle tre aree indicate e delle relative modalità di verifica dovrà fare riferimento al "documento informativo per la verifica dei risultati per gli apprendisti in obbligo formativo" predisposto dall'*ISFOL*.

Oltre alle aree di competenza indicate, almeno 8 ore annue sono dedicate a ciascuna delle seguenti aree di contenuto:

- orientamento professionale: conoscere l'andamento del mercato del lavoro e dei fabbisogni di professionalità del sistema produttivo in funzione dello sviluppo del proprio progetto professionale;

- elementi di cittadinanza attiva: partecipare responsabilmente alla vita sociale e pubblica, in relazione allo sviluppo del proprio progetto personale e professionale. Saper interagire con l'amministrazione ed i servizi pubblici e privati nella considerazione dei propri diritti e dei propri doveri.

Al termine dei percorsi, a tutti gli apprendisti viene rilasciata una Dichiarazione da parte del soggetto che ha erogato la formazione: struttura formativa e azienda. Tale Dichiarazione è una forma di attestazione del percorso formativo svolto, che riporta il dettaglio dei moduli formativi svolti, della percentuale di frequenza per ogni modulo e le competenze acquisite nel percorso.

Oltre alla Dichiarazione di Percorso, la Regione Veneto ha avviato una sperimentazione del Libretto Formativo del Cittadino definito a livello nazionale. Tale sperimentazione coinvolge una quota pari al 30% degli apprendisti che partecipano alle attività formative. Le competenze acquisite, rilevate comunque dal soggetto che ha erogato la formazione, vengono comunicate alla Provincia che provvede a registrarle sul "Libretto formativo del cittadino".

#### 10.11. *Valutazioni finali sull'efficacia dell'intervento rispetto agli utenti*

Il bando regionale ha le stesse caratteristiche realizzative sia per l'obbligo formativo che per gli apprendisti maggiorenni e ciò non aiuta a tenere conto delle specificità dei minori.

In particolare, il numero più ridotto di utenti della fascia dell'obbligo non si addice ad una eccessiva suddivisione delle edizioni per qualifiche e centri per l'impiego. Ci sono così pochi apprendisti associati a un numero elevato di edizioni proposte che si raggiungono in pochi casi i numeri minimi per poter avviare una edizione corsuale. La dispersione diventa perciò molto alta, e sono molti gli apprendisti, specie quelli assunti con contratto stagionale, che non partecipano all'attività formativa che sarebbe invece obbligatoria.

Si evidenzia, inoltre, una totale mancanza di offerta formativa specifica per gli apprendisti stranieri. Molte volte la presenza di ragazzi di nazionalità diversa e presenti in Italia da periodi differenti l'uno dall'altro rende difficile la realizzazione di una azione formativa unitaria, soprattutto quando si è in presenza di moduli professionalizzanti di tipo zz (ossia senza indirizzo di qualifica specifico).

Questi percorsi, che raccolgono tutti quegli apprendisti non aggregabili in gruppi di qualifiche omogenee, costituiscono in ogni caso un problema, dal momento che è difficile individuare un programma unitario per la parte di formazione professionalizzante, in grado di rispondere almeno in parte alle esigenze dei giovani.

La suddivisione del percorso formativo in tre/quattro moduli rende inoltre difficoltoso il coordinamento e la progettazione dell'intero percorso formativo in quanto la sede corsuale può variare e i calendari delle lezioni possono in qualche modo sovrapporsi, a causa della scadenza "automatizzata" che l'uso di una piatta-

forma informatica impone. A ciò si aggiunge che non sempre si riesce a garantire una uniformità formativa ed educativa all'intero percorso.

Il segmento specifico dei minori richiederebbe una attenzione particolare all'esperienza personale di motivazione, delusione, accettazione di se stessi, prima della erogazione della formazione specifica. Tuttavia, i tempi del percorso sono molto stretti e il modulo di accoglienza e il percorso iniziale dedicato allo sviluppo delle competenze di base fanno fatica a conciliare tale attenzione con la necessità di centrare gli obiettivi previsti in termini di livelli di apprendimento da conseguire.

Inoltre, spesso nella gestione delle attività si utilizzano formatori collegati ai centri in un rapporto consulenziale; questi fanno fatica a gestire il gruppo di giovani di quella età, dal momento che hanno minore esperienza sul target specifico. Gli apprendisti arrivano normalmente da un'esperienza di "rigetto" della scuola, non accettano una formazione di tipo scolastico e diventano insofferenti se costretti a rientrare in un contesto di formazione tradizionale. La scelta dei formatori diventa quindi strategica per favorire il presidio dell'aula e la possibilità di stimolare condizioni positive all'apprendimento.

Infine si segnala che da parte delle aziende non si riscontra grande interesse per la formazione e per le ricadute aziendali della formazione stessa. Prevale un atteggiamento di fondo improntato alla sfiducia verso la possibilità che la formazione possa effettivamente costituire un valore aggiunto sul lavoro.

#### 10.12. Allegato

### **MODULO PROFESSIONALIZZANTE DI LIVELLO BASE:**

Basi generali e conoscenza delle tipologie di prodotto per cameriere

#### **UFC 1**

<b>AREE DI CONTENUTO</b>	<b>CONTENUTI SPECIFICI</b>	<b>COMPETENZE</b>
N. 1 Conoscere sufficientemente i prodotti e i servizi di settore nel contesto aziendale	1.1 Caratteristiche del settore della ristorazione	1.1 Conoscere compiti e funzioni del proprio ruolo professionale
	1.2 Il ruolo del cameriere	1.2. Conoscere le diverse tipologie di cibi e bevande
	1.3 I cibi e le bevande	1.3. Conoscere e saper applicare le diverse tecniche del settore per la somministrazione di cibi e bevande
	1.4 Tecniche professionali specifiche	1.4. Conoscere e sapere applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare secondo le diverse tipologie di servizio
	1.5 Sistemi di pagamento	1.5. Saper presentare il conto e riscuotere l'incasso
	1.6 La documentazione fiscale	1.6. Conoscere le diverse modalità di pagamento
		1.7. Conoscere i fondamenti della documentazione fiscale e le modalità di presentazione della stessa

**UFC 2**

AREE DI CONTENUTO		CONTENUTI SPECIFICI	COMPETENZE
N. 1	Saper utilizzare sufficientemente le tecniche e i metodi di lavoro	1.1 Nozioni di comunicazione	1.1. Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
		1.2 Concetti relativi al soggetto "cliente"	1.2. Conoscere le basi dei processi comunicativi relativi ai diversi contesti e alla diversa clientela
		1.3 Modalità di approccio con il cliente	1.3. Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
			1.4 Saper approcciarsi al cliente
N. 2	Saper operare anche con diverse tipologie di prodotto di processo e di contesto	2.1 Organizzazione dell'ambiente di lavoro	2.1. Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
		2.2 Normative igienico sanitarie	2.2 Conoscere e attuare le modalità per una presentazione adeguata e corretta anche rispetto le norme igienico sanitarie

**MODULO PROFESSIONALIZZANTE DI LIVELLO AVANZATO:**

Tipologie di prodotto e servizio al cliente - servizio al tavolo

**UFC 1**

AREE DI CONTENUTO		CONTENUTI SPECIFICI	COMPETENZE
N. 1	Conoscere i prodotti e i servizi di settore nel contesto aziendale	1.1 Caratteristiche del settore della ristorazione	1.1 Conoscere compiti e funzioni del proprio ruolo professionale
		1.2 Il ruolo del cameriere	1.2. Conoscere le diverse tipologie di cibi e bevande
		1.3 I cibi e le bevande	1.3. Conoscere e saper applicare le diverse tecniche del settore per la somministrazione di cibi e bevande
		1.4 Tecniche professionali specifiche	1.4. Conoscere e sapere applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare secondo le diverse tipologie di servizio
		1.5 Sistemi di pagamento	1.5. Saper presentare il conto e riscuotere l'incasso
		1.6 La documentazione fiscale	1.6. Conoscere le diverse modalità di pagamento
			1.7. Conoscere i fondamenti della documentazione fiscale e le modalità di presentazione della stessa

**UFC 2**

AREE DI CONTENUTO		CONTENUTI SPECIFICI	COMPETENZE
N. 1	Saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro	1.1 Nozioni di comunicazione	1.1. Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
		1.2 Concetti relativi al soggetto "cliente"	1.2. Conoscere le basi dei processi comunicativi relativi ai diversi contesti e alla diversa clientela
		1.3 Modalità di approccio con il cliente	1.3. Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
			1.4 Saper approcciarsi al cliente
N. 2	Saper operare anche con diverse tipologie di prodotto di processo e di contesto	2.1 Organizzazione dell'ambiente di lavoro	2.1. Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
		2.2 Normative igienico sanitarie	2.2 Conoscere e attuare le modalità per una presentazione adeguata e corretta anche rispetto le norme igienico sanitarie

## **11. Friuli Venezia Giulia – CNOS-FAP Bearzi (UD)**

### *11.1. Presentazione della struttura*

Il CFP CNOS-FAP Bearzi di Udine è un centro di formazione professionale fondato nel 1939; opera quindi da circa 70 anni nell'ambito della formazione professionale nella regione Friuli Venezia Giulia. Dal 1978 si è costituito in associazione senza scopo di lucro e ha come finalità quella di assicurare e valorizzare le scelte formative e le linee operative della Federazione Nazionale CNOS-FAP attuandole nel proprio territorio regionale.

Storicamente il CFP CNOS-FAP Bearzi ha svolto un'azione efficace nel seguire con cura l'educazione e la formazione professionale dei giovani, per prepararli all'ingresso nella vita attiva e al mondo del lavoro. Si è passati dall'insegnamento dei mestieri artigianali del falegname, del sarto e del calzolaio, per giungere all'odierna formazione nei settori:

- Meccanico,
- Elettrico,
- Edile,
- Informatico,
- Gestionale,
- Sociale,
- Multimediale.

L'azione formativa del CNOS-FAP Bearzi si inquadra in una prospettiva di formazione lungo tutto l'arco della vita, con una particolare attenzione a coloro che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro (giovani) e agli adulti occupati che necessitano di un continuo aggiornamento.

Il continuo e rapido cambiamento economico, sociale e tecnologico che caratterizza sempre più i sistemi produttivi e del lavoro, rende il CFP CNOS-FAP Bearzi ancor più attento all'azione formativa da proporre. Pertanto, all'ambito storicamente attivo della formazione di base, si sono aggiunti progressivamente la formazione post-diploma, la formazione continua e formazione a distanza. Da ultimo si è posta una maggiore attenzione alla integrazione nel mercato del lavoro di quell'utenza socialmente debole e/o svantaggiata, con lo sviluppo di una offerta di formazione specifica per le fasce deboli.

Tali azioni formative mancavano però del vitale contatto con le realtà artigianali ed industriali locali, che più di ogni altro possono dare il polso dello sviluppo tecnologico e delle necessità formative. Per questo il CFP CNOS-FAP Bearzi ha attivato un'offerta di formazione per le aziende che, oltre ad aggiornare il personale aziendale, ha anche lo scopo di mantenere il corpo docente in continuo aggiornamento.

Pertanto gli attuali ambienti formativi si organizzano su cinque differenti filoni a garanzia di un servizio formativo rivolto a qualsiasi tipo di utenza:

- Formazione di base;
- Formazione di secondo livello;
- Formazione continua e formazione a distanza;
- Formazione per fasce deboli;
- Formazione per aziende.

Accanto ai settori tradizionali, il Centro si è via via aperto a nuove proposte settoriali che, in un ambito di crescente terziarizzazione della vita economica e sociale, richiedono la conoscenza e l'utilizzo di tecnologie sempre più innovative.

Un ulteriore segmento che si sta sviluppando in senso trasversale è quello dello "Sviluppo ed implementazione di metodologie didattiche innovative" in collaborazione con gli organismi di ricerca metodologica dell'Università Pontificia Salesiana di Roma, con le Aziende, le Associazioni, gli Ordini e i Collegi del territorio per progettare e realizzare percorsi formativi consoni al contesto sociale e lavorativo nella quale l'utenza si trova inserita.

#### 11.2. *Il contesto territoriale dell'offerta formativa per l'apprendistato*

Il sistema regionale di formazione per l'apprendistato nel Friuli Venezia Giulia trova il suo momento fondativo nel 2000, quando la Regione emana un avviso pubblico per individuare i soggetti cui affidare tutte le attività formative e di supporto per l'apprendistato per il triennio 2000-2003. Siamo pressoché all'avvio dei sistemi territoriali di formazione per l'apprendistato, nel momento in cui, esaurita l'esperienza dei primi progetti sperimentali promossi a livello centrale dal Ministero del lavoro, si è passata piena competenza alle Regioni per la definizione di sistemi per l'apprendistato adeguati alle esigenze dei singoli territori.

L'amministrazione del Friuli Venezia Giulia ha fatto da subito una scelta forte, che ancora oggi, a distanza di otto anni, trova pochi emuli sul campo nazionale: la Regione ha voluto costruire e consolidare un sistema di formazione per l'apprendistato rivolto a tutti gli apprendisti occupati sul territorio regionale; si pensi che i più recenti dati sull'offerta formativa attivata dalla Regioni indicano una quota di copertura della domanda a livello nazionale pari al 20% circa (anno 2005), mentre per la Regione Friuli Venezia Giulia la quota di apprendisti coinvolti è stata del 98%.

Considerando che il Friuli Venezia Giulia conta una media di circa 11.000 apprendisti occupati ogni anno, tale impegno ha richiesto uno sforzo significativo del soggetto istituzionale, che ha assorbito negli anni una quota importante di risorse a valere sul Programma Operativo Regionale, e degli attori del sistema formativo, che pure hanno investito energie e risorse nella definizione e nel consolidamento di un modello organizzativo, gestionale, didattico che oggi trova riscontro nella soddisfazione espressa dal territorio.

Pertanto, nell'anno 2000 la Regione emana un avviso pubblico finalizzato a selezionare per ogni comparto economico un unico soggetto attuatore che, a livello regionale, si facesse garante dell'organizzazione dell'intero sistema di apprendi-

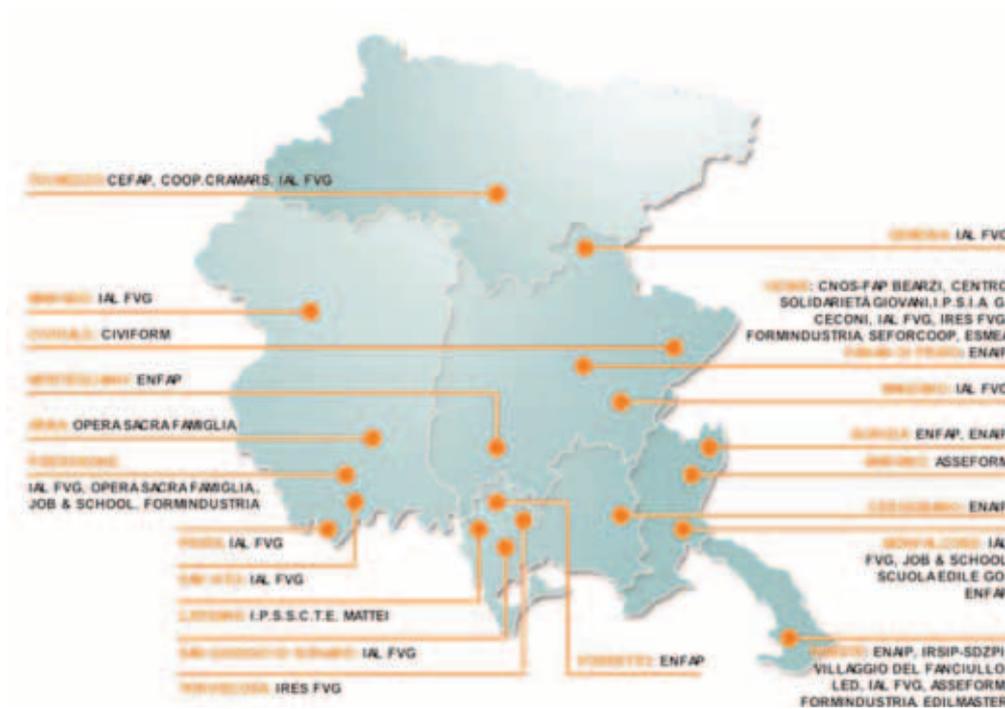
stato, programmando e realizzando gli interventi formativi sia per gli apprendisti in obbligo formativo che per i maggiorenni, oltre che per i tutor aziendali.

I comparti erano stati precedentemente individuati a partire dall'analisi delle qualifiche utilizzate per gli apprendisti e risultanti dalla banca dati dei Centri per l'impiego. Analizzando le qualifiche individuate dalle imprese come obiettivo dei percorsi di apprendistato e operando accorpamenti di quelle omogenee, ne era risultato un Repertorio dei comparti e dei profili che la Regione ha utilizzato come riferimento per attribuire la gestione del sistema di apprendistato.

Il bando poneva come vincolo la necessità di coinvolgere nelle attività formative tutti gli apprendisti occupati in un singolo comparto considerando l'intero territorio regionale; in cambio si garantiva un affidamento triennale delle attività, con possibilità di un rinnovo per altri tre anni.

In esito alla procedura di evidenza pubblica, la necessità di assicurare l'organizzazione dell'offerta formativa su tutto il territorio per ogni comparto ha rappresentato uno stimolo alla composizione di tre grandi Associazioni Temporanee, alle quali partecipano i principali centri di formazione professionale della Regione insieme a numerosi istituti di istruzione secondaria. Le tre Associazioni sono così costituite e dislocate sul territorio regionale:

### INSIEME DELLE SEDI



## ENTI PARTNER

### Capofila: ENAIP FVG

CNOS - FAP BEARZI Udine ENAIP ANFASS CASA SERENA CEFAP CENTRO SOLIDARIETA' GIOVANI CIOFS	CONSORZIO FORMA ENFAP L.E.D. OPERA SACRA FAMIGLIA VILLAGGIO DEL FANCIULLO RICERCA & FORMAZIONE IRSIP-SDZPI I.I.S. J. Linussio	I.S.I.T. G.Galilei, E. Fermi, N. Pancassi I.P.S.S.C.T. E. E. Mattei I.P.S.S.C.T.E. B. Stringher I.P.S. S. De Sandrinelli I.P.S.I.A. G. Ceconi I.P.S.S.C.T. F. Flora I.P.S.I.A. L. Galvani I.T.I. A. Malignani
--	--	--

### Capofila: IAL FVG

IAL FVG ASSEFORM CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI GORIZIA CIVIFORM - Centro Formazione Professionale Cividale CRAMARS Scarl Formazione Professionale DELTA più	EDILMASTER SCUOLA EDILE TRIESTE ESMEA FORMINDUSTRIA IRES FVG Istituto Ricerche Economico e Sociali Job & School - Ente di Formazione Studi e Ricerche Se.For.Coop Friuli Venezia Giulia
---	--

### Capofila: IRES FVG

ASSEFORM CIVIFORM - Centro Formazione Professionale Cividale CRAMARS Scarl Formazione Professionale DELTA più FORMINDUSTRIA	IAL FVG IRES FVG Istituto Ricerche Economico e Sociali Job & School - Ente Di Formazione Studi E Ricerche
---	---

In particolare l'Associazione che fa capo ad ENAIP, nel cui ambito opera il CNOS FAP Bearzi di Udine, si è aggiudicata 11 dei 26 comparti messi a bando.

Le tre Associazioni Temporanee hanno cominciato ad operare nel 2001, sulla base delle rispettive proposte progettuali con cui erano risultate affidatarie delle attività formative per apprendisti nei diversi comparti settoriali. In particolare, i modelli progettuali e organizzativi erano riconducibili a due:

- uno di stampo più tradizionale, improntato alla organizzazione di corsi annuali per apprendisti;
- uno più innovativo, centrato sulla definizione di un catalogo di moduli rispetto ai quali si definiva il percorso per ogni singolo apprendista.

A partire dall'ottobre 2003, in vista della scadenza del primo affidamento triennale e per favorire l'eventuale rinnovo dell'incarico per altri tre anni, le tre associazioni hanno sviluppato un progetto comune – chiamato “*Verso un modello regionale comune di formazione esterna per l'Apprendistato*” –, inteso a promuovere una convergenza fra le prassi adottate dalle varie associazioni temporanee in modo da sostenere lo sviluppo di un sistema regionale unitario. Dal progetto sono nate una serie di proposte, che hanno trovato accoglienza positiva da parte della Regione, che ha rinnovato l'affidamento degli interventi per l'apprendistato agli stessi soggetti per il successivo triennio 2004-2006.

Il progetto di convergenza ha prodotto risultati significativi.

L'insieme delle sedi operative in cui si realizzano le attività delle tre ATI copre attualmente in modo organico tutto il territorio regionale; il modello a catalogo per la definizione dei percorsi formativi individuali è stato generalizzato e conseguen-

temente è stato adottato congiuntamente dalle tre ATI un catalogo di Unità Formative per garantire omogeneità della proposta formativa relativamente alla parte “trasversale” del percorso formativo; è stata adottata una prassi comune per la comunicazione alle imprese dell’offerta formale e la convocazione degli apprendisti, nonché per la gestione dell’accoglienza in sede di avvio dei percorsi.

Il risultato più rilevante prodotto da un affidamento di lungo periodo a un numero limitato di soggetti è aver consentito il consolidamento di un sistema territoriale di formazione per l’apprendistato che ormai raggiunge tutti gli apprendisti occupati nella regione e che certamente ha vinto le pur forti resistenze iniziali delle imprese, tanto che attualmente le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro sono tra i sostenitori del sistema.

Certamente per giungere a tale risultato è stato necessario coniugare un impegno forte della Regione, nel sostenere negli anni la linea strategica di azione individuata nel 2000, intervenendo massicciamente con risorse proprie in aggiunta a quelle messe a disposizione dal governo nazionale, con un impegno altrettanto forte delle associazioni e delle strutture formative nel perseguire una logica di continuo miglioramento della proposta formativa con l’obiettivo di supportare lo sviluppo del sistema produttivo locale.

Non a caso il Friuli Venezia Giulia è la Regione che nel 2005 ha segnato una quota di apprendisti coinvolti nel sistema di formazione pressoché pari al 100%. Fra il 2005 e il 2006 la Regione ha definito e approvato la regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante. Nel corso del 2006 – ultimo anno di affidamento delle attività formative alle tre associazioni temporanee secondo il modello brevemente descritto – ha chiesto alle strutture formative di modificare le proprie modalità di intervento per consentire una prima introduzione dei dispositivi richiesti per la stipula del nuovo contratto di apprendistato professionalizzante; in particolare, le strutture hanno attivato un servizio di supporto alle imprese per la compilazione dei piani formativi individuali, che sono un elemento essenziale da allegare al contratto di assunzione.

Prima della scadenza finale dell’affidamento alle tre ATI, nel novembre 2006 ha avviato una nuova procedura pubblica per l’affidamento del sistema di apprendistato secondo le nuove modalità definite dalla regolamentazione. Per la costruzione del nuovo bando, come nella definizione della regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante, è stata assolutamente valorizzata l’esperienza del sessennio; pertanto, il modello di affidamento dell’intero “pacchetto” di attività per l’apprendistato per singoli comparti con riferimento all’intero territorio regionale, che comprende sia l’erogazione degli interventi formativi che una serie di servizi di supporto all’impresa oltre che all’amministrazione regionale, è stato interamente confermato.

### 11.3. *Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato*

Il CNOS-FAP BEARZI di Udine fa parte dell’associazione che ha come capofila l’ENAIIP, insieme ad altre 12 strutture formative e 9 istituti d’istruzione secon-

daria; tale associazione temporanea ha avuto in affidamento la gestione del sistema di apprendistato per i seguenti comparti:

- agricoltura allevamento vivai;
- alimentari;
- arredamento e tappezzeria;
- impiantistica;
- lavorazione carni;
- lavorazione ceramica;
- lavorazione gomma e plastica;
- lavorazioni meccaniche;
- riparazione motori;
- grafica, stampa, editoria;
- ufficio tecnico (disegno);
- vendita al dettaglio.

In particolare, presso il CNOS-FAP Bearzi si erogano le attività formative per i comparti lavorazioni meccaniche e riparazione motori.

Nello scorso anno 2006 nei due comparti delle lavorazioni meccaniche e della riparazione motori sono stati convocati circa mille apprendisti presso le diverse strutture formative dell'Ati per svolgere le attività formative. Infatti, come si vedrà meglio in seguito, la Regione mette a disposizione delle strutture formative che hanno in carico ciascun comparto gli elenchi con i dati relativi ai nuovi apprendisti assunti due volte l'anno; di conseguenza a gennaio e a giugno di ogni anno si avvia il processo per il coinvolgimento degli apprendisti nelle attività formative con l'invio di una lettera di convocazione al colloquio.

<b>Anno 2006</b>	<b>TOTALE</b>	<b>Comparto lavorazioni meccaniche</b>	<b>Comparto riparazione motori</b>
Apprendisti convocati	<b>1026</b>	<b>994</b>	<b>83</b>
- di cui a gennaio	547	496	51
- di cui a giugno	530	498	32
Apprendisti attivi	<b>625</b>	<b>570</b>	<b>55</b>
- di cui a gennaio	271	239	32
- di cui a giugno	354	331	23

Rispetto ai numeri di apprendisti che risultano occupati in Regione dagli elenchi estrapolati dalla banca dati dei centri per l'impiego, il numero di apprendisti che si confermano ancora attivi quando avvengono le convocazioni e che quindi si presentano per il primo colloquio è sempre inferiore. Ciò avviene perché vi è un elevato turn over degli apprendisti, concentrato proprio nei primi mesi di contratto, per cui nel tempo che intercorre fra l'avvio del contratto e la pulitura degli elenchi ricevuti da parte della segreteria delle tre ATI ai fini dell'avvio della formazione alcuni apprendisti hanno già interrotto il rapporto di lavoro. Tale fenomeno di turn over interessa in misura particolarmente significativa gli apprendisti minorenni.

Nello scorso anno 2006 dei circa mille apprendisti convocati, fatte le dovute verifiche ne sono risultati ancora attivi, ossia ancora occupati come apprendisti presso la stessa impresa, solo seicento circa.

Complessivamente, il numero di aziende contattate nel corso del 2006 per quanto riguarda i comparti delle lavorazioni meccaniche e della riparazione dei motori è stato pari a 765

Presso il CNOS FAP Bearzi vengono erogati i moduli formativi previsti per i due comparti. Sempre nello scorso anno 2006 sono stati attivati 190 moduli tecnico-professionali, ripartiti come segue:

– Impiantistica	<b>40</b>
– Lav. meccaniche	<b>43</b>
– Vendita	<b>42</b>
– Ufficio tecnico	<b>13</b>
– Stampa editoria	<b>5</b>
– Informatica	<b>9</b>
– Inglese	<b>4</b>
– Antincendio/Primo soccorso	<b>5</b>
– Esami + E-learning	<b>29</b>

Inoltre, per quanto riguarda tutti i comparti affidati alla associazione temporanea che ha come capofila l'ENAIIP, presso il CNOS-FAP Bearzi vengono realizzate le attività aggiuntive di 120 ore per i ragazzi in obbligo formativo. Nel corso del 2006 presso il Bearzi sono stati convocati 316 apprendisti minori per partecipare agli interventi dei moduli aggiuntivi per l'acquisizione di competenze di base e di cittadinanza, ripartiti come segue:

	<b>Totale</b>
Apprendisti minorenni convocati	<b>316</b>
- di cui a gennaio	159
- di cui a giugno	157

Dato l'elevato *turn over*, nel secondo semestre del 2006 sono stati avviati solo quattro corsi per apprendisti minorenni su tutto il territorio regionale.

Dopo che la Regione ha regolamentato l'apprendistato professionalizzante fra agosto e novembre 2005 è stato chiesto alle tre Associazioni Temporanee di svolgere alcuni compiti aggiuntivi in relazione all'attuazione del nuovo istituto; in particolare, è stato chiesto alla ATI di attivare un servizio alle imprese di supporto alla redazione del piano formativo individuale.

Nell'ambito di tali nuove attività, nel corso del 2006 dal giugno a ottobre sono state contattate 176 aziende, appartenenti a vari comparti, per la redazione del piano formativo individuale.

#### 11.4. L'organizzazione della formazione per gli apprendisti minorenni

Sul segmento dell'apprendistato in obbligo formativo la collaborazione fra le tre Associazioni di Impresa che gestiscono gli interventi formativi per i diversi comparti è sempre stata molto stretta. Infatti, la quota di apprendisti minori sul totale degli apprendisti occupati nella Regione è molto bassa: non raggiunge il 3% contro una media nazionale dell'8,6% (dati 2005). Pertanto, nonostante la scelta della Regione di coinvolgere tutti gli apprendisti nelle attività formative, non sempre è agevole comporre gruppi classe omogenei, anche accorpendo gli apprendisti minori assunti in tutti i comparti afferenti ad una stessa Associazione.

Pertanto, quando il numero degli adolescenti occupati in regione è molto basso, per l'erogazione dei moduli aggiuntivi che vedono come utenti solo i minori si individua un unico soggetto erogatore della formazione, accorpendo gli apprendisti di tutti i comparti in un unico gruppo classe. Da un punto di vista formale e ai fini della rendicontazione delle attività, i ragazzi continuano a far riferimento all'associazione titolare del comparto di appartenenza. Ad esempio: se ci sono cinque apprendisti minorenni nei comparti di competenza dell'associazione che ha come capofila l'Enaip e tre nei comparti che fanno capo alle altre strutture formative, la formazione viene realizzata in un'unica struttura formativa; le presenze, invece, vengono rilevate da due o tre registri.

Concluso l'intervento dei moduli aggiuntivi e una volta espletato l'obbligo formativo, gli stessi ragazzi faranno riferimento all'associazione temporanea che risulta affidataria del comparto di provenienza per la realizzazione ulteriori degli moduli di formazione. Pertanto, le ulteriori attività formative vengono realizzate inserendo i minorenni in gruppi classe che vedono anche la presenza, generalmente maggioritaria, di giovani che hanno già assolto l'obbligo di istruzione e formazione.

A partire dal 2003 presso il CNOS-FAP Bearzi sono stati realizzati tre interventi di moduli aggiuntivi per apprendisti minori relativi alla prima annualità e un intervento di seconda annualità; l'intervento previsto per ottobre 2006 è in fase di avvio. Complessivamente sono stati coinvolti in tali interventi 47 ragazzi, provenienti da comparti diversi, ai quali si aggiungeranno i 4 che risultano al momento nei comparti gestiti da ENAIP. Pur avendo definito una progettazione anche per il terzo anno, tale intervento non è ancora mai stato erogato per mancanza di utenti.

A ottobre 2006 saranno avviati nella regione 4 corsi di moduli aggiuntivi per ragazzi in obbligo formativo, di cui uno tenuto dal CNOS-FAP.

Data	Annualità	N. apprendisti	Età media	Comparti
Aprile 2003	I anno	11	17 anni	Ristorazione, Alimentari, Legno, Commercio, Impiantistica
Ottobre 2003	I anno	12	17anni e mezzo	Legno, Commercio, terziario, Lavorazioni Meccanica, Grafica, Gomma Plastica
Ottobre 2004	I anno	14	16 anni e mezzo	Alimentari, Tappezzeria, Impiantistica, Lavorazioni Meccaniche, Riparazioni Motori, Commercio
Ottobre 2005	II anno	10	16 anni	Lavorazioni Meccaniche, Edilizia, Panificatori
Ottobre 2006	I anno	4		Riparazioni Motori, Lavorazioni meccaniche

### 11.5. *La progettazione del percorso*

Come anticipato, in Friuli Venezia Giulia il sistema di formazione per l'apprendistato opera a regime per tutti gli apprendisti già da qualche anno; la Regione ha fatto tale scelta con l'emanazione del bando nel 2000, ma ci è voluto qualche anno perchè si consolidasse il modello operativo progettato dalle associazioni temporanee che si sono aggiudicate le attività nei diversi comparti economici e si riuscisse effettivamente a coinvolgere pressoché tutti gli apprendisti assunti.

La scelta di mettere a regime gli interventi di formazione per l'apprendistato implica che le attività formative obbligatorie per legge per tutti gli apprendisti, ossia le 120 ore fino ad ora realizzate nel quadro della legge n. 196/97, vengono realizzate ogni anno, fino al quinto anno di contratto; con l'entrata in vigore dell'apprendistato professionalizzante a partire dall'anno 2007, il sistema di formazione coinvolgerà anche gli apprendisti inseriti al sesto anno.

Il modello organizzativo individuato dall'associazione temporanea che fa capo all'ENAI FVG, di cui fa parte il CNOS-FAP Bearzi, è basato su un'offerta a catalogo di moduli trasversali e professionalizzanti. Le linee principali del modello sono state individuate in sede di elaborazione della prima proposta progettuale presentata in risposta al bando emanato dalla Regione nel corso dell'anno 2000; l'idea di partenza è stata quella di progettare un catalogo composto da unità formative di durata breve, per quanto possibile autonome, da erogare in uno o più interventi, ciascuno realizzato in un'unica giornata nell'arco di 8 ore.

La proposta conteneva già una ricca offerta di moduli professionalizzanti, frutto della collaborazione fra le diverse strutture formative partecipanti all'ATI. Progressivamente, attraverso il coinvolgimento degli apprendisti e delle aziende, il Catalogo iniziale è stato sottoposto a verifica, con l'aggiornamento dei moduli esistenti, la cancellazione di alcuni ritenuti poco interessanti dalle imprese e l'inserimento di altri progettati in risposta alle esigenze espresse dagli utenti.

Pertanto, ad oggi il Catalogo dell'offerta formativa proposta dalla Associazione Temporanea si compone di un'offerta di circa 600 moduli, tra trasversali e tecnico-professionali; tale ricchezza assicura un'offerta formativa diffusa sul territorio e tale da soddisfare le esigenze di un ampio numero di profili.

Data l'ampia offerta di moduli presenti nel Catalogo, il percorso individuale necessita di un primo momento di definizione attraverso la scelta dei moduli ai quali l'apprendista parteciperà nel corso dell'anno. Pertanto, preliminarmente all'avvio del percorso individuale, il tutor pedagogico chiama a colloquio l'apprendista per presentare l'offerta e comporre insieme il percorso formativo.

Il percorso annuale di 120 ore è articolato in due segmenti:

- le prime 44 ore dedicate sono dedicate allo sviluppo dei contenuti e delle competenze cosiddette trasversali;
- le rimanenti 76 ore sono dedicate allo sviluppo delle competenze tecnico-professionali.

Il colloquio è parte integrante del primo segmento di formazione trasversale; infatti, al primo anno il primo modulo della durata di 12 ore è dedicato all'accoglienza e alla definizione progetto formativo. All'interno del modulo, sulla base della rilevazione delle competenze in ingresso e del profilo professionale che l'apprendista intende ricoprire in futuro, vengono illustrati i diversi moduli formativi che potrà scegliere. Infatti, la progettazione del catalogo dell'offerta è stata fatta individuando una traccia di percorsi suggeriti per singolo profilo professionale e per titolo di studio; nell'ambito di tali percorsi suggeriti, alcuni moduli sono considerati obbligatori, altri sono consigliati, altri ancora sono a scelta libera. Inoltre, i moduli portano anche alcune indicazioni sulla propedeuticità delle varie unità, che possono aiutare ulteriormente i tutor pedagogici a concertare il percorso con l'apprendista e l'impresa.

Pertanto, il tutor pedagogico di riferimento insieme ad un docente qualificato sottopongono l'apprendista a delle prove finalizzate a verificare le conoscenze e competenze già possedute, e sulla base anche delle esigenze espresse dal giovane si individua il percorso formativo della prima annualità. Negli anni successivi al primo, il monte ore per il modulo dedicato all'accoglienza si riduce a 4 ore, in cui il tutor insieme all'apprendista confermeranno o ridefiniranno il progetto formativo in base agli esiti ed alle esperienze dell'anno precedente.

L'obiettivo primario dell'esperienza formativa proposta è costituito dalla rimotivazione degli allievi: è necessario che l'apprendista riacquisti un rapporto di fiducia e di interesse nei confronti della formazione in genere, in modo da reinserirsi nel sistema di istruzione – formazione professionale – lavoro in una logica di apprendimento per tutto l'arco della vita. In questo senso, l'opera di rimotivazione viene svolta trasversalmente lungo l'intero iter formativo e trova come momenti di tematizzazione diretta della necessità per ciascuno di impostare un proprio progetto professionale e formativo le attività che fanno capo al patto formativo e alle aree Orientamento e Cittadinanza.

Concluso il modulo dedicato all'accoglienza, tutti gli altri moduli sono articolati in giornate della durata di 8 ore o multipli di 8, generalmente erogati in un solo giorno alla settimana. Pertanto, il concetto di modulo adottato dal Catalogo corrisponde ad una unità minima di formazione.

La componente di formazione trasversale dei percorsi per apprendisti si caratterizza per una strutturazione più o meno costante per tutti gli utenti, in relazione sia ai diversi comparti/profili sia alle diverse annualità di contratto. Pertanto, nell'ambito della formazione trasversale i gruppi classe sono misti, ovvero vengono definiti accorpendo apprendisti provenienti da settori diversi; tale modalità consente di tener conto della dislocazione territoriale degli apprendisti: ognuno può scegliere il centro formativo più comodo dove frequentare i moduli trasversali; allo stesso tempo, tale organizzazione consente di tener conto delle esigenze aziendali e delle necessità di recupero delle giornate di assenza degli apprendisti, dal momento che il giovane può unirsi a gruppi classe diversi visto che le unità formative vengono erogate più volte durante lo stesso anno.

Si opera quindi in un sistema di classi aperte, all'interno delle quali i gruppi di studenti non sono "stabili". Per questo motivo ad ogni apprendista viene "associato" un tutor pedagogico che lo segue sin dalla fase di accoglienza: da quel momento in poi l'apprendista e l'impresa continueranno a riferirsi al medesimo tutor pedagogico per l'intero percorso formativo, anche quando l'apprendista frequenta lezioni in classi non seguite direttamente dal proprio tutor. Allo stesso tempo i tutor pedagogici che presidiano i processi d'aula si fanno carico anche dei partecipanti al gruppo che non sono di loro diretta competenza.

Chiaramente la gestione di una tale flessibilità richiede un grande livello di collaborazione fra i tutor pedagogici, ma anche un sistema informativo che permetta ad ogni tutor di seguire il percorso degli apprendisti di diretta "competenza" e di verificare, di volta in volta, quali apprendisti si presenteranno alle lezioni dei corsi da loro presidiati.

La progettazione dei moduli trasversali è stata fatta essenzialmente sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto ministeriale n. 179/99. Si segnalano un certo numero di moduli dedicati all'acquisizione di competenze informatiche o linguistiche relative alla lingua inglese. Successivamente, tale nucleo di moduli è stato incrementato sulla base delle richieste emerse dagli apprendisti e dalle aziende: infatti sono stati inseriti otto moduli sono rivolti ad apprendisti stranieri che devono acquisire competenze linguistiche per comunicare in lingua italiana.

A titolo esemplificativo, anche per dare contezza della ricchezza dell'offerta presente nel Catalogo regionale, si riporta il percorso suggerito nei diversi anni per la parte di formazione trasversale e le unità formative aggiuntive che possono sostituire quelle del percorso standard.

<p><b>PERCORSO SUGGERITO I ANNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoglienza</li> <li>- L'apprendista e la normativa in materia di lavoro, apprendistato e pari opportunità</li> <li>- Igiene e sicurezza sul lavoro</li> <li>- Economia e organizzazione aziendale: l'apprendista e l'azienda in cui lavora</li> <li>- La comunicazione e il rapporto dell'apprendista con i colleghi di lavoro in azienda</li> </ul>	<p><b>PERCORSO SUGGERITO II ANNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoglienza e definizione progetto formativo</li> <li>- Aggiornamento sulla legislazione del lavoro</li> <li>- Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro</li> <li>- Norme base di primo soccorso</li> <li>- La comunicazione mediata</li> <li>- La comunicazione e il rapporto dell'apprendista con clienti e fornitori</li> </ul>	<p><b>PERCORSO SUGGERITO III ANNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoglienza e definizione progetto formativo</li> <li>- Aggiornamento sulla legislazione del lavoro</li> <li>- Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro</li> <li>- Gestione economica e contabile dell'impresa</li> <li>- Gestire una piccola impresa (Orientamento all'impresa)</li> </ul>
<p><b>PERCORSO SUGGERITO IV ANNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoglienza e definizione progetto formativo</li> <li>- Aggiornamento sulla legislazione del lavoro</li> <li>- Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro</li> <li>- Gestire il credito al consumo</li> <li>- Gestire risparmio, previdenza ed assicurazioni</li> <li>- Il sistema economico-produttivo del FVG</li> </ul>	<p><b>PERCORSO SUGGERITO V ANNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoglienza e definizione progetto formativo</li> <li>- Aggiornamento sulla legislazione del lavoro</li> <li>- Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro</li> <li>- Diagnosticare e risolvere problemi</li> <li>- Gestire conflitti e criticità</li> </ul>	

ALTRE UF DISPONIBILI PER INTEGRARE I PERCORSI		
- UF informatica	- ECDL Avanzato - Presentazioni	- Lingua italiana per stranieri Livello III
- Uso del computer e gestione dei file	- Gestione reti locali	- Lingua italiana per stranieri Livello III
- Elaborazione testi (L1)	- Risorse per l'approfondimento autonomo dell'informatica	- Contenuti trasversali per stranieri
- Foglio elettronico (L1)	-	- Glossario tecnico italiano L2
- Basi di dati	- UF inglese	-
- Strumenti di presentazione	- English - level 0	- UF varie
- Strumenti di ricerca e navigazione	- English - level IA	- Antincendio e primo soccorso
- Alfabetizzazione informatica	- English - level IB	- Antincendio
- Uso di Internet e della posta elettronica	- English - level II	- Primo soccorso
- ECDL (Esami 1-4)	- English - level III	- L'organizzazione per la qualità
- ECDL (Esami 5-7)	- English - level IV	- I processi comunicativi nell'azienda
- Elaborazione testi (L2)	- English - level V	- L'apprendista e la normativa in materia di lavoro
- Foglio elettronico (L2)	<i>Lingua italiana per stranieri</i>	- Problem solving e lavoro di gruppo
- Strumenti di grafica digitale	- Lingua italiana per stranieri Livello I	- Pari opportunità e azioni positive nel mondo del lavoro
- Informatica avanzata	- Lingua italiana per stranieri Livello I	- Matematica per il lavoro
- La produzione di siti Web	- Lingua italiana per stranieri Livello II	- Inglese per Internet
- ECDL Avanzato - Elaborazione testi	- Lingua italiana per stranieri Livello II	- L'organizzazione per la qualità
- ECDL Avanzato - Foglio elettronico		
- ECDL Avanzato - Basi di dati		

A conclusione della formazione trasversale vengono realizzati i moduli della formazione professionalizzante individuati nell'ambito del catalogo regionale. Ovviamente in questo caso i gruppi classe sono selezionati sulla base delle specifiche esigenze emerse e quindi possono essere estremamente variabili e comporsi in maniera di volta in volta diversa, sulla base delle "iscrizioni" allo specifico modulo della determinata struttura formativa. Generalmente tali gruppi presentano una numerosità più contenuta rispetto ai moduli trasversali.

Anche per la formazione professionalizzante tutti i moduli hanno una durata di otto ore o comunque di un numero di ore proporzionale ad otto, in modo da consentire la frequenza per una intera giornata, secondo il calendario concordato fra tutor pedagogico, apprendista e impresa.

I moduli sono erogati in sedi diverse, presso le varie strutture formative che fanno parte dell'associazione temporanea, per favorire la partecipazione alla sede formativa più vicina all'azienda o al domicilio dell'apprendista. Tuttavia, nei comparti in cui il numero di apprendisti è più contenuto, i moduli professionalizzanti sono erogati talora solo in alcune sedi e gli apprendisti devono spostarsi per frequentare il modulo più attinente. È il caso, ad esempio, dei moduli professionalizzanti per gli apprendisti del comparto della ceramica.

L'impianto metodologico – organizzativo consente inoltre la frequenza di UF progettate per altri comparti, offrendo in tal modo a tutti gli apprendisti di accedere a UF che sono di loro interesse, anche se non previste all'interno della matrice del loro comparto di appartenenza.

Per quanto riguarda la formazione professionalizzante, a titolo esemplificativo si riporta l'elenco delle unità formative presenti nel catalogo del comparto "lavo-

razioni meccaniche” e utilizzabili per qualifiche riconducibili all’area di attività “Manutenzione e attrezzeria”.

CATALOGO DELLE UNITÀ FORMATIVE PROFESSIONALIZZANTI PER IL COMPARTO “LAVORAZIONI MECCANICHE”, AREA DI ATTIVITÀ “MANUTENZIONE E ATTREZZERIA”		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretazione ed analisi di disegni di particolari e complessivi meccanici</li> <li>- Tolleranze ISO e cicli di lavorazione</li> <li>- Controllo qualità 2</li> <li>- Controllo qualità 3</li> <li>- Processi di lavorazione 1</li> <li>- Processi di lavorazione 2</li> <li>- Processi di lavorazione 3</li> <li>- Processi di lavorazione 4</li> <li>- Lubrificanti e sistemi di lubrificazione</li> <li>- Organizzazione della produzione</li> <li>- Fondamenti di robotica 1</li> <li>- Fondamenti di robotica 2</li> <li>- Elementi di tecnologia meccanica dal progetto al prodotto</li> <li>- Approfondimento su sistemi di automazione con componentistica pneumatica</li> <li>- Controllo qualità 1</li> <li>- Tecnologia sistemi a CNC (aspetti scientifici tecnologici)</li> <li>- Tecnologia degli utensili</li> <li>- Attrezzature di fabbricazione e di montaggio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistemi di trasmissione del moto</li> <li>- Metrologia</li> <li>- Matematica per la programmazione a CNC</li> <li>- Programma ISO standard</li> <li>- Programmazione plurilinguaggio di sistemi CNC</li> <li>- Programmazione avanzata di sistemi CNC</li> <li>- CAM Generazione automatica di percorsi utensili</li> <li>- CAD 2D Concetti base</li> <li>- Documentazione tecnica per l’operatore di officina</li> <li>- Lavorazioni di profili e lamiere</li> <li>- Lavorazioni base al tornio</li> <li>- Tecniche di lavorazione al tornio</li> <li>- Lavorazioni base alla fresatrice</li> <li>- Tecniche di lavorazioni alla fresatrice</li> <li>- Lavorazioni alla rettifica</li> <li>- Approfondimento sui sistemi di automazione con componentistica oleodinamica</li> <li>- Elettrotecnica di base per operatori meccanici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistemi di automazione elettropneumatica</li> <li>- Logica di ricerca guasti</li> <li>- Tecniche di montaggio e smontaggio di sistemi meccanici</li> <li>- Procedimenti di saldatura ad arco</li> <li>- Norme per il disegno di manufatti di saldatura</li> <li>- Procedimenti di saldatura e certificazione dei saldatori</li> <li>- Preparazione dei provini di saldatura</li> <li>- Tecniche di saldatura verticale ascendente e sopratesta</li> <li>- Prove di efficienza</li> <li>- Tecniche di saldatura su tubi e condotte</li> <li>- Tecniche di saldatura su materiali speciali</li> <li>- Procedimento di saldatura alla fiamma</li> <li>- Organizzazione della produzione II</li> <li>- Prevenzione incendi e Primo soccorso</li> <li>- Rischi e misure di sicurezza per il settore delle lavorazioni meccaniche</li> <li>- Interpretare disegni tecnici di particolari meccanici complessi</li> <li>- Nozioni di controllo qualità</li> </ul>

Vista l’ampiezza del catalogo dell’offerta disponibile e considerate le scarse conoscenze specifiche degli apprendisti, già la prima proposta progettuale presentata in risposta al bando regionale del 2000 aveva individuato dei percorsi suggeriti sulla base del titolo di studio dell’apprendista e del profilo professionale per il quale si viene formati in azienda.

La logica sottostante alla costituzione di tali percorsi prende avvio dall’acquisizione delle nozioni di base relative al settore in cui gli apprendisti operano; su tali conoscenze si innestano poi le successive fasi formative, la cui finalità fondamentale resta quella di favorire la responsabilizzazione e la maturazione professionale dell’apprendista.

Tutti i materiali relativi alle singole unità formative, nonché le specifiche sui percorsi suggeriti sono disponibili sul sito realizzato dall’associazione temporanea [www.apprendistato.fvg.it](http://www.apprendistato.fvg.it).

Gli apprendisti minori, che – si è detto – rappresentano una quota minima sul totale degli apprendisti presenti in Regione, partecipano alla formazione trasversale e a quella tecnico-professionale in gruppi classe che vedono la presenza anche di

giovani con diciotto anni e più. Del resto, non sarebbe possibile fare altrimenti vista la ricca offerta di moduli nel Catalogo dell'ATI. Nell'ambito dei moduli predisposti per la formazione di base aggiuntiva di 120 ore annue, invece, i gruppi classe sono composti solo da minori che devono assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione.

La progettazione dei moduli aggiuntivi per gli apprendisti minori è stata definita a partire dalle aree di contenuto individuate dal Decreto Interministeriale n. 152 del 2001. Accanto alle unità formative per il recupero delle competenze di base, ogni anno almeno 8 ore sono dedicate ad aree di contenuto quali orientamento professionale ed elementi di cittadinanza attiva.

In questo caso il percorso formativo proposto ha margini di flessibilità che sono limitati alla possibilità di scegliere, nell'ambito di una stessa area di contenuto, il modulo più adeguato in relazione alle conoscenze e competenze già possedute dall'apprendista.

A titolo esemplificativo si riporta il percorso formativo proposto per le tre annualità al più necessarie per l'assolvimento dell'obbligo formativo fino a diciotto anni.

<b>ANNO PRIMO</b>	
UF 1 Accoglienza e patto formativo	4 ore
UF 2 Lingua italiana 2.1 La raccolta e l'utilizzo delle informazioni 2.2 Il dibattito: confronto sui temi di maggiore attualità 2.3 L'analisi di un giornale quotidiano	12 ore
UF 3 Lingua inglese 9 Unità di 4 ore ciascuna + 4 ore dedicate alla valutazione finale	40 ore
UF 4 Matematica di base 4.1 Matematica nella realtà 4.2 Matematica per interpretare fenomeni 4.3 Il linguaggio dei diagrammi	12 ore
UF 5 Informatica di base 5.1 Concetti di base della IT - Livello 1 5.2 Elaborazione testi - Livello 1 5.3 Foglio elettronico - Livello 1 5.4 Reti informatiche - Livello 1	36 ore
UF 6 Orientamento professionale 6.1 Definire il proprio progetto professionale e personale 6.2 Progetto personale e professionale: conoscere il mercato del lavoro locale	8 ore
UF 7 Elementi di cittadinanza attiva 7.1 Progetto personale e professionale: luoghi e opportunità di impegno sociale e di partecipazione nel contesto locale 7.2 Progetto personale e professionale: i servizi offerti dall'amministrazione pubblica	8 ore
<b>ANNO SECONDO</b>	
UF 1 Accoglienza e patto formativo	4 ore
UF 2 Lingua italiana 2.1 La comunicazione scritta efficace 2.2 La comunicazione orale efficace 2.3 La comunicazione pubblicitaria	12 ore
UF 3 Lingua inglese 9 Unità di 4 ore ciascuna + 4 ore dedicate alla valutazione finale	40 ore
UF 4 Matematica di base 4.1 Matematica nella gestione dei redditi personali 4.2 Matematica per la gestione delle relazioni economiche 4.3 La matematica e le formule	12 ore

UF 5 Informatica di base Concetti di base della IT - Livello 2 Elaborazione testi - Livello 2 Foglio elettronico - Livello 2 Reti informatiche - Livello 2	36 ore
UF 6 Orientamento professionale 6.1 Progetto personale e professionale: il bilancio delle competenze formali e informali 6.2 Progetto personale e professionale: lavorare in Europa	8 ore
UF 7 Elementi di cittadinanza attiva 7.1 Progetto personale e professionale: i servizi offerti dal settore privato 7.2 Progetto personale e professionale: l'Unione europea	8 ore
<b>ANNO TERZO</b>	
UF 1 Accoglienza e patto formativo	4 ore
UF 2 Lingua italiana 2 Unità didattiche + Esame finale	12 ore
UF 3 Lingua inglese 9 Unità di 4 ore ciascuna + 4 ore dedicate all'esame finale	40 ore
UF 4 Matematica di base 2 Unità didattiche + Esame finale	12 ore
UF 5 Informatica di base Unità didattiche 32ore + Esame finale 4 ore	36 ore
UF 6 Orientamento professionale	8 ore
UF 7 Elementi di cittadinanza attiva	8 ore

#### 11.6. Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti ai percorsi

Due volte all'anno l'Agenzia per l'impiego estrae dal data base dei servizi per l'impiego, che contiene tutte le comunicazioni di assunzione inviate dalle aziende, l'elenco degli assunti in apprendistato nella Regione durante il semestre concluso e lo invia alle tre Associazioni Temporanee incaricate di erogare la formazione nei diversi comparti. È stata costituita una segreteria generale delle tre associazioni che filtra gli elenchi pervenuti, ripartendo i nominativi secondo i comparti di competenza di ognuna.

Ogni anno a gennaio e a giugno partono dalle associazioni le lettere di comunicazione alle imprese, che corrispondono all'offerta formale di formazione prevista dalla regolamentazione della legge n. 196/97,<sup>8</sup> con cui si informa dell'obbligo di partecipare alle attività formative e si invitano gli apprendisti a partecipare all'incontro di accoglienza.

L'invio delle raccomandate viene preceduto da un'analisi delle caratteristiche dei nuovi apprendisti assunti da parte dei coordinatori di comparto che, congiuntamente, impostano un calendario di Unità Formative relative al modulo trasversale comune a tutti gli apprendisti. Vengono verificate le condizioni logistiche (disponibilità di sedi, tutor, docenti, ecc.), definiti i calendari delle lezioni e inviate le raccomandate. Ciò permette di proporre, già nella raccomandata di convocazione, più

<sup>8</sup> L'art. 16 della legge n. 196/97, come modificato dalla Legge n. 263 del 1999, ha introdotto il meccanismo dell'offerta formale: l'obbligo di far partecipare gli apprendisti alle attività di formazione esterna è operativo solo nei confronti delle imprese che ricevono una offerta formale dall'istituzione pubblica competente o dal soggetto delegato. Si tratta di un meccanismo introdotto per delimitare il campo dell'applicazione della norma in un contesto in cui le risorse disponibili per la formazione sono limitate.

date di inizio corso, fra le quali l'azienda può scegliere la giornata più consona alle proprie esigenze, e due sedi, individuate fra quelle più vicine all'azienda e alla residenza dell'apprendista. Le aziende dovranno segnalare quale appuntamento deve considerarsi valido.

Nella convocazione si specifica anche la data in cui si svolgerà l'incontro con i tutor aziendali preliminare alla realizzazione delle attività formative per gli apprendisti.

A seguito della verifica definitiva dei dati e delle caratteristiche ed esigenze degli apprendisti rilevate durante l'accoglienza, i coordinatori pianificano il calendario dei moduli tecnico professionali, a partire dai percorsi ottimali pre-definiti per le varie tipologie di utenza, individuando l'offerta di ciascuna sede formativa. Quando le UF tecnico professionali sono state immesse nel calendario, i tutor propongono i percorsi ottimali agli apprendisti e ai tutor aziendali e rivolgono ai coordinatori proposte di integrazioni e modifiche al piano dei corsi solo quando ci sono motivate necessità di adattamento.

Naturalmente il calendario non include tutte le UF del catalogo e, in certi casi, è necessario trovare dei compromessi per soddisfare le esigenze del singolo che aveva richiesto una UF che poi non trova le condizioni pratiche per la sua partenza dato il basso numero di iscritti. In ogni caso la "frammentazione" che si ha nel passaggio dal modulo trasversale a quello tecnico professionale è notevole: la media degli allievi iscritti ad un corso diminuisce significativamente quando si passa dal modulo trasversale al modulo tecnico professionale.

Del resto, la stessa riduzione nel numero di apprendisti iscritti si verifica anche nei moduli trasversali nel passaggio dalla prima alle annualità successive: se per la prima annualità i moduli trasversali vedono la presenza mediamente di 25 apprendisti, nel secondo anno si scende a 20, nel terzo a 15 iscritti e nel quarto e quinto anno risulta necessario accorpate tutti gli apprendisti a livello provinciale in un unico gruppo classe per raggiungere una numerosità adeguata.

L'avvio delle attività formative per gli apprendisti dal secondo anno in poi viene invece comunicato alle aziende semplicemente tramite un fax che contiene la richiesta di conferma dei dati dell'apprendista e della persistenza del contratto di apprendistato.

Per quanto riguarda gli apprendisti minorenni, la segreteria generale delle tre associazioni consegna una lista già verificata di nominativi due volte all'anno (aprile ed ottobre). Fanno da capofila per le attività per gli apprendisti minori il CNOS-FAP Bearzi, per l'ATI che fa capo all'ENAIIP, o allo IAL per gli altri casi, a seconda dei comparti di appartenenza delle aziende in cui tali apprendisti sono occupati.

Per gli apprendisti minorenni, la lettera di convocazione al colloquio di accoglienza è indirizzata anche ai genitori e contiene diversi materiali informativi volti a presentare l'attività e i soggetti che la erogano. Se il numero di minori presenti è elevato, si possono comporre due o più corsi che partono in contemporanea nelle

diverse ATI; altrimenti, i minori vengono tutti convogliati su un'unica sede per la realizzazione in primo luogo dei moduli aggiuntivi.

Per le annualità successive alla prima, anche per gli apprendisti minori si invia il fax di conferma dei dati.

Il sistema regionale è supportato da una piattaforma informatica plurifunzione, predisposta dall'associazione che fa capo ad ENAIP e alla quale è associato il CNOS-FAP Bearzi: è principalmente il supporto che consente lo scambio di dati all'interno dell'ATI, fra i diversi comparti, i coordinatori di ciascun comparto e i tutor pedagogici; inoltre, nella piattaforma viene registrato il percorso scelto da ogni apprendista e successivamente monitorato. Infatti, ogni giorno il tutor d'aula comunica le presenze/assenze al tutor pedagogico del comparto, che aggiorna i dati sulla piattaforma.

Inoltre, la piattaforma è uno strumento per assicurare la gestione degli interventi anche in un'ottica di promozione della qualità. Infatti, in essa è disponibile un'area dedicata agli operatori con un forum dedicato a docenti e tutor impegnato nella formazione per apprendisti.

Inoltre, la piattaforma informativa funziona da strumento di comunicazione verso l'esterno, di informazione per gli apprendisti e le imprese sull'offerta e i servizi disponibili presso le diverse strutture dell'ATI.

Dal 2003 il CNOS FAP Bearzi ha realizzato gli interventi dei moduli aggiuntivi di 120 ore per circa cinquanta apprendisti minorenni ed è pertanto possibile individuare alcune caratteristiche descrittive di tale utenza. Generalmente si tratta di maschi, mentre le femmine sono quasi inesistenti. L'età media è molto alta nell'ambito del triennio di obbligo formativo: spesso sedicenni, ma anche diciassetenni molto vicini all'assolvimento dell'obbligo per compimento della maggiore età. In Regione i quindicenni occupati come apprendisti sono pressoché inesistenti.

Rispetto al titolo di studio, risulta sempre almeno un apprendista per gruppo classe che non ha conseguito il titolo di licenza media.

Il numero di apprendisti in obbligo formativo si è via via ridotto nel corso degli anni. Generalmente, li contraddistingue un background fatto di esperienze negative nella scuola. Negli anni è cambiato il motivo di abbandono della scuola: mentre qualche anno fa interrompevano gli studi prevalentemente per problemi economici, per aiutare la famiglia, attualmente il motivo dell'abbandono è sempre più spesso legato all'impossibilità di instaurare una relazione positiva con i docenti e con la scuola.

Si tratta di ragazzi che spesso interrompono rapidamente anche il percorso di apprendistato, perché sono entrati nel mercato del lavoro cogliendo la prima opportunità che è capitata, senza alcuna definizione di un obiettivo professionale e di una progettualità professionale. L'alto tasso di interruzione del contratto per i ragazzi minorenni ha determinato che solo nel 2005 è stato possibile attivare la seconda annualità dei moduli aggiuntivi, mentre generalmente si riesce a realizzare solo interventi di prima annualità.

Tuttavia, si deve anche registrare che la sensibilità nei confronti della formazione è molto aumentata rispetto ai primi anni di avvio della formazione per l'apprendistato sia nei ragazzi, ma soprattutto nelle aziende; attualmente, la maggior parte dei ragazzi porta a termine almeno il percorso annuale, mentre in passato si verificavano frequenti interruzioni nella partecipazione nel momento in cui i ragazzi compivano la maggiore età.

#### 11.7. *Gestione dell'intervento*

Le lezioni previste nell'ambito dei moduli aggiuntivi per i minori attualmente si svolgono due giorni alla settimana, mentre qualche anno fa erano previste tre giornate. Per la formazione trasversale e professionalizzante il calendario dipende dai moduli scelti e dalle sedi individuati per la realizzazione del percorso individuale.

In particolare nella gestione degli interventi per gli apprendisti minori nel corso degli anni si è cercato di modificare la progettazione per tenere conto delle esigenze emerse dagli stessi ragazzi. Con il tempo e l'esperienza si è osservato che, in quanto ragazzi che arrivano all'apprendistato da esperienze di insuccesso scolastico, era necessario introdurre contenuti che potessero essere vicini alla loro età e che potessero essere una buona base di apprendimento sociale.

Questa attività di ri-progettazione è stata condotta attraverso colloqui con le Aziende, con i docenti e con i ragazzi stessi. La strutturazione attuale degli interventi è quindi il risultato di un lungo processo di ri-definizione, che ha visto modifiche e integrazioni progressive anno per anno apportate sempre sulle base dell'analisi degli interessi e delle esigenze manifestati dai ragazzi.

Quindi, dopo attente considerazioni, sono state ridotte le ore d'informatica e d'inglese (percepite come troppe e pesanti) e sono stati introdotti contenuti nuovi, come:

- educazione all'affettività,
- educazione stradale,
- sensibilizzazione (prevenzione) all'uso di sostanze che suscitano dipendenza,
- comunicare e relazionarsi con l'adulto.

In particolare, per la realizzazione dell'unità dedicata all'orientazione si ricorre ad uno psicologo, che presenta il mercato del lavoro regionale, le risorse per muoversi. Per il prossimo anno si sta valutando la possibilità di introdurre una unità dedicata alla gestione del confronto.

Le aziende finora hanno accolto con favore l'introduzione delle nuove unità, nell'ottica di favorire la motivazione dei giovani alla partecipazione agli interventi formativi. Inoltre, più volte è emersa la richiesta da parte delle stesse aziende di utilizzare la formazione per l'apprendistato come strumento anche per l'acquisizione di patentini o altre certificazioni professionali.

I docenti delle materie professionalizzanti sono generalmente professionisti e non docenti di professione. Visto l'alto consolidamento del sistema regionale di formazione per l'apprendistato, il numero di docenti che provengono direttamente dal mondo del lavoro, reclutati progressivamente dalle strutture formative, anche nella cerchia di conoscenze dei docenti stessi, è abbastanza alto. Pertanto, l'elenco dei docenti che vengono utilizzati per l'erogazione dei moduli è stato composto nel tempo, anche attraverso un processo di selezione improntato a preferire quelli che utilizzano maggiormente metodologie didattiche alternative e più coinvolgenti per i giovani.

Si consideri che il compenso riconosciuto ai docenti esterni va da un minimo di € 17,20 l'ora, generalmente pagato ai docenti di informatica, ad un massimo di € 40,00 l'ora.

Nel caso specifico della formazione per i giovani minorenni, invece, i formatori sono scelti in base alla capacità di rapportarsi con i ragazzi, più che per le competenze professionali.

Nel caso di stranieri, in qualche caso è stato anche inserito un supporto linguistico in aula; inoltre, nell'ambito del catalogo dei moduli professionalizzanti sono stati inseriti moduli progressivi di lingua italiana per stranieri, proprio per venire incontro alle esigenze di apprendisti immigrati.

Per gli apprendisti stranieri che non padroneggiano a sufficienza la lingua italiana è stato realizzato un test iniziale per valutarne le reali competenze linguistiche. Sulla base del livello di competenza raggiunto, gli allievi saranno iscritti alle diverse Unità Formative, progettate per consentire loro il recupero e superamento dell'eventuale gap linguistico.

Le associazioni hanno individuato la figura del tutor pedagogico, come supporto ai singoli apprendisti nel corso degli anni di formazione.

Il tutor pedagogico rappresenta uno dei tre attori del processo d'apprendimento ed a lui è affidato un ruolo molto importante. Egli, infatti, è responsabile degli aspetti didattici e organizzativi dell'attività formativa. Lungo il percorso formativo, il tutor si assume la responsabilità di affiancare il giovane, con l'obiettivo di offrire il supporto necessario per portare a buon fine la formazione.

La collaborazione con l'allievo consiste, inoltre, nel:

- Facilitare l'inserimento nell'ambiente di formazione;
- Individuare eventuali difficoltà individuali nel modo di apprendere;
- Definire un sistema d'approccio all'apprendimento e, in seguito, elaborare una strategia d'apprendimento;
- Pianificare il percorso formativo;
- Riflettere sulle competenze già acquisite;
- Motivare il giovane nell'acquisizione dei contenuti;
- Rispondere alle domande specifiche.

In questo modo, il tutor pedagogico diventa il punto di riferimento per il giovane apprendista.

In quanto rappresentante dell'ente di formazione, il tutor pedagogico svolge anche un ruolo di intermediazione tra gli altri due attori: l'apprendista e il tutor dell'impresa in cui il giovane è inserito.

Pertanto, il tutor pedagogico si rapporta con le imprese mediante contatti diretti (visite aziendali) e indiretti. Ogni contatto sarà attentamente documentato per avere, alla fine dell'intervento formativo, un quadro completo sul percorso effettuato dall'allievo e sulla collaborazione svolta; in tale modo si potrà evidenziare ogni eventuale problema emerso nel corso della formazione.

Ogni tutor pedagogico ha in carico 130 apprendisti.

Il tutor pedagogico è spesso in aula; in particolare, nel caso di apprendisti adolescenti il tutor pedagogico partecipa a tutte le ore di formazione trasversale, in modo da raccogliere il maggior numero possibile di dati per supportare la successiva scelta dei moduli professionalizzanti.

#### *11.8. Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata*

L'attività formativa rivolta ai tutor aziendali rientra nella attività di formazione esterna prevista dalla normativa in materia (D.M. 28-02-00). Per assolvere tale obbligo e per concorrere ad un obiettivo di sviluppo delle competenze necessarie allo svolgimento di tale funzione, l'associazione temporanea di cui è parte il CNOS-FAP Bearzi propone una pluralità di azioni:

- Incontri informativi con tutor pedagogico e coordinatori prima dall'avvio dei corsi;
- Incontri di formazione dei tutor aziendali per l'aggiornamento normativo e pedagogico definito assieme alle associazioni di categoria;
- Visite aziendali dei tutor pedagogici in azienda;
- Corso on line di autoformazione per il tutor aziendale.

Le ore impiegate per la partecipazione alle prime tre attività elencate concorrono a formare il monte ore obbligatorio per la formazione dei tutor aziendali.

All'avvio del primo anno di formazione, la struttura formativa si impegna ad organizzare un incontro a carattere informativo, tra rappresentanti dell'Ente (coordinatore, tutor pedagogici) e tutor aziendali. Tale incontro consente alle realtà imprenditoriali di ottenere informazioni utili, quali:

- presentazione e spiegazione degli obiettivi e contenuti del progetto;
- definizione precisa dei ruoli all'interno del modello (ruolo del tutor pedagogico e del tutor aziendale);
- illustrazione dell'aspetto didattico;
- spiegazione dell'aspetto organizzativo.

Annualmente l'associazione pianifica incontri formativi per i tutor aziendali afferenti ai comparti di propria competenza definiti con le associazioni di categoria. Ad esempio il ciclo di incontri organizzato nel 2006 ha avuto come tema un aggiornamento sulla riforma dell'apprendistato.

La visita aziendale è uno degli strumenti indispensabili per garantire il carattere di una collaborazione attiva e aperta al dialogo diretto instaurato tra il tutor pedagogico e il tutor aziendale.

In un anno, sono previste, di norma, due visite aziendali da parte del tutor pedagogico alle aziende. La prima visita è quella che si effettua ad inizio anno precedentemente descritta nelle sue finalità.

Una seconda visita ha luogo a conclusione di ogni annualità con l'obiettivo primario di fare una valutazione sui risultati della formazione. In questa circostanza viene sottoposto al tutor aziendale un "Questionario di gradimento dei tutor aziendali".

Al fine di poter dimostrare le attività di incontro/formazione svolte nei confronti dei tutor aziendali, il tutor pedagogico utilizza un "Foglio presenza", in cui viene riportata la firma del tutor pedagogico e del tutor aziendale. Le ore impegnate nell'incontro concorrono a formare le 8 ore di formazione previste per la legge.

Inoltre, tra le unità formative che compongono il catalogo per i diversi comparti, alcune vengono realizzate attraverso visite di studio; queste sono organizzate in giornate o mezza giornate di formazione di concerto con imprese che si sono dichiarate disponibili ad accogliere gruppi di apprendisti in formazione.

Le visite si svolgono secondo un programma che segue il seguente schema:

- illustrazione degli specifici obiettivi formativi;
- presentazione dell'impresa in cui si effettua la visita da parte di un responsabile;
- illustrazione delle prassi e delle misure di sicurezza e prevenzione adottate dall'azienda;
- visita agli impianti;
- momento conclusivo di riflessione teorica con il docente che accompagna il gruppo, svolto sempre presso l'impresa.

La partecipazione alle visite è parte integrante del percorso formativo professionalizzante.

#### 11.9. *Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili*

Per quanto riguarda la valutazione degli apprendimenti, sono previste quattro ore per ogni area di contenuto dedicate alla valutazione da effettuarsi al termine di ogni anno. L'esame viene svolto on line.

Tale valutazione per quanto riguarda i moduli aggiuntivi viene realizzata utilizzando le prove realizzate dall'ISFOL e dall'INVALSI; tali fascicoli vengono da tempo utilizzati anche come materiale didattico durante i percorsi per le unità dedicate alla lingua italiana e alla matematica.

Infine, viene somministrato ai ragazzi un questionario finale che vuole rilevare il gradimento della formazione.

Al raggiungimento da parte dell'apprendista del monte ore di formazione previsto nel contratto di apprendistato, l'ente di formazione invia all'azienda la Dichiarazione di frequenza, che riporta l'elenco delle unità formative alle quali l'apprendista è stato iscritto con l'indicazione delle ore frequentate, delle ore giustificate e delle ore pianificate (oltre all'indicazione del monte ore annuo).

Al termine di ciascun modulo annuale (trasversale e tecnico professionale) viene somministrato a tutti gli apprendisti un questionario di gradimento finalizzato alla verifica della adeguatezza della programmazione didattica, del personale docente attivato, della logistica.

#### 11.10. Allegato

### PROGETTAZIONE DIDATTICA DELLE UNITÀ FORMATIVE

<b>UF 1 Anno Primo</b>	<b>ACCOGLIENZA E PATTO FORMATIVO</b>
<i>Anno</i>	I
<i>Area di contenuto</i>	Processo formativo
<i>Obiettivi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Costituire il gruppo aula</li> <li>- Favorire la socializzazione fra i partecipanti</li> <li>- Offrire strumenti utili alla conoscenza del gruppo classe</li> <li>- Trasmettere ai partecipanti l'importanza della funzione formativa dell'apprendistato</li> <li>- Socializzare il percorso formativo</li> <li>- Esplicitare gli obiettivi formativi e didattici, i contenuti e le metodologie di lavoro del corso;</li> <li>- Stipulare il patto formativo</li> <li>- Socializzare aspettative, timori e motivazioni</li> <li>- Valutare le competenze in ingresso</li> </ul>
<i>Contenuti di formazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La formazione nell'apprendistato;</li> <li>- L'assolvimento dell'obbligo formativo nell'apprendistato;</li> <li>- Presentazione del percorso formativo: obiettivi, struttura, articolazione, metodologia;</li> <li>- Metodi, Strategia e Pianificazione del lavoro;</li> <li>- Verifica delle aspettative del gruppo;</li> <li>- Dinamiche di socializzazione;</li> <li>- Valutazione del livello delle competenze individuali in ingresso;</li> <li>- Il patto formativo.</li> </ul>
<i>Metodologia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esposizione</li> <li>- Discussione di gruppo</li> <li>- Lavori di gruppo</li> <li>- Questionario semi-strutturato</li> <li>- Test semistrutturati</li> </ul>
<i>Durata in ore</i>	4

<b>UF 2 - Anno I</b>	<b>LINGUA ITALIANA</b>
<i>Anno</i>	I
<i>Area di contenuto</i>	Competenze linguistiche
<i>Competenze</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esprimersi e comunicare in lingua italiana in forma corretta ed adeguata alle esigenze di interazione sociale, di inserimento professionale, di espressività individuale, ad un livello di prima conoscenza.</li> <li>- Utilizzare in modo efficace le diverse modalità dei registri comunicativi, ad un livello di prima conoscenza.</li> </ul>

<p><i>Indicatori di riferimento ai fini della certificazione finale</i></p>	<p>Livello 3 della scala IALS - International Adult Literacy Survey:</p> <p><b>Prose</b> Cercare i testi che corrispondono alle informazioni richieste facendo semplici deduzioni o rispettando condizioni precise; l'informazione è collocata in diversi paragrafi e non in una sola frase. Si può chiedere al lettore di <i>integrare, comparare</i> o <i>mettere in opposizione</i> informazioni trovate in diverse parti del testo.</p> <p><b>Document</b> Compiti diversi: <i>comparazioni letterali</i> o <i>comparazioni sinonimiche</i>; il lettore deve tenere conto di elementi multipli di informazione e osservare alcune condizioni. Talora la risposta richiede di <i>integrare informazioni</i>, contenute in uno o più documenti, ovvero di scorrere tutto il documento per fornire <i>risposte multiple</i>.</p> <p><b>Quantitative</b> Una sola o più <i>operazioni</i> (divisione e moltiplicazione per esempio). Spesso sono necessari due numeri che sono nascosti in una presentazione complessa. Le espressioni usate sono "quanto", "calcolate la differenza", ma alcuni compiti richiedono che si operi una <i>deduzione</i> per trovare l'operazione appropriata.</p>
<p><i>Metodologia</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momenti espositivi: brevi lezioni caratterizzate da un approccio dialogico e induttivo</li> <li>- Esercitazioni: uso di esercitazioni applicative strutturate e semistrutturate, mediante l'assistenza di strumenti informatici laddove necessario</li> <li>- discussioni di gruppo. L'utilizzo del gruppo come strumento di lavoro privilegiato diventa ambito di apprendimento individuale e di rapporto interpersonale e sociale.</li> <li>- un uso privilegiato del metodo esperienziale (esperienza, analisi/riflessioni) con l'ausilio di materiale strutturato dal formatore. La scelta di un simile approccio metodologico si realizza sul principio-guida che la componente esperienziale costituisce l'elemento primario che determina il verificarsi di qualsiasi processo di apprendimento attraverso l'elaborazione e la metabolizzazione dell'esperienza vissuta.</li> <li>- Momenti di valutazione, al termine di ciascuna unità didattica, mediante prove orali individuali, di gruppo e test scritti.</li> <li>- Collaborative Learning: attività di gruppo finalizzate al raggiungimento di un determinato compito in forma collaborativa in cui l'ambiente gruppale viene utilizzato ai fini della costruzione e del successivo mantenimento della motivazione individuale.</li> <li>- Problem Based Learning: definizione di specifici obiettivi e contenuti integrativi di apprendimento da parte dell'intero gruppo classe, sulla base di problemi di ordine sia pratico che cognitivo che via via emergono nel corso dell'unità didattica.</li> <li>- Progetti: realizzazione, ad opera di piccoli gruppi, di micro progetti finalizzati all'apprendimento di specifiche competenze.</li> <li>- Formazione a distanza: utilizzata per favorire la personalizzazione del percorso formativo e per avviare l'allievo all'utilizzo degli strumenti multimediali.</li> <li>- Autoapprendimento: materiali didattici di vario genere (CD ROM interattivi, dispense, videocassette), posti a disposizione degli allievi per consentire loro di approfondire temi inerenti la loro professionalità ed i loro interessi specifici.</li> </ul>
<p><i>Valutazione</i></p>	<p>La valutazione delle competenze avviene mediante una verifica relativa alle tre componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- testi in prosa (<i>Comprensione di testi in prosa; i compiti richiesti sono: trovare l'informazione, integrarla e formulare risposte</i>)</li> <li>- grafici, (<i>grafici, documenti del tipo schemi, tabelle, avvisi, formulari, moduli, ecc.</i>),</li> <li>- testi a contenuto quantitativo (<i>prove che richiedono calcoli, risoluzione di problemi, ecc.</i>), sulla base di una serie strutturata di test in corso di predisposizione da parte dell'ISFOL.</li> </ul>
<p><i>Raccordi sul piano didattico con ulteriori UF</i></p>	<p>UF 4 Matematica di base UF 5 Informatica di base UF 6 Orientamento professionale UF 7 Elementi di cittadinanza attiva</p>
<p><i>Durata in ore</i></p>	<p>12</p>
<p><i>Unità didattiche</i></p>	<p>2.1 La raccolta e l'utilizzo delle informazioni (4 ore) 2.2 Il dibattito: confronto sui temi di maggiore attualità (4 ore) 2.3 L'analisi di un giornale quotidiano (4 ore)</p>

<b>UD 2.1 - Anno I</b>	<b>La raccolta e l'utilizzo delle informazioni</b>
<i>Anno</i>	1
<i>Area di contenuto</i>	Competenze linguistiche
<i>Competenze</i>	- Interpretare le informazioni per diagnosticare situazioni e problemi di diversa natura
<i>Prerequisiti</i>	Nessuno
<i>Contenuti di formazione</i>	- Le fonti di informazione - Tecniche di raccolta di informazioni da documenti e testi - Tecniche e supporti per l'osservazione - Confronto dei diversi sistemi di media a livello nazionale e locale - Classificazione delle informazioni - Le modalità di presentazione di una notizia
<i>Durata in ore</i>	4

<b>UD 2.2 - Anno I</b>	<b>Il dibattito: confronto sui temi di maggiore attualità</b>
<i>Anno</i>	1
<i>Area di contenuto</i>	Competenze linguistiche
<i>Competenze</i>	- Rielaborare criticamente notizie, informazioni e fatti legati ai principali temi di attualità
<i>Prerequisiti</i>	Nessuno
<i>Contenuti di formazione</i>	- Raccolta di informazioni e successiva discussione su argomenti di cronaca - Raccolta di informazioni e successiva discussione su argomenti di politica interna o estera
<i>Durata in ore</i>	4

<b>UD 2.3 - Anno I</b>	<b>L'analisi di un giornale quotidiano</b>
<i>Anno</i>	1
<i>Area di contenuto</i>	Competenze linguistiche
<i>Competenze</i>	- Conoscere gli elementi di cui è composto un giornale quotidiano
<i>Prerequisiti</i>	Nessuno
<i>Contenuti di formazione</i>	- Diverse tipologie di pagine/sezioni e loro funzioni: prima pagina, elzeviro, pagina economica, cronaca ecc. - L'impostazione tipografica - Peculiarità del linguaggio giornalistico - Descrizione in termini oggettivi e soggettivi - La struttura di un articolo - Valutazione conclusiva nei termini specificati nella scheda dell'unità formativa alla voce "valutazione".
<i>Durata in ore</i>	4

### 11.11. Esercizi

Esercizio 1: "Organizziamo un'uscita al cinema"

Materiale fornito:

- orario degli autobus per raggiungere il cinema
- locandine dei film e orari di programmazione
- alcune recensioni dei film in programma
- moduletto da compilare

I ragazzi si dividono in piccoli gruppi e, consultando il materiale fornito, provano ad organizzare un'uscita al cinema.

Una volta svolto l'esercizio, i ragazzi si confrontano sulle scelte fatte e le motivazioni che li hanno portati a fare tali scelte.

### Esercizio 2: “Completa la fiaba”

Esercizio da svolgere in piccoli gruppi; ogni gruppetto compila il modulo, poi vengono lette tutte le composizioni ad alta voce e ci si confronta.

Materiale fornito: penne e una copia del modulo da compilare per ciascun gruppo.

## 11.12. Esempi di specifica di UFP - Comparto Lavorazioni Meccaniche

*Modulo numero UFP01*

*Titolo: Elementi di tecnologia meccanica*

*Durata ore: 16*

### *Obiettivi e contenuti*

Questa UF rappresenta il punto di partenza per apprendisti che lavorano nel settore metalmeccanico ma non conoscono le nozioni basilari della tecnologia in quanto provenienti dall'obbligo scolastico o da qualifiche o diplomi di altri settori. Questa UF è ritenuta propedeutica per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal profilo.

La presente UF di tipo Periferico consente di introdurre le conoscenze da acquisire nella seguente UF Centrale:

- UFP36 – Procedimenti di saldatura ad arco (Percorso 1 e 9)
- UFP22 – Lavorazioni base al tornio (Percorso 3 e 6)

### *Obiettivi*

Al termine della UF l'apprendista avrà acquisito le nozioni generali sulla produzione dei materiali metallici e sulle loro proprietà (fisiche, chimiche, meccaniche e tecnologiche) e sulle principali lavorazioni meccaniche con asportazione di truciolo.

### *Contenuti*

- Nozioni generali sulla produzione dei materiali metallici.
- Proprietà dei materiali metallici: fisiche, chimiche, meccaniche e tecnologiche.
- Lavorazioni meccaniche con asportazione di truciolo.
- Principali macchine utensili utilizzate nell'asportazione di truciolo.

### *Ambiente*

Gli ambienti di apprendimento saranno:

- Aula di dimensioni adeguate e arredi posizionabili in modi diversi, dotata della possibilità di proiezione audio-video, che consenta l'alternanza e la compresenza fra attività plenaria e di gruppo. L'aula sarà dotata di lavagna bianca con pennarelli, di lavagna luminosa e di lavagna a fogli mobili.

### *Materiali*

- Fogli/dispensa cartacea o digitale per la guida al lavoro d'aula
- Strumentazione tecnica d'officina
- Griglia di osservazione dell'azienda
- Bibliografia tecnica

### *Metodologia*

Lo sviluppo di competenze potrà contare su due momenti distinti:

- a) nel gruppo d'aula, per le impostazioni concettuali e le riflessioni comuni, oltre che per le verifiche;
- b) nella fase sperimentale in azienda supportato dal tutor aziendale.

Si applica una metodologia di apprendimento esperienziale, basata su 2 momenti d'aula della durata di 8 ore ciascuno (sottolineati nello schema seguente) e 1 periodo intermedio di sperimentazione in azienda:

stimolo/acquisizione → osservazione/sperimentazione → riflessione/sistematizzazione

#### *Fase di stimolo/acquisizione di strumenti:*

- vengono rilevate le conoscenze in ingresso degli apprendisti coinvolgendoli in discussioni di gruppo incentrate su elementi tecnologici e metodologici relativi a come affronterebbero il problema proposto e inerente l'argomento da trattare;
- vengono impostati gli elementi concettuali e forniti gli strumenti operativi per governare l'attività lavorativa di riferimento sulla base di un modello di riferimento generale;
- vengono forniti i suggerimenti (compiti) da mettere in atto nei momenti di rientro in azienda.

#### *Fase di osservazione/sperimentazione in azienda:*

- viene applicato e verificato nel contesto aziendale quanto appreso in aula, con una particolare attenzione rivolta agli aspetti metodologici;
- vengono evidenziati gli aspetti di difficoltà da riportare in aula.

#### *Fase di riflessione/sistematizzazione:*

- vengono riportati e discussi i problemi riscontrati in azienda rapportandoli al quadro concettuale;
- sotto la guida dell'esperto ogni allievo sistematizzerà il proprio caso alla luce della discussione generale e il risultato del suo lavoro fornirà anche gli elementi di valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

*Tecniche applicate:*

- Presentazione in plenaria
- Verifica delle competenze in aula
- Discussioni in gruppo
- Analisi e confronto dei casi
- Sintesi in plenaria e griglia di osservazione

*Modulo numero UFP22*

Titolo: *Lavorazioni base al tornio*

Durata ore: 32

*Obiettivi e contenuti*

Questa UF rappresenta il punto d'ingresso per gli apprendisti che sono privi delle conoscenze nell'utilizzo del tornio parallelo, formandolo sulle lavorazioni base realizzabili su questa macchina utensile.

Per affrontare la presente UF è consigliato possedere le conoscenze descritte nelle seguenti UF:

- UFP01 – Elementi di tecnologia meccanica
- UFP03 – Tecnologia degli utensili
- UFP08 – Interpretazione di disegni di particolari meccanici

*Obiettivi*

Partendo dal disegno di un particolare l'apprendista predisporrà la macchina utensile attrezzandola con gli utensili ottimali in relazione alle lavorazioni, monterà inoltre il pezzo al tornio utilizzando i principali dispositivi di bloccaggio del pezzo. Realizzerà particolari significativi relativamente alle operazioni proposte. Eseguirà le lavorazioni proposte nel rispetto delle norme di sicurezza ed effettuerà il controllo dimensionale e di forma di quanto realizzato.

*Contenuti*

- Predisposizione della macchina: parametri; utensili; attrezzature in base alle prescrizioni.
- Esercitazioni realizzate utilizzando diversi tipi di montaggio dei pezzi al tornio: montaggio a sbalzo; tra le punte mediante trascinamento a brida; mandrino contropunta; su spina conica.
- Esecuzione d'operazioni caratterizzate da particolare significatività: cilindrate esterne; spallamenti; smussi; fori da centro; forature mediante punta elicoidale; alesature con alesatori da macchina; alesature con utensile monotagliante; spallamenti interni; smussi interni.
- I visualizzatori di quota: lettura diretta della quota; azzeramento degli assi.

### *Ambiente*

Gli ambienti di apprendimento saranno:

- Reparto macchine utensili, con un rapporto macchine/allievi di 1:1.

### *Materiali*

- Fogli/dispensa cartacea o digitale per la guida al lavoro d'aula
- Strumentazione tecnica d'officina
- Griglia di osservazione dell'azienda
- Particolari meccanici dal vero
- Disegni tecnici dal vero
- Bibliografia tecnica

### *Metodologia*

Lo sviluppo di competenze potrà contare su due momenti distinti:

- a) nel gruppo d'aula, per le impostazioni concettuali e le riflessioni comuni, oltre che per le verifiche;
- b) nella fase sperimentale in azienda supportato dal tutor aziendale.

Si applica una metodologia di apprendimento esperienziale, basata su 4 momenti d'aula della durata di 8 ore ciascuno (sottolineati nello schema seguente) e 3 periodi intermedi di sperimentazione in azienda:

stimolo/acquisizione→sperimentazione→riflessione/integrazione→sperimentazione  
→riflessione/integrazione→sperimentazione→sistematizzazione/valutazione

#### *Fase di stimolo/acquisizione di strumenti:*

- vengono rilevate le conoscenze in ingresso degli apprendisti coinvolgendoli in discussioni di gruppo incentrate su elementi tecnologici e metodologici relativi a come affronterebbero il problema proposto e inerente l'argomento da trattare;
- vengono impostati gli elementi concettuali e forniti gli strumenti operativi per governare l'attività lavorativa di riferimento sulla base di un modello di riferimento generale;
- vengono forniti i suggerimenti (compiti) da mettere in atto nei momenti di rientro in azienda.

#### *Fase di osservazione/sperimentazione in azienda:*

- viene applicato e verificato nel contesto aziendale quanto appreso in aula, con una particolare attenzione rivolta agli aspetti metodologici;
- vengono evidenziati gli aspetti di difficoltà da riportare in aula.

*Fase di riflessione/integrazione di strumenti:*

- vengono integrati i concetti e gli strumenti forniti inizialmente alla luce di casi, eventualmente proposti dagli allievi, che si prestino ad una esemplificazione utile a tutto il gruppo;
- vengono forniti ulteriori suggerimenti (compiti) da mettere in atto nei momenti di rientro in azienda.

*Fase di sistemazione/valutazione:*

- vengono riportati e discussi i problemi riscontrati in azienda rapportandoli al quadro concettuale;
- sotto la guida dell'esperto ogni allievo sistematizzerà il proprio caso alla luce della discussione generale e il risultato del suo lavoro fornirà anche gli elementi di valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

## **12. Umbria – CNOS-FAP di Perugia**

### *12.1. Presentazione della struttura*

L'associazione CNOS-FAP Regione Umbria è presente nella Provincia di Perugia da oltre venti anni.

L'offerta formativa della struttura è ampia e spazia sulle seguenti tipologie di intervento:

- Corsi di formazione iniziale biennali rivolti a soggetti in diritto dovere di Istruzione e Formazione;
- Corsi di formazione superiore rivolti a giovani diplomati e/o laureati che intendono conseguire una specializzazione;  
Interventi formativi integrati con la Scuola Secondaria Superiore;
- Corsi di formazione esterna per apprendisti in obbligo formativo e post-obbligo;
- Servizi integrato permanente di sostegno all'apprendimento, formazione e accompagnamento lavorativo;
- Corsi di formazione continua per la riqualificazione ed aggiornamento degli adulti;
- Corsi di formazione continua per l'aggiornamento degli operatori della Formazione Professionale;
- Corsi formativi individualizzati rivolti a disabili del lavoro su segnalazione INAIL.

Il fondamento della proposta educativa, formulata nel rispetto del sistema preventivo di Don Bosco, è la centralità della persona, in particolare del minore in età di obbligo formativo; pertanto la proposta è costruita a partire dalle esigenze del

soggetto, dai suoi diritti, primo fra tutti il diritto ad una formazione seria, dignitosa, che si faccia promotrice delle capacità di ciascuno, valorizzando le risorse personali.

L'intero impianto formativo, dalla progettazione all'erogazione del servizio, alla definizione delle discipline per ciascun corso, persegue il fine di promuovere una motivazione positiva nei confronti del lavoro, attribuendo ad esso una dimensione fondamentale della personalità dell'individuo; superando il concetto di mero addestramento, tale formazione contribuisce allo sviluppo integrale della persona.

Il Sistema di gestione per la qualità dell'associazione CNOS-FAP Regione Umbria Sede di Perugia è certificato UNI EN ISO 9001:2000.

L'offerta formativa scaturisce dall'analisi delle esigenze emerse dal mercato del lavoro e dal confronto con organismi istituzionali ed attualmente vengono erogati corsi di formazione professionale per il settore meccanico nelle seguenti aree di attività:

- meccanico automazione;
- meccanico a controllo numerico;
- termoidraulico;
- elettrico industriale;
- elettrico civile terziario;

Il tasso di occupazione degli allievi qualificati dimostra l'efficacia degli interventi formativi svolti (90%).

Per esplicitare il volume delle attività svolte dal centro si riporta prospetto dei corsi convenzionati assegnati per l'anno 2005-2006:

**Corsi convenzionati anno formativo 2005-2006**

<b>Titolo</b>	<b>Tipologia</b>	<b>N. ore</b>
Operatore alle macchine utensili a controllo numerico	Qualifica biennale	1.200
Operatore termoidraulico	Qualifica biennale	1.200
Installatore e manutentore di impianti elettrici di automazione industriale	Qualifica biennale	1.200
Operatore meccanico e di sistemi di automazione	Qualifica biennale	1.200
Montatore e manutentore di sistemi elettrico elettronici	Qualifica biennale	1.200
Installatore e manutentore di impianti elettrici civili e industriali	Qualifica biennale	1.200
Operatore alle macchine utensili a controllo numerico	Qualifica biennale	1.200
Operatore termoidraulico	Qualifica biennale	1.200
Installatore e manutentore di impianti elettrici di automazione industriale	Qualifica biennale	1.200
Operatore meccanico e di sistemi di automazione	Qualifica biennale	1.200
Montatore e manutentore di sistemi elettrico elettronici	Qualifica biennale	1.200
Installatore e manutentore di impianti elettrici civili e industriali	Qualifica biennale	1.200
Operatore alle macchine utensili e a controllo numerico	Qualifica biennale	1.200
Operatore alle macchine utensili e a controllo numerico	Qualifica biennale	1.200
Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico	App. post. OF	160
Montatore/installatore/manutentore elettrico-elettromeccanico-elettronico	App. post. OF	160
Addetto alla conduzione di sistemi a controllo numerico computerizzato	FC	80
Montatore, installatore, manutentore elettrico-elettromeccanico-elettronico	App.O.F.	280
Montatore, installatore, attrezzista, manutentore meccanico (Operatore termoidraulico)	App.O.F.	280
Montatore, installatore, attrezzista, manutentore meccanico	App.O.F.	280
Il volo del gabbiano (Azione di sistema rivolta ad allievi e famiglie)	Q1+Q2	----
Operatore: Elettrico-Elettronico/Meccanico CNC/Termoidraulico	Integr.	600

Complessivamente i corsi assegnati prevedono il coinvolgimento di 315 allievi.

Accanto ai corsi convenzionati, nel 2005-06 il CNOS-FAP Perugia ha realizzato anche due interventi non convenzionati. Si tratta di azioni di formazione continua per le figure di “addetto al controllo qualità del prodotto” e di “operatore automazione d’ufficio”.

### *12.2. Il contesto territoriale dell’offerta formativa*

La Regione Umbria ha da tempo trasferito alle Province la programmazione e gestione degli interventi di formazione professionale. Pertanto, in materia di apprendistato la Regione riceve la quota parte dei finanziamenti provenienti dallo Stato e la ripartisce fra le Province, titolari della funzione di programmazione e gestione. Né la Regione Umbria, né le Province hanno ritenuto di incrementare il finanziamento statale per l’apprendistato destinando risorse proprie a tali interventi, anche a valere sul Programma Operativo regionale. Anzi, l’andamento dell’offerta per l’apprendistato negli anni si è distinto nel quadro delle Regioni del Centro Nord per una certa discontinuità: non tutti gli anni sono stati realizzati interventi per gli apprendisti nella Regione e in particolare i ritardi più ampi si sono concentrati nella Provincia di Perugia.

Negli ultimi anni un certo ritardo nell’allinearsi alle riforme e agli interventi in materia di formazione professionale ha caratterizzato in realtà l’azione della Provincia di Perugia anche in relazione ad altri segmenti del sistema formativo. È il caso, ad esempio, delle attività di formazione iniziale per i ragazzi che hanno concluso il ciclo primario di studio: ad oggi, non sono mai stati attivati i percorsi triennali, mentre il modello di offerta formativa per tale utenza è articolato su un biennio. A tali corsi, della durata di 1200 ore per anno, si accede all’età di quindici anni. L’accesso è comunque regolato da una selezione in ingresso, affidata ad un orientatore dei centri per l’impiego.

Anche sull’accreditamento l’esperienza della Provincia non è stata lineare. Ad oggi sono state fatte già due procedure di accreditamento: in esito alla prima sono state accreditate ben 680 sedi solo per la macrotipologia “Obbligo formativo”, mentre in esito alla seconda sono risultate accreditate 300 sedi per la stessa macrotipologia.

In particolare, sulla formazione per l’apprendistato si è registrata negli scorsi anni la mancanza di una strategia provinciale per l’avvio e il consolidamento di un sistema strutturato di offerta; solo nel 2005 tale immobilismo ha trovato una svolta con l’emanazione di due avvisi pubblici per la realizzazione di interventi formativi per apprendisti in obbligo formativo e fuori obbligo formativo.

L’intervento per gli apprendisti minori è stato collocato all’interno di un avviso pubblico unitario destinato a promuovere diverse tipologie di azioni dedicate ai giovani in obbligo formativo: corsi pluriennali di formazione iniziale per i giovani che hanno assolto l’obbligo scolastico, servizi integrati di sostegno all’apprendi-

mento, formazione e inserimento lavorativo per gli stessi giovani, formazione esterna per apprendisti in diritto-dovere.

Gli interventi per l'apprendistato sono finanziati a valere sulle risorse messe a disposizione dal Ministero del Lavoro per le annualità 2003 e 2004.

### *12.3. Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato*

L'associazione CNOS-FAP Regione Umbria - Sede di Perugia ha partecipato per la prima volta all'Avviso Pubblico per la presentazione di progetti per la formazione esterna di apprendisti in obbligo formativo e post-obbligo nell'anno 2005. L'attività della formazione degli apprendisti nel territorio della provincia di Perugia è stata prevalentemente condotta, negli anni precedenti, dalle associazioni di categoria, organizzazioni sindacali e enti bilaterali, generalmente consociate in ATI/ATS.

Pertanto, le esperienze che verranno descritte nel seguito costituiscono lo sviluppo di un'idea di progettazione e realizzazione dell'intervento che, pur forte dell'esperienza maturata in tanti anni di attività con le diverse utenze della formazione professionale in Provincia, deve però ancora misurarsi con la concreta realtà dell'apprendistato nella Regione.

In sede di progettazione sono stati presentati otto progetti per apprendisti in obbligo formativo attraverso una ATS composta fra CNOS FAP Regione Umbria, SFCU – Sistemi Formativi Confindustria Umbra e G.O.Opera Pia Bufalini; il CNOS-FAP è il soggetto capofila dell'ATS. Inoltre, sempre in risposta all'Avviso pubblico emanato sempre nell'anno 2005, l'associazione ha partecipato come partner dell'ATS fra SFCU – Sistemi Formativi Confindustria Umbra e G.O.Opera Pia Bufalini presentando ulteriori quattro progetti per la formazione esterna di apprendisti maggiorenni.

L'ATS garantisce una diffusa dislocazione territoriale dell'offerta formativa e assicura una pluralità di competenze, individuando così ruoli e compiti specifici nell'ambito del progetto stesso. È questa, infatti, una richiesta specifica degli avvisi provinciali, ritenuta elemento premiante ai fini della valutazione delle candidature pervenute.

### *12.4. Il modello formativo provinciale*

Il bando emanato dalla Provincia di Perugia nel 2005 per la realizzazione degli interventi formativi per gli apprendisti minorenni ha previsto la progettazione di percorsi di durata biennale; annualmente si è chiesto di progettare interventi della durata prevista dalla contrattazione collettiva per quanto riguarda la formazione esterna, aumentata delle 120 ore dedicate al consolidamento e al recupero delle competenze di base previste esclusivamente per gli apprendisti minorenni. Dal momento che la contrattazione collettiva ha definito quasi sempre una durata degli interventi che si è attestata al minimo previsto dalla leg-

ge<sup>9</sup> e quindi pari a 120 ore annue, complessivamente il percorso annuale per gli apprendisti minori è stato individuato pari a 240 ore. Solo nel caso degli apprendisti assunti in imprese appartenenti al settore dell'industria metalmeccanica il volume orario di formazione annua previsto dalla contrattazione collettiva è elevato a 160 ore.

Il bando provinciale ha richiesto di formulare i progetti secondo un approccio per competenze e pertanto i percorsi dovevano essere strutturati in unità di competenze e unità formative capitalizzabili (UC e UFC). È questo un approccio ormai generalizzato nel caso di progetti finanziati dalla Provincia di Perugia sui diversi segmenti della formazione professionale, tanto che è stata costituita una banca dati delle competenze in cui sono presenti diversi profili professionali e dizionari delle competenze.

Inoltre, come riferimento della progettazione specifica per l'apprendistato, il bando provinciale ha indicato i Decreti ministeriali dell'8 aprile 1998, n. 179/99 e n. 152/01. Per quanto riguarda la definizione dei contenuti professionalizzanti per le figure professionali che rientrano nei settori meccanico, edile, tessile, terziario e turismo, un ulteriore riferimento è rappresentato dai documenti definiti a livello nazionale dalla Commissione sui contenuti che ha operato con il supporto dell'ISFOL.

Costituisce elemento preferenziale nella valutazione del progetto la capacità del proponente di garantire una diffusa dislocazione territoriale dell'offerta formativa e di coinvolgere parti sociali e enti bilaterali nonché istituti scolastici e/o universitari al fine di assicurare una pluralità di competenze.

Ogni progetto deve prevedere una specifica azione formativa dedicata ai tutor aziendali secondo le modalità previste dal DD 22/2000.

Il percorso è stato progettato dall'Associazione CNOS-FAP Regione Umbria Sede di Perugia, prevedendo una ATS con SFCU Confindustria Umbria, Sede di Perugia e CFP Bufalini Città di Castello.

La progettazione ha rispettato l'avviso pubblico che prevedeva un approccio per competenze; pertanto i percorsi formativi sono stati strutturati in unità di competenze (UC) e unità formative capitalizzabili (UFC) secondo le indicazioni fornite dai decreti ministeriali dell'8 aprile 1998, del 20 maggio 1999 n. 179, n. 152/2001.

#### *12.5. La strutturazione del percorso per gli apprendisti minorenni*

Come richiesto dall'avviso pubblico, l'Associazione temporanea di cui fa parte il CNOS-FAP di Perugia ha presentato otto proposte progettuali rivolte ad apprendisti minorenni occupati nel settore metalmeccanico.

---

<sup>9</sup> Per i minori che devono assolvere l'obbligo formativo, che quindi non hanno conseguito alcun titolo post-obbligo di istruzione o di formazione, non si applicano eventuali riduzioni della quota annua di formazione esterna previste dalla contrattazione collettiva per gli apprendisti assunti nel quadro della legge n. 196/97.

I progetti prevedono una durata biennale dell'attività formativa, fermo restando la durata dei contratti di apprendistato come da CCNL di riferimento. Pertanto, trattandosi di interventi proposti nel settore metalmeccanico, la durata annuale è pari a 280 ore così ripartite:

- **120 ore** di rafforzamento e recupero delle competenze di base e trasversali: competenze linguistiche (lingua italiana e lingua straniera), competenze matematiche e competenze informatiche, e di *orientamento ed elementi di cittadinanza attiva*;
- **120 ore** dedicate alle competenze tecnico professionali, da erogare agli allievi del comparto Metalmeccanico settore Artigianato ed Industria;
- **40 ore** dedicate alle competenze tecnico professionali specialistiche, da erogare solo agli allievi del comparto Metalmeccanico settore Industria il cui CCNL prevede 40 ore annue aggiuntive di formazione;
- **8 ore** di formazione dei tutor aziendali, previste su ogni annualità.

L'articolazione del progetto relativo alla seconda annualità ricalca quanto proposto per la prima annualità.

Relativamente alle competenze di base, in sede di progettazione si è fatto riferimento a quanto previsto nei seguenti atti: Documento tecnico per la definizione degli standard formativi di cui all'Art. 4 dell'Accordo Quadro sancito in Conferenza unificata il 19.06.2003 tra il Ministro MIUR, il Ministro MLPS, le Regione, le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità Montane e nel Decreto Interministeriale del 16 maggio 2001 n. 152; Decreto Ministeriale dell'8 aprile 1998; Decreto Ministeriale del 20 maggio 1999 n. 179.

Gli standard formativi minimi sono stati opportunamente distribuiti, in forma parziale, nel progetto.

La componente tecnico professionale del percorso è stata orientata a specifici profili professionali, con l'obiettivo di costituire gruppi classe di apprendisti minori omogenei rispetto alla qualifica da acquisire.

Per l'individuazione delle competenze professionali da acquisire al termine della formazione esterna si è fatto riferimento al documento sugli obiettivi formativi per il settore metalmeccanico predisposto dall'ISFOL insieme con le organizzazioni di rappresentanza del settore e alla Banca dati provinciale delle competenze.

L'approccio pedagogico sotteso alla progettazione si avvicina al modello basato sulla risoluzione di problemi reali, attraverso l'applicazione delle competenze in ambiti concreti di interesse per la fascia adolescenziale. Tale approccio pragmatico risulta efficace in relazione all'utenza e tenuto conto del vincolo delle ore rispetto alle aree di competenza su cui lavorare.

Si è tentato quindi di definire un modello formativo innovativo, capace di combinare l'obiettivo del recupero delle competenze di base con un approccio basato sulla valorizzazione dell'esperienza dei singoli apprendisti; il docente ha così la funzione di facilitare un percorso di riscoperta dell'utilità dell'impiego delle competenze di base all'interno dei contesti d'uso. Tale processo dovrebbe favorire

la riscoperta dell'utilità dei sistemi simbolici di natura linguistica, matematica o informatica.

Pertanto il percorso della prima annualità per quanto riguarda le prime 120 ore, finalizzate all'acquisizione di competenze di base e trasversali, è stato articolato nei seguenti moduli:

Accoglienza	4
Orientamento professionale	8
Elementi cittadinanza attiva	8
Competenze linguistiche (2 moduli)	10+8
Competenze linguistiche in lingua straniera	18
Competenze matematiche	18
Competenze informatiche	20
Competenze relazionali	4
Sicurezza sul lavoro	22
<i>Tot.</i>	120

Ogni modulo è progettato in relazione all'acquisizione di una Unità di competenza (UC) e coincide con una Unità Formativa Capitalizzabile (UFC). Ogni UC è descritta in termini di risultato da raggiungere, con una specifica di livello attraverso l'individuazione di indicatori; per le competenze di base, gli indicatori di livello al quale deve essere conseguita la competenza derivano dal Decreto Interministeriale n. 152/01 e sono stabiliti in relazione alle scale internazionali IALS, ALTE e ALLS e al glossario per il conseguimento dell'ECDL (*European Computer Driving Licence*) per quanto riguarda l'informatica.

Inoltre, per ogni modulo sono individuate il setting di erogazione della formazione, che per la formazione di base e trasversale è sempre l'aula, e gli strumenti utilizzati per la verifica dei risultati conseguiti.

Il percorso per l'acquisizione di competenze di base e trasversali nella seconda annualità è strutturato in nove moduli, articolati come segue:

Orientamento professionale	8
Elementi cittadinanza attiva	8
Organizzazione ed economia	16
Competenze relazionali	6
Competenze linguistiche	12
Competenze linguistiche in lingua straniera	20
Competenze matematiche	20
Competenze informatiche (2 moduli)	20+10
<i>Tot.</i>	120

Il dettaglio del percorso del primo e del secondo anno con l'indicazione delle attività e delle competenze da conseguire è riportato in fondo al presente approfondimento.

La seconda parte del percorso della prima annualità, finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, è invece articolato in due moduli, di 50 e 70 ore. Ognuno di tali moduli consente l'acquisizione di una unità di competenza. Anche per il secondo anno è prevista una articolazione del percorso tecnico-professionale in due moduli, con una differente distribuzione oraria.

Nel caso della formazione rivolta agli apprendisti inseriti in industrie del settore metalmeccanico, ai due moduli se ne aggiunge un terzo della durata di 40 ore. Si tratta di un modulo dedicato all'analisi e allo sviluppo di casi aziendali.

I moduli relativi all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali sono erogati per metà in aula e per l'altra metà in laboratorio.

Di seguito si riporta l'architettura del progetto in relazione alle competenze tecnico-professionali per il profilo di "Montatore, installatore, attrezzista, manutentore meccanico".

#### Prima annualità - competenze tecnico professionali

ORE	FASE AZIONE/ATTIVITÀ	DESCRIZIONE DELLA COMPETENZA
50	<b>Competenze tecnico professionali:</b> eseguire le lavorazioni meccaniche al banco rispettando il ciclo di lavoro ed il progetto grafico	Sulla base della documentazione relativa al ciclo di lavoro ed alle specifiche del pezzo da produrre, essere in grado di: interpretare correttamente la forma, le dimensioni, il materiale, le lavorazioni relative al disegno ed al ciclo di lavoro assegnato
70	<b>Competenze tecnico professionali:</b> verificare e reperire le attrezzature necessarie all'attrezzaggio della M.U.	Sulla base della documentazione preparata dall'ufficio tecnico, relativa al ciclo di lavoro e alle caratteristiche del pezzo da produrre, essere in grado di: verificare l'esistenza in magazzino delle attrezzature necessarie controllare lo stato delle attrezzature stesse segnalare la mancanza delle attrezzature o l'impossibilità del loro utilizzo avendo cura di attenersi alle indicazioni fornite dall'ufficio tecnico
<b>Competenze tecnico professionali aggiuntive</b> (solo per gli apprendisti del comparto Metalmeccanico settore Industria)		
40	<b>Competenze tecnico professionali specialistiche:</b> analisi e sviluppo di casi aziendali.	Risolvere problemi di natura tecnica ed assumere decisioni contestualizzate

#### Seconda annualità - competenze tecnico professionali

Ore	Fase azione/Attività	Descrizione della competenza
60	<b>Competenze tecnico professionali:</b> eseguire le lavorazioni sulle M.U.	Sulla base della documentazione relativa al ciclo di lavoro ed al disegno, realizzare la lavorazione di pezzi meccanici rispondenti ai parametri dimensionali e funzionali assegnati nel progetto grafico e nel ciclo di lavoro
60	<b>Competenze tecnico professionali:</b> attrezzaggio della M.U.	Sulla base della documentazione relativa al ciclo di lavoro ed alle specifiche del pezzo da produrre, essere in grado di: - posizionare le attrezzature di fissaggio dei pezzi alla macchina - posizionare le attrezzature di lavorazione dei pezzi alla macchina
<b>Competenze tecnico professionali aggiuntive</b> (solo per gli apprendisti del comparto Metalmeccanico settore Industria)		
40	<b>Competenze tecnico professionali specialistiche:</b> analisi e sviluppo di casi aziendali	Risolvere problemi di natura tecnica ed assumere decisioni contestualizzate

Ogni progetto, ai sensi del DM 28 febbraio 2000, prevede una specifica azione formativa rivolta ai tutor aziendali degli apprendisti coinvolti, se non già formati in precedenza. Tale azione è stata pianificata come azione di avvio delle attività, precedente alle azioni formative rivolte agli apprendisti.

## 12.6. *Gestione dell'intervento*

Ad ottobre 2005 in esito alle procedure di valutazione delle candidature pervenute in risposta al bando provinciale, tutti gli otto progetti presentati per la formazione esterna degli apprendisti in obbligo formativo sono stati approvati ed ammessi a finanziamento.

In fase di definizione delle proposte progettuali era stata fatta una verifica sulla numerosità di apprendisti minori presenti sul territorio provinciale attraverso i dati dei centri per l'impiego; pertanto, gli otto progetti presentati prevedevano di coinvolgere come destinatari fino a 25 apprendisti per corso. Tuttavia, in seguito ad una prima verifica dei dati amministrativi contenuti negli archivi dei Centri per l'impiego al fine di effettuare la composizione delle classi, è risultata una alta percentuale di apprendisti minorenni non più presenti nelle imprese; pertanto, l'utenza dei corsi ne è risultata fortemente ridimensionata ed è stato necessario rivedere tutta la programmazione dell'offerta a livello provinciale.

Quindi, con successiva deliberazione del 12.05.2006 sono stati riprogrammati e rideterminati i seguenti progetti:

- Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico con sede di svolgimento Perugia;
- Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico con sede di svolgimento Foligno;
- Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico/operatore termoidraulico con sede di svolgimento Foligno;
- Montatore/installatore/attrezzista/manutentore elettrico elettromeccanico elettronico con sede di svolgimento Foligno.

Nella rideterminazione dei progetti il numero di allievi è stato ridotto a 20 apprendisti in obbligo formativo per corso. La riduzione del numero dei destinatari e la conseguente rideterminazione del finanziamento sono conseguenza della scarsità degli apprendisti minorenni presenti nella Banca dati fornita dai Centri per l'impiego in fase di approvazione dei progetti.

I dati di realizzazione hanno visto la convocazione di 14 apprendisti omogenei in termini di età (16-17 anni), con una scolarizzazione che si attesta mediamente al primo anno della scuola secondaria superiore.

Gli apprendisti risultano omogenei per contratto collettivo applicato (metalmeccanico), ma con profili professionali e aziende spesso richiedenti competenze e apprendimenti molto diversificati. Infatti, pur avendo convocato aziende che applicano lo stesso contratto collettivo, si riscontra che le attività lavorative/professionali ricomprese in tale contratto spaziano dalle lavorazioni di meccanica generale, alla riparazione di carrozzerie di autoveicoli, al commercio di parti e accessori di autoveicoli, fino all'installazione di impianti idraulico-sanitari.

Le aziende convocate, rispondono perfettamente alla tipologia umbra di

azienda artigianale, PMI e Industria, con un numero relativamente ridotto di dipendenti e nella fattispecie di apprendisti in OF.

Il corso Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico con sede di svolgimento Perugia ha avuto avvio a giugno 2006 e se ne prevede il termine a maggio 2007.

Al momento non è stata ancora attivata alcuna seconda annualità.

Al fine di agevolare la frequenza dei giovani apprendisti senza arrecare disagi alle aziende, d'intesa con i tutor aziendali è stato elaborato un calendario basato su una media di due incontri settimanali. In particolare è stato concordato di predisporre un calendario tale che gli apprendisti potessero fruire di lezioni pratiche /laboratoriali e lezioni teoriche nella stessa giornata, al fine di favorire una alternanza nell'erogazione/fruizione di competenze tecnico-pratiche e teoriche.

Pertanto, nei pomeriggi del lunedì e mercoledì si svolgono le attività formative per una durata di circa 4 ore al giorno.

Il percorso prende avvio da un modulo introduttivo dedicato all'accoglienza. Le attività specifiche nell'ambito di tale modulo sono state strutturate a carattere orientativo. Si è provveduto ad una visita al CFP per illustrare le principali attività e strutture presenti, comprensiva di una visita al laboratorio di meccanica di base condotta dal docente incaricato, dal tutor e dal coordinatore di corso.

Nella fase di accoglienza, inoltre, è stato illustrato il Patto formativo al fine di promuovere una sottoscrizione consapevole dei diritti/doveri degli allievi e della struttura. Nel sottoscrivere il Patto formativo si è chiesta anche la firma delle famiglie, che sono state invitate a partecipare alle prime quattro ore dell'attività di accoglienza.

Per l'erogazione delle UC/UFC generalmente sono stati incaricati docenti interni alla struttura; per specifici moduli (sicurezza e prevenzione; diritto ed informatica; inglese) si è fatto ricorso a docenti esterni.

Per quanto riguarda le metodologie didattiche utilizzate, nella formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali si sono privilegiate le lezioni frontali, le esercitazioni di gruppo, role play e commenti della simulazione, l'analisi di casi rappresentati. Nella formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali si è fatto ricorso anche all'utilizzo di strumenti multimediali e riviste specializzate, oltre a realizzare parte della formazione attraverso esercitazioni pratiche di laboratorio

Anche se le attività formative sono ancora in corso di svolgimento, alcuni elementi di criticità appaiono già evidenti. Certamente, la richiesta di una progettazione di interventi riferiti a specifici profili professionali nel caso della provincia di Perugia si è rivelata fonte di problematicità alla luce della verifica della consistenza reale dell'occupazione in apprendistato dei minori e alla distribuzione di tali giovani per qualifiche di avviamento. Nonostante la ridefinizione dell'offerta programmata sul territorio in seguito alla verifica degli elenchi degli occupati, nei gruppi classe si è riscontrata una certa incoerenza dei profili professionali e delle qualifiche di avviamento degli apprendisti convocati con i percorsi progettuali approvati.

Inoltre, la cosiddetta “volatilità” dei contratti di apprendistato, fatta di numerose interruzioni dei percorsi avviati, è tale da impedire la costituzione di un gruppo consolidato e numericamente costante, anche ai fini del numero di partecipanti rendicontati e rendicontabili. Infatti, si sono avuti più casi di adolescenti che hanno interrotto il contratto di apprendistato e quindi il percorso formativo in corso di svolgimento o che al compimento del 18° anno di età sono stati ritirati dalle imprese, non più soggette al vincolo delle 240 ore di formazione annua riferito esclusivamente ai ragazzi che devono ancora assolvere il diritto-dovere.

#### *12.7. Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento*

L'incrocio fra domanda e offerta di formazione avviene con il supporto dei centri per l'impiego, che comunicano alle aziende l'offerta formativa esistente e assistono le strutture formative nel comporre gli apprendisti destinatari e il percorso formativo di ciascun gruppo.

Nella fase di avvio dei progetti e dopo la comunicazione ufficiale alle aziende interessate da parte dei centri per l'impiego dell'offerta formativa esistente, il soggetto attuatore con la collaborazione del Centro per l'impiego ha individuato gli apprendisti destinatari e il percorso formativo di ciascun gruppo.

Sono state pertanto, inviate convocazioni alle aziende interessate e all'attenzione dei tutor aziendali al fine di segnalare e/o confermare i nominativi degli apprendisti in carico all'azienda stessa, come da Banca Dati del Centro per l'Impiego della Provinciali Perugia.

L'individuazione delle aziende ha prevalentemente seguito i criteri di:

- appartenenza al comparto Metalmeccanico (artigianato; industria; PMI);
- area territoriale di collocazione dell'azienda (per risolvere problemi di frequenza/lontananza dal CFP);
- qualifica di avviamento.

Gli allievi selezionati sono tutti sedici-diciassettenni; infatti, dalla banca dati dei Centri per l'impiego non risultano quindicenni occupati come apprendisti.

Molti sono stranieri; i ragazzi di nazionalità italiana disponibili a lavorare nel settore metalmeccanico come operai, soprattutto se minorenni, sono pochi e quindi le aziende hanno fatto rilevare l'attenzione che hanno a mantenerli come dipendenti.

Il monitoraggio delle frequenze/assenze avviene ai sensi della Circolare del Ministero del Lavoro n. 78 del 9.11.2000 che specifica che le assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste e devono essere debitamente certificate; l'apprendista è tenuto a partecipare alle iniziative di recupero fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista o per almeno all'80% delle ore annualmente previste.

Il soggetto attuatore attua un attento monitoraggio delle assenze degli apprendisti, inviando un rapporto mensile all'Amministrazione Provinciale di Perugia e

alle aziende. È questa una richiesta delle stesse aziende, dal momento che le assenze devono essere conteggiate nella determinazione della busta paga.

#### 12.8. *Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti*

In conformità al Sistema Qualità applicato dall'associazione CNOS-FAP sono previste numerose attività di monitoraggio relative alle fasi di pianificazione ed erogazione del servizio formativo, per la sorveglianza dei formatori, schede di valutazione individuale, schede di soddisfazione in itinere e finali.

La valutazione si svolge in itinere attraverso la verifica degli apprendimenti tramite strumenti come:

- prove scritte (questionari a risposta aperta, a risposta chiusa, soluzioni di casi, prove tradizionali come temi, problemi ed esercizi);
- prove orali (colloqui strutturati, semi-strutturati, non-strutturati);
- prove pratiche;
- performance in simulazione (*check list* di osservazione, e relazioni tecniche).

Ad oggi l'attività del corso è in via di svolgimento pertanto non sono disponibili dati concreti relativamente alle valutazioni intermedie.

Conformemente a quanto disposto dal D.P.R. n. 257/00 e dal D.I. n. 152/01, alla fine del percorso di apprendistato le competenze saranno accertate attraverso prove di verifica appositamente predisposte dall'ISFOL e dall'INVALSI, allo scopo di verificare l'acquisizione delle competenze alfabetiche, matematiche ed informatiche.

La valutazione degli apprendimenti, anche di tipo professionali, sarà invece attestata d'intesa con i soggetti istituzionali competenti in materia ed in maniera conforme ad eventuali modelli di certificazione che saranno resi disponibili in tempo utile.

Ai sensi della DGR n. 242 del 14.03.2001 "Dichiarazione di percorso formativo nell'apprendistato", si provvederà alla produzione del dispositivo di certificazione nell'apprendistato.

#### 12.9. *Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata*

Per i contenuti della formazione dei tutor aziendali si è fatto riferimento alle competenze che deve possedere il tutor aziendale come individuate dal Decreto del 28 febbraio 2000 e alle varie pubblicazioni ISFOL che hanno fornito indicazioni e proposte relativamente alla progettazione degli interventi formativi per il tutor aziendale. Infatti, la formazione rivolta ai tutor aziendali della durata di 8 ore è finalizzata a sviluppare le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo ai dispositivi di alternanza;
- comprendere le funzioni del Tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;

- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Gli interventi formativi rivolti ai tutor aziendali sono stati articolati in due incontri di 4 ore ciascuno.

Agli incontri con i tutor preliminari all'avvio dell'intervento per gli apprendisti è stato attribuito il ruolo strategico di far conoscere l'articolazione del progetto formativo per apprendisti, della metodologia formativa attuata nella struttura formativa e l'impianto organizzativo costituito dal personale e dalle strutture messe a disposizione per gli apprendisti.

Inoltre, sono state richiamate le normative relative alle assenze giustificate e alle eventuali procedure di recupero delle ore di assenza eccedenti il 20% delle stesse.

La partecipazione effettiva registrata nei due incontri preliminari è stata molto diversa: al primo incontro di 4 ore hanno partecipato solo 4 imprese; al secondo incontro, al crescere dell'interesse delle imprese sullo svolgimento delle attività di formazione esterna, hanno partecipato tutti. Entrambi gli incontri sono stati effettuati prima dell'avvio del corso ed è stato poi organizzato un terzo incontro, per rispondere ai quesiti e alle richieste specifiche sui contenuti delle attività formative.

Le relazioni con le aziende sono state all'insegna della collaborazione, soprattutto nella gestione delle assenze e della comunicazione delle stesse.

I tutor hanno partecipato in maniera sommaria alle azioni previste per la loro formazione, pertanto gran parte dei tutor e datori di lavoro sono stati scarsamente informati relativamente alla struttura del corso o del progetto. Inoltre, pur dovendo svolgere il corso in orario lavorativo, molte aziende hanno strutturato l'orario di lavoro con turnazioni tali che gli apprendisti svolgessero il corso fuori dall'orario di lavoro. Pertanto il monitoraggio delle assenze da parte dell'azienda risulta spesso falsato da tale situazione.

Gli aspetti critici della formazione per apprendisti minorenni sono relativi alla strutturazione dei percorsi, percepiti dalle aziende come un forte ostacolo al continuum produttivo, specialmente in una realtà aziendale piccola e media come quella umbra.

12.10. Allegato

**PRIMA ANNUALITÀ COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI  
ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO**

Ore	Fase azione/Attività	Descrizione della competenza
4	<b>Accoglienza</b>	Accoglienza e definizione del patto formativo tra l'apprendista e la struttura formativa.
8	<b>Orientamento professionale:</b> conoscere le caratteristiche, i processi e le tecnologie del settore di appartenenza al fine di raggiungere una visione sistemica della filiera di riferimento	Eseguire l'analisi: - delle caratteristiche generali dell'area occupazionale del settore metalmeccanico, dati strutturali, dati occupazionali, dinamiche produttive; - dei processi e delle fasi di lavoro, delle professioni; - delle innovazioni tecnologiche e organizzative
8	<b>Elementi cittadinanza attiva:</b> Orientarsi all'interno del contesto sociale conoscendone le rispettive funzioni, relazioni e conoscere ed utilizzare i principali servizi dell'amministrazione statale	Comprendere i propri diritti/doveri di cittadino, e prendere coscienza dei principi democratici e dei diritti della persona nell'ottica della nuova cittadinanza europea e dei principi ispiratori della collaborazione internazionale; come analizzare le potenzialità socio/economiche del territorio in riferimento alle proprie attitudini e competenze.
10	<b>Competenze linguistiche:</b> padroneggiare gli strumenti espressivi ed argomentativi indispensabili per gestire l'interazione comunicativa	Comprende le idee principali e secondarie di conversazioni, formali ed informali, individuando il punto di vista e le finalità dell'emittente. Riconosce differenti codici comunicativi all'interno del messaggio ascoltato, anche attraverso trasmissioni radio, video, ecc. Svolge presentazioni chiare e logicamente strutturate. Possiede proprietà di linguaggio, anche in senso lessicale e morfosintattico, adeguata a situazioni riferibili a fatti di vita quotidiana e professionale. Affronta situazioni comunicative diverse, impreviste, anche in contesti non noti, scambiando informazioni ed idee, utilizzando adeguate risorse linguistiche ed esprimendo il proprio punto di vista motivato.
8	<b>Competenze linguistiche:</b> Leggere per comprendere ed interpretare	Comprende ed interpreta testi di varia tipologia, attivando strategie di comprensione diversificate. Identifica le informazioni fattuali e i giudizi. Conosce testi appartenenti alla produzione letteraria italiana e straniera di epoche ed autori diversi.
18	<b>Competenze linguistiche:</b> Utilizzare per i principali scopi comunicativi ed operativi una lingua straniera (riferimento livello A2 del framework europeo)	Comprende i punti principali di messaggi e annunci semplici e chiari su argomenti di interesse personale, quotidiano o professionale. Descrive in maniera semplice esperienze ed eventi relativi all'ambito personale e professionale. Interagisce in conversazioni brevi e semplici su temi di carattere personale, quotidiano o professionale.
18	<b>Competenze matematiche:</b> Comprendere le procedure che consentono di esprimere e risolvere le situazioni problematiche attraverso linguaggi formalizzati	Comprende il significato e le proprietà delle operazioni e utilizza strumenti, tecniche e strategie di calcolo (fino all'impostazione e risoluzione di equazioni di 2° grado). Analizza oggetti nel piano e nello spazio, calcolando perimetri, aree e volumi di semplici figure geometriche e costruisce modelli utilizzando figure.
20	<b>Competenze informatiche:</b> Utilizzare strumenti tecnologici e informatici per consultare archivi, gestire informazioni, analizzare dati (riferimento ECDL Start)	Sa acquisire, leggere, creare, gestire e stampare testi usando le funzionalità di un programma di videoscrittura. Usa le potenzialità offerte da applicazioni specifiche per creare, elaborare e gestire un foglio elettronico, utilizzando le funzioni aritmetiche e logiche, le normali funzionalità di trattamento dei testi, la rappresentazione dei dati in forma grafica.
4	<b>Competenze relazionali:</b> scoprire le proprie preferenze cognitive	Riconosce le caratteristiche prevalenti del proprio stile di pensiero; riconosce le caratteristiche prevalenti delle proprie attitudini cognitive.

22	<b>Sicurezza sul lavoro:</b> operare in prevenzione e sicurezza Orientarsi nel panorama legislativo che disciplina il diritto del lavoro	Individua i fattori di rischio e le situazioni di pericolo presenti nell'ambiente di lavoro; adotta comportamenti adeguati nell'ottica della prevenzione. Compie scelte consapevoli riguardo il proprio inserimento lavorativo valutandone le relative implicazioni.
----	---	---

## SECONDA ANNUALITÀ COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

Ore	Fase azione/Attività	Descrizione della competenza
8	<b>Orientamento professionale:</b> Sviluppare il proprio progetto professionale	Sviluppare il proprio progetto professionale.
8	<b>Elementi cittadinanza attiva</b> conoscere gli stati europei nella loro cultura e problematiche sociali	Conoscere gli organi costitutivi della UE, e le finalità socio-politiche ed economiche su cui è fondata quest'ultima; conoscere le principali organizzazioni sopranazionali e mondiali (ONU, FAO, UNESCO, ecc.); allacciare contatti mediante Web con le organizzazioni considerate in rapporto ai problemi presi in considerazione.
16	<b>Organizzazione ed economia:</b> Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa, i fattori di redditività, i principali elementi economici e commerciali rispettare ed applicare le procedure di qualità in un contesto aziendale	Distingue le specificità settoriali, commerciali, organizzative dell'impresa. Svolge le mansioni affidate conformemente a quanto pianificato nei processi del sistema di gestione qualità aziendale.
6	<b>Competenze relazionali:</b> integrarsi in un ambiente produttivo e di lavoro	Diagnostica le caratteristiche del contesto di lavoro rispettandone le regole.
12	<b>Competenze linguistiche:</b> Produrre testi di differenti formati, tipologie e complessità	Acquisisce e seleziona le informazioni utili, in funzione dei vari testi scritti da produrre (ad es. annunci, articoli, formulari, etc.) Produce testi di contenuto generale e tecnico adeguati rispetto alla situazione comunicativa anche dal punto di vista lessicale e morfosintattico.
20	<b>Competenze linguistiche:</b> Utilizzare per i principali scopi comunicativi ed operativi una lingua straniera (riferimento livello A2 del framework europeo)	Comprende i punti principali e localizza informazioni all'interno di testi di breve estensione riferiti alla vita quotidiana, all'esperienza personale, all'ambito professionale. Scrive brevi testi di uso quotidiano riferiti ad ambiti di immediata rilevanza. Scrive correttamente semplici testi di carattere tecnico nell'ambito professionale studiato.
20	<b>Competenze matematiche</b> Comprendere le procedure che consentono di esprimere e risolvere le situazioni problematiche attraverso linguaggi formalizzati	Individua le strategie matematiche appropriate per la soluzione di problemi inerenti la vita quotidiana e professionale e motiva le risposte prodotte. Analizza dati e li interpreta sviluppando deduzioni e ragionamenti sugli stessi anche con l'ausilio di strumenti statistici (analisi della frequenza, tassi, probabilità) e di rappresentazioni grafiche.
20	<b>Competenze informatiche</b> Utilizzare strumenti tecnologici e informatici per consultare archivi, gestire informazioni, analizzare dati (riferimento ECDL Start)	Conosce che cos'è una rete e utilizza in sicurezza internet per raccogliere informazioni, esplorare argomenti specifici, comunicare, collaborare e condividere risorse a distanza.
10	<b>Competenze informatiche</b> Utilizzare consapevolmente le tecnologie tenendo presente sia il contesto culturale e sociale nel quale esse fanno agire e comunicare, sia il loro ruolo per l'attuazione di una cittadinanza attiva	È in grado di rispettare le regole della comunicazione telematica e utilizza gli strumenti nel rispetto della propria e altrui privacy Conosce potenzialità e rischi nell'uso delle tic.

## Parte III

### **Dall'analisi delle esperienze alla proposta**

---

#### **Le criticità da superare per dare risposta ai bisogni formativi degli apprendisti minori: la proposta**

Il nostro Paese ha compiuto da qualche anno una scelta precisa: con l'introduzione prima dell'obbligo formativo e del diritto-dovere poi, l'apprendistato dovrebbe configurarsi come *unica* possibilità di inserimento nel mercato del lavoro per gli adolescenti; questo passaggio, più volte affermato anche in documenti ufficiali,<sup>1</sup> non ha ancora ricevuto un avallo definitivo in una disposizione legislativa, anche se sembra ormai una pratica abbastanza diffusa nel comportamento delle imprese. Per cui gli adolescenti che entrano "stabilmente" nel mercato del lavoro, generalmente vengono assunti con contratti di apprendistato. Inoltre, permane una quota di minorenni che probabilmente fanno un ingresso temporaneo nel mercato del lavoro, legato a cicli stagionali, e all'investimento dei mesi estivi: anche questi ingressi generalmente passano attraverso un contratto di apprendistato.

La ratio di questo investimento che il Paese ha fatto sull'apprendistato risiede nella considerazione delle potenzialità formative dello strumento, non solo in relazione all'acquisizione di una professionalità, ma anche per lo sviluppo di competenze di base e per favorire la crescita personale degli adolescenti. Del resto, l'inserimento dell'apprendistato come opzione formativa a partire dal ciclo secondario superiore di istruzione è una scelta ampiamente condivisa nel panorama europeo; anzi, in Paesi come la Germania l'apprendistato è il canale prioritario di formazione dei giovani dopo i 16 anni di età, tanto che nel 2003 il 58% dei 16-19enni risultava in possesso di un contratto di apprendistato.

Il tempo intercorso dal varo dell'obbligo formativo e quindi dall'inserimento dell'apprendistato come canale per l'assolvimento impone però una riflessione sulla situazione che risulta considerando l'offerta formativa esistente attraverso l'analisi compiuta nell'ambito degli studi di caso.

*In primo luogo*, si è visto che il numero di minori assunti con contratto di apprendistato è diminuito in maniera esponenziale nell'ultimo decennio, anche se ha raggiunto una dimensione stabile da qualche anno. In gran parte ciò è dovuto ad alcuni fenomeni difficilmente reversibili e in particolare all'elevamento della partecipazione scolastica che riduce l'offerta di lavoro in questa fascia d'età; tuttavia,

---

<sup>1</sup> Si esprime in tal senso anche la circolare n. 40/2004 del Ministro del Lavoro.

anche dal punto di vista della domanda di lavoro si deve registrare una contrazione, visto che le norme sempre più stringenti poste sul lavoro minorile indirizzano le imprese verso giovani di età più adulta.

Se può essere considerato un effetto positivo il fatto che sempre meno adolescenti lavorino, bisogna anche ricordare che esiste una quota di minorenni che rimangono al di fuori di alcun percorso formativo: non sono a scuola, non sono in percorsi di formazione professionale, non sono in apprendistato. L'attuazione del diritto-dovere di istruzione fino a diciotto anni passa principalmente attraverso la costruzione di una effettiva possibilità di impiego di questi ragazzi come apprendisti, visto che quanti vengono contattati dai servizi per l'impiego per i colloqui di orientamento esprimono una opzione forte e spesso esclusiva per l'apprendistato.

Pertanto, si deve ricordare che al momento la normativa non prevede alcun incentivo per l'assunzione degli apprendisti minori ed anzi, visto il maggior "onere formativo" che grava su quest'ultimi a parità di altri costi – le agevolazioni contributive concesse alle imprese e il salario previsto sono gli stessi degli apprendisti maggiorenni –, tali assunzioni risultano disincentivate. Non è un caso che la maggiore concentrazione di apprendisti minori si abbia nelle regioni settentrionali dove, dati i bassi tassi di disoccupazione, la minore presenza di offerta di lavoro spinge a far entrare nelle imprese anche i minori.

Né il recente decreto legislativo n. 276/03 ha modificato la situazione: pur avendo previsto tre diverse tipologie contrattuali – ma l'apprendistato per il diritto-dovere manca ancora di regolamentazione e quindi non è operativo –, esse sono unificate da un medesimo schema di inquadramento (massimo due livelli sotto quello di destinazione) e quindi di salario e dal riconoscimento di sgravi contributivi alle imprese nella stessa misura.

*Una seconda criticità* riguarda la necessità di individuare dispositivi e risorse per favorire la diffusione di una adeguata offerta di formazione per quella quota di apprendisti adolescenti – pari a circa 50.000 unità – che comunque vengono assunti dalle imprese. Dal momento che con il passaggio dall'obbligo formativo al diritto dovere di istruzione e formazione si rinforza il sistema di sanzioni per i ragazzi e le famiglie che non ottemperano, parimenti è necessario che le amministrazioni competenti per la programmazione e realizzazione dell'offerta formativa provvedano ai dovuti adempimenti per consentire agli adolescenti di assolvere l'obbligo partecipando alle attività di formazione previste.

È evidente che, dati i numeri, la dispersione territoriale e le disomogeneità dell'utenza, i costi di tale offerta possono essere anche di molto superiori a quelli medi attualmente sostenuti per la formazione iniziale a tempo pieno; ma la piena attuazione del diritto dovere *impone* il reperimento di tali risorse anche per gli apprendisti minori.

L'attuale stato di avanzamento evidenzia invece che per la maggior parte degli adolescenti assunti l'apprendistato è ancora un contratto prevalentemente di lavoro, per il quale non esiste la possibilità di assolvere all'obbligo di formazione esterna,

né il percorso di formazione interno all'impresa è in qualche modo formalizzato e sottoposto ad alcun controllo esterno in termini di risultati. Quindi, per garantire una piena tutela del lavoro e dei diritti formativi dei minori assunti come apprendisti è necessario che sia attivata un'offerta di formazione esterna, finalizzata allo sviluppo delle competenze di base e professionalizzanti, che coinvolga tutto il bacino di utenza.

Le due criticità richiamate, rispetto alla scarsa domanda di lavoro in apprendistato per i minori e alla esiguità dell'offerta formativa attivata dalle Regioni, attengono prevalentemente ad aspetti di sistema, alla configurazione dello strumento nel complesso di leggi nazionali e regionali. La consapevolezza di tali difficoltà specifiche dell'apprendistato per i minori è probabilmente alla base del tentativo di soluzione proposto dal decreto legislativo n. 276/03, ossia la definizione di uno strumento indirizzato esclusivamente ad un'utenza di minori e costruito in forte raccordo con i percorsi dell'istruzione e formazione professionale. Tuttavia, l'analisi effettuata nei precedenti paragrafi ha messo in evidenza come tale strumento sia rimasto fino ad ora completato disatteso e non sia operativo sul territorio. Anzi, viste le difficoltà che emergono dall'attuazione degli interventi sul territorio illustrate negli studi di caso presentati nel volume, molto probabilmente anche la regolamentazione dell'apprendistato per il diritto-dovere secondo il quadro delineato dal decreto legislativo n. 276/03 non migliorerebbe la situazione per quanto riguarda l'attivazione di un'offerta formativa adeguata per i minori.

Infatti, la ridotta presenza di apprendisti minori nel sistema determina forti difficoltà per l'organizzazione delle attività formative, con il risultato che solo una quota di tali apprendisti finisce per attuare pienamente il diritto-dovere all'istruzione e formazione partecipando anche ai percorsi di formazione all'esterno dell'impresa. Anche in Regioni come la Lombardia, che conta il numero più alto di apprendisti occupati, l'organizzazione degli interventi formativi per i minori è messa in difficoltà e spesso anche a rischio dalla stessa disponibilità di un numero adeguato di minori per la composizione di classi omogenee almeno per settore economico di attività.

L'eventuale introduzione di misure di agevolazione alle imprese per l'assunzioni di minori che risultano non inseriti in alcun percorso formativo – che comporta il rischio che tali misure possano distogliere alcuni ragazzi dai percorsi formativi in cui sono inseriti –, non potrebbe comunque determinare un aumento consistente dell'utenza in tale segmento del sistema formativo visti i vincoli sul lato dell'offerta. Piuttosto un incremento degli utenti può venire dall'inserimento in questo stesso canale di giovani anche maggiorenni che non hanno conseguito alcun titolo di studio secondario.

La composizione degli apprendisti in relazione al titolo di studio evidenzia che almeno la metà ha conseguito al più la licenza media. Infatti, il nostro Paese presenta livelli medi di istruzione della forza lavoro ancora piuttosto bassi, anche considerando solo le classi di età più giovani. Si ricordi che fra gli indicatori con-

siderati nel processo di Lisbona per favorire la costituzione di un'Europa come economia della conoscenza, uno che riguarda la quota di giovani 22enni che hanno conseguito un titolo di studio secondario: l'obiettivo posto per il 2010 è che tale quota sia pari all'85%, mentre il dato per l'Italia al momento si attesta al 78%.

Allora risponde agli stessi obiettivi dell'introduzione dell'obbligo formativo, ossia di elevare la qualificazione della popolazione giovanile, una misura che preveda anche per i maggiori di 18 anni che non hanno conseguito alcun titolo secondario la possibilità di acquisirlo attraverso un contratto di apprendistato.

L'estensione di tale istituto ai maggiorenni senza titolo presuppone una ridefinizione dello strumento dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere che consenta l'apertura alla nuova utenza; allo stesso tempo è necessario che venga salvaguardato lo spirito del decreto legislativo, ossia quello della definizione di uno strumento a forte carattere formativo e parte integrante del sistema educativo, finalizzato al conseguimento di un titolo di qualifica di valenza nazionale.

Ad esaminare le regolamentazioni regionali emanate per l'attuazione del decreto legislativo n. 276/03 si scopre che questa "evoluzione" della prima tipologia di apprendistato è già in essere ad esempio nella provincia di Bolzano, che nella legge provinciale n. 2 del 2006 ha definito una tipologia di apprendistato finalizzata all'acquisizione di una qualifica di primo livello, per la quale la delimitazione dell'utenza prescinde dall'età ma è fatta solo in relazione al titolo di studio posseduto o che si intende conseguire.

Pertanto, da apprendistato finalizzato all'espletamento del diritto-dovere, tale tipologia dovrebbe diventare quella di apprendistato per il conseguimento di un titolo di qualifica nazionale, aperto obbligatoriamente ai minorenni, approvando la norma che i giovani fino a 18 anni possono lavorare solo con un contratto di apprendistato, e in aggiunta, per scelta delle imprese e dei giovani, anche a quanti non hanno conseguito alcun titolo di istruzione secondaria o di formazione professionale almeno fino ai 24 anni di età.

Soprattutto per questi giovani vanno definite opportune misure di agevolazione per l'impresa, perché effettivamente venga attivata questa opzione, nell'ambito di un disegno strategico che vuole fare un investimento sui giovani per garantire loro maggiore occupabilità durante tutta la vita professionale.

L'ampliamento ai giovani maggiorenni, su base volontaria, consentirebbe anche di superare l'attuale criticità per cui, al conseguimento dei diciotto anni, generalmente i ragazzi interrompono la formazione aggiuntiva obbligatoria per gli apprendisti minori. Dal momento che molti minorenni assunti in apprendistato sono diciassettenni è evidente che al più si riesce ad organizzare un anno di attività formativa, come risulta dagli studi di caso presentati. La scelta di una tipologia di contratto di apprendistato distinto – viste le rigidità all'uscita che sono già parte dello strumento secondo il nostro ordinamento per cui le imprese non possono licenziare i giovani durante il periodo di apprendistato –, insieme all'obiettivo

forte del conseguimento di un titolo di formazione, dovrebbero favorire anche una maggiore tenuta dei percorsi dei giovani.

La possibilità di rilasciare un titolo di qualifica di livello nazionale implica la necessità di restringere il campo di applicazione dell'apprendistato rispetto ai ruoli professionali da occupare. Attualmente sono i contratti collettivi che definiscono su quali livelli e per quali figure professionali – in realtà generalmente si limitano a definire i livelli! – si può essere assunti come apprendisti. Il risultato è che le qualifiche di destinazione degli apprendisti sono le più varie.

Se questa tipologia di apprendistato deve però essere finalizzata al conseguimento di un titolo di qualifica di livello nazionale, evidentemente occorre che siano stabiliti a priori gli standard formativi che assicurano il riconoscimento di quel titolo su tutto il territorio. Pertanto, è necessario che sia definito a livello di sistema, anche con il supporto delle parti sociali, un elenco ristretto di qualifiche che diventino lo sbocco formativo e professionale di tale apprendistato. Ad esempio, in prima battuta si potrebbe far riferimento alle sole 14 figure professionali per le quali la Conferenza Stato - Regioni ha approvato gli standard formativi minimi nel dicembre 2006.

La misura di consentire l'apprendistato su un numero ristretto di figure professionali, standardizzate a monte del processo, è comune a tutti i Paesi europei che hanno sistemi di apprendistato ben più consolidati del nostro. In generale, si tratta in questi casi di sistemi che sono improntati a svolgere una funzione di complementarietà rispetto al sistema scolastico al livello del ciclo secondario superiore, mentre l'apprendistato italiano è "spostato" verso un'utenza più adulta, né si candida a svolgere tale funzione fortemente educativa. Tale funzione dovrebbe essere invece preservata e potenziata rispetto ad un apprendistato come quello di cui si propone la definizione, ossia finalizzato al conseguimento di un titolo di qualifica.

Il riferimento ad un numero ristretto di qualifiche consentirebbe di superare alcune difficoltà presenti nell'organizzazione dell'offerta e relative alla numerosità degli apprendisti, alla costituzione di gruppi classe omogenei, alla definizione di progetti formativi che consentano effettivamente uno sviluppo anche di competenze di tipo tecnico-professionale.

Il raccordo con i percorsi del secondo ciclo, necessario sia a garantire i giovani che scelgono questa opzione formativa con l'acquisizione di un titolo riconosciuto a livello nazionale sia soprattutto ad assicurare la possibilità di reinserirsi in altri percorsi del sistema educativo, anche in prosecuzione in senso verticale, richiede sicuramente una revisione del monte ore di formazione. Ma la revisione del monte ore deve tenere conto di due elementi:

- a) l'elasticità della domanda di lavoro, per cui un aggravio delle ore di formazione obbligatorie deprime ulteriormente la richiesta di apprendisti da parte delle imprese; pertanto, tale misura va accompagnata da misure di sostegno alle imprese che assumono apprendisti adolescenti;

- b) la determinazione del volume di formazione deve poggiare su una valorizzazione dell'istituto come percorso di apprendimento in alternanza, per cui all'impresa va riconosciuto un ruolo attivo nel processo di formazione nell'ambito della specificazione degli obiettivi formativi da conseguire, in integrazione ad un percorso esterno affidato ad istituzioni scolastiche o formative.

Nonostante le misure volte a superare le criticità insite nella formazione per gli apprendisti minori, certamente l'organizzazione degli interventi per questi giovani avrà un costo che è superiore all'attuale spesa media per la formazione di un apprendista. Oggi, sulla base delle diverse regolamentazioni regionali, la formazione per un apprendista costa una cifra compresa fra i 1.000 e i 1.500 euro per il percorso standard di 120 ore; tale cifra all'incirca si raddoppia per il percorso di 240 ore nel caso di apprendisti minori. Siamo ben lontani dal costo sostenuto dalle istituzioni per la formazione dei minori inseriti nei percorsi scolastici o nei percorsi di formazione a tempo pieno, che in ogni caso superano i 6.000 euro. Questo differenziale deve essere reso disponibile se si vuole che anche la componente formativa "formale" per gli apprendisti diventi un diritto esigibile, tanto più per i minori o per i maggiorenni che al termine del rapporto di lavoro devono conseguire un titolo di qualifica a validità nazionale.

*Infine*, è evidente che il problema dell'attivazione di un'offerta di formazione per tutti gli apprendisti minori non è solo finanziario o amministrativo. Esiste una dimensione pedagogica del problema che va adeguatamente considerata.

Gli adolescenti assunti come apprendisti esprimono facilmente un rifiuto verso situazioni formative che possano in qualche modo ricordare la precedente esperienza scolastica, visto il sentimento di insuccesso e di espulsione da quel mondo che spesso si portano dentro. L'inclusione negli stessi gruppi classe di un'utenza leggermente più adulta, che sceglie volontariamente tale opzione di contratto di lavoro e di formazione, può contribuire a ridurre le criticità relative alla motivazione al percorso e i problemi disciplinari, ma comunque si tratta di giovani che hanno abbandonato i percorsi scolastici, anche se hanno avuto un po' più di tempo per rielaborare l'esperienza. È necessario allora che i formatori siano in grado di apprezzare questi ragazzi con metodologie nuove e coinvolgenti, mettendo al centro della proposta formativa la risoluzione di problemi pratici, che stimolino ad un processo di apprendimento che parte dal "fare" per poi riuscire ad astrarre concetti e principi generali, che dia senso al percorso di alternanza in cui sono inseriti.

Anche per le competenze di base, l'approccio pedagogico dei docenti deve essere di tipo induttivo, ad esempio imperniato su una pratica del "lavorare per progetti", come si è visto che molte esperienze già attivate stanno facendo. Un approccio che metta al centro il soggetto discente per quello che sa già fare, che sia in grado di valorizzare le conoscenze e competenze già possedute e su questo riesca a costruirne di nuove.

Per molti docenti/formatori una impostazione metodologica di questo tipo richiede un cambiamento significativo nelle consolidate pratiche di insegnamento;

quindi, il successo di questa operazione, che significa poi successo formativo dei ragazzi e dei giovani, passa attraverso la conduzione di paralleli processi di formazione dei formatori, di supporto alla didattica anche attraverso la predisposizione di materiali e sussidi da utilizzare come guida per gli insegnanti e come materiali di lavoro per gli apprendisti.

Occorre poi considerare che fra questi giovani appare sempre più frequentemente un'utenza di minori immigrati o figli di immigrati che presentano anche difficoltà di comprensione della lingua italiana. Anche per questi giovani vanno individuate soluzioni adeguate, vanno definiti dei protocolli, delle modalità di approccio a livello nazionale che possono partire dalla valorizzazione di alcune esperienze esemplari già in corso. Si ricorderà che nella descrizione del caso del Friuli Venezia Giulia si segnalava la presenza di un'offerta di moduli di recupero delle competenze linguistiche in italiano e la presenza in aula, nei casi di maggiori difficoltà, di un facilitatore come supporto all'apprendimento.

In conclusione, il Paese ha fatto una scelta forte in materia di lavoro dei minori, individuando l'apprendistato come opzione privilegiata per l'accesso al mercato del lavoro per gli adolescenti, che consente anche l'assolvimento dell'obbligo di formazione fino a 18 anni; dopo questo primo periodo di implementazione alquanto stentata, è necessario perseguire questa scelta fino in fondo, sostenendo la domanda di apprendisti da parte delle imprese e adoperandosi perché il diritto alla formazione dei giovani trovi risposte adeguate, in termini di offerta e di qualità dell'offerta formativa. Tali misure devono inquadrarsi in un rinnovato contesto normativo, frutto di una concertazione istituzionale e sociale volta a riaffermare il ruolo dell'apprendistato come opzione di lavoro, ma soprattutto a valorizzare le potenzialità formative di uno strumento che, proprio con riferimento all'utenza di minori, costituisce una componente strategica di tanti sistemi formativi europei.

Crediamo che la proposta che viene avanzata debba trovare adeguata considerazione nel dibattito; ma allo stesso tempo il dibattito deve prendere coscienza dello stato di attuazione della formazione obbligatoria per gli apprendisti minori, delle criticità che incontra, delle potenzialità e dei successi che consegue in alcune esperienze, come risulta dall'insieme degli studi di caso che vengono di seguito presentati.



# INDICE

---

<b>PREMESSA</b> .....	3
Parte I:	
<b>IL QUADRO DELL'APPRENDISTATO IN ITALIA: OCCUPAZIONE E FORMAZIONE</b> .....	5
<b>1. Un contratto speciale per i minori: cinquant'anni di apprendistato</b> .....	5
<b>2. L'apprendistato come opzione per l'assolvimento dell'obbligo formativo</b> ....	10
<b>3. L'evoluzione dell'occupazione per gli adolescenti</b> .....	12
<b>4. L'offerta formativa per gli apprendisti minori</b> .....	17
<b>5. L'apprendistato per il diritto-dovere: fine di uno strumento mai nato</b> .....	20
Parte II:	
<b>LA RICERCA SUL CAMPO E LE EVIDENZE RISULTANTI</b> .....	25
<b>1. L'analisi delle esperienze esaminate: l'approccio seguito</b> .....	25
<b>2. Le differenti velocità del sistema italiano</b> .....	27
<b>3. I riferimenti istituzionali (nazionali e regionali) per la formazione per gli apprendisti minori</b> .....	30
<b>4. L'identikit degli apprendisti minorenni</b> .....	32
<b>5. Articolazione e struttura progettuale degli interventi</b> .....	35
<b>6. Gli apprendisti minori e la formazione: il ruolo centrale della motivazione ad apprendere</b> .....	39
<b>7. Le esperienze analizzate</b> .....	42
<b>8. L'esperienza piemontese presso il CNOS-FAP di Vercelli</b> .....	42
8.1. <i>Presentazione della struttura</i> .....	42
8.2. <i>Il contesto territoriale dell'offerta formativa</i> .....	43
8.3. <i>Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato</i> .....	46
8.4. <i>Il modello formativo regionale e provinciale</i> .....	47
8.5. <i>La progettazione del percorso per gli apprendisti minorenni</i> .....	48
8.6. <i>Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti e gestione dell'intervento</i> .....	53
8.7. <i>Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata</i> .....	56
8.8. <i>Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili</i> .....	56
8.9. <i>Allegato 1</i> .....	57
8.10. <i>Allegato 2</i> .....	65
8.11. <i>Allegato 3</i> .....	67

<b>9. L'esperienza lombarda presso il CIOFS/FP LOMBARDIA di Cesano Maderno e il CNOS-FAP di Sesto San Giovanni</b> .....	69
9.1. <i>Presentazione della struttura</i> .....	69
9.2. <i>Il contesto territoriale dell'offerta formativa</i> .....	70
9.3. <i>Esperienza delle strutture sulla formazione in apprendistato per i maggiori di 18 anni e per i minori in obbligo formativo</i> .....	73
9.4. <i>Struttura progettuale e articolazione del percorso</i> .....	74
9.5. <i>Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento</i> .....	77
9.6. <i>Caratteristiche degli apprendisti partecipanti</i> .....	78
9.7. <i>Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata</i> .....	80
9.8. <i>Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili</i> .....	80
9.9. <i>Valutazioni finali sull'efficacia dell'intervento rispetto agli utenti</i> .....	81
<b>10. Il caso Veneto: la Federazione CNOS-FAP Veneto e il Centro di Schio</b> .....	83
10.1. <i>Presentazione della struttura</i> .....	83
10.2. <i>Il contesto territoriale dell'offerta formativa per l'apprendistato</i> .....	83
10.3. <i>Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato</i> .....	90
10.4. <i>Il modello formativo regionale</i> .....	91
10.5. <i>Struttura progettuale e articolazione del percorso</i> .....	92
10.6. <i>Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento</i> ...	98
10.7. <i>Calendarizzazione delle lezioni</i> .....	100
10.8. <i>Tasso di assenteismo nei corsi e sue motivazioni</i> .....	101
10.9. <i>Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata</i> .....	101
10.10. <i>Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili</i> .....	102
10.11. <i>Valutazioni finali sull'efficacia dell'intervento rispetto agli utenti</i> .....	105
10.12. <i>Allegato</i> .....	106
<b>11. Friuli Venezia Giulia – CNOS-FAP Bearzi (UD)</b> .....	108
11.1. <i>Presentazione della struttura</i> .....	108
11.2. <i>Il contesto territoriale dell'offerta formativa per l'apprendistato</i> .....	109
11.3. <i>Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato</i> .....	112
11.4. <i>L'organizzazione della formazione per gli apprendisti minorenni</i> .....	115
11.5. <i>La progettazione del percorso</i> .....	116
11.6. <i>Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti ai percorsi</i> .....	122
11.7. <i>Gestione dell'intervento</i> .....	125
11.8. <i>Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata</i> .....	127
11.9. <i>Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti e/o di altre variabili</i> .....	128
11.10. <i>Allegato</i> .....	129
11.11. <i>Esercizi</i> .....	131
11.12. <i>Esempi di specifica di UFP - Comparto Lavorazioni Meccaniche</i> .....	132
<b>12. Umbria – CNOS-FAP di Perugia</b> .....	136
12.1. <i>Presentazione della struttura</i> .....	136
12.2. <i>Il contesto territoriale dell'offerta formativa</i> .....	138
12.3. <i>Esperienza della struttura sulla formazione in apprendistato</i> .....	139
12.4. <i>Il modello formativo provinciale</i> .....	139

12.5. <i>La strutturazione del percorso per gli apprendisti minorenni</i> .....	140
12.6. <i>Gestione dell'intervento</i> .....	144
12.7. <i>Modalità di individuazione degli apprendisti partecipanti all'intervento</i> ...	146
12.8. <i>Modalità e strumenti di monitoraggio e verifica degli apprendimenti</i> .....	147
12.9. <i>Relazioni con i tutor aziendali e formazione loro dedicata</i> .....	147
12.10. <i>Allegato</i> .....	149
 Parte III:	
<b>DALL'ANALISI DELLE ESPERIENZE ALLA PROPOSTA</b> .....	151
<b>Le criticità da superare per dare risposta ai bisogni formativi degli apprendisti minori: la proposta</b> .....	151
<b>INDICE</b> .....	159



**Pubblicazioni 2002-2007**  
**nella collana del CNOS-FAP e del CIOFS/FP**  
**“STUDI, PROGETTI, ESPERIENZE PER UNA NUOVA FORMAZIONE PROFESSIONALE”**  
ISSN 1972-3032

**1. Nella sezione “studi”**

- 1) CIOFS/FP (a cura di), *Atti del XIV seminario di formazione europea. La formazione professionale per lo sviluppo del territorio. Castel Brando (Treviso), 9-11 settembre 2002*, 2003
- 2) CIOFS/FP (a cura di), *Atti del XV seminario di formazione europea. Il sistema dell'istruzione e formazione professionale nel contesto della riforma. Significato e percorsi*, 2004
- 3) CIOFS/FP (a cura di), *Atti del XVI seminario di formazione europea. La formazione professionale fino alla formazione superiore. Per uno sviluppo in verticale di pari dignità*, 2005
- 4) CIOFS/FP SICILIA (a cura di), *Vademecum. Strumento di lavoro per l'erogazione dei servizi orientativi*, 2003
- 5) CIOFS/FP SICILIA (a cura di), *Opportunità occupazionali e sviluppo turistico dei territori di Catania, Noto, Modica*, 2004
- 6) CNOS-FAP (a cura di), *Gli editoriali di “Rassegna CNOS” 1996-2004. Il servizio di don Stefano Colombo in un periodo di riforme*, 2004
- 7) MALIZIA G. - D. NICOLI - V. PIERONI (a cura di), *Ricerca azione di supporto alla sperimentazione della FPI secondo il modello CNOS-FAP e CIOFS/FP. Rapporto finale*, 2002
- 8) MALIZIA G. - V. PIERONI (a cura di), *Ricerca azione di supporto alla sperimentazione della FPI secondo il modello CNOS-FAP e CIOFS/FP. Rapporto sul follow-up*, 2003
- 9) MALIZIA G. (coord.) - D. ANTONIETTI - M. TONINI (a cura di), *Le parole chiave della formazione professionale*, 2004
- 10) RUTA G., *Etica della persona e del lavoro*, 2004
- 11) D'AGOSTINO S. - G. MASCIÒ - D. NICOLI, *Monitoraggio delle politiche regionali in tema di istruzione e formazione professionale*, 2005
- 12) PIERONI V. - G. MALIZIA (a cura di), *Percorsi/progetti formativi “destrutturati”. Linee guida per l'inclusione socio-lavorativa di giovani svantaggiati*, 2005
- 13) NICOLI D. - G. MALIZIA - V. PIERONI, *Monitoraggio delle sperimentazioni dei nuovi percorsi di istruzione e formazione professionale nell'anno formativo 2004-2005*, 2006
- 14) MALIZIA G. (coord.) - D. ANTONIETTI - M. TONINI (a cura di), *Le parole chiave della formazione professionale. II edizione*, 2006
- 15) MALIZIA G. - V. PIERONI, *Le sperimentazioni per la formazione iniziale del diritto-dovere nei CFP del CNOS-FAP e del CIOFS/FP della Sicilia. Rapporto di ricerca*, 2007
- 16) CIOFS/FP (a cura di), *Atti del XVIII seminario di formazione europea. Standard formativi nell'istruzione e nella formazione professionale. Roma, 7-9 settembre 2006*, 2007
- 17) RUTA G., *Etica della persona e del lavoro*, Ristampa 2007
- 18) COLASANTO M. - R. LODIGIANI (a cura di), *Il ruolo della formazione in un sistema di welfare attivo*, 2007
- 19) MALIZIA G. et alii, *Stili di vita di allievi/e dei percorsi formativi del diritto-dovere*, 2007
- 20) MALIZIA G. - V. PIERONI, *Le sperimentazioni per la formazione iniziale del diritto-dovere nei CFP del CNOS-FAP e del CIOFS/FP del Lazio. Rapporto di ricerca*, 2007
- 21) NICOLI D. - R. FRANCHINI, *Costruzione dell'identità personale e sociale negli adolescenti e nei giovani. La proposta dell'Istruzione e formazione professionale*, 2007
- 22) NICOLI D., *La rete formativa nella pratica educativa della Federazione CNOS-FAP*, 2007
- 23) MALIZIA G. et alii, *Diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e anagrafe formativa. Problemi e prospettive*, 2007
- 24) PELLERÉY M., *Processi formativi e dimensione spirituale e morale della persona Dare senso e prospettiva al proprio impegno nell'apprendere lungo tutto l'arco della vita*, 2007

- 25) BELLESI L. - DONATI C., *Giovani e percorsi professionalizzanti: un gap da colmare? Rapporto finale*, 2007
- 26) NICOLI D. - COMOGLIO M., *Una formazione efficace. Esiti del monitoraggio dei percorsi sperimentali di Istruzione e Formazione professionale in Piemonte*, 2007

## 2. Nella sezione “progetti”

- 27) ASSOCIAZIONE CIOFS/FP PIEMONTE (a cura di), *L'accoglienza nei percorsi formativo-orientativi. Un approccio metodologico e proposte di strumenti*, 2003
- 28) ASSOCIAZIONE CIOFS/FP PIEMONTE (a cura di), *Le competenze orientative. Un approccio metodologico e proposte di strumenti*, 2003
- 29) BECCIU M. - A.R. COLASANTI, *La promozione delle capacità personali. Teoria e prassi*, 2003
- 30) CIOFS/FP CAMPANIA (a cura di), *OrION tra orientamento e network*, 2004
- 31) CIOFS/FP PIEMONTE (a cura di), *L'accoglienza nei percorsi formativo-orientativi. Un approccio metodologico e proposte di strumenti*, 2003
- 32) CIOFS/FP PIEMONTE (a cura di), *Le competenze orientative. Un approccio metodologico e proposte di strumenti*, 2003
- 33) CIOFS/FP - CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale alimentazione*, 2004
- 34) CIOFS/FP - CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale aziendale e amministrativa*, 2004
- 35) CIOFS/FP - CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale commerciale e delle vendite*, 2004
- 36) CIOFS/FP - CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale estetica*, 2004
- 37) CIOFS/FP - CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale sociale e sanitaria*, 2004
- 38) CIOFS/FP - CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale tessile e moda*, 2004
- 39) CIOFS/FP (a cura di), *Un modello per la gestione dei servizi di orientamento*, 2003
- 40) CIOFS/FP BASILICATA, *L'orientamento nello zaino. Percorso nella scuola media inferiore. Diffusione di una buona pratica*, 2004
- 41) CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale elettrica e elettronica*, 2004
- 42) CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale grafica e multimediale*, 2004
- 43) CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale legno e arredamento*, 2005
- 44) CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale meccanica*, 2004
- 45) CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Guida per l'elaborazione dei piani formativi personalizzati. Comunità professionale turistica e alberghiera*, 2004
- 46) CNOS-FAP (a cura di), *Centro Risorse Educative per l'Apprendimento (CREA). Progetto e guida alla compilazione delle unità didattiche*, 2003
- 47) COMOGLIO M. (a cura di), *Prova di valutazione per la qualifica: addetto ai servizi di impresa. Prototipo realizzato dal gruppo di lavoro CIOFS/FP, s.d.*
- 48) FONTANA S. - G. TACCONI - M. VISENTIN, *Etica e deontologia dell'operatore della FP*, 2003
- 49) GHERGO F., *Guida per l'accompagnamento al lavoro autonomo*, 2003
- 50) MARSILII E., *Guida per l'accompagnamento al lavoro dipendente*, 2003
- 51) NICOLI D. (a cura di), *Linee guida per la realizzazione di percorsi organici nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale*, 2004
- 52) NICOLI D. (a cura di), *Sintesi delle linee guida per la realizzazione di percorsi organici nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale*, 2004

- 53) TACCONI G. (a cura di), *Insieme per un nuovo progetto di formazione*, 2003
- 54) VALENTE L. - D. ANTONIETTI, *Quale professione? Strumento di lavoro sulle professioni e sui percorsi formativi*, 2003
- 55) NICOLI D. (a cura di), *Il diploma di istruzione e formazione professionale. Una proposta per il percorso quadriennale*, 2005
- 56) VALENTE L. (a cura di), *Sperimentazione di percorsi orientativi personalizzati*, 2005
- 57) POLACEK K., *Guida e strumenti di orientamento. Metodi, norme ed applicazioni*, 2005
- 58) CNOS-FAP (a cura di), *Proposta di esame per il conseguimento della qualifica professionale. Percorsi triennali di Istruzione formazione Professionale*, 2005
- 59) BECCIU M. - A.R. COLASANTI, *La corresponsabilità CFP-famiglia: i genitori nei CFP. Esperienza triennale nei CFP CNOS-FAP (2004-2006)*, 2006
- 60) CNOS-FAP (a cura di), *Centro Risorse Educative per l'Apprendimento (CREA). Progetto e guida alla compilazione dei sussidi, II edizione*, 2006
- 61) NICOLI D. - TACCONI G., *Valutazione e certificazione degli apprendimenti. Ricognizione dello stato dell'arte e ricerca nella pratica educativa della Federazione CNOS-FAP. I volume*, 2007
- 62) MARSILII E., *Dalla ricerca al rapporto di lavoro. Opportunità, regole e strategie*, 2007
- 63) GHERGO F., *Guida per l'accompagnamento al lavoro autonomo. Una proposta di percorsi per la creazione di impresa, 2° edizione*, 2007
- 64) D'AGOSTINO S., *Apprendistato nei percorsi di diritto-dovere*, 2007

### 3. Nella sezione "esperienze"

- 65) CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 1. Guida per l'accoglienza*, 2003
- 66) CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 2. Guida per l'accompagnamento in itinere*, 2003
- 67) CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 3. Guida per l'accompagnamento finale*, 2003
- 68) CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 4. Guida per la gestione dello stage*, 2003
- 69) CIOFS/FP PUGLIA (a cura di), *ORION. Operare per l'orientamento. Un approccio metodologico condiviso e proposte di strumenti*, 2003
- 70) TONIOLO S., *La cura della personalità dell'allievo. Una proposta di intervento per il coordinatore delle attività educative del CFP*, 2005
- 71) COMOGLIO M. (a cura di), *Il portfolio nella formazione professionale. Una proposta per i percorsi di istruzione e formazione professionale*, 2006
- 72) ALFANO A., *Un progetto alternativo al carcere per i minori a rischio. I sussidi utilizzati nel Centro polifunzionale diurno di Roma*, 2006
- 73) MALIZIA G. - D. NICOLI - V. PIERONI, *Una formazione di successo. Esiti del monitoraggio dei percorsi sperimentali triennali di istruzione e formazione professionale in Piemonte 2002-2006. Rapporto finale*, 2006





