

LA NOSTRA VIA DUALE

II edizione

Sommario

1.	IL CONTESTO DELLA SPERIMENTAZIONE	3
1.1.	IL <i>WORK-BASED LEARNING</i> IN PROSPETTIVA EUROPEA.....	3
1.2.	L'EVOLUZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE NAZIONALE DEL SISTEMA DUALE	5
1.3.	DIFFUSIONE REGIONALE DELLE MODALITÀ FORMATIVE (ALTERNANZA RAFFORZATA, APPRENDISTATO, IFS)	6
1.4.	IL MONITORAGGIO	10
1.4.1.	OBIETTIVI DELL'INDAGINE	10
1.4.2.	METODOLOGIA	10
1.4.3.	LE FASI DELL'INDAGINE.....	11
2.	HIGHLIGHTS DEL RAPPORTO	14
3.	LE ATTIVITÀ REALIZZATE	22
3.1.	ALLIEVI COINVOLTI	23
3.2.	MODALITÀ FORMATIVE E ANNUALITÀ	28
3.3.	TIPOLOGIE DI PERCORSI IEFP.....	31
4.	IL RAPPORTO CON LE IMPRESE	35
4.1.	INTRODUZIONE.....	35
4.2.	RECLUTAMENTO DEGLI ALLIEVI E MATCHING CON LE AZIENDE: MODALITÀ E STRUMENTI	35
4.4.	DIMENSIONE E SETTORE DELLE AZIENDE	43
4.5.	DAL CONTATTO AL COINVOLGIMENTO: L'ATTIVAZIONE DELLE IMPRESE	47
4.6.	L'ATTIVAZIONE DELLE IMPRESE (RISPOSTE POSITIVE E TASSO DI ATTIVAZIONE)	48
4.7.	CO-PROGETTARE CON LE IMPRESE	55
5.	LA RELAZIONE CON LE ISTITUZIONI LOCALI ED I CORPI INTERMEDI	58
5.1.	LE SINERGIE SUL TERRITORIO	58
6.	L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO.....	62
6.1.	IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO.....	62
6.2.	DIFFERENZIAZIONI REGIONALI E DI SETTORE	63
6.4.	MATERIALI UTILIZZATI PER LA CONTRATTUALIZZAZIONE	67
6.5.	TUTORSHIP NELL'APPRENDISTATO	69
6.6.	CRITICITÀ RISCOSE	70
7.	DIDATTICA E VALUTAZIONE.....	76
7.1.	ORIENTAMENTO E COINVOLGIMENTO DEGLI ALLIEVI	76
7.2.	PIANO FORMATIVO	81
7.3.	VALUTAZIONE ALLIEVI	87
7.4.	ESAMI FINALI	93
8.	LA VOCE DEGLI OPERATORI.....	96

8.1.	COSA SERVE PER IL SUCCESSO DELLA SPERIMENTAZIONE	96
8.2.	IL SIGNIFICATO DELLA SPERIMENTAZIONE.....	97
8.3.	GLI ALLIEVI E LA SPERIMENTAZIONE.....	98
8.4.	SODDISFAZIONE DEI SOGGETTI COINVOLTI	99
9.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	103
9.1.	LO SCENARIO COMPLESSIVO	103
10.	BIBLIOGRAFIA	106

1. IL CONTESTO DELLA SPERIMENTAZIONE

1.1. Il *Work-based learning* in prospettiva europea

In più occasioni negli ultimi anni le istituzioni europee hanno esortato i paesi dell'Unione Europea a rafforzare, sia in termini quantitativi che in termini qualitativi, le attività di *Work-based learning* (WBL) all'interno dei propri sistemi di Istruzione e formazione professionale. Nella visione europea, infatti, la diffusione di percorsi formativi che sappiano coniugare teoria e pratica nel contesto lavorativo è ritenuta un elemento imprescindibile per arginare la piaga della disoccupazione giovanile e favorire, secondo la strategia "Europa 2020", una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

In particolare, il vademecum predisposto dalla Commissione europea nel 2013¹ a seguito della dichiarazione congiunta fatta a Bruges dal Consiglio dei ministri europei per l'Istruzione e formazione professionale, dalle Parti Sociali e dalla Commissione europea ha distinto tre modalità di *Work-based learning*. La prima è l'apprendistato, inteso come percorso di formazione regolato da un contratto di lavoro tra un'apprendista e un'impresa, che prevede l'alternanza di momenti di apprendimento in un contesto lavorativo e momenti di apprendimento nel contesto scolastico. La seconda sono i tirocini, ossia periodi di formazione on the job ospitati da un'impresa, ma inseriti all'interno dei percorsi scolastici e comunque di durata normalmente non superiore al 50% del monte ore previsto dall'ordinamento scolastico. La terza corrisponde a tutte le attività didattiche che prevedono l'esecuzione di compiti lavorativi, reali o simulati, all'interno dell'ambiente scolastico.

Sebbene nel contesto europeo l'attributo "duale" venga utilizzato preferibilmente per indicare i percorsi formativi in apprendistato, la sperimentazione che ha inaugurato il sistema duale italiano ha voluto abbracciare tutte e tre le forme di Work based learning: l'apprendistato, i tirocini inseriti nei piani di alternanza rafforzata e l'impresa formativa simulata, ascrivibile alla terza modalità di WBL.

Questa scelta risponde indubbiamente a ragioni di opportunità: non sarebbe stato prudente in un sistema tradizionalmente poco incline ad impiegare le metodologie work based introdurre il duale proponendo soltanto l'apprendistato, che è la forma più "radicale" di alternanza scuola lavoro. D'altra parte, essa riflette anche un certo modo di inquadrare dal punto di vista normativo l'apprendistato nel suo rapporto con il sistema di Istruzione e formazione professionale.

Secondo una recente indagine del Cedefop² sono sostanzialmente tre le modalità con cui i diversi stati europei intendono questo rapporto. La prima – tipica della Germania e dei Paesi che si ispirano al sistema duale tedesco (Austria e Danimarca), oltre a Croazia, Polonia, Norvegia, Islanda e

¹ European Commission (2013). *Work-based learning in Europe – Practices and Policy Pointers*.

² Cedefop (2018). *Apprenticeship schemes in European countries*.

Irlanda – considera l'apprendistato come un sistema formativo autonomo, distinto cioè dalla formazione professionale scolastica.

La seconda, condivisa sostanzialmente dall'Italia e da numerosi altri paesi, lo inserisce all'interno del sistema nazionale di istruzione e formazione professionale come alternativa ai percorsi scolastici a tempo pieno. Qui l'apprendistato permette di conseguire una qualifica equivalente a quella ottenute tramite i corrispondenti percorsi scolastici, perché il valore della qualifica professionale dipende dai contenuti formativi acquisiti, non dalle modalità con cui essi sono stati forniti.

In questo nutrito gruppo di paesi le differenze emergono nel grado di personalizzazione che l'apprendistato consente rispetto ai percorsi scolastici: solo parziale (Italia, Spagna, Finlandia, Ungheria e Belgio francofono) oppure totale (Inghilterra, Francia, Belgio fiammingo, Lussemburgo, Estonia e Romania). In Olanda e Portogallo gli apprendistati formativi, pur inseriti nel sistema nazionale di VET, sono addirittura attivati tramite programmi specifici.

La terza modalità, residuale rispetto alle altre due, unisce caratteristiche della prima e della seconda. Vi rientrano il modello di apprendistato greco, quello cipriota e una particolare modalità dell'apprendistato belga in uso presso la comunità francofona.

Se si allarga la prospettiva dal quadro normativo al modello complessivo di governance, è possibile precisare ancora meglio la posizione del sistema duale italiano nel contesto europeo. Esso è assimilabile al sistema francese, dove lo Stato pianifica, controlla e organizza attraverso le sue scuole la formazione professionale dei giovani, compreso l'apprendistato. È pur vero che in Italia la competenza legislativa in materia di Istruzione e formazione professionale spetta alle Regioni e non allo Stato centrale e che i corsi formativi dovrebbero essere erogati da privati accreditati. Il modello di governance italiano rimane cionondimeno essenzialmente centralista.

Opposto a tale modello è quello cosiddetto mercantilista, adottato dal sistema inglese, dove la formazione professionale è affidata alle imprese che organizzano per gli apprendisti programmi di training on the job tarati sulle proprie esigenze tecnico-produttive.

Infine, a metà strada fra i primi due, c'è il modello corporativista, tipico del sistema duale tedesco e basato sulla cooperazione fra lo Stato e le imprese private. Queste ultime, se vogliono formare i propri apprendisti, devono rispettare gli ordinamenti formativi concertati tra le parti sociali sotto il coordinamento del governo federale.

Da ultimo, è bene ricordare una peculiarità non trascurabile del sistema duale italiano. Nel nostro Paese le istituzioni formative e le aziende hanno la possibilità di personalizzare, attraverso una progettazione congiunta, i piani formativi degli apprendisti e dei tirocinanti. L'idea pedagogica di fondo è che qualsiasi esperienza lavorativa possa offrire spunti sufficienti per raggiungere, attraverso un'opportuna riflessione critica, gli obiettivi formativi fissati dagli ordinamenti scolastici. Questo vale non solo per l'leFP, ma anche per i percorsi d'Istruzione.

1.2. L'evoluzione della sperimentazione nazionale del sistema duale

Nel presente paragrafo e nel successivo (§1.3.) è delineata una panoramica delle Regioni che, a giugno 2018, hanno emanato nuovi Avvisi per l'attuazione della sperimentazione nazionale del sistema duale nell'anno formativo 2017/2018. Alcuni casi particolari sono approfonditi con apposite spiegazioni.

La tabella seguente mostra le 13 Regioni che hanno approvato atti ufficiali per l'a.f. 2017/2018 relativi al sistema duale.

Regioni che hanno approvato nuovi avvisi relativi all'a.f. 2017/2018	Regioni che non hanno approvato nuovi avvisi relativi all'a.f. 2017/2018
<ul style="list-style-type: none">- Basilicata- Campania- Emilia-Romagna- Friuli-Venezia Giulia- Lazio- Liguria- Lombardia- Molise- Piemonte- Sicilia- Toscana- Valle d'Aosta- Veneto	<ul style="list-style-type: none">- Abruzzo- Calabria- Marche- Puglia- Sardegna- Umbria
13	6

Tabella 1 - Regioni coinvolte nella sperimentazione del sistema duale

Rispetto alla ricognizione sui provvedimenti attuativi della sperimentazione duale nella prima annualità formativa, 2016/2017, risulta più numerosa la platea delle Regioni che non hanno approvato nuovi atti di programmazione (6 rispetto alle 2 dell'anno precedente).

Riguardo alla Calabria e alla Puglia l'assenza di nuovi bandi è motivata dal fatto che i progetti formativi relativi agli Avvisi 2016 sono stati approvati, dopo un lungo iter di selezione, nel 2017. Pertanto, l'avvio dei percorsi finanziati sui bandi del 2016 è stato posticipato all'annualità formativa 2017/2018. La Regione Umbria, nell'anno formativo 2016/2017, ha individuato per la realizzazione della sperimentazione del sistema duale gli Organismi formativi selezionati da Anpal Servizi (ex Italia Lavoro) per la partecipazione alla prima linea di azione riguardante lo sviluppo dei servizi di placement. L'ATS ha elaborato la progettazione di un progetto sperimentale di durata triennale da avviare nell'anno formativo 2016/2017, finalizzato al conseguimento del titolo di Qualifica professionale, secondo le modalità

attuative proprie del sistema duale, denominato “Imparare Lavorando – Progetto per la sperimentazione del Sistema Duale nell’leFP”, che è stato approvato dalla Regione con determinazione regionale n. 10050 del 18/10/2016. Nell’anno formativo 2017/2018 non sono risultano, invece, atti formali di programmazione relativi al duale. La Sardegna rimane l’unica Regione a non aver deliberato alcun atto di implementazione della sperimentazione duale nel biennio, né nell’annualità 2016/2017, né in quella 2017/2018. Anche le Regioni Abruzzo e Marche non hanno approvato avvisi relativi alla realizzazione del sistema duale nell’a.f. 2017/2018, tuttavia, la Regione Marche, come specificato anche nella nota metodologica (§ 1.4.2.) permette la progettazione di percorsi analoghi a quelli previsti dal duale sulla base dell’avviso relativo all’a.f. 2016/2017.

Infine, si rileva il caso della Regione Basilicata che ha avviato la sperimentazione a partire dalla seconda annualità formativa 2017/2018.

1.3. Diffusione regionale delle modalità formative (Alternanza Rafforzata, Apprendistato, IFS)

La tabella sottostante rappresenta una panoramica relativa alle modalità didattiche scelte dalle Regioni, sempre sulla base degli avvisi emanati illustrati in precedenza, per attuare la sperimentazione duale tra quelle previste dall’Accordo nazionale del 24 settembre 2015 (alternanza scuola-lavoro, apprendistato di I livello, impresa formativa simulata).

Nelle tabelle 2 e 3, le informazioni delle Regioni segnalate con l’asterisco (*) sono riferite agli avvisi 2016/2017.

Regioni	Alternanza Scuola Lavoro	Apprendistato	Impresa formativa simulata
Basilicata	✓	✓	
Calabria*	✓	✓	✓
Campania	✓	✓	✓
Emilia-Romagna	✓	✓	
Friuli-Venezia Giulia	✓	✓	✓
Lazio	✓	✓	✓
Liguria	✓	✓	
Lombardia	✓	✓	✓ (solo per soggetti disabili)
Marche*	✓	✓	✓
Molise	✓	✓	✓
Piemonte	✓	✓	✓
Puglia*	✓	✓	✓
Sicilia	✓	✓	✓
Toscana	✓	✓	

Umbria*	✓	✓	✓
Valle d'Aosta	✓		
Veneto	✓	✓	✓
Totale	17	16	12

Tabella 2 - Dettaglio delle modalità attuative previste dalle Regioni

Come prevedibile, tutte le Regioni hanno confermato l'alternanza scuola-lavoro rafforzata quale modalità ordinaria di attuazione della sperimentazione duale. Il dato più significativo riguarda invece il consistente incremento dell'apprendistato che, nella seconda annualità 2017/2018, è stato introdotto dai CFP appartenenti a 4 Regioni: Emilia-Romagna³, Molise, Sicilia e Toscana.

La tabella seguente mostra l'utilizzo delle metodologie formative per tipologia di percorso di istruzione e formazione professionale, triennale (I-III anno) e di IV anno.

REGIONE	IeFP I-III anno			IeFP IV anno		
	Alternanza Scuola lavoro	Impresa Formativa Simulata	Apprendistato	Alternanza Scuola lavoro	Impresa Formativa Simulata	Apprendistato
Basilicata				✓		✓
Calabria*	✓	✓	✓			
Campania	✓	✓	✓	✓		✓
Emilia Romagna				✓		✓
Friuli Venezia Giulia	✓	✓	✓	✓		✓
Lazio	✓	✓	✓	✓		✓
Liguria	✓		✓	✓		✓
Lombardia	✓	✓ (per soggetti disabili)	✓	✓		✓
Marche*	✓	✓	✓	✓		✓
Molise	✓	✓	✓	✓		✓
Piemonte	✓	✓	✓	✓		✓
Puglia*				✓	✓	✓
Sicilia	✓	✓	✓			✓
Toscana	✓		✓	✓		✓
Umbria*	✓	✓	✓			
Valle d'Aosta	✓	✓	✓			
Veneto	✓	✓	✓	✓		✓
Totale	14	12	14	13	1	14

³ Nella prima edizione del presente report, riferita all'a.f. 2016/2017, risultava un apprendista anche in Emilia-Romagna, nonostante la modalità formativa dell'apprendistato non fosse esplicitamente prevista dall'avviso approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 543 del 18/04/2016.

Tabella 3 - Dettaglio delle modalità attuative previste dalle Regioni per tipologia di percorso

Due Regioni, Basilicata ed Emilia-Romagna, hanno approvato nuovi Avvisi unicamente sul IV anno, mentre le altre Regioni hanno approvato atti di programmazione del sistema duale in tutte le annualità del sistema di leFP.

Considerando la distinzione delle modalità didattiche per tipologia di percorso nel confronto con l'annualità precedente 2016/2017, si nota un aumento dell'apprendistato tra le tipologie formative proposte dalle Regioni, raggiungendo la medesima diffusione dell'alternanza rafforzata. Questo dato denota la consapevolezza da parte delle Regioni del potenziale formativo dell'apprendistato. La possibilità di programmare percorsi in apprendistato, infatti, è cresciuta nel triennio del 18%, dal 59% (10 Regioni su 17 totali, che avevano attivato la sperimentazione duale) nell'annualità formativa 2016/2017 al 77% nel 2017/2018, e del 45% nel IV anno, dal 47% (8 Regioni su 17 totali, che avevano attivato la sperimentazione duale) nell'annualità formativa 2016/2017 al 92% nel 2017/2018.

Infine, è rilevante come l'apprendistato sia stato introdotto in modo omogeneo da Nord a Sud, senza divari territoriali, nonostante le specificità del mercato del lavoro locale. Tale tendenza è sintomatica di un progressivo assorbimento strutturale di questa tecnica formativa nel sistema di leFP, tuttavia, se andiamo ad osservare i numeri di allievi coinvolti effettivamente in percorsi di apprendistato notiamo uno scenario nazionale piuttosto variegato. In alcuni contesti regionali, infatti, l'apprendistato sta evolvendo da un'opzione occasionale, e spesso fortuita, ad una modalità costitutiva del modello educativo di leFP, mentre in altre Regioni i numeri di apprendisti sono ancora piuttosto esigui o pressoché nulli.

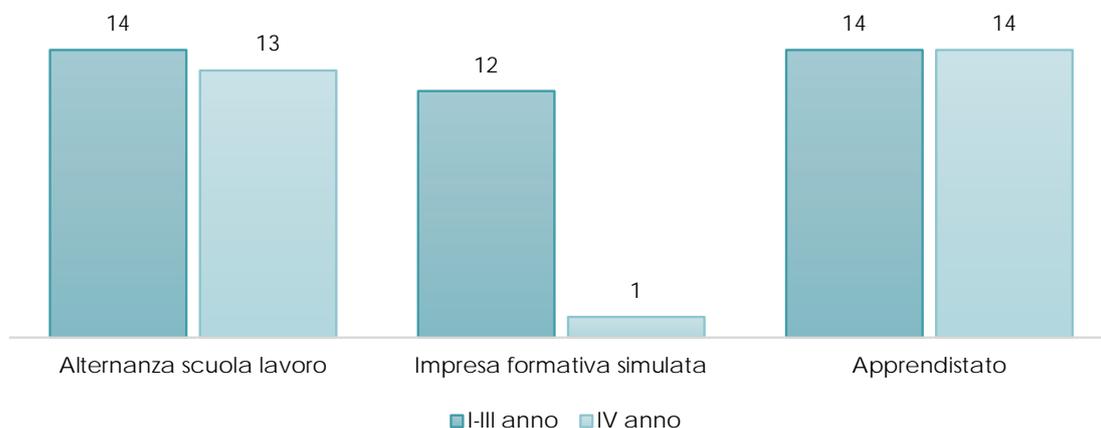


Figura 1 - Modalità formative previste dalle programmazioni regionali, totali per triennio e IV anno

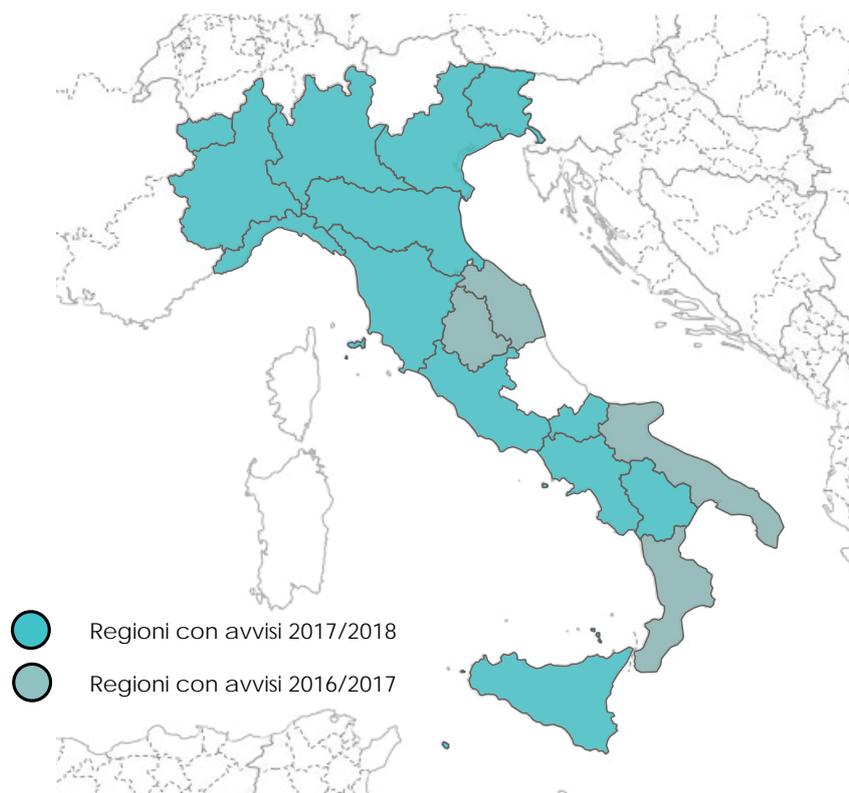


Figura 2 – Diffusione regionale Alternanza rafforzata

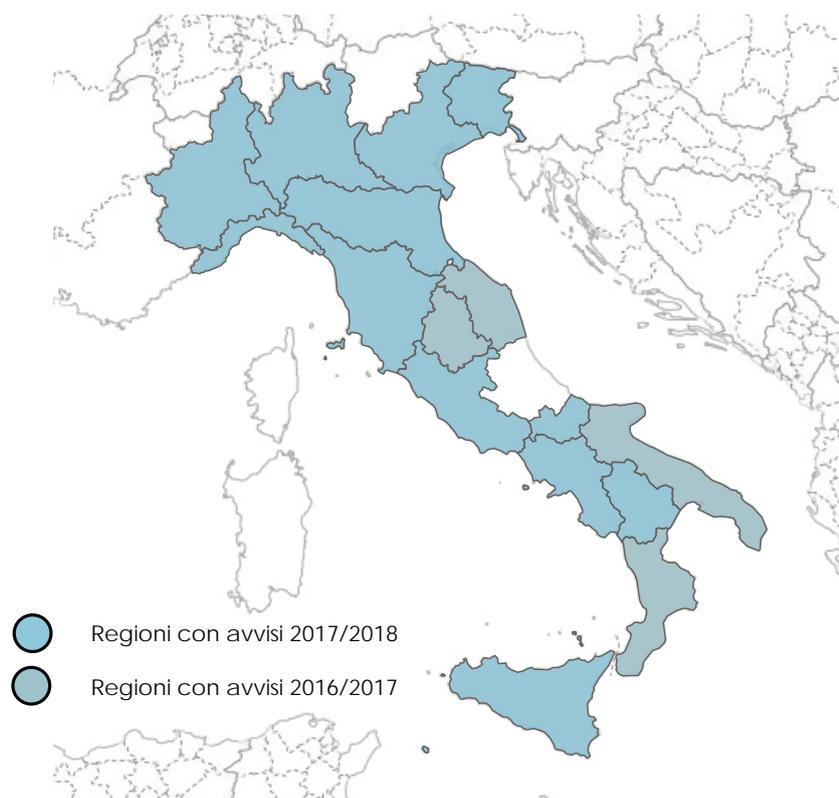


Figura 3 – Diffusione regionale Apprendistato di I livello



Figura 4 - Diffusione regionale Impresa Formativa Simulata

1.4. Il monitoraggio

1.4.1. Obiettivi dell'indagine

Al termine del secondo anno di attuazione dei percorsi formativi del sistema duale, la rete Confap-Forma ha voluto realizzare una seconda edizione dell'indagine per osservare i risultati conseguiti dai propri CFP a distanza di due anni dall'inizio della sperimentazione. La finalità dell'indagine infatti è stata di mettere in evidenza, a distanza di un anno e nel rispetto dei diversi contesti di applicazione, le strategie e le modalità realizzative dei percorsi al fine di fornire elementi di riflessione utili per analizzare gli aspetti evolutivi del sistema.

1.4.2. Metodologia

L'indagine, conclusasi nel mese di settembre 2018, è relativa al secondo anno di sperimentazione del Sistema Duale (indicativamente all'anno formativo 2017-2018) ed è rivolta ai Centri di Formazione

Professionale (CFP) della rete Confap-Forma che hanno realizzato percorsi con risorse da imputare direttamente alla Linea 2 "Sostegno di percorsi di leFP nell'ambito del sistema duale", ma anche che presentano le medesime caratteristiche del sistema duale (es. alternanza rafforzata con almeno 400 ore) pur essendo finanziati da altre risorse regionali.

Fra i casi più notevoli, questo criterio di selezione ha permesso di inserire nell'indagine:

- la Provincia Autonoma di Trento che, insieme alla Provincia Autonoma di Bolzano, non ha partecipato alla sperimentazione, ma in cui si sono attivati percorsi con caratteristiche analoghe;
- le esperienze maturate in Emilia-Romagna in annualità non direttamente comprese e finanziate dalla Linea 2 della sperimentazione;
- percorsi duali (III e IV anno) progettati nella Regione Marche in modalità analoghe a quelle previste dalla sperimentazione, nonostante non risultino emanati atti d'impegno relativi al sistema duale per l'a.f. 2017/2018;
- la Regione Umbria, tramite un CFP dell'ATS, ivi costituitosi, che ha elaborato il progetto sperimentale di durata triennale avviato nell'anno formativo 2016/2017;
- gli apprendisti della Regione Lombardia i cui percorsi non sono direttamente finanziati dalla Linea 2 della sperimentazione.

L'intento, infatti, è stato quello di valorizzare le attività svolte dalle Regioni che, seppur dal punto di vista finanziario non siano direttamente riconducibili alla sperimentazione, abbiano mostrato l'intento di potenziare la modalità duale all'interno del proprio Sistema leFP.

I CFP che hanno risposto al questionario sono stati 169, distribuiti in 15 Regioni italiane (Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Molise, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) e una Provincia Autonoma (Trentino). L'indagine è stata realizzata con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), cioè tramite un questionario strutturato somministrato per mezzo di una un'apposita piattaforma online. Il questionario è composto da 102 domande suddivise in quattro fasi che ripercorrono il processo di realizzazione dei percorsi formativi relativi alla sperimentazione del sistema duale. Nello specifico il questionario è così strutturato:

1. Fase preliminare
2. Fase iniziale
3. Fase di gestione
4. Fase di valutazione complessiva

1.4.3. Le fasi dell'indagine

Fase Preliminare

La prima fase ha l'obiettivo di indagare il comportamento dei CFP in merito ai seguenti temi:

- l'organizzazione delle attività di progettazione dei percorsi formativi (solo come CFP, in collaborazione con le imprese, ecc.) e quali figure professionali siano state coinvolte;
- la selezione degli studenti: tipologia, canali di recruitment, materiale utilizzato per la comunicazione, problematiche riscontrate, quantità di ragazzi in apprendistato e in alternanza;
- individuazione delle aziende: tipologie, settore, quantità di aziende coinvolte, tipologia di relazione tra CFP e azienda, presenza di imprese madrine, attività di coinvolgimento, aspetti motivazionali per il coinvolgimento, canale di contatto, materiale utilizzato, iniziative messe in campo, problematiche riscontrate, risorse impiegate, criteri e strumenti per il matching, attivazione di sinergie con altri attori.

Fase iniziale

Questa fase analizza gli aspetti iniziali riguardanti le prime attività di progettazione dei percorsi:

- gli aspetti organizzativi che caratterizzano la progettazione dei percorsi in modalità duale: centralità dell'allievo nel processo formativo, definizione del piano formativo tra imprese e CFP, modalità con cui l'allievo acquisisce i saperi in contesti diversi, presenza del tutor aziendale e formativo e attività svolte, attività svolte dai formatori, utilizzo dell'Impresa formativa simulata, numero e tipologie di imprese madrine;
- gli aspetti di contrattualizzazione: numero di contratti sottoscritti, materiale utilizzato per la contrattualizzazione, problematiche riscontrate, ruolo dell'impresa, ruolo del tutor formativo, CCNL utilizzati.

Fase di gestione

La fase relativa alla gestione dei percorsi è volta ad esaminare:

- le modalità organizzative dei percorsi: organizzazione dei gruppi, difficoltà organizzative e burocratiche riscontrate, proposte di correttivi da apportare alla progettazione regionale dei percorsi, impatto dell'organizzazione su metodologie didattiche;
- le attività di monitoraggio: modalità di attuazione piano formativo e suoi correttivi per non rispetto dei patti, gestione di aziende le cui attività non sono previste nei programmi formativi, criticità durante monitoraggio piani formativi);
- la valutazione dell'allievo (tipologia di supporto alle aziende per valutazione competenze, ricezione del giudizio dell'azienda, strutturazione esame finale nel rispetto delle disposizioni regionali, gestione del processo di integrazione tra assi culturali e ambito professionalizzante, gestione compiti riferiti agli assi culturali, attività educative di tipo civico, gestione del capolavoro, valutazione

congiunta con le imprese, realizzazione del presidio organizzativo del CFP durante la valutazione, modalità di documentazione dell'azione formativa da parte dell'impresa, dal CFP, dagli allievi).

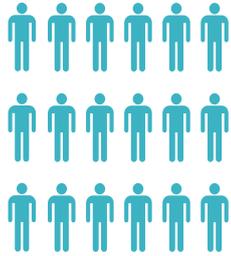
Fase di valutazione complessiva

L'ultima sezione affronta l'esperienza dell'a.f. 2017/2018 nel suo complesso, soffermandosi sui risultati raggiunti in merito al miglioramento organizzativo dei CFP (strumenti, coinvolgimento dei SAL, ecc.) e misurando la soddisfazione dei soggetti coinvolti (imprese, studenti, famiglie, operatori).

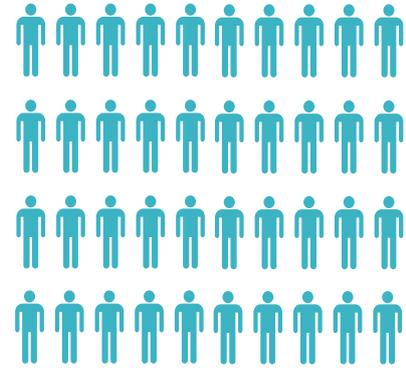
2. HIGHLIGHTS DEL RAPPORTO

Le infografiche sintetizzano le principali evidenze analizzate nel corso del rapporto in merito ai seguenti temi: allievi, imprese, apprendistato e operatori.

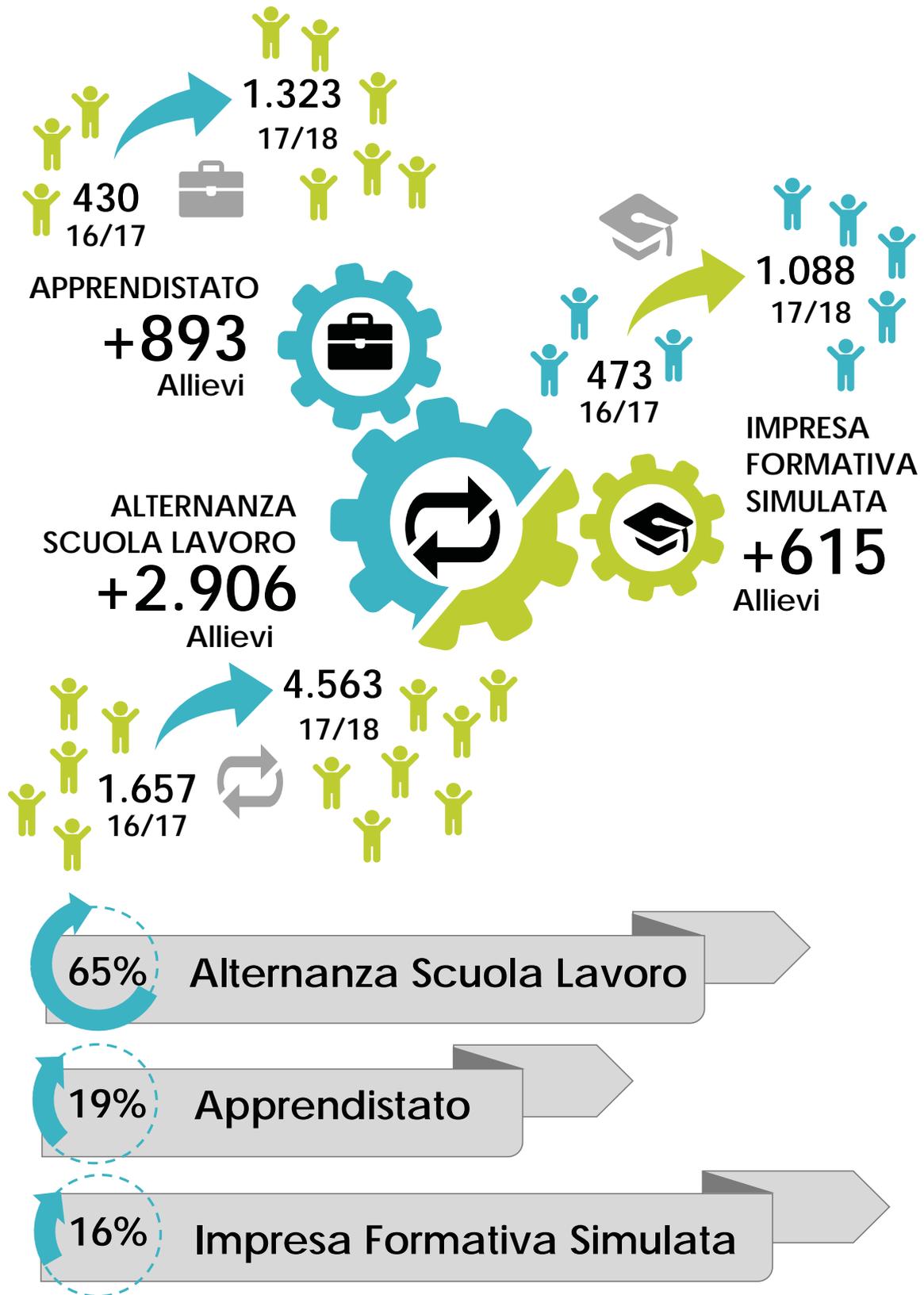
Allievi



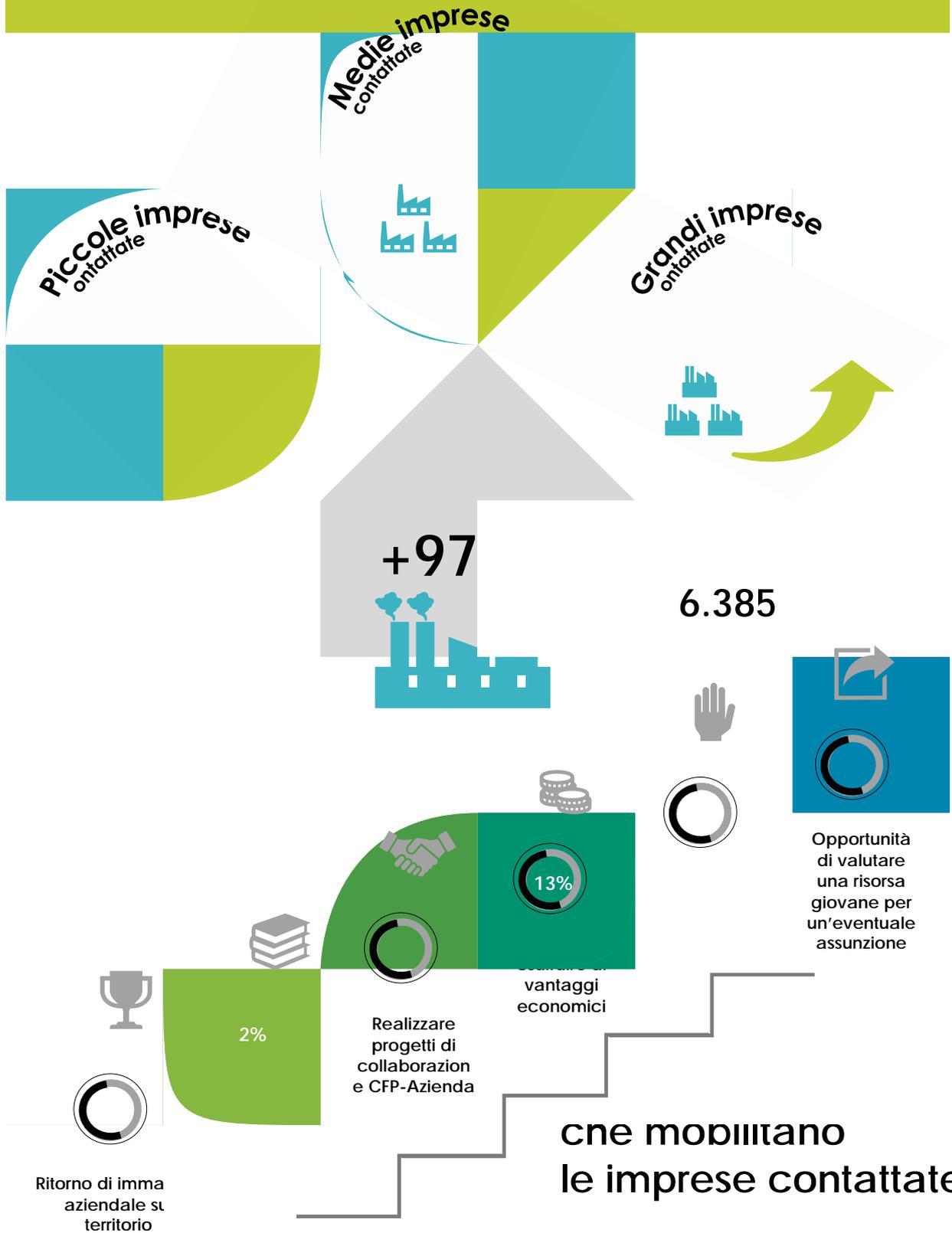
+3.04



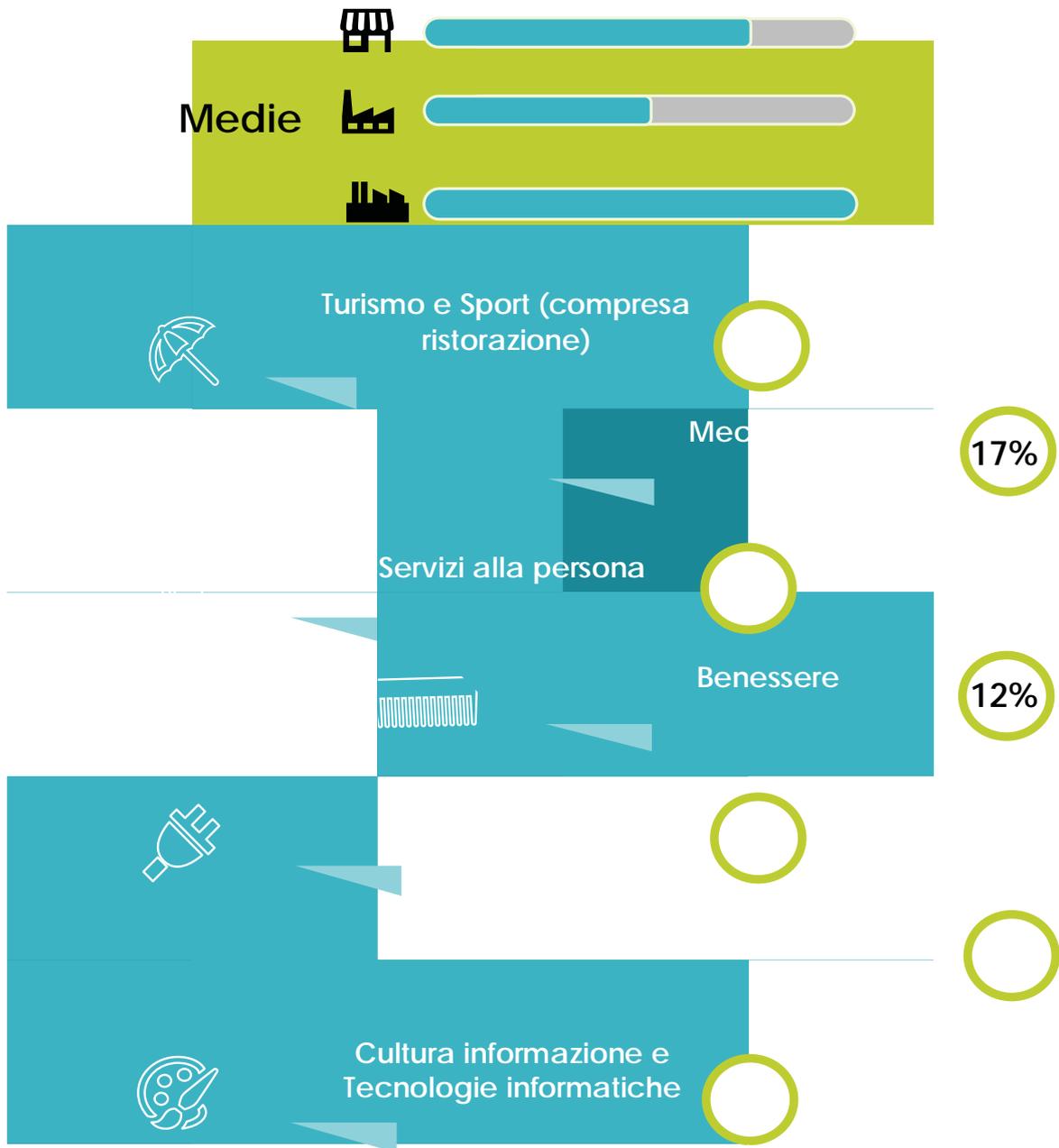
Le modalità del duale



Imprese contattate



Imprese attivate



Apprendistato nel Monitoraggio

Nuove regioni in cui sono stati attivati contratti di apprendistato



2016/2017

62
CFP

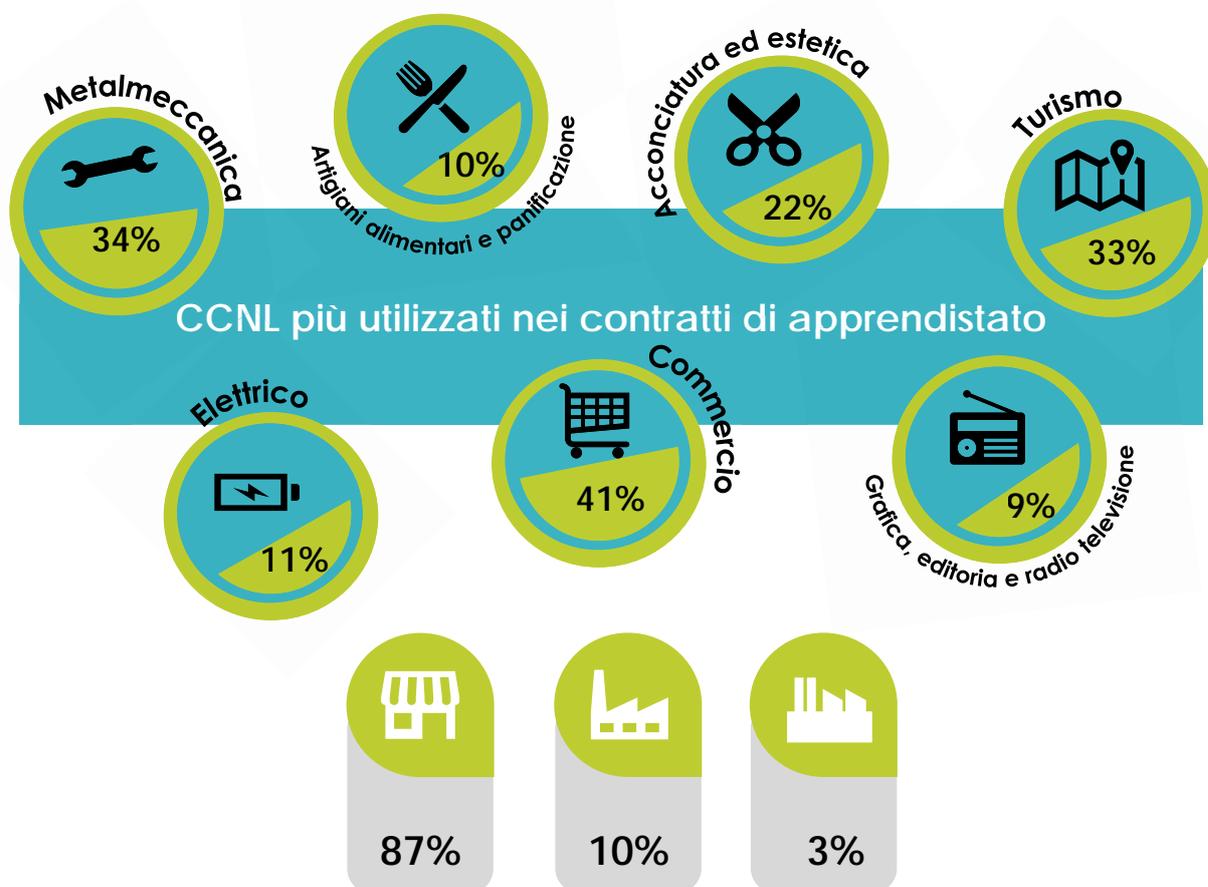


+97%

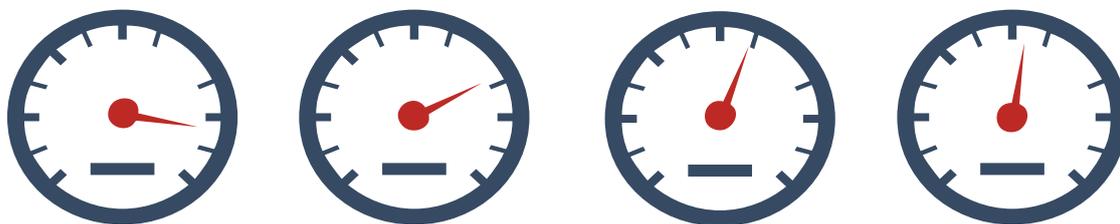
2017/2018

122
CFP

CFP che hanno attivato contratti di apprendistato



La voce degli operatori



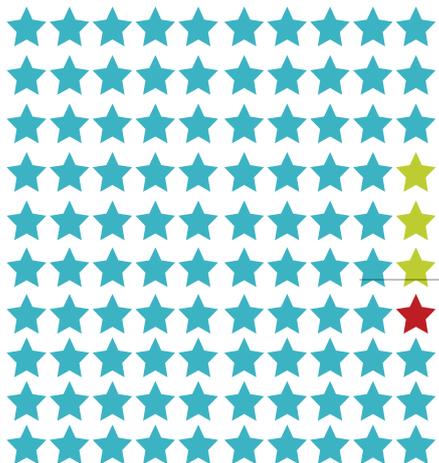
Soddisfazione
FAMIGLIE

Soddisfazione
ALLIEVI

Soddisfazione
AZIENDE

Soddisfazione
OPERATORI

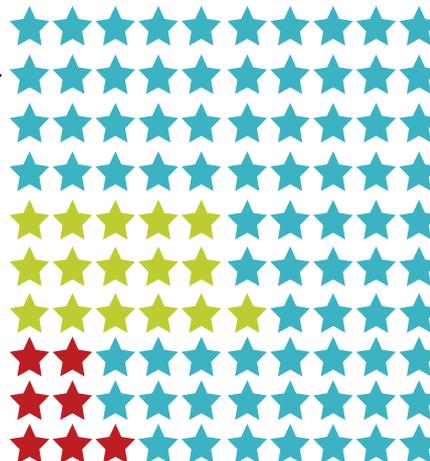
L'OPINIONE SULLA SPERIMENTAZIONE



Rappresenta un'opportunità di crescita per il

Non ha apportato cambiamenti

L'INTERESSE DEGLI ALLIEVI

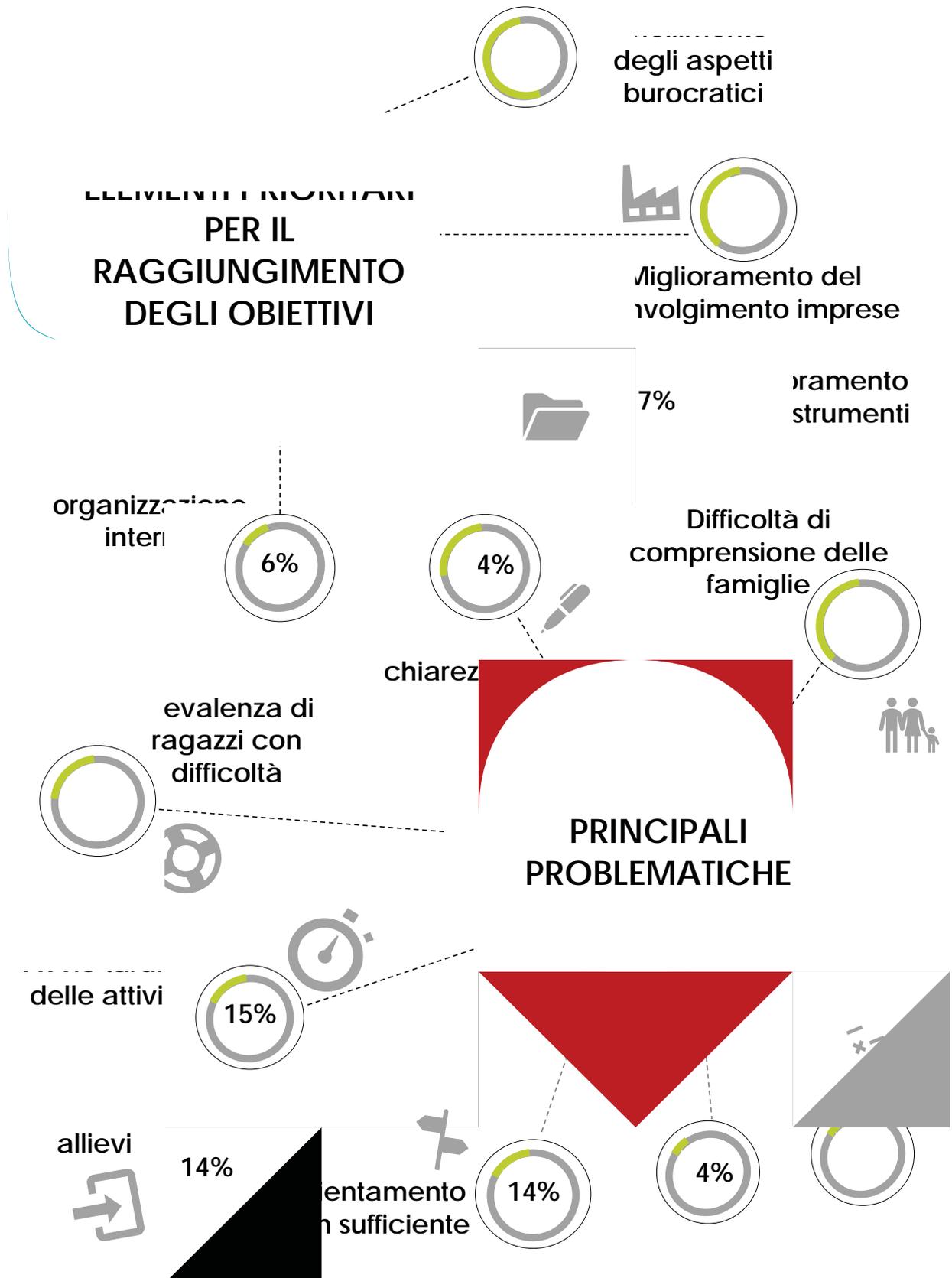


77%

L'interesse non si è modificato

Hanno riportato difficoltà crescenti

Raccomandazioni e Criticità



3. LE ATTIVITÀ REALIZZATE

L'obiettivo del capitolo è di fornire una panoramica generale relativa agli allievi coinvolti nella sperimentazione del sistema duale dei CFP campione nell'a.f. 2017/2018. Pertanto, i grafici che seguono illustrano la distribuzione per Regione dei CFP che hanno risposto e degli allievi, con un focus riguardante le annualità e le modalità formative seguite.

Nella rilevazione dello scorso anno i CFP che hanno risposto ai questionari somministrati sono stati 148. In questa seconda rilevazione, invece, sono stati 169, distribuiti in 16 Regioni italiane (Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Trentino-Alto Adige, Umbria e Veneto). Due terzi delle risposte sono giunti da CFP delle Regioni settentrionali, nell'ordine: Lombardia, Veneto e Piemonte, seguiti a distanza da Emilia-Romagna, Liguria e Puglia. I CFP contattati sono stati 170 e praticamente la totalità, 169, ha risposto attivamente al questionario. Nella figura 5 sottostante vi è la ripartizione dei CFP suddivisa per Regione.

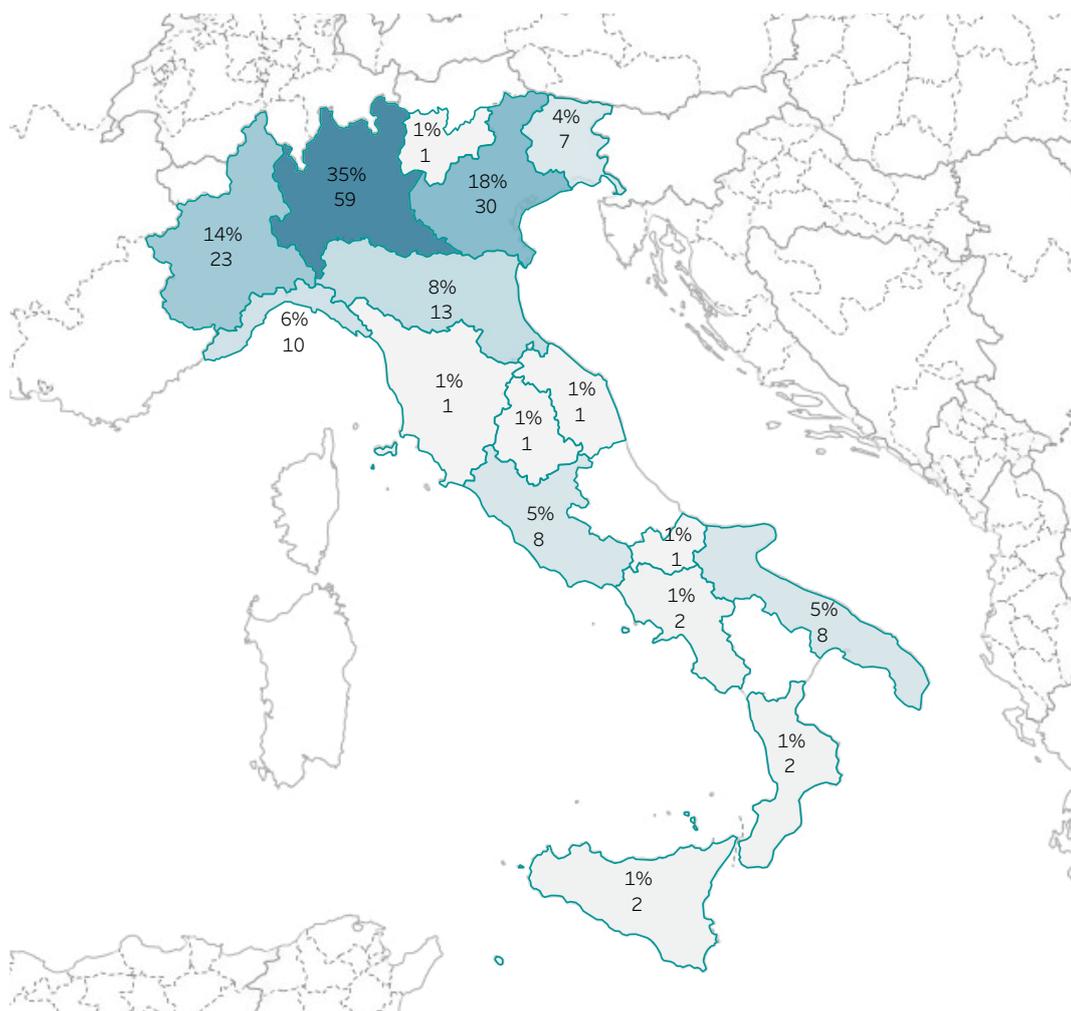


Figura 5 - Percentuale e numero di CFP per regione

Il termine fissato per la risposta da parte dei CFP è stato l'inizio di settembre 2018: a questa data, corrispondente alla fase finale dell'anno formativo, più della metà dei CFP aveva risposto al questionario. Dunque, i corsi erano già in fase conclusiva e, spesso, gli allievi avevano effettuato l'esame per il conseguimento della qualifica/diploma.

Il 25% dei CFP, invece, erano ancora impegnati nella fase di gestione intermedia dei percorsi formativi, mentre solo una minima percentuale (3%) risultava ancora in fase di progettazione e organizzazione dei percorsi.

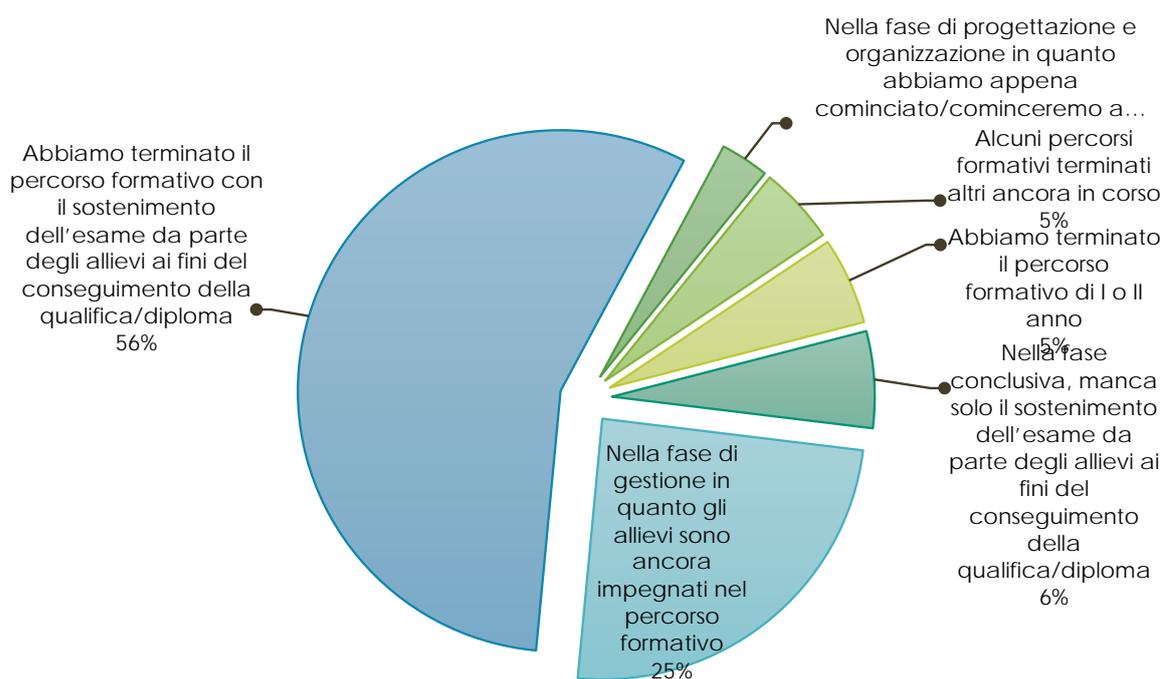


Figura 6 - Fase della sperimentazione dei CFP

3.1. Allievi coinvolti

Gli **allievi** appartenenti agli Enti Confap-Forma coinvolti nella sperimentazione duale nell'anno 2017/2018 sono in totale **sono 6.974**. Rispetto all'a.f. precedente, durante il quale furono 3.931, è avvenuto un aumento molto significativo dell'77,4%.

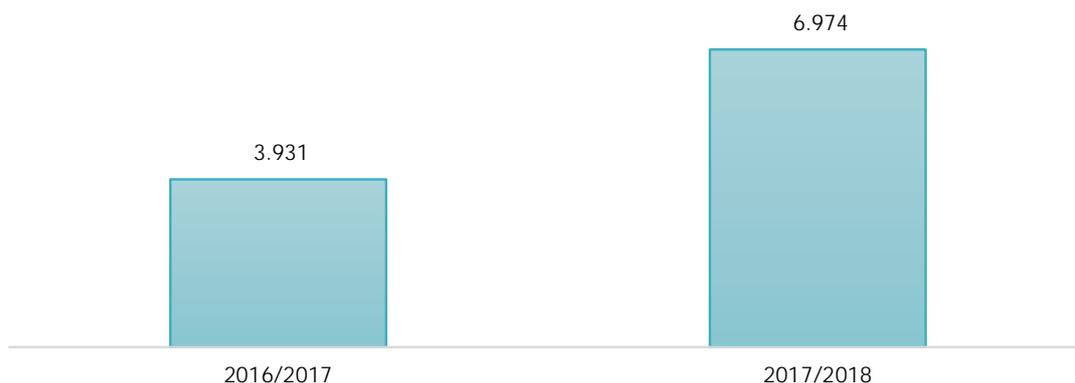


Figura 7 – confronto n. allievi 2016/2017 e 2017/2018

Poco meno della metà degli allievi coinvolti provengono da corsi realizzati in CFP della Lombardia (3.189, corrispondente quasi alla totalità degli allievi del precedente anno formativo). Seguono con numeri importanti le Regioni: Piemonte (952), Veneto (921), Friuli-Venezia Giulia (551). Fra le Regioni del Centro-Sud sono da segnalare: Lazio (343), Sicilia (144) e Puglia (81).



Figura 8 - n. allievi per regione

La distribuzione regionale degli allievi e la comparazione con l'anno formativo precedente permette di mostrare nel dettaglio anche

l'andamento del numero di allievi. Gli aumenti più significativi si sono verificati in tutte le Regioni del Nord Italia, in particolare in Lombardia dove è stato triplicato un numero già elevato di allievi. L'elevato aumento di allievi in Lombardia sembra confermare l'effetto moltiplicatore che la sperimentazione ha apportato sull'intero sistema leFP. Infatti, tra gli allievi lombardi sono stati conteggiati anche gli studenti che hanno svolto percorsi con le caratteristiche della modalità duale (alternanza pari o superiore alle 400 ore) il cui finanziamento non è direttamente riducibile a quello della Linea 2 della sperimentazione ma è proveniente anche da altre risorse.

Anche in Friuli-Venezia Giulia gli allievi sono quasi raddoppiati, mentre in Piemonte sono aumentati del 52%. In Emilia-Romagna e in Veneto, invece, sono aumentati rispettivamente del 23% e del 22%. In Liguria l'incremento del numero di allievi è stato vertiginoso, passando dai 19 allievi dell'a.f. 2016/2017 ai 208 dell'a.f. 2017/2018. Il fenomeno è da ricondurre a due fattori principali: da un lato, una forte spinta regionale, che si è tradotta anche in concrete attività di sensibilizzazione verso le imprese e, dall'altro, la possibilità per gli operatori di attivare nuovi percorsi in modalità duale.

Anche in Calabria, Campania, Marche, Molise si sono registrati degli aumenti significativi. Sono da segnalare, invece, le diminuzioni di studenti nel Lazio e, in modo particolarmente drastico, in Sicilia e Toscana. Per quanto riguarda la Puglia e la Provincia Autonoma di Trento non è possibile effettuare confronti con la precedente annualità poiché non rientravano nel monitoraggio.

Nella figura 9 sottostante è possibile osservare nel dettaglio le differenze regionali in relazione al numero di allievi tra l'anno formativo 2016/2017 e 2017/2018.

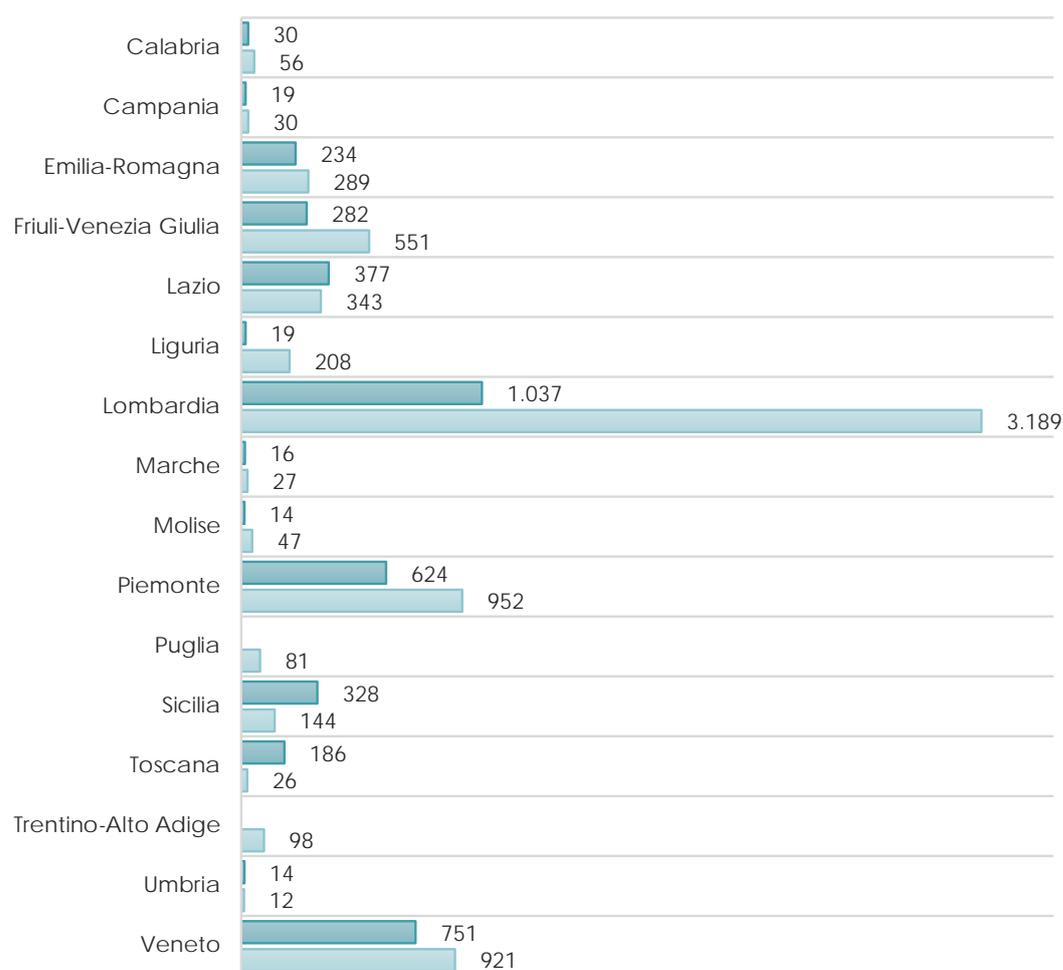


Figura 9 - Confronto n. allievi per regione 2016/2017 e 2017/2018

Come nell'anno passato, in merito al numero di allievi per annualità (Figura 10), si osserva la prevalenza dei IV anni, rimasti stabili. Diminuiscono, invece, gli allievi nei percorsi di duale al I anno di IeFP, mentre aumentano quelli al II e al III anno, assieme al numero di alunni frequentanti percorsi di IFTS. Rispetto all'anno scorso, invece, sono diminuiti significativamente gli alunni dei percorsi modulari.

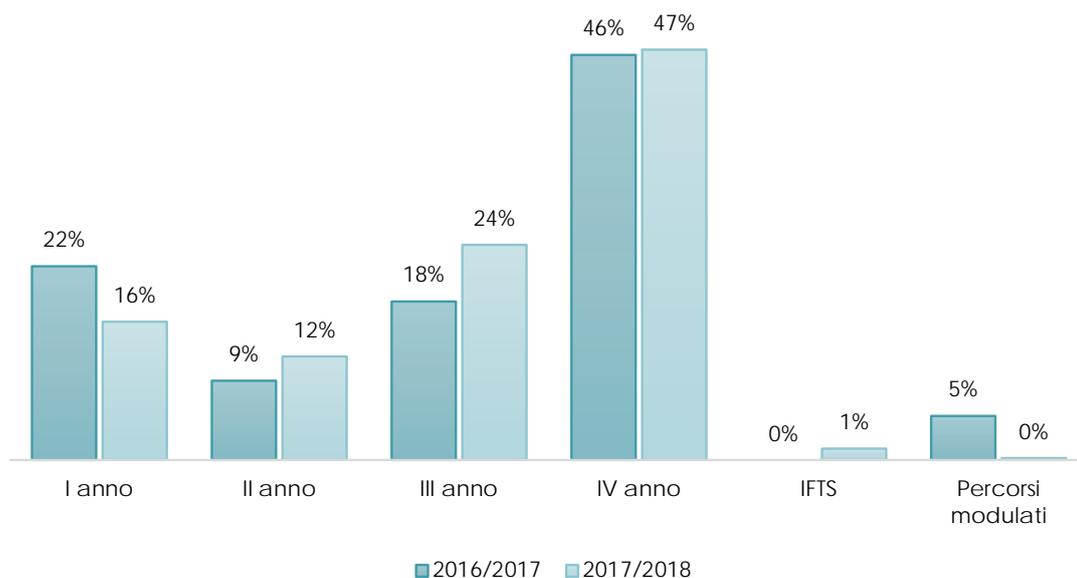


Figura 10 - % di allievi coinvolti per annualità

Regione	I anno	II anno	III anno	IV anno	IFTS	Percorsi Modulari	Totale
Calabria	42	14	56
Campania	.	30	30
Emilia-Romagna	.	25	24	240	.	.	289
Friuli-Venezia Giulia	207	48	101	195	.	.	551
Lazio	.	.	.	343	.	.	343
Liguria	95	4	35	59	.	15	208
Lombardia	24	205	1.530	1.430	.	.	3.189
Marche	.	.	14	13	.	.	27
Molise	17	13	.	17	.	.	47
Piemonte	387	262	.	261	42	.	952
Puglia	.	.	.	81	.	.	81
Sicilia	115	29	144
Toscana	26	26
Trentino-Alto Adige	.	1	.	49	48	.	98
Umbria	.	12	12
Veneto	182	177	.	562	.	.	921
Totale	1.095	820	1.704	3.250	90	15	6.974

Figura 11 - Allievi coinvolti per annualità, dettaglio regionale

3.2. Modalità formative e annualità

I dati raccolti per l'anno formativo 2017/2018 permettono di fornire una panoramica dei giovani coinvolti anche rispetto alla modalità operative e alle diverse annualità. Rispetto all'anno formativo 2016/2017, le percentuali di allievi coinvolti in apprendistato, alternanza rafforzata e impresa formativa simulata rimangono stabili, riconfermando la centralità dell'alternanza come modalità formativa maggiormente utilizzata.

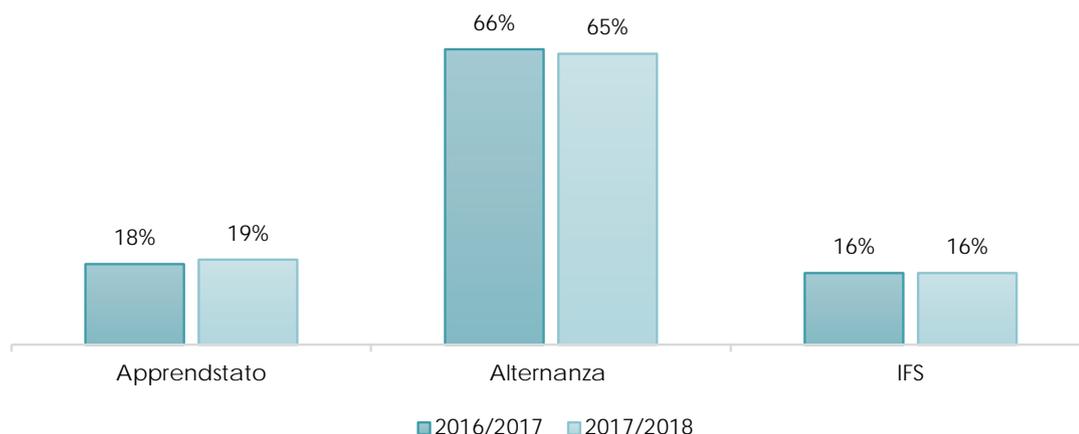


Figura 12 - Allievi per modalità formativa 2016/2017 e 2017/2018

Nella figura 13 di seguito è evidenziata la ripartizione tra le diverse tipologie formative relative all'anno 2017/2018.

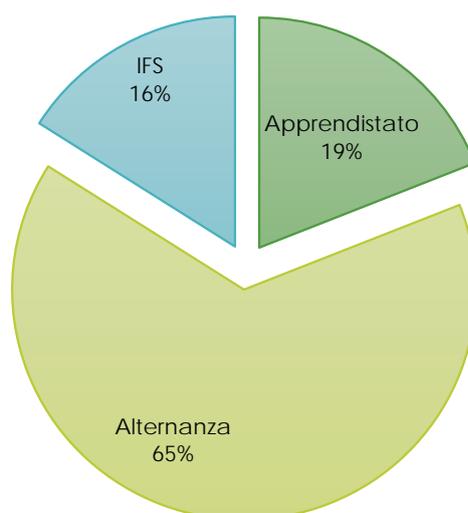


Figura 13 - Allievi per modalità formativa

Nelle tabelle sottostanti si riportano le ripartizioni regionali degli allievi coinvolti in percorsi di apprendistato (Tabella 4), di alternanza (Tabella 5) e di impresa formativa simulata (Tabella 6), suddivise per annualità.

Concentrando l'attenzione sull'apprendistato, per il quale risulta un totale di 1.323 allievi, si rileva come esso sia utilizzato soprattutto durante il III e il IV anno. Tuttavia, Liguria e Lombardia registrano allievi in apprendistato lungo tutto il percorso triennale con l'aggiunta del IV anno; mentre l'apprendistato in IFTS è realizzato solo nella Regione Piemonte. Il numero maggiore di apprendisti è rilevato in Lombardia (788), seguita a grande distanza da Veneto (242) e Piemonte (100).

APPRENDISTATO

Regione	I anno n.	II anno n.	III anno n.	IV anno n.	Percorsi IFTS n.	Percorsi modulari n.	TOTALE
Calabria	1	1
Campania
Emilia-Romagna	.	.	.	21	.	.	21
Friuli-Venezia Giulia	.	.	1	12	.	.	13
Lazio	.	.	.	73	.	.	73
Liguria	3	3	8	50	.	.	64
Lombardia	16	55	266	451	.	.	788
Marche	.	.	3	13	.	.	16
Molise
Piemonte	.	14	.	76	10	.	100
Puglia	.	.	.	4	.	.	4
Sicilia
Toscana
Trentino-Alto Adige	.	1	1
Umbria
Veneto	.	7	.	235	.	.	242
TOTALE	20	80	278	935	10	.	1.323

Tabella 4 - Allievi in apprendistato per annualità

Rispetto all'apprendistato, l'alternanza scuola lavoro, come modalità attuativa dei percorsi in duale, trova una distribuzione più regolare nell'arco del triennio e del IV anno, anche tra le Regioni (solo la Sicilia non registra allievi in alternanza).

ALTERNANZA RAFFORZATA

Regione	I anno n.	II anno n.	III anno n.	IV anno n.	Percorsi IFTS n.	Percorsi modulari n.	TOTALE
Calabria	41	14	55
Campania	.	12	12
Emilia-Romagna	.	25	24	219	.	.	268
Friuli-Venezia Giulia	22	18	100	136	.	.	276
Lazio	.	.	.	244	.	.	244
Liguria	92	1	27	9	.	15	144
Lombardia	8	150	1.222	967	.	.	2.347
Marche	.	.	11	.	.	.	11
Molise	17	13	.	17	.	.	47
Piemonte	22	229	.	206	32	.	489
Puglia	.	.	.	55	.	.	55
Sicilia
Toscana	26	26
Trentino-Alto Adige	.	.	.	49	48	.	97
Umbria	.	12	12
Veneto	.	153	.	327	.	.	480
Totale	228	627	1.384	2.229	80	15	4.563

Tabella 5 - Allievi in alternanza rafforzata per annualità

L'impresa formativa simulata è maggiormente applicata nel I anno, seppur in un numero limitato di Regioni: Friuli-Venezia Giulia, Piemonte, Sicilia e Veneto. Anche durante il IV anno l'IFS trova una significativa applicazione in Friuli-Venezia Giulia, in controtendenza rispetto alle altre Regioni.

IMPRESA FORMATIVA SIMULATA

Regione	I anno n.	II anno n.	III anno n.	IV anno n.	Percorsi IFTS n.	Percorsi modulari n.	TOTALE
Calabria
Campania	.	18	18
Emilia-Romagna
Friuli-Venezia Giulia	185	30	.	47	.	.	262
Lazio	.	.	.	26	.	.	26
Liguria
Lombardia	.	.	42	12	.	.	54
Marche
Molise

Piemonte	363	363
Puglia	.	.	.	22	.	.	22
Sicilia	115	29	144
Toscana
Trentino-Alto Adige
Umbria
Veneto	182	17	199
TOTALE	845	94	42	107	.	.	1.088

Tabella 6 - Allievi in impresa formativa simulata per annualità

Nella tabella sottostante viene effettuato un confronto regionale tra il numero di allievi coinvolti nelle diverse modalità formative in riferimento agli anni formativi 2016/2017 e 2017/2018.

Regione	Apprendistato		Alternanza		IFS	
	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018
Calabria	.	1	30	55	.	.
Campania	.	.	.	12	19	18
Emilia-Romagna	1	21	64	268	.	.
Friuli-Venezia Giulia	7	13	110	276	50	262
Lazio	49	73	178	244	.	26
Liguria	1	64	11	144	.	.
Lombardia	277	788	491	2.347	24	54
Marche	8	16	.	11	15	.
Molise	.	.	14	47	.	.
Piemonte	35	100	161	489	163	363
Puglia	.	4	.	55	.	22
Sicilia	.	.	226	.	99	144
Toscana	.	.	.	26	.	.
Trentino-Alto Adige	.	1	.	97	.	.
Umbria	.	.	.	12	.	.
Veneto	52	242	372	480	103	199
TOTALE	430	1.323	1.657	4.563	473	1.088

Tabella 7 - Confronto allievi e modalità anno 2016/2017 e 2017/2018

3.3. Tipologie di percorsi leFP

Rispetto all'anno formativo precedente, nel quale era allineata allo standard nazionale illustrato dal "XIV Rapporto di Monitoraggio delle Azioni Formative Realizzate nell'Ambito del Diritto-Dovere" (ISFOL, 2016), la distribuzione delle figure di qualifica conseguite nel sistema duale è mutata.

Nell'a.f. 2016/2017, infatti, le qualifiche più rappresentative erano: operatore del benessere (39%), operatore della ristorazione (20%) e l'operatore elettrico (7%).

Quest'anno, invece, i percorsi di operatore della ristorazione (30%) sopravanzano quelli del benessere (18%) e sono seguiti dai percorsi di operatore della trasformazione agroalimentare (12%). Il gruppo di percorsi relativi a operatore alla riparazione dei veicoli a motore (8%), elettrico (7%) e meccanico (7%) si attestano su percentuali simili, cui seguono con percentuali minori tutte le restanti qualifiche.

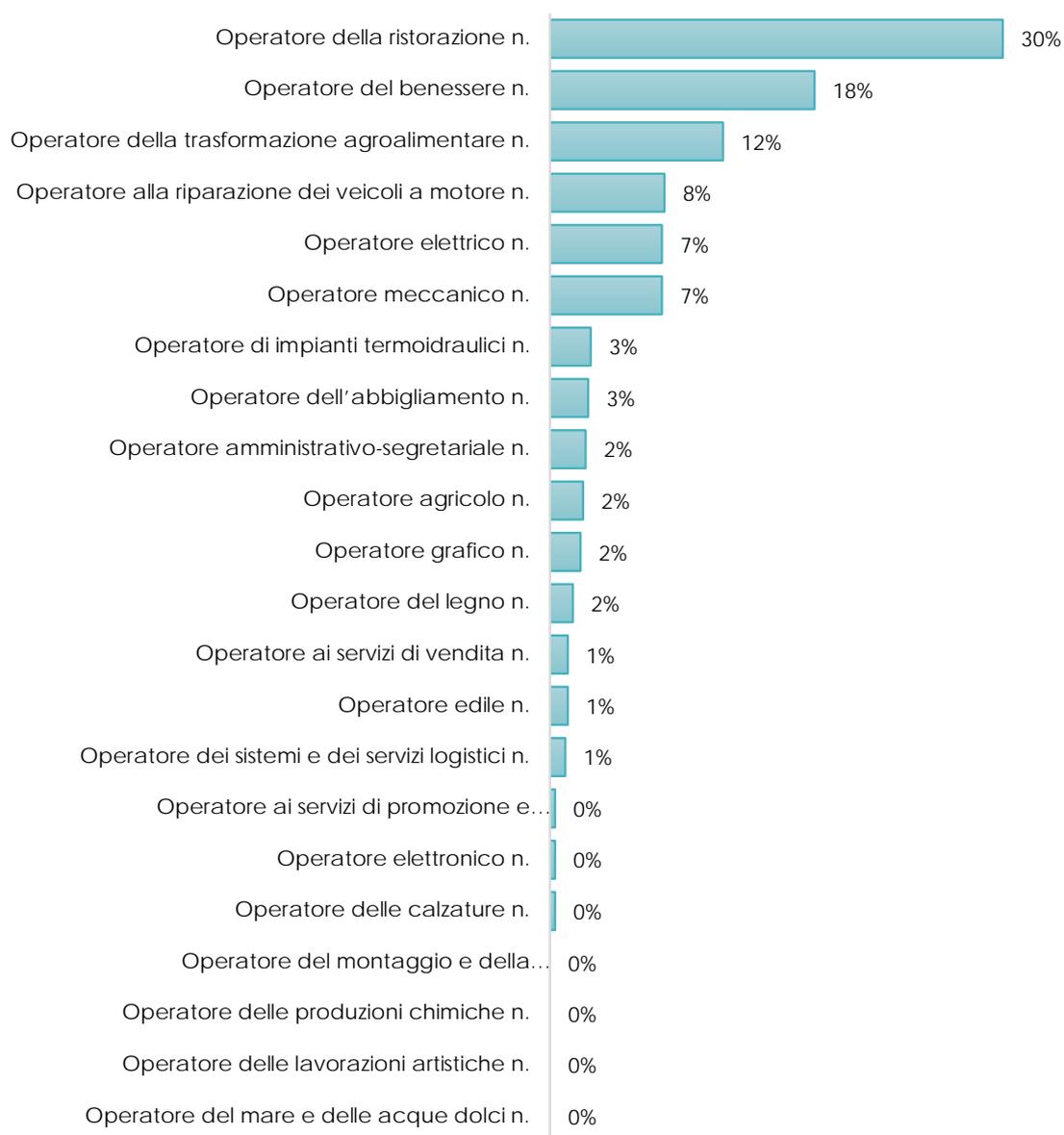


Figura 14 - Percorsi attivati Triennio (compresi modulari)

Anche per quanto riguarda i percorsi di IV anno si osservano dei cambiamenti degni di nota. Durante la sperimentazione 2016/2017 i percorsi per il conseguimento del diploma più frequenti erano: tecnico dei servizi di impresa (20%), tecnico di cucina (13%) e tecnico grafico (13%). Nell'a.f. 2017/2018, invece, il tecnico di cucina è il percorso più assiduo (15%), seguito da quelli di tecnico elettrico (12%) e tecnico della trasformazione agroalimentare (10%). Quest'ultimo, in particolare, risultava nel 2016/2017 con una percentuale piuttosto bassa (2%); il tecnico dei servizi di impresa, invece, è sceso al 9%.

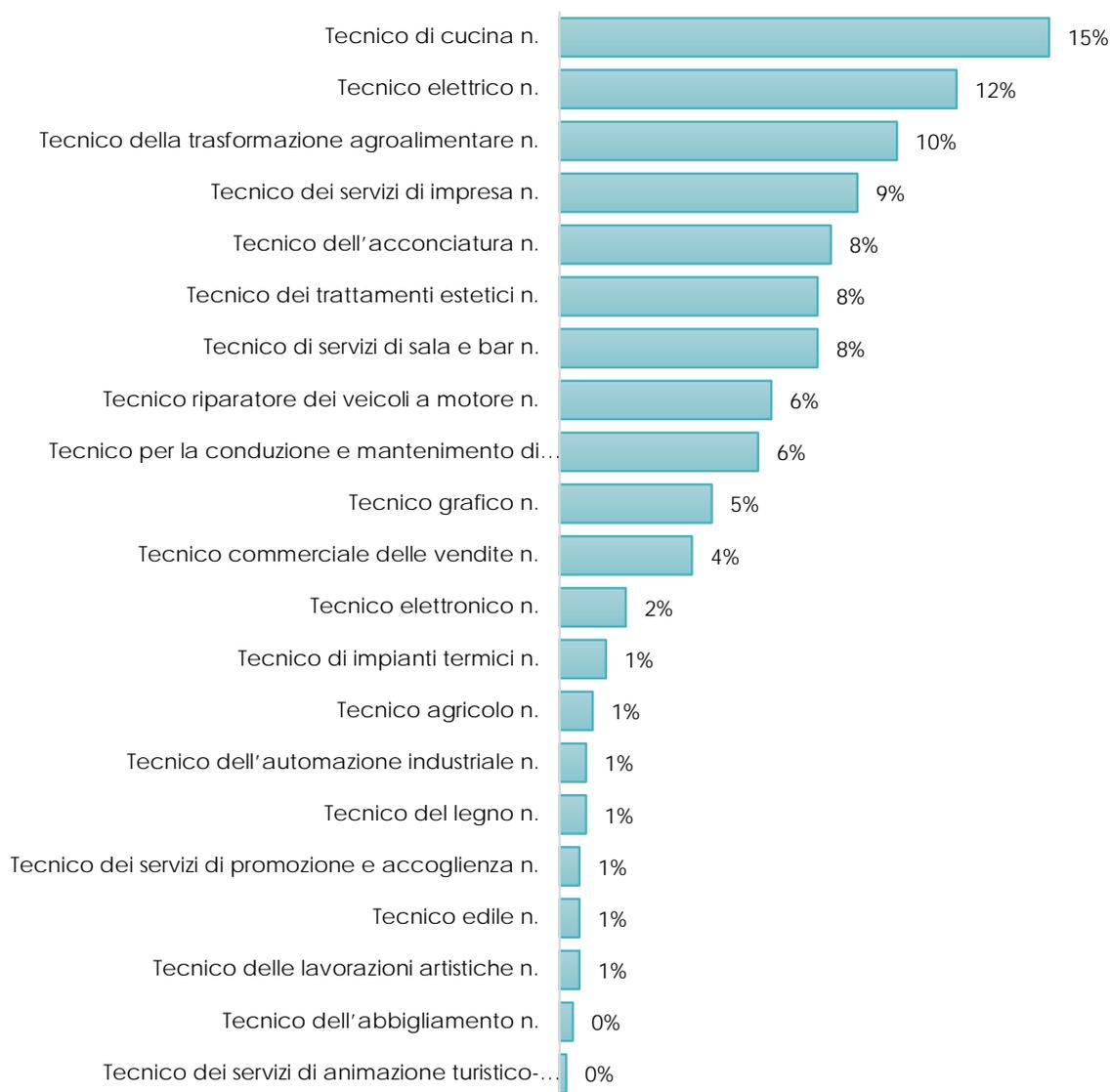


Figura 15 - Percorsi attivati IV anni (compresi modulari)

Considerata l'esiguità dei percorsi attivati, la rilevazione riguardante gli IFTS può essere condotta con i numeri assoluti. I due percorsi di Tecniche di

produzione multimediale sono attivati in Trentino, mentre quelli di Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali e di Tecniche per la progettazione e gestione di database sono stati realizzati in Piemonte.

Percorsi IFTS	n.
Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali	1
Tecniche per la progettazione e gestione di database	1
Tecniche di produzione multimediale	2

Figura 16 - Percorsi attivati IFTS

4. IL RAPPORTO CON LE IMPRESE

Nei sistemi leFP la formazione è fortemente legata all'occupabilità e tale connessione è ancora più accentuata nello sviluppo del sistema duale: per questo i principali partner dei CFP sono le imprese.

Il capitolo approfondisce il tema del rapporto dei CFP con le imprese e, in particolare, illustra le modalità di contatto utilizzate dai CFP e gli esiti in termini di attivazione delle imprese contattate. Sullo sfondo si indicano gli elementi principali per una riflessione più ampia relativa alla sperimentazione del sistema duale come opportunità per gli Enti, e i loro CFP, per impostare una strategia più efficace di implementazione dei servizi per il lavoro.

4.1. Introduzione

Poiché le imprese non rappresentano più solo un luogo dove svolgere il tirocinio curriculare durante i percorsi leFP, ma sono invece un interlocutore essenziale per la progettazione e la realizzazione del percorso formativo, i CFP necessitano di implementare il sistema duale con sempre maggior impegno e incisività. Come evidenziato nel capitolo introduttivo, a supporto di questa necessità, le esperienze europee suggeriscono che il sistema duale, soprattutto inteso come apprendistato, influisce positivamente sui processi di reclutamento in situazioni in cui le imprese sono alla ricerca di lavoratori con livelli intermedi di qualifica.

Un sistema duale maturo e ben strutturato rappresenta quindi un'occasione di vantaggio per i datori di lavoro. Tuttavia, in Italia il processo di sviluppo è ancora all'inizio del proprio cammino, infatti, la diffusione di tale strumento e le capacità di realizzarlo appieno non sono ancora completamente espresse.

In questo capitolo si porranno in evidenza gli aspetti legati al rapporto tra i CFP e le imprese, cominciando dall'analisi delle modalità di reclutamento degli allievi da inserire nei percorsi duali, passando per il contatto con le imprese e gli strumenti impiegati, fino alla descrizione del ruolo svolto dall'azienda nella co-progettazione e nella realizzazione dei percorsi formativi.

4.2. Reclutamento degli allievi e matching con le aziende: modalità e strumenti

I dati riportati nel capitolo precedente indicano un andamento crescente del numero di allievi. Nel presente paragrafo, invece, si analizzeranno le modalità adottate e gli strumenti realizzati per entrare in contatto con le imprese, al fine di allargare indirettamente la platea degli allievi interessati a seguire percorsi in duale.

Un primo elemento su cui portare l'attenzione riguarda la provenienza degli allievi che continuano il proprio itinerario dal percorso di qualifica a quello di diploma professionale, aderendo alla logica fortemente professionalizzante del sistema duale. In alcuni casi la possibilità di proseguire all'interno di un percorso professionale rappresenta, sia per il ragazzo che per l'azienda, un'occasione per facilitare il passaggio da un'esperienza di alternanza alla contrattualizzazione in apprendistato, proprio in virtù del processo conoscitivo che l'attività di tirocinio ha messo in atto.

La figura 21 successiva conferma, infatti, che il coinvolgimento degli allievi in percorsi duali avviene nel 73% dei casi all'interno dello stesso CFP e solo nel restante 27% dei casi lo studente proviene da altre realtà formative.

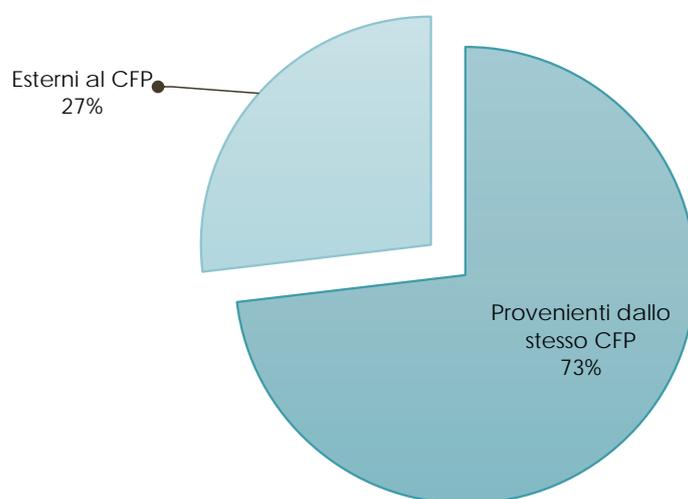


Figura 17 - Provenienza degli allievi

Le modalità di recruitment e la provenienza degli allievi sono due tipologie di dati che possono essere letti in parallelo. Infatti, l'informazione diretta agli allievi e alle famiglie, oltre ad essere aumentata rispetto alla passata rilevazione (la prima dal 72% all'87%, la seconda dall'82% all'85%), favorisce la continuità dei percorsi di allievi provenienti dallo stesso operatore e con i quali si è già instaurato un rapporto nel corso del triennio.

I principali canali rivolti all'esterno del CFP sono gli eventi, come ad esempio gli Open Day (aumentati dal 31% al 45%), e l'orientamento rivolto giovani al termine dell'Istruzione Secondaria di I grado che, dal 9% della passata rilevazione, è aumentato fino al 28%: a dimostrazione che è sempre più importante proporre la filiera leFP come valida alternativa al proseguimento dell'istruzione nei canali tradizionali. Rimane sempre molto basso, invece, il livello di coinvolgimento di altri attori.

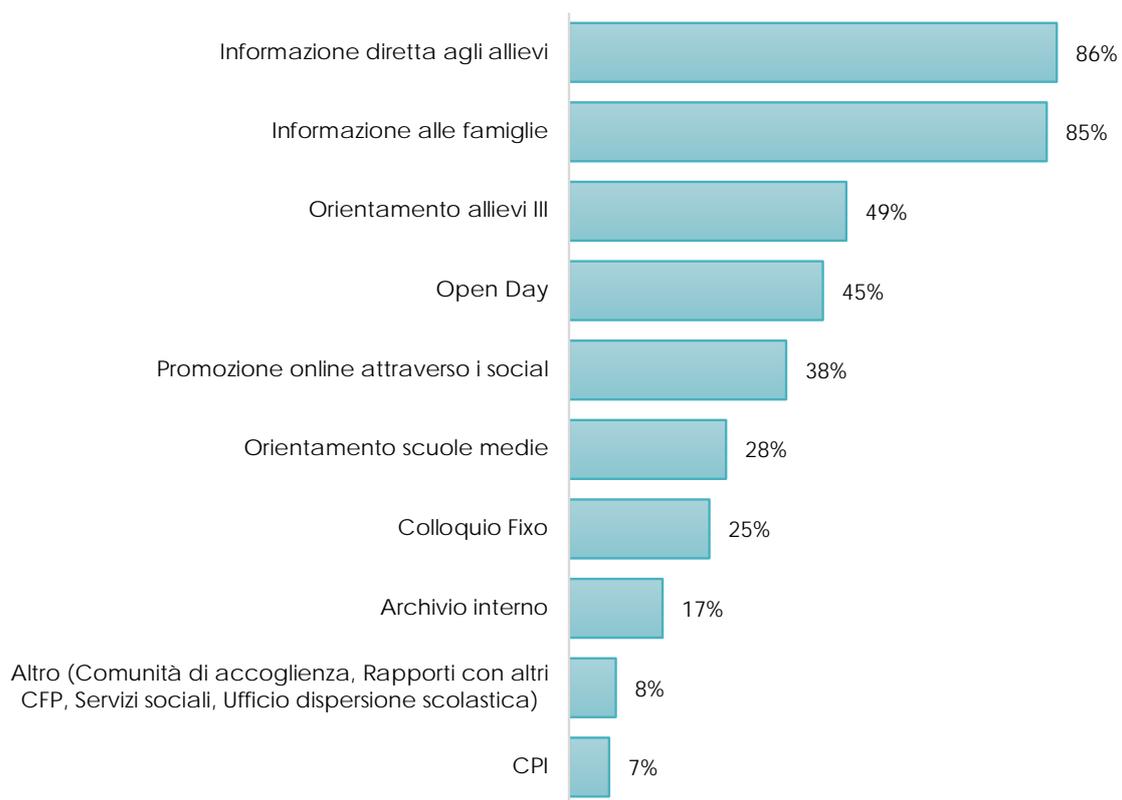


Figura 18 - Canali utilizzati per il reclutamento degli allievi (percentuale su risposte)

Per quanto riguarda invece le modalità concrete utilizzate per il recruitment degli allievi (Figura 23), le proposte in fase di colloquio (66%) e i materiali a stampa come volantini e brochure informative (63%) sono gli strumenti più utilizzati.

L'utilizzo dei social network e dei siti web (48%) rimane stabile, sopravanzati da telefonate ed e-mail (58%) che rappresentano ancora una modalità molto impiegata. Si registra, infine, anche un buon utilizzo del materiale predisposto dalle sedi nazionali e/o regionali degli Enti (22%) e di supporti informativi molto diffusi come le slide (20%).

La lettura di questi dati mostra, come per lo scorso anno, la centralità del rapporto diretto nella fase di orientamento e accoglienza del candidato interessato al percorso professionale. Come evidenziato dal grafico precedente, il rapporto personale tende a coinvolgere anche la famiglia, affinché la scelta del giovane sia sempre più consapevole e condivisa.

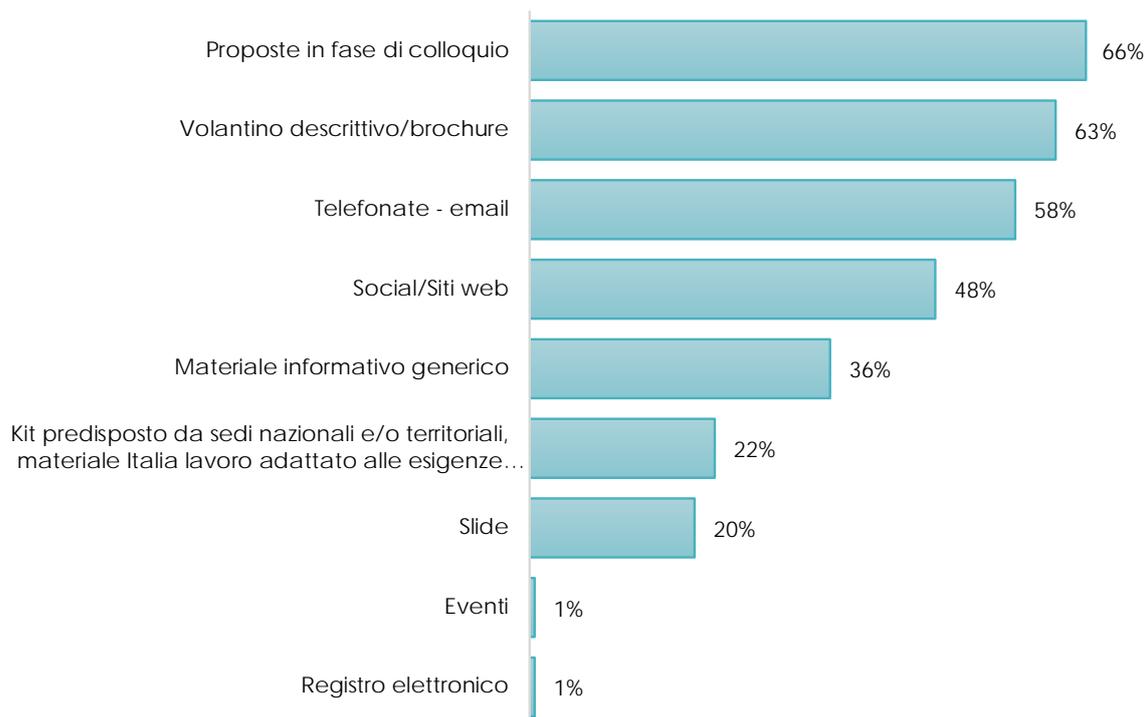


Figura 19 - Materiali usati per il reclutamento degli allievi (percentuale su risposte)

Un altro aspetto importante riguarda il matching tra alunni e imprese, che però non subisce variazioni di rilievo nel posizionamento dei diversi items rispetto all'anno scorso. L'83% dei CFP dichiara che il matching è stato fatto sulla base dell'analisi dei profili degli allievi e della loro disponibilità ad intraprendere un percorso professionale, seguito con il 71% dalle possibilità legate agli spostamenti degli allievi stessi. Questi dati mostrano come in un'ideale continuità fra formazione e lavoro venga assegnata da parte dei CFP una maggior preponderanza al versante formativo: sono cioè valutate come dirimenti le esigenze del candidato rispetto a quelle delle aziende. Gli item posizionabili sul versante 'lavoro' occupano i restanti strumenti, rispettivamente: risultanza dell'esame dei bisogni aziendali (48%), compatibilità con la richiesta della *job description* dell'azienda (42%), risultanza dei colloqui in azienda (34%). In fondo alla lista (5%), probabilmente per motivazioni legate alla scarsa esperienza maturata in tal senso, si posizionano le procedure già utilizzate in attività di Politiche Attive del Lavoro.

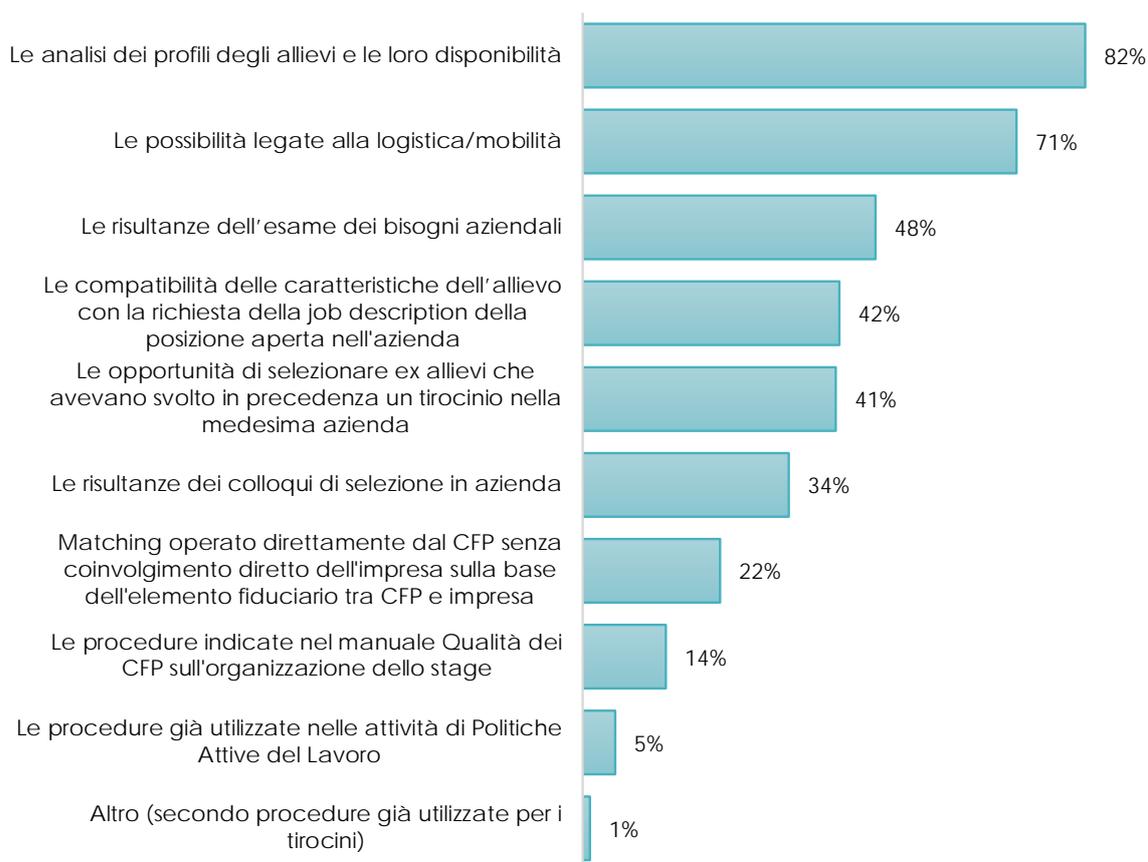


Figura 20 - Criteri e strumenti per il matching allievo-impresa (percentuale su risposte)

4.3. Il contatto con le imprese: modalità e strumenti

I CFP sono parte integrante di un tessuto imprenditoriale con il quale intrattengono rapporti articolati e solidi. Tale apertura al contesto produttivo territoriale si basa su un lavoro di collaborazione consolidato nel tempo, in particolare, tramite i tirocini curricolari.

Come per la precedente indagine, tale orientamento è confermato dai dati, i quali mostrano come la figura maggiormente coinvolta nel rapporto con le imprese (Figura 25) sia il tutor di stage del CFP (27%), seguito dal coordinatore di settore (19%) e dal formatore dell'area tecnico-professionale (11%) – a conferma della necessità di instaurare un rapporto fra CFP e azienda fondato su conoscenze e competenze che possano dialogare.

Inoltre, il grafico, unito alle informazioni di carattere qualitativo fornite dagli Enti, conferma la lettura delle relazioni consolidate quale canale privilegiato per il contatto con le imprese, così come avviene per il reclutamento degli allievi.

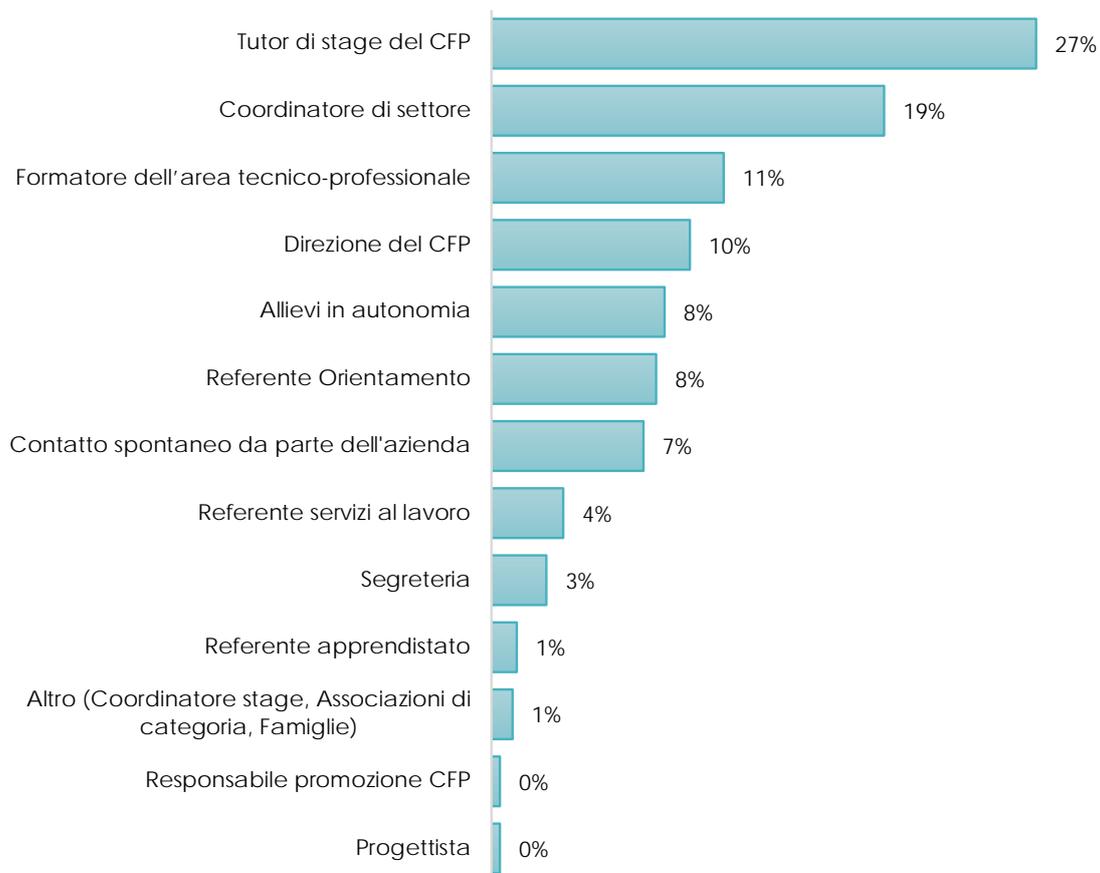


Figura 21 - Figure coinvolte nel contatto con le imprese (percentuale su n. risposte)

Le informazioni fin qui raccolte permettono di svolgere una valutazione più ampia relativa all'evoluzione del ruolo dei CFP all'interno del sistema di leFP che si sta muovendo verso una maggior integrazione fra formazione, lavoro e politiche attive del lavoro. Riprendendo la medesima analisi svolta nella precedente edizione, nel box seguente si sintetizzano i risultati di una domanda che chiede di esprimere il livello (da 1 a 4) di coinvolgimento di un'area dedicata ai servizi al lavoro all'interno dei CFP per la promozione e lo sviluppo di nuovi servizi. L'intenzione della domanda è di definire in modo più chiaro il rapporto tra formazione e servizi al lavoro, ovvero come la sperimentazione del Sistema duale favorisca un processo di ripensamento del raccordo tra i due ambiti e inviti all'instaurazione di un rapporto efficace con l'area dedicata alle Politiche attive del Lavoro.

BOX – Rapporto tra formazione e Servizi al lavoro

La riflessione sul nesso formazione-lavoro è precisata dalle risposte fornite dagli operatori in merito all'importanza che si ritiene abbia il settore Politiche Attive del Lavoro (denominato diversamente a seconda dell'ente) all'interno del CFP. Su una scala da 1 a 4 (non coinvolta-molto coinvolta) le risposte degli Enti mostrano di ritenere importante la presenza di un settore di Politiche attive del lavoro capace di collaborare con le tradizionali attività formative.

Media (scala 1-4)
3,44

Ad un confronto con l'anno formativo 2016/2017, anche attraverso una suddivisione per Regione, è evidente una sostanziale stabilità della valutazione positiva, con medie alte, della presenza di un'area di politiche attive nei CFP.

Regione	Media (scala 1-4) 2016/2017	Media (scala 1-4) 2017/2018	
Calabria	.	3	
Campania	4	3,5	↑
Emilia-Romagna	3,3	3,2	↓
Friuli-Venezia Giulia	3,8	3,6	↓
Lazio	3,3	3	↓
Liguria	3,6	3,8	↑
Lombardia	3,4	3,4	=
Marche	3	3	=
Molise	2	3	↑
Piemonte	3,6	3,8	↑
Puglia	.	3,4	
Sicilia	3,6	3,5	↓
Toscana	4	4	=
Trentino-Alto Adige	.	3	
Umbria	4	4	=
Veneto	3,2	3,1	↓
Totale	3,4	3,4	=

Il tutor formativo continua ad avere un ruolo chiave nella gestione del rapporto con le imprese, tuttavia dai dati emerge che in genere i CFP coinvolgono mediamente almeno due figure professionali per le attività di contatto con le aziende (40%) (Tabella 8).

Numero di figure interne al CFP impegnate nel contatto con le aziende	Percentuale	Percentuale cumulativa
1 figura	7%	7%
2 figure	40%	47%
3 figure	28%	75%
4 figure	12%	87%
5 figure	5%	92%
più di 5 figure	8%	100%
Totale	100%	

Tabella 8 - Figure interne al CFP impegnate nel contatto con le aziende

Tra i canali più diffusamente utilizzati dai CFP (Figura 26) si trovano le visite in azienda e il contatto telefonico, con percentuali molto alte (entrambi al 92%), confermando ancora l'importanza di una relazione diretta tra centro di formazione e impresa. Il fenomeno è coerente con la prevalenza di piccole imprese, presso le quali il contatto, e il successivo rapporto, si instaura direttamente con l'imprenditore. L'utilizzo di canali comunicativi più adatti all'apertura verso nuove platee è ricondotto alla promozione di eventi, che permettono di coniugare la presentazione dell'Ente sia ai giovani sia a nuove imprese interessate a collaborare.

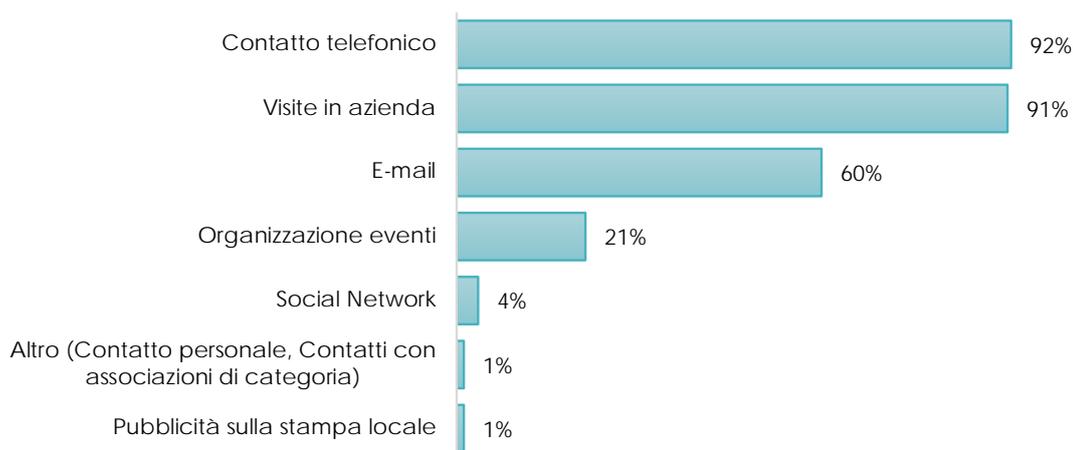


Figura 22 - Canali utilizzati per il contatto con le aziende (percentuale su risposte)

Riguardo le iniziative avviate per il contatto con le imprese (Figura 27) sono ancora prevalenti le visite guidate. Le attività specificamente rivolte alla

promozione del sistema duale con incontri periodici, rispetto alla passata rilevazione, sono in netto aumento (dal 34% al 53%) – segno della volontà di promuovere un sistema formativo e relazionale che funziona – e sono seguite da altri incontri in modalità collettiva (35%). Il coinvolgimento di associazioni di rappresentanza aziendale rimane stabile al 21%.

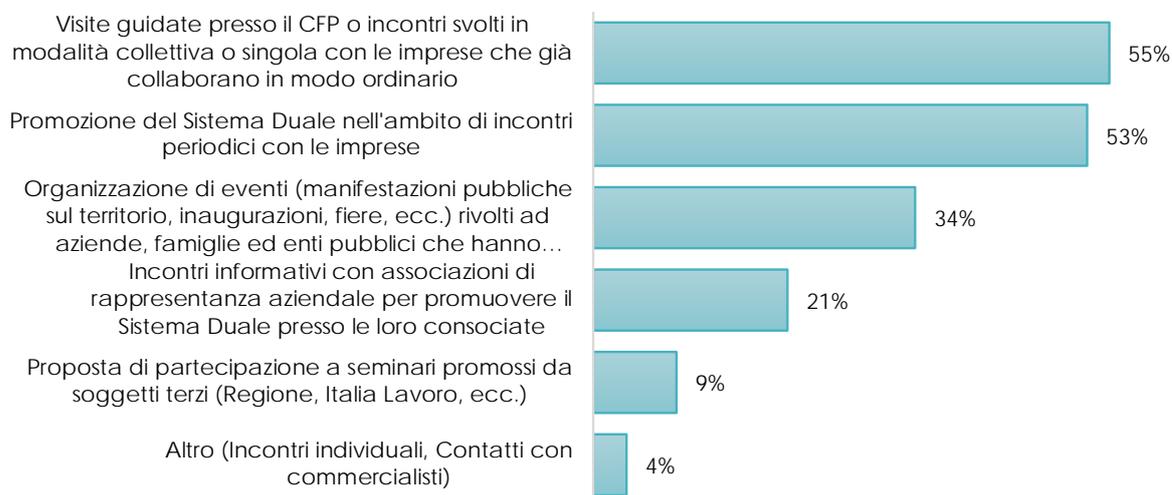


Figura 23 - Iniziative realizzate per contattare le imprese (percentuale su risposte)

Tra i materiali utilizzati (Figura 28) è prevalente l'utilizzo di brochure e volantini (80%, in aumento), seguito, a grande distanza, dalle guide e dal materiale informativo preparato dalle sedi nazionali o da altri soggetti (33%).

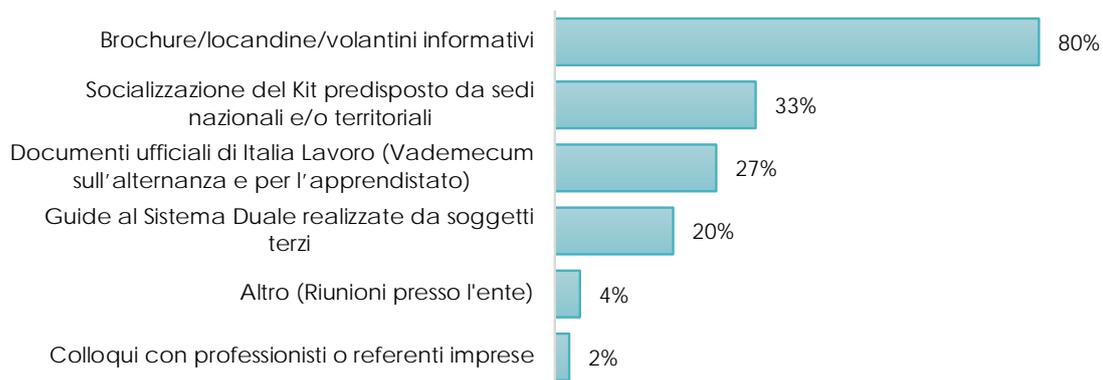


Figura 24 - Materiali utilizzati per il contatto con le imprese (percentuale su risposte)

4.4. Dimensione e settore delle aziende contattate

I risultati del monitoraggio relativi all'anno formativo 2017/2018 confermano il costante e prevalente coinvolgimento di PMI (89% piccole e 10% medie imprese) nelle attività formative del sistema duale. Su un totale dichiarato dai CFP di **6.385 imprese contattate** solo 91 rientrano fra le grandi imprese.

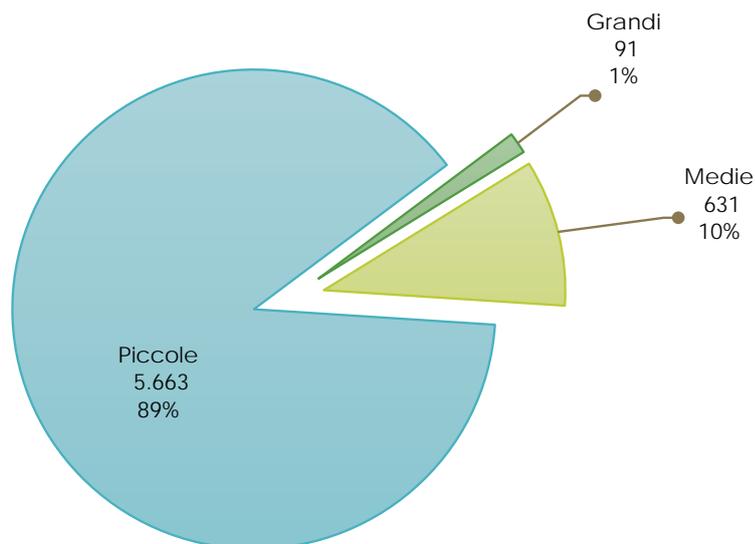


Figura 25 - Imprese contattate per dimensione

Rispetto alla precedente rilevazione si può notare un leggero aumento del numero di imprese di medie dimensioni, tuttavia è confermata la capacità degli Enti di proporre offerte formative e soluzioni organizzative soprattutto alle realtà meno strutturate come le piccole aziende. Rimangono ancora lontane dalle proposte dei CFP le grandi aziende, per le quali è forse necessario un approccio più articolato che tenga conto delle necessità e delle logiche interne di un settore più complesso.

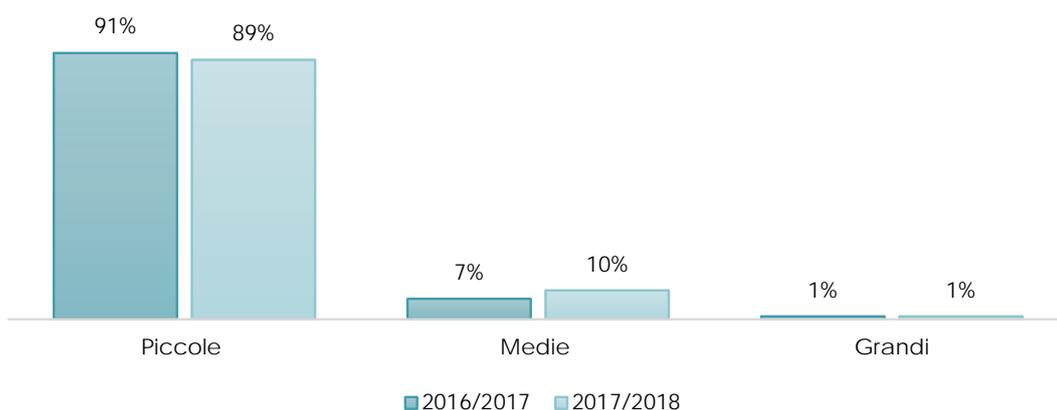
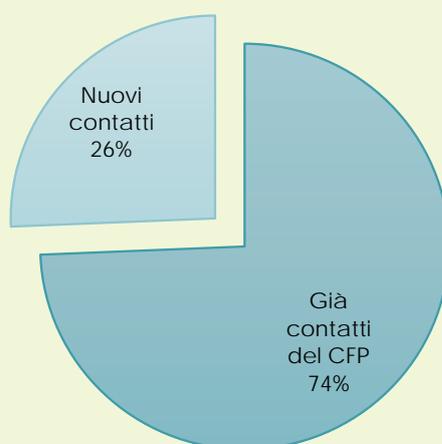


Figura 26 - Imprese contattate per dimensione, confronto 2016/2017 e 2017/2018

BOX - Il contatto con le imprese

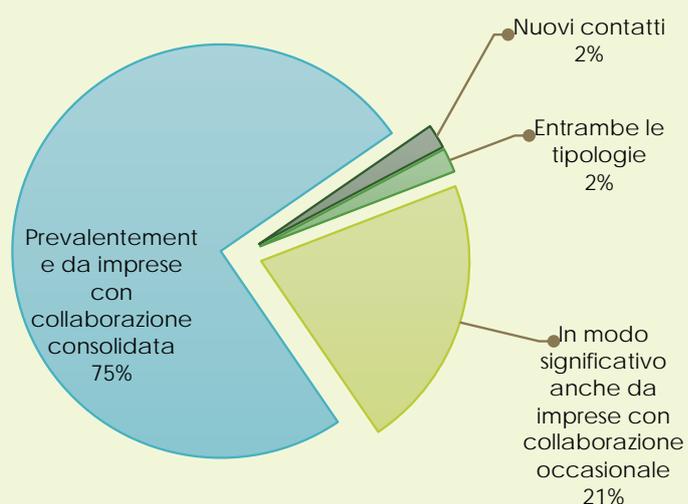
Analogamente al precedente monitoraggio, i CFP hanno lavorato all'ampliamento dei contatti con le imprese: i nuovi contatti sono poco più di un quarto del totale (26%).



Nel dettaglio regionale si può apprezzare più da vicino l'impegno dei CFP rivolto al contatto di nuove imprese. In particolare, in Calabria e in Campania più della metà dei contatti è stato rivolto verso nuove imprese. Anche in Liguria, Lombardia, Marche e Veneto, seppur in misura minore, si sono registrati aumenti significativi. Escludendo Molise e Umbria, anche nelle Regioni in cui rispetto all'anno scorso la percentuale di nuovi contatti è in diminuzione ci si attesta su una buona attività di ampliamento della platea.

Regione	Nuovi contatti nel 2016/2017	Nuovi contatti Nel 2017/2018	
Calabria	24%	50%	↑
Campania	0%	60%	↑
Emilia-Romagna	20%	14%	↓
Friuli-Venezia Giulia	17%	16%	↓
Lazio	26%	23%	↓
Liguria	18%	46%	↑
Lombardia	15%	23%	↑
Marche	25%	44%	↑
Molise	22%	5%	↓
Piemonte	45%	35%	↓
Puglia	-	25%	
Sicilia	74%	46%	↓
Toscana	42%	0%	↓
Trentino-Alto Adige	-	34%	
Umbria	100%	0%	↓
Veneto	17%	25%	↑
TOTALE	26%	26%	=

Le risposte positive sono arrivate prevalentemente da imprese con cui sono attive collaborazioni continuative (75%) piuttosto che occasionali (ferme al 21%).



I settori delle imprese contattate ricalcano le prime figure di qualifica e di diploma dei percorsi attivati nei CFP della sperimentazione, ovvero: il settore turistico - che comprende anche quello della ristorazione -

meccanico, servizi alla persona e quello del benessere (a pari merito con elettrico/elettronico).

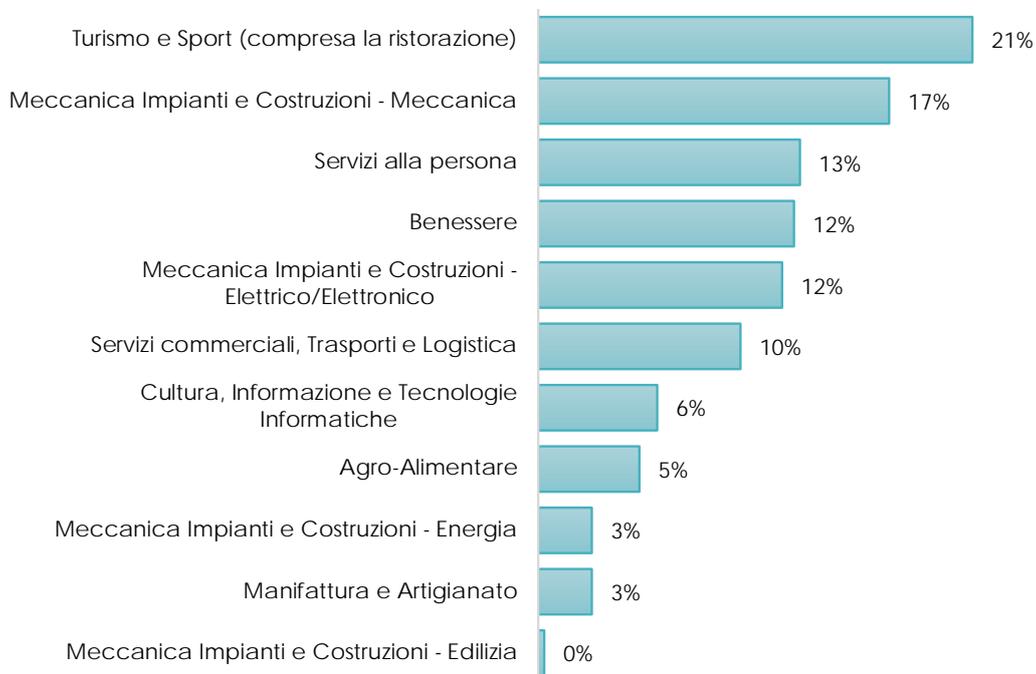


Figura 27 - Settori delle imprese contattate (percentuale su risposte)

4.5. Dal contatto al coinvolgimento: l'attivazione delle imprese

Nell'ottica della collaborazione con enti esterni, in larga maggioranza i CFP legano le attività di progettazione ad un lavoro congiunto con le imprese (74%), concordandole anche con le sedi regionali/nazionali di riferimento (48%). È interessante notare come il coinvolgimento dell'allievo anche in questa fase sia piuttosto frequente (35%): il CFP rafforza quindi la propria capacità di progettazione mediando fra le esigenze lavorative delle imprese e quelle formative del giovane.

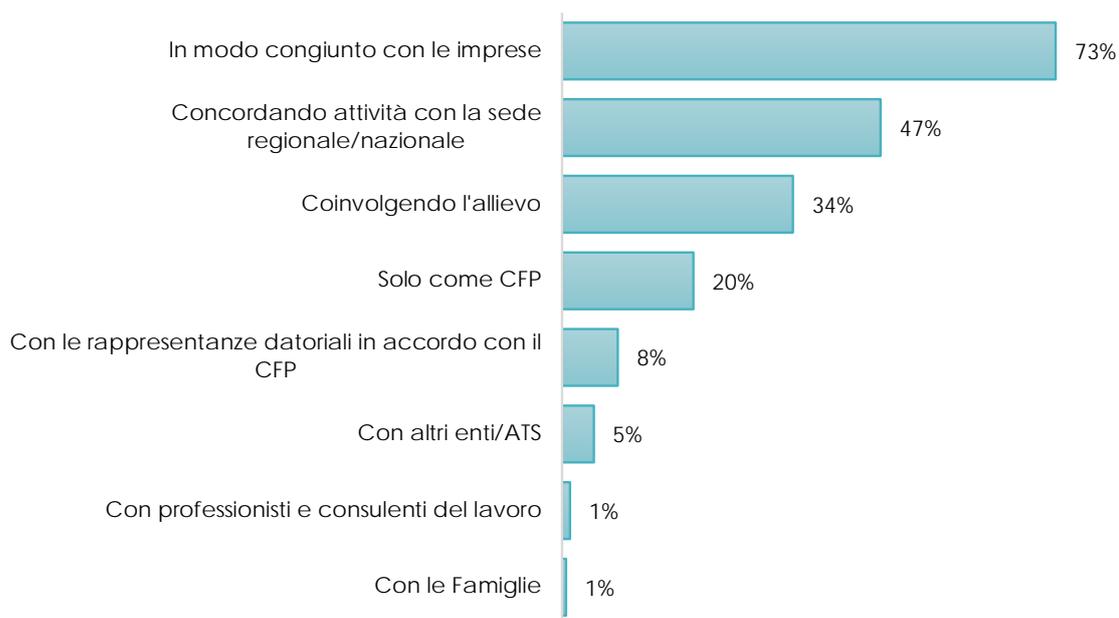


Figura 28 - Coinvolgimento nella progettazione (percentuale su risposte)

4.6. L'attivazione delle imprese (risposte positive e tasso di attivazione)

I grafici seguenti mostrano l'efficacia degli strumenti e delle modalità di contatto adoperate dai CFP per avvicinare al sistema duale le imprese. A seguito della fase di contatto, l'81% delle imprese contattate ha deciso di attivare una collaborazione con l'operatore: un deciso incremento rispetto al 66% di imprese attivate dell'anno 2016/2017. Inoltre, i CFP ne sottolineano un ruolo attivo nelle diverse fasi del processo formativo, che va dalla progettazione del percorso alla valutazione del giovane. In linea con quanto evidenziato anche a livello Europeo (European Commission, 2013), l'indagine mostra come le imprese coinvolte comprendano che la partecipazione effettiva ai percorsi sia un'opportunità non solo per formare una giovane risorsa ai fini dell'assunzione, ma anche per aumentare e sviluppare il potenziale formativo dell'impresa stessa.

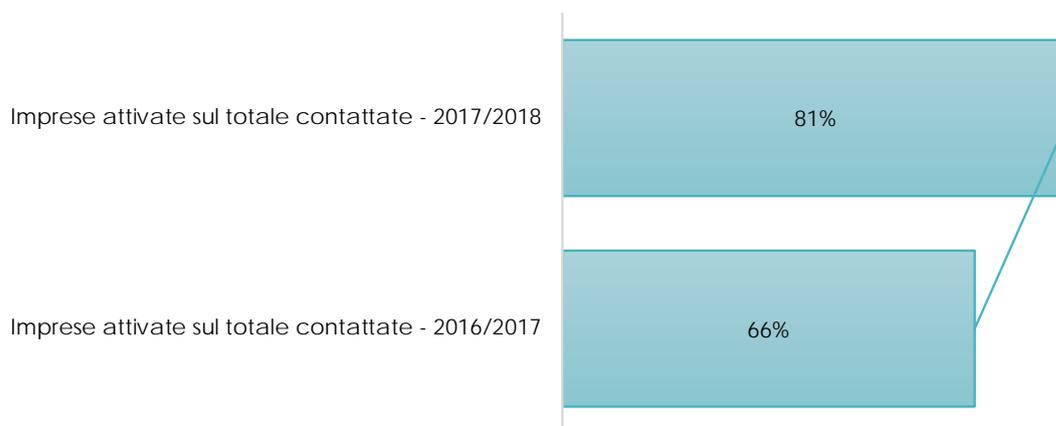


Figura 29 - Confronto imprese attivate sul totale contattate 2016/2017 e 2017/2018

Tra le imprese attivate (Figura 34), inoltre, si nota che lo stesso tasso di attivazione è molto alto per le piccole e grandi imprese (circa 84%), mentre scende al 52% per le medie (Figura 35). Tuttavia, entrambe le percentuali sono in netto aumento rispetto alla passata rilevazione dove si attestavano rispettivamente al 70% e al 45%. Nonostante il numero di grandi imprese contattate sia decisamente inferiore rispetto alle altre tipologie di aziende, è interessante notare come tutte (100%) si siano attivate in seguito al contatto (Figura 36). Il dato denota che, probabilmente, una volta superate le difficoltà iniziali per entrare in contatto con i giusti referenti di realtà organizzative complesse come le grandi imprese, quest'ultime si mostrano propense ad intraprendere percorsi formativi con i ragazzi.

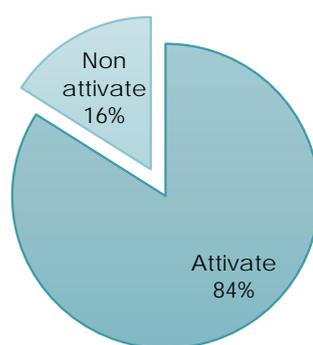


Figura 30 - Percentuale di imprese piccole attivate e non attivate sul totale delle imprese piccole contattate

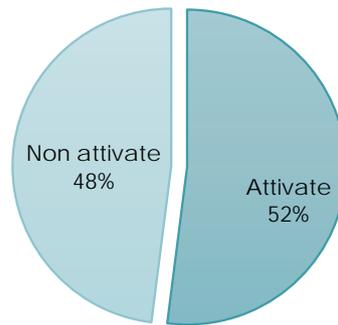


Figura 31 - Percentuale di imprese medie attivate e non attivate sul totale delle imprese medie contattate

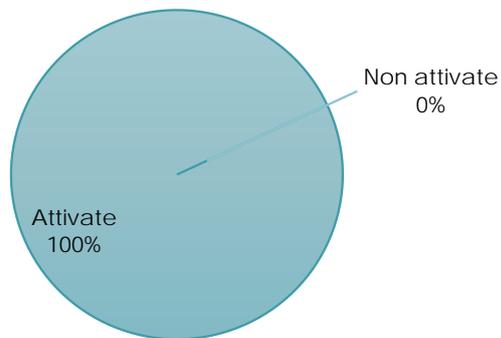
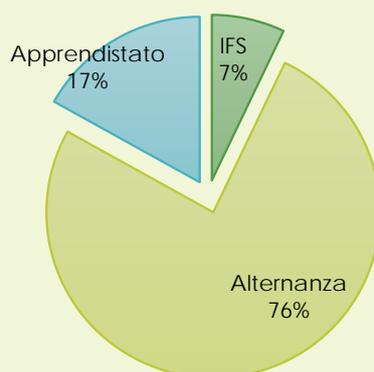


Figura 32 - Percentuale di imprese grandi attivate e non attivate sul totale delle imprese grandi contattate

Dall'analisi di dettaglio si nota un risultato fortemente positivo che evidenzia, da un lato, come la proposta abbia un livello di interesse rilevante per imprese di diverse dimensioni e, dall'altro, come il CFP proponente goda di un buon livello di fiducia da parte dei propri interlocutori aziendali.

BOX – Attivazione delle imprese: dimensione e modalità formative

Il grafico seguente mostra le modalità attivate sul totale delle imprese.



Fra le imprese effettivamente attivate e che collaborano alla progettazione e realizzazione dei percorsi, quelle di piccole dimensioni sono invariabilmente le più presenti. Le imprese medie sono interessate soprattutto all'impresa formativa simulata, e in seconda battuta all'apprendistato e all'alternanza. Lo stesso ordine di preferenza, seppur su percentuali minori, è riscontrabile presso le grandi aziende.

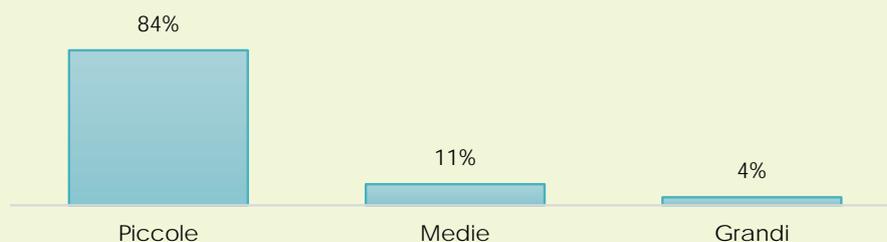


Figura 33 - Percentuale percorsi IFS in aziende piccole/medie/grandi

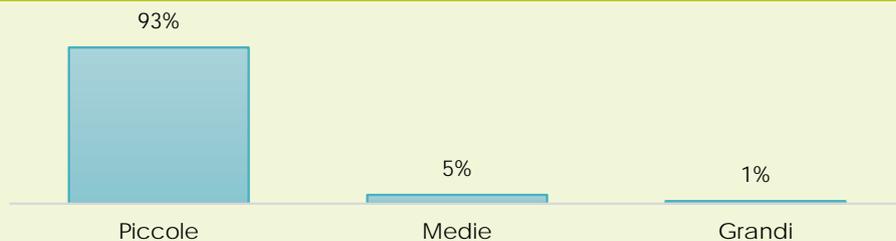


Figura 34 - Percentuale percorsi ASL in aziende piccole/medie/grandi

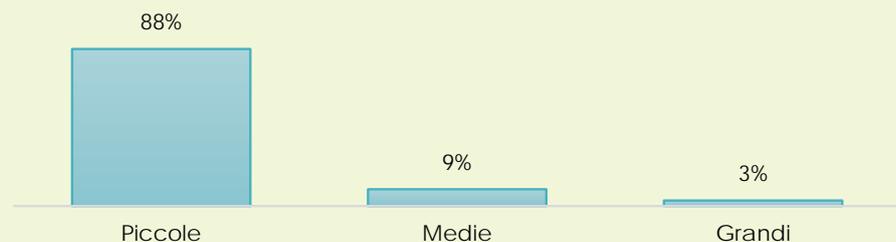
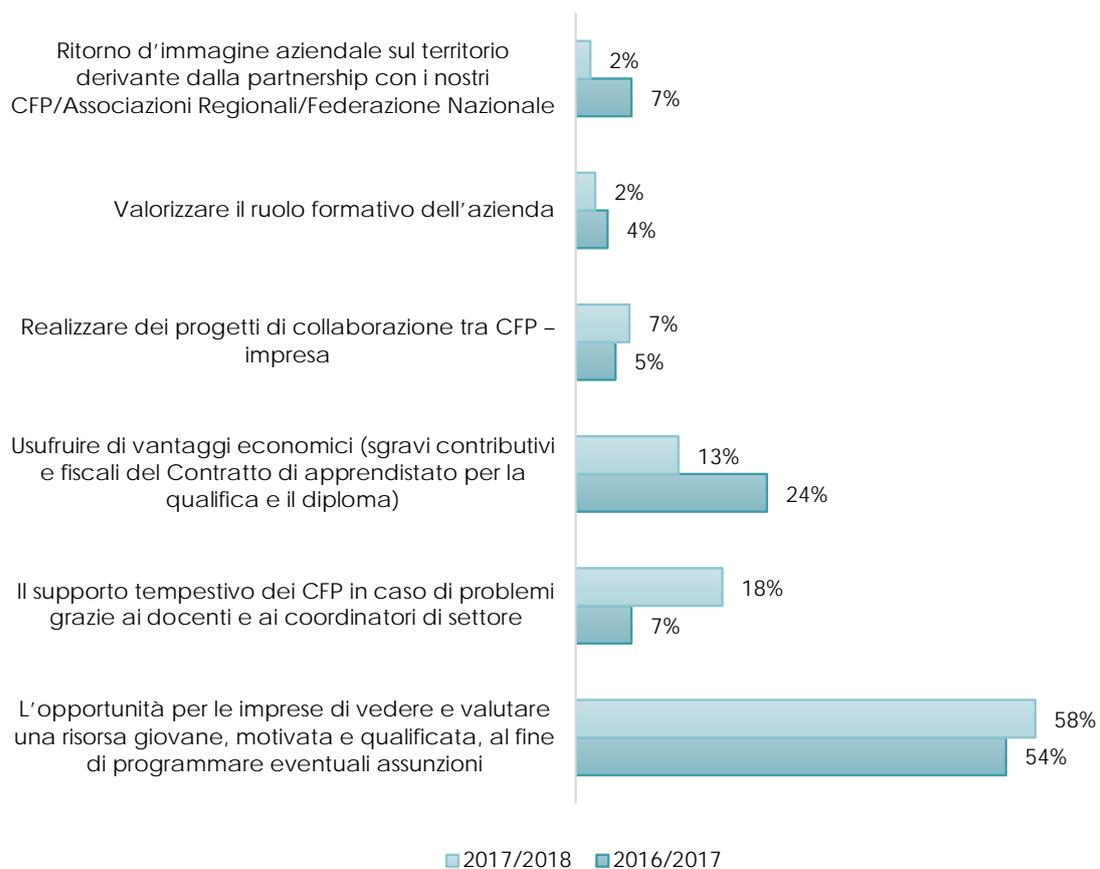


Figura 35 - Percentuale percorsi Apprentidato in aziende piccole/medie/grandi

Guardando alle motivazioni che in base all'esperienza degli operatori dei CFP muovono le imprese alla collaborazione su un percorso formativo condiviso, particolarmente interessante rilevare come l'opportunità da parte dell'azienda di valutare una nuova risorsa, giovane e ben formata, sia una la motivazione più forte. Anche il supporto dedicato da parte dei CFP in caso di problemi è una leva significativa che favorisce l'interessamento aziendale: infatti, la sicurezza di trovare una sponda da parte dei docenti e dei coordinatori per risolvere eventuali difficoltà durante il percorso di formazione è un incentivo a partecipare alle attività formative.

Gli sgravi fiscali e contributivi non sono più di particolare interesse, si riconosce sempre più l'utilità intrinseca della nuova risorsa da formare, indipendentemente dagli incentivi economici. Anche il ritorno d'immagine sul territorio è in calo rispetto all'anno precedente: un fenomeno che può essere interpretato come il riconoscimento da parte delle aziende che l'interesse nella formazione dei giovani è già un ritorno sostanziale e non meramente di immagine.

Tale quadro conferma quanto siano d'importanza di modelli d'intervento ragionati che sostengano il contatto con le aziende e i loro referenti. Per le imprese, infatti, apprendisti e giovani in alternanza rafforzata possono rappresentare, in termini di processo di reclutamento, un buon bacino per garantirsi, anche in tempi non lunghi, lavoratori qualificati.



L'impresa madrina è un interlocutore privilegiato del CFP in tema di conoscenza del contesto e individuazione della rete delle imprese partner, definizione realistica della figura professionale, progettazione formativa, conduzione di compiti di realtà significativi e particolarmente innovativi, monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi.

L'utilizzo di imprese madrine, ossia di imprese che lavorano in stretto contatto con i CFP e che siano in grado di fornire un supporto alla programmazione dell'Impresa formativa simulata o di altri modelli pedagogici-organizzativo, è una modalità organizzativa che trova il favore del 26% dei CFP coinvolti.

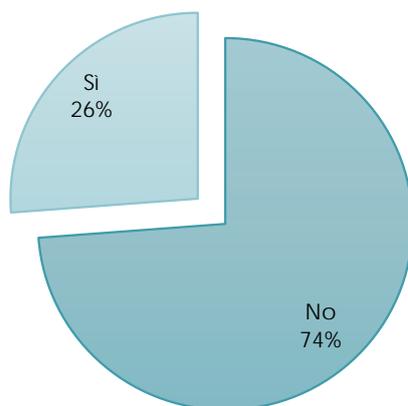


Figura 36 - Possibilità di avvalersi delle imprese madrine

Fra coloro che hanno fatto riferimento ad un'impresa madrina, le attività più frequenti sono state l'organizzazione delle visite guidate in azienda e gli incontri dell'azienda con il gruppo classe presso il CFP: attività però che non sono direttamente collegabili all'alternanza rafforzata o all'apprendistato e che non qualificano in modo determinante il riferimento ad un'azienda madrina. Con frequenza minore l'azienda di riferimento si distingue per la partecipazione alla fase di monitoraggio del percorso pedagogico e per la verifica dei prodotti elaborati durante l'impresa formativa simulata. Questo tipo di attività sembra infatti rimanere in larga misura responsabilità dei CFP.

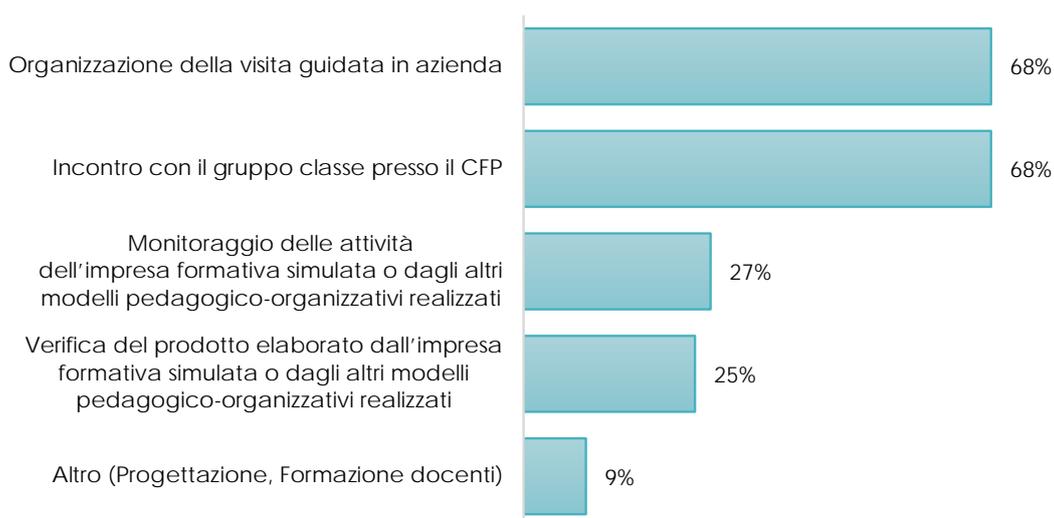


Figura 37 - Se sì, per quali attività? (Percentuale su risposte affermatrici (44) alla precedente domanda)

4.7. Co-progettare con le imprese e Tutorship

Come evidenziato in precedenza, l'effettivo coinvolgimento delle imprese non si è limitato solamente ad una mera accoglienza degli allievi per la realizzazione di esperienze di apprendimento sul luogo di lavoro, ma si è registrata una partecipazione significativa in tutte le fasi che caratterizzano il sistema duale ovvero dalla progettazione dei percorsi alla loro valutazione.

I dati seguenti (Figura 42) mostrano come le modalità di progettazione siano prevalentemente legate ad un lavoro congiunto con le aziende (74%). Se le sedi regionali e nazionali degli Enti e i CFP stessi detengono un ruolo significativo nel processo di progettazione, risulta essere ancora piuttosto contenuto il coinvolgimento delle rappresentanze datoriali (8%) nonostante potrebbero fornire un supporto incisivo nella progettazione di percorsi capaci di riflettere le esigenze del tessuto produttivo e delle aziende che rappresentano. Inoltre, i CFP tendono a preferire il coinvolgimento diretto dell'allievo (35%) o addirittura un lavoro di progettazione completamente autonomo (20%).

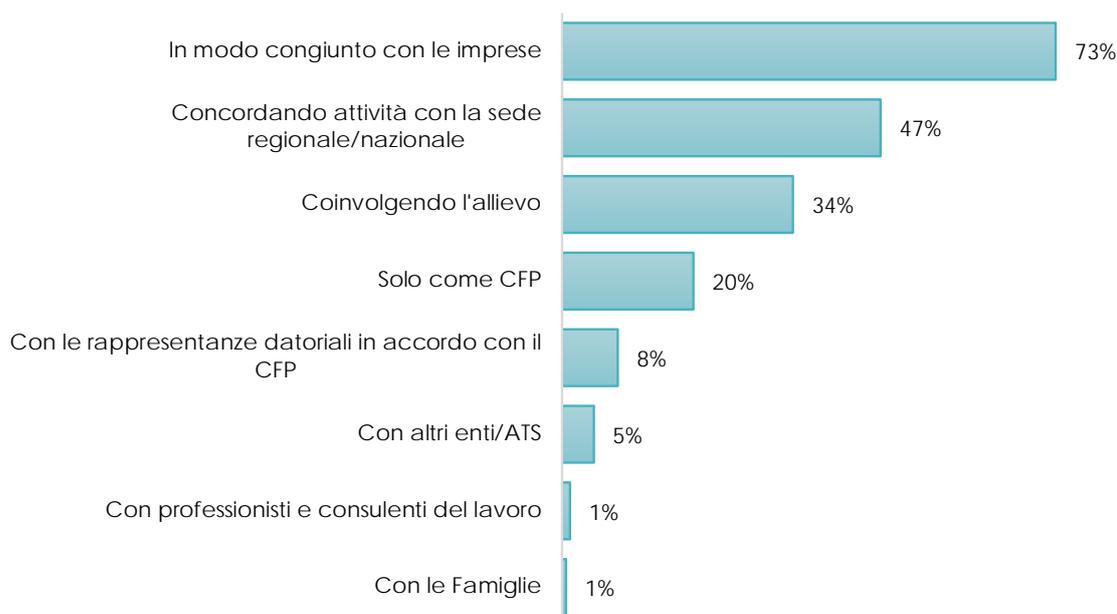


Figura 38 - Coinvolgimento nella progettazione (percentuale su risposte)

La partecipazione attiva dell'impresa nella fase organizzativa si è concretizzata anche attraverso il coinvolgimento del tutor aziendale (78%, in calo rispetto alla passata rilevazione dove si assestava al 90%) per la progettazione dei percorsi.

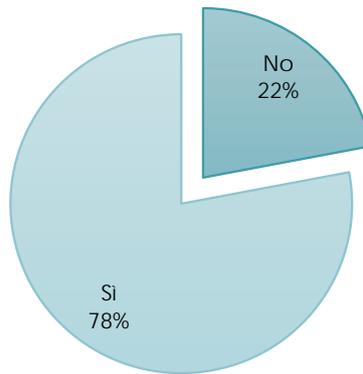


Figura 39 - Nella fase organizzativa l'impresa ha messo a disposizione il tutor aziendale?

Nella Figura 44 sono specificate le attività nelle quali è stato coinvolto il tutor aziendale. Nel 73% delle risposte, il tutor partecipa alla stesura della documentazione essenziale prevista nella progettazione dei percorsi duali (es. la definizione del Piano Formativo Individuale 73%) e si rileva anche un ruolo dei tutor nella definizione di aspetti organizzativi e didattici come i compiti di realtà (66%). Tuttavia, entrambe le attività sono in forte calo rispetto alla passata rilevazione (coerentemente con il grafico precedente), segno che il coinvolgimento del tutor aziendale, per quanto utile, è ancora molto limitato da parte dei CFP.

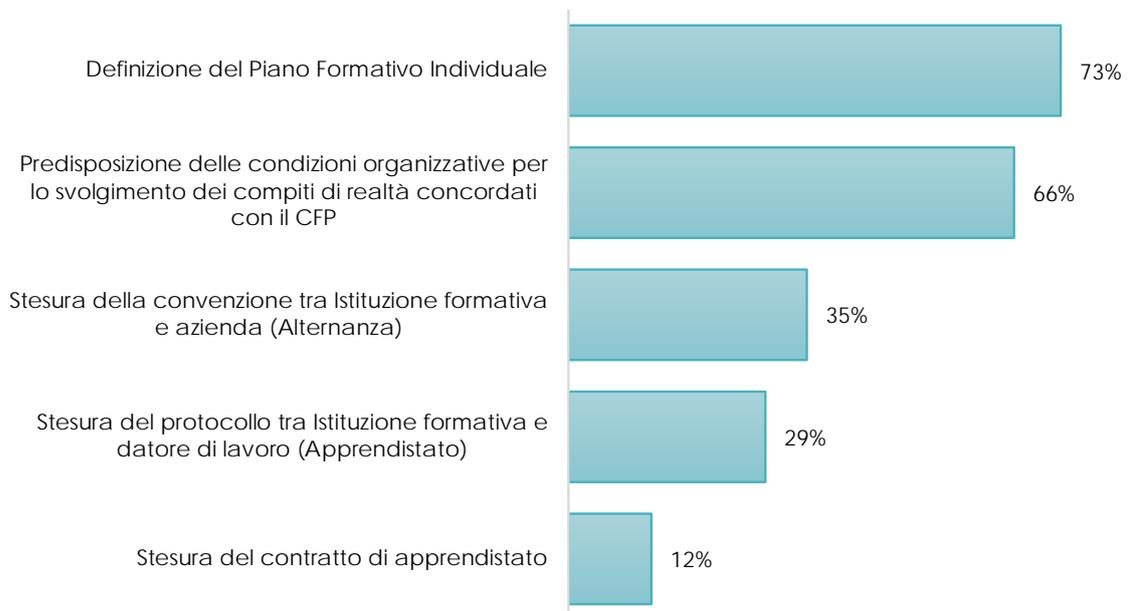


Figura 40 - Se sì, qual è stato il ruolo del tutor aziendale? (percentuale su risposte affermative (131) alla domanda sulla disponibilità del tutor aziendale)

Se l'azienda è particolarmente coinvolta nella fase iniziale, il processo organizzativo è condotto dal tutor formativo. Il tutor formativo si occupa infatti dell'abbinamento dell'allievo con l'azienda (88%), di mantenere i rapporti tra CFP, famiglia/allievi e azienda (80%) o di tutte quelle attività inerenti al tutoraggio. È da notare come tutte le percentuali siano in leggera ascesa, coerentemente con il minore coinvolgimento del tutor aziendale registrato.

Rispetto al tutor aziendale, il tutor formativo è maggiormente presente nella stesura di convenzioni per l'alternanza rafforzata (65%) e protocolli per l'apprendistato (51%). Resta residuale, in relazione agli altri item, l'attività di stesura del contratto (19%).

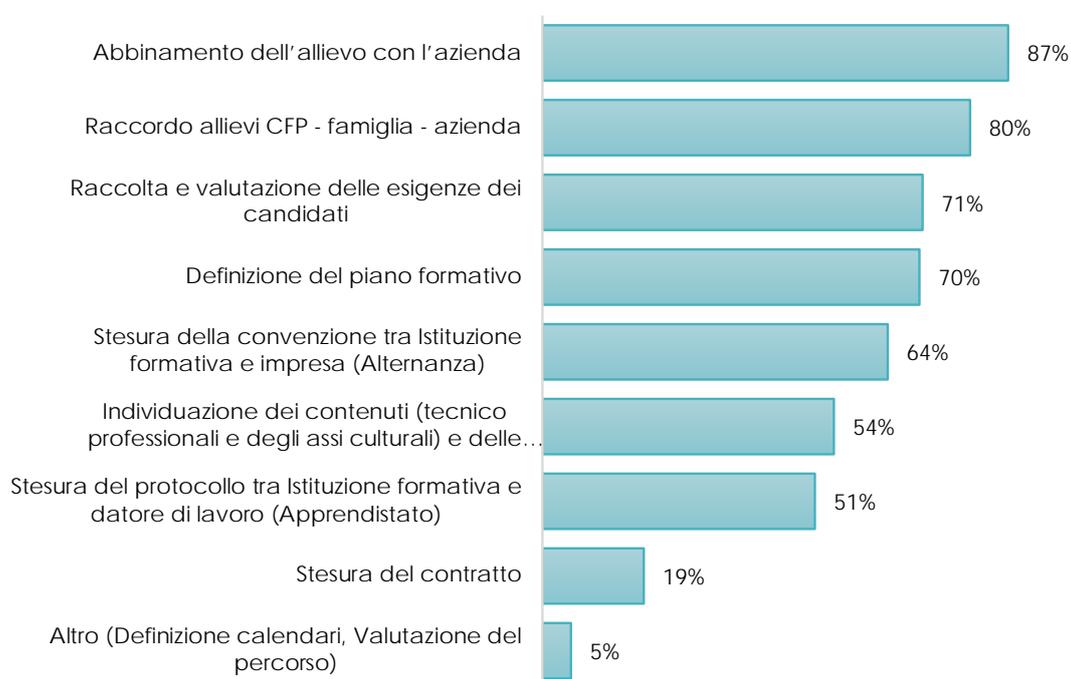


Figura 41 - Ruolo del tutor formativo nella fase organizzativa (percentuale su risposte)

5. LA RELAZIONE CON LE ISTITUZIONI LOCALI ED I CORPI INTERMEDI

Il presente capitolo si focalizza sulla rete creata dai CFP con altri stakeholder sul territorio: infatti, oltre al rapporto con le imprese, hanno svolto un ruolo significativo anche le sinergie attivate con altre tipologie di soggetti.

5.1. Le sinergie sul territorio

Il 59% dei CFP, poco di più rispetto all'anno precedente (57%), dichiara di aver attivato sinergie con i principali stakeholder del territorio: associazioni di categoria, rete dei servizi al lavoro, parti sociali, ecc.

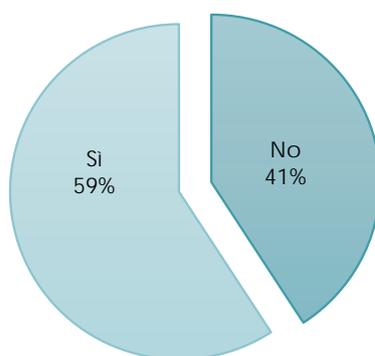


Figura 42 - Sono state attivate sinergie sul territorio?

Sul totale delle sinergie attivate, sono i CFP lombardi a dimostrarsi più propensi alla ricerca di partner differenti rispetto alle aziende. Di fatto, la percentuale di coinvolgimento di stakeholder del territorio segue quella del numero di allievi o CFP presenti. Tale "effetto campione" mostra però quanto diffusamente i percorsi del sistema duale spingano gli Enti di formazione a creare o a rafforzare reti con diversi soggetti che operano sullo stesso territorio.

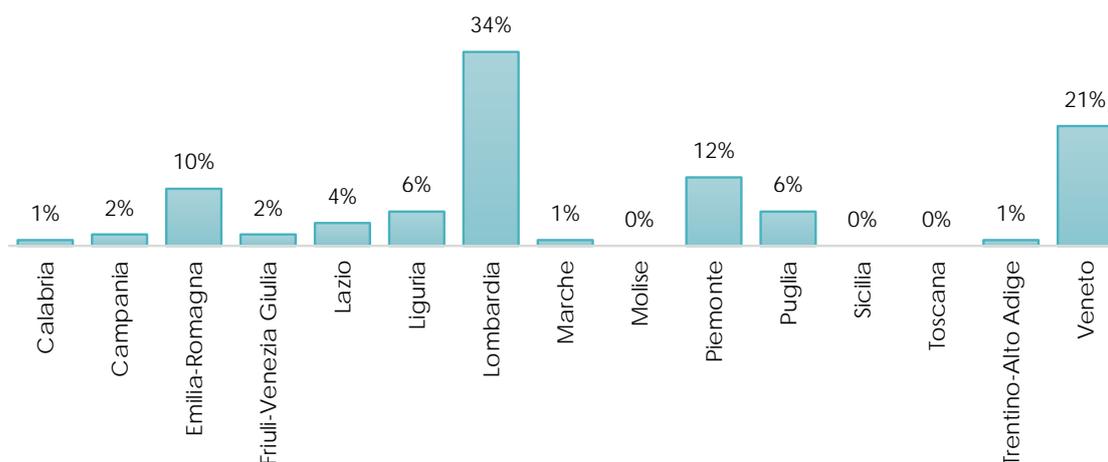


Figura 43 – Distribuzione del totale delle sinergie attivate sul territorio

Se invece si analizza, per ogni regione, il numero di sinergie attivate sul totale dei CFP, si nota come questa ricerca di partner terzi avvenga, escludendo le regioni con un solo CFP, più frequentemente in Emilia-Romagna nell'83% dei casi, seguita da Veneto e Puglia (75%), Liguria (67%), Lombardia (65%) e Piemonte (52%). Rispetto all'anno precedente Emilia-Romagna e Veneto confermano un alto tasso di attivazione di sinergie sul territorio a differenza del Friuli Venezia-Giulia che, al contrario, mostra un'inversione di tendenza, passando dal 67% del 2016/2017 al 33% del 2017/2018.



Figura 44 - Distribuzione dell'attivazione di sinergie per regione

Le associazioni di categoria, in particolar modo Confartigianato (41%), si dimostrano ancora tra gli stakeholder più coinvolti. Significativa è infatti anche la presenza di Confcommercio (20%), CNA (16%) e altre associazioni di categoria, tra cui: Unione artigiani, Associazione panificatori, Assofloro, Federacconciatori, che raggiungono il 15%. Come già rilevato nell'anno precedente, questa tipologia di partnership che coinvolge i datori di lavoro e le associazioni di categoria cui sono legati risulta essenziale per lo sviluppo del sistema duale, al fine di avvicinare la formazione alle richieste che arrivano dal mercato del lavoro.

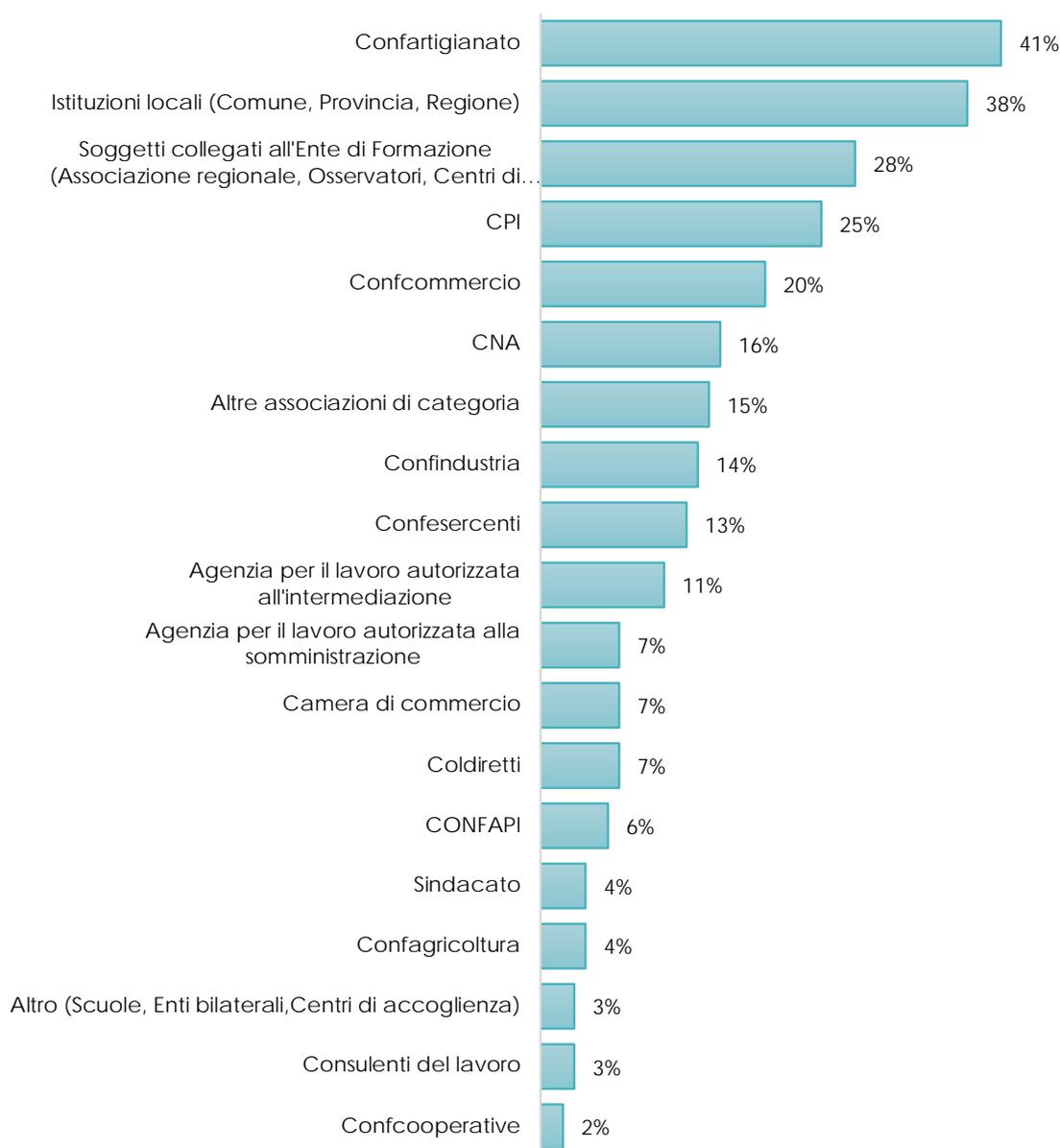


Figura 45 – Stakeholders coinvolti del territorio (percentuale su risposte affermatve (100) alla domanda sull'attivazione sinergie sul territorio)

ALTRE ASSOCIAZIONI (2017/2018):
Unione artigiani
Associazione Panificatori
AIME (Associazione imprenditori Europei)
APINDUSTRIA
CGIA (Associazione artigiani piccole imprese Mestre)
AIS (Associazione italiana sommelier)
FEDERACCONCIATORI
ASSOFLORO Lombardia
AMIRA Emilia (Associazione Maitre)
ANCL (Associazione nazionale consulenti del lavoro)
AFIT (associazione formazione idraulici tigullio)
CONFIMI Emilia
AECA (Associazione emiliana centri autonomi)

6. L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

6.1. Il contratto di apprendistato di I livello

A livello europeo emerge come nei Paesi in cui i sistemi di istruzione e formazione tecnico-professionali offrono percorsi attrattivi e di alta qualità, in particolare nei Paesi in cui l'apprendistato è ben strutturato, l'occupazione giovanile presenta risultati migliori. Infatti, uno studio comparato⁴ sugli esiti del mercato del lavoro per i diversi tipi di qualifiche in 12 Paesi Europei, ha rilevato che i giovani inseriti in percorsi di apprendistato hanno conseguito risultati occupazionali migliori rispetto ai coetanei che, allo stesso livello di qualifica, hanno frequentato percorsi formativi all'interno della scuola. Anche una ricerca Cedefop⁵ dimostra che lo status di lavoratori dei giovani europei di età compresa tra i 18 e i 24 anni era del 34,2% tra coloro che avevano frequentato un percorso di studi di tipo generale (licei), del 53,4% tra coloro che avevano frequentato un percorso di leFP ordinario all'interno di un istituto formativo e del 78,3% tra i giovani che avevano frequentato un percorso di leFP in modalità duale sia in apprendistato che in alternanza scuola-lavoro.

In Italia l'apprendistato è stato nel tempo oggetto di numerosi interventi legislativi. L'ultimo in ordine temporale è il D.lgs. 81/2015 che ne ha influenzato la dinamica degli avviamenti. Gli articoli del d.lgs. 81/2015 dedicati all'apprendistato ripropongono in buona parte le disposizioni del d.lgs. 167/2011, rispetto alle quali viene realizzata un'operazione di semplificazione e riordino. Prevale quindi l'idea della continuità della disciplina, espressa anche dalla riproposizione della stessa definizione utilizzata dal d.lgs. 167/2011, secondo cui l'apprendistato "è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani".

Accanto ai fattori che hanno favorito il ricorso a queste tipologie di apprendistato ve ne sono altri che hanno agito come freno, rilevati anche in questa indagine.

Le principali criticità risultano essere principalmente due: l'applicazione della disciplina del lavoro minorile nel caso dell'attivazione dei contratti di apprendistato per ragazzi di età inferiore ai 18 anni; e il lento recepimento della nuova normativa da parte della contrattazione collettiva, che pone problemi di carattere giuslavoristico con ovvie ricadute anche sul versante operativo, soprattutto per quanto riguarda le imprese che temono sanzioni per le presunte violazioni della disciplina contrattuale. Nel primo caso, va osservato che sono state affrontate alcune questioni strettamente tecnico-giuridiche in merito all'interpretazione della normativa, anche se rimane una più generale diffidenza o timore da parte delle aziende rispetto

⁴ Wallenborn, M., & European Training Foundation. (2011). Learning in apprenticeships: What are the advantages and what could be transferred to other learning venues;

⁵ CEDEFOP. (2012). From education to working life. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2801/92129;

all'inserimento lavorativo dei giovanissimi. Per quanto riguarda invece il recepimento da parte dei CCNL, i dubbi sono stati superati per le imprese aderenti, ad esempio, a Confindustria, AGCI, Legacoop, Confcooperative, Confimi, Confcommercio, Confservizi, Confartigianato, CNA, ecc.

In generale, in base a quanto emerge da un recente rapporto Cedefop⁶ la decisione di assumere un apprendista di primo livello è un punto di arrivo piuttosto che un punto di partenza in termini di cooperazione tra un'impresa e un ente di formazione. Da tale fonte si deduce che le imprese prendano decisioni in merito alle assunzioni di apprendisti di I livello senza avere un'idea chiara dei costi e dei vantaggi dell'apprendistato. La maggior parte dei datori di lavoro ha una conoscenza parziale dei costi, dei vantaggi, delle opportunità e delle modalità di attuazione dell'apprendistato formativo. Se da una parte gli Enti di formazione e le associazioni dei datori di lavoro a livello locale forniscono informazioni sullo strumento contrattuale, dall'altra si tratta generalmente di casi specifici di campagne di promozione collegate a potenziali apprendisti.

6.2. Differenziazioni Regionali e di Settore

Sul nostro campione di CFP coinvolti, il 73% ha attivato contratti di apprendistato.

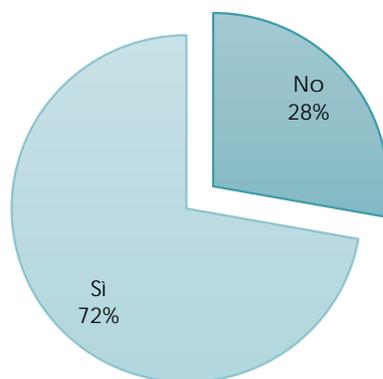


Figura 46 - Percentuale di CFP che hanno attivato contratti di apprendistato

I CFP di Lombardia, Veneto e Piemonte si confermano i più attivi nell'utilizzo dell'apprendistato come modalità formativa per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale. Tuttavia, è certamente da

⁶ Cedefop (2017). Analisi tematica sull'apprendistato in ITALIA. Creare opportunità d'istruzione e formazione attraverso l'apprendistato. Luxembourg: Ufficio delle pubblicazioni. Analisi tematiche per paese. DOI: 10.2801/130014;

segnalare l'aumento del numero di CFP che hanno attivato l'apprendistato anche in Regioni assenti nella prima rilevazione, come Calabria, Molise, Puglia e Trentino. In Liguria si registra invece un aumento significativo dall'1% al 5%; in Campania e Sicilia, invece, i CFP interrogati dichiarano di non aver sperimentato percorsi di apprendistato.

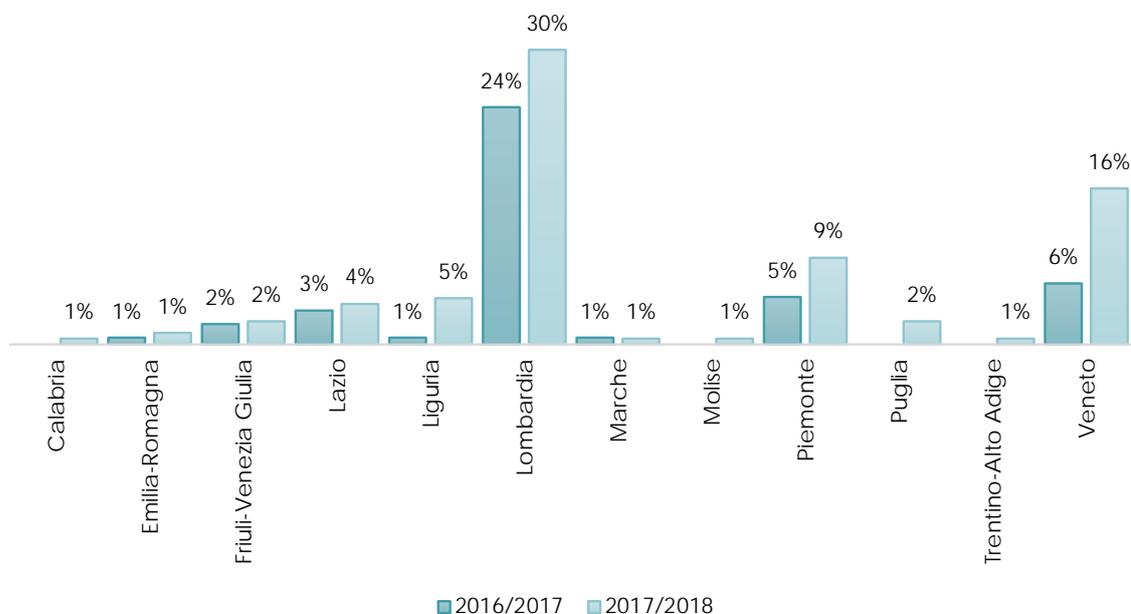


Figura 47 - Distribuzione regionale dei CFP che hanno attivato contratti di apprendistato

Fra queste Regioni, in termini di annualità si conferma una concentrazione di percorsi in apprendistato relativi al IV anno per il conseguimento del diploma, a cui seguono il III anno per la qualifica e a scalare il II e il I anno del triennio.

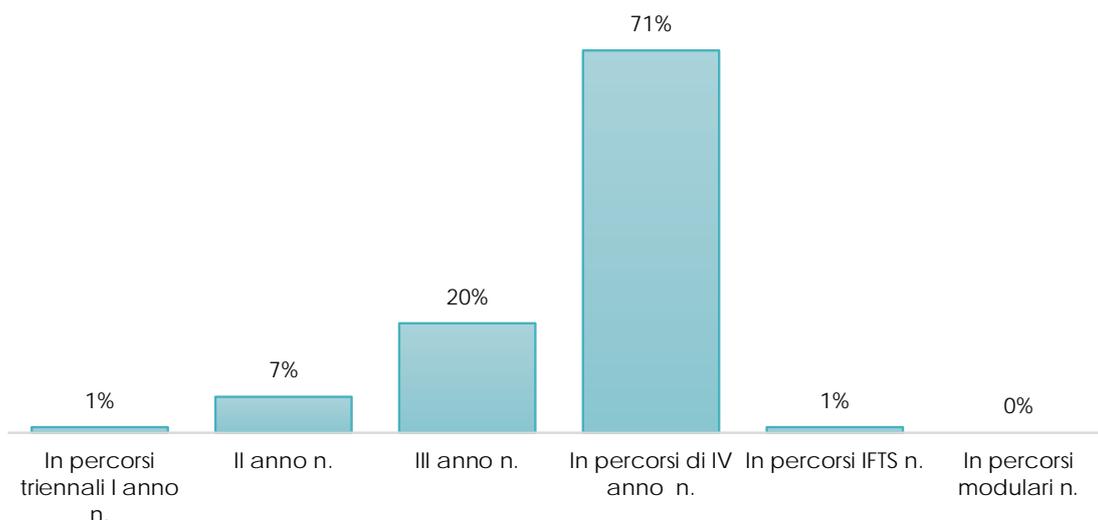


Figura 48 - Distribuzione per annualità dei contratti di apprendistato

Dove siano stati attivati i contratti di apprendistato, in termini di dimensione di imprese, è un'informazione che raramente è sistematizzata, si hanno infatti informazioni relative ai settori di attività economica o alla diffusione territoriale. In questa edizione dell'indagine si è dunque deciso di chiedere in quali tipi di aziende fossero allocati gli apprendisti presi in carico dai CFP analizzati.

Le risposte raccolte confermano il coinvolgimento largamente maggioritario (87%) di aziende di piccole dimensioni, cui seguono le medie (10%). Tale dato ci fa ipotizzare che il rapporto numero apprendisti numero aziende sia vicino all'uno a uno, anche per le medio-grandi imprese.

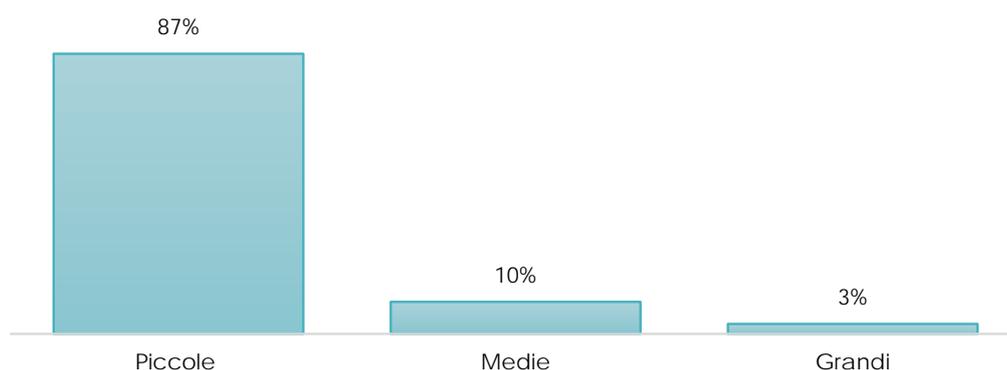


Figura 49 - Dimensione aziende in cui sono stati attivati contratti di apprendistato

6.3. I settori produttivi delle aziende

Tra i settori produttivi collegati ai CCNL utilizzati per gli apprendisti si riscontrano quelli maggiormente diffusi nei percorsi leFP dei CFP, ovvero quelli del Commercio (in prima posizione, 41%), Metalmeccanico, del Turismo e dell'Acconciatura ed estetica. Nella risposta "altro" sono compresi diversi settori, fra i quali spiccano gli studi professionali, l'artigianato e la meccanica.

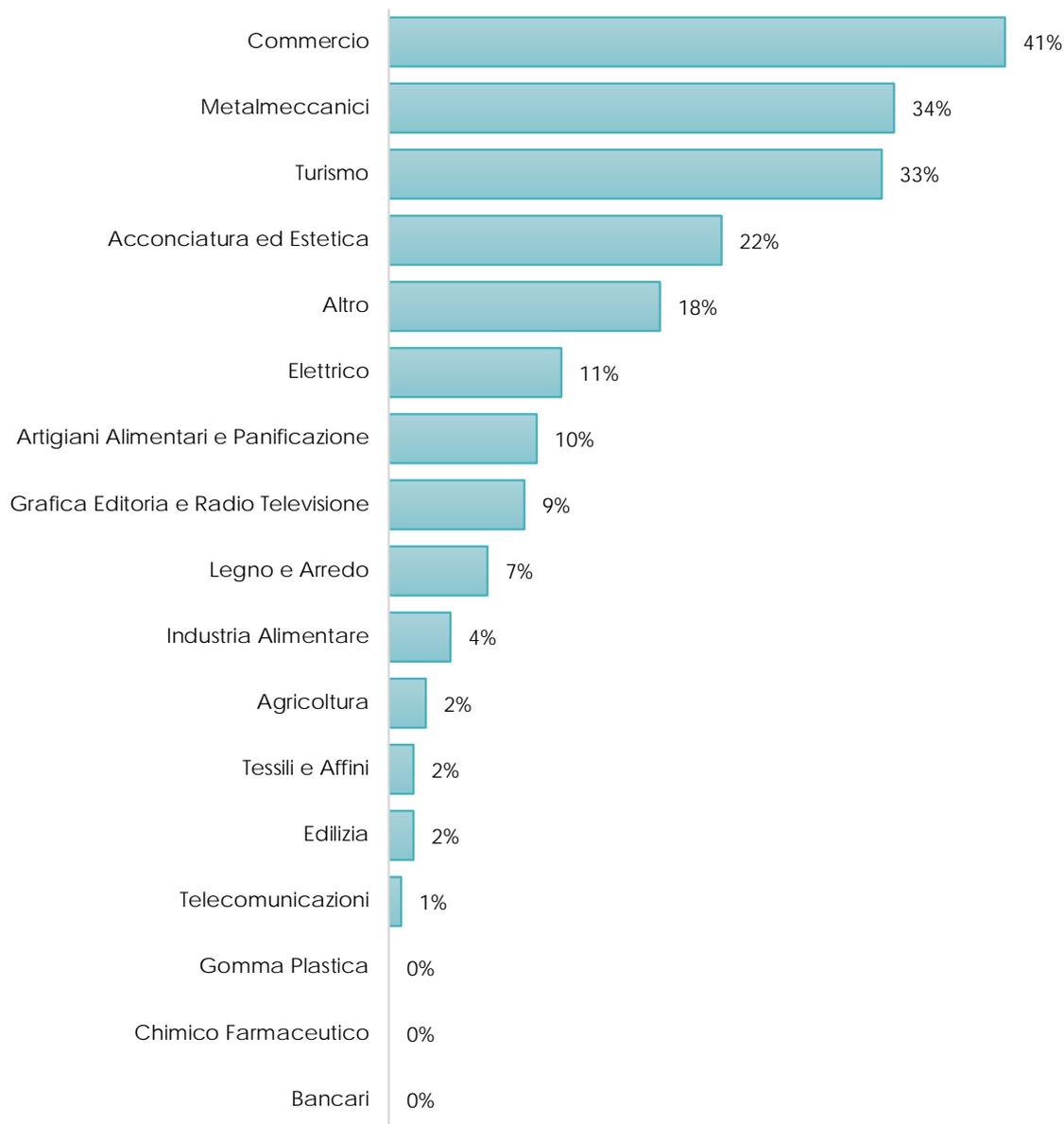


Figura 50 - CCNL utilizzato per la contrattualizzazione degli apprendisti (percentuale su risposte affermativo (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

6.4. Materiali utilizzati per la contrattualizzazione e modalità organizzative

Per l'attivazione dei contratti di apprendistato i CFP hanno fatto ricorso a diversi materiali e strumenti, utilizzando anche strategie diversificate. Nello specifico, tra il materiale utilizzato per la contrattualizzazione si confermano il Piano Formativo (96%) e il Protocollo di apprendistato (90%). Seguono, a breve distanza uno dall'altro, le schede relative ai contributi (22%), gli Accordi interconfederali (21%) e quelli sindacali (20%).

La documentazione prevista dalla normativa, dunque obbligatoria, è prevalente. Seppur nel complesso gli strumenti a supporto della contrattualizzazione siano stabili rispetto all'anno precedente di sperimentazione, è cresciuto l'utilizzo di sintesi riguardanti la contribuzione che, di fatto, rappresenta un argomento di grande interesse per le aziende.

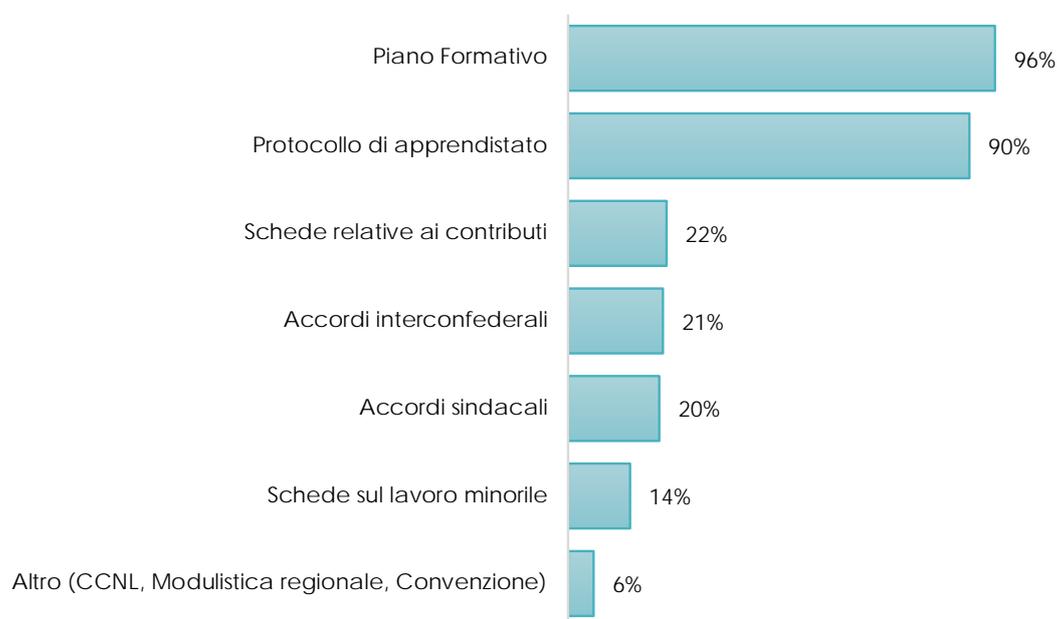


Figura 51 - Materiale utilizzato per la contrattualizzazione (percentuale su risposte affermative (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

Al di là degli aspetti contrattualistici, un elemento importante è quello relativo all'organizzazione delle ore di formazione, da svolgere in parte in azienda (40%-50% a seconda dell'annualità) e in parte nell'Ente formativo. In merito a ciò, ben l'88% dei CFP gestisce le ore a disposizione in riferimento al singolo allievo, mentre il 48% adotta un modello organizzato che prevede piccoli gruppi e il rientro del singolo lavoratore in classi ordinarie per alcuni moduli formativi.

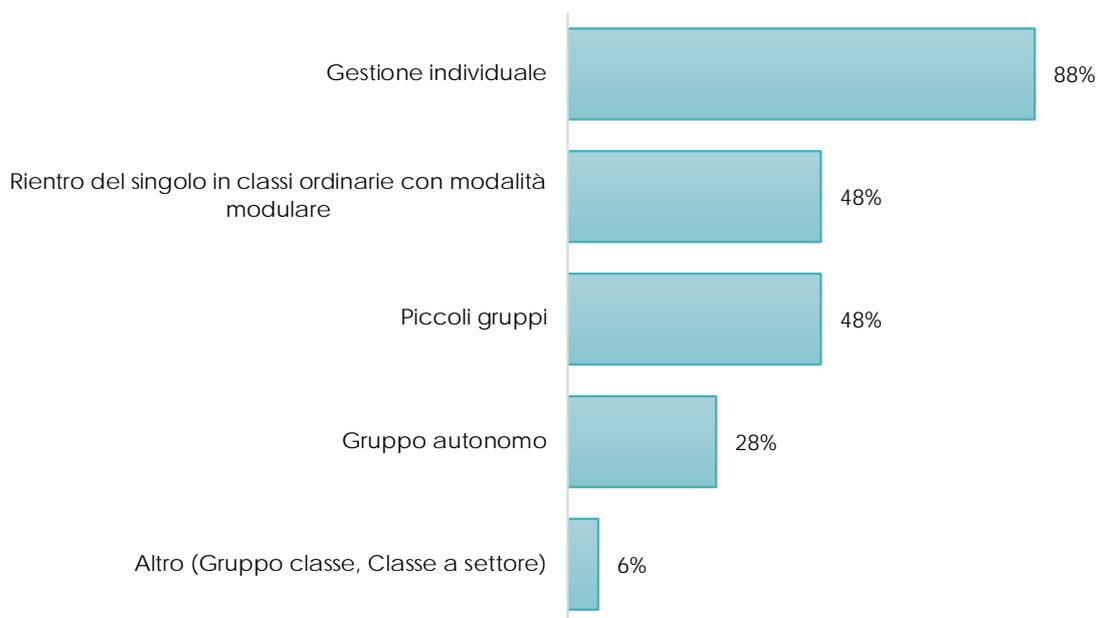


Figura 52 - Modalità organizzativa per la formazione esterna (percentuale su risposte affermative (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

Un aspetto importante da valutare nella fase organizzativa, riguardante sia elementi amministrativi sia contenutistici/formativi del contratto di apprendistato, è quanto viene rilevato dai questionari come difficoltà.

Tutti i CFP coinvolti individuano nella gestione didattica e nei calendari il punto critico del contratto di apprendistato seguito, a grande distanza, dalla creazione di gruppi omogenei (24%) e dall'individuazione del periodo di esame in linea con il termine del contratto (19%).

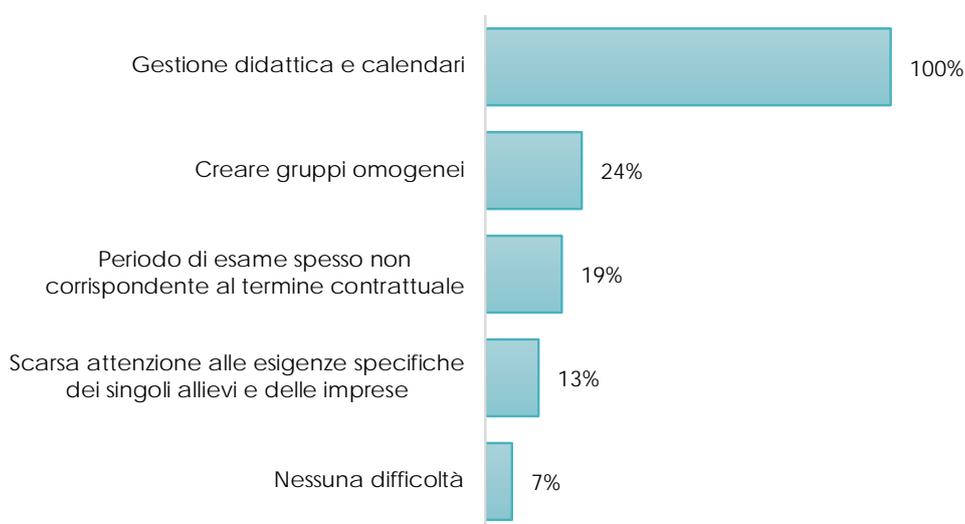


Figura 53 - Difficoltà organizzative riscontrate (percentuale su risposte affermative (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

formativo e la scarsa chiarezza relativa ai documenti necessari per la redazione dello stesso contratto sono fonti significative di criticità (34%).

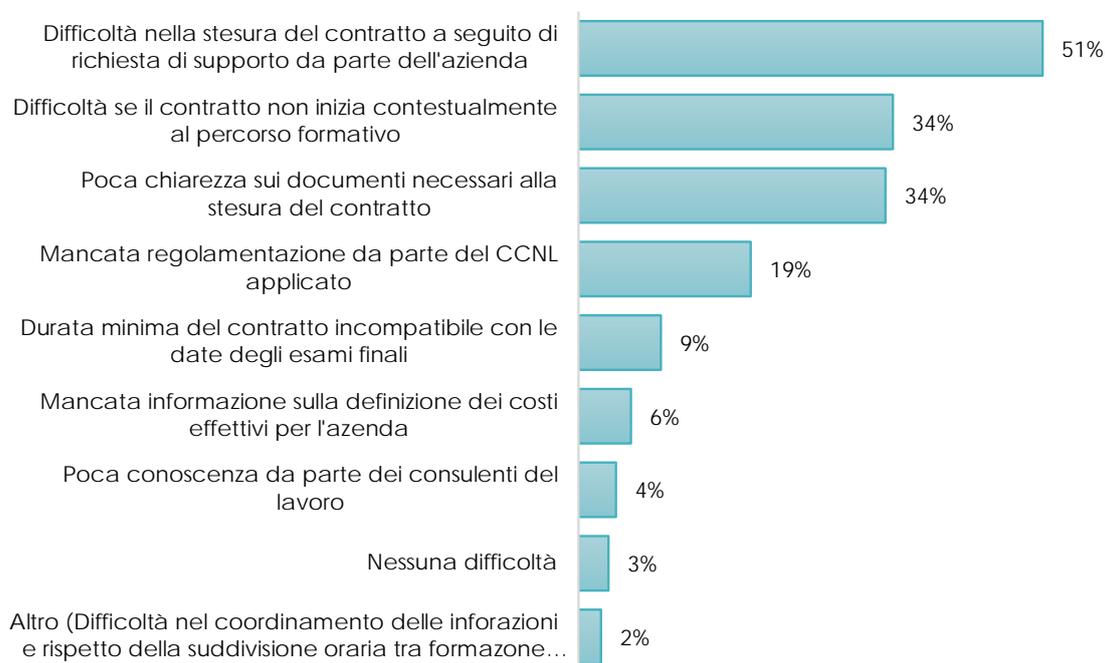


Figura 56 - Problematiche in fase di contrattualizzazione (percentuale su risposte affermatve (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

La scarsa conoscenza del contratto di apprendistato come fonte di criticità è confermata dalle risposte riportate nel grafico seguente che raccoglie proprio le difficoltà rilevate direttamente dalle aziende. Infatti, l'86% delle risposte sono esplicitamente collegate alla mancata conoscenza della normativa da parte dei datori di lavoro, seguita dal timore da parte delle aziende di imbattersi in problemi burocratici e amministrativi (70%).

Emerge anche in questa edizione la resistenza all'apprendistato da parte dei consulenti del lavoro e dei commercialisti, attribuibile ad una scarsa conoscenza dello specifico strumento contrattuale (65%).

Seppur in aumento rispetto alla passata rilevazione, le problematiche riscontrate nel rapporto con le aziende non riguardano in maniera maggioritaria il loro eccessivo carico formativo né i vincoli derivanti dalla normativa sul lavoro minorile.

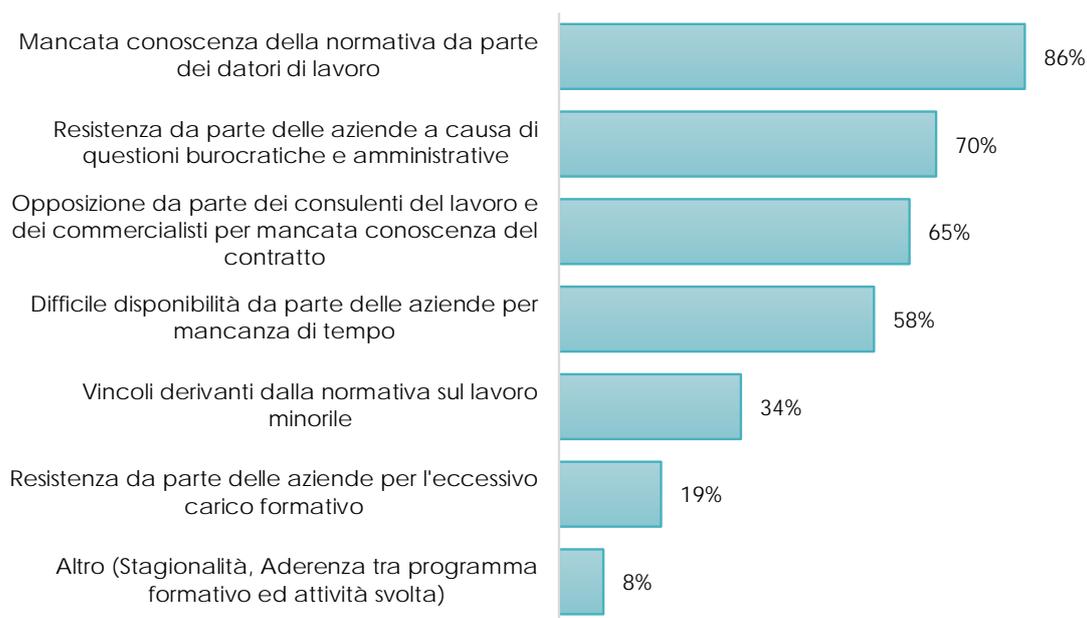
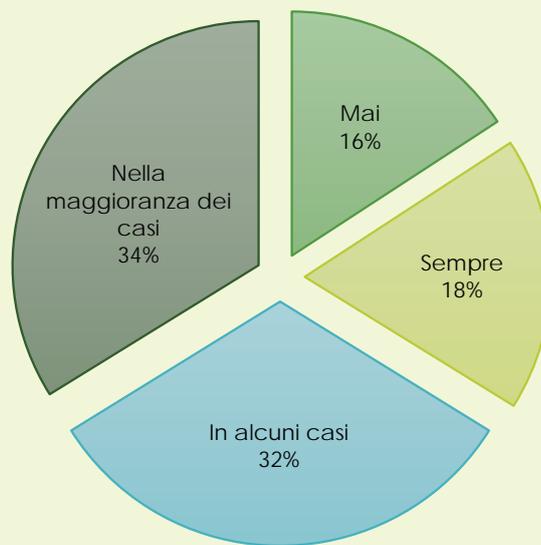


Figura 57 - Problematiche riscontrate con le aziende (percentuale su risposte affermativo (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

BOX – Presa in carico di problematiche giuslavoristiche

Nel quadro delle difficoltà riscontrate in precedenza, anche in questo secondo anno di sperimentazione i CFP mostrano una tendenza ad anticipare e a risolvere le criticità riscontrate dalle aziende, facendosi carico in particolare delle questioni giuslavoristiche, solitamente di competenza delle imprese.

Rispetto alla precedente rilevazione è interessante notare come i due casi estremi ("sempre", 18%, e "mai", 16%) siano entrambi in aumento.



Le due risposte intermedie “in alcuni casi” e “nella maggioranza dei casi”, oltre a mostrare in ogni caso il naturale supporto offerto alle aziende, sono in leggera discesa seppur ancora molto significative.



Il supporto offerto dai CFP alle imprese riguarda soprattutto la produzione di documenti burocratici aggiuntivi rispetto a quanto di norma previsto (85%), mentre solo la metà dei casi (45%) riguarda la richiesta di aiuto nella compilazione di documenti complessi. La consulenza nell'interpretazione delle disposizioni regionali in materia di apprendistato è al terzo posto (35%): le Regioni in cui questa risposta è stata particolarmente frequente sono Liguria (60% dei CFP) e Calabria, Sicilia, Umbria e Marche, nelle quali tutti CFP coinvolti hanno riscontrato difficoltà interpretative.

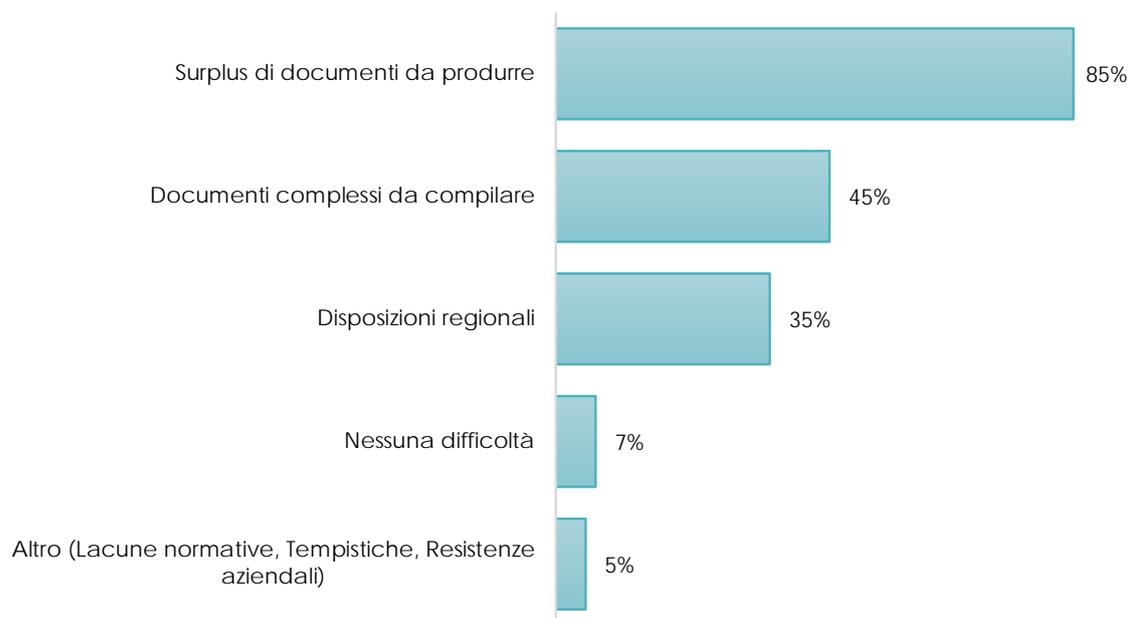


Figura 58 - Criticità dal punto di vista burocratico (percentuale su risposte affermative (122) alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

Un altro elemento di particolare interesse, sebbene piuttosto specifico, è legato alle risposte sulle criticità nella compilazione del piano formativo. Il 46% delle risposte conferma di aver riscontrato le maggiori criticità nel calcolo delle ore di formazione, mentre il 38% dei casi di difficoltà riguarda la correlazione tra le qualifiche del CCNL con le competenze prevista dal percorso formativo.

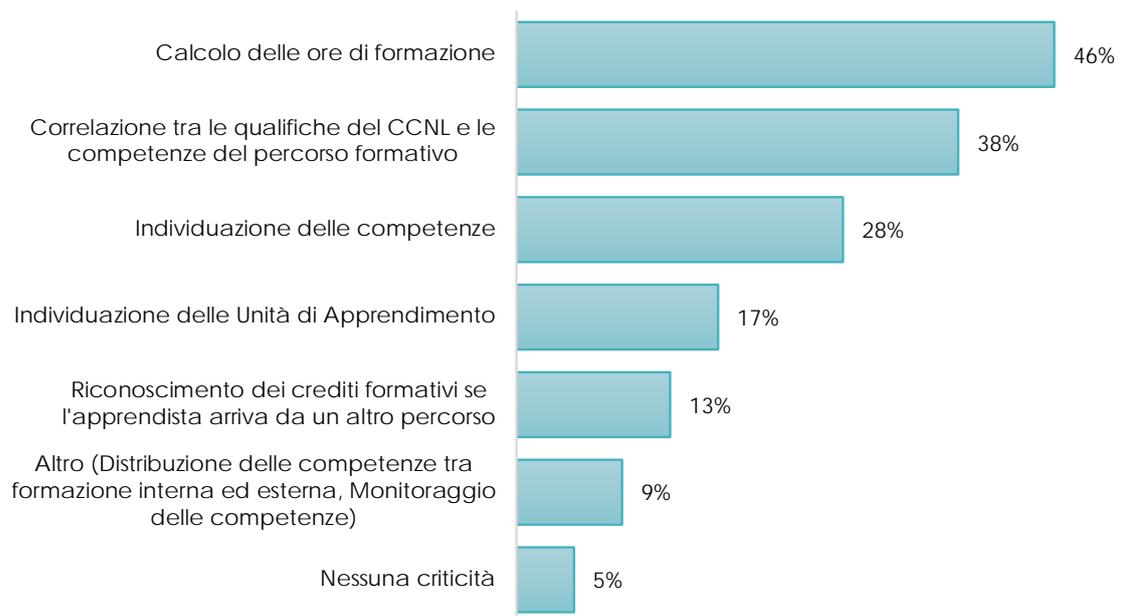


Figura 59 - Criticità legate alla compilazione del piano formativo percentuale su risposte affermativo (122 alla domanda sull'attivazione dei contratti di apprendistato)

Il problema del calcolo delle ore di formazione è un problema che persiste dalla passata rilevazione. Anche la correlazione tra il contratto di lavoro e la qualifica leFP da raggiungere rimane come problema strutturale derivante dal limitato numero di qualifiche leFP previste nel repertorio nazionale. In questo senso, però il processo di manutenzione del Repertorio Nazionale leFP ancora in corso, potrebbe rispondere positivamente a questa esigenza in quanto si muove nella direzione di correlare le ADA dell'Atlante del Lavoro alle competenze (conoscenze e abilità) formate nei percorsi leFP.

7. DIDATTICA E VALUTAZIONE

Il capitolo seguente analizza gli aspetti riguardanti la didattica e la valutazione applicate nel contesto della sperimentazione del sistema duale dagli Enti Confap- Forma.

7.1. Orientamento e coinvolgimento degli allievi

Nelle attività di orientamento e accompagnamento al lavoro si riscontra un rapporto con le attività della Linea 1 della sperimentazione. Con riferimento alle attività di orientamento, ad esempio, il 63% dei CFP selezionati nella Linea 1 ha strutturato le attività di orientamento sul modello trasferito da ANPAL Servizi nell'ambito della sperimentazione.

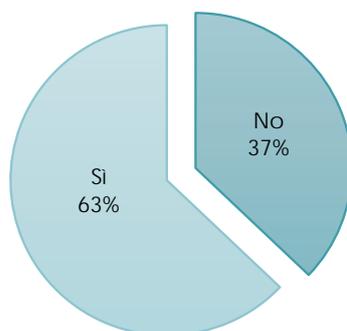


Figura 60 - Strutturazione delle attività secondo il modello trasferito attraverso i servizi previsti dalla Linea 1 della sperimentazione (Solo CFP selezionati nella Linea 1 -97-)

Le problematiche più frequentemente riscontrate dai CFP in termini di orientamento degli allievi sono riconducibili alla scarsa conoscenza da parte delle famiglie della tipologia di percorso (35%) e alla poca chiarezza su aspetti contrattuali nel caso dell'apprendistato (24%). Anche in questo caso, dunque, le criticità derivano da una mancanza di chiarezza delle informazioni inerenti alla proposta del sistema duale. Un altro elemento di interesse riguarda la problematicità suscitata dall'iscrizione ai percorsi di giovani con svantaggi e/o difficoltà, i quali presentano esigenze e bisogni non immediatamente risolvibili.

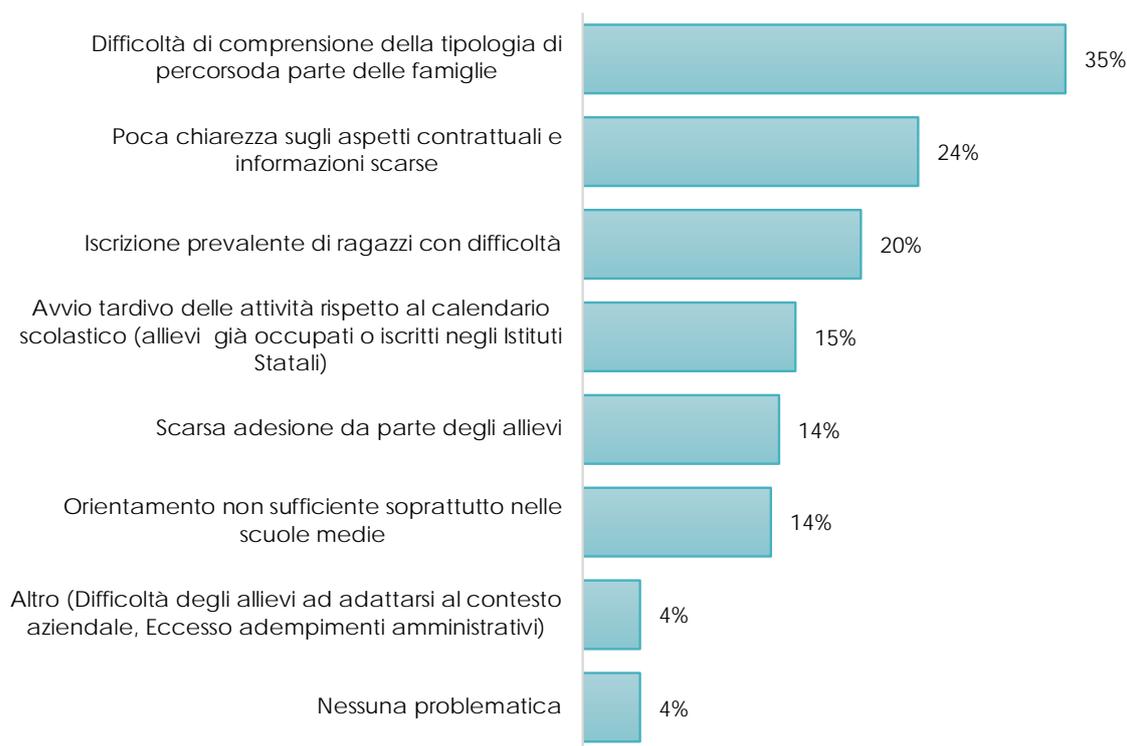


Figura 61 - Problematiche riscontrate (percentuale su risposte)

Un ulteriore aspetto derivante dall'analisi delle risposte fornite è relativo al coinvolgimento dell'allievo nel processo formativo (figura 66). Il 51% dei CFP coinvolti ha dichiarato di coinvolgere l'allievo solo in alcune delle attività previste per la progettazione del suo percorso; mentre nel 7% delle risposte si dichiara che l'allievo ha partecipato attivamente. Nella maggior parte dei casi, quindi, l'allievo, seppur in diverse misure, viene coinvolto nella costruzione del suo percorso, mostrando una buona dose di personalizzazione. La centralità dell'allievo e la personalizzazione si mostrano come i due capisaldi della metodologia degli enti di formazione professionale, volta a delineare un legame di senso tra il mondo dei soggetti in formazione e la realtà aziendale di riferimento.

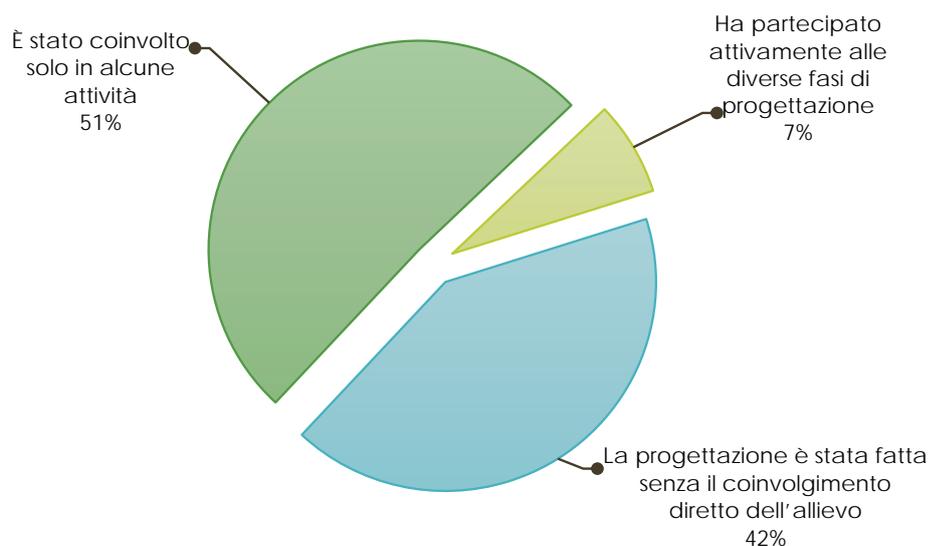


Figura 62 - Livello di coinvolgimento dell'allievo nella progettazione (percentuale su risposte)

Più nello specifico, le attività cui l'allievo prende parte sono: la fase di contatto preliminare con le aziende (61%), la fase in itinere riguardante l'elaborazione del piano d'azione, delle verifiche periodiche e di quella finale (60%) e, infine, nella compilazione del diario di bordo (52%), relativo alle attività svolte.

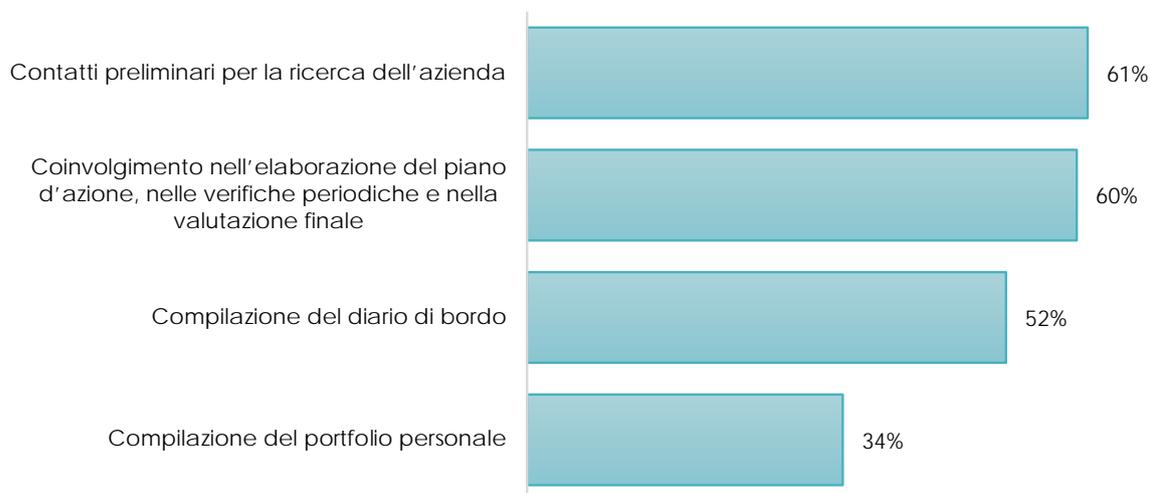


Figura 63 - Com'è stato coinvolto l'allievo nel percorso formativo? (percentuale su risposte)

È stato chiesto ai CFP con quali modalità è previsto che l'allievo acquisisca competenze in un contesto diverso da quello ordinario che ha come setting principale la classe. Le risposte privilegiano nettamente l'utilizzo

dei compiti di realtà che esprimano apprendimenti rilevabili sia dal CFP sia dall'azienda (69%), seguito da un programma di attività pratiche (64%).

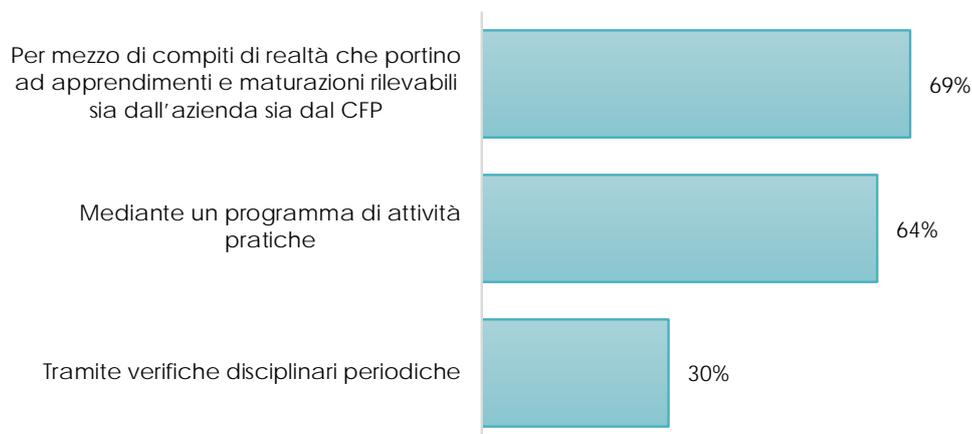


Figura 64 - Modalità con le quali l'allievo acquisisce competenze in un contesto diverso da quello ordinario (percentuale su risposte)

In fase di progettazione del percorso il rapporto fra competenze trasversali e quelle tecnico-professionali è in larga misura guidato dalla ricerca di un bilanciamento tra le competenze trasversali che possono essere acquisite in azienda e le competenze tecnico-trasversali apprese presso il CFP. Un proponimento che permette di mantenere un equilibrio fra standardizzazione dell'offerta e sua personalizzazione.

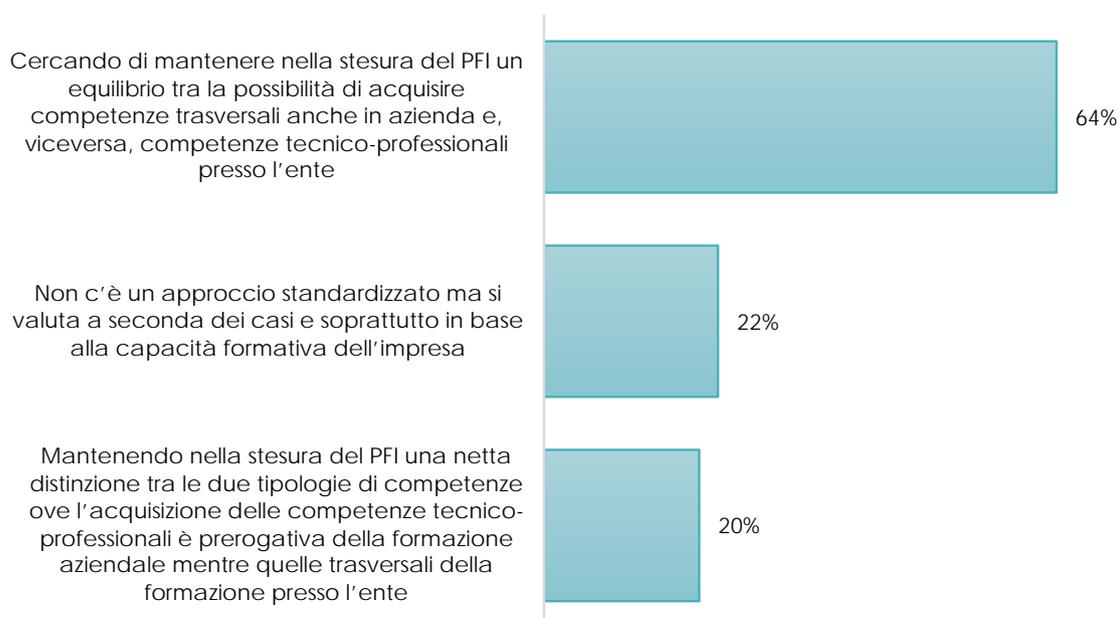


Figura 65 - Gestione del rapporto tra le competenze trasversali e quelle tecnico-professionali nella progettazione (percentuale su risposte)

Anche in fase di realizzazione del percorso si conferma la l'intenzione di rendere l'azienda e il CFP luoghi adeguati all'acquisizione delle competenze trasversali e tecnico-professionali (79%). L'opzione che vede l'azienda o il CFP come sostegno alle carenze formative dell'altro, o che addirittura mantiene una netta divisione fra i due ambiti ruolo sono nettamente minoritarie.



Figura 66 - Effettiva gestione del rapporto tra le competenze trasversali e quelle tecnico-professionali (percentuale su risposte)

In una scala da uno a quattro (minimo-massimo coinvolgimento) i CFP hanno avuto la possibilità di valutare il grado di coinvolgimento dell'impresa nella fase di progettazione, relativamente alle tre modalità realizzative previste.

Mediamente le aziende coinvolte nella realizzazione della sperimentazione duale sono maggiormente coinvolte nei percorsi di apprendistato, che, anche considerata la natura di contratto di lavoro, richiedono all'azienda un ruolo attivo e specifico in fase di progettazione. Seguono, con medie più contenute, i tassi di coinvolgimento relativi all'alternanza rafforzata e all'impresa formativa simulata.



Figura 67 - Media coinvolgimento azienda nelle modalità del sistema duale (scala 1-4)

7.2. Piano formativo

Il Piano Formativo rappresenta il fulcro di tutta l'attività, infatti, all'interno del questionario sono molteplici e diversificate le domande dedicate a tale tematica.

Una prima questione riguarda la tipologia di calendarizzazione delle attività che si è impiegata per strutturare il percorso formativo: il 57% delle risposte informa sull'utilizzo di una ripartizione oraria infrasettimanale (come ad es. 3 giorni in azienda e 2 presso l'ente), mentre l'altra fetta significativa del grafico a torta sottostante, pari al 38%, indica l'impiego di periodi continuative e lunghi, ripartiti fra la formazione in azienda e nell'Ente.

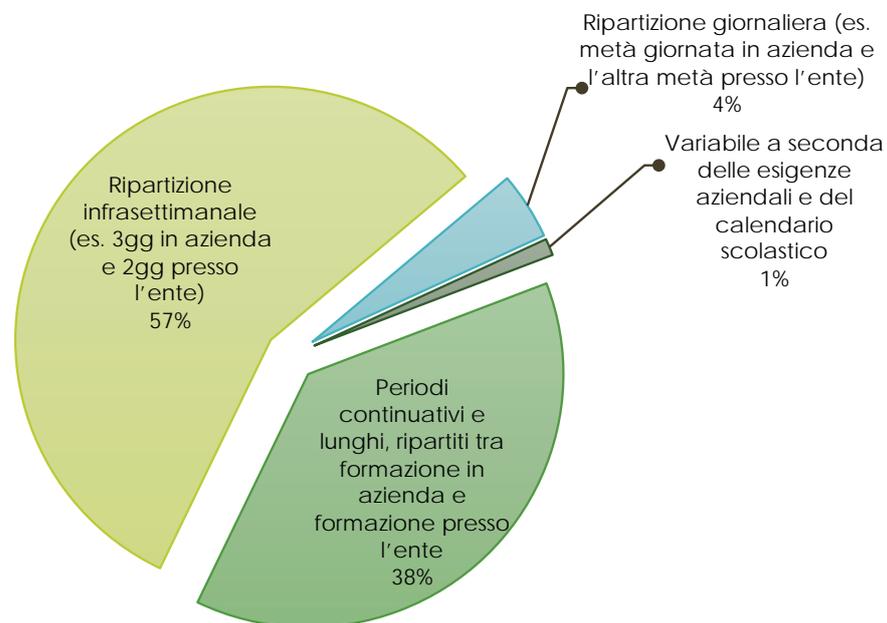


Figura 68 - Calendarizzazione applicata per la formazione interna ed esterna

Un'altra questione interessante riguarda l'impatto della organizzazione "duale" sulla metodologia didattica. In questo caso il Piano

Formativo non è immediatamente menzionato, tuttavia le risposte illustrano l'impatto dell'organizzazione sulla formazione. Per il 64% delle risposte, le modalità organizzative introdotte dalla sperimentazione hanno impattato sulla ridefinizione dei calendari e per il 38% sui recuperi individuali. Sono meno frequenti, invece, le opzioni come l'articolazione del gruppo classe in sottogruppi (21%) e l'introduzione di nuovi moduli formativi (19%).

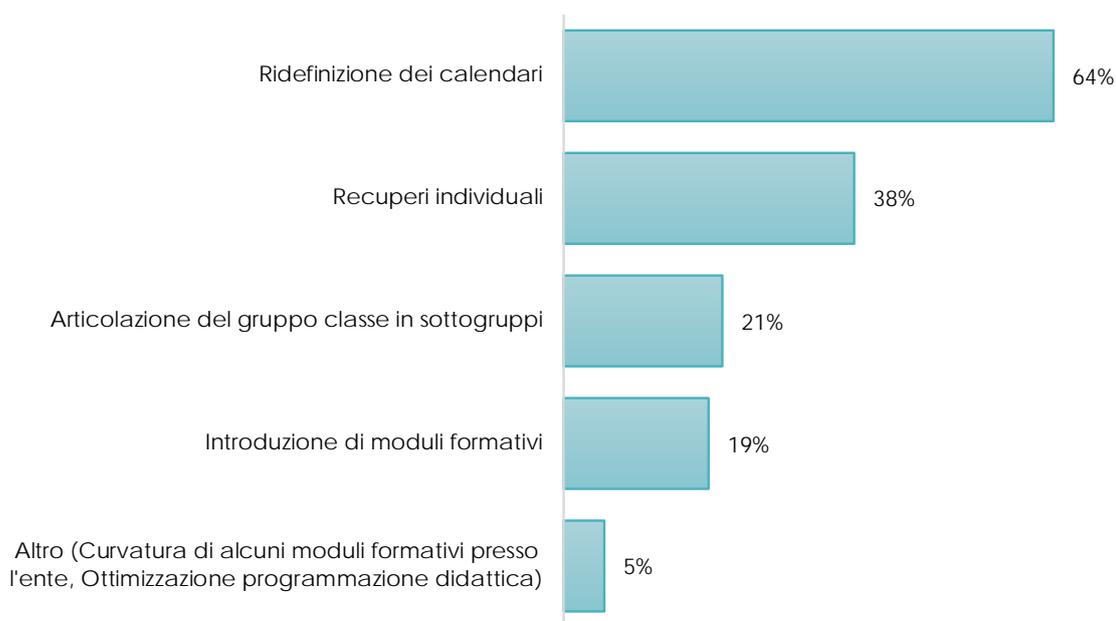


Figura 69 - Quale tipo di impatto ha avuto l'organizzazione sulla metodologia didattica? (percentuale su risposte)

Riguardo il monitoraggio del piano formativo si registra una certa pluralità metodologica, anche se la via predominante è quella delle visite aziendali in presenza (91%, in aumento rispetto alla passata rilevazione). Questa modalità, basata sul contatto diretto con l'azienda, permette infatti di mantenere un presidio sulle attività svolte on-the-job, individuando subito eventuali problematiche e strategie risolutive di intervento in collaborazione con l'impresa. Le altre modalità di monitoraggio dell'attuazione del Piano Formativo sono condotte nel 70% dei casi tramite valutazioni in itinere e finali e schede di valutazione; nel 63% tramite e-mail e telefono e, ancora molto diffuse, modalità più tradizionali quali test e verifiche presso il CFP (57%). Il 56% riserva al momento dell'esame il monitoraggio dell'attuazione.



Figura 70 - Come avete monitorato l'attuazione del piano formativo? (percentuale su risposte)

Le principali criticità riscontrate durante il monitoraggio del piano formativo sono legate alle difficoltà dell'azienda a implementare quanto previsto nel piano (40%). Si registrano inoltre in poco più di un terzo dei casi (34%) le difficoltà nel ruolo formativo del tutor aziendale (in aumento rispetto alla passata rilevazione), cui si aggiunge il 15% di difficoltà di relazione educativa tra allievo e tutor aziendale. Il ruolo del tutor aziendale si manifesta essere ancora un anello problematico della catena formativa: quindi si prospetta la necessità di accompagnare le imprese al pieno svolgimento del loro ruolo formativo.

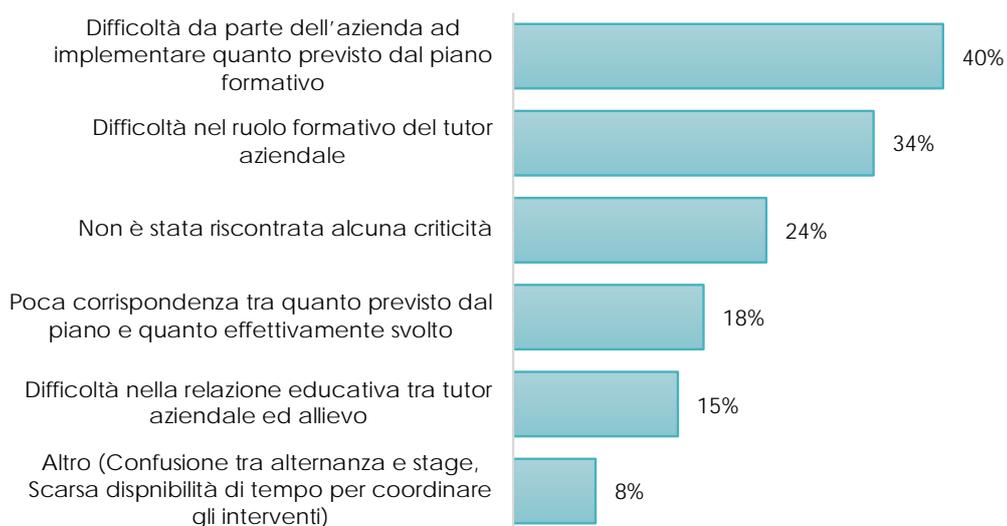


Figura 71 - Quali criticità avete riscontrato durante il monitoraggio del piano formativo? (percentuale su risposte)

Durante il monitoraggio dell'attuazione del percorso possono essere rilevati casi o fenomeni in cui non viene rispettato il patto sancito con l'allievo. In questa tipologia di evenienza i CFP sono intervenuti nel 75% dei casi incontrando individualmente il tutor aziendale e nel 69% dei casi confrontandosi, invece, senza intermediari con l'allievo e la famiglia. Possibilità come la riprogettazione dell'esperienza e, in casi limite, la sua interruzione, sono state prospettate rispettivamente nel 32% e nel 37% dei casi.

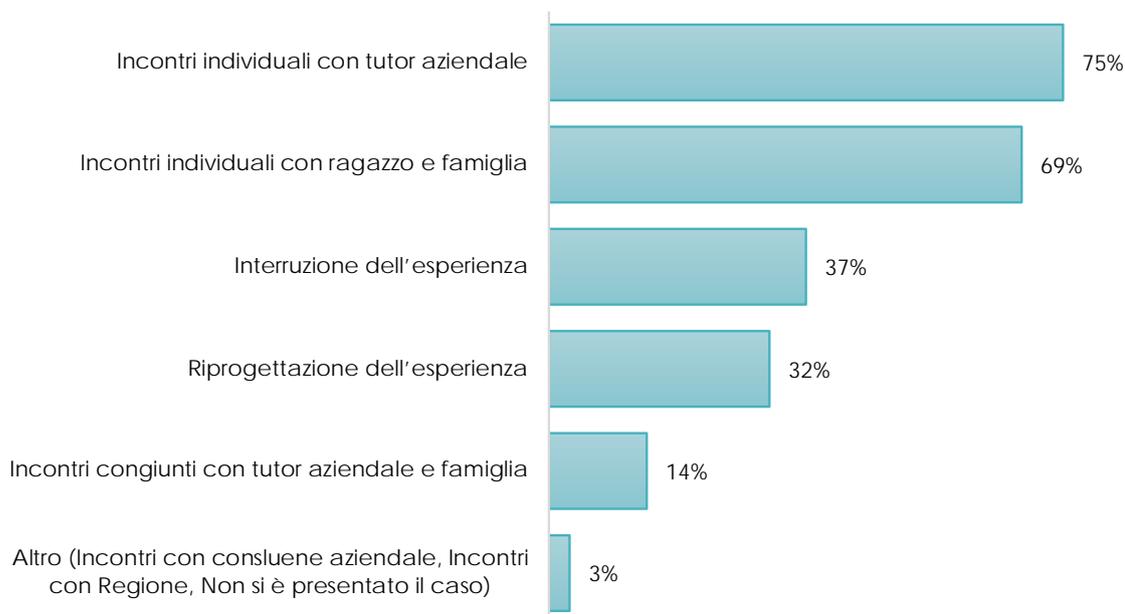


Figura 72 - Come siete intervenuti in caso di non rispetto dei patti con l'allievo? (percentuale su risposte)

Anche nell'eventualità di insufficienze da parte delle imprese nel sottoporre gli allievi a compiti di realtà (Figura 77), l'intervento dei CFP è volto alla riprogettazione del percorso (38%) in modo che venissero compresi fra le attività delle aziende e, in misura ridotta, è invece connesso a interventi individuali (32%). Da segnalare che inoltre che nell'11% dei casi si interviene con una riorganizzazione di tipo didattico, come nel caso dei recuperi individuali, ma con una logica modulare ovvero inserendo l'allievo in gruppi già esistenti per gli argomenti di interesse. Infine, solo il 7% segnala che non si sono mai concretizzati casi in cui gli allievi non siano stati sottoposti a compiti di realtà.

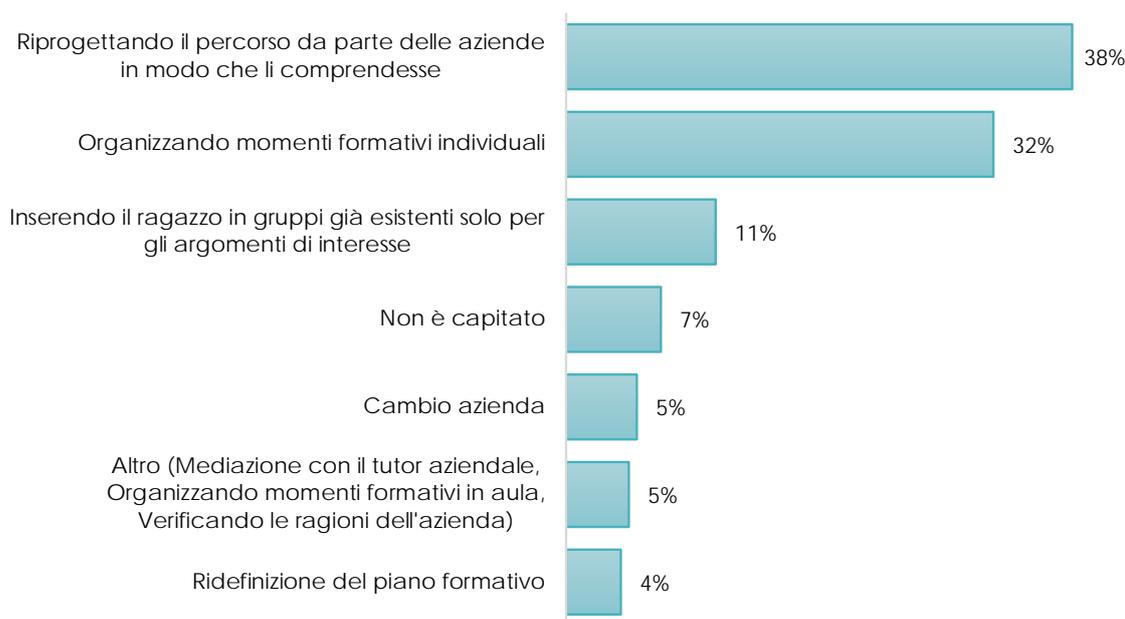


Figura 73 - Come avete gestito il fatto che alcune aziende possano non sottoporre agli allievi compiti di realtà previsti nei programmi formativi? (percentuale su risposte)

Il monitoraggio ha inteso osservare se e come sia stata posta l'attenzione, all'interno dei percorsi duali, ad attività educative di tipo civico, riferite espressamente alla crescita personale degli allievi. Nel 49% dei casi, i CFP hanno strutturato attività formative rivolte alla crescita personale (e non solo professionale) degli allievi.

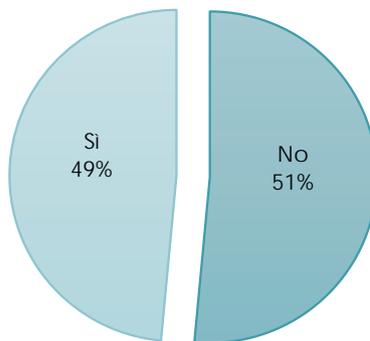


Figura 74 - Sono state proposte attività educative di tipo civico riferite espressamente alla crescita personale degli allievi?

Le attività educative complementari proposte agli allievi sono molto variegata e offrono l'opportunità di apprendere anche in contesti extra-scolastici o lavorativi.

L'alternativa più diffusa è stata la visita guidata (28%) in luoghi culturali ed istituzionali. Ad essa seguono le lezioni in aula (17%), organizzate mediante moduli specifici, dedicate a temi come l'educazione alla legalità, il diritto e la cittadinanza attiva; le testimonianze privilegiate come gli incontri con le forze dell'ordine, i rappresentanti di associazioni o della vita politica e istituzionale, i titolari di aziende (sempre con il 17%); incontri e/o progetti educativi su temi come il bullismo, la tossicodipendenza, le disabilità, le minoranze, la legalità e la mafia, l'educazione sessuale, le differenze di genere e di nazionalità (13%).

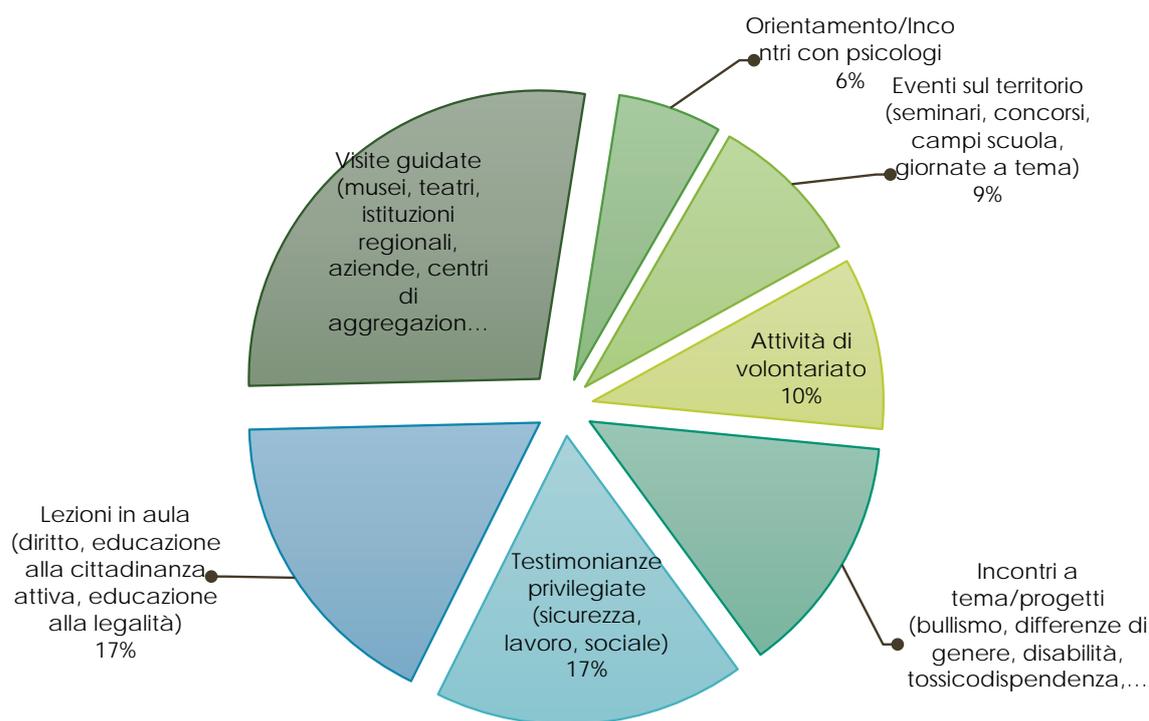


Figura 75 - Attività educative di tipo civico proposte agli allievi

7.3. Valutazione allievi

In merito alla valutazione degli allievi gli strumenti di rilevazione distinguevano le modalità di valutazione relative all'apprendistato e quelle relative all'Alternanza rafforzata. Tuttavia, dall'analisi risposte non risultano distinzioni significative ed emerge, piuttosto, un quadro di elevato e diffuso sostegno da parte dei CFP alle imprese in fase di valutazione delle competenze degli allievi.

Nel caso dell'apprendistato (Figura 80), per il 59% delle risposte il supporto nella valutazione delle competenze acquisite dall'allievo avviene attraverso la cooperazione con il tutor aziendale, il 31%, invece, è rivolta all'utilizzo di rubriche delle competenze concordata con l'azienda. La creazione di check-list e l'organizzazione di incontri periodici con il tutor aziendale si fermano rispettivamente al 21% e al 20%; solo nel 7% dei casi si sono organizzati corsi per la formazione del tutor aziendale in merito alla valutazione degli apprendimenti.

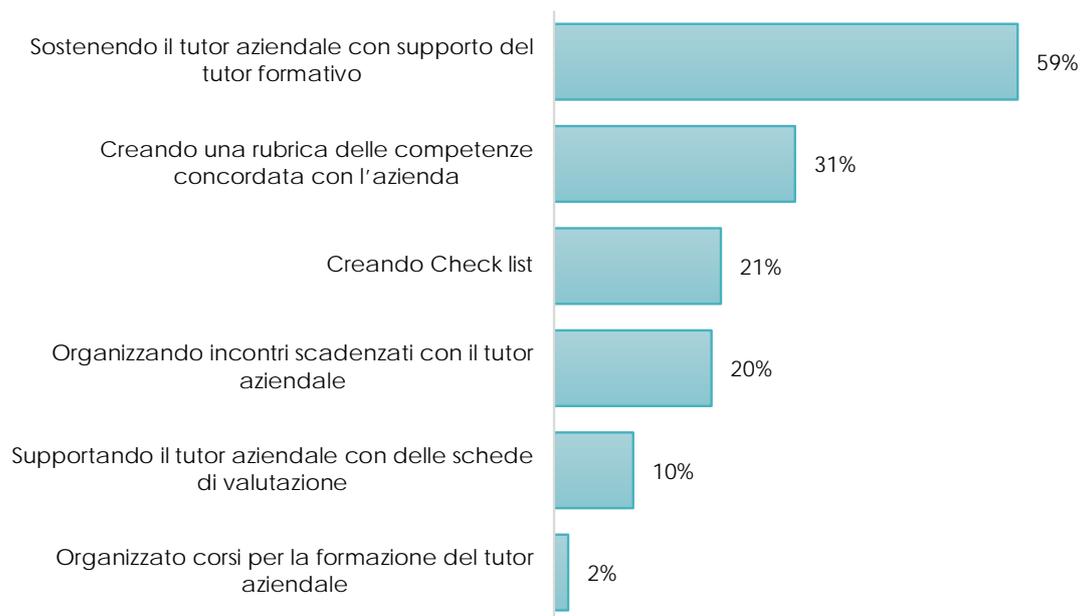


Figura 76 - Per gli allievi in apprendistato, in che maniera avete supportato l'azienda nella valutazione delle competenze acquisite dall'allievo? (percentuale su risposte)

Sul fronte opposto, sempre nel caso dell'apprendistato, il giudizio dell'azienda ai fini della valutazione (Figura 81) è stato preso in considerazione da parte dei CFP riguardo sia le competenze di base sia le competenze professionali (41%), ma anche in maniera evidente per la sola parte professionale (nel 39% dei casi) e per il comportamento organizzativo nel 27% delle risposte. Rispetto alla precedente rilevazione è cresciuto molto la considerazione del giudizio dell'azienda come un giudizio a sé stante da sommare ad altri giudizi (dal 6% al 15%).



Figura 77 - Per gli allievi in apprendistato, come avete recepito il giudizio dell'azienda ai fini della valutazione dell'allievo? (percentuale su risposte)

Anche per gli allievi in Alternanza Scuola Lavoro rafforzata il supporto all'azienda nella valutazione delle competenze acquisite dall'allievo è stato significativo. Nel 59% dei casi si fa riferimento esplicito al sostegno del tutor aziendale tramite l'intervento del tutor formativo. Diversamente che dal caso dell'apprendistato, risulta residuale l'organizzazione di corsi per la formazione di tutor aziendali, segno dell'efficacia delle altre tipologie di supporto indicate nel grafico.

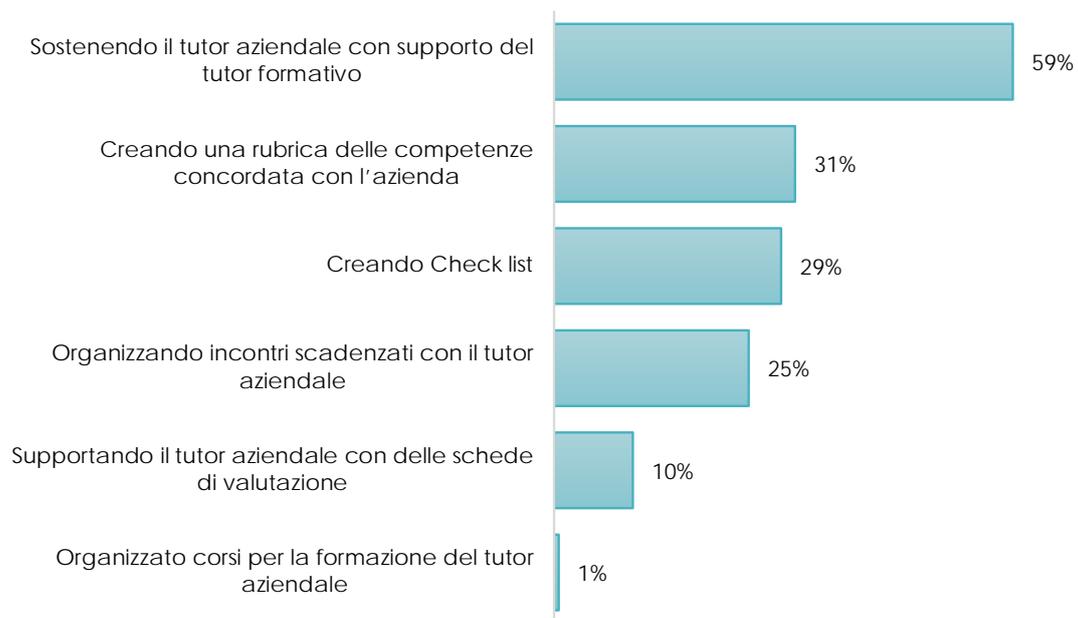


Figura 78 - Per gli allievi in Alternanza Scuola Lavoro, in che modo avete supportato l'azienda nella valutazione delle competenze dell'allievo? (percentuale su risposte)

Per gli allievi in Alternanza Scuola Lavoro rafforzata il recepimento del giudizio dell'azienda ai fini della valutazione dell'allievo presenta delle differenze rispetto all'apprendistato. Il giudizio aziendale è stato preso in considerazione soprattutto per quanto riguarda la valutazione della parte professionale degli apprendimenti, seguito a distanza ravvicinata da una presa in considerazione riguardante entrambe le tipologie di competenze (di base e professionali).

La principale differenza fra la valutazione dell'alternanza e quella dell'apprendistato emersa dai due grafici (Figure 81 e 83) riguarda l'opzione che prospetta il recepimento del giudizio aziendale per la parte professionale: nei percorsi di apprendistato è al primo posto, per quelli in alternanza al secondo. Il fenomeno può essere dovuto anche a una differenziazione assiologica delle due tipologie di percorsi: quello in apprendistato prevede strutturalmente una parte di lavoro e coinvolge in maniera più profonda l'azienda che può esprimere quindi un giudizio più ampio sulle attività, il comportamento e gli apprendimenti dell'allievo; mentre per i percorsi in alternanza – tra l'altro svolti di solito in età inferiori – il giudizio espresso dall'impresa è più strettamente vincolato agli apprendimenti professionali e lavorativi.



Figura 79 - Per gli allievi in Alternanza Scuola Lavoro rafforzata, in che modo avete recepito il giudizio dell'azienda ai fini della valutazione dell'allievo? (percentuale su risposte)

Particolarmente interessante è il focus dedicato alla valutazione delle attività formative insieme all'impresa: il 72% delle risposte riferisce di uno scambio di osservazioni e giudizi all'interno dei colloqui tra i tutor aziendale e formativo. È riportato un discreto uso di griglie operative (47%) e delle rubriche di competenze (36%). Una scheda di valutazione impostata con linguaggio aziendale, invece, non trova grande fortuna, fermandosi al 4% delle risposte.

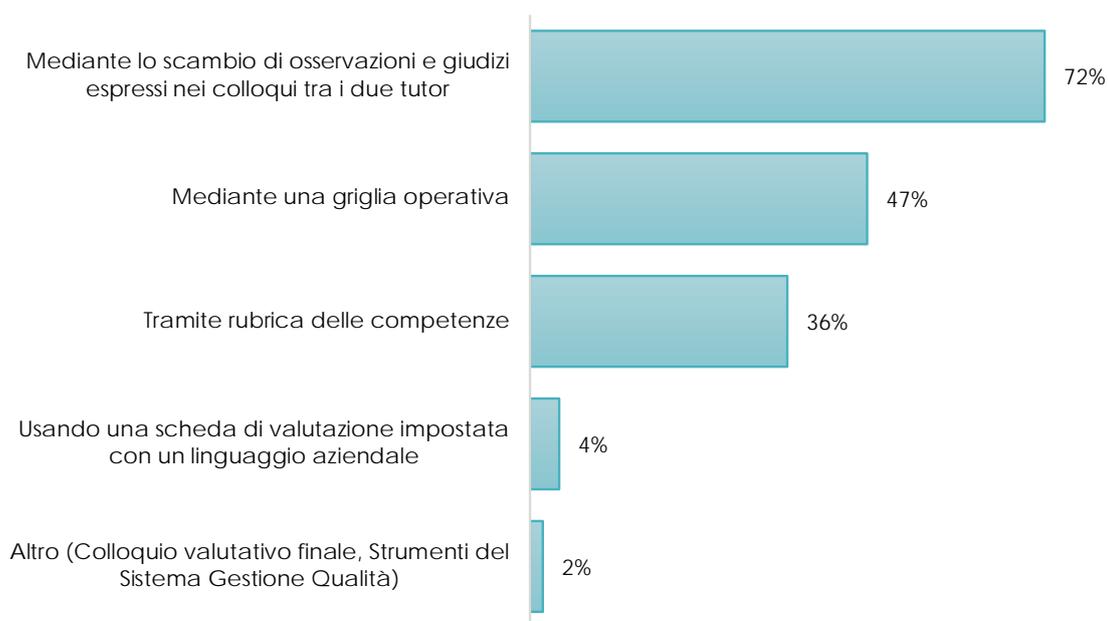


Figura 80 - Come sono state valutate le attività formative insieme all'impresa? (percentuale su risposte)

Dalle risposte sul presidio organizzativo del CFP durante la valutazione emerge ancora una volta un rapporto di stretta collaborazione tra CFP e impresa, con una funzione particolarmente attiva svolta dal CFP. L'impresa infatti è coinvolta nella fase di valutazione nel 71% dei casi e, in più, nel 41% dei casi è il CFP stesso a fornirle gli strumenti adeguati alla valutazione. Residuale (17%) è la sola comunicazione all'impresa degli esiti della valutazione.

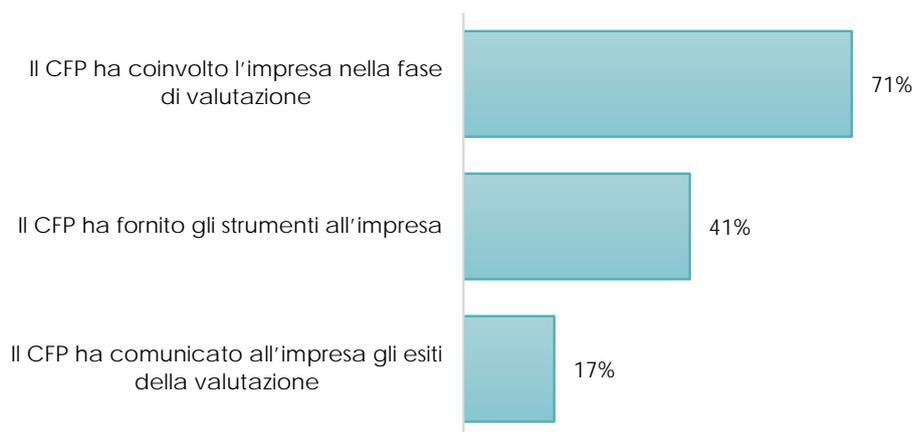


Figura 81 - Com'è stato realizzato il presidio organizzativo del CFP durante la valutazione? (percentuale su risposte)

Infine, l'azione formativa realizzata dall'impresa, congiuntamente con CFP e allievi è stata documentata in prevalenza attraverso schede di valutazione/pagellini e registri (entrambi al 75%). Solo in seconda battuta sono riportate le altre modalità come il diario di bordo (38%) e il portfolio (23%).

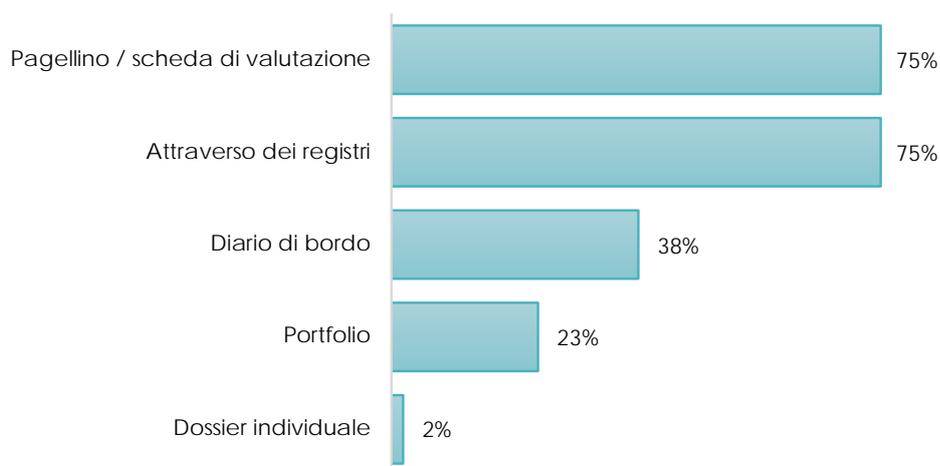


Figura 82 - Come è stata documentata l'azione formativa dell'impresa dal CFP e dagli allievi? (percentuale su risposte)

7.4. ESAMI FINALI

Nel rispetto delle diverse disposizioni regionali, l'esame finale è stato realizzato in coerenza con quello dei percorsi ordinari di leFP. La maggior parte degli esami ha previsto una prova pratica (74%) e i colloqui (64%). La valutazione di un capolavoro/manufatto è stata indicata dal 29% delle risposte, mentre la prova e il colloquio in lingua inglese si ferma all'8% delle risposte.

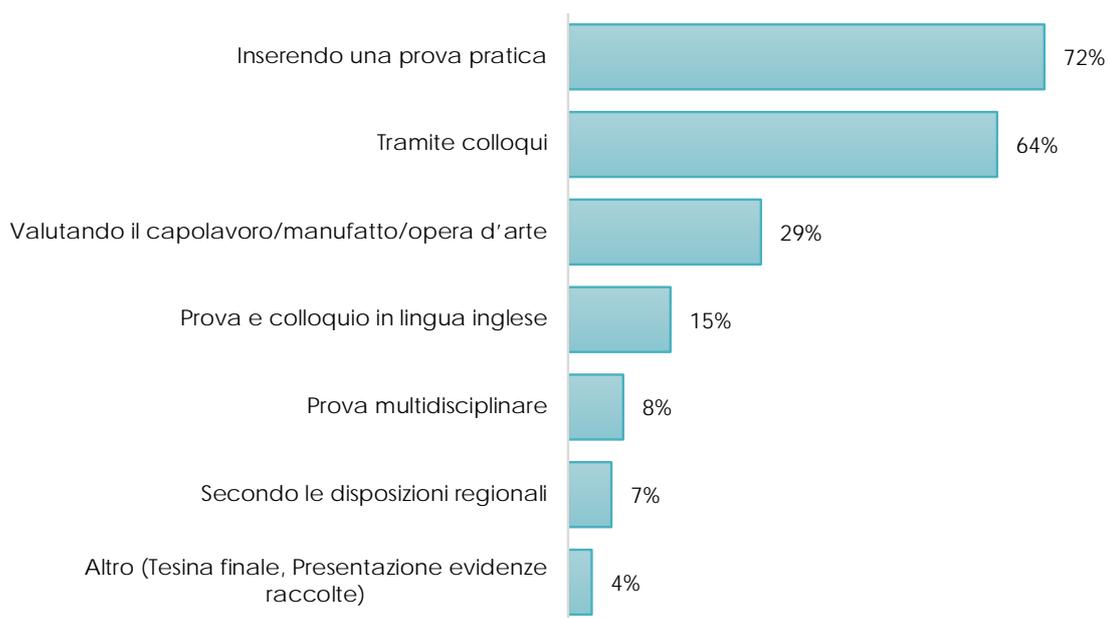


Figura 83 - Come avete ipotizzato l'esame finale? (percentuale su risposte)

In fase di esame il processo di integrazione degli assi culturali e dell'ambito professionalizzante è stato gestito prevalentemente con modalità opposte: tramite prove distinte nel 51% dei casi e tramite unità di apprendimento integrate tra compiti professionali e assi culturali nel 50%.

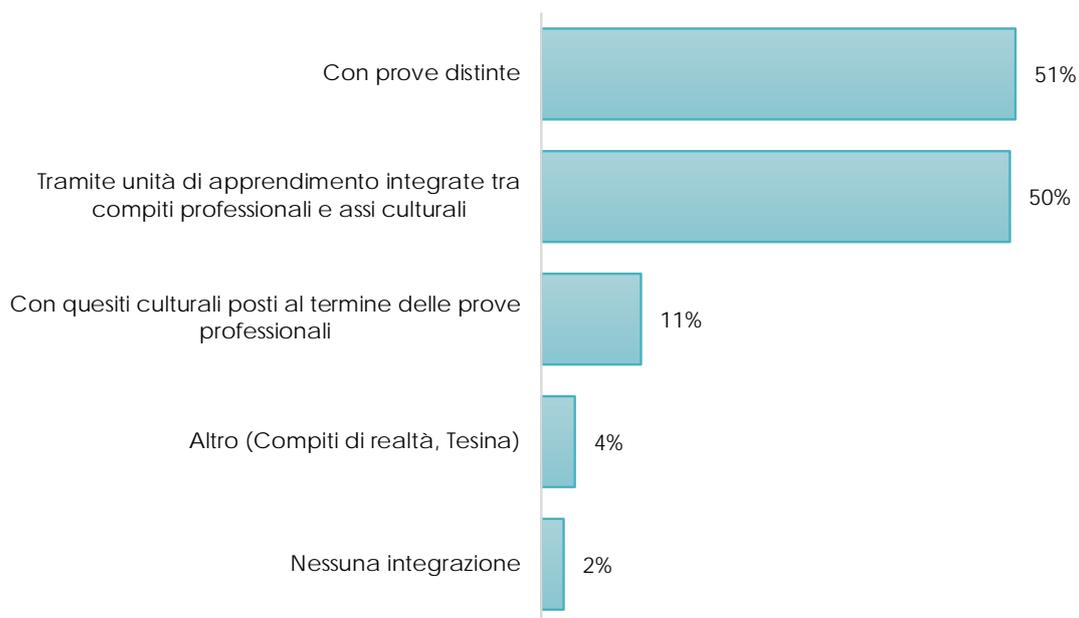


Figura 84 - Come è stato gestito il processo di integrazione degli assi culturali e dell'ambito professionalizzante? (percentuale su risposte)

I compiti riferiti agli assi culturali sono stati gestiti in prevalenza con test e interrogazioni (65%) e tramite compiti scritti (60%). Il peso delle tecniche di apprendimento centrate su UdA multiculturali è invece molto inferiore.

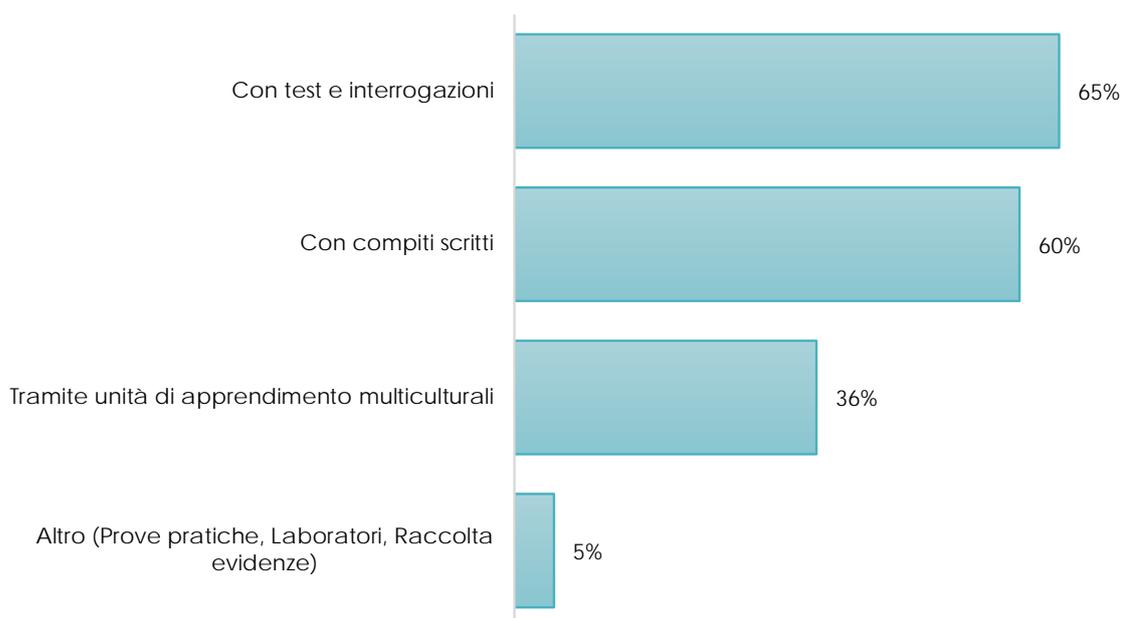


Figura 85 - Come sono stati gestiti i compiti riferiti agli assi culturali? (percentuale su risposte)

La gestione del progetto di capolavoro è stata affidata prevalentemente alla collaborazione fra allievo e tutor formativo (31%),

mentre il suo svolgimento in maniera autonoma ed indipendente da parte del giovane si attesta al 23% dei casi.

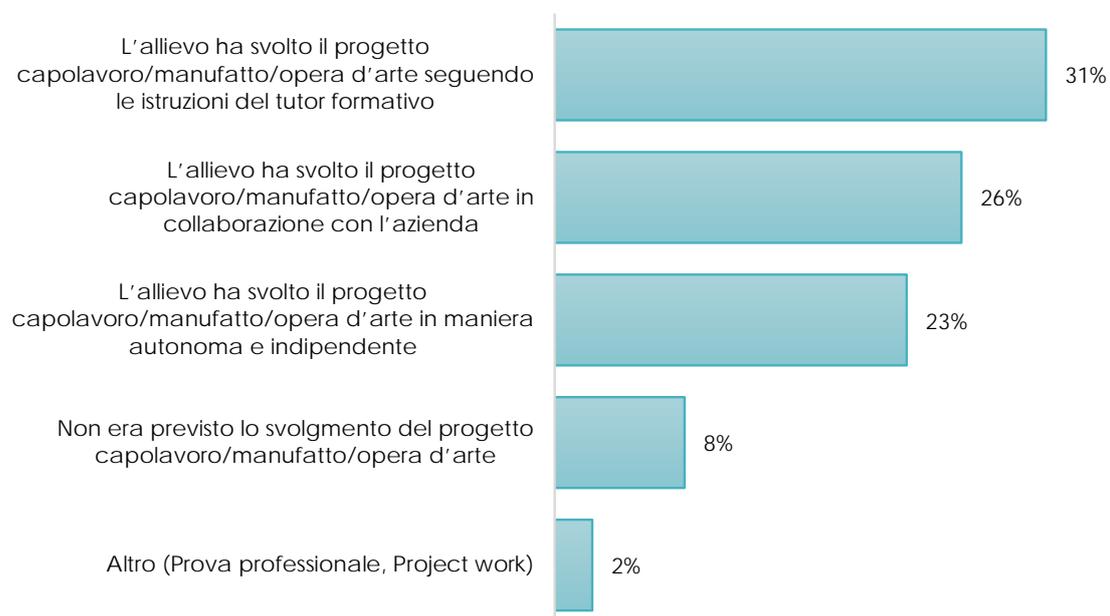


Figura 86 - Come è stato gestito il progetto capolavoro/manufatto/opera d'arte? (percentuale su risposte)

8. LA VOCE DEGLI OPERATORI

Il capitolo analizza i giudizi degli operatori in merito al grado di soddisfazione nella sperimentazione del sistema duale, considerando tutte le fasi e gli attori principali coinvolti.

Si ascolta in questa sezione, appunto, la viva “voce degli operatori” nei CFP, grazie a cui è possibile trarre, a seguito dell’impegno nelle attività analizzate nei capitoli precedenti, indicazioni importanti sui fattori maggiormente critici e su quelli positivi.

8.1. Cosa serve per il successo della sperimentazione

Nel questionario è stato chiesto agli operatori un giudizio complessivo concernente ciò che a loro parere è necessario per il successo della sperimentazione. Alla domanda su che cosa sia necessario rivedere per raggiungere gli obiettivi della sperimentazione il 52% ha proposto lo snellimento degli aspetti burocratici, mentre il 35% indica come elemento prioritario il miglioramento nella fase di coinvolgimento delle imprese.

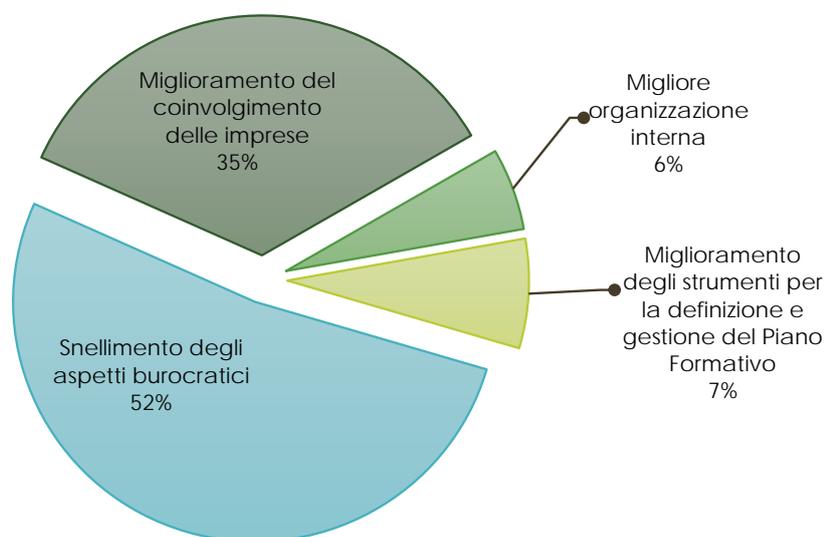


Figura 87- Elemento prioritario per il raggiungimento degli obiettivi della sperimentazione

Come illustrato dal grafico seguente (Figura 92) il giudizio di quest’anno ricalca abbastanza fedelmente quello dell’anno scorso. Anche i correttivi proposti dagli operatori, con riferimento più specifico alla progettazione regionale dei percorsi, sono in linea con la valutazione complessiva precedente. Lo snellimento della documentazione è scelto nel

45% dei casi, seguita da una richiesta di maggiore flessibilità nella gestione dei calendari (27%), perfettamente in linea con l'anno 2016/2017. Marginali, sotto il 10%, le altre opzioni, con l'eccezione della revisione dei metodi rendicontazione che sale al 9%.

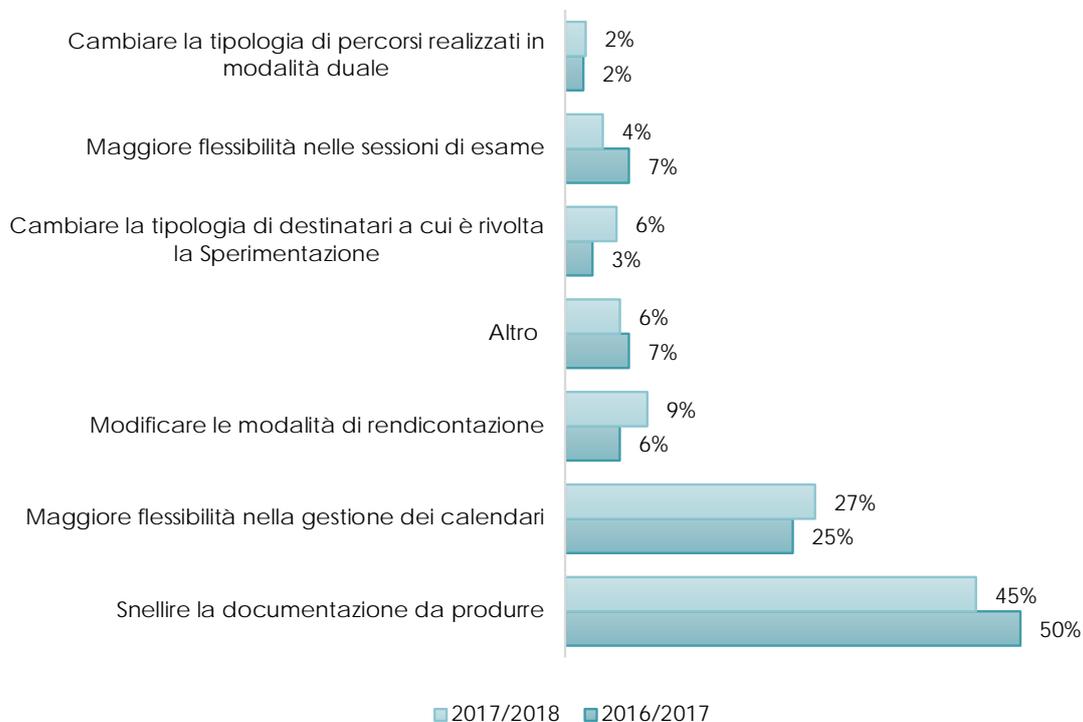


Figura 88 - Correttivi necessari nella progettazione regionale dei percorsi, confronto 2016/2017 e 2017/2018

8.2. Il significato della sperimentazione

Un dato centrale per la valutazione dei risultati raggiunti è quello relativo al rapporto tra l'orizzonte delle aspettative e il contesto di realizzazione della sperimentazione. Come nell'anno precedente, la quasi totalità dei CFP (96%) dichiara che, al netto delle difficoltà incontrate, la sperimentazione è un'opportunità per il CFP stesso e per i giovani. Una convergenza così ampia e convinta permette di rileggere tutto il questionario in una luce differente: tutte le criticità riscontrate, le difficoltà affrontate, l'avvio di nuovi metodi, l'avvicinamento con soggetti ancora poco partecipi al processo formativo rientrano comunque in una prospettiva di miglioramento ed estensione delle opportunità sia del CFP sia dei giovani.

La necessità di ampliare e allo stesso tempo di specificare i propri servizi, in un'ottica di dialogo con le risorse produttive del territorio, è percepita sempre più come un motore propulsivo a beneficio degli Enti di formazione.

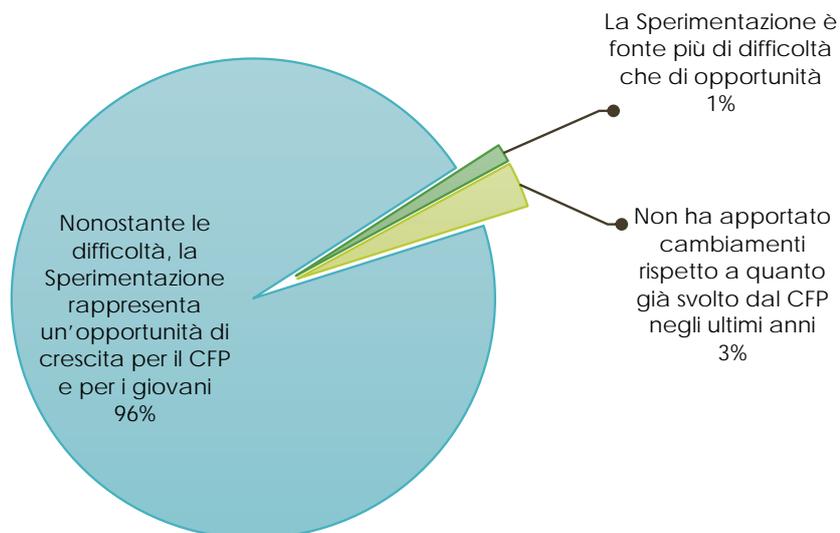


Figura 89 - Pensando alle tue previsioni di attuazione della sperimentazione con quale delle seguenti affermazioni sei maggiormente d'accordo?

8.3. Gli allievi e la sperimentazione

Spostando l'attenzione anche sugli allievi, il livello di soddisfazione da parte degli operatori rimane elevato (in crescita dal 71% al 77%, Figura 94): gli stessi giovani che intraprendono un percorso formativo mostrano crescente interesse per le attività svolte e le conoscenze acquisite. Inoltre, la percezione che gli allievi abbiano esclusivamente riscontrato difficoltà scende al 7% rispetto al 15% del 2016/2017.

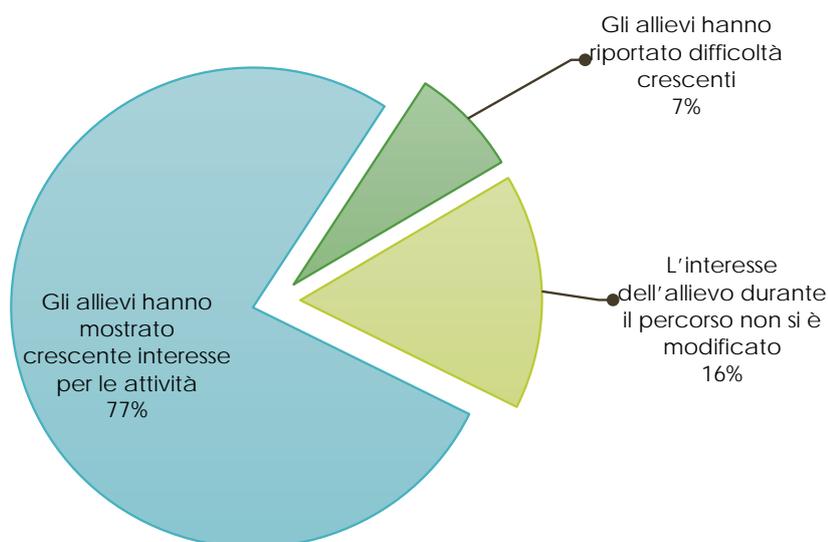


Figura 90 - Lo sviluppo degli allievi coinvolti nei percorsi della sperimentazione duale

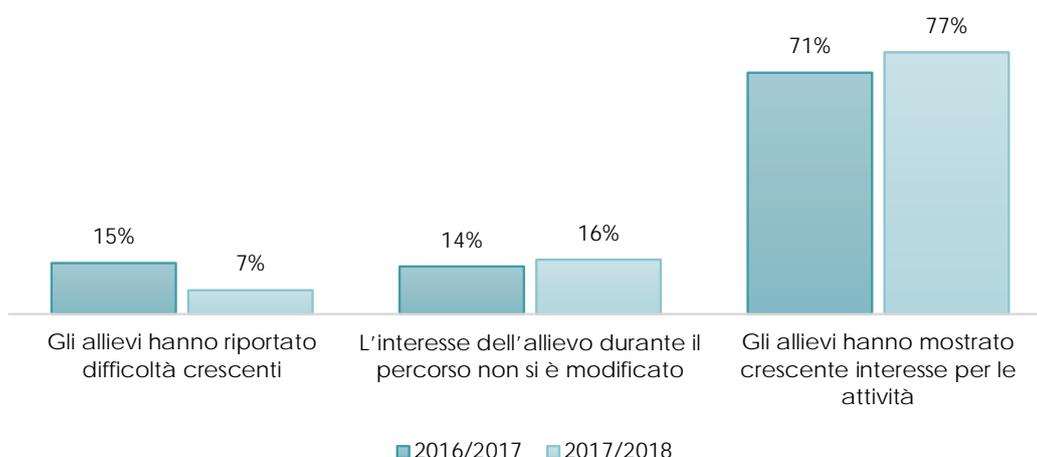


Figura 91 - Lo sviluppo degli allievi coinvolti nei percorsi della sperimentazione duale, confronto 2016/2017 e 2017/2018

8.4. Soddifazione dei soggetti coinvolti

Dalle risposte alle domande precedenti si è già delineato un quadro di soddisfazione piuttosto elevata. Tuttavia, è stato richiesto di riportare il grado di soddisfazione in una scala da 1 a 4 in merito a tutti i soggetti coinvolti nella sperimentazione. Il dato evidenzia come le risposte si posizionino tutte su

un livello alto della scala (tra 3,11 per gli operatori e 3,26 per le famiglie degli allievi).

LIVELLO SODDISFAZIONE ATTORI COINVOLTI			
IMPRESE	ALLIEVI	FAMIGLIE	OPERATORI DEL CENTRO
3,13	3,17	3,26	3,11

Come descritto in apertura del report, il questionario è stato strutturato in fasi rispondenti a quelle del processo per la realizzazione della sperimentazione da parte degli Enti.

In questo caso si è chiesto il livello di soddisfazione degli operatori per ogni fase, misurandolo sempre su una scala da 1 a 4. Per tutte le fasi la misurazione media si posiziona poco sopra il 3, dunque con un livello di "accordo" nelle risposte piuttosto alto e in linea con l'anno 2016/2017.

	MEDIA 2016/2017	MEDIA 2017/2018
Fase Preliminare (relativa alle attività di progettazione, figure professionali coinvolte, selezione studenti e individuazione aziende)	3,09	3,13
Fase Iniziale (relativa agli aspetti di organizzazione e contrattualizzazione)	3,10	3,01
Fase di Gestione (relativa alle modalità organizzative, al monitoraggio e alla valutazione dell'allievo)	3,13	3,08

Figura 92 - Soddisfazione degli operatori nelle fasi, medie (scala da 1 a 4)

Osservando i livelli di soddisfazione degli operatori relativi alle attività specifiche per ognuna delle fasi proposte, è possibile avere un quadro più dettagliato rispetto ai diversi momenti del processo.

Nel caso della fase preliminare, il dato più basso in termini di soddisfazione è quello relativo alla collaborazione con attori istituzionali (2,65 di media), lo stesso dello scorso anno. Quello più alto riguarda invece la percezione di un'adeguata capacità di progettazione (3,18 di media) e la capacità di individuare figure professionali necessarie per la sperimentazione (3,11 di media) segno di crescita nella capacità generale di progettare questo tipo di percorsi.

	ATTIVITÀ	MEDIA 2016/2017	MEDIA 2017/2018
Fase: PRELIMINARE	Attività: Capacità di progettazione	3,10	3,18
	Attività: Individuazione delle figure professionali necessarie per la sperimentazione	3,09	3,11
	Attività: Capacità di collaborazione fra figure professionali coinvolte	3,20	3,03
	Attività: Metodologia di selezione degli studenti	3,03	3,03
	Attività: Strumenti di selezione degli studenti	3,02	3,02

	Attività: Metodologia di coinvolgimento delle aziende	3,08	3,03
	Attività: Strumenti di coinvolgimento delle aziende	2,97	2,95
	Attività: Collaborazione con attori istituzionali (istituzioni locali, sindacati, camere di commercio, associazioni di categoria, altri enti)	2,68	2,65

Figura 93 - Livelli di soddisfazione per attività della fase preliminare, medie (scala da 1 a 4)

Per le attività della fase iniziale, il valore relativamente più basso (2,88) è riferito ancora al coinvolgimento del tutor aziendale nella stesura del piano formativo. Come è stato ampiamente illustrato nelle analisi precedenti, la cooperazione fra tutor è stata diffusa, tuttavia il CFP si è sempre speso attivamente per fornire il supporto necessario alle imprese. Il livello più alto (3,23) di soddisfazione riguarda la stesura del piano formativo da parte del tutor formativo.

	ATTIVITÀ	MEDIA	MEDIA
		2016/2017	2017/2018
Fase: INIZIALE	Attività: Stesura del piano formativo	3,07	3,14
	Attività: Coinvolgimento dell'impresa nella definizione del piano formativo	2,96	2,91
	Attività: Coinvolgimento del tutor aziendale nella stesura del piano formativo	2,91	2,88
	Attività: Coinvolgimento del tutor formativo nella stesura del piano formativo	3,24	3,23
	Attività: Coinvolgimento dei formatori/docenti nella stesura del piano formativo	3,07	2,99

Figura 94 - Livelli di soddisfazione per attività della fase iniziale, medie (scala da 1 a 4)

I livelli di soddisfazione riguardanti le attività della fase di gestione, rispecchiano quanto emerso nelle risposte dedicate alla gestione dei percorsi.

Come nella precedente rilevazione, la gestione degli aspetti contrattuali ha un livello di soddisfazione di 2,78, dato relativamente più basso. Mentre il livello di soddisfazione più alto per questa fase è quello del coinvolgimento dell'azienda nell'attività di valutazione (3,09).

	ATTIVITÀ	MEDIA	MEDIA
		2016/2017	2017/2018
Fase: GESTIONE	Attività: Gestione degli aspetti contrattuali	2,83	2,78
	Attività: Efficacia del materiale usato per la contrattualizzazione (protocollo con azienda, accordi sindacali, modulistica)	2,95	2,90
	Attività: Soluzioni per l'organizzazione dei gruppi classe	3,05	3,02
	Attività: Efficacia delle attività di monitoraggio	3,13	3,03

	Attività: Coinvolgimento dell'azienda nella valutazione	3,09	3,09
	Attività: Efficacia delle modalità e degli strumenti di valutazione	3,06	3,01

Figura 95 - Livelli di soddisfazione per attività della fase gestione, medie (scala da 1 a 4)

9. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

9.1. Lo scenario complessivo

Uno sguardo sull'andamento del secondo anno della sperimentazione del sistema duale non può ritenersi completo senza tenere conto di quanto avvenuto durante il primo anno (a.f. 2016/2017).

Al termine del primo anno della sperimentazione, infatti, si era registrato un riscontro positivo da parte degli operatori, delle imprese, degli allievi e delle loro famiglie. Un giudizio tutt'altro che scontato, considerati i timori e le difficoltà affrontate nella realizzazione di percorsi che richiedevano una nuova organizzazione del lavoro e l'affacciarsi di nuove sfide per tutti i soggetti coinvolti.

I punti di riferimento, fra loro complementari, che hanno guidato l'attuazione del secondo anno della sperimentazione sono stati innanzitutto la necessità di garantire la continuità di percorsi di formazione di qualità e, in seconda battuta, superare le difficoltà emerse durante la prima annualità.

La rilevazione relativa all'anno formativo 2017/2018, infatti, mostra un volume significativo di allievi pari a 6.974, denotando un incremento del 77,4% rispetto all'anno precedente (+ 3.043 alunni). Come per lo scorso anno la distribuzione regionale mostra una netta prevalenza delle Regioni del Nord (Lombardia, Piemonte, Veneto e Friuli-Venezia Giulia) e di alcune del Centro-Sud (Lazio e Sicilia). Nonostante l'aumento generale di allievi coinvolti in percorsi duali, è rimasta invariata la ripartizione tra le diverse modalità formative, confermando la centralità dell'alternanza rafforzata rispetto all'apprendistato e all'impresa formativa simulata. Da questo punto di vista, l'aumento dei percorsi offerti e degli iscritti è sicuramente un segnale incoraggiante, così come l'attivazione di esperienze realizzate secondo la modalità duale a prescindere dalle risorse destinate prettamente alla sperimentazione. Altrettanto positiva per gli Enti è stata l'opportunità di migliorare e ampliare i servizi messi a disposizione per sostenere esigenze formative dei giovani, delle imprese e del mercato del lavoro.

Un'ulteriore conferma di questa seconda rilevazione riguarda la tipologia di imprese contattate e direttamente coinvolte nelle attività formative. Come per lo scorso anno, infatti, sono soprattutto le piccole imprese ad essere i partner principali dei CFP nella realizzazione di percorsi duali, indebolendo ancora una volta l'opinione che il sistema duale possa funzionare solo nei Paesi con tessuti produttivi caratterizzati principalmente da imprese medio-grandi. La preponderante partecipazione di imprese di piccole dimensioni manifesta una capacità relazionale radicata e capillare dei CFP, che mostrano di saper dialogare con il tessuto produttivo più prossimo e maggiormente interessato alla formazione del personale in un'ottica temporale anche di medio-breve periodo.

Oltre ad un elevato livello di soddisfazione registrato tra le imprese, gli allievi e gli operatori, si è osservata anche una riduzione dei diversi ostacoli e

delle difficoltà rispetto all'anno precedente, a dimostrazione che le attività dei CFP di progettazione e di realizzazione del percorso si stanno ottimizzando.

Nonostante i miglioramenti generali, in riferimento all'apprendistato permangono ancora le precedenti difficoltà e lungaggini provocate dagli obblighi burocratici che, oltre ad essere fonte di indecisione e di rallentamento, irretiscono la partecipazione delle imprese. Il superamento di questo ostacolo produce un ulteriore effetto meritevole di attenzione. Più volte, infatti, nel corso del report si è sottolineata la funzione suppletiva del CFP, che tende a farsi carico anche di problemi e di questioni inerenti al mondo aziendale, per facilitare quanto più possibile l'avvio o il regolare svolgimento del percorso formativo. La ripartizione delle responsabilità dunque non risulta ben bilanciata sia relativamente alla componente di formazione del contratto sia, più in generale, alla sua gestione complessiva (cfr. Cedefop, 2018).

Una questione da affrontare maggiormente assieme alle imprese, tramite il tutor aziendale, è richiesta dalla progettazione del percorso che deve essere personalizzato (nei curricula, negli apprendimenti, nei settori) sulla base della situazione e del profilo individuale di ogni apprendista; così come gli obblighi burocratici e formali riguardanti la definizione e l'attivazione del contratto.

Un altro tema su cui vale la pena di ragionare riguarda la definizione e la funzione proprio del tutor aziendale. Dalle risposte ricevute, la sua figura appare molto indefinita: in linea generale, il tutor sembra occuparsi principalmente di presentare i problemi dell'azienda (o di attori collegati ad essa, come consulenti del lavoro e commercialisti) al tutor formativo per richiederne una soluzione, mentre la sua attività di condivisione del progetto formativo e di monitoraggio dell'apprendista è ancora molto limitata. Il problema nasce probabilmente dal coinvolgimento di aziende dalle dimensioni spesso molto ridotte che difficilmente hanno a disposizione personale specificamente dedicato alla formazione. Dall'altro lato, però, le piccole imprese sono quelle maggiormente interessate alle esperienze formative proposte dal sistema duale.

È da segnalare, però, che anche nel caso di relazioni con aziende più grandi e strutturate, non si rileva il superamento di questa problematica specifica, e resta inoltre alta l'incidenza di interventi del CFP relativamente a problematiche giuslavoristiche. Tale dato sembra dunque tratteggiare i contorni di un fenomeno strutturale indipendente da fattori dimensionali.

Come nella passata rilevazione, è emersa in maniera netta la centralità del rapporto diretto tra i diversi attori: in particolare tra CFP ed impresa e tra CFP e famiglie. Anche in questa edizione risulta da rafforzare, nonostante ne sia percepita l'importanza, il coinvolgimento dell'area dei servizi al lavoro per favorire la realizzazione pratica del raccordo tra formazione e lavoro.

A distanza da un anno dall'inizio della sperimentazione, l'indagine mostra come i CFP abbiano fatto notevoli passi avanti nel favorire un legame forte e concreto con il tessuto produttivo. Dall'altro lato, però, dai dati emerge come il processo sia ancora il frutto di un'intensa attività svolta dalle singole persone, soprattutto dal tutor formativo, mediante strumenti tradizionali (es. visite, telefonate, e-mail ecc.) piuttosto che il risultato di un sistema integrato ove politiche della formazione e politiche del lavoro si intersecano in un continuum organico e strutturato di azioni volte ad accompagnare le persone nelle diverse fasi della vita professionale.

Questo processo di integrazione richiede agli Enti una comprensione più ampia e approfondita dei nuovi scenari e delle opportunità che ad essi si collegano, prevedendo innovazioni organizzative e l'acquisizione di nuove competenze.

Si può comunque sostenere che la seconda annualità del sistema duale abbia apportato forti spinte di sviluppo sia a livello di sistema leFP sia all'interno dei singoli centri. Benché le politiche regionali e nazionali riguardanti la formazione e il lavoro stiano andando nella direzione di promuovere forti sinergie ed integrazioni, è probabilmente ancora prematuro rilevare con chiarezza i cambiamenti richiesti dal sistema duale all'organizzazione dei singoli CFP nell'ottica di creazione di un modello integrato di servizi.

La relazione sempre più stretta tra formazione e lavoro è dunque un fattore cruciale sia per gli enti formativi che devono affrontare i cambiamenti del mondo produttivo e del mercato del lavoro sia per le aziende che necessitano di personale formato, qualificato e specializzato. All'interno di questo scenario si collocano le innovazioni che negli ultimi anni hanno coinvolto le politiche in materia di istruzione, formazione e lavoro sia a livello nazionale che regionale. Si assiste infatti ad un processo rivolto allo sviluppo di un sistema di politiche basato sull'erogazione di servizi che accompagnino le persone nelle diverse fasi della loro vita lavorativa, coniugando le esigenze personali e quelle delle imprese in un connubio virtuoso di lavoro e formazione.

10. BIBLIOGRAFIA

- CEDEFOP (2012), *From education to working life*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2801/92129;
- CEDEFOP (2017), *Analisi tematica sull'apprendistato in ITALIA. Creare opportunità d'istruzione e formazione attraverso l'apprendistato*, Luxembourg: Ufficio delle pubblicazioni. Analisi tematiche per paese. DOI: 10.2801/130014;
- CEDEFOP (2018), *Apprenticeship schemes in European countries*, Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/722857>;
- EUROPEAN COMMISSION (2013), *Work-based learning in Europe – Practices and Policy Pointers*;
- WALLENBORN, M. & EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2011), *Learning in apprenticeships: What are the advantages and what could be transferred to other learning venues*, ETF, Torino.