



La formazione per gli apprendisti in Veneto

**Rapporto di monitoraggio
quantitativo**

Nuovo apprendistato

***Assessorato alle Politiche dell'Istruzione, della
Formazione Professionale e del Lavoro***

Direzione Regionale Lavoro

Indice

1. PREMESSA	4
2. EVOLUZIONE DEL MODELLO TELEMATICO PER L'ASSUNZIONE DEGLI APPRENDISTI	4
3. ASSUNZIONI DEGLI APPRENDISTI	5
4. EVOLUZIONE TEMPORALE DELLE ASSUNZIONI	7
5. CARATTERISTICHE DEGLI APPRENDISTI	10
6. LE CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE CON CAPACITÀ FORMATIVA.....	11
7. IL SISTEMA FORMATIVO A VOUCHER.....	17
8. VOUCHER ASSEGNATI.....	20
9. PIANI FORMATIVI.....	22
10. I NUMERI DELL'OFFERTA FORMATIVA PER APPRENDISTI.....	25
11. TEMPI DELLA FORMAZIONE	26
12. I RISULTATI DELLA FORMAZIONE	27
Tabella 1 Assunzioni di apprendisti per tipologia e provincia: confronto tra 2004 - 2005 - 2006	5
Tabella 2 - IDENTIKIT DELL'APPRENDISTA (dati di stock al 31.12.06).....	11
Tabella 3 - Assunzioni periodo secondo la capacità formativa dell'impresa (dal 4.4.05 al 30.6.07)	12
Tabella 4 Requisiti finalizzati a verificare la capacità formativa formale professionalizzante (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07).....	14
Tabella 5 – Apprendisti finanziati e relativo valore per macrosettore e tipologia (periodo gennaio 2006-maggio 2007).....	20
Tabella 6 Apprendisti selezionati per tipologia, macrosettore e Provincia (periodo gennaio 2006- maggio 2007)	21
Tabella 7 Percentuale apprendisti finanziati per graduatoria, fascia e per settore (periodo gennaio 2006-dicembre 2006)	21
Tabella 8 – Incidenza criteri di valutazione. Analisi su 1 ^a , 5 ^a , 7 ^a e 10 ^a graduatoria (5.913 finanziati su 39.733 apprendisti in stock).....	22
Tabella 9 – conferma prescelta moduli professionalizzanti (dati aggiornati al 30.9.2007).....	23
Tabella 10 - Posizione moduli rispetto al CPI dell'unità produttiva (valori percentuali – dati aggiornati al 30.9.2007)	23
Tabella 11 - Stato di avanzamento PFID (dati aggiornati al 30.9.2007).....	24
Tabella 12 - Percentuale piani compilati dalla Provincia (dati aggiornati alla decima graduatoria).	24
Tabella 13 Validazione PFID nel settore CTS (dati aggiornati alla decima graduatoria)	24
Tabella 14 Edizioni del modulo professionalizzante (dati aggiornati al 30.9.2007)	25

Tabella 15 – Erogazioni obbligatorie moduli professionalizzanti su piani validati (dati aggiornati al 30.9.2007)	25
Tabella 16 – Erogazioni avviate entro il 30.9.07 per tipo modulo.....	26
Tabella 17 - Erogazioni concluse al 30.9.07 per tipo modulo.....	26
Tabella 18 - Apprendisti presenti al momento della conclusione su erogazioni concluse al 30.9.07 - medie	26
Tabella 19 Tempi di erogazione della formazione – dati aggiornati al 30.9.2007	27
Grafico 1 Assunzioni periodo per tipologia di apprendistato e settore (dal 4.4.05 al 30.6.07)	6
Grafico 2 - Assunzioni periodo per settore e provincia (dal 4.4.05 al 30.6.07).....	7
Grafico 3 - Assunzioni per mese e tipologia di assunzione (dal 4.4.05 al 30.6.07)	8
Grafico 4 - Assunzioni art. 50 Alto Apprendistato per mese (dal 4.4.05 al 30.6.07)	8
Grafico 5 stock apprendisti al 30.9.2007	9
Grafico 6 - Stock apprendisti periodo aprile 2005-settembre 2007.....	9
Grafico 7 - Assunzioni per titolo di studio dell'apprendista (dal 4.4.05 al 30.6.07)	10
Grafico 8 Andamento della capacità formativa formale dell'impresa (dal 4.4.05 al 30.6.07)	13
Grafico 9 - Assunzioni in apprendistato professionalizzante per classe dimensionale dell'impresa (dal 4.4.05 al 30.6.07).....	13
Grafico 10 – Assunzioni di apprendisti per classe dimensionale azienda (dal 4.4.05 al 30.6.07)....	15
Grafico 11 - Percentuale contratti formativi su tot. addetti (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07)	15
Grafico 12 - Numerosità gruppi persone con tit. studio pari o sup. e area di destinazione coerenti con quelli dell'apprendista (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07)	16
Grafico 13 - Tematiche affrontate nella formazione aziendale (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07)..	17
Grafico 14 - Costi sostenuti per la formazione aziendale (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07).....	17
Grafico 15 – Valore Voucher finanziati periodo gennaio 2006-maggio 2007.....	20
Grafico 16 – confronto nei grafici a radar del ruolo percepito apprendista ex-ante ed ex-post per macrosettore (medie).....	28
Grafico 17 - confronto ruolo percepito apprendista ex-post e ruolo conseguito azienda per macrosettore (medie).....	28

1. Premessa

Il presente Rapporto di monitoraggio, predisposto dalla Direzione Regionale Lavoro, ha l'obiettivo di rappresentare e analizzare il sistema della formazione dell'apprendistato in relazione alle attività realizzate dalla Regione Veneto con riferimento al periodo aprile 2005 – novembre 2007. Gli ultimi due anni e mezzo, in particolare, sono stati densi di cambiamenti. L'istituto dell'apprendistato, anche successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. 276/03, infatti, è in continua definizione e modifica. Sono stati numerosi i provvedimenti e gli interpelli che hanno ulteriormente regolamentato l'istituto, in particolare per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante. Si segnalano di seguito i principali.

Box 1 Principali provvedimenti e interpelli in materia di apprendistato

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 40/2004 (condizioni per l'applicabilità delle diverse tipologie di apprendistato)

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 30/2005 (rapporto fra contrattazione collettiva e regolamenti regionali e chiarimenti su durata del contratto di apprendistato professionalizzante)

L. 80/05 (remissione alla contrattazione collettiva della regolamentazione della disciplina in assenza di Regolamentazioni Regionali)

Sentenze della Corte Costituzionale n. 50/2005, 406/2006 e 425/2006 (ripartizione delle competenze fra Stato, Regioni e contrattazione collettiva)

Numerosi interpelli, riguardanti in particolare: limiti di età per le assunzioni, possibilità di stipula di contratti di apprendistato in assenza di regolamentazione dell'istituto nella contrattazione collettiva di riferimento, possibilità di instaurare rapporti stagionali, requisiti per la capacità formativa delle aziende, durata minima della formazione

Legge finanziaria 2007, che modifica i termini per l'inoltro delle comunicazioni obbligatorie, anche per l'apprendistato e innalza l'età di accesso al lavoro a 16 anni (a partire dall'anno scolastico 2007-2008)

La prima parte del Rapporto fa il punto sull'andamento dell'occupazione in apprendistato evidenziando anche le principali caratteristiche degli apprendisti e delle aziende. La seconda parte è finalizzata ad illustrare il funzionamento del sistema di formazione esterna ed interna per l'apprendistato.

2. Evoluzione del modello telematico per l'assunzione degli apprendisti

Alla luce della riforma dell'istituto dell'apprendistato di cui al D.Lgs. 276/03, la Regione Veneto ha implementato un nuovo sistema a voucher per la formazione degli apprendisti, definendo, inoltre, un nuovo modello unico di comunicazione per l'assunzione di apprendisti ed istituendo l'obbligo di comunicazione telematica per tutti gli apprendisti assunti a partire dal 4 aprile 2005. Ha quindi preceduto, di fatto, di quasi due anni quanto previsto nella Finanziaria 2007. Il gap informativo prodotto dal vecchio sistema Netlabor, infatti, nuoceva alla capacità della Regione di effettuare una programmazione degli interventi e di comporre gruppi-classe omogenei in base alle caratteristiche degli apprendisti. C'è anche da segnalare che, alle omesse dichiarazioni, si aggiungevano, spesso, indicazioni erronee sulle caratteristiche degli apprendisti e delle aziende che venivano rilevate solo nel momento in cui i giovani venivano effettivamente convocati per le attività formative e che aumentavano il grado di criticità nella programmazione degli interventi formativi. Il nuovo sistema ha permesso di ridurre al minimo gli errori e i buchi informativi prevedendo appositi elenchi di opzioni di risposta (riducendo pertanto gli spazi liberi) e il controllo automatico dell'obbligatorietà nella compilazione di alcuni campi fondamentali.

La procedura, gestita dal punto di vista tecnico-informatico da Veneto Lavoro, dopo un primo avvio di alcuni mesi in cui sono emerse da un lato le criticità dovute alla diffusione sul territorio e ai tempi di apprendimento da parte degli utenti, dall'altro gli adeguamenti effettuati con le nuove

release dell'applicativo, ha consentito, come più sopra evidenziato, la raccolta puntuale dei dati in funzione dell'avvio del nuovo portale apprendiveneto.it dedicato alla gestione delle attività formative per apprendisti. La preziosa opportunità di recuperare i dati in tempo reale ha permesso di ovviare a eccessi e/o difetti di stima indotti dall'incompletezza dagli archivi Netlabor oltre ad un risparmio di risorse pubbliche non trascurabile stimato in 1,5 milioni di euro annui.

3. Assunzioni degli apprendisti

La variabile che di seguito consideriamo è quella relativa alla "densità"¹ delle assunzioni degli apprendisti effettuate con il nuovo modello unico di comunicazione telematica. Il periodo esaminato è l'arco temporale di nove mesi (aprile – dicembre) riproposto per la singola annualità del triennio precedente (2004 – 2006). Il confronto tra le tabelle sottostanti mette in luce la crescita delle assunzioni registrata già tra il 2004 e il 2005 in seguito all'attuazione dell'apprendistato professionalizzante; anzi, dal confronto con il 2005 l'incremento registrato nel 2006 sembra indicare una maggiore vivacità dell'occupazione legata a questa tipologia di contratto nell'ultimo anno. Infatti, l'incremento percentuale per il 2006 in relazione all'anno precedente è del 14% distribuito in maniera pressoché lineare tra le diverse Province.

Tabella 1 Assunzioni di apprendisti per tipologia e provincia: confronto tra 2004 - 2005 - 2006

APRILE-DICEMBRE 2004

APRILE-DICEMBRE 2005

APRILE-DICEMBRE 2006

PROV.	TOTALE ²
BL	3.137
PD	6.629
RO	2.091
TV	8.278
VE	9.102
VI	7.503
VR	7.243
TOTALE	43.983

PROV.	IN DIR./DOVERE	NON IN DIR./DOVERE	TOTALE
BL	767	2.425	3.192
PD	823	5.845	6.668
RO	222	1.907	2.129
TV	1.620	6.831	8.451
VE	1.372	7.888	9.260
VI	1.259	6.161	7.420
VR	1.200	7.121	8.321
TOTALE	7.263	38.178	45.441

PROV.	IN DIR./DOVERE	NON IN DIR./DOVERE	TOTALE
BL	1200	2.031	3.231
PD	1023	6.802	7.825
RO	228	2.149	2.377
TV	2.052	8.220	10.272
VE	2.041	8.092	10.133
VI	1.645	6.968	8.613
VR	1.483	7.901	9.384
TOTALE	9.672	42.163	51.835

La ripartizione per settore offre uno spaccato abbastanza tradizionale: prevale nettamente il settore "Commercio, turismo e servizi" (41,8%), seguito dal settore "Artigianato" (27,8%), "Industria" (17,6%) ed "Edilizia" (10,1%). Per quanto riguarda le sole assunzioni ex art. 49, la quota principale è quella del settore "Commercio, turismo e servizi" (52,2%), seguita dal settore "Industria" (23,0%) ed "Edilizia" (16,9%). La percentuale di assunzioni in art. 49 nel settore "Artigianato", com'è noto, è ancora bassa (3,5%).

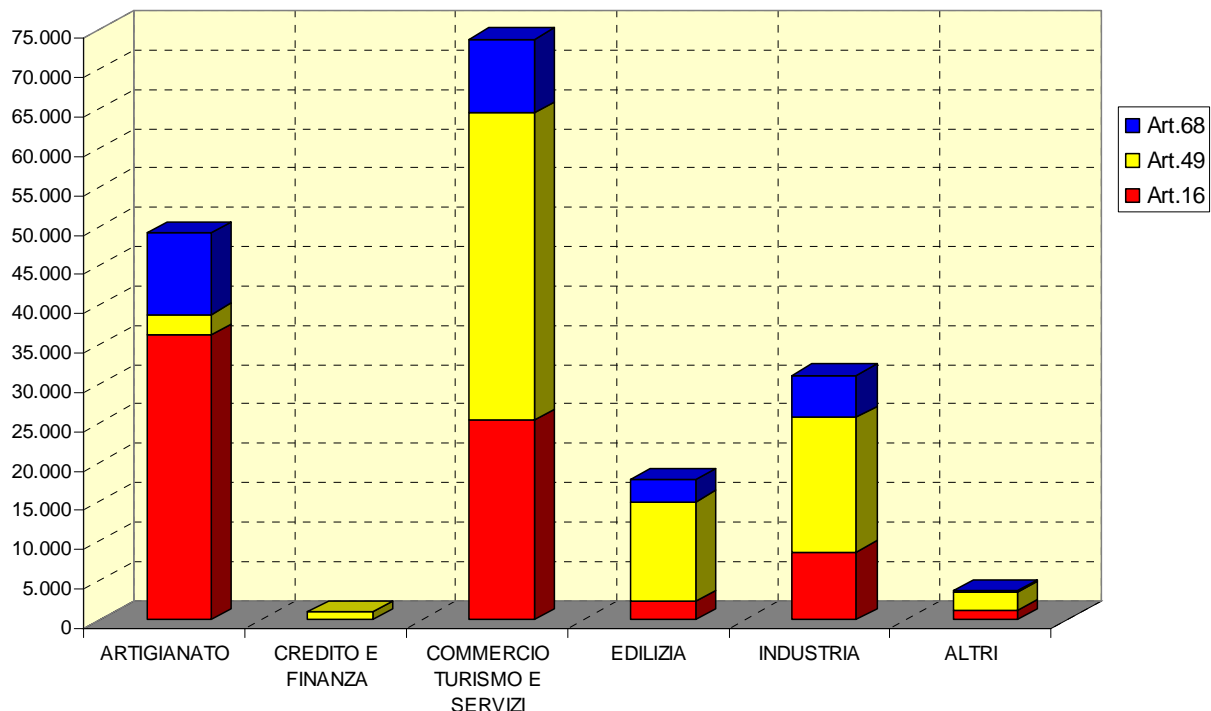
I dati utilizzati sono dati amministrativi "grezzi": vale a dire non sono "corretti" delle eventuali incongruenze³.

¹ Intendendo con ciò la somma di avviamenti.

² Il dato 2004 relativo alla ripartizione tra apprendistato in diritto-dovere di istruzione e formazione e apprendistato non in diritto-dovere di istruzione e formazione non risulta disponibile.

³ Incongruenze possono essere dovute agli avviamenti comunicati due o più volte oppure per errore; per il 2004, ad informazioni non sempre aggiornate.

Grafico 1 Assunzioni periodo per tipologia di apprendistato e settore (dal 4.4.05 al 25.11.07)



Mentre se consideriamo la distribuzione delle assunzioni per tipologia di utenza (in diritto-dovere – art. 68 e NON in diritto dovere – art. 49 e 16), risulta che il settore dell’artigianato ha la proporzione maggiore di assunzioni in diritto e dovere (21,1%), seguito dai settori industria (16,9%) ed edilizia (15,8%) che ha una media vicino a quella di tutti i settori (16,7%), mentre il settore commercio turismo e servizi ha solo il 12,7% di assunzioni in D.D.

Prendendo in esame la distribuzione delle assunzioni con apprendistato professionalizzante (art. 49) si rileva un'altra significativa differenza tra i settori: il settore edilizia è quello con la proporzione maggiore di tale tipologia contrattuale (70,9%), seguono con una proporzione inferiore il settore industria e il settore commercio turismo e servizi (rispettivamente 55,3% e 52,9%), mentre l'artigianato ha una proporzione molto inferiore (5,3%) dovuto sostanzialmente alla mancanza di regolamentazione dei contratti collettivi applicabili a tale settore di attività. Il dato riferito al settore commercio, turismo e servizi è destinato ad aumentare nel breve periodo a seguito del recente rinnovo del contratto del settore turismo. Il settore credito e finanza (BAN) rappresenta un caso a parte per l'aspetto quantitativo e per le caratteristiche degli apprendisti e delle aziende: il 97,9% delle 1.073 assunzioni sono della tipologia contrattuale "professionalizzante art.49" e si realizza in aziende di grande dimensione e per apprendisti perlopiù laureati.

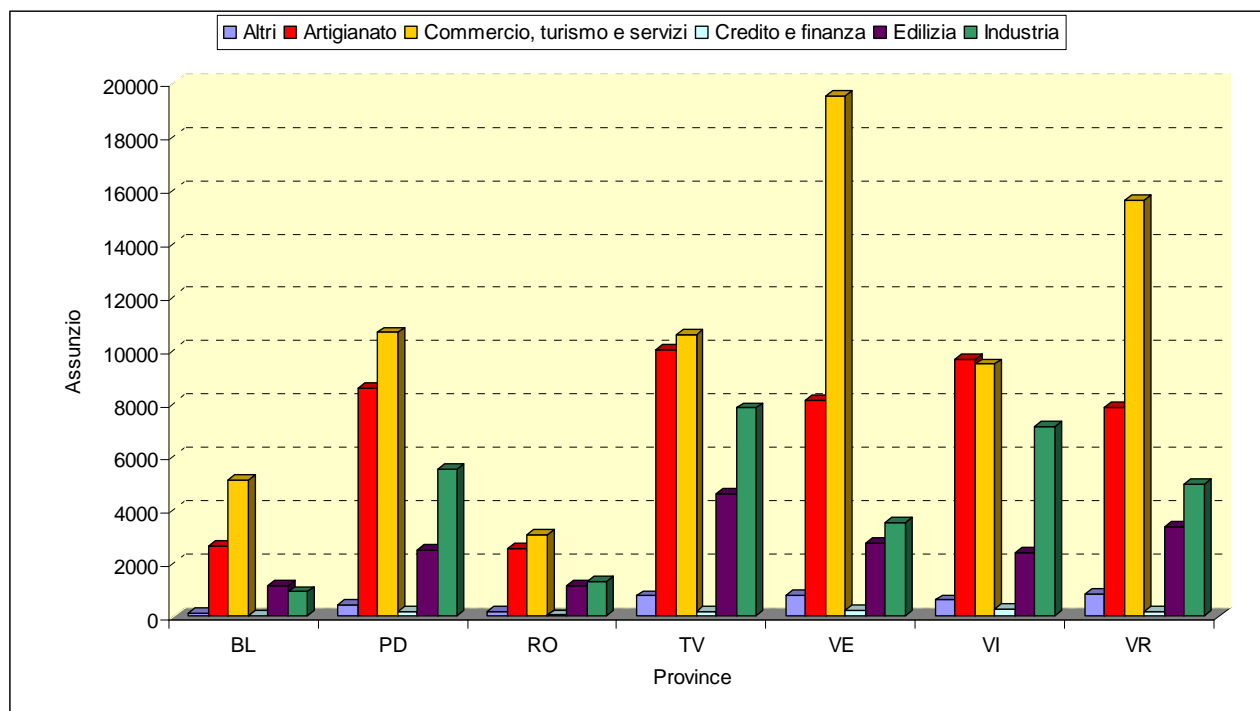
Box 2 Attuazione dell'art. 49 nel settore "credito e finanza"

Il CCNL di lavoro del 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, stipulato da ABI e le Organizzazioni di Settore, ha disciplinato l'istituto dell'apprendistato professionalizzante e sottoscritto un verbale di accordo integrativo del CCNL nel quale sono stati definiti nove profili formativi.

La Regione Veneto, al fine di favorire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale ha istituito, con D.G.R. n. 3196 del 25 ottobre 2005, un nuovo settore denominato "credito e finanza" e approvato i nove profili formativi in precedenza definiti offrendo in questo modo alle aziende del settore del credito l'opportunità di realizzare i percorsi formativi degli apprendisti al proprio interno.

Con successiva D.G.R. n. 4294 del 30 dicembre 2005 è stato inoltre recepito il CCNL del credito cooperativo con la previsione di prevedere ulteriori contenuti formativi che saranno realizzati in collaborazione con la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo.

Grafico 2 - Assunzioni periodo per settore e provincia (dal 4.4.05 al 25.11.07)



Disaggregando i dati per provincia, si rileva una proporzione (tra settori all'interno della singola provincia) significativamente elevata del CTS nelle province di Venezia, Verona (rispettivamente quasi 20.000 e quasi 16.000 apprendisti del CTS) e Belluno rispetto agli altri settori, mentre l'artigianato si colloca al secondo posto in tutte le province tranne Vicenza (nella quale è al primo posto). Il settore industria è maggiormente rappresentato a livello regionale nelle province di Treviso, Vicenza, Padova e Verona, mentre per il settore edilizia la provincia di Treviso si differenzia maggiormente dalle altre superando le 4.600 assunzioni.

4. Evoluzione temporale delle assunzioni

Una caratteristica dell'occupazione in apprendistato è la stagionalità. Il grafico riporta l'andamento dei diverse tipologie contrattuali dal 4 aprile 2005 al 31 ottobre 2007. Si rileva che le oscillazioni maggiori delle curve sono relative ai casi dell'art. 16 e dell'art. 68, mentre pare che l'apprendistato professionalizzante, probabilmente anche alla luce dei chiarimenti di cui alla Circolare Ministeriale n. 30/05, sia utilizzato in misura minore per attività stagionali. Il picco estivo della curva dell'art. 68 potrebbe essere correlato anche con le vacanze scolastiche nei casi di apprendisti che stanno ancora frequentando una scuola superiore ma al tempo stesso cercano un'occupazione nei settori in cui c'è maggiore turn-over (turismo). Il fenomeno risulta maggiormente evidente esaminando i dati di stock per tipologia di assunzione.

Grafico 3 - Assunzioni per mese e tipologia di assunzione (dal 4.4.05 al 31.10.07)

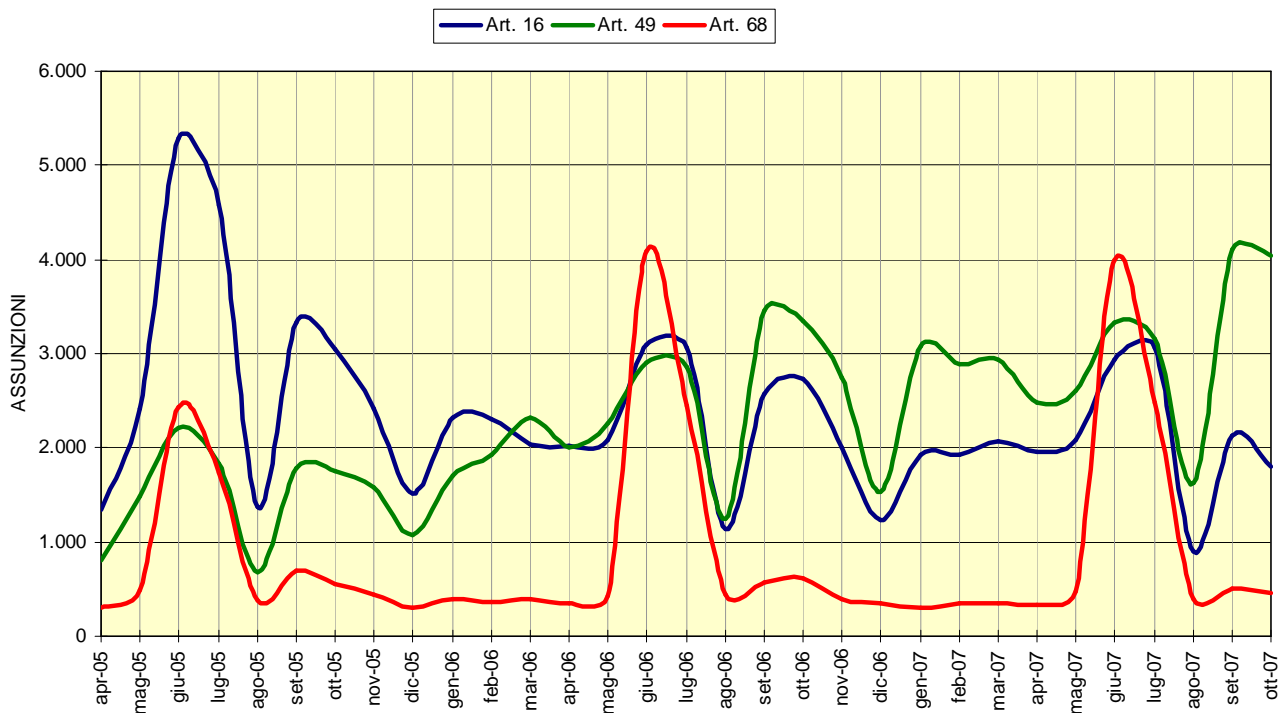
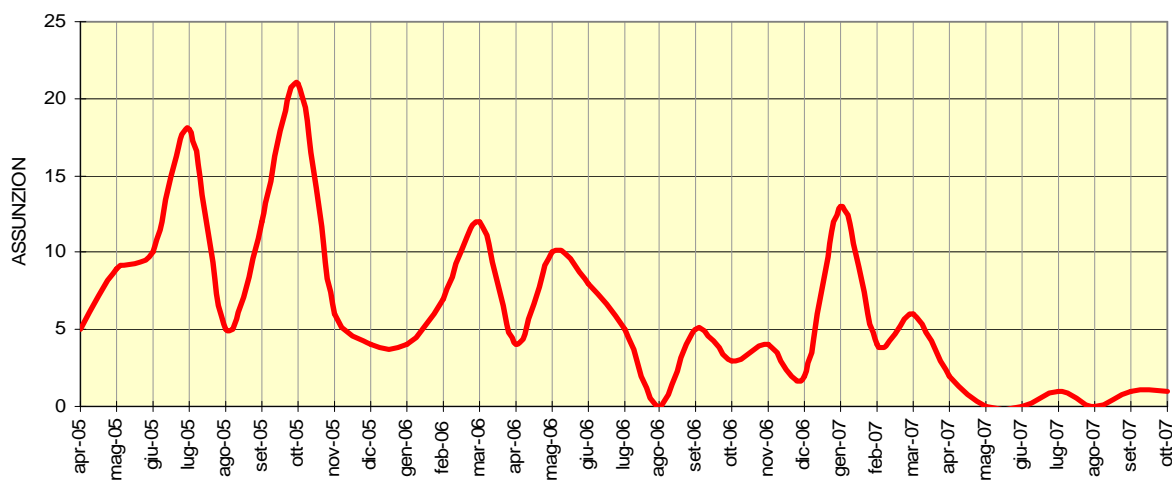


Grafico 4 - Assunzioni art. 50 Alto Apprendistato per mese (dal 4.4.05 al 31.10.07)



Le assunzioni con contratto di alto apprendistato sono strettamente collegate all'avvio delle attività formative a carattere sperimentale, pertanto quelle pervenute dopo marzo 2006 sono da considerarsi errori di compilazione da parte dei soggetti autorizzati all'invio. Gli apprendisti assunti ex art. 50 che al momento attuale frequentano le attività formative sono, infatti, 36.

Per inquadrare al meglio la dinamica occupazionale, è, pertanto, utile osservare anche lo stock degli apprendisti attualmente in essere.

Il grafico sottostante riporta lo stock degli apprendisti distinti per tipologia di utenza (in diritto dovere – "in DD" e NON in diritto dovere – "NON in DD") secondo dati estratti dalla banca dati di AOL (Adempimenti on Line). Si rileva che il numero degli apprendisti in D.D. (5.978) rappresenta l'8,2% del totale (72.853) mentre quello degli apprendisti NON IN D.D. (66.875) rappresenta il 91,8% del totale.

Grafico 5 stock apprendisti al 31.10.2007

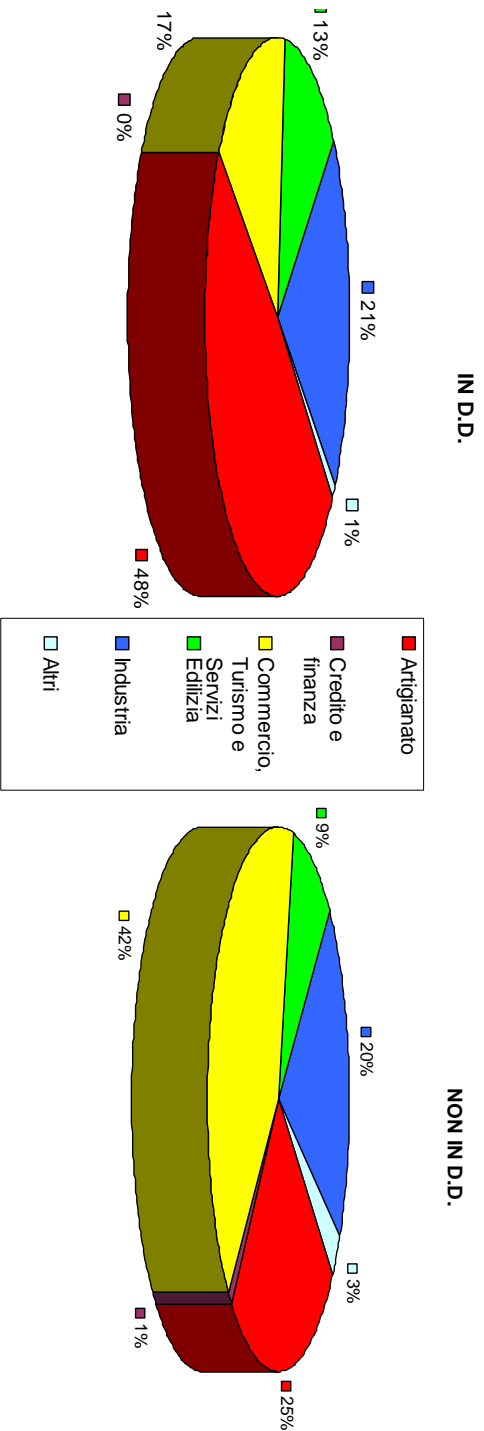


Grafico 6 - Stock apprendisti periodo aprile 2005-ottobre 2007 per macrosettore

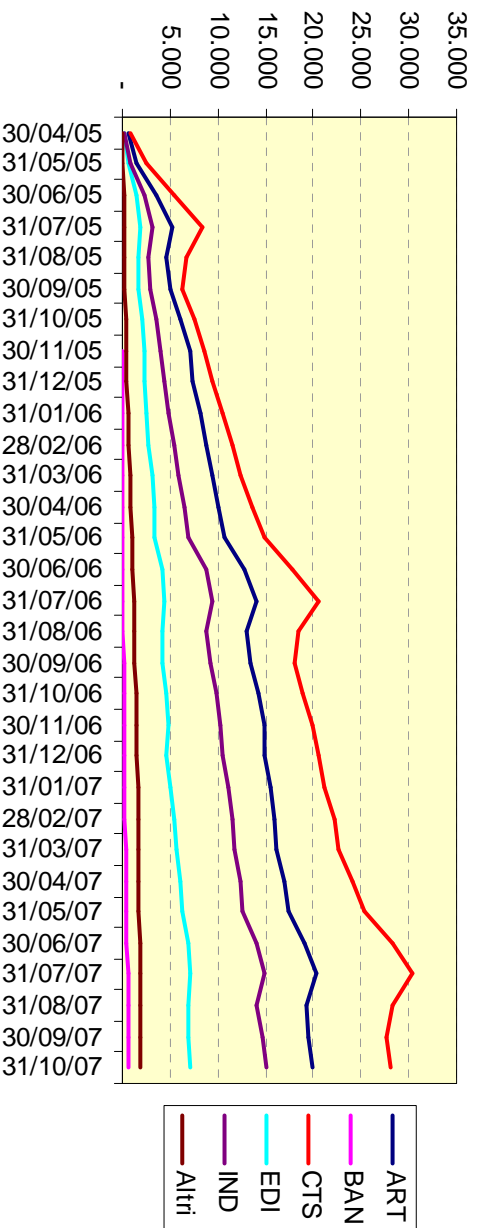
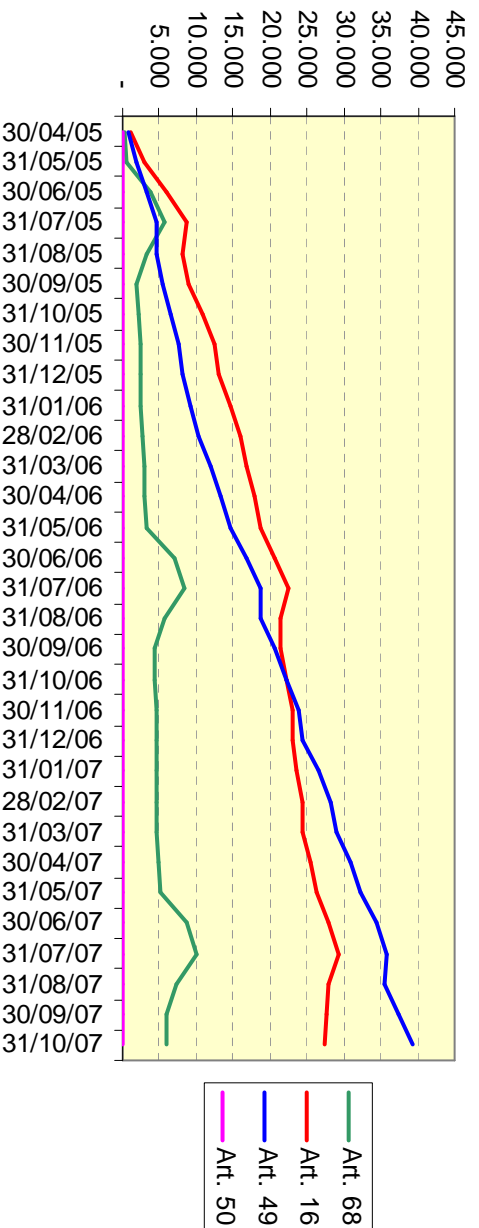


Grafico 7 - Stock apprendisti periodo aprile 2005-ottobre 2007 per tipologia di assunzione



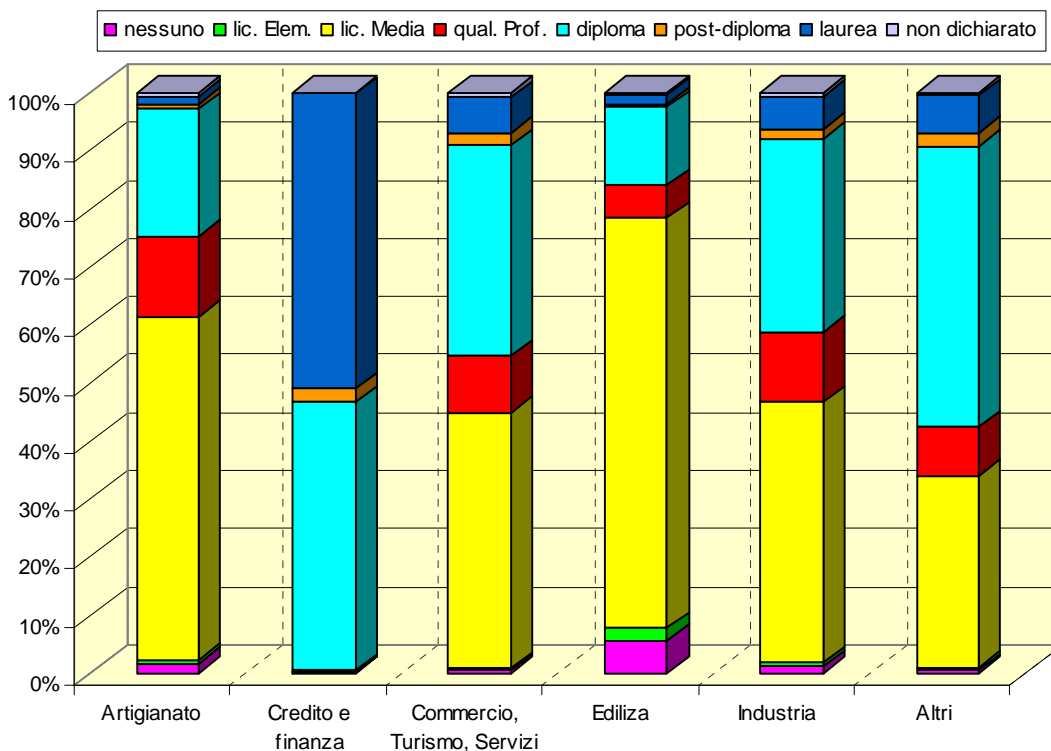
Relativamente alle curve in salita è necessario precisare che il fenomeno è in relazione all'utilizzo obbligatorio (dal 4.4.2005) dell'applicativo AOL per l'invio delle comunicazioni di assunzione, cessazione e trasformazione. Sono evidenti le oscillazioni "stagionali" in quanto oltre alle impennate ci sono anche le picchiate (soprattutto nelle assunzioni dell'art. 68 e del settore CTS). Si rileva comunque che il fenomeno delle oscillazioni tocca anche i settori artigianato e industria, in misura leggermente superiore a quello dell'edilizia.

5. Caratteristiche degli apprendisti

I dati previsti dal modello unico di comunicazione telematica danno informazioni utili su variabili strutturali quali il genere, l'età e il titolo di studio degli apprendisti.

Interessante appare la composizione per titolo di studio: il 50,6% degli apprendisti possiede la licenza media o il biennio superiore, il 29,8% ha il diploma o la maturità di scuola media superiore, il 10,8% la qualifica professionale, il 6% ha raggiunto la laurea o la laurea breve (quest'ultima contribuisce per l'1,5%). Si assiste ad un progressivo innalzamento del titolo di studio: considerando i dati relativi a ottobre 2005, gli apprendisti con licenza media diminuiscono di 6,3 punti percentuali, passando dal 56,9% al 50,6%; aumentano i diplomati e, in misura minore, gli apprendisti con qualifica professionale e i laureati (comprendendo anche le lauree brevi).

Grafico 8 - Assunzioni per titolo di studio dell'apprendista (dal 4.4.05 al 25.11.07)



Sui titoli di studio più bassi si attestano gli apprendisti del settore artigianato ed edilizia (rispettivamente il 59 e il 71% degli apprendisti assunti nei settori sopracitati possiedono la licenza media); più di 1/3 degli apprendisti del settore industria e del settore commercio, turismo e servizi hanno un diploma; per quanto riguarda l'incidenza sull'innalzamento del titolo di studio a livello complessivo appare determinante quest'ultimo settore (ben il 57% degli apprendisti laureati e il 51% degli apprendisti diplomati appartengono a tale settore).

Scomponendo i dati sugli apprendisti in base al genere si riscontra una situazione parallela a quella del mercato del lavoro. Prevalgono i maschi. Il macrosettore del commercio, turismo e servizi NON in diritto/dovere è l'unico sbocco occupazionale che privilegia la componente femminile.

Nella tabella successiva è possibile osservare qual è l'apprendista-tipo: in diritto-dovere non supera per molto il 16° anno di età, è di genere maschile e possiede la licenza media; in NON diritto-dovere l'apprendista-tipo supera per poco il 21° anno di età, è di genere maschile e possiede il diploma.

Tabella 2 - IDENTIKIT DELL'APPRENDISTA (dati di stock al 31.12.06)

TIPOLOGIA	MACROSETTORE	TITOLO DI STUDIO	ETÀ MEDIA	GENERE
DIRITTO/DOVERE	Artigianato	LIC. MEDIA (92%)	16,4	M (71%)
	Commercio	LIC. MEDIA (95%)	16,5	M (58%)
	Edilizia	LIC. MEDIA (92%)	16,5	M (99%)
	Industria	LIC. MEDIA (90%)	16,4	M (89%)
	TOTALE	LIC. MEDIA (92%)	16,4	M (76%)
NON DIRITTO/DOVERE	Artigianato	LIC. MEDIA (44%)	20,3	M (61%)
	Commercio	DIPLOMA (48%)	21,6	F (65%)
	Edilizia	LIC.MEDIA (59%)	21,6	M (91%)
	Industria	DIPLOMA (44%)	21	M (69%)
	TOTALE	DIPLOMA (41%)	21,2	M (54%)
TOTALE GENERALE		LIC. MEDIA (39%)	20,8	M (56%)

6. Le caratteristiche delle imprese con capacità formativa

Le assunzioni in aziende con capacità formativa formale professionalizzante si attestano su valori relativamente bassi (5.194 su 74.812 pari a circa il 6,9% delle assunzioni effettuate ex art. 49) e particolarmente vicini alle assunzioni in aziende con capacità formativa formale trasversale (circa 5% delle assunzioni effettuate ex art. 49).

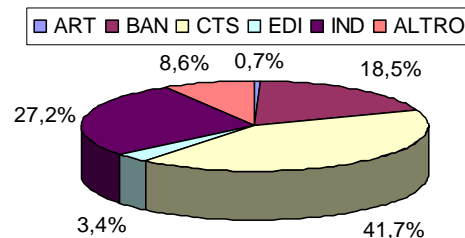
Il dato più interessante risulta la diversa proporzione delle assunzioni tra i settori rispetto a quella delle assunzioni in aziende senza capacità formativa: prevale il CTS che, con la somma del credito e finanza, supera il 60% delle assunzioni in aziende con capacità formativa. La differenza tra le assunzioni in aziende dello stesso settore che hanno livelli diversi di capacità formativa (1° livello: professionalizzante, 2° livello: trasversale) diventa rilevante nel settore industria (1.413 assunzioni in aziende con capacità professionalizzante e 666 con capacità trasversale) ed edilizia (174 vs 71), mentre è più contenuta nel settore CTS (2.165 vs 1.608, con una differenza pari al 25,7%) anche se decisamente in aumento rispetto a rilevazioni precedenti (in cui era 1.329 vs 1.106, con una differenza pari al 16,8%). Pur avendo capacità formativa per le competenze trasversali, nel settore CTS circa il 12,8% delle aziende (206 su 1.608) preferisce affidarsi alla formazione esterna (anche nel settore edilizia la percentuale è rilevante ma i casi sono in assoluto più contenuti: 29 casi su 71).

Tabella 3 - Assunzioni periodo secondo la capacità formativa dell'impresa (dal 4.4.05 al 30.6.07)

ASSUNZIONI IN AZIENDE CON CAPACITÀ FORMATIVA PROFESSIONALIZZANTE

SETTORE	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	TOTALE	TOT. %
ART	1	7	2	7	3	6	10	36	1%
BAN	18	166	38	165	202	236	135	960	18%
CTS	61	370	30	555	331	258	560	2.165	42%
EDI	4	29	4	65	21	39	12	174	3%
IND	15	312	42	360	120	380	184	1.413	27%
ALTRO	3	20	3	48	215	15	142	446	9%
TUTTI	102	904	119	1.200	892	934	1.043	5.194	100%

Graf. 8.1 - Assunzioni in aziende con capacità formativa professionalizzante



ASSUNZIONI IN AZIENDE CON CAPACITÀ FORMATIVA TRASVERSALE

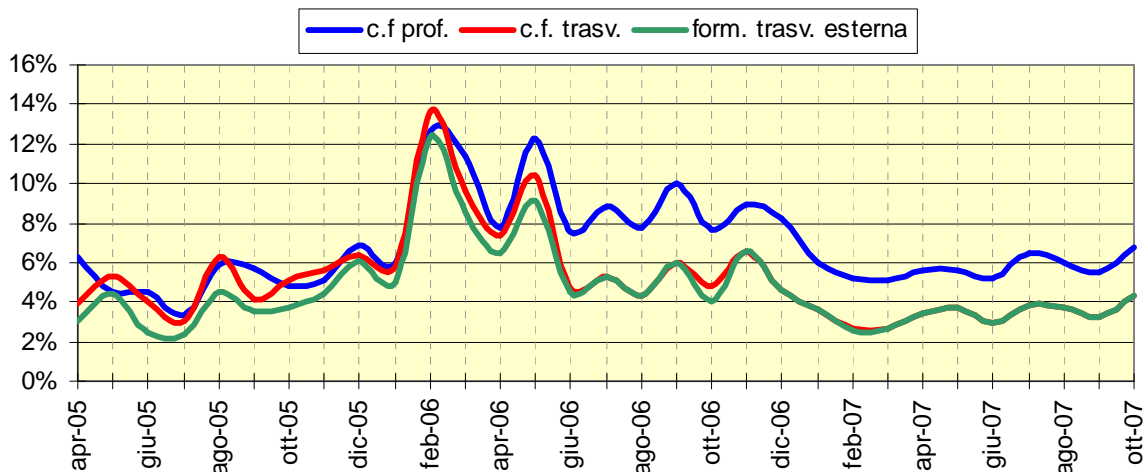
SETTORE	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	TOTALE	TOT. %
ART	0	0	0	0	0	0	1	1	0%
BAN	18	168	38	167	197	236	141	965	26%
CTS	32	239	21	405	288	187	436	1.608	43%
EDI	0	14	3	36	9	7	2	71	2%
IND	5	115	17	150	69	208	102	666	18%
ALTRO	4	26	2	32	195	7	137	403	11%
TUTTI	59	562	81	790	758	645	819	3.714	100%

ASSUNZIONI IN AZIENDE CHE ATTUANO FORMAZIONE TRASVERSALE INTERNA

SETTORE	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	TOTALE	TOT. %
ART	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
BAN	18	163	38	166	196	236	138	955	28%
CTS	27	212	15	351	237	171	389	1.402	41%
EDI	0	13	3	15	2	7	2	42	1%
IND	5	101	15	146	68	200	101	636	19%
ALTRO	4	28	2	31	193	7	136	401	12%
TUTTI	54	517	73	709	696	621	766	3.436	100%

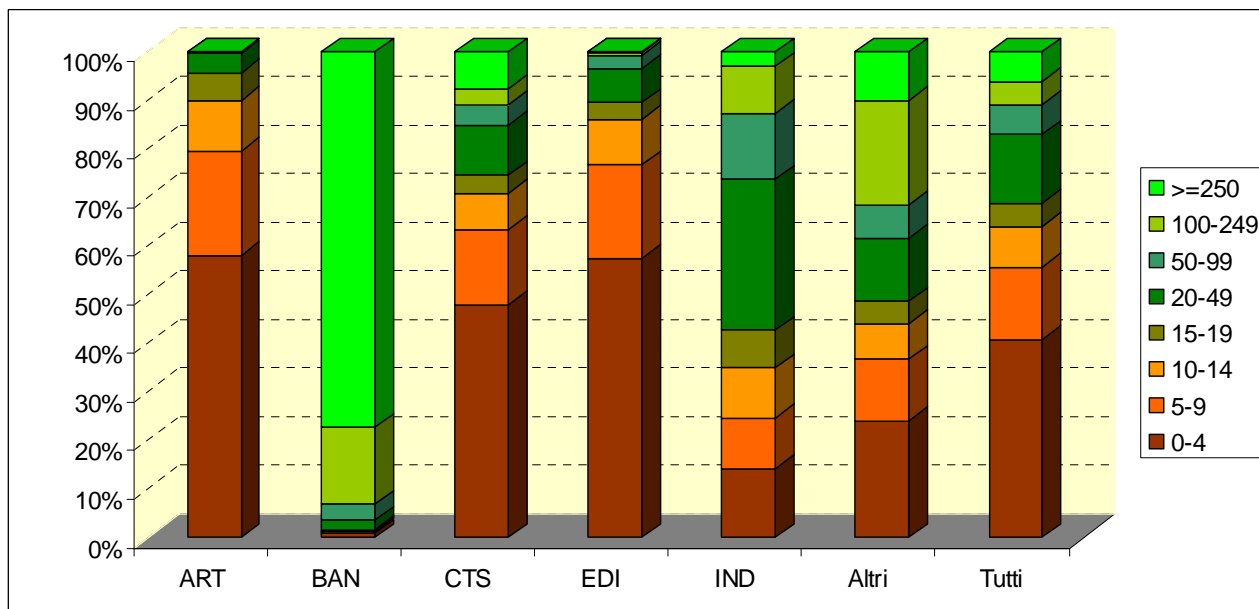
Interessante risulta l'andamento temporale della capacità formativa formale dell'azienda con particolare riferimento alla crescita della capacità professionalizzante fino a dicembre 2006, al leggero calo registrato nel periodo successivo ed a una successiva ripresa, a quanto pare, nell'ultimo mese esaminato. A partire dalla fine del 2006 si rilevano due fenomeni interessanti: da un lato, l'andamento delle curve sulle assunzioni con capacità formativa professionalizzante e trasversale è diventato sostanzialmente identico, dall'altro tutte le assunzioni effettuate con capacità formativa trasversale prevedono la formazione completamente all'interno: le due curve sono infatti quasi perfettamente sovrapposte.

Grafico 9 Andamento della capacità formativa formale dell'impresa (dal 4.4.05 al 31.10.07)



Un'ulteriore informazione è quella relativa alla classe dimensionale delle imprese che assumono in apprendistato professionalizzante. Il settore credito e finanza rappresenta prevalentemente le aziende di grandi dimensioni (≥ 250 addetti). Per i settori artigianato, CTS, edilizia, è possibile una certa comparazione "visiva" tra gli strati del cilindro, in quanto sono presenti prevalentemente aziende con meno di 5 addetti, anche se una quota del CTS ha medie aziende (>100 addetti). Nel settore industria la dimensione più diffusa è quella delle aziende dai 20 ai 49 addetti, ma anche le altre sono ben rappresentate (quasi il 20% ha meno di 10 addetti).

Grafico 10 - Assunzioni in apprendistato professionalizzante per classe dimensionale dell'impresa (dal 4.4.05 al 25.11.07)



La dichiarazione sulla capacità formativa formale interna dell'azienda è stata costruita partendo da due assunti di base, definiti, nell'ambito dei primi indirizzi operativi dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003⁴, dalla Regione Veneto d'intesa con le Parti Sociali, e riportati nel box sottostante.

⁴ Rif. DGR n. 197 del 28.1.2005

Box 3 Capacità formativa formale interna dell'azienda: assunti di base

La definizione della formazione formale (rif. paragrafo 3 del provvedimento sopraccitato)

...si definisce "formale" la formazione:

svolta in un ambiente organizzato e strutturato (ad es. in un organismo di formazione, un istituto scolastico, nel luogo di lavoro)

assistita da figure professionali competenti;

esplicitamente progettata come apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;

intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende;

con esiti verificabili e certificabili.

Sono comunque possibili attività formative formali sul lavoro (on the job) ed in affiancamento, finalizzate all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, purchè abbiano i suddetti requisiti e siano verificabili anche in itinere.

L'erogazione della formazione formale (rif. paragrafo 4 del provvedimento sopraccitato)

La formazione formale può essere erogata...dalle aziende con capacità formativa formale interna espressa da:

presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze;

tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate;

locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione.

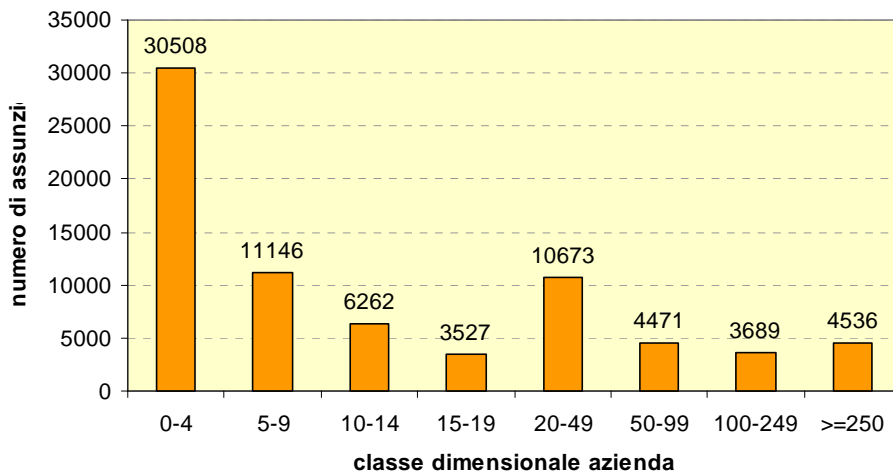
Le aziende in possesso di tutti i requisiti necessari elencati nella tabella sottostante, devono provvedere ad erogare la formazione formale finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, anche sul lavoro (on the job) ed in affiancamento, all'interno dell'azienda assumendosi i relativi oneri.

Tabella 4 Requisiti finalizzati a verificare la capacità formativa formale professionalizzante (assunzioni dal 4.4.05 al 25.11.07)

DESCRIZIONE REQUISITI	VALORI ASSOLUTI.
DIMENSIONE DELL'ORGANICO	44.304
RICORSO A CONTRATTI A VALENZA FORMATIVA	43.542
DISPONIBILITÀ DI RISORSE UMANE ADEGUATE (FIGURE PROFESSIONALI COERENTI)	63.086
PRESENZA DI UN PROGETTISTA DELLA FORMAZIONE	33.657
TUTOR AZIENDALE ADEGUATO IN TERMINI DI INQUADRAMENTO E ESPERIENZA PROFESSIONALE	49.799
NUMERO TOTALE ASSUNZIONI	16.627

Per quanto riguarda l'organico, il 59,2% delle assunzioni avviene nelle aziende in cui sono impiegati almeno 5 addetti assunti, ossia dichiara che almeno 5 persone in possesso del contratto di lavoro subordinato risultano presenti in azienda alla data di assunzione dell'apprendista. Infatti, solo il 41% delle assunzioni si realizza in aziende della classe dimensionale 0-4 (in valori assoluti: 30.508 su 74.812) come risulta dal grafico sottostante.

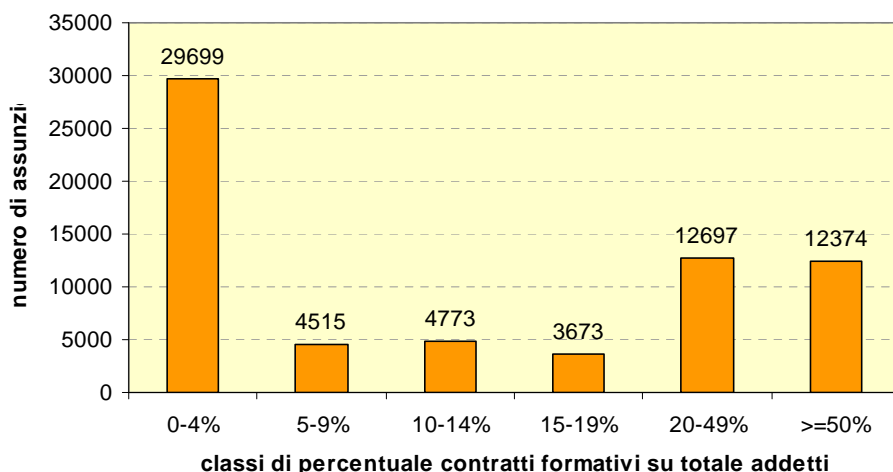
Grafico 11 – Assunzioni di apprendisti per classe dimensionale azienda (dal 4.4.05 al 25.11.07)



L’analisi dei dati riferiti ai requisiti specifici per la determinazione della capacità formativa è basata sulle assunzioni effettuate nel periodo 4 aprile 2005-25 novembre 2007.

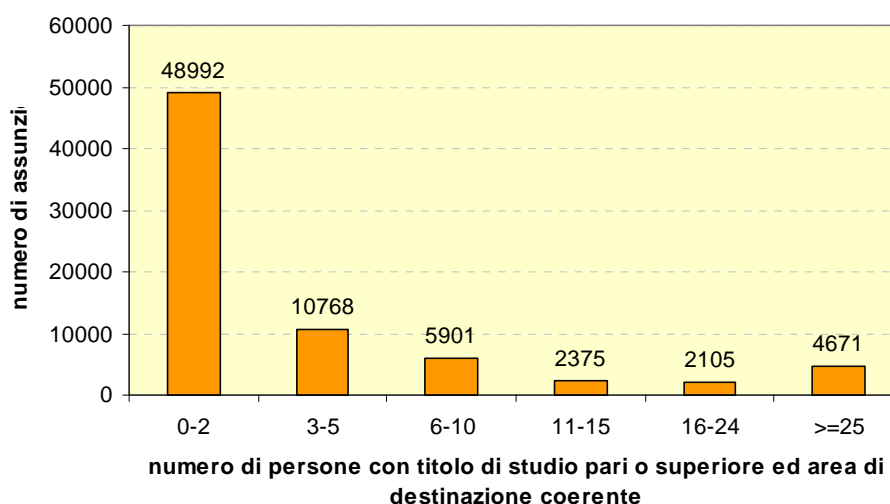
Il 58% delle aziende ha ricorso a contratti a valenza formativa nell’ultimo biennio. Il grafico sottostante evidenzia come la quota degli stagisti, tirocinanti, apprendisti, contratti di formazione e lavoro sul totale dell’organico risulta nella maggior casi relativamente bassa: in quasi il 40% dei casi la percentuale di contratti formativi non supera il 4% dei contratti accesi all’interno dell’azienda al momento dell’assunzione dell’apprendista, anche se in una buona parte delle aziende (33,5%) il ricorso a contratti quali stage, tirocinio, apprendistato, CFL impatta per almeno il 20% sui contratti accesi e nel 16,5% dei casi supera addirittura il 50% degli stessi.

Grafico 12 - Percentuale contratti formativi su tot. addetti (assunzioni dal 4.4.05 al 25.11.07)



Ben 84% delle assunzioni avviene in aziende che dispongono di almeno una figura professionale che, oltre al lavoratore designato dall’impresa per la funzione del tutor aziendale, possiede un titolo di studio pari o superiore a quello dell’apprendista al momento dell’assunzione e svolge attività coerenti con quelle “di destinazione” dell’apprendista.

Grafico 13 - Numerosità gruppi persone con tit. studio pari o sup. e area di destinazione coerenti con quelli dell'apprendista (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07)

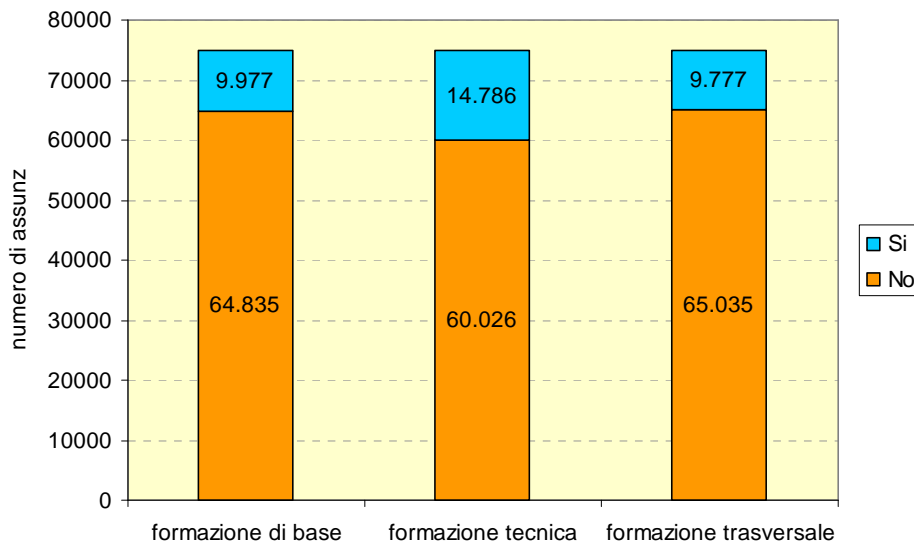


Il lavoratore designato alla funzione di tutor aziendale ha nel 66% dei casi i requisiti previsti dal modello, ossia inquadramento contrattuale di almeno un livello superiore a quello di destinazione dell'apprendista, esperienza professionale di almeno quattro anni, di cui almeno due anni nelle aree di attività dell'apprendista e competenze adeguate.

Tra le aziende che hanno assunto gli apprendisti ex art. 49, il 45% dispone di un referente aziendale con capacità di progettazione della formazione (in termini di obiettivi, tempi, risorse) che sono attribuite nel 64% dei casi al titolare dell'impresa oppure a un dipendente (33%) e solo nel 3% dei casi ad un collaboratore.

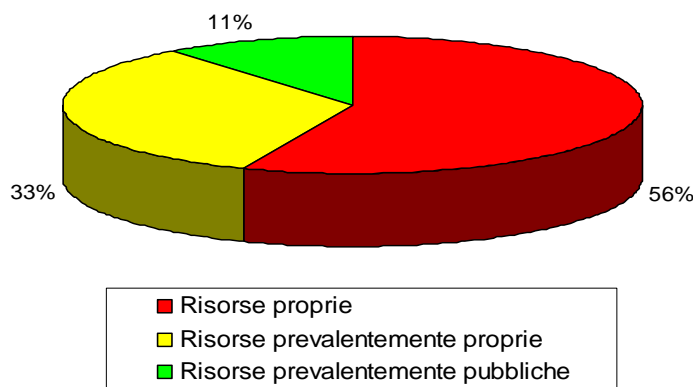
Il 23% delle aziende che hanno verificato la propria capacità formativa formale trasversale dispone di un presidio interno che si occupa a tempo pieno o parziale specificatamente dell'organizzazione e della gestione della formazione interna. Il monte ore dedicato complessivamente dall'azienda alla formazione nell'ultimo biennio utilizzando sia le tipologie formative formali (corsi interni, corsi esterni, autoapprendimento etc.) che quelle non formali (addestramento, seminari, fiere etc.) risulta minima e le tematiche affrontate sono prevalentemente quelle professionalizzanti.

Grafico 14 - Tematiche affrontate nella formazione aziendale (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07)



Le risorse economiche dedicate alla formazione risultano per il 56% di provenienza delle aziende (comprendenti il cd. contributo figurativo, le eventuali spese di trasferta etc, oltre al versamento diretto di somme di denaro per l'attività di formazione), per il 33% di provenienza prevalentemente aziendale e per il rimanente 11% di finanziamento prevalentemente pubblico (fondi comunitari, nazionali, regionali, locali).

Grafico 15 - Costi sostenuti per la formazione aziendale (assunzioni dal 4.4.05 al 30.6.07)



Che le imprese venete sono poco strutturate non è una novità. Tuttavia il dato risulta sorprendente: solo nel 33 % dei casi l'azienda dichiara di essere suddivisa in aree/unità organizzative e le aree di inserimento dell'apprendista risultano in generale poco numerose (il 77% delle aree non comprende più di due addetti). La propensione alla redazione dei piani di formazione del personale risulta limitata (12%) e solo il 16% delle aziende possiede la certificazione del proprio sistema di qualità.

7. Il sistema formativo a voucher

Il nuovo sistema a voucher è stato progettato per rispondere alle criticità emerse nelle annualità precedenti. La Regione Veneto ha effettuato, con il supporto dell'assistenza tecnica, un'analisi puntuale dello stato dell'arte dell'apprendistato attraverso:

- Studio di casi sulle attività formative 2003: sono stati raccolti materiali didattici, analizzati progetti formativi e realizzate interviste a progettisti, coordinatori didattici e a responsabili delle attività formative
- Focus group con Province, Organismi di Formazione (in diritto e dovere e non in diritto e dovere) e Parti Sociali (2004-2005)

Di seguito si riportano alcune piste di lavoro suggerite dai casi presi in esame e le proposte di miglioramento emerse durante i focus group con gli stakeholder territoriali.

Box 4 Il "vecchio" apprendistato: analisi criticità e proposte di miglioramento

Studio di casi attività formative 2003: proposte di miglioramento

Progetto formativo più flessibile, personalizzato, collegato ai processi di inserimento e sviluppo professionale (definire degli standard formativi che si sviluppino in questa direzione)

Mantenere e consolidare (migliorandone la gestione operativa) l'impostazione che è stata data alla programmazione e rendicontazione delle attività, valutando l'introduzione di aggiustamenti per favorire maggiore flessibilità dei gruppi e dei percorsi

Investire nella funzione di accompagnamento e sostenere la sua qualificazione

Consolidare le esperienze di coinvolgimento dei tutor aziendali nella progettazione, gestione, valutazione del percorso formativo in alternanza

Sperimentare nuove forme di coinvolgimento e responsabilizzazione delle imprese nella gestione della formazione degli apprendisti (anche in rapporto alla nuova normativa)

Riconsiderare finalità e oggetti della certificazione dei risultati

Rivedere metodologie e strumenti di valutazione in rapporto alle esperienze realizzate e al sistema di certificazione che si intende implementare

Sintesi dei focus group con Province, Organismi di Formazione (in diritto e dovere e non in diritto e dovere) e Parti Sociali: criticità e proposte di miglioramento

Focus con le Province (maggio 2004):

Il focus è stato centrato maggiormente sulle criticità, lasciando fondamentalmente impliciti i possibili miglioramenti da apportare al sistema. Tuttavia si segnala che i rappresentanti provinciali sostengono l'esistenza di un troppo limitato grado di copertura dell'offerta formativa, peraltro non sufficientemente qualificata; evidenziano le difficoltà di gestione delle aule composte da soggetti di varia provenienza ma con un comune sentimento di avversione nei confronti della scuola in quanto istituzione e dei metodi didattici tradizionali (lezione frontale); definiscono molto "onerose" le procedure di gestione (articolazione del modello regionale delle ATI); rilevano la difficoltà nell'accesso ai dati di monitoraggio raccolti dagli Organismi di Formazione attraverso i questionari somministrati agli apprendisti, anche se indicano come positivo il rapporto con gli Organismi di Formazione.

Focus con gli Organismi di Formazione (giugno 2004):

Il focus è stato centrato sulla capacità dei progettisti di cogliere i fabbisogni formativi, determinante ai fini della realizzazione degli obiettivi formativi: a tal proposito si segnala la necessità allargare l'offerta formativa per fronteggiare le aspettative delle aziende e le dinamiche motivazionali degli apprendisti e la necessità di utilizzare maggiormente le metodologie didattiche alternative alla didattica frontale. Le criticità emergono più sugli aspetti organizzativi che su quelli di contenuto, in quanto i tempi aziendali sono spesso distanti da quelli imposti dalla complessità del sistema formativo a livello regionale. Le piste di miglioramento riguardano la capacità di essere all'altezza delle aspettative aziendali che richiedono qualità formativa compatibile con i tempi aziendali, oltre a un forte coinvolgimento dei tutor aziendali con interventi formativi e di accompagnamento mirati, soprattutto per sostenere la motivazione degli apprendisti sia dentro l'azienda sia dentro l'aula/laboratorio.

Focus con le Parti Sociali (febbraio 2005):

I referenti delle Parti Sociali non avendo un ruolo di coinvolgimento diretto nella realizzazione delle attività formative, non individuano delle proposte di miglioramento su un piano operativo, ma ribadiscono la loro forte attenzione al fatto che le risorse investite nella formazione abbiano un riscontro diretto e concreto sui beneficiari finali di queste attività: gli apprendisti e le aziende. Le criticità riguardano ancora la compatibilità dei tempi di realizzazione delle attività formative con quelli dei picchi di lavoro, ma si riconosce lo sforzo fatto per andare a personalizzare la formazione con i corsi a catalogo e le attività di accompagnamento/orientamento. Infine, viene posta la questione della possibilità per l'azienda di diventare un luogo di apprendimento, anche in riferimento alle innovazioni della riforma Biagi.

Il modello dell'apprendistato in Veneto è stato definito tenendo in considerazione quanto più sopra evidenziato ed è stato ulteriormente implementato in fasi successive, anche attraverso la concertazione con le Parti Sociali e il confronto con gli attori interessati (province, enti di formazione, enti bilaterali, consulenti del lavoro). In sintesi, il processo che ha portato alla definizione attuale del modello è stato riportato nel box sottostante.

Box 5 Evoluzione del modello

Direttiva "Sistema formativo per l'apprendistato" (D.G.R. 1967 del 25/6/2004) – definizione del sistema formativo con introduzione del modello "a voucher", istituzione del catalogo dell'offerta formativa e articolazione dei percorsi formativi con struttura modulare

Protocollo di intesa tra Regione e Parti Sociali per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante (D.G.R. 197 del 28.1.2005) – applicabilità del contratto di apprendistato professionalizzante a tutti i settori economici, requisiti generali per la definizione della capacità formativa formale interna, requisiti del Piano Formativo Individuale e istituzione del Piano Formativo Individuale di Dettaglio

Definizione del modello gestionale (D.D.R. 264 del 14.3.2005 e D.G.R. 1103 del 18.3.2005) – definizione delle modalità di comunicazione obbligatoria, definizione dei requisiti per la capacità formativa formale interna all'impresa e modifica delle modalità di comunicazione degli stessi (dichiarazione resa dall'impresa in luogo della prevista autocertificazione), definizione del Piano Formativo Individuale di Dettaglio, definizione modalità di avviamento apprendisti alla formazione mediante graduatorie mensili e relativa tempistica

Istituzione di un nuovo settore denominato "credito e finanza" e approvazione di nove profili formativi (D.G.R. n. 3196 del 25 ottobre 2005) offrendo in questo modo alle aziende del settore del credito l'opportunità di realizzare i percorsi formativi degli apprendisti al proprio interno.

Definizione delle norme di gestione delle attività (D.G.R. 3328 del 8.11.2005 e 4303 del 30.12.2005) – definizione norme per la gestione delle attività di accompagnamento e di erogazione della formazione formale esterna e interna

Modifica compilazione Piano Formativo Individuale di Dettaglio (D.D.R. 211 del 3.3.2006) – obbligo di compilazione del PFID solo per gli apprendisti avviati alla formazione esterna oppure assunti in azienda con capacità formativa formale interna (parziale o totale)

Disposizioni per la compilazione fuori scadenza dei Piani Formativi Individuali di Dettaglio (D.D.R. 405 del 28.4.2006) – trasferimento alle Province della funzione di definizione del Piano Formativo Individuale di Dettaglio per le imprese e gli apprendisti che non abbiano risposto alla convocazione del soggetto incaricato dell'accompagnamento e relativa tempistica

Modifica gestione formazione formale interna (D.G.R. 1565 del 23.5.2006) – modifica dei requisiti per la determinazione della capacità formativa formale interna (eliminazione vincolo sul titolo di studio del tutor aziendale), modifica dei requisiti per l'erogazione della formazione a distanza interna all'impresa, modalità di riconoscimento della formazione pregressa

Revisione dei moduli formativi (dicembre 2006-gennaio 2007) – riduzione dell'offerta formativa e ridefinizione dei contenuti dei moduli

Nuova versione del sistema informatico per la semplificazione della compilazione del Piano Formativo Individuale di Dettaglio ed eliminazione obbligo di comunicazione calendario delle attività

Revisione costante del sistema informatico al fine di semplificare gli adempimenti e migliorare le prestazioni, in particolare per quanto riguarda la **formazione formale interna**: possibilità di assegnazione ad un apprendista di un modulo già definito per un altro apprendista, possibilità di definizione calendario attività per gruppi di apprendisti, riduzione vincoli e livello di dettaglio per la definizione del modulo formativo (unità formative capitalizzabili, competenze e contenuti specifici), semplificazione definizione modulo, con particolare riferimento ai metodi di didattica attiva

Definizione del nuovo protocollo di intesa tra Regione e Parti Sociali per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante e **Direttiva 2008 Sistema formativo per l'apprendistato** (D.G.R. 3434 del 30.10.2007) – introduzione del modello di "formazione interna assistita" per le aziende che al momento dell'assunzione non possiedono i requisiti di capacità formativa e ridefinizione dell'offerta formativa e del modello gestionale

8. Voucher assegnati

Seguendo la programmazione della Direttiva Apprendistato 2005 è stato possibile finanziare in totale 28.588 apprendisti "spalmati" in 13 graduatorie, con l'obiettivo di garantire la copertura totale dell'offerta formativa agli apprendisti in diritto e dovere.

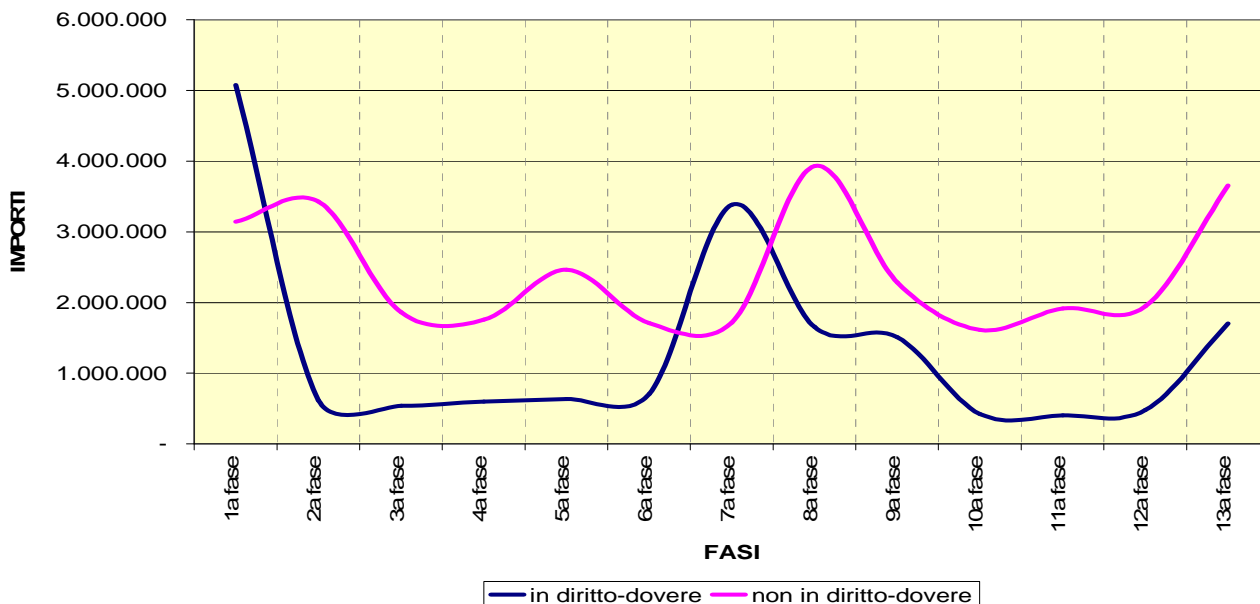
Tabella 5 – Apprendisti finanziati e relativo valore per macrosettore e tipologia (periodo gennaio 2006-maggio 2007)

MACROSETTORE	IN DIRITTO-DOVERE		NON IN DIRITTO-DOVERE		APPR. ESTRATTI TOTALE	VALORE TOTALE*
	APPR. ESTRATTI	VALORE*	APPR. ESTRATTI	VALORE*		
ARTIGIANATO	4.084	9.031.395	6.894	10.282.055	10.978	19.313.450
COMMERCIO, TURISMO, SERVIZI	1.487	3.318.230	8.323	12.407.775	9.810	15.726.005
EDILIZIA	730	1.607.345	1.521	2.263.330	2.251	3.870.675
INDUSTRIA	1.605	3.774.065	3.944	6.465.515	5.549	10.239.580
TOTALE COMPLESSIVO	7.609	17.731.035	20.682	31.418.675	28.588	49.149.710

* comprensivo degli importi recuperati sulle graduatorie precedenti per apprendisti finanziati e cessati prima della formazione

L'analisi delle due curve rileva un andamento differenziato a seconda delle graduatorie pubblicate e quindi degli apprendisti da avviare alle attività formative. La curva del diritto e dovere parte da un picco dovuto all'inserimento nella prima graduatoria di tutti gli apprendisti accumulati con le assunzioni inviate dal 4.4.2005 al 31.12.2005, mentre la settima graduatoria di fine luglio 2006 ha un numero rilevante di apprendisti che sono stati assunti a maggio e giugno. La curva del non in diritto e dovere pur partendo da un livello elevato per lo stesso motivo della curva del diritto e dovere, ha un andamento differenziato nei 2 picchi della quinta graduatoria (a maggio sono aumentate le assunzioni) e della ottava e nona graduatoria (in queste graduatorie di ottobre e novembre sono stati inseriti gli apprendisti assunti in estate e non cessati a causa della stagionalità).

Grafico 16 – Valore Voucher finanziati periodo gennaio 2006-maggio 2007



Questa tabella riporta l'articolazione della distribuzione dei voucher per settore e provincia. Risulta evidente che i due gruppi di province si suddividono a seconda della numerosità assoluta di apprendisti assunti: il primo comprende Belluno e Rovigo e il secondo le rimanenti province. Il settore con un numero maggiore di voucher è l'artigianato, in entrambe le fasce, anche se la differenza nel non in diritto e dovere risulta più contenuta.

Tabella 6 Apprendisti selezionati per tipologia, macrosettore e Provincia (periodo gennaio 2006-maggio 2007)

TIPOLOGIA	MACROSETTORE	BL	PD	RO	TV	VE	VR	VI	TOTALE
IN DIRITTO/ DOVERE	ARTIGIANATO	202	788	103	946	393	644	1.008	4.084
	COMMERCIO, TURISMO, SERVIZI	85	118		199	527	356	202	1.487
	EDILIZIA		154	38	203	28	173	134	730
	INDUSTRIA		284		409	87	260	565	1.605
	TOTALE	287	1.344	141	1.757	1.035	1.433	1.909	7.906
NON DIRITTO/ DOVERE	ARTIGIANATO	250	1.415	420	1.238	1.140	1.160	1.271	6.894
	COMMERCIO, TURISMO, SERVIZI	315	1.435	285	1.243	2.210	1.796	1.039	8.323
	EDILIZIA	57	238	128	350	254	271	223	1.521
	INDUSTRIA	86	710	178	865	480	768	857	3.944
	TOTALE	708	3.798	1.011	3.696	4.084	3.995	3.390	20.682
TOTALE		995	5.142	1.152	5.453	5.119	5.428	5.299	28.588

Nel 2006 e 2007 sono stati quindi finanziati circa 28.500 apprendisti, di cui il 72% assunti in NON diritto-dovere. Rispetto allo stock medio di ciascuna fase, la percentuale di apprendisti in NON diritto-dovere finanziati è inferiore al 20%, mentre per il diritto-dovere la percentuale rispetto allo stock medio è intorno al 70%.

Il dato va letto considerando anche:

1. che lo stock degli apprendisti varia molto durante l'anno, principalmente con tre picchi positivi: giugno, dicembre, marzo;
2. che i contratti di apprendistato in D.D. per circa il 70% dei casi hanno durata da uno a tre mesi.

Anche valutando i fattori sopra richiamati, il tasso di copertura della formazione per l'apprendistato NON in DD risulta nettamente inferiore alla media delle altre regioni del Nord (per es.: la regione Friuli Venezia Giulia coinvolge il 100% degli apprendisti e il Piemonte circa l'80%).

La tabella sottostante offre il quadro generale relativo ad ogni singola fase e la relativa ripartizione per tipologia di utenza e macrosettore. La percentuale di finanziabilità più alta nel complesso delle due tipologie di utenza, inoltre, è del 55% in occasione della quinta graduatoria, mentre il raggiungimento della percentuale più bassa pari al 26% si è verificata sia in occasione della settima che decima graduatoria. L'analisi è limitata alle prime dieci graduatorie.

Tabella 7 Percentuale apprendisti finanziati per graduatoria, fascia e per settore (periodo gennaio 2006-dicembre 2006)

FASE – GRADUATORIA	NON DIRITTO/DOVERE				IN DIRITTO/DOVERE				TOTALE COMPLESSIVO
	ART	CTS	EDI	IND	ART	CTS	EDI	IND	
1	11%	10%	9%	12%	100%	97%	83%	96%	52%
2	12%	10%	9%	12%	100%	79%	33%	73%	41%
3	24%	19%	21%	24%	100%	92%	58%	79%	52%
4	27%	18%	17%	23%	100%	89%	43%	76%	49%
5	38%	27%	20%	31%	100%	92%	54%	83%	55%
6	29%	16%	19%	25%	100%	93%	33%	72%	48%
7	21%	12%	15%	16%	63%	28%	14%	36%	26%
8	29%	24%	19%	15%	66%	66%	54%	38%	39%
9	16%	13%	8%	11%	90%	77%	21%	83%	40%
10	18%	14%	6%	16%	62%	38%	7%	44%	26%
TOTALE COMPLESSIVO	22%	16%	14%	19%	88%	75%	40%	68%	43%

I criteri di priorità tenuti in considerazione nella formulazione delle graduatorie hanno avuto, come risulta dalla tabella sottostante, un buon impatto. L'obiettivo di coinvolgere nella formazione esterna gli apprendisti assunti in aziende senza la capacità formativa, con titolo di studio più basso e più giovani di età è stato pienamente raggiunto. Lo stesso possiamo affermare per quanto riguarda la composizione dei gruppi classe: il criterio tendeva a privilegiare i gruppi classe più omogenei per poter garantire una formazione più specialistica.

Tabella 8 – Incidenza criteri di valutazione. Analisi su 1^a, 5^a, 7^a e 10^a graduatoria (5.913 finanziati su 39.733 apprendisti in stock)

CAPACITÀ FORMATIVA DELL'AZIENDA	STOCK	FINANZIATI	INCIDENZA
TOTALE	3%	0%	BUONA
PARZIALE	1%	0%	
NESSUNA	96%	100%	
ETÀ DELL'APPRENDISTA (MEDIA)	21,55	20,28	
18-21 ANNI	63%	83%	BUONA
22-25 ANNI	29%	15%	
26 E OLTRE	8%	2%	
TITOLO DI STUDIO			
OBBLIGO SCOLASTICO	40%	60%	BUONA
QUAL. PROF./DIPLOMA	51%	38%	
POST-DIPLOMA/LAUREA	9%	2%	
NUMEROSITÀ MODULO PROF.TE			
INF. NUMERO MINIMO	25%	2%	BUONA
TRA NUMERO MINIMO E MASSIMO	11%	54%	
SUP. NUMERO MASSIMO	65%	44%	

9. Piani formativi

Al momento dell'assunzione, l'apprendista è chiamato ad effettuare la prescelta del proprio percorso formativo che avviene in base ai requisiti soggettivi quali settore di attività, qualifica da conseguire, titolo di studio, eventuale esperienza lavorativa etc. Tali informazioni risultano indispensabili per la programmazione dell'offerta formativa nonché per la selezione degli apprendisti da coinvolgere nell'attività formativa esterna.

Non sempre la prescelta della formazione viene confermata al momento del colloquio. Le ragioni possono essere le più varie: dalla prescelta effettuata in modo errato alla mancanza dell'offerta formativa sul territorio di riferimento etc. In media il 47% degli apprendisti non conferma la propria prescelta (dato in aumento sia rispetto alla media del 43,3% del 31.12.07, sia rispetto gli apprendisti del macrosettore industria in NON DD e gli apprendisti artigiani in DD, rispettivamente da 63% a 71% e da 52% a 55%). Si distinguono notevolmente gli apprendisti in NON DD del macrosettore artigiano che nel 77% dei casi confermano la scelta iniziale.

Tabella 9 – conferma prescelta moduli professionalizzanti (dati aggiornati al 30.9.2007)

FASCIA	SETTORE	PS CONFERMATA	PS NON CONFERMATA	TOTALE PIANI	% PS NON CONFERMATA
NON IN DIRITTO/DOVERE	ART	2.615	775	3.391	22,9%
	CTS	1.867	2.106	3.977	53,0%
	EDI	377	286	664	43,1%
	IND	702	1.705	2.415	70,6%
TOTALE NON IN DIRITTO/DOVERE		5.561	4.872	10.447	46,6%
IN DIRITTO/DOVERE	ART	820	1.002	1.822	55,0%
	CTS	288	113	401	28,2%
	EDI	202	96	298	32,2%
	IND	373	351	724	48,5%
TOTALE IN DIRITTO/DOVERE		1.683	1.562	3.245	48,1%
TOTALE COMPLESSIVO		7.244	6.434	13.692	47,0%

Gli aspetti logistici nell'erogazione della formazione esterna non sono trascurabili: possono condizionare la scelta e far rinunciare alla frequenza del modulo formativo specialistico in favore di uno più generico, nel caso in cui la sede formativa non sia facilmente raggiungibile. Dalla tabella sottostante emerge che la maggior parte degli apprendisti (50,6%) partecipa alla formazione all'interno del centro per l'impiego dell'unità produttiva, il 28,5% è disponibile a spostarsi almeno per partecipare ad una parte della formazione - quella specialistica, mentre il restante 21% privilegia la qualità e la rispondenza ai propri fabbisogni formativi a scapito della vicinanza logistica. Analizzando le differenze tra la fascia non in D.D. e quella in D.D. emerge che il 63,6% dei piani formativi di quest'ultima ha tutti i moduli erogati entro il territorio del CpI, contro il 46,5% del non in D.D. e che il 13,2% ha moduli sia all'interno sia all'esterno del CpI contro il 33,2% del non in D.D.

Tabella 10 - Posizione moduli rispetto al CPI dell'unità produttiva (valori percentuali – dati aggiornati al 30.9.2007)

FASCIA PIANO	MACROSETTORE PIANO	MODULI TUTTI IN CPI	MODULI TUTTI FUORI CPI	MODULI DENTRO E FUORI CPI	TOTALE
IN DIRITTO/DOVERE	ART	32,9%	11,7%	55,4%	100%
	CTS	56,8%	18,6%	24,6%	100%
	EDI	32,4%	41,9%	25,8%	100%
	IND	52,5%	29,3%	18,2%	100%
TOTALE NON IN DIRITTO/DOVERE		46,5%	20,3%	33,2%	100%
IN DIRITTO/DOVERE	ART	71,8%	21,4%	6,8%	100%
	CTS	62,1%	17,7%	20,2%	100%
	EDI	39,6%	39,9%	20,5%	100%
	IND	53,9%	23,6%	22,5%	100%
TOTALE IN DIRITTO/DOVERE		63,6%	23,1%	13,2%	100%
TOTALE COMPLESSIVO		50,6%	21,0%	28,5%	100%

La tabella sottostante contiene lo stato di avanzamento della compilazione dei Piani formativi di dettaglio scaduti.

Tabella 11 - Stato di avanzamento PFID (dati aggiornati al 30.9.2007)

FASCIA	MACROSETTORE	FINANZIATI	CESSATI	TRASMESSI	VALIDATI
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART	6.718	2.890	3.400	3.391
	CTS	8.036	3.660	4.002	3.977
	EDI	1.438	722	667	664
	IND	3.812	1.287	2.416	2.415
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		20.004	8.559	10.485	10.447
IN DIRITTO/ DOVERE	ART	3.993	2.074	1.827	1.822
	CTS	1.444	942	405	401
	EDI	693	375	298	298
	IND	1.558	779	725	724
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		7.688	4.170	3.255	3.245
TOTALE COMPLESSIVO		27.692*	12.729	13.740	13.692

*la differenza con i 28.588 finanziati è dovuta ai piani annullati

La percentuale dei Piani formativi di dettaglio compilati direttamente o con il supporto della provincia risulta in media 1 e arriva a 3 nel macrosettore edilizia.

Tabella 12 - Percentuale piani compilati dalla Provincia (dati aggiornati alla decima graduatoria)

FASCIA	MACROSETTORE	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	TOTALE
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART	0%	4%	3%	1%	0%	1%	0%	1%
	CTS	8%	5%	1%	2%	0%	0%	0%	2%
	EDI	5%	13%	2%	2%	0%	0%	0%	3%
	IND	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		3%	4%	2%	1%	0%	0%	0%	1%
IN DIRITTO/ DOVERE	ART	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	CTS	0%	4%		6%	0%	3%	0%	2%
	EDI		15%	0%	1%		0%	0%	3%
	IND		0%		2%	0%	1%	0%	1%
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		0%	3%	0%	1%	0%	1%	0%	1%
TOTALE COMPLESSIVO		3%	4%	2%	1%	0%	0%	0%	1%

La validazione dei PFID avviene di norma a cura della Provincia competente, le aziende possono scegliere, nel caso in cui il CCNL lo provveda, di trasmettere il PFID al proprio Ente Bilaterali per la validazione. Dalla tabella sottostante risulta che nel caso del settore commercio, turismo e servizi circa un'azienda su quattro si affida per la validazione del PFID al proprio Ente Bilaterale, nelle province di Treviso e di Vicenza addirittura un'azienda su due.

Tabella 13 Validazione PFID nel settore CTS (dati aggiornati alla decima graduatoria)

PROVINCIA	TOTALE PIANI	VALIDATI DA ENTE BILATERALE	% VALIDATI DA EB
BL	134	-	0%
PD	878	78	9%
RO	192	33	17%
TV	807	384	48%
VE	881	94	11%
VI	683	337	49%
VR	999	172	17%
TOTALE	4.574	1.098	24%

10.I numeri dell'offerta formativa per apprendisti

L'offerta formativa è contenuta nel catalogo elettronico ed è consultabile, attraverso appositi criteri di ricerca, anche attraverso il portale www.apprendiveneto.it. Per ogni singolo modulo formativo l'organismo di formazione deve prevedere un numero minimo di edizioni a livello provinciale o a livello di CPI per garantire una adeguata copertura a livello territoriale. L'aggiornamento avviene a cadenza mensile in base alla domanda formativa, espressa dalla prescelta effettuata dagli apprendisti al momento dell'assunzione. Dalla tabella sottostante si legge con chiarezza che il catalogo contiene, al momento attuale, un numero di edizioni ben superiore a quelle che sono edizioni potenzialmente attivabili. Particolare differenza tra le edizioni presenti a catalogo e quelle potenzialmente attivabili è registrabile nel macrosettore industria (l'offerta inserita dagli organismi di formazione a catalogo è pari al 538% delle edizioni potenzialmente attivabili). Questo può portare, se non opportunamente gestito, alla dispersione degli apprendisti e, di conseguenza, alla difficoltà nell'avvio della formazione.

Tabella 14 Edizioni del modulo professionalizzante (dati aggiornati al 30.9.2007)

FASCIA	SETTORE	A CATALOGO	POTENZIALI
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART	209	155
	CTS	140	260
	EDI	58	12
	IND	289	60
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		696	487
IN DIRITTO/ DOVERE	ART	151	76
	CTS	87	9
	EDI	13	9
	IND	52	20
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		303	114
TOTALE COMPLESSIVO		999	601

Sulla base dei Piani Formativi Individuali di Dettaglio degli apprendisti validati dalle Province, nel periodo gennaio 2006-maggio 2007 gli apprendisti selezionati consentivano l'avvio di 675 erogazioni di moduli formativi professionalizzanti.

Complessivamente le erogazioni avviate entro il 24 settembre 2007 sono 2.640, di cui 1.582 di moduli professionalizzanti e 842 di moduli trasversali.

Rispetto alle erogazioni avviate, il 71% risulta già concluso.

Tabella 15 – Erogazioni obbligatorie moduli professionalizzanti su piani validati (dati aggiornati al 30.9.2007)

FASCIA MOD	MACROSETTORE MOD	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	TOT. COMPLES.
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART	7	39	18	36	25	35	34	194
	CTS	8	23	5	20	41	27	36	160
	EDI	1	3	1	9	5	2	4	25
	IND	-	21	5	27	20	14	9	96
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		16	86	29	92	91	78	83	475
IN DIRITTO/ DOVERE	ART	5	22	3	24	13	28	16	111
	CTS	1	2		5	5	3	9	25
	EDI		5	2	6	1	3	3	20
	IND		8		11	3	15	7	44
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		6	37	5	46	22	49	35	200
TOTALE COMPLESSIVO		22	123	34	138	113	127	118	675

Tabella 16 – Erogazioni avviate entro il 25.11.07 per tipo modulo

FASCIA	SETTORE	TIPO MODULO				TOTALE COMPLESSIVO
		AGGIUNTIVO	BASE	PROFESSIONALIZZANTE	TRASVERSALE	
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART			343	187	530
	CTS			416	239	655
	EDI			77	31	108
	IND	70		247	148	465
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		70		1.083	605	1.758
IN DIRITTO/ DOVERE	ART		65	285	137	487
	CTS		14	51	23	88
	EDI		12	50	25	87
	IND	21	34	113	52	220
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		21	125	499	237	882
TOTALE COMPLESSIVO		91	125	1.582	842	2.640

Tabella 17 - Erogazioni concluse al 25.11.07 per tipo modulo

fascia	settore	Tipo modulo				Totale complessivo
		Aggiuntivo	Base	Professionalizzante	Trasversale	
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART			202	133	335
	CTS			290	177	467
	EDI			51	14	65
	IND	50		178	119	347
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		50		721	443	1214
IN DIRITTO/ DOVERE	ART		46	218	113	377
	CTS		7	33	17	57
	EDI		10	36	8	54
	IND	16	22	89	44	171
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		16	85	376	182	659
TOTALE COMPLESSIVO		66	85	1.097	625	1.873

Tabella 18 - Apprendisti presenti al momento della conclusione su erogazioni concluse al 25.11.07 - medie

fascia	settore	Tipo modulo				Totale complessivo
		Aggiuntivo	Base	Professionalizzante	Trasversale	
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART			7,0	13,5	9,6
	CTS			7,8	13,4	9,8
	EDI			6,7	9,3	7,0
	IND	14,8		7,9	14,6	11,4
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		14,8		7,5	13,7	10,1
IN DIRITTO/ DOVERE	ART		9,4	5,3	10,6	7,3
	CTS		6,4	4,3	9,5	5,8
	EDI		8,7	4,8	9,5	6,3
	IND	10,2	8,6	5,5	10,6	7,6
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		10,2	8,9	5,2	10,5	7,2
TOTALE COMPLESSIVO		13,8	8,9	6,7	12,8	9,1

11. Tempi della formazione

Una delle variabili chiave per il successo della formazione è rappresentata dal tempo formativo che spesso non coincide con le esigenze produttive dell'azienda. Dalla tabella sottostante risulta che in media gli apprendisti iniziano la formazione poco prima di cinque mesi dall'inserimento nella graduatoria e la concludono a circa 8,5 mesi, sempre in riferimento all'inserimento nella graduatoria.

Mediamente gli apprendisti in diritto/dovere iniziano il percorso più tardi rispetto agli apprendisti non in diritto/dovere. In tale tipologia è da segnalare il fenomeno del macrosettore edilizia, i cui apprendisti mediamente terminano il percorso oltre un mese prima di quelli degli altri macrosettori. Si rileva, inoltre, che in alcuni macro settori i percorsi formativi iniziano nella maggior parte dei casi con i moduli delle competenze professionalizzanti, come ad esempio nell'edilizia (sia in D.D. sia non in D.D.) e che spesso nei macrosettori rimanenti in quasi la metà dei casi si inizia nello stesso modo con il modulo professionalizzante.

Tabella 19 Tempi di erogazione della formazione – dati aggiornati al 30.9.2007

Tempi medi formazione e tipologia di modulo di avvio

Fascia	Macrosettore	Mesi da graduatoria ad avvio formazione*	Mesi da graduatoria a fine formazione**	Tipo modulo di avvio del percorso formativo				
				A	B	P	T	Totale
NON IN DIRITTO/ DOVERE	ART	5,1	8,3	0,0%	0,0%	47,9%	52,1%	100,0%
	CTS	4,6	8,6	0,0%	0,0%	46,9%	53,1%	100,0%
	EDI	5,8	8,2	0,0%	0,0%	72,4%	27,6%	100,0%
	IND	4,6	8,7	13,4%	0,0%	30,5%	56,1%	100,0%
TOTALE NON IN DIRITTO/ DOVERE		4,8	8,5	3,1%	0,0%	45,0%	51,9%	100,0%
IN DIRITTO/ DOVERE	ART	5,2	9,9	0,0%	18,8%	41,2%	40,1%	100,0%
	CTS	6,5	10,7	0,0%	13,1%	45,5%	41,4%	100,0%
	EDI	5,4	8,7	0,0%	18,4%	57,0%	24,6%	100,0%
	IND	5,2	10,5	8,7%	20,8%	39,7%	30,8%	100,0%
TOTALE IN DIRITTO/ DOVERE		5,4	10,0	2,0%	18,6%	42,9%	36,5%	100,0%
TOTALE COMPLESSIVO		5,0	8,9	2,8%	4,3%	44,5%	48,3%	100,0%

* tutti gli apprendisti avviati

** solo apprendisti che hanno concluso il percorso formativo

12. I risultati della formazione

I grafici successivi evidenziano i risultati della formazione realizzata, sia mediante la percezione delle competenze acquisite durante il percorso (grafico 16 – confronto ruolo percepito ex-ante ed ex-post apprendista), sia mediante l'analisi degli scostamenti tra il ruolo percepito dall'apprendista al termine del percorso e la valutazione dell'azienda rispetto al livello conseguito (grafico 17 – confronto ruolo percepito ex-post apprendista e ruolo conseguito tutor aziendale)

Grafico 17 – confronto nei grafici a radar del ruolo percepito apprendista ex-ante ed ex-post per macrosettore (medie)

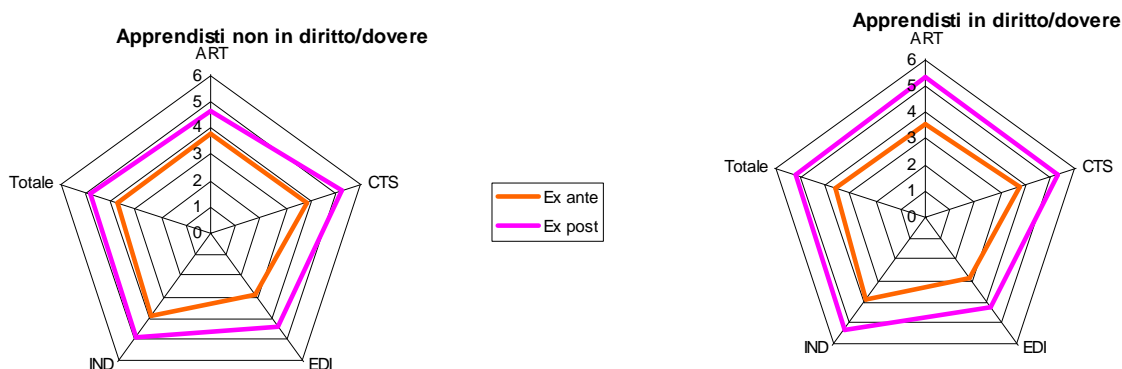
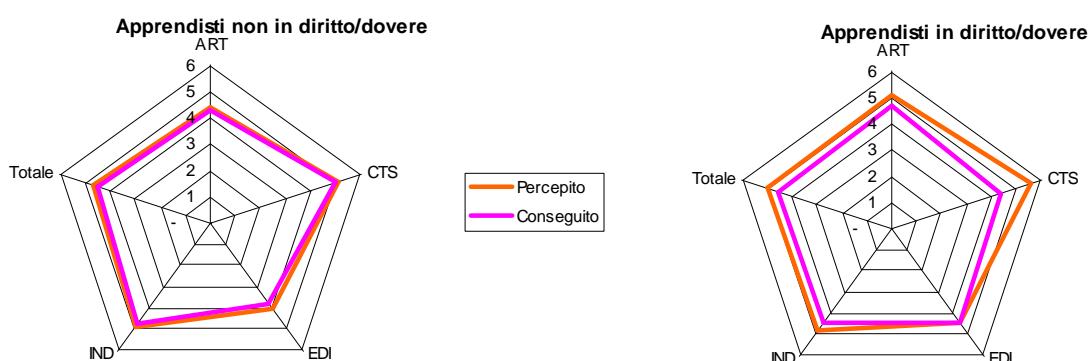


Grafico 18 - confronto ruolo percepito apprendista ex-post e ruolo conseguito azienda per macrosettore (medie)



Dall'analisi dei grafici sopra riportati emerge un buon risultato in termini di acquisizione delle competenze durante il percorso: su una scala di valutazione da 1 a 7, l'apprendista mediamente percepisce un incremento delle proprie competenze pari a 1,2 punti, passando da un livello di partenza di 3,7 a un risultato di 4,9. Risultati di rilievo rispetto alla media sono raggiunti nel modulo trasversale del macrosettore edilizia per gli apprendisti non in diritto/dovere e nel modulo professionalizzante del macrosettore artigiano per gli apprendisti in diritto/dovere (1,9 punti in entrambi i casi).

Per quanto riguarda il confronto tra la percezione dell'apprendista e quella del tutor aziendale al termine del percorso, emerge la tendenza ad un sostanziale allineamento tra le due valutazioni: ciò sta ad indicare una buona consapevolezza dell'apprendista rispetto al proprio livello di competenze. La differente percezione, con una valutazione del tutor aziendale inferiore rispetto a quella dell'apprendista, emerge soprattutto nel modulo trasversale per gli apprendisti in diritto/dovere, mentre è meno marcata nel modulo professionalizzante (mediamente 0,1 punti). Fa eccezione il modulo professionalizzante nel macrosettore Commercio, turismo e servizi per gli apprendisti in diritto/dovere, dove la differenza è pari a 1,2 punti. Altra eccezione degna di nota è rappresentata dal modulo professionalizzante del macrosettore edilizia per gli apprendisti in diritto/dovere, dove la valutazione del tutor aziendale è mediamente superiore a quella dell'apprendista.