



REGIONE DEL VENETO

Direzione Lavoro

MONITORAGGIO QUALITATIVO
CORSI DI FORMAZIONE ESTERNA PER APPRENDISTI

UN CONFRONTO
TRA
DATI REGIONALI E DATI NAZIONALI

*A cura del
Servizio Orientamento, Formazione continua e Politiche di Sostegno all'Occupazione*

Indice

| | |
|--|---|
| 1)Premessa..... | 2 |
| 2)Le opzioni di metodo | 2 |
| 3)Il punto di vista degli apprendisti..... | 4 |
| 4)Il punto di vista delle aziende..... | 7 |

1) Premessa

Per comprendere al meglio i giudizi e le valutazioni degli apprendisti veneti circa le iniziative formative proposte sono stati analizzati i dati nazionali¹ raccolti dal gruppo di lavoro ISFOL – Pragma srl sugli atteggiamenti rispetto alla formazione e al lavoro in apprendistato.

Sebbene la ricerca condotta a livello regionale si differenzia da quella nazionale per tempi e modalità di rilevazione, queste indagini condividono il fatto di essere le prime esperienze di monitoraggio e valutazione della formazione esterna post-riforma. Comune è dunque l'obiettivo di "conoscere per migliorare" il punto di vista di chi ha vissuto direttamente questa esperienza formativa.

Nell'impossibilità di effettuare una comparazione rigorosa e puntuale tra dati raccolti, si è ritenuto comunque utile, ove possibile, inserire alcune informazioni raccolte a livello regionale in una cornice più ampia, nel tentativo di offrire alcuni spunti di riflessione agli attori coinvolti e, perché no, anche una ulteriore interpretazione delle evidenze rilevate nel territorio veneto. I temi affrontati riguardano i risultati della formazione affrontati da due diversi punti di vista: quello degli allievi e quello delle aziende ospitanti.

2) Le opzioni di metodo

Nel confronto tra i dati regionali e dati nazionali si è tenuto conto di alcune differenze di base relative a:

- **target di riferimento:** la ricerca regionale ha coinvolto 8.602 apprendisti fuori obbligo formativo², di cui 6.589 hanno compilato almeno un questionario³ (pari a 76% della popolazione indagata), mentre il campione nazionale risulta nettamente inferiore anche se esteso agli apprendisti in obbligo formativo, in particolare: i dati nazionali relativi alle informazioni di base si riferiscono ad un campione di 7.000 apprendisti, pari al 35% del target di riferimento, mentre gli approfondimenti relativi alla valutazione dei corsi da parte degli allievi hanno coinvolto soltanto 3.500 apprendisti sparsi su tutto il territorio nazionale, pari al 17,5% dell'utenza obiettivo (rif. nota 1).

¹ I dati nazionali presi in esame si riferiscono a due distinte indagini, in particolare:

- 1) L'indagine condotta nel corso del biennio 1999 – 2000 ha coinvolto, tramite l'autocompilazione di un breve questionario, **7.000** di circa 20.000 **apprendisti**, protagonisti delle sei esperienze sperimentali finanziate dal FSE che hanno accompagnato l'introduzione della riforma dell'istituto dell'apprendistato; questa prima fase ha permesso di raccogliere alcune informazioni di base (generalità, settore di appartenenza, qualifica finale, età, durata del contratto etc.) che sono state successivamente approfondite tramite la somministrazione delle interviste telefoniche (secondo il metodo CATI) a un campione di **3.500 apprendisti** estratto tra i 7.000 che avevano precedentemente risposto al questionario breve. I dati della ricerca sono stati pubblicati in *I nuovi apprendisti e la formazione. Il monitoraggio dei progetti sperimentali*, a cura dell'area "Sistemi formativi" dell'Isfol con il coordinamento di Giorgio Allulli, nell'ambito dell'azione di sistema FSE "Apprendistati e tirocini".
- 2) L'indagine condotta nella seconda metà del 2002 ha coinvolto (tramite il metodo CATI) un campione nazionale di 1.500 aziende (nella figura dell'imprenditore, responsabile del personale etc.), i cui apprendisti sono stati coinvolti nelle attività di formazione esterna. Gli esiti di questa indagine sono riportati in *La formazione per gli apprendisti: il punto di vista delle aziende. Sintesi dei risultati*, a cura dell'Isfol, Roma 2003.

² I corsi realizzati hanno coinvolto 9.910 apprendisti dei quali 8.602 risultano aver concluso il corso (rif. Rapporto sul monitoraggio qualitativo realizzato dalla Regione Veneto in collaborazione con Veneto Lavoro).

³ All'utenza obiettivo sono stati somministrati due diversi questionari: uno relativo alla valutazione delle competenze di base e trasversali e uno relativo alla valutazione delle competenze tecnico professionali.

- **soggetti coinvolti:** il sistema di rilevazione veneto ha coinvolto anche gli attori del processo formativo (docenti, tutors e responsabili del progetto), oltre agli allievi, mentre l'indagine nazionale ha coinvolto esclusivamente l'utenza obiettivo ed è stata successivamente (verso la fine del 2002) integrata con una valutazione da parte delle aziende ospitanti volta a comprendere anche il punto di vista degli imprenditori e responsabili aziendali rispetto all'utilità della formazione esterna.
- **strumenti di rilevazione:** otto sono le tipologie di questionario, di cui due rivolte agli allievi, una ai docenti, una ai tutors corsuali e quattro ai responsabili del progetto predisposte dalla Regione Veneto in collaborazione con Veneto Lavoro⁴. Lo strumento di rilevazione utilizzato nell'indagine nazionale è duplice e si distingue per un diverso livello di approfondimento.
- **tempi di rilevazione:** la ricerca regionale è stata condotta nel biennio 2001 – 2002, risulta pertanto più attuale rispetto alla ricerca nazionale svolta sugli apprendisti che hanno frequentato i corsi nel biennio 1999 – 2000.
- **modalità di rilevazione:** i dati veneti come anche quelli nazionali relativi alle informazioni di base sono stati raccolti in modalità di autocompilazione ex-post, mentre la valutazione a livello nazionale volta a comprendere il punto di vista delle aziende e degli apprendisti stessi è stata rilevata utilizzando il metodo CATI.

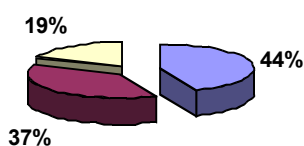
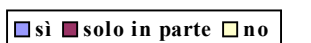
⁴ Per il dettaglio vedi Rapporto sul monitoraggio qualitativo realizzato dalla Regione Veneto in collaborazione con Veneto Lavoro, paragrafo 2 – Analisi qualitativa dei questionari pervenuti.

3) Il punto di vista degli apprendisti

I dati mostrano il buon grado di soddisfazione registrato in Veneto: il numero degli apprendisti veneti che riconosce l'utilità dell'esperienza formativa per l'attività lavorativa (49%) risulta superiore rispetto a quella emersa dal monitoraggio nazionale (44%)⁵.

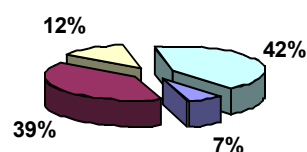
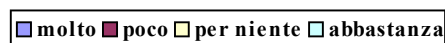
TAB1 Monitoraggio nazionale

Ritieni che gli insegnamenti che ti sono stati impartiti durante il corso siano utili per lo svolgimento del tuo lavoro?



TAB 2 Monitoraggio regionale⁶

Quello che ha imparato durante il corso le è servito sul lavoro?



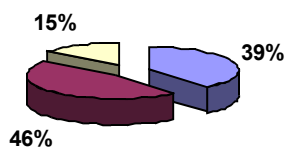
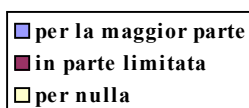
Fonte: elaborazione Servizio Orientamento, Formazione continua e Politiche di Sostegno all'Occupazione su dati Isfol-Pragma e Veneto Lavoro

Senza altro positivo è anche la percentuale regionale relativa ai corsisti che giudicano la frequenza del corso sostanzialmente inutile al proprio lavoro (12%), sensibilmente inferiore rispetto al dato nazionale, 19%.

Quanto emerso viene supportato anche dai dati relativi al grado di conoscenza da parte degli apprendisti dei temi e degli argomenti trattati durante il corso.

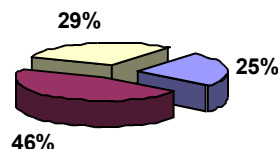
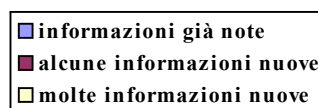
TAB 3 Monitoraggio nazionale

Conoscenza degli argomenti trattati



TAB 4 Monitoraggio regionale⁷

Rispetto a quanto già conosceva, i contenuti trasmessi le hanno dato



Fonte: elaborazione Servizio Orientamento, Formazione continua e Politiche di Sostegno all'Occupazione su dati Isfol-Pragma e Veneto Lavoro

Dal dato nazionale emerge che soltanto il 15% degli apprendisti ha acquisito nuove conoscenze mentre quasi il 39% già conosceva gli argomenti trattati nei corsi.

A livello regionale, la percentuale di chi ha appreso nuovi contenuti sale al 29% con una conseguente diminuzione della percentuale di quanti non hanno riscontrato alcun sostanziale incremento del proprio sapere (25% contro il 39% nazionale).

⁵ Il confronto è stato operato su due scale di valutazione diverse e presenta, in quanto tale, dei limiti interpretativi.

⁶ I dati si riferiscono al modulo di base e al modulo professionalizzante.

⁷ I dati si riferiscono al modulo di base e al modulo professionalizzante.

Il dato risulta ancor più confortante se si considera che a differenza di quanto è avvenuto a livello nazionale, in cui sono stati intervistati anche gli apprendisti in obbligo formativo, il target indagato nel monitoraggio regionale era costituito esclusivamente dagli apprendisti non in obbligo formativo, quindi con un bagaglio conoscitivo maggiore, una formazione al lavoro di più lunga durata e con le aspettative sicuramente più alte.

Sono stati confrontati anche i dati relativi alla durata del corso. Dall'elaborazione Isfol emerge che la frase "avresti voluto fare..." è stata completata come segue:

TAB 5 Monitoraggio nazionale

Avresti voluto fare

| | Italia | Nord ovest | Nord Est |
|------------------------|--------|------------|----------|
| Più ore di formazione | 18,6% | 16,6% | 18,2% |
| Meno ore di formazione | 16,5% | 17,8% | 20,4% |
| Va bene così | 64,9% | 65,6% | 61,4% |

Fonte: Indagine Isfol-Pragma

TAB 6 Monitoraggio regionale⁸

La durata del modulo è stata

| La durata del modulo è stata | |
|------------------------------|-------|
| Troppo breve | 16,8% |
| Troppo lunga | 23,8% |
| Adeguate | 59,4% |

Fonte: Indagine Veneto Lavoro

Rispetto all'esigenza di ridurre il monte ore delle attività formative espressa dagli apprendisti veneti, si riscontra uno scostamento significativo rispetto al dato nazionale e un allineamento sul dato del Nord Est: se la percentuale di quanti chiedono meno ore di formazione in Italia non supera il 17%, quella dell'area nord orientale sale al 20,4%, per raggiungere il 23,8% nel Veneto.

Il confronto con il dato nazionale fa emergere così quella che sembra essere un'esigenza specifica di tutto il Nord Est e in particolare del Veneto: in un contesto produttivo composto prevalentemente da microimprese in cui molte volte l'apprendista è uno, se non l'unico, dei pochi dipendenti, è di fondamentale importanza per lo sviluppo e l'affermazione di una "cultura della formazione", ideare e programmare attività didattiche che si armonizzino e siano compatibili con i tempi e i ritmi lavorativi.

Si riporta, infine, anche il dato circa la disponibilità a ripetere l'esperienza della formazione esterna. A differenza di quanto successo nel monitoraggio regionale, che ha previsto soltanto l'opzione "si/no" come risposta alla domanda sull'eventuale futura partecipazione ai percorsi formativi, nel monitoraggio nazionale sono state previste le risposte "si, volentieri", "si, ma organizzati meglio", "no". La tabella 7 confronta perciò soltanto i dati relativi alla percentuali di apprendisti che non ripeterebbero l'esperienza formativa.

TAB 7

Disponibilità a non ripetere l'esperienza formativa

| Italia | Nord Ovest | Nord Est | Veneto |
|--------|------------|----------|--------|
| 27,6% | 30,9% | 28,7% | 31,2% |

Fonte: Indagine Isfol-Pragma e indagine e Veneto Lavoro

⁸ I dati si riferiscono al modulo professionalizzante.

Il monitoraggio nazionale ha evidenziato come “il maggior entusiasmo verso nuove iniziative si registra tra gli apprendisti più giovani con basso titolo di studio, che risultano meno critici rispetto all’organizzazione complessiva”⁹. Lo scarto tra valore regionale e gli altri valori sembra dipendere più dalla diversa maturazione critica e dal livello più alto di aspettative degli intervistati¹⁰ che da carenze o criticità intrinseche alla formazione esterna in Veneto. Il dato regionale, inoltre, si riferisce soltanto al modulo di base, dove gli indici di gradimento risultano più contenuti.

⁹ Cfr. *I nuovi apprendisti e la formazione. Il monitoraggio dei progetti sperimentali*, cit., pag. 39.

¹⁰ La ricerca regionale ha coinvolto soltanto gli apprendisti fuori obbligo formativo a differenza di quella nazionale che comprende anche gli apprendisti in obbligo formativo.

4) Il punto di vista delle aziende

Come specificato in premessa, la valutazione della formazione esterna da parte degli imprenditori è stata rinviata alla rilevazione regionale successiva. Ciò nonostante è possibile ricavare in questo senso dai questionari sottoposti agli allievi e ai tutor alcune informazioni che consentono la comparazione con i dati nazionali¹¹.

Una di queste indicazioni verte su come viene pensato e utilizzato il contratto dell'apprendistato da parte degli imprenditori.

TAB 7

Corsisti con precedenti esperienze di apprendistato

| Italia | Nord Ovest | Nord Est | Veneto |
|--------|------------|----------|--------|
| 32,8% | 28,7% | 41,5% | 55,79% |

Fonte: Indagine Isfol-Pragma e indagine Veneto Lavoro

Come già evidenziato in precedenza, nel Veneto più della metà dei corsisti ha già avuto esperienze di apprendistato. Dato questo che si discosta notevolmente da tutti i risultati del monitoraggio nazionale. Molto più diffusamente rispetto alla stessa area geografica di riferimento (lo scarto è pari al 14,29%), sembra che nel Veneto l'apprendistato venga utilizzato come un contratto a breve durata, preferibile ad altri contratti semplicemente per gli sgravi fiscali e per la flessibilità che ne caratterizza la gestione. Tale approccio nei confronti dell'apprendistato contribuisce così ad aumentare la "diffidenza" del datore di lavoro nei confronti dell'attività formativa che spesso non viene riconosciuta come elemento integrante e irrinunciabile del contratto a causa mista.

Rispetto al rapporto tra aziende e formazione esterna, i risultati del monitoraggio nazionale sembrano confermare quanto emerso a livello regionale: oltre all'atteggiamento culturale sopra appena descritto, ad incidere sulla valutazione negativa della formazione esterna per gli apprendisti sono anche, ed in modo rilevante, problemi di natura logistico-organizzativa.

Il monitoraggio di Isfol-Pragma ha evidenziato come il numero di datori di lavoro che manifestano una reazione negativa alla frequenza dei corsi di formazione sia maggiore nelle imprese piccole e piccolissime (12% contro una media generale dell'8,9%). Gli imprenditori dimostrano un livello di apprezzamento per i corsi di formazione molto inferiore rispetto a quello indicato dai dirigenti, maggiormente presenti nelle aziende medio-grandi (41,5% i primi, 62% i secondi).

La "percezione" dell'utilità della formazione esterna varia infatti considerevolmente in relazione alle dimensioni delle aziende.

TAB 8 Monitoraggio nazionale

Utilità della formazione esterna

| | Totale | Fino a 5 addetti | Da 6 a 15 addetti | Da 16 a 49 addetti | Oltre 49 addetti |
|------------------------|--------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|
| Molto/abbastanza utile | 58,4 | 55,5 | 58,0 | 61,8 | 65,0 |
| Poco utile/inutile | 41,6 | 44,5 | 42,0 | 38,2 | 35,0 |

Fonte: Indagine Isfol-Pragma

L'indagine condotta a livello nazionale ha evidenziato però come anche nelle aziende più grandi permanga lo *spauracchio* della formazione come "perdita di tempo" per il lavoro (vedi tabella 9 che riporta i dati nazionali relativi al giudizio da parte dei datori di lavoro sulle attività di formazione per apprendisti):

¹¹ La formazione per gli apprendisti: il punto di vista delle aziende. Sintesi dei risultati, a cura dell'Isfol, Roma 2003.

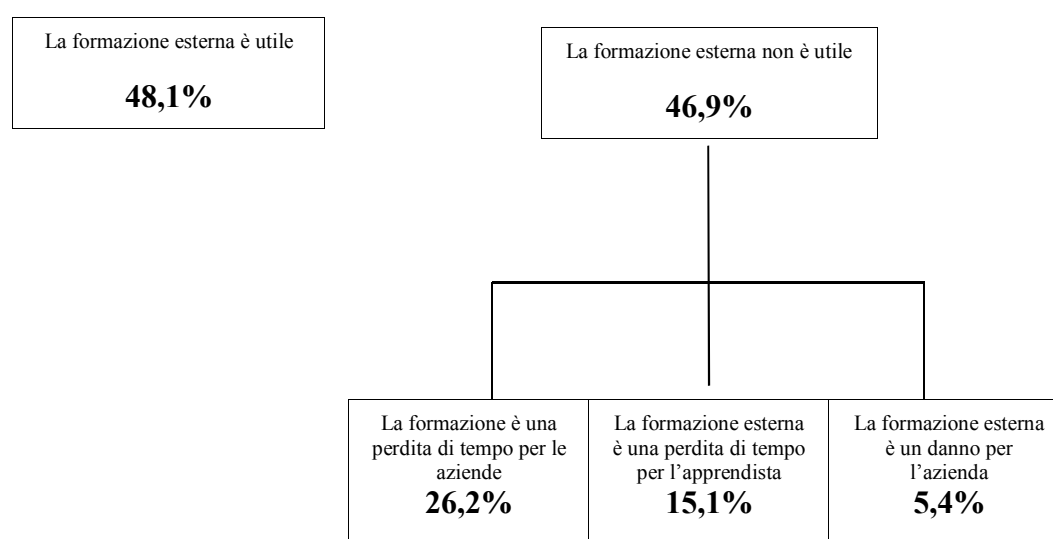
| | Accordo | Disaccordo | Totale |
|--|---------|------------|--------|
| La formazione esterna è un investimento per il futuro dell'impresa | 65,7 | 34,3 | 100 |
| La formazione esterna è un'opportunità di crescita professionale per gli apprendisti | 78,7 | 21,3 | 100 |
| La formazione esterna è tempo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

Fonte: Indagine Isfol-Pragma

A livello regionale, i giudizi dei datori di lavoro, secondo la percezione dei corsisti, sono nella maggior parte dei casi positivi: il 55,3% è rimasto soddisfatto del corso e nel 34,4% dei casi la soddisfazione è dovuta al fatto che l'allievo ha imparato cose nuove. Mentre dai giudizi espressi dai tutor dei corsi emerge che il riconoscimento dell'utilità dei corsi da parte dell'azienda risulta più limitata (48,1% dei casi).

TAB 10 Monitoraggio regionale

Giudizio dei datori di lavoro come riportato dai tutor consuali



Fonte: Indagine Veneto Lavoro

Palesamente i problemi che hanno le piccole imprese nel far fronte all'assenza dell'apprendista incidano in modo determinante sulla valutazione dell'attività formativa. Si cita a tal proposito l'indagine pilota realizzata dal gruppo di lavoro ISFOL che ha coinvolto¹² un campione di 1.201 microimprese¹³, di cui 600 della Provincia di Treviso, dalla quale emerge, a livello generale, un atteggiamento diffidente da parte delle imprese di piccole e di piccolissime dimensioni (fino a 9 dipendenti) verso la formazione continua (nel triennio 1999-2001 il 49,1% delle imprese non ha svolto alcuna attività di formazione strutturata né interna, né esterna). Tra le motivazioni che spingono le imprese a non fare formazione spicca la convinzione di possedere sufficienti competenze all'interno dell'azienda stessa e la conseguente inutilità di andare a reperire tali risorse all'esterno. Tra gli ostacoli alla formazione prevale, inoltre, coerentemente con quanto sopra riportato, la mancata produttività durante la formazione (nella Provincia di Treviso, pari a 3,26 su una scala da 1-ostacolo basso a 5-ostacolo elevato). Se aggiungiamo a questo il significato prevalente di "formazione"- per il 10,3% "quale perdita di tempo" e per il 9,5% "quale costo aziendale"¹⁴, così come viene intesa da parte degli imprenditori, si comprende meglio l'atteggiamento generale emerso dai dati sopra riportati.

¹² Metodo CATI.

¹³ Metodologia campionaria: campione con ripartizione proporzionale (campione per quote) rispetto alla distribuzione dell'universo per le variabili: numero di dipendenti, settore economico.

¹⁴ Si è chiesto di scegliere tra una rosa di 9 definizioni date, quale descrivesse meglio il significato di "formazione" (rotazione più risposte, con specifica prima risposta). Si riportano qui di seguito le percentuali relative alle altre definizioni. Il dato si riferisce alle imprese non formatrici: *Crescita individuale* 33,2%, *Risorsa aziendale* 18,8%, *Professionalizzarsi* 10,2%, *Sicurezza occupazionale* 8,1%, *Cambiamento organizzativo* 5,8%, *Cambiamento lavorativo* 4,1%.