

# Monitoraggio progetto apprendistato PAR.S.I.F.A.L. in Emilia Romagna

I PARERI DEI COORDINATORI  
DEGLI APPRENDISTI  
E DEGLI OPERATORI AZIENDALI

E.B.E.R.  
Ente Bilaterale Emilia Romagna  
via De' Preti, 8  
40121 Bologna  
tel. 051 6569430  
fax 0516569507  
eber@eber.org  
www.eber.org

Monitoraggio progetto apprendistato PAR.S.I.F.A.L. in Emilia Romagna

# Monitoraggio progetto apprendistato PAR.S.I.F.A.L. in Emilia Romagna

I PARERI DEI COORDINATORI  
DEGLI APPRENDISTI  
E DEGLI OPERATORI AZIENDALI

La ricerca è stata redatta da  
Vittorio Capecchi e Carlo Bottari



# Indice

PREMESSA.....	5
<b>Parte prima</b>	
I. INTRODUZIONE E METODOLOGIA DELLA RICERCA .....	9
II. IL PUNTO DI VISTA DI CHI COORDINA I CORSI.....	10
1. La valutazione delle imprese artigiane .....	10
2. I rapporti con i tutor aziendali .....	12
3. La relazione tra tipi di imprese artigiane l’interesse dei tutor aziendali ai corsi di apprendistato.....	13
III. IL PUNTO DI VISTA DEGLI APPRENDISTI E DELLE APPRENDISTE.....	14
1. La facilità di trovare lavoro ed un numero elevato di esperienze lavorative prima di entrare nelle aziende artigiane con il contratto di Apprendistato .....	16
2. La mobilità in uscita dalle imprese artigiane durante il corso.....	17
3. La propensione ad uscire di chi lavora da 24 mesi in una stessa impresa artigiana .....	18
4. I diversi livelli di età e di studio.....	19
5. Il lavoro trovato per livelli di studio.....	20
6. Le caratteristiche di contesto che possono rendere stressante un lavoro .....	23
7. Le prospettive di mettersi in proprio .....	25
8. La propensione ad uscire per tipo di lavoro svolto .....	26
9. La valutazione e l’interesse di chi è titolare di impresa verso i corsi.....	27
10. La valutazione delle ore trasversali e delle ore su diritti e doveri...28	
11. La valutazione delle ore professionalizzanti.....	30

IV. VALUTAZIONE DI SINTESI.....	31
Tavole.....	35
Allegati: .....	42
A. <i>CORSI DI MECCANICA</i>	
I. <i>MECCANICA, PIACENZA, ECIPAR.....</i>	42
II. <i>MECCANICA, SCANDIANO (REGGIO EMILIA), ECAP.....</i>	48
III. <i>MECCANICA/LEGNO, REGGIO EMILIA, FORM.ART.....</i>	52
IV. <i>MECCANICA/GRAFICA, MODENA, FORM.ART.....</i>	60
V. <i>MECCANICA, VIGNOLA (MODENA), ECIPAR.....</i>	66
VI. <i>MECCANICA, FERRARA, FORM.ART.....</i>	73
VII. <i>MECCANICA, FERRARA, ENFAP.....</i>	79
VIII. <i>MECCANICA, SASSO MARCONI (BOLOGNA), ENFAP.....</i>	85
IX. <i>MECCANICA, BOLOGNA, ECIPAR.....</i>	91
X. <i>MECCANICA, IMOLA, IAL ER.....</i>	96
XI. <i>MECCANICA, CESENA, IAL ER.....</i>	101
XII. <i>MECCANICA, RAVENNA, ECAP.....</i>	107
XIII. <i>MECCANICA, RAVENNA, ECIPAR.....</i>	111
B. <i>CORSI VARI</i>	
XIV. <i>ACCONCIATURA, PARMA, IAL ER.....</i>	116
XV. <i>ACCONCIATURA, BOLOGNA, FORM.ART.....</i>	121
XVI. <i>ACCONCIATURA, RIMINI, ENFAP.....</i>	127
XVII. <i>ABBIGLIAMENTO, CARPI (MODENA), ECAP.....</i>	133
XVIII. <i>CERAMICA, SASSUOLO (MODENA), IAL ER.....</i>	138
XIX. <i>LEGNO, FORLÌ, ENFAP.....</i>	144

## Parte seconda

INTRODUZIONE.....	153
I. IL METODO DI RILEVAZIONE .....	154
II. CHI È IL “TUTOR AZIENDALE” .....	155
III. L'APPREZZAMENTO PER LA FORMAZIONE SVOLTA .....	156
IV. IL LIVELLO DI INTEGRAZIONE TRA LE DIVERSE COMPONENTI .....	158
V. IL LIVELLO DI COINVOLGIMENTO .....	159
VI. LA QUALITÀ DELLA METODOLOGIA DIDATTICA .....	160
APPENDICE.....	162

## Premessa

Con il progetto PARSIFAL riprende in forma nuova, dopo circa vent'anni, l'esperienza pratica della formazione obbligatoria per gli apprendisti del settore artigiano.

Disciplinato da un accordo fra le parti sociali in applicazione della legge Treu del '97, il progetto, di durata biennale, era rivolto a circa 1.200 apprendisti in Emilia Romagna compresi in 60 corsi formativi completamente finanziati dal FSE. In ambito nazionale la sperimentazione formativa era rivolta ad un numero complessivo di circa 10.000 apprendisti.

Le parti sociali hanno affidato ad E.B.E.R., nel settembre '98, il compito di promuovere la sperimentazione, organizzare l'avvio dei corsi, monitorare la formazione svolta dagli apprendisti.

I corsi, avviati nel giugno '99 dagli Enti di Formazione ECIPAR-CNA, FORMART-CONFARTIGIANATO, ECAP-CGIL, IAL-CISL, ENFAP-UIL costituiti in Associazione Temporanea d'impresa, si sono conclusi alla fine del 2000. Ai 60 corsi previsti dal progetto originario si sono aggiunti altri 11 corsi, anch'essi finanziati da FSE, per un totale di circa 1.400 apprendisti avviati in formazione. Durante la promozione di PARSIFAL, E.B.E.R. ha stabilito relazioni con circa 3.000 imprese della nostra regione.

I risultati dell'attività di monitoraggio, affidata dalle parti sociali ai professori Capecchi e Bottari, entrambi dell'Università di Bologna, sono di particolare interesse per valutare i pregi ed i limiti della sperimentazione. L'analisi è stata condotta su un campione di 19 corsi, comprensivi di tutti i settori produttivi e di servizio coinvolti, e raccoglie l'opinione sia degli apprendisti che degli imprenditori sulla qualità e l'utilità della formazione svolta durante le 240 ore previste dal progetto.

I risultati del monitoraggio di PARSIFAL sono di particolare interesse anche per la Regione Emilia Romagna, impegnata in questi giorni nell'avvio di un nuovo progetto formativo sperimentale rivolto, nel 2001, a circa 13.000 apprendisti appartenenti ai principali settori produttivi sul totale di 40.000 entrati in produzione.

La formazione a regime per tutti gli apprendisti assunti, obiettivo finale della legge Treu del '97, è sempre più vicina.

E.B.E.R.

Parte prima

**Il progetto Par.s.i.f.a.l.  
sull' Apprendistato in  
Emilia Romagna**

Una ricerca di Vittorio Capecchi sul punto  
di vista di chi coordina e frequenta i corsi

# I. Introduzione e metodologia della ricerca

Il progetto Parsifal sull'apprendistato in Emilia Romagna è un progetto che presenta più motivi di interesse. È un progetto che affronta la tematica dell'alternanza con la concertazione delle parti sociali e che si colloca quindi all'interno di una sperimentazione europea molto europea (con strategie diverse dalla Francia alla Germania e progetti come Dosy e Archimede che affrontano i relazione a questa tipologia di interventi i temi dell'*open distance leaning* e le relazioni tra *tutor* e *mentor*). È poi un progetto che affronta la transizione dalla scuola al lavoro considerando con attenzione la categoria delle nuove generazioni maschili e femminili che escono dal sistema scolastico con livelli bassi di scolarità per cui i risultati della sperimentazione di questo progetto sono significativi per la progettazione del Nuovo obbligo formativo e del Nuovo obbligo scolastico. È anche un progetto che per la sua collocazione all'interno delle imprese si colloca in una area oggi sottoposta a grandi modifiche come i processi di formazione individuale, la formazione continua e la formazione permanente. C'è poi da tenere presente che protagoniste del progetto sono le imprese artigiane e le piccole imprese con tutti i problemi di formazione imprenditoriale e di formazione al lavoro autonomo. Infine si tratta di un progetto il cui monitoraggio può dare informazioni al nuovo progetto di apprendistato che coinvolgerà 5.500 apprendisti e apprendiste.

La scelta metodologica è stata quella di ricostruire ciò che è avvenuto un numero limitato di corsi (venti) utilizzando sia nella definizione del questionario che nella fase di intervista i coordinatori e le coordinatrici dei corsi. Il questionario agli apprendisti e apprendiste è stato fatto di due parti: (a) una parte che considera le valutazioni coordinatori e le coordinatrici dei corsi sul tutor aziendale, sulle caratteristiche della impresa e sulle strategie didattiche realizzate nella organizzazione delle ore trasversali e professionalizzanti; (b) una parte che considera le valutazioni degli apprendisti e delle apprendiste (intervistati dai coordinatori e coordinatrici dei corsi) sul loro percorso di studi/lavoro, sul lavoro svolto e su i loro progetti, sul corso e sulle diverse esperienze formative. I questionari sono stati testati e verificati con l'apporto di due coordinatrici (Martina Chierghin e Maria Grazia Catellani).

La forte mobilità in uscita degli apprendisti e apprendiste prima del corso ha limitato il numero delle interviste disponibili. I 19 corsi da cui sono pervenute informazioni avevano all'inizio 398 iscrizioni (una media di 21 persone iscritte a corso) ma dal corso si sono ritirati 204 tra apprendiste e apprendisti (una percentuale quindi del 51%). Una parte dei 194 apprendiste e

apprendisti rimasti si è poi dichiarata non disponibile ad essere intervistata per cui le interviste disponibili su cui si basa questa ricerca sono state 134 (75 apprendisti e 59 apprendiste).

Per valorizzare queste interviste è stata fatta una analisi qualitativa/quantitativa che è partita da una analisi dei singoli corsi documentati in dettaglio nell'allegato con la ricostruzione delle diverse singole storie degli apprendisti e delle apprendiste. È l'analisi di queste storie che ha permesso di fare ipotesi sulle relazioni tra le principali dimensioni che permettono di analizzare i principali problemi emersi in questa esperienza.

I risultati sono stati organizzati in due parti: una prima parte che considera il punto di vista di chi coordina i corsi ed una seconda parte che fa emergere caratteristiche, atteggiamenti e comportamenti delle apprendiste e degli apprendisti. Alla fine sono indicate alcune linee di conclusione e in allegato sono riportate le relazioni su i 19 corsi.

## II. Il punto di vista di chi coordina i corsi

La documentazione riportata in allegato permette di conoscere tutte le diverse valutazioni dei coordinatori e delle coordinatrici dei diciannove corsi. In relazione a queste valutazioni possono essere presentate queste sintesi.

### 1. *La valutazione delle imprese artigiane*

Nella strategia metodologica utilizzata è stato ritenuto importante tenere nella massima attenzione il punto di vista dei coordinatori e delle coordinatrici non solo per comprendere le strategie didattiche realmente messe in opera ma anche per verificare con loro se era possibile o meno proporre una tipologia di imprese artigiane e piccole imprese che le differenziasse dal punto di vista della complessità dei lavori complessivamente svolti e del livello di innovazione tecnologica utilizzata al loro interno.

La tipologia proposta di imprese artigiane e piccole imprese è stata la seguente:

- [1] Impresa scarsamente innovativa con un insieme di lavorazioni in netta prevalenza poco qualificate e ripetitive.
- [2] Impresa di livello medio basso come innovatività che comunque ha al suo interno alcune aree professionali più qualificate.



[3] Impresa di livello medio alto come innovatività che ha al suo interno più aree professionali qualificate.

[4] Impresa di livello alto come innovatività che ha al suo interno un insieme di aree professionali in netta prevalenza qualificate.

È da sottolineare che tutti i coordinatori e le coordinatrici dei corsi non hanno avuto difficoltà a valutare le imprese secondo questa tipologia ed è evidente l'importanza di questo risultato. Se si pensa, giustamente, di definire strategie didattiche in alternanza che tengano conto delle diversità degli apprendisti e delle apprendiste (a partire dai titoli di studio per poi individuare tutta una serie di altre diversità: di genere, di età, di cultura e appartenenza nazionale ecc.) è evidente che dovrebbe esserci una parallela attenzione nel differenziare le strategie didattiche a seconda delle diverse imprese al cui interno trovano lavoro i diversi apprendisti e apprendiste.

Le valutazioni delle imprese sono riportate nella Tav. I 1-6 e, come si può osservare, c'è innanzi tutto da sottolineare che su 134 imprese in cui è stata realizzata l'intervista 35 (il 26%) è collocata dai coordinatori e coordinatrici tra quelle scarsamente innovativa con un insieme di lavorazioni in netta prevalenza poco qualificate e ripetitive; 55 (il 41%) tra quelle a un livello medio basso e 44 (il 33%) sono collocate a un livello medio-alto ed alto come innovatività e presenza al proprio interno di più aree professionali qualificate.

Queste valutazioni variano a seconda del settore considerato. Nell'area della meccanica (Tav.I,1) le imprese scarsamente innovative con un insieme di lavorazioni in netta prevalenza poco qualificate e ripetitive sono il 20%; il 42% si attesta ad un livello medio basso ed il 38% è a un livello medio-alto/alto. La differenza tra queste imprese è facilmente individuabile considerando i singoli casi esaminati nelle analisi monografiche allegate. In Emilia Romagna c'è un insieme di imprese di piccole e medie dimensioni che realizza prodotti e particolari secondo il modello della specializzazione flessibile per cui (come nelle piccole imprese di packaging di cui c'è un esempio in questa ricerca) si possono avere livelli medio - alti /alti di innovazione con grandi possibilità di crescita professionale offerti anche ad un giovane che entra in queste imprese come apprendista e con livelli di scolarità relativamente limitati (con solo la scuola media oppure con qualche anno di studio senza aver raggiunto il diploma). Ci sono poi nella categoria medio-bassa imprese in cui si fanno lavorazioni con macchine a controllo numerico o con macchine utensili tradizionali in cui però la versatilità delle richieste e delle lavorazioni permette comunque di offrire a chi vi entra un percorso che può consentire di andare avanti. Si arriva però anche al terzo raggruppamento che

di fatto definisce un'area in cui non è possibile, di fronte a lavorazioni meccaniche di serie che si imparano in pochi giorni, individuare percorsi di aumento di professionalità.

In questo terzo raggruppamento siamo nell'area della *professionalità bloccata* e quindi le competenze e le conoscenze che possono essere date alla figura dell'apprendista sono *tutte* a carico delle strutture esterne all'impresa. Nella impresa si apprendono certamente le regole principali del lavoro e l'apprendista sperimenta le sue capacità relazionali con le persone, con lo stress, con le otto ore ecc. (e questo non è certo un percorso inutile; anzi) ma è indubbio che le competenze professionali per potere essere aumentate devono trovare altri luoghi o di formazione o di lavoro.

Passando agli altri settori, il settore dell'acconciatura, del mobile e della ceramica presentano situazioni in cui è presente una varietà di situazioni. Una situazione molto particolare emerge dalle interviste fatte nelle imprese del settore abbigliamento di Carpi (Tav.I,3). Sempre tenendo conto che si tratta di numeri esigui, emerge comunque che, *in tutte le otto imprese* in cui è stata fatta l'intervista, il lavoro è quello del taglio, stiratura, etichettatura e impacchettatura delle maglie: un lavoro molto ripetitivo e senza possibilità di miglioramento professionale. Ovviamente la produzione della maglieria a Carpi è nel suo complesso molto più articolata di questo insieme di piccole aziende specializzate in fasi del tutto esecutive e di serie in cui sono entrate le otto apprendiste intervistate. Si tratta quindi, di fronte a corsi futuri di apprendistato nella stessa area, di prevedere strategie formative più complesse *a monte* che tengano conto, in questo caso, delle potenzialità formative presenti in questa area come il Centro di formazione di Carpi che ha fatto una ricerca su i fabbisogni formativi del distretto ed il Citer che ha sviluppato servizi di innovazione tecnologica alle imprese di più piccole dimensioni che sono giustamente apprezzati al livello internazionale.

## 2. I rapporti con i tutor aziendali

Nelle diverse sedi non sempre è stato possibile realizzare corsi per tutor aziendali per la loro indisponibilità. I rapporti con i tutor aziendali, che nella stragrande maggioranza coincidono con l'artigiano, sono valutati dai coordinatori e dalle coordinatrici nella Tav. I.6 e come si può osservare su 134 tutor aziendali considerati i coordinatori e le coordinatrici dei corsi hanno espresso i seguenti giudizi: 30 (il 22%) si sono mostrati molto interessati al corso, 55 (il 41%) si sono mostrati abbastanza interessati mentre 49 (il

37%) si sono mostrati poco o pochissimo interessati. C'è quindi una valutazione negativa che coinvolge il 37% dei tutor aziendali ed è importante cercare di comprendere il perché di questo loro atteggiamento negativo.

### 3. *La relazione tra tipi di imprese artigiane e l'interesse dei tutor aziendali ai corsi di apprendistato*

Per cercare di spiegare l'atteggiamento dei tutor aziendali verso il corso questo atteggiamento è stata messa in relazione con il livello di bassa/alta innovazione e presenza di aree qualificate all'interno delle diverse imprese.

Come si può osservare dalla Tav. I,6 ci sono 49 tutor che hanno espresso scarso interesse nei confronti del corso e può essere analizzata la loro distribuzione a seconda del tipo di impresa (livello basso, medio basso, medio-alto/alto di innovazione presenza di aree professionalizzanti). Tra i tutor che appartengono ad imprese che esprimono livelli bassi di innovazione e di aree professionalizzanti 26 su 35 (il 74%) hanno mostrato scarso interesse al corso. Questa percentuale si riduce quando si considerano i tutor che appartengono ad imprese di livello medio basso: 16 su 55 (il 29%) e la percentuale si riduce ancora quando si considerano i tutor aziendali che operano in imprese di livello medio alto/alto: 7 su 44 (il 15%). C'è quindi una *evidente correlazione* tra l'interesse del tutor aziendale al corso (con quindi minore/maggiore attenzione alle proposte del coordinatore e coordinatrice del corso, minore/maggiore attenzione ai programmi individualizzati in impresa ecc.) e la qualità complessiva delle imprese. D'altra parte il risultato è ragionevole: quale interesse può avere per un corso di formazione per apprendisti e apprendiste il titolare di una impresa in cui si svolgono quasi esclusivamente lavorazioni ripetitive e poco qualificate?

Il problema che emerge è comunque da non sottovalutare in quanto anche da questo piccolo insieme di interviste risulta che c'è un 20% di imprese che si colloca nell'area della professionalità bloccata (percentuale che potrebbe essere anche maggiore visto che non è stato intervistato il 40% degli apprendisti e delle apprendiste "in fuga") ed in cui ovviamente il disinteresse del tutor per il corso ("è inutile che tu frequenti il corso, tanto non ti serve a niente per quello che fai") può portare ad un *doppio* risultato negativo che non può essere accettato senza contromosse: chi, come apprendista, non apprende niente (o apprende pochissimo) in impresa viene scoraggiato anche dal frequentare il corso; chi, invece, apprende molto in impresa viene

incoraggiato ad apprendere sempre di più (secondo il noto detto “piove sul bagnato”).

La Tav.I,1-6 permette di arrivare ad una riflessione importante: il disinteresse del tutor aziendale per i corsi *non è un dato prevalentemente soggettivo*; una caratteristica della personalità che può essere risolta con maggiori contatti, maggiore dialogo ecc. ma un dato *prevalentemente oggettivo*: dipende in larga misura dal tipo di impresa in cui devono convivere sia il titolare che l'apprendista. Occorre quindi che questa situazione sia tenuta presente nella formulazione dei diversi pacchetti didattici che, all'interno di ogni settore, devono risultare flessibili a seconda di un equilibrio che non è solo a tre voci: *coordinatore/apprendista/titolare* ma a quattro: *coordinatore/apprendista/ titolare /tipo di impresa*.

### III. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste

Per capire gli atteggiamenti e i comportamenti degli apprendisti e delle apprendiste nelle diverse fasi del corso è importante ricordare le caratteristiche principali del mercato del lavoro dell'Emilia Romagna in cui queste nuove generazioni si collocano.

Il dato di partenza in Emilia Romagna è quello della riduzione sempre più drastica dei tassi di disoccupazione e di una sempre più elevata carenza di manodopera denunciata dalle imprese non solo nei lavori poco qualificati e nocivi ma anche in quelli, soprattutto nel settore industriale, che richiedono qualifiche e specializzazioni operaie. In questa situazione di mercato molto teso occorre però tenere conto di ipotesi interpretative aggiuntive che permettono di precisare meglio quanto accade tra gli apprendisti e le apprendiste.

In particolare si ritiene importante confrontare i risultati ottenuti in questa ricerca con le ipotesi interpretative che derivano da una recente ricerca (quella fatta per conto dell'Eber da Gilberto Serravalli *La transizione al lavoro nel settore artigiano*) e dai *Rapporti su scuola, formazione professionale, università e mercato del lavoro* curati da Vittorio Capecchi fino al 1997 per conto della Regione Emilia Romagna.

La ricerca di Gilberto Serravalli ha messo in evidenza come, in una situazione di difficoltà cronica da parte delle imprese emiliane romagnole di

trovare lavoratori e lavoratrici soprattutto nell'area della produzione delle imprese artigiane e piccole imprese industriali, prima di trovare un lavoro stabile nell'industria (lavoro che comunque puntualmente arriva) vi sia un periodo abbastanza lungo (quattro/cinque anni) in cui in Emilia Romagna un giovane o una giovane passano abbastanza rapidamente da un lavoro all'altro con forme contrattuali non a tempo indeterminato ma senza entrare nell'area del lavoro sommerso. Diminuisce infatti la quota di lavoro sommerso (in controtendenza con la media nazionale) ma aumentano in Emilia Romagna occupazioni raggiunte dalle nuove generazioni che hanno la forma dei contratti di formazione lavoro, dell'apprendistato, del tempo parziale, delle collaborazioni continuate e collaborative, dei lavori a termine ecc. che però non rappresentano la forma definitiva del lavoro che si stabilizza, dopo un periodo di grande mobilità, con contratti a tempo indeterminato. La ricerca di Serravalli sottolinea quindi la presenza di questo periodo di grande mobilità lavorativa delle nuove generazioni maschili e femminili che, dopo la scuola entrano in attività industriali.

In questo scenario di mercato di lavoro visto con riferimento alle attività industriali (potrebbero esservi delle differenze se si considera come mercato di sbocco l'insieme delle attività terziarie) si possono inserire gli interrogativi che provengono dai rapporti *Scuola, formazione professionale, università e mercato del lavoro* della Regione Emilia Romagna. Da questi rapporti emergono due punti da sottolineare: (a) l'importanza delle differenze di genere; (b) la diversità di mercati del lavoro che (tenendo sempre distinti i ragazzi dalle ragazze) sono legati a i diversi livelli di istruzione che le nuove generazioni maschili e femminili riescono a raggiungere.

Le differenze di genere incidono nei percorsi scolastici nella fascia di età che hanno i protagonisti e le protagoniste di questa ricerca sull'apprendistato in tre punti:

- (a) le ragazze in Emilia Romagna hanno meno ritardi scolastici e vanno meglio a scuola dei ragazzi qualunque sia il livello di studio raggiunto;
- (b) le ragazze in Emilia Romagna raggiungono il diploma in percentuali nettamente superiori a quelle raggiunte dai ragazzi (la differenza in punti percentuali ha raggiunto in alcuni periodi il 20% con punte più elevate nelle aree più industrializzate che esercitano una pressione su i giovani maschi perché non proseguano gli studi);
- (c) le ragazze in Emilia Romagna frequentano percorsi scolastici e di formazione professionale diversi da quelli dei ragazzi. Sono pochissimi i tipi di scuola e di corsi di formazione professionale che

vedono presenti nella stessa proporzione ragazze e ragazzi. Le ragazze sono infatti molto più presenti nei percorsi scolastici e di formazione professionale orientati verso il settore terziario o alle attività impiegate del settore industriale mentre i ragazzi frequentano in stragrande maggioranza i percorsi scolastici e di formazione professionale che consentono di entrare con ruoli diversi nel settore industriale.

Queste differenze determinano dei *sottomercati* maschili e femminili che sono caratterizzati dai livelli di istruzione. Sono stati pertanto individuati otto sottomercati: a) sottomercato maschile di chi ha bassi livelli di istruzione; b) sottomercato femminile di chi ha bassi livelli di istruzione; c) sottomercato maschile di chi ha fatto qualche anno di studio (arrivando anche alla qualifica) senza arrivare al diploma; d) sottomercato femminile di chi ha fatto qualche anno di studio (arrivando anche alla qualifica) senza arrivare al diploma; e) sottomercato maschile di chi ha un diploma; f) sottomercato femminile di chi ha un diploma; g) sottomercato maschile di chi ha una laurea; h) sottomercato femminile di chi ha una laurea.

Le rigidità ma anche le possibilità di penetrazione tra questi diversi sottomercati (in cui si sono inserite, soprattutto nei primi due, gli immigrati e le immigrate arrivati in Emilia Romagna) sono ovviamente tutte da verificare nelle diverse situazioni concrete ed è quello che si cercherà di capire dalla analisi dei dati rilevati in questa ricerca.

### *1. La facilità di trovare lavoro ed un numero elevato di esperienze lavorative prima di entrare nella azienda artigiana con il contratto di Apprendistato.*

Nelle interviste fatte ai 75 apprendisti e alle 59 apprendiste alla domanda se c'erano stati periodi in cui si erano trovati senza lavoro cercandolo la stragrande maggioranza (oltre il 90%) sia dei ragazzi che delle ragazze ha dichiarato di non avere mai avuto periodi di disoccupazione e il 10% che ha cercato lavoro per un qualche periodo lo ha cercato in media solo per tre mesi.

C'è inoltre da tenere presente che quando si considerano apprendiste e apprendisti non di 16/17 anni ma di 22/24 anni si trova già una lunga serie di lavori svolti dai cui si è già andati via prima di entrare nella azienda artigiana in cui si è firmato un contratto di apprendistato. Questi lavori per le ragazze con bassa scolarità sono soprattutto nel terziario (commesse) mentre per i ra-

gazzi sono lavori spesso nella stessa area industriale in cui si è poi trovato lavoro come apprendista.

## 2. *La mobilità in uscita dalle imprese artigiane durante il corso*

Uno dei primi risultati su cui riflettere (e da monitorare con grande attenzione nella fase dei nuovi contratti di apprendistato) è la forte mobilità in uscita degli apprendisti e delle apprendiste dai corsi. Dati disponibili sono molto eloquenti. I 19 corsi considerati in questa ricerca avevano all'inizio 398 iscrizioni (una media di 21 persone iscritte a corso) e dal corso se ne sono ritirate 204 (una percentuale quindi del 51%). Le interviste disponibili sono state 134 in quanto è stato difficile riuscire a intervistare un terzo degli apprendisti e apprendiste che, per motivi vari risultavano indisponibili una volta terminato il corso (una parte si è probabilmente allontanata dalle imprese artigiane a corso finito; una parte non desiderava di essere intervistata ecc.).

Il dato da tenere presente è ovviamente l'uscita dal corso segnalata dai coordinatori e dalle coordinatrici. Da questa prima esperienza di apprendistato risulta infatti che, nell'arcata temporale di due anni, uno su due apprendisti o apprendiste (la percentuale di uscita degli apprendisti è risultata in questi corsi del 54%; quella delle apprendiste è del 46%) tende a non terminare l'esperienza complessiva delle 240 ore previste sulle due annualità.

Queste uscite sono avvenute in tempi diversi (poche settimane o pochi giorni dopo l'inizio del corso, dopo le prime 40 ore trasversali, durante o dopo le prime 80 ore professionalizzanti, durante o dopo le seconde 40 ore trasversali ecc.) e per cause diverse che possono avere a che fare o meno con le caratteristiche del lavoro trovato.

Se infatti le nuove generazioni in Emilia Romagna avessero difficoltà a trovare un lavoro è probabile che gli apprendisti e le apprendiste cambierebbero più raramente il lavoro trovato e la spiegazione sarebbe da ricercare più dal punto di vista della *domanda* di lavoro (potendo scegliere in una offerta molto ampia il datore di lavoro potrebbe continuare a licenziare per motivi diversi fino a trovare la persona giusta al posto giusto). In una situazione di generalizzata carenza di manodopera le spiegazioni sono invece da ricercare prevalentemente dal punto di vista dell'*offerta*. È stato infatti accertato che un apprendista o una apprendista può cambiare lavoro non solo perché trova un lavoro più interessante e più retribuito ma anche perché trova un lavoro più vicino a casa, un lavoro in cui conosce meglio il titolare, in cui lavorano

amici ecc. Dato che si tratta nella stragrande maggioranza di piccole e piccolissime imprese ha poi un ruolo fondamentale nella decisione di restare o meno in quella impresa la simpatia (o la non simpatia) che si instaura con il titolare o la titolare di quella impresa.

È certamente possibile che una parte di questa mobilità in uscita dal corso dipenda dal fatto che non è stato fatto un “patto” chiaro tra struttura di coordinamento del corso e chi inizia il corso per cui una maggiore attenzione a questa fase *precedente* l’inizio del corso potrebbe portare a ridurre questa mobilità in uscita.

In ogni caso questa situazione di mobilità in uscita dai corsi va prevista ed occorre affrontare due problemi: (a) problemi di organizzazione del corso (nelle esperienze analizzate la drastica riduzione di chi partecipa al corso ha portato, in una situazione di “affanno” a cercare di mettere insieme più corsi, iniziare nuovi corsi da affiancare a quello ridotto ecc.); (b) problemi di certificazione del periodo di apprendistato già fatto prevedendo anche cosa accade se l’apprendista che esce dal corso dopo aver fatto una parte (ad esempio le prime 40 ore trasversali) sottoscrive un possibile nuovo contratto di apprendistato in una area non del tutto coincidente.

### *3. La propensione ad uscire di chi lavora da 24 mesi in una stessa impresa artigiana*

Il piccolo campione di apprendiste e apprendisti intervistati è un campione di ragazze e ragazzi che, nella quasi totalità, lavora in quella impresa da 24 mesi. È interessante considerare subito i dati, che verranno precisati successivamente, sulla loro propensione a restare o meno in quella impresa. Dalla Tav. III.2 risulta che il 20% delle apprendiste ed il 30% degli apprendisti intervistati pensa di andarsene il prima possibile o di restare al massimo solo un altro anno. Dal gruppo di partenza di apprendisti c’è nei primi due anni una probabilità di uscita da una stessa impresa artigiana del 54% che, dopo tre anni, arriva alla probabilità di uscita dell’84%. Più stabile (e questo potrebbe probabilmente dipendere dalle minori occasioni di lavoro che hanno le ragazze con bassa scolarità in Emilia Romagna rispetto ai ragazzi) il campione delle apprendiste. La loro probabilità di uscita in due anni da una stessa impresa artigiana è del 46% e la probabilità di uscita in tre anni arriva al 66%.



#### 4. *I diversi livelli di età e di studio*

Gli apprendisti e le apprendiste considerati in questa ricerca sono caratterizzati da diversità di età e di studio. Gli apprendisti intervistati appartengono per il 44% alla classe di età 16-19 anni; per il 28% a quella di 20-22 anni; per il 18% a quella di 22-25 anni; le apprendiste intervistate di 16-19 anni sono invece il 37%; quelle di 20-22 il 28% e quella di 23-25 anni il 35%.

Le differenze di studio, analizzate nella Tav. II 1-6 sono state analizzate con maggiore attenzione anche per capire la loro relazione con la qualità del lavoro trovato (dal punto di vista della minore/maggiore ripetitività e della minore/ maggiore qualificazione) nelle imprese in cui è stato sottoscritto il contratto di apprendistato.

Un primo punto da sottolineare è che dei 75 apprendisti intervistati il 40% ha una scolarità molto bassa, il 40% ha proseguito per qualche anno gli studi dopo la scuola dell'obbligo (arrivando in alcuni casi ad avere una qualifica) ed il 20% ha un diploma. Se si considerano le 59 apprendiste il 37% ha una scolarità molto bassa, il 31% ha qualche anno di studio dopo l'obbligo, il 32% ha un diploma.

Anche da questo piccolissimo campione risultano confermate le tendenze generali prima ricordate:

- (a) il gruppo delle ragazze apprendiste ha un livello di scolarità superiore a quello dei ragazzi (il 32% ha un diploma contro il 20% dei ragazzi);
- (b) le apprendiste hanno incontrato minori difficoltà a scuola e la percentuale dei loro giudizi negativi sulla esperienza scolastica è inferiore a quella espressa dai ragazzi che hanno frequentato i corsi di apprendistato;
- (a) le apprendiste hanno frequentato scuole superiori o corsi di formazione professionale diversi da quelli frequentati dai ragazzi (il diploma prevalente tra le apprendiste è ragioneria mentre tra gli apprendisti è il diploma di istituto tecnico industriale). Inoltre anche in questi corsi di apprendistato c'è una netta differenza tra corsi a prevalente frequenza maschile e corsi a prevalente frequenza femminile. I corsi di apprendistato di meccanica vedono una presenza femminile minoritaria (le apprendiste intervistate nel settore meccanica sono il 21%) mentre la presenza femminile è nettamente maggioritaria (sulla base dei corsi analizzati) nei settori acconciatura, tessile/abbigliamento, ceramica.

Il punto da sottolineare è che nelle esperienze di apprendistato c'è una presenza di apprendisti e apprendiste molto differenziata per titoli di istruzione individuandosi facilmente tre gruppi.

Il primo gruppo, quello più numeroso, comprende il 47% degli apprendisti ed il 37% delle apprendiste che ha un livello di scolarità bassa. Questo gruppo che ha interrotto gli studi dopo la scuola dell'obbligo afferma, nella stragrande maggioranza dei casi, di averlo fatto in seguito a valutazioni molto negative nei confronti degli insegnanti e della scuola. Ciò che caratterizza questo gruppo non è quindi solo una scolarità bassa ma anche un rifiuto della scuola e di tutto ciò che la ricorda (lezioni in aula, figura tradizionale dell'insegnante ecc.).

C'è poi un secondo gruppo (il 40% degli apprendisti ed il 31% delle apprendiste) che ha continuato a studiare dopo la scuola dell'obbligo senza però raggiungere il diploma ed in questo secondo gruppo ci sono due situazioni molto diverse: (i) la situazione di chi ha iniziato a seguire per qualche anno di Istituto tecnico o professionale uscendone per le difficoltà di studio incontrate (con quindi una frustrazione che si è aggiunta alle valutazioni negative date alla scuola dell'obbligo); (ii) la situazione di chi dopo l'obbligo fa una scelta mirata di formazione professionale arrivando a prendere una qualifica. Di queste due situazioni la prima avvicina questo gruppo intermedio al gruppo della bassa scolarità; la seconda avvicina di più questo gruppo a chi ha un diploma in un istituto tecnico o professionale.

C'è infine il gruppo di chi ha raggiunto il diploma (il 20% degli apprendisti ed il 32% delle apprendiste) e che dà della esperienza scolastica giudizi complessivamente positivi collocandosi nelle imprese artigiane con diverse prospettive di carriera.

### *5. Il lavoro trovato per livelli di studio*

Questi tre gruppi di apprendisti e apprendiste che tipi di lavoro hanno trovato nelle imprese artigiane? In quale misura un titolo di studio superiore ha permesso di trovare un lavoro migliore?

Per rispondere a queste domande è stato necessario arrivare innanzi tutto ad una classificazione dei lavori trovati tenendo conto delle valutazioni soggettive date dagli apprendisti e apprendiste intervistati. Nel questionario era stata prevista una batteria molto ampia di valutazioni alternative (quattro diversi livelli) con cui il proprio lavoro poteva essere classificato (ad esempio si chiedeva di collocare il proprio lavoro tra molto ripetitivo [1], [2], [3],

[4] molto interessante; tra è un lavoro di serie [1], [2], [3], [4] è un lavoro creativo ecc.) per cui è stato relativamente facile classificare i lavori trovati in tre gruppi: (a) lavori valutati molto ripetitivi; (b) lavori valutati in una situazione intermedia; (c) lavori valutati qualificati.

È importante, per interpretare correttamente i risultati della Tav. II,1-6 tenere conto di due precisazioni. Innanzi tutto occorre ricordare che si tratta di valutazioni date dagli apprendisti e dalle apprendiste per cui, ad esempio, un lavoro presso una parrucchiera può essere valutato qualificato e non in una situazione intermedia se la parrucchiera permette alla apprendista di cimentarsi nel taglio dei capelli e non solo nelle altre azioni di messa in piega, colore ecc. (senza taglio di capelli) che rappresentano la prima fase di apprendistato presso una parrucchiera (fase che può durare anche alcuni anni). Inoltre è da tenere presente che le valutazioni del lavoro riguardano il lavoro svolto e non le possibilità di apprendere in altri lavori anche nella stessa impresa. Nella analisi dei diversi corsi sono state ricostruite due storie diverse: (a) la storia di un o una apprendista, che svolge lavori molto ripetitivi ma con prospettive di svolgere nella stessa impresa lavori più complessi (è questo il caso di alcuni apprendisti in imprese artigiane meccaniche o di apprendiste nell'area dell'acconciatura); (b) la storia di un o una apprendista che svolge lavori molto ripetitivi ma che si trova a lavorare in una impresa che non consente di sviluppare la propria professionalità (è questo il caso delle apprendiste intervistate nelle imprese di abbigliamento di Carpi che fanno solo lavorazioni di serie).

Fatte queste precisazioni è importante verificare i tipi di lavori che hanno trovato gli apprendisti e le apprendiste e quali conseguenze sono ipotizzabili in relazione alla loro capacità di usufruire del corso. Come si può osservare dalla Tav. II,6 complessivamente gli apprendisti e le apprendiste hanno trovato per il 24% lavori valutati molto ripetitivi, per il 42% lavori valutati in una situazione intermedia, per il 24% lavori valutati qualificati.

C'è quindi un quarto degli apprendisti e delle apprendiste che si trova in situazioni lavorative valutate molto ripetitive, di serie ecc. che senza dubbio frequenta il corso non vedendone a breve la sua utilizzazione nel luogo di lavoro potendosi anche trovare in una situazione aziendale che non consente nel suo complesso di fare altre esperienze lavorative più professionalizzanti.

La Tav. II,2-6 mette in relazione il titolo di studio con il tipo di lavoro trovato ed i risultati di questa tavola sono molto interessanti. Era ovviamente da attendersi una forte correlazione: chi ha livelli di studi molto basso svolge i lavori più ripetitivi; chi ha un diploma svolge un lavoro più qualificato. Ma non è stato esattamente così.

Consideriamo gli apprendisti contrapponendo due gruppi: (a) quelli che hanno solo la licenza media e (b) quelli che hanno il diploma o hanno anni di studio dopo l'obbligo. Il primo gruppo di 30 apprendisti per il 23% svolge lavori molto ripetitivi, il 50% lavori intermedi, il 27% lavori qualificati; il secondo gruppo di 45 apprendisti per il 17% svolge lavori molto ripetitivi, il 46% lavori intermedi; il 36% lavori qualificati.

Come si può osservare c'è in effetti una correlazione tra titolo di studio e lavoro trovato: se si passa dal primo al secondo gruppo di apprendisti la probabilità di fare un lavoro molto ripetitivo scende dal 23% al 17% ed aumenta quella di svolgere un lavoro qualificato (dal 27% al 36%). È però da tenere presente che per chi ha solo il titolo di licenza media sono comunque aperte possibilità consistenti di svolgere un lavoro intermedio o qualificato e la probabilità di svolgere un lavoro qualificato è, in questo piccolissimo campione di apprendisti, *superiore* a quella di svolgere un lavoro molto ripetitivo. Per contro chi ha un livello di studi maggiore ha comunque una probabilità del 17% di svolgere lavori molto ripetitivi (anche se ha come titolo un diploma).

I *sottomercati del lavoro dipendenti dal titolo di studio* esistono ma, in questa area dell'apprendistato maschile svolto in industrie meccaniche artigiane e di piccole dimensioni, *le barriere tra di loro sono molto permeabili*. In altri termini anche a chi è uscito dalla scuola con livelli di bassa scolarità è offerta dalla struttura delle imprese artigiane e piccole imprese (che in questa ricerca sono quasi tutte meccaniche) una possibilità di realizzazione professionale che è indubbiamente interessante e che fa intravedere dei percorsi Nof (nuovo obbligo formativo) praticabili.

Per contro è da segnalare il fatto che vi possono essere situazioni lavorative in cui anche una maggiore scolarità non tutela dall'incontrare lavori molto ripetitivi. In questi casi si possono però avere due vie di uscita: (i) l'apprendista può andarsene senza preoccupazioni di non riuscire a trovare un altro lavoro; (ii) l'apprendista può trovare nella stessa impresa lavorazioni più complesse di quelle in cui è stato inserito inizialmente.

Passando alla analisi delle apprendiste le 22 che hanno solo titoli di licenza media hanno trovato per il 36% lavori molto ripetitivi e per il 64% lavori di tipo intermedio mentre delle altre 37 che hanno titoli di studio più elevati il 27% svolge lavori molto ripetitivi, il 54% lavori intermedi, il 19% lavori qualificati. Anche in questo caso c'è una indubbia correlazione tra titolo di studio e tipo di lavoro trovato (passando dal primo al secondo gruppo i lavori ripetitivi scendono dal 36% al 27% ed i lavori qualificati passano da zero al 19%).

Vi sono però due osservazioni da fare facendo il confronto con i dati relativi agli apprendisti [osservazioni che sarebbe importante verificare con una indagine quantitativa sulla nuova ondata di contratti di apprendistato]. La prima osservazione è che le possibilità di trovare lavori qualificati avendo titoli di studio bassi è per una apprendista (che si presenta in aree industriali diverse dalla meccanica) più difficile rispetto ad un apprendista (che entra a contatto con l'industria meccanica). La seconda osservazione è che l'aumento di titoli di studio tra le apprendiste impedisce meno di iniziare a lavorare in lavori molto ripetitivi: tra le apprendiste che hanno studiato dopo l'obbligo raggiungendo o meno il diploma la possibilità di trovare un lavoro molto ripetitivo è del 27% percentuale che è superiore a quella del 23% che hanno gli apprendisti con il solo titolo di licenza media inferiore.

Tenendo presente l'analisi in termini di sottomercati del lavoro si potrebbe quindi affermare (sulla base di questo piccolo insieme di intervistati e intervistate) che mentre sono relativamente flessibili le barriere legate ai titoli di studio sono meno flessibili le barriere legate alla differenza di genere. In altri termini, per quanto riguarda la possibilità di trovare un lavoro molto ripetitivo oppure qualificato, incidono relativamente di più la differenza di genere (da interpretare intrecciata strettamente alla differenza di settore) che non la differenza di titolo di studio (a parità di settore considerato).

## *6. Le caratteristiche di contesto che possono rendere stressante un lavoro*

L'importanza della dimensione "lavoro molto stressante [1], [2], [3], [4] lavoro che si fa senza problemi" emerge dalla analisi comparata delle diverse dimensioni con cui il proprio lavoro viene valutato dagli apprendisti e dalle apprendiste. Infatti questa dimensione che individua la presenza/assenza di stress sul lavoro è *diversa* da quella, prima considerata che distingueva i lavori molto ripetitivi da quelli intermedi e qualificati.

Nello presenza/assenza dello stress gli apprendisti e apprendiste intervistati hanno infatti sintetizzato più elementi che emergono dalle risposte date qualitativamente sugli aspetti più negativi trovati in relazione al lavoro svolto: (a) difficoltà di rapporti con il datore di lavoro e con i colleghi, (b) caratteristiche del luogo di lavoro (ad esempio molto lontano dalla abitazione, scomodo da raggiungere, con difficoltà di accedere a buoni pasti ecc.); (c) caratteristiche specifiche del posto di lavoro (luogo poco confortevole, organizzato in modo caotico, luogo molto rumoroso, troppo isolato,

ecc.); (d) caratteristiche dei ritmi di lavoro (non ci sono pause, non si lavora con calma ecc. ); (e) caratteristiche del modo di lavorare (si lavora sempre in piedi, occorre sempre avere una attenzione a ciò che si fa, non ci si può distrarre ecc.); (f) caratteristiche del tipo di lavoro svolto (troppo ripetitivo e monotono ecc.).

Come si può osservare da questa lista le caratteristiche del tipo di lavoro [indicate nel punto (f) e considerate nella Tav. II,1-6] sono solo *una* delle dimensioni che fanno ritenere il lavoro molto o poco stressante da parte degli apprendisti e delle apprendiste.

Per precisare questa dimensione la presenza o meno di stress è stata messa in relazione con le valutazioni del tipo di lavoro svolto ed i risultati, indicati nella Tav. III,1 sono interessanti.

Consideriamo gli apprendisti. Complessivamente si è di fronte a 27 apprendisti che su 75 (il 36%) hanno segnalato di svolgere un lavoro stressante. Come tendenza la presenza di stress è segnalata molto elevata tra i lavori valutati ripetitivi (il 53%), un po' meno tra quelli valutati intermedi (il 42%) ed ancora meno tra i lavori valutati qualificati (il 17%). L'analisi che si può fare è quindi analoga a quella già presentata precedentemente: c'è una indubbia relazione tra lavori stressanti/lavori ripetitivi e lavori non stressanti/lavori qualificati ma la dimensione *presenza o meno di stress* non si sovrappone totalmente con quella del *lavoro ripetitivo/qualificato* per cui c'è un'area di lavori non ripetitivi che ugualmente viene considerata produttore stress per la presenza delle altre variabili prima elencate.

Consideriamo le apprendiste. Complessivamente si è di fronte ad un numero di 24 apprendiste che segnalano di svolgere un lavoro stressante rispetto ad un totale di 59 (il 41%). Quando però si disaggrega la presenza della valutazione dello stress a seconda del tipo di lavoro svolto la situazione cambia radicalmente rispetto a quanto visto in relazione agli apprendisti. Infatti tra le ragazze che svolgono lavori ripetitivi la segnalazione di lavori stressanti è del 28%; tra quelle che svolgono lavori intermedi i lavori stressanti salgono al 41% e tra quelle che svolgono lavori qualificati la percentuale sale ancora di più: al 57%.

Il risultato [da verificare in una ricerca quantitativa] sottolinea un dato importante: le donne considerano maggiormente, nel valutare un lavoro dal punto di vista dello stress, elementi di contesto che sono diversi dalle caratteristiche del lavoro in senso stretto per cui possono considerare un lavoro stressante anche se non è ripetitivo. Le donne si presentano, dai dati di questa ricerca, più attente alle finalità del lavoro, al contesto in cui avviene il lavoro, alle possibilità o meno di avere relazioni positive con colleghi e colleghe ecc.

mentre gli uomini danno meno importanza a questi aspetti e considerano maggiormente le caratteristiche di ripetitività/ qualificazione del lavoro.

Ovviamente i dati di base sono così esigui che occorre essere molto cauti nelle interpretazioni. Questi dati però convalidano una ipotesi interpretativa che si ritrova in molte altre ricerche tendenti ad esplorare le conseguenze legate alla differenza di genere. Questa diversità profonda tra i due generi è stata segnalata da sociologi come Georg Simmel all'inizio dell'altro secolo ed è stata poi ripresa più recentemente da studiosi come Evelyn Fox Keller nell'analisi delle diverse relazioni tra donne e uomini e la scienza arrivando a ricerche molto importanti sulla diversità degli stili cognitivi tra donne ed uomini come quelle realizzate da Seymour Papert insieme a Sherry Turkle.

Esaminare più a fondo queste differenze tra donne ed uomini nella percezioni degli aspetti di contesto rispetto al lavoro in senso stretto potrebbe essere interessante ed i risultati delle ricerche prima segnalate potrebbero essere trasmessi alle apprendiste e agli apprendisti nelle ore trasversali quando vengono analizzati i problemi di comunicazione e di relazione. Si segnala quindi l'importanza di tenere conto, nelle ore trasversali, delle possibili *valutazioni critiche relative al contesto* in cui il tipo di lavoro viene inserito (più elevate tra le apprendiste ma presenti anche tra gli apprendisti).

## *7. Le prospettive di mettersi in proprio*

Un'altra dimensione molto importante (dato che l'Emilia Romagna è la regione con il maggior numero di imprese artigiane e piccole imprese per abitante) è la identificazione di prospettive di mettersi in proprio da parte di apprendisti e apprendiste. La Tav. III,3 sottolinea che il 52% degli apprendisti ed il 54% delle apprendiste ha un progetto di mettersi in proprio. Quindi se questo piccolo campione di persone intervistate è rappresentativo in un qualche modo dell'universo dei partecipanti ai corsi di apprendistato chi svolge interventi nelle ore trasversali come in quelle professionalizzanti deve tenere conto che uno/a su due delle persone presenti in quella aula ha un progetto di mettersi in proprio e sarà interessato/a a riferimenti, informazioni, prime idee ecc. che vanno in quella direzione.

Tra gli apprendisti la percentuale di chi ha un desiderio/progetto di mettersi in proprio è elevata sia tra chi svolge un lavoro ripetitivo che tra chi svolge un lavoro intermedio e qualificato (le percentuali sono tutte superiori al 50%). È importante ricordare che si tratta di apprendisti che lavorano in

imprese artigiane metalmeccaniche e che, ovviamente, questi apprendisti vedono come prospettiva possibile di carriera quella arrivare a fare come l'artigiano con cui stanno lavorando. Tra loro e l'artigiano non vedono profonde barriere culturali o di capitale ed il mettersi in proprio è visto soprattutto collegato con un aumento di professionalità valutata possibile. In quella piccola impresa tutta la storia dell'artigiano con cui lavorano ricorda d'altra parte continuamente questa possibilità.

Per quanto riguarda le apprendiste il desiderio/progetto di mettersi in proprio aumenta con il passare da un lavoro ripetitivo ad un lavoro intermedio e qualificato. Ci sono due osservazioni da fare sulla base delle analisi relative ai singoli corsi: (a) ci sono dei settori a predominanza femminile in cui è del tutto diffusa l'idea di mettersi in proprio tra le apprendiste in relazione al lavoro che stanno facendo; l'esempio più evidente è quello delle ragazze che vanno come apprendiste da una parrucchiera e che, *tutte*, vedono la possibilità concreta di mettersi in proprio una volta aumentata la loro professionalità (atteggiamento e comportamento simile a quello degli apprendisti in imprese meccaniche); (b) c'è anche un gruppo di apprendiste, più numeroso rispetto a quello degli apprendisti, che ha progetti di mettersi in proprio ma in una area diversa da quella del lavoro che sta svolgendo (pensa ad esempio ad aprire un bar, un negozio per vendere oggetti di moda ecc.) ed anche questa situazione è importante che emerga nel bilancio delle competenze individuali da fare prima di iniziare il corso.

## 8. *La propensione ad uscire per tipo di lavoro svolto*

Nella Tav. III,2 il desiderio di lasciare l'impresa il prima possibile è messo in relazione con il tipo di lavoro svolto. Tra gli apprendisti il desiderio di andare via passa dal 47% al 17% e all'8% a seconda che il lavoro svolto sia valutato molto ripetitivo, intermedio e qualificato e tra le apprendiste si ha ugualmente che il desiderio di andare via passa dal 44% al 32% al 28% sempre a seconda che il lavoro sia valutato ripetitivo, intermedio e qualificato.

C'è quindi una relazione tra propensione ad uscire e tipo di lavoro svolto dagli apprendisti e dagli apprendiste nella impresa artigiana anche se sulle previsioni di uscita agiscono sia valutazioni *a breve* come quelle legate alla presenza di elementi di stress nel lavoro (valutazioni che comprendono anche aspetti contestuali più tenuti presenti dalle apprendiste) e progettualità *a medio e lungo termine* meno incidenti sulla intenzione di andare via a



breve ma che ugualmente possono avere il loro peso nel desiderio di uscire da quella impresa artigiana se si ritiene che un nuovo posto di lavoro avvicini maggiormente a quell'obiettivo.

### *9. La valutazione e l'interesse di chi è titolare di impresa verso i corsi*

Nelle Tav. IV 1-2 sono indicati alcuni giudizi complessivi degli apprendisti e delle apprendiste sul corso in cui è messa in relazione la valutazione di chi ha frequentato il corso insieme al giudizio (dato sempre dagli apprendisti e dalle apprendiste) sull'interesse che il (o la ) titolare di impresa ha mostrato nei confronti del corso.

Dalla Tav. IV 2 risulta come gli apprendisti e le apprendiste hanno valutato l'interesse del (o della) titolare di impresa (indipendentemente che fosse o meno tutor) nei confronti del corso. Complessivamente i 75 apprendisti hanno considerato gli artigiani o titolari di impresa molto interessati il 17%; abbastanza il 40% e poco interessati il 43%; mentre le apprendiste hanno indicato i titolari delle imprese artigiane molto interessati il 17%; abbastanza il 32%; poco interessati il 51%.

Gli apprendisti e le apprendiste hanno quindi percepito un atteggiamento di disinteresse da parte del titolare dell'impresa più elevato di quello che i coordinatori e le coordinatrici del corso (Tav. I,6) avevano attribuito al tutor aziendale tenendo presente che non sempre il (o la titolare di impresa coincideva con il tutor) per cui un maggiore coinvolgimento del tutor era da prevedersi.

Questo atteggiamento del (della) titolare di impresa verso il corso valutato dagli apprendisti e dalle apprendiste si evidenzia anche dalla Tav. IV 1 in cui sono considerati i giudizi che i/le titolari di impresa hanno dato a loro quando hanno parlato per le prime volte del corso. Per quanto riguarda gli apprendisti questi per il 32% hanno ricevuto il messaggio "Fallo ma è una perdita di tempo" oppure "Fai a meno di andarci"; per il 44% "Fallo e vedrai che ti sarà utile"; non esprimendo giudizi per il 24% ma solo constatazioni ("Devi andarci", "Bisogna farlo" ecc. Per quanto riguarda le apprendiste la percentuale di chi ha detto "Fallo ma è una perdita di tempo" sale al 44%; chi ha detto che sarà utile scende al 41% e la percentuale di chi non esprime giudizi scende al 15%.

Un altro insieme di risposte sottolinea i cambiamenti di atteggiamento avvenuti tra gli apprendisti e le apprendiste sulla validità del corso. Queste

risposte permettono di identificare quattro tipo di apprendisti/e: (i) *Chi si è ricreduto/a*. Si tratta del 36% degli apprendisti e del 53% delle apprendiste che ha affermato (al momento dell'intervista) “non volevo farlo e oggi sono contento di averlo fatto”; (ii) *Chi è restato deluso/a*. Il 12% degli apprendisti e del 5% delle apprendiste che afferma “mi interessava farlo ma l'esperienza mi ha deluso”; (iii) *Chi è restato/a stabilmente contro* Il 13% degli apprendisti e del 11% delle apprendiste che afferma “non volevo farlo e anche oggi sono convinto/a che non ne valeva la pena”; (iv) *Chi è restato/a stabilmente a favore*. Il 39% degli apprendisti ed il 31% delle apprendiste che afferma “mi interessava farlo e sono ancora convinto/a che ne valeva la pena”.

I risultati sono quindi molto lusinghieri per l'esperienza realizzata e premiano l'indubbio impegno di chi ha coordinato il corso e ha fatto il tutor d'aula. Nonostante tutte le difficoltà della fase sperimentale (ed un atteggiamento iniziale spesso non favorevole all'esperienza da parte dei/delle titolari di impresa) hanno espresso valutazioni positive sulla esperienza fatta il 75% degli apprendisti e l'84% delle apprendiste tenendo presente che questo giudizio positivo, dato alla fine delle due annualità del corso, è anche il risultato di un cambiamento di atteggiamento del 36% degli apprendisti e del 53% delle apprendiste che hanno iniziato il corso con un atteggiamento negativo. La relazione tra queste valutazioni degli apprendisti e delle apprendiste e ciò che pensava all'inizio del corso il o la titolare di impresa mostra che la valutazione degli apprendisti e della apprendisti ne è del tutto autonoma.

## 10. *La valutazione delle ore trasversali, delle ore su diritti e doveri*

Come sono state valutate le ore trasversali e quelle professionalizzanti del corso da parte degli apprendisti e apprendiste?

La Tav. IV.3 considera la valutazione delle ore trasversali distinguendo i giudizi tra utili e interessanti. Questi giudizi di sintesi sono basati su due domande: (a) una domanda che distingueva quattro livelli da *molto interessanti a piuttosto noiosi*; (b) una domanda che distingueva quattro livelli da *molto utili per il lavoro che svolgo a non molto utili*. I quattro livelli sono stati raggruppati in due e nella Tav, IV 3 sono indicati i giudizi utili e interessanti sul totale degli apprendisti e delle apprendiste che hanno risposto.

I risultati confermano l'interpretazione data a proposito delle valutazioni diverse da parte di apprendisti e apprendiste a proposito dello stress. Per quanto riguarda gli apprendisti che considerano il lavoro da loro svolto in termini strettamente legati alla mansione tenendo meno presenti gli aspetti di

contesto le ore trasversali sono state valutate per il 65% interessanti e per il 48% utili per il lavoro svolto. Le apprendiste molto più attente alle variabili di contesto intorno al lavoro hanno considerato queste ore interessanti (l'8%) e utili (il 56%) in percentuali superiori a quelle espresse dagli apprendisti.

Il confronto precedente è ovviamente influenzato dal fatto che apprendiste e apprendisti hanno fatto esperienze in settori diversi (con relativa diversità nelle strategie didattiche utilizzate). È però possibile fare un piccolo confronto nell'area meccanica che vedeva apprendisti e apprendiste essere presente negli stessi corsi. Considerando la prima riga della Tav. IV,3 per quanto riguarda le ore trasversali trasmesse nel settore meccanica gli apprendisti le valutano per il 63% utili e per il 50%, le apprendiste le valutano invece per il 67% sia utili che interessanti. Per le apprendiste le ore trasversali sulla comunicazione o sugli aspetti relazionali sono del tutto inerenti al lavoro svolto (e quindi se sono interessanti sono anche utili); gli apprendisti invece nelle ore trasversali distinguono tra l'interesse (maggiore) e l'utilità (minore) per il lavoro svolto in quanto nel lavoro non sono considerati gli aspetti contestuali e relazionali ma solo quelli strettamente tecnici.

Anche se faceva parte delle ore trasversali è stato chiesto di dare un giudizio separato sulle ore relative ai diritti e doveri (cioè la parte più sindacale delle ore trasversali) come risulta dalla Tav. IV 5. A posteriori la scelta di isolare questa parte dal resto delle ore trasversali si è dimostrata giusta in quanto le percentuali di gradimento ed i giudizi di utilità sono nettamente aumentati soprattutto tra gli apprendisti che hanno valutato queste ore interessanti per il 69% ed utili per il 73% mentre le apprendiste le hanno ugualmente considerate utili per il 78% ed interessanti per il 76%. Un aspetto molto significativo che sottolinea la importanza di queste ore viene dalle spiegazioni qualitative del perché queste ore sono state ritenute utili. La stragrande maggioranza degli apprendisti e delle apprendiste ha risposto "perché si trattava di argomenti che non conoscevo e che potranno essermi utili". In una situazione di impresa in cui non è presente il sindacato (salvo pochissime eccezioni) è evidente l'importanza che vi sia una informazione su i diritti e doveri che chiarisce aspetti contrattuali del tutto ignorati (dalla composizione della busta paga alle norme in materia di sicurezza).

L'analisi delle modalità con cui le ore trasversali sono state realizzate nei diversi corsi mostra che sono stati seguiti gli orientamenti decisi al livello nazionale e le differenze principali sono soprattutto relative alla diversa concentrazione di ore per settimana. Dai corsi realizzati risulta che vi sono state quattro modalità principali: (a) le 40 ore concentrate in una stessa settimana

(cinque moduli di otto ore); (b) le 40 ore concentrate in due settimane (3 + 2 moduli di otto ore); (c) le 40 ore trasmesse 1 giorno alla settimana; (d) le 40 ore distribuite in parte in mezze giornate e in parte in giornate intere. I giudizi qualitativi espressi da una parte degli apprendisti e apprendiste sono stati complessivamente contrari a stare “otto ore in aula” e quando queste ore sono state concentrate in una settimana o anche in due settimane sono stati espressi, nei questionari, casi di insofferenza anche se le lezioni cercavano di coinvolgere in giochi di ruolo, racconto di esperienze proprie ecc.

## 11. *La valutazione delle ore professionalizzanti*

Nei corsi esaminati le ore professionalizzanti sono state organizzate scegliendo una strategia articolata secondo due dimensioni: (a) la dimensione *prevalenza di ore comuni/prevalenza di percorsi individualizzati*; (b) la dimensione *prevalenza di ore fatte fuori dalla impresa artigiana/ prevalenza delle ore fatte all'interno della impresa artigiana*.

Per quanto riguarda la prima dimensione la scelta è stata molto influenzata dalla maggiore/minore eterogeneità del gruppo di apprendisti/apprendiste presenti in una data aula. È evidente infatti che più il gruppo si è presentato *eterogeneo per titoli di studio/tipo di lavori svolti* e più è stato necessario definire percorsi professionalizzanti personalizzati.

La scelta relativa a questa prima dimensione ha influito anche sulla scelta relativa alla seconda dimensione che ha visto tre situazioni tipo (con anche molte combinazioni tra tipi): (a) una modalità tendente a fare tutte le ore professionalizzanti in strutture esterne alle imprese artigiane utilizzando Laboratori di Centri professionali o di Istituti tecnici e professionali con docenti esperti interni; (b) una modalità intermedia per cui i docenti dei Laboratori di Centri professionali o di Istituti tecnici e professionali hanno insegnato queste ore all'interno delle strutture esterne alla impresa definendo però con il tutor aziendale la verifica di moduli professionalizzati all'interno della impresa; (c) una modalità di ore professionalizzanti tutte svolte all'interno della impresa artigiana con percorsi individuali concordati.

Il problema che si pone è quello della qualità delle lavorazioni svolte nella impresa artigiana. Quando infatti vi sono situazioni a professionalità bloccata (le imprese valutate dai coordinatori e coordinatrici di livello basso) oppure vi sono scelte del o della titolare di delimitazione della professionalità (la scelta ad esempio di un o di una parrucchiera di rinviare continuamente ad insegnare il taglio all'apprendista) è evidente la necessità di avere

punti di riferimento esterni alla impresa che trasmettano competenze agli apprendiste e agli apprendisti.

La scelta concordata tra parti sociali e Regione Emilia Romagna per i nuovi corsi di apprendistato è stata quella di delimitare al massimo le ore di un progetto individuale formativo nella impresa artigiana e di distinguere all'interno delle ore professionalizzanti una parte strettamente legata al settore ed una parte più generale (di informatica ed inglese) a livelli diversi di fruizione. Si tratta quindi di una scelta che va più in direzione della occupabilità che non della formazione per quella data occupazione ed è una scelta ragionevole tenendo conto dei rischi che si sono presentati e che potevano presentarsi quando le situazioni lavorative si svolgevano in imprese artigiane complessivamente prive di aree qualificate.

I problemi sono comunque di non semplice soluzione perché l'equilibrio tra le due dimensioni prima ricordate è un equilibrio non sempre facile da raggiungere e le esperienze del progetto Parsifal sono state certamente importanti e da tenere presente.

Dal punto di vista del gradimento le ore professionalizzanti risultano dalla Tav. IV 4 essere state ugualmente gradite sia dagli apprendisti che dalle apprendiste con percentuali elevate. Gli apprendisti hanno considerato queste ore utili per il 69% ed interessanti per il 75%; le apprendiste utili per il 63% ed interessanti per l'85%. Un gradimento quindi molto elevato tenendo sempre presente che si tratta di apprendisti e apprendiste che hanno terminato il corso e non si sono allontanati dalla impresa in cui avevano iniziato un contratto di apprendistato.

## IV. Valutazione di sintesi

Tenendo dei risultati della ricerca e della ricostruzione dei singoli corsi presentati in allegato in cui sono indicati i suggerimenti e le proposte dei coordinatori e coordinatrici si possono indicare questi punti che sottolineano problemi aperti e proposte di soluzione che possono essere utili per la nuova sperimentazione che sta per essere affrontata.

Il punto di partenza è la consapevolezza che la definizione di un pacchetto formativo di apprendistato dipende da queste cinque diversità: (a) *diversità dei coordinatori e coordinatrici dei corsi* (per percorsi formativi, competenze sulle imprese di quel settore, su i meccanismi relazionali ecc.); (b) *diversità dei tutor aziendali* (per tipo di formazione, interesse per l'espe-

rienza di apprendistato); (c) *diversità degli apprendisti e delle apprendiste* (diversità di genere, diversità di livelli di istruzione, diversità di progetti); (d) *diversità dei lavori svolti dagli apprendisti e dalle apprendiste* (ripetitivi, intermedi, qualificati). (d) *diversità delle imprese per livelli di innovatività e presenza di lavorazioni qualificate* (imprese di basso livello, medio livello; medio/alto-alto).

Occorre quindi una strategia di formazione dei coordinatori/ coordinatrici (o tutor) dei corsi ed una strategia di formazione dei tutor aziendali che abbiano questi obiettivi:

**(1) Realizzare un bilancio delle competenze degli apprendisti e apprendiste ed una valutazione delle imprese artigiane in termini di livelli di qualità.**

L'esperienza di Parsifal ed i risultati della ricerca mostrano che è essenziale *prima* della partenza dei corsi avere a disposizione informazioni dettagliate sia sugli apprendisti e apprendiste sia sulle imprese. La conoscenza degli apprendisti e apprendiste dovrebbe avvenire con un bilancio delle competenze che tenga conto delle loro differenze di genere, di progettualità, di interessi a mettersi in proprio, di percorsi professionalizzanti ecc. Contemporaneamente è importante avere conoscenze precise su i livelli di innovatività e presenza di lavorazioni qualificate (imprese di basso livello, medio livello; medio/alto - alto) e informazioni sul tutor di impresa con cui i responsabili e le responsabili dei corsi devono definire i patti formativi.

Un impegno consistente *prima* della partenza dei corsi per avere informazioni adeguate dovrebbe permettere di *conoscere prima* e di affrontare con consapevolezza problemi di non facile soluzione come la possibile elevata mobilità in uscita oppure la presenza di imprese a professionalità bloccata che non consentono percorsi professionalizzanti in impresa.

**(2) Tenere conto nella definizione delle unità formative da concordare tra responsabili del corso e tutor aziendali della diversità degli apprendisti e apprendiste e della diversità tipi di lavori svolti/tipi di impresa.**

Uno dei principali risultati di questa ricerca è che occorre tenere conto di tre dimensioni per arrivare a definire un pacchetto didattico da parte del coordinatore/coordinatrice del corso concordato con il tutor aziendale: (a) *la diversità degli apprendisti e delle apprendiste* (diversità di genere, diversità di livelli di istruzione, diversità di progetti); (b) *la diversità dei lavori svolti dagli apprendisti e dalle apprendiste* (ripetitivi, intermedi, qualificati); (c) *la diversità della tipologia di impresa* (imprese con basso livello di innovatività

e presenza di lavorazioni qualificate; imprese di medio livello; imprese di livello medio/alto-alto).

Il terzo punto (quello della tipologia di impresa) per poter essere tenuto presente necessita una adeguata formazione di chi ha la responsabilità del corso e di una visita preliminare dell'impresa da parte del coordinatore/coordinatrice del corso (visita peraltro prevista ed effettuata anche nelle esperienze del Progetto Parsifal). È evidente infatti che la conoscenza delle caratteristiche della impresa devono essere note *prima* della partenza del corso in modo da definire adeguati pacchetti didattici che devono essere flessibili a seconda che l'impresa sia sul piano delle aree di innovatività e di qualificazione interna di livello basso oppure di livello alto/medio alto.

Se l'impresa è di livello basso è infatti evidente che occorre predisporre con particolare cura pacchetti didattici per gli apprendisti e apprendiste che si trovano a lavorare in aree a professionalità dove il problema non è soggettivo (atteggiamento da far cambiare all'artigiano convincendolo ad essere più disponibile, interessato ecc.) ma oggettivo (la struttura lavorativa non consente un aumento di professionalità al suo interno). In questo secondo caso la crescita professionale è totalmente a carico della esperienza formativa fuori della impresa ed occorre avere consapevolezza di questa responsabilità.

Se l'impresa è di livello alto e medio alto la conoscenza di queste sue caratteristiche è ugualmente preziosa perché, per il percorso formativo dell'apprendista, è importante valorizzare tutte le potenzialità presenti non solo all'esterno ma anche all'interno di quella data impresa concordando una strategia personalizzata in cui il tutor aziendale si impegna ad insegnare e a spostare in avanti il livello di professionalità dell'apprendista. L'esperienza di Parsifal mostra che la combinazione migliore, è quella di una parte professionalizzante svolta all'esterno nel Laboratorio di un Istituto tecnico industriale attrezzato in cui il docente fa fare delle esercitazioni (concordate con il tutor d'impresa) nella impresa artigiana.

### **(3) Realizzare nel corso un equilibrio tra parti comuni e percorsi personalizzati; tra ore fatte all'esterno e all'interno delle imprese artigiane, tra strategie di formazione/lavoro a breve e a medio termine.**

I problemi di come gestire un'aula molto eterogenea sia per differenze tra apprendisti e apprendiste (di genere, livelli di studi, progetti ecc.) sia per differenze di lavori svolti/tipologia di impresa porta agli obiettivi di trovare un equilibrio tra parti comuni e percorsi personalizzati e tra ore fatte all'esterno e all'interno delle imprese artigiane.

Questo equilibrio non è facile e l'esperienza di Parsifal indica che sono importanti anche le scelte di struttura (localizzazione del corso, moduli delle ore trasversali non troppo concentrate e troppo pesanti da ascoltare, presenza di didattiche attive e in autoapprendimento che siano attraenti). La ricerca ha ribadito sia l'interesse che rivestono per la loro novità le ore su i diritti e doveri sia l'interesse (molto elevato soprattutto da parte delle apprendiste) sugli aspetti contestuali e non strettamente tecnici del lavoro. Le differenze di genere potrebbero essere tenute presenti ed esplicitate all'interno delle ore trasversali fornendo una chiave interpretativa molto significativa in linea con i dispositivi della comunità europea in termini di mainstreaming e di attenzione alle pari opportunità in direzione della valorizzazione delle differenze di genere.

Una segnalazione importante che proviene da un corso è quella di prevedere opportuni pacchetti didattici per donne e uomini immigrati che presentano spesso difficoltà linguistiche ed esigenze più complesse di quelle che hanno gli apprendisti e le apprendiste appartenenti a famiglie emiliano romagnole.

È poi ugualmente importante tenere conto nelle ore trasversali su i diritti e doveri informare gli apprendisti e le apprendiste di tutte le possibilità di formazione che possono essere offerte dalla formazione individuale, continua e permanente dando informazioni che vedano, come quelle sulle possibilità di mettersi in proprio, un equilibrio tra strategie di formazione lavoro a breve e strategie di formazione lavoro a medio termine avendo in mente una strategia di formazione per tutto l'arco della vita in cui la tappa dell'apprendistato va vista (e soprattutto fatta vedere agli apprendisti e alle apprendiste) come una tappa iniziale.



# Tavole

## 1. Valutazione delle coordinatrici e coordinatori dei corsi in relazione al tipo di impresa contattata

### Settore Meccanica

Tav. 1

<b>Settore meccanica</b>	<i>Tipo di impresa</i>			Totali
<i>Atteggiamento del tutor</i>	Livello basso	Livello medio-basso	Livello medio-alto e alto	
Molto interessato	1	11	7	19
Abbastanza interessato	3	13	20	36
Poco interessato	13	12	6	31
<b>Totali</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>86</b>

### Settore Acconciatura

Tav. 2

<b>Settore acconciatura</b>	<i>Tipo di impresa</i>			Totali
<i>Atteggiamento del tutor</i>	Livello basso	Livello medio-basso	Livello medio-alto e alto	
Molto interessato	-	3	3	6
Abbastanza interessato	2	6	3	11
Poco interessato	3	2	1	6
<b>Totali</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

### Settore Tessile

Tav. 3

<b>Settore tessile</b>	<i>Tipo di impresa</i>			Totali
<i>Atteggiamento del tutor</i>	Livello basso	Livello medio-basso	Livello medio-alto e alto	
Molto interessato	-	-	-	-
Abbastanza interessato	-	-	-	-
Poco interessato	8	-	-	8
<b>Totali</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

## Settore Ceramica

Tav. 4

<b>Settore ceramica</b>	<i>Tipo di impresa</i>			Totali
<i>Atteggiamento del tutor</i>	Livello basso	Livello medio-basso	Livello medio-alto e alto	
Molto interessato	-	4	-	4
Abbastanza interessato	-	-	-	-
Poco interessato	2	2	-	4
<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

## Settore Legno

Tav. 5

<b>Settore legno</b>	<i>Tipo di impresa</i>			Totali
<i>Atteggiamento del tutor</i>	Livello basso	Livello medio-basso	Livello medio-alto e alto	
Molto interessato	-	-	1	1
Abbastanza interessato	3	2	3	8
Poco interessato	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

## Tavola riassuntiva dei settori analizzati

Tav. 6

<b>Settori analizzati</b>	<i>Tipo di impresa</i>			Totali
<i>Atteggiamento del tutor</i>	Livello basso	Livello medio-basso	Livello medio-alto e alto	
Molto interessato	1	18	11	<b>30 (22%)</b>
Abbastanza interessato	8	21	26	<b>55 (41%)</b>
Poco interessato	26	16	7	<b>49 (37%)</b>
<b>Totali</b>	<b>35 (26%)</b>	<b>55 (41%)</b>	<b>44 (33%)</b>	<b>134 (100%)</b>

2. Valutazione delle apprendiste e degli apprendisti, suddivisi per livello di istruzione, del tipo di lavoro svolto nell'impresa

Settore Meccanica

Tav. 1

Settore meccanica	Tipo di lavoro svolto nell'impresa						Totali
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		
Sesso dei partecipanti al corso	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	
<i>Livello di istruzione:</i>							
Scuola media	6	2	13	2	8	-	31
Anni di studio prima del diploma	4	-	13	4	10	-	31
Diploma	4	3	5	4	5	3	24
<b>Totali</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>86</b>

Settore Acconciatura

Tav. 2

Settore acconciatura	Tipo di lavoro svolto nell'impresa						Totali
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		
Sesso dei partecipanti al corso	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	
<i>Livello di istruzione:</i>							
Scuola media	-	-	-	8	-	-	8
Anni di studio prima del diploma	-	1	1	7	1	3	13
Diploma	-	-	-	1	-	1	2
<b>Totali</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>

Settore Ceramica

Tav. 3

Settore ceramica	Tipo di lavoro svolto nell'impresa						Totali
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		
Sesso dei partecipanti al corso	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	
<i>Livello di istruzione:</i>							
Scuola media	-	4	-	3	-	-	7
Anni di studio prima del diploma	-	-	-	-	-	-	-
Diploma	-	-	-	1	-	-	1
<b>Totali</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

## Settore Legno

Tav. 4

Settore legno	Tipo di lavoro svolto nell'impresa						Totali
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		
<i>Sesso dei partecipanti al corso</i>	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	
<i>Livello di istruzione:</i>							
Scuola media	1	-	2	1	-	-	4
Anni di studio prima del diploma	-	-	1	-	-	-	1
Diploma	-	-	1	3	-	-	4
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>9</b>

## Settore Tessile

Tav. 5

Settore tessile	Tipo di lavoro svolto nell'impresa						Totali
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		
<i>Sesso dei partecipanti al corso</i>	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	
<i>Livello di istruzione:</i>							
Scuola media	-	2	-	-	-	-	2
Anni di studio prima del diploma	-	3	-	-	-	-	3
Diploma	-	3	-	-	-	-	3
<b>Totali</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

## Tavola riassuntiva dei settori analizzati

Tav. 6

Settori analizzati	Tipo di lavoro svolto nell'impresa						Totali
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		
<i>Sesso dei partecipanti al corso</i>	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	
<i>Livello di istruzione:</i>							
Scuola media	7	8	15	14	8	-	<b>52 (39%)</b>
Anni di studio prima del diploma	4	4	15	11	11	3	<b>48 (36%)</b>
Diploma	4	6	6	9	5	4	<b>34 (25%)</b>
<b>Totali</b>	<b>15 (11%)</b>	<b>18 (13%)</b>	<b>36 (27%)</b>	<b>34 (25%)</b>	<b>24 (19%)</b>	<b>7 (5%)</b>	<b>134 (100%)</b>

### 3. Valutazione delle apprendiste e degli apprendisti sul lavoro svolto

Tav. 1 - Presenza di stress nel lavoro svolto presso l'impresa

Presenza di stress	Tipo di lavoro svolto nell'impresa								
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		Totali		
Sesso dei partecipanti al corso	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	M	F	Totale
Livello di istruzione:									
Scuola media	4/7	2/8	6/15	5/14	-/8	-	10/30	7/22	17/52
Anni di studio prima del diploma	-/4	2/4	5/15	5/11	2/11	2/3	7/30	9/18	16/48
Diploma	4/4	2/6	4/6	4/9	2/5	2/4	10/15	8/19	18/34
<b>Totali</b>	<b>8/15</b> (53%)	<b>6/18</b> (28%)	<b>15/36</b> (42%)	<b>14/34</b> (41%)	<b>4/24</b> (17%)	<b>4/7</b> (57%)	<b>27/75</b> (36%)	<b>24/59</b> (41%)	<b>51/134</b> (38%)

Tav. 2 - Desiderio di mettersi in proprio

Desiderio di mettersi in proprio	Tipo di lavoro svolto nell'impresa								
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		Totali		
Sesso dei partecipanti al corso	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	M	F	Totale
Livello di istruzione:									
Scuola media	4/7	2/8	6/15	11/14	5/8	-	15/30	13/22	28/52
Anni di studio prima del diploma	1/4	-/4	10/15	8/11	7/11	2/3	18/30	10/18	28/48
Diploma	3/4	2/6	1/6	4/9	2/5	3/4	6/15	9/19	15/34
<b>Totali</b>	<b>8/15</b> (53%)	<b>4/18</b> (22%)	<b>17/36</b> (47%)	<b>23/34</b> (67%)	<b>14/24</b> (58%)	<b>5/7</b> (71%)	<b>39/75</b> (52%)	<b>32/59</b> (54%)	<b>71/134</b> (53%)

Tav. 3 - Desiderio di lasciare l'impresa prima possibile

Desiderio di lasciare l'impresa	Tipo di lavoro svolto nell'impresa								
	Lavoro ripetitivo		Lavoro intermedio		Lavoro qualificato		Totali		
Sesso dei partecipanti al corso	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	M	F	Totale
Livello di istruzione:									
Scuola media	3/7	1/8	5/15	3/14	-/8	-	8/30	4/22	12/52
Anni di studio prima del diploma	1/4	2/4	-/15	6/11	1/11	1/3	2/30	9/18	11/48
Diploma	3/4	5/6	1/6	2/9	1/5	1/4	5/15	8/19	18/34
<b>Totali</b>	<b>7/15</b> (47%)	<b>8/18</b> (44%)	<b>6/36</b> (17%)	<b>11/34</b> (32%)	<b>2/24</b> (8%)	<b>2/7</b> (28%)	<b>15/75</b> (20%)	<b>21/59</b> (35%)	<b>41/134</b> (31%)

#### 4. Valutazione delle apprendiste e degli apprendisti sul corso di formazione

Tav. 1 - Opinione delle apprendiste e degli apprendisti sul corso e opinione dell'artigiano

Opinione sul corso da parte delle apprendiste e degli apprendisti	“Non volevo farlo e oggi sono contento di averlo fatto”		“Non volevo farlo e anche oggi sono convinto che non ne valeva la pena”		“Mi interessava farlo, ma l'esperienza mi ha deluso”		“Mi interessava farlo e sono ancora convinto che ne valeva la pena”		Totali	
	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	M	F
Opinione dell'artigiano verso il corso										
Sesso dei partecipanti al corso									M	F
“Fai a meno di andarci”	-	2	2	-	-	-	1	1	3	3
“Fallo, ma è una perdita di tempo”	7	14	3	2	4	2	7	5	21	23
“Fallo e vedrai che ti sarà utile”	14	11	3	2	1	-	15	11	33	24
“Altro (es. devi andarci)”	6	4	2	3	4	1	6	1	18	9
Totali parziali	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>75</b>	<b>59</b>
Totali	<b>58</b>		<b>17</b>		<b>12</b>		<b>47</b>		<b>134</b>	

Tav. 2 - Atteggiamento dell'artigiano verso il corso di formazione

Atteggiamento dell'artigiano verso il corso di formazione	Molto interessato		Abbastanza interessato		Poco interessato		Totali		
	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	M	F	Totale
Sesso dei partecipanti al corso							M	F	Totale
Settore meccanica	11	5	29	5	28	8	68	18	86
Settore acconciatura	2	2	-	10	-	9	2	21	23
Settore tessile	-	-	-	2	-	6	-	8	8
Settore ceramica	-	2	-	2	-	4	-	8	8
Settore legno	-	1	1	-	4	3	5	4	9
Totali	13 (17%)	10 (17%)	30 (40%)	19 (32%)	32 (43%)	30 (51%)	<b>75</b> <b>(100%)</b>	<b>59</b> <b>(100%)</b>	<b>134</b>

Tav. 3 - Valutazione delle ore trasversali

<i>Sesso dei partecipanti al corso</i>	Maschi		Femmine		Totali	
<b>Valutazione delle ore trasversali</b>	Utili	Interessanti	Utili	Interessanti	Utili	Interessanti
Settore meccanica	34/68	43/68	12/18	12/18	46/86	55/86
Settore acconciatura	2/2	2/2	15/21	19/21	17/23	21/23
Settore tessile	-	-	4/8	7/8	4/8	7/8
Settore ceramica	-	-	2/8	6/8	2/8	6/8
Settore legno	-/5	4/5	-/4	4/4	-/9	8/9
<b>Totali</b>	<b>36/75</b> <b>(48%)</b>	<b>49/75</b> <b>(65%)</b>	<b>33/59</b> <b>(56%)</b>	<b>48/59</b> <b>(81%)</b>	<b>69/134</b> <b>(51%)</b>	<b>97/134</b> <b>(72%)</b>

Tav. 4 - Valutazione delle ore professionalizzanti

<i>Sesso dei partecipanti al corso</i>	Maschi		Femmine		Totali	
<b>Valutazione delle ore professionalizzanti</b>	Utili	Interessanti	Utili	Interessanti	Utili	Interessanti
Settore meccanica	47/68	50/68	11/18	17/18	58/86	67/86
Settore acconciatura	2/2	2/2	17/21	18/21	19/23	20/23
Settore tessile	-	-	2/8	7/8	2/8	7/8
Settore ceramica	-	-	7/8	6/8	7/8	6/8
Settore legno	3/5	4/5	-/4	2/4	3/9	6/9
<b>Totali</b>	<b>52/75</b> <b>(69%)</b>	<b>56/75</b> <b>(75%)</b>	<b>37/59</b> <b>(63%)</b>	<b>50/59</b> <b>(85%)</b>	<b>89/134</b> <b>(66%)</b>	<b>106/134</b> <b>(79%)</b>

Tav. 5 - Valutazione delle ore sui diritti e i doveri di un lavoratore

<i>Sesso dei partecipanti al corso</i>	Maschi		Femmine		Totali	
<b>Valutazione delle ore sui diritti e i doveri</b>	Utili	Interessanti	Utili	Interessanti	Utili	Interessanti
Settore meccanica	52/68	49/68	12/18	12/18	64/86	61/86
Settore acconciatura	2/2	2/2	19/21	19/21	21/23	21/23
Settore tessile	-	-	7/8	7/8	7/8	7/8
Settore ceramica	-	-	7/8	7/8	7/8	7/8
Settore legno	1/5	1/5	1/4	-/4	2/9	1/9
<b>Totali</b>	<b>55/75</b> <b>(73%)</b>	<b>52/75</b> <b>(69%)</b>	<b>46/59</b> <b>(78%)</b>	<b>45/59</b> <b>(76%)</b>	<b>101/134</b> <b>(75%)</b>	<b>97/134</b> <b>(72%)</b>

# Allegati

## I. Meccanica, Piacenza, Ecipar

Il corso coordinato da Laura Riviezzo dell'Ecipar è iniziato con 17 apprendisti e 5 apprendiste ed insieme alle imprese meccaniche, prevalentemente di carrozzeria, erano presenti anche alcuni apprendisti che lavoravano nella impresa riparatrice di vetri Doctor Glass, vi sono state tredici persone uscite (due per servizio militare, sei dimissioni, quattro licenziamenti e un passaggio al livello impiegatizio) e sono state realizzate nove interviste (sei apprendisti e tre apprendiste) tutte nell'area meccanica.

### *1. Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### *A. Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso ai tutor aziendali di 20 ore articolato in cinque parti: (i) gestione del progetto di apprendistato; (ii) l'apprendistato in azienda; (iii) il mercato occupazionale; (iv) i fondi sociali; (v) la qualità come innovazione tecnologica. I tutor aziendali risultano, nella valutazione della coordinatrice: poco interessati: 4; abbastanza interessati: 4.

#### *B. Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore sono state organizzate in cinque moduli di 8 ore ripartite in tre settimane (alcuni giorni 8 ore di seguito; altri giorni 4 ore). Le tematiche scelte: comunicazione e organizzazione aziendale. Le seconde 40 ore in cinque moduli di 8 ore ripartiti in tre settimane; 4 ore al giorno. Le tematiche: comunicazione e qualità in azienda.

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le prime 80 ore sono state articolate in 60 ore di informatica e 20 ore di percorso professionalizzante individuale in azienda. Le seconde 80 ore tutte professionalizzanti in percorso individuale.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Le presenze in aula molto eterogenee e la soglia dell'attenzione era molto bassa per cui i docenti (esperti in formazione e consulenza aziendale)



hanno dovuto impegnarsi per riuscire a tenere l'attenzione. Come si esprime un apprendista "l'aula era composta da persone molto diverse e c'era molta confusione soprattutto a causa di due elementi".

*E. Suggestioni per i corsi successivi.*

Occorre progettare in modo diverso il monte ore, creare aule più omogenee, dare maggior supporto a chi coordina il corso.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi in imprese in cui non vi sono aree qualificate.*

Iniziamo con il considerare tre giovani (età tra i 16 e i 22 anni) che hanno molti tratti comuni: hanno livelli di bassa scolarità (a fatica raggiunta la scuola dell'obbligo, non pensano di riprendere mai gli studi, hanno avuti tutti e tre esperienze molto negative a scuola avendo (nessuna materia piaciuta) e non hanno nessuna idea del lavoro che piacerebbe a loro fare. Quando parlano dei loro interessi "esco con gli amici, guardo la televisione", "esco con amici", "mi piace uscire con gli amici, vedere la Formula 1".

Questi tre giovani incontrano tre imprese artigiane meccaniche in cui fanno lavori di serie valutati molto ripetitivi (uno il molatore e due il cablaggio elettrico) con oggettive difficoltà di fare lavori più qualificati. La differenza tra di loro è nella valutazione di stressante e non stressante del lavoro: per uno di loro il lavoro non è stressante; per due lo è molto e la spiegazione è individuabile nella risposta che indica rapporti non buoni con l'artigiano (gli aspetti più negativi del lavoro sono individuati nel "datore di lavoro"). La distinzione è comunque immediatamente incidente su i loro progetti: il primo (quello che trova il lavoro non stressante pensa di restare lì più a lungo possibile (afferma che si trova bene e pensa di passare operaio); gli altri due invece pensano di andarsene appena possono.

Osserviamo le loro risposte rispetto al corso. Il primo afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo ma è una gran perdita di tempo" e oggi afferma che "non volevo farlo ma oggi mi va bene averlo fatto", gli sono piaciute le ore trasversali considerate non molto utili ma abbastanza interessanti (quelle che le sono piaciute sono state sulla comunicazione). Le ore professionalizzate sono invece valutate molto utili e abbastanza interessanti (soprattutto quelle

svolte in azienda). Non è interessato alla parte diritti e doveri né alla parte sulla sicurezza. Nessun suggerimento.

I due che vogliono andarsene hanno valutato le ore trasversali noiose e poco utili (come il precedente sono piaciute soprattutto quelle sulla comunicazione e molto meno quelle sulla sicurezza e qualità) ed anche quelle professionalizzanti poco utili e abbastanza noiose (le parti ritenute non utili quelle di informatica). Nessun interesse per la parte diritti e doveri ritenute fin troppo lunga. Suggerimenti: “più visite guidate, meno aula”.

Da sottolineare che tutti e tre lavorano in imprese considerate dalla coordinatrice prive di aree qualificate.

#### *B. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Il giovane che rientra in questa casistica ha 17 anni è nato ad Acerra (Napoli) e ha solo la licenza media inferiore con ricordi negativi della scuola ritenendo non possibile ritornarvi. Come interessi ha quelli di “giocare a calcio” e, a differenza del gruppo precedente, svolge un lavoro da meccanico riparatore di auto che trova creativo e non di serie che richiede tempo per poterlo fare bene e che si fa senza problemi. I suoi progetti sono quelli di mettersi in proprio e quindi di restare in quella impresa artigiana almeno qualche anno.

Le ore trasversali le ricorda tutte piuttosto noiose e non molto utili per il lavoro. Non valuta positivamente (né come utilità, né come interesse) nessuna ora svolta in aula (propone di ridurle complessivamente) e valuta positivamente solo il lavoro svolto in officina. Non sono piaciute le ore su i diritti e doveri valutate fin troppo lunghe.

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

#### *A. Apprendisti con diploma in lavori valutati molto ripetitivi ma in una impresa che ha aree più qualificate.*

Il giovane di 22 anni ha un diploma ma dà della esperienza scolastica un giudizio abbastanza negativo e non ritiene possibile ritornare a scuola. Ha come progetto quello di mettersi in proprio e fuori del lavoro ama giocare a calcio con gli amici. Lavora da dieci mesi nella azienda artigiana e fa lavori molto semplici e ripetitivi di serie. Sono però lavori che fa senza problemi con macchine complesse e costose. La sua valutazione è che “non mi preoccupo di dover imparare altre cose; so già quello che serve per poter lavo-

rare”. Gli aspetti più negativi sono “il datore di lavoro” per cui pensa di restare ancora un anno.

Anche lui risponde che non voleva farlo ma oggi mi va bene averlo fatto. Valuta le ore trasversali abbastanza interessanti e abbastanza utili (le parti piaciute di più comunicazione e sicurezza; quelle meno il contratto di lavoro. Le ore professionalizzanti risultano valutate negativamente dal punto di vista della utilità e dell’interesse. Il giudizio è lapidario “tutte le ore professionalizzanti in aula sono inutili; si impara in azienda e non in aula”. Il suggerimento è di fare un corso per apprendisti con meno ore.

*B. Apprendiste con diploma in lavori valutati molto ripetitivi ma in una impresa che ha aree più qualificate.*

Si tratta di una giovane di 22 anni con un diploma di maturità artistica che valuta positivamente gli studi e a cui è piaciuto soprattutto il disegno grafico che vorrebbe fare come lavoro. Ritiene possibile tornare a scuola e vorrebbe fare corsi di Cad Visual Graphic. Descrive il suo tempo libero fatto di letture, dipinge, segue mostre, ascolta musica, insegna catechismo in parrocchia. Il suo lavoro è quello di montatrice di schede elettroniche e si tratta di un lavoro di serie molto ripetitivo anche se richiede molta concentrazione e precisione per cui è un lavoro stressante. Pensa di restare in quella azienda ancora qualche anno perché non vede possibilità di carriera. Le valutazioni sulle ore sono tutte negative (né utili né interessanti).

*C. Apprendisti con diploma in lavori valutati intermedi.*

Il giovane di 24 anni che rientra in questa categoria ha un diploma in ragioneria e dà della scuola un giudizio positivo. Svolge inoltre attività e interessi fuori del lavoro: ama viaggiare, fare sport ed è poi interessato alla moda e alla musica. Come progetti gli piacerebbe mettere su un locale (bar discoteca) oppure occuparsi di moda. Per quanto riguarda il percorso legato ai suoi studi è disposto a fare corsi di formazione professionale sulla gestione aziendale. Attualmente lavora come impiegato in una impresa metalmeccanica nella gestione fornitori e nella contabilità. Considera il lavoro abbastanza interessante e vario anche se individua elementi di stress perché c’è troppo caos. Nonostante tutto pensa di restare in quella impresa abbastanza a lungo a meno di non riuscire a realizzarsi in una attività totalmente diversa.

Valuta le ore trasversali abbastanza interessanti (in particolare quelle sulla comunicazione) ed utili come conoscenze di tipo generale ed anche in azienda. Ugualmente interessanti sono valutate quelle professionalizzanti (in

particolare quelle relative alla qualità) e quelle su diritti e doveri. Il suo suggerimento è quello di “creare un aula con persone che svolgono la stessa attività” perché “l’aula era composta da persone diverse e c’era molta confusione soprattutto a causa di due elementi”.

*D. Apprendiste con diploma in lavori valutati intermedi.*

Una prima ragazza che appartiene a questo raggruppamento ha il diploma di ragioneria e ha frequentato corsi di segretaria di azienda considerando però non ritiene possibile il ritornare a scuola. Le piace la musica, andare in palestra e uscire con amici ma non ha progetti lavorativi. Lavora da 14 mesi in una impresa metalmeccanica artigiana dove svolge lavoro da impiegata seguendo la gestione dei fornitori e clienti e seguendo le bolle e fatture. Il lavoro è considerato abbastanza vario (anche se non si può parlare di lavoro creativo e interessante). Ritiene di svolgerlo abbastanza bene anche se trova che si tratta di un lavoro stressante perché si lavora molto e l’ambiente non è tranquillo. I rapporti con l’artigiano non sono particolarmente buoni e pensa di restare solo qualche anno.

Dà un giudizio positivo sul corso (mi interessava farlo e sono convinta che ne valeva la pena). Le ore trasversali sono valutate abbastanza interessanti (soprattutto comunicazione) anche se non molto utili per il lavoro. Quelle professionalizzanti più utili e più interessanti soprattutto quelle fatte in azienda. La parte dei diritti e doveri non ha interessato ed il suggerimento è di ridurre le ore.

La seconda ragazza presente in questa tipologia ha ugualmente un diploma in ragioneria e potrebbe tornare a scuola a certe condizioni. Ha avuto esperienze di lavoro con i propri genitori e ha come interessi la lettura, la musica, il cinema e la danza avendo anche esperienze di volontariato presso la Caritas. Lavora in quella impresa artigiana da 24 mesi come impiegata addetta al rapporto clienti/fornitori con risposte al centralino: un lavoro considerato abbastanza ripetitivo che ci vuole un po’ di tempo a impararlo e che è comunque inerente al titolo di studio. Un lavoro valutato nel suo complesso abbastanza stressante e con pochi sbocchi professionali per cui si pensa di restare in quella impresa solo qualche anno.

L’artigiano considerava il corso una gran perdita di tempo e non si è trovata bene nel corso che aveva delle “nette distinzioni sia caratteriali che di provenienza lavorativa”. Le ore trasversali sono state valutate molto interessanti e abbastanza utili e così le ore professionalizzanti e quelle su diritti e doveri.

## MECCANICA, PIACENZA

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio-basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessato			
Abb. interessato		$\lambda \lambda \lambda$	$\lambda \lambda$
Poco interessato	$\lambda \lambda \lambda$	$\lambda$	

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavoro qualificati
Scuola media	M [ M* ][ M* ]	M $p$	
Studi prima del diploma			
Diploma o laurea	[M* $p$ ] M*	M* F* F*	

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo  $p$  indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista,  $pp$  mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

M e F indicano se la persona che risponde è maschio o femmina.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati	M M F	M	
Abbastanza interessati	M		
Poco interessati	M	M F F	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M M M F F	M M M F F F	M M M F	M M M
Professionalizzanti	M M M F	M M M F	M M M	M M M
Diritti e doveri	M M F	M M F	M M M M F F	M M M M F F

## II. Meccanica, Scandiano (Reggio Emilia), ECAP

Il corso meccanica tenuto a Scandiano (Reggio Emilia), coordinato da Monica Bussoni dell'Ecap, è iniziato con nove apprendisti e tre apprendiste; sono usciti dal corso cinque apprendisti e tre apprendiste. Le interviste sono state fatte a quattro apprendisti.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

Il corso per tutor aziendali era stato organizzato ma non è stato avviato per mancanza di iscritti. Tutti e quattro i tutor considerati dalle interviste sono stati valutati dalla coordinatrice del corso pochissimo disponibili.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Gli apprendisti hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore erano suddivise in otto ore al giorno per due giorni alla settimana. Si trattava di lezioni frontali, la-

vori in piccoli gruppi e simulazioni, sui seguenti contenuti: organizzazione, normativa sulla sicurezza del lavoro, diritto sul lavoro. Le seconde 40 ore erano organizzate in modo analogo, ma le ore di corso erano quattro e vertevano sui seguenti contenuti: le competenze trasversali (diagnosticare, relazionarsi), inglese tecnico. Diversi docenti di istituti tecnici, liberi professionisti ed esperti di formazione professionale sono stati chiamati a relazionare sui citati argomenti. Valutazione complessiva della coordinatrice: positiva.

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Gli apprendisti hanno partecipato presso l'istituto tecnico di Scandiano ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità. Le prime 80 ore si svolgevano in un unico giorno alla settimana per otto ore. Le seconde 80 ore in due giornate di quattro ore ciascuna. Valutazione complessiva: "nonostante i numerosi tentativi per mantenere il gruppo motivato e attento, tramite orari più flessibili, interventi di docenti esterni e alternando le materie, gli apprendisti si sono dimostrati poco motivati e non partecipativi".

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Gli apprendisti formavano un gruppo eccessivamente eterogeneo sia per ruolo professionale sia per preparazione tecnica e il livello di istruzione e questo ha reso estremamente difficile la gestione del corso.

#### *E. Suggerimenti per i corsi successivi.*

La coordinatore del corso suggerisce la creazione di corsi composti in modo più omogeneo per età, titolo di studio e ruolo professionale; in alternativa propone percorsi formativi individuali.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

#### *A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi in imprese che complessivamente non offrono aree più qualificate.*

Esaminiamo il profilo di un ragazzo di 17 anni: il livello di scolarità è basso, a fatica ha finito la scuola dell'obbligo, trovandosi molto male con i docenti, ritiene però possibile la ripresa dello studio. In realtà, gli piacerebbe fare il meccanico di auto per poi con il tempo aprire una officina di ripara-

zione di auto. Fuori dal lavoro gli piace aggiustare i motorini e ascoltare musica. Al momento, dopo 22 mesi, lavora come saldatore e valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che non necessita particolare concentrazione e tempo di apprendimento, però molto stressante. Non si trova bene con il datore di lavoro che dice: “non mi stima” e pensa di andarsene appena possibile. Sul corso afferma che l’artigiano ha detto “e’ totalmente inutile”, mentre lui era interessato a farlo, ma poi e’ rimasto deluso. Valuta le ore trasversali utili e abbastanza interessanti (in particolare quelle sul diritto del lavoro). Le ore professionalizzati sono valutate poco utili, ma abbastanza interessanti, anche se ha fatto fatica a seguire il corso perché il resto del gruppo ostacolava l’insegnamento. Molto interesse per la parte dei diritti e doveri ritenuta da espandere. Suggestimenti: “bisogna cambiare i metodi di selezione del gruppo - aula, molti non hanno voglia di imparare, ostacolano il corso e non dovrebbero partecipare”, “vorrei che qualcuno andasse nelle aziende a controllare se il tutor insegna davvero”.

#### *B. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Rientrano in questa casistica tre ragazzi tra i 16 e i 19 anni. Solo uno di loro ritornerebbe a scuola “a certe condizioni”, mentre gli altri due escludono questa possibilità. Hanno avuto delle esperienze molto negative con i docenti troppo severi e poco disponibili, ma anche con i compagni di scuola più grandi. Come lavori futuri a uno piacerebbe fare il poliziotto, uno il cameriere in un ristorante di lusso e l’altro avere una impresa di trasporto e praticare il motocross a livelli agonistici. Tra i loro interessi troviamo la discoteca, il pub, le moto e la palestra. Valutano il loro lavoro nell’azienda ripetitivo, che richiede tempo per essere fatto bene e precisione. Due ritengono che si fa senza problemi, mentre il terzo lo giudica stressante. Dopo 24 mesi di permanenza solo un ragazzo pensa di rimanere nell’azienda a lungo; gli altri due vorrebbero lasciarla appena possibile. Sul corso due sostengono che “volevano farlo e anche oggi sono convinti che ne valeva la pena”; l’altro afferma che “non voleva farlo e anche oggi è convinto della sua inutilità”. Tutti e tre valutano le ore trasversali poco utili e poco interessanti (sono piaciute le ore sui diritti del lavoratore). Le ore professionalizzati sono state valutate abbastanza utili e interessanti per due ragazzi e non utili e non interessanti per l’altro che ritiene “non erano in relazione con il mio lavoro”. Suggestimenti: “fare più ore di pratica” “obbligatorie per i tutor aziendali”, “insegnare ad usare il computer”.



## MECCANICA, SCANDIANO (REGGIO EMILIA)

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: No**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessati			
Abbastanza interessati			
Poco interessati	λ	λλλ	

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito e il desiderio di lasciare l'azienda**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media	[M]	[M*] [Mp] [M]	
Studi prima diploma			
Diploma o laurea			

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati			
Abbastanza interessati			
Poco interessati	M	MMM	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M	M	MMM	MMM
Professionalizzanti	MM	MMM	MM	M
Diritti e doveri	MMM	MMM		

### III. Meccanica/legno, Reggio Emilia, Form. Art

Il corso Form. Art tenuto a Reggio Emilia è iniziato con 16 apprendisti e 9 apprendiste; sono usciti dal corso 9 apprendisti e 6 apprendiste. Sono state fatte interviste a 6 apprendisti e 3 apprendiste.

#### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

##### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso di 20 ore ai tutor aziendali articolato in cinque parti: (i) l'assunzione del ruolo di tutor aziendale, il "maestro di esperienza"; (ii) I processi lavorativi dell'impresa. Cosa fa l'azienda? Cosa fa l'apprendista? Cosa dovrebbe fare?; (iii) le risorse dell'impresa: chi sa? Cosa sa?; (iv) Il progetto di formazione personalizzato per lo sviluppo dell'apprendista; (v) La valutazione: quali criteri per valutare l'esito del progetto individualizzato di formazione. I contenuti di questi incontri sono stati: il patto formativo, il fare dell'impresa, le risorse dell'impresa, il Pif (progetto individuale di formazione), il ruolo del tutor aziendale per valutare il Pif. La stragrande maggioranza dei tutor aziendali è formata da titolari di impresa. Non tutte le imprese hanno però inviato al corso il tutor aziendale e questo creato problemi non lievi di recupero. La valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso ha dato questi risultati: Molto interessati: 3; abbastanza interessati:3; poco interessati:3.

##### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore d'aula sono state organizzate nell'arco di due settimane (3+2 giornate da 8 ore) con questi contenuti: socializzazione (metà giornata), elementi di organizzazione e comunicazione sul lavoro (due gior-

nate e mezzo), diritto del lavoro (una giornata), sicurezza nel luogo del lavoro (una giornata). In questa prima fase è stato utilizzato il Dossier dell'apprendista dimostratosi molto utile per fare il punto su i precedenti percorsi scolastici e lavorativi e sulle aspettative future. Le seconde 40 ore sono state ugualmente organizzate nell'arco di due settimane (3+2 giornate da 8 ore) con questi contenuti: comunicare, relazionarsi, *problem solving*. Questa parte è stata di impronta più psicosociale e sistemica e mirava ad agire sulla consapevolezza del ruolo dell'apprendista con l'analisi ed esplicitazione delle motivazioni/aspettative individuali e del loro incidere sulle relazioni (modalità di gestione dei conflitti e della comunicazione). Nelle prime 40 ore si sono alternati tre docenti di formazione professionale; nelle seconde c'è stato un solo docente esperto di formazione. Le valutazioni della coordinatrice sottolineano che sono risultate particolarmente interessanti e coinvolgenti le ore su i diritti e doveri del lavoratore e sulla sicurezza per le metodologie attive utilizzate e per le immediate ricadute pratiche sul lavoro e i comportamenti dei partecipanti. Valutazione complessivamente meno positiva delle seconde 40 ore che "svelavano" le contraddizioni implicite ed esplicite dello stare nel lavoro, mettendo in discussione le modalità di relazione dei partecipanti.

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Tutte le 160 ore si sono svolte nell'impresa di appartenenza tra apprendista e tutor aziendale con incontri con il coordinatore in modo da concordare un Pif, un percorso individuale di formazione articolato in schede che prevedono competenze da trasmettere. Ad esempio la competenza essere in grado di leggere e interpretare una scheda di lavorazione viene risolta attraverso due unità di apprendimento: il tutor spiega come si legge e interpreta una scheda (1 ora) e l'apprendista ha 5 ore per effettuare una prova pratica in autonomia con la supervisione del tutor aziendale. L'analisi delle diverse situazioni ha portato ad esempio, nel caso di un apprendista installatore elettrico di impianti civili una richiesta ulteriore di formazione in aula che l'artigiano prosegue oltre le ore richieste. L'imparare facendo rende più facile l'apprendimento da parte di chi ha il rifiuto dell'aula.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica in aula.*

L'aula è risultata disomogenea con difficoltà a gestire giovani con motivazioni diverse e contano quindi molto le metodologie didattiche attive utilizzate. Il Pif con i percorsi su misura è una risposta a questi problemi ma è importante che l'adesione del tutor aziendale non sia formale per cui diventa essenziale la sua formazione.

### *E. Suggestioni per i corsi successivi.*

Creare aule più omogenee per età, livelli di formazione, tipo di settore con un diverso equilibrio tra ore d'aula e ore di autoapprendimento guidato in azienda. Occorre tenere conto del potenziale formativo dell'azienda e della rete di strutture e percorsi formativi esterni che possono essere realizzati (aule teoriche con utilizzo di testimonianze e visite guidate in aziende di eccellenza del settore, laboratori attrezzati, sessioni teorico/pratiche sulla sicurezza e prevenzione rischi del settore ecc. Occorre per ogni apprendista avere un ventaglio di possibilità tra cui scegliere per individuare il percorso formativo più idoneo. Occorre inoltre un bilancio delle competenze in ingresso tenendo presente specificità di partecipazione ai corsi come quella di minoranze immigrate che presentano problemi di lingua, di accoglienza, di complessi incontri tra culture diverse ecc.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi in una impresa che non ha aree più qualificate.*

La giovane che rientra in questa casistica ha 18 anni ed è immigrata dalla Turchia dove ha preso un titolo di licenza media inferiore con progetti per diventare la maestra elementare. Arrivata in Italia qualche anno fa vorrebbe diventare parrucchiera e adesso lavora da 24 mesi al montaggio in una impresa artigiana di trenta addetti per fare montaggio di piastre di cottura (sia parti meccaniche sia parti dell'impianto elettrico) dove non vi sono aree più qualificate. Il lavoro richiede molta concentrazione e "deve fare le cose di corsa e rispettare i tempi" perché è un lavoro ad una catena di montaggio. In questo lavoro ha trovato dei colleghi simpatici e pensa di restarvi a lungo.

L'artigiano le ha detto che doveva fare questo corso anche se abbastanza interessato e questa giovane immigrata lo ha fatto questo corso anche se oggi afferma che non ne valeva la pena perché faceva fatica a capire l'italiano ed otto ore di fila erano veramente troppe. Inoltre "essendo timida mi hanno fatto schifo i comportamenti di alcuni ragazzi che non gli importava niente del corso e non stavano attenti". Le ore trasversali sono state valutate piuttosto noiose anche se abbastanza utili anche se le ha capite poco. Le ore professionalizzanti sono ugualmente risultate piuttosto noiose e non molto utili. È stata interessata dalla parte dei diritti e lavori ritenendola sufficiente.

*B. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Ci sono due ragazze che rientrano in questa categoria, una di 16 e l'altra di 22 anni. La prima ha come progetto di fare la pittrice e lavora di 15 mesi in una impresa artigiana di trenta addetti che fa lavorazioni di tornitura e assemblaggio di componenti in metallo e plastica. Si tratta di un lavoro valutato abbastanza vario con l'uso di più macchine molto costose per cui questa ragazza pensa di restare a lungo in questa impresa. La seconda ragazza ha ugualmente preso solo la licenza media inferiore anche se avrebbe voluto fare la scuola alberghiera ma non l'ha fatta per motivi familiari. Prima del lavoro attuale ha fatto lavoretti diversi. Le piacerebbe aprire un bar e adesso lavora da 20 mesi in una impresa meccanica che ha 24 addetti e che fa sedili e volanti in plastica. In questa impresa fa più lavorazioni considerando il lavoro interessante e creativo per cui pensa di restarvi a lungo. L'artigiano è valutato abbastanza interessato al corso e le ore trasversali sono state valutate molto interessanti ed utili (sono piaciute soprattutto i lavori di gruppo; sono piaciute meno le ore sull'organizzazione. Molto interessanti ed utili le ore professionalizzanti ed anche le ore su i diritti e i doveri sono risultate interessanti perché così si sa cosa può accadere. Queste ore sono da espandere.

*C. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

I due ragazzi che rientrano in questa casistica sono un giovane di 17 ed un giovane di 22 anni. Il primo giovane afferma che non gli piaceva più studiare su i libri con un giudizio negativo sulla esperienza scolastica. Ha fatto per un po' il rappresentante di commercio con il padre e da 15 mesi lavora in una impresa che costruisce mobili dove svolge un lavoro di montaggio. È un lavoro abbastanza vario ma che si apprende in pochissimo tempo. Pensa di mettersi in proprio e pensa di restare abbastanza a lungo in questa impresa per imparare a far bene questo lavoro. L'artigiano si è mostrato poco interessato al corso ed è deluso della esperienza del corso: le ore trasversali sono state giudicate poco utili e molto noiose e così quelle professionalizzanti. È rimasto interessato alla parte dei diritti e doveri che ritiene da espandere "per capire quello che mi aspetta". I suoi suggerimenti: "farei un corso con un massimo di tre ore al giorno possibilmente di sere; farei poi classi meno numerose (con un massimo di 10 persone) e con persone dello stesso settore".

Il secondo giovane non ritiene possibile ritornare a scuola e ha interrotto gli studi perché "ho difficoltà a capire le cose". Gli sarebbe piaciuto fare l'agricoltore e stare in campagna. Lavora da 20 mesi al montaggio in una impresa meccanica che fa macchine per la lavorazione del legno. È un

lavoro che considera abbastanza interessante anche se è un lavoro di serie e spera di diventare un capo officina imparando a poco a poco a fare un po' di tutto. Pensa di restare a lungo in questa azienda anche se non pensa a mettersi in proprio. L'artigiano si è mostrato abbastanza interessato al corso e considera le ore trasversali abbastanza utili e interessanti. Anche le ore professionalizzanti sono state valutate abbastanza utili e interessanti e la parte dei diritti e doveri ha interessato perché "non sapeva molte cose".

*D. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati qualificati.*

Il ragazzo che rientra in questa casistica ha 16 anni che ha interrotto perché "non mi attirava la scuola e stare sui libri". Tornerebbe a studiare solo per diventare elettricista perché questo è il suo progetto di mettersi in proprio. Lavora da 12 mesi in una piccolissima impresa artigiana che fa montaggi elettrici e installazione: lavoro ritenuto molto interessante creativo e vario tanto che il giovane pensa di mettersi in proprio anche se per il momento pensa di restare a lungo in questa impresa per continuare ad imparare. L'artigiano si è mostrato interessato al corso. Le ore trasversali sono state ritenute abbastanza utili e interessanti come quelle professionalizzanti e quelle su diritti e doveri "È giusto entrare nel mondo del lavoro sapendo ciò che spetta". Suoi suggerimenti: "aumenterei le ore sia di teoria sia di pratica".

*3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

*A. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

In questa tipologia ci sono due giovani uno di 16 e l'altro di 18 anni. Il giovane di 16 anni ha la licenza media inferiore e come aspetto negativo della scuola vede lo "stare seduti in classe e studiare solo la teoria, usare poco le mani" per cui non ritiene possibile ritornare a scuola. Questo giovane ha però fatto un corso di autoriparatore meccanico di 1600 all'Istituto Lorenzini di Luzzara e valuta questa esperienza molto positiva per gli stage e per l'esperienza di lavoro. Ha come progetto il fare il meccanico autoriparatore e ha trovato lavoro da 20 mesi in una piccola impresa meccanica di sei addetti che fa tornitura di particolari meccanici. In questa officina utilizza torni a controllo numerico (il programma lo fa il titolare) posizionando i pezzi e facendo andare la macchina. Ogni due o tre giorni cambia tipo di pezzo e macchina anche se si tratta sempre di torni a controllo numerico. Il lavoro è valu-

tato abbastanza vario senza particolari stress e l'apprendista pensa di restarvi a lungo anche se pensa di mettersi in proprio per fare una officina di autoriparazioni. L'artigiano era pochissimo interessato al corso e le ore trasversali sono state valutate piuttosto noiose e inutili mentre le ore professionalizzanti utili e interessanti. La parte dei diritti e doveri non ha interessato perché non era bravo l'insegnante. Il suggerimento "fare più ore sul lavoro e meno in aula; fare più ore sulla sicurezza sul lavoro".

Il giovane di 18 anni dopo la media inferiore ha fatto una scuola professionale per assistente sociale ed è iscritto alla scuola serale per elettricisti per volere dell'artigiano con cui lavora. Vorrebbe fare il fumettista perché gli piace disegnare ma non pensa di mettersi in proprio con un progetto in questa direzione. Lavora da 18 mesi con un artigiano (sono solo tre dipendenti) che fa installazioni di impianti elettrici in abitazioni private e cantieri. Lavora sempre in coppia con uno più esperto di lui ed in genere fa le tubazioni esterne senza fare l'infilaggio all'interno delle case. È un lavoro ritenuto abbastanza qualificato, abbastanza creativo che richiede molto tempo per farlo bene. Gli piace lavorare in coppia e pensa di restare in quella impresa a lungo (ritiene prematuro pensare di mettersi in proprio perché è un lavoro di responsabilità). L'artigiano si è mostrato poco interessato al corso (anche se all'inizio aveva detto "fallo e vedrai che ti sarà utile") ma "otto ore tutte in un giorno su una sedia sono troppe" e le ore trasversali sono valutate piuttosto noiose e solo abbastanza utili (sono piaciute di più le parti sulla organizzazione e i diritti del lavoratore). Le ore professionalizzanti sono risultate abbastanza interessanti ed utili. La parte dei diritti e doveri ha interessato perché "essendo un lavoratore e sapendo i miei diritti voglio assicurarmi che siano a mio favore. Come suggerimenti "farei il corso per mezza giornata e basta, anche per i docenti".

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

##### *A. Apprendisti con diploma in lavori valutati qualificati.*

Il caso considerato è quello di un giovane di 21 anni che ha il diploma di ragioneria e che si sta specializzando in informatica volendo mettersi in proprio nella grafica metallica ed incisione. Lavora da 20 mesi in una azienda artigiana che ha un ventina di addetti che fa targhe e insegne in bronzo, ottone, acciaio e realizzazioni di grafica artistica. Questa ragazzo fa un lavoro qualificato in quanto realizza utilizza il computer per disegnare le

varie targhe che poi verranno realizzate nei metalli scelti. Si tratta quindi di un lavoro molto creativo che piace anche se c'è una parte più noiosa quando si passa a seguire le diverse macchine che tagliano e fanno le incisioni. È un lavoro però stressante e pagato troppo poco per cui non vede l'ora di andare via svolgendo però sempre questo tipo di lavoro. L'artigiano si è mostrato poco interessato al corso e l'apprendista afferma di aver voluto fare il corso ma che l'esperienza l'ha deluso. Ha trovato molto noiose e poco utili le ore trasversali mentre abbastanza interessanti e utili sono risultate quelle professionalizzanti. La parte dei diritti e doveri è stata invece valutata interessante perché "se sei a conoscenza dei tuoi diritti ti senti più tutelato".

## MECCANICA/LEGNO, REGGIO EMILIA

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per il tutor aziendale: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessato		λ	λλ
Abb. interessato		λλ	λ
Poco interessato		λλ	λ



## 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavoro qualificati
Scuola media	F	F F <i>pp</i> M <i>p</i> M	M <i>p</i>
Studi prima del diploma		M <i>p</i> M	
Diploma o laurea			[M*]

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati			
Abbastanza interessati		M M	M
Poco interessati	F	M M F F	M

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M M MF	M M M F	M M MF F	M M MF F
Professionalizzanti	M MM M F F	M M M M FF	M M F	M M F
Diritti e doveri	M M M M F F	M M M M F F	M M F	M M F

## IV. Meccanica/grafica, Modena, Form.Art

Il gruppo coordinato da Maria Grazia Catellani di Form.Art è un gruppo prevalentemente di imprese meccaniche a cui sono state aggregate anche alcune imprese di grafica. Questo gruppo è iniziato con una ventina tra apprendisti e apprendiste ed una percentuale di ritiri intorno al 50%. Sono state fatte interviste ad otto apprendisti ed una apprendista. Tra le interviste solo una era relativa al settore della grafica.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

Per i tutor aziendali è stato organizzato un corso serale di 20 ore, su i seguenti contenuti: (i) caratteristiche e ruolo del tutor aziendale; (ii) il processo lavorativo dell'azienda; (iii) elaborazione di un piano individuale di formazione attraverso il lavoro di gruppo; (iv) elaborazione plenaria di parametri di valutazione. I tutor sono risultati, nella valutazione della coordinatrice del corso molto interessati: 1; abbastanza interessati: 2; poco interessati: 6.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore erano suddivise in otto ore al giorno per cinque giorni distribuiti su due settimane. Si trattava di lezioni frontali sui seguenti contenuti: (i) socializzazione tra i partecipanti, (ii) contrattualistica e normativa del rapporto di lavoro, (iii) normativa sulla sicurezza del lavoro, (iv) elementi di organizzazione aziendale. Le seconde 40 ore erano organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti: (i) le competenze trasversali (diagnosticare, relazionarsi), (ii) il processo di comunicazione (aspetti verbali e non verbali), (iii) la comunicazione efficace e la cooperazione all'interno dei gruppi lavoro. Sono stati chiamati a relazionare sui citati argomenti personale operante presso studi di consulenza, ex insegnanti in pensione (sono emersi problemi con docenti facenti capo a studi di consulenza in cui è prevalsa una logica spartitoria senza tener conto dei risultati della didattica che è apparsa discontinua e ridondante). La valutazione complessiva data dalla coordinatrice è piuttosto negativa, sia per la mancanza di aule tecniche, sia per il gruppo che era troppo eterogeneo per cui è risultato penalizzato chi apparteneva ad alcuni settori lavorativi. Inoltre il fatto che il corso fosse obbligatorio ha provocato momenti di demotivazione e disattenzione.

### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato all'interno delle loro aziende ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità. L'attività veniva svolta fuori dal processo produttivo aziendale ed era strutturata diversamente a seconda del percorso di formazione di ciascun apprendista. Il tutor aziendale ha seguito l'apprendista svolgendo il ruolo di docente e supervisore, avvalendosi della collaborazione di altri colleghi e colleghe esperte presenti nell'azienda. In ogni fase del lavoro il tutor ha utilizzato il seguente metodo di insegnamento: spiegazione, osservazione, lettura di manuale, colloquio, prove pratiche in affiancamento e prove pratiche in autonomia. Un registro aziendale in parte precompilato dal formatore è servito a calendarizzare la formazione professionale. La logica scelta è stata quella di partire dalla ricostruzione del processo lavorativo di quella impresa e capire come era articolabile il percorso dell'apprendista; sono state privilegiate le attività e competenze che l'apprendista già svolgeva ma che dovevano essere consolidate; solo in una seconda possibile fase queste ore sono state utilizzate per trasmettere nuove attività/competenze. La valutazione è differenziata: una parte dei tutor ha partecipato alla struttura di coordinamento esterna ed il percorso definito per l'apprendista è risultato valido; una parte non ha apprezzato il contatto con l'ente di formazione e non si è dimostrata disponibile a collaborare considerando queste ore come un puro problema burocratico da risolvere con il minor impegno possibile.

### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

L'aula è risultata troppo eterogenea e chi apparteneva al settore della grafica non ha avuto la attenzione che sarebbe stata auspicabile. Le apprendiste e gli apprendisti hanno pertanto manifestato molta difficoltà a mantenere l'attenzione durante le otto ore consecutive richieste dal corso adattandosi male alle regole del "ritorno in classe". Alcuni docenti si sono poi rivelati impreparati nei contenuti e questo ha contribuito a diffondere nella classe insofferenza e disattenzione.

### *E. Suggestioni per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso suggerisce di dare rilievo alla dimensione formativa del progetto, di poter contattare apprendiste e apprendisti neoassunti e non già presenti nella azienda da più mesi, di poter programmare moduli di quattro ore e non di otto, di non alternare eccessivamente il personale docente, di adottare metodologie di partecipazione attiva, di poter differenziare l'offerta formativa e di attivare strategie per aumentare la partecipa-

zione in aula del tutor aziendale con conseguente precisazione del piano di formazione individuale dell'apprendista.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

In questa il profilo di un ragazzo di 18 anni: il livello di scolarità è basso, ritiene però possibile la ripresa dello studio. In realtà, gli piacerebbe mettersi in proprio e dirigere una ditta di idraulica. Nel tempo libero gioca a calcio e gli piace andare in discoteca. Da 24 mesi lavora in una impresa di otto addetti che fa assistenza e installazione di impianti termici e idraulici e svolge un lavoro da idraulico valutato abbastanza ripetitivo, che richiede molta concentrazione, tempo di apprendimento e precisione, ma non è stressante. Si trova bene con il colleghi e pensa di rimanere a lungo nella impresa in cui lavora. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, ma è una gran perdita di tempo", mentre lui era interessato a farlo ed anche oggi è contento di averlo fatto. Valuta le ore trasversali utili ma poco interessanti anche quelle su i diritti e doveri (mostra interesse solo sul tema della sicurezza). Le ore professionalizzati sono valutate utili, ma poco interessanti. Suggestimenti: "nessuno".

## *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

### *A. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Rientrano in questa casistica cinque ragazzi tra i 18 e i 20 anni e di questi solo uno ritiene possibile il ritorno a scuola. Quattro di loro sono contenti del lavoro che fanno e non lo cambierebbero, uno vorrebbe cambiare e fare il collaudatore di moto. Tra gli interessi citano la palestra, la discoteca e viaggiare. Quattro di loro valutano il loro lavoro nell'azienda abbastanza interessante e creativo, che richiede tempo per essere fatto bene e precisione. Un ragazzo (quello che vorrebbe fare il collaudatore di moto) lo descrive invece come di serie, poco interessante e pensa di lasciarlo presto. Tutti ritengono che si fa senza problemi e che non è stressante. I quattro ragazzi sono piuttosto soddisfatti del lavoro, pensano di rimanerci a lungo e di crescere professionalmente all'interno dell'azienda.

Osserviamo le loro risposte rispetto al corso. Tre apprendisti affermano che l'artigiano ha detto "fallo, perché è obbligatorio" e affermano che anche loro non volevano farlo e anche oggi sono convinti che non ne valesse la pena. Uno afferma che l'artigiano ha detto "fallo, ma è una perdita di tempo", mentre lui era interessato ed è ancora convinto della sua utilità. Infine il quinto è l'unico a cui tutor ha detto "ti sarà utile" e se all'inizio non era convinto, oggi "gli va bene di averlo fatto". Quattro degli apprendisti valutano le ore trasversali non molto utili e poco interessanti (sono piaciute le ore sulla sicurezza e i diritti e i doveri del lavoratore). Solo uno le giudica utili e interessanti. Le ore professionalizzate sono invece valutate molto utili da parte di tutti gli apprendisti, mentre sono giudicate interessanti da tre. Solo un apprendista si è mostrato interessato alla parte diritti e doveri, gli altri ritengono di conoscerla già. Come suggerimenti da tenere presente, tutti hanno espresso il desiderio di fare dell'informatica di base e un corso più tecnico. Altri suggerimenti sono quelli di "fare meno ore concentrate assieme" e "corsi più omogenei per tipo di impresa".

#### *B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

Esemplificativo di questa categoria è il profilo di un ragazzo di 17 anni che ha fatto per tre anni il Corni di Modena senza arrivare alla qualifica. Questo giovane ritiene possibile tornare a studiare solo a "certe condizioni perché il rapporto con i docenti è stato negativo (ha però dei buoni ricordi di alcune materie e dei suoi compagni e compagne). Gli piacerebbe mettersi in proprio aprendo una officina meccanica e nel tempo libero gioca a calcio, va in discoteca e ama viaggiare. Da 20 mesi lavora in una aut carrozzeria di 10 addetti della Renault e, al momento dell'intervista, lavora come meccanico - carrozziere e valuta il suo lavoro molto interessante, creativo, che richiede molta concentrazione, tempo di apprendimento e precisione e che si fa senza alcun stress. Si trova bene con i colleghi e ritiene che il lavoro "gli da tante soddisfazioni" per cui pensa di rimanere a lungo nella officina in cui lavora. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, ma è una gran perdita di tempo", mentre lui non era interessato a farlo, ma oggi gli va bene di averlo fatto. Valuta le ore trasversali non molto utili, ma abbastanza interessanti (gli sono interessate soprattutto quelle sui diritti e i doveri). Le ore professionalizzate sono valutate non molto utili, ma abbastanza interessanti. Suggerimenti: "fare corsi più pratici per perfezionare dei metodi lavorativi specifici".

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

##### *A. Apprendiste con diploma in lavori valutati intermedi.*

In questa categoria è presente una apprendista di 25 anni, diplomata all'istituto d'arte che ha fatto un corso di grafica pubblicitaria e fotografia. Non è interessata a proseguire gli studi perché è soddisfatta del lavoro che fa e non pensa di mettersi in proprio. Fuori dal lavoro ha molti interessi, fa danza classica, nuoto, va al cinema, le piace leggere e fare fotografie artistiche. Lavora in un laboratorio fotografico dove si occupa della vendita di materiale fotografico, di servizi fotografici, di riproduzione di foto senza negativo ed impagina e decora album di foto. Giudica il suo lavoro molto interessante e creativo, tanto che spera di rimanere a lungo in quel posto, che le dà possibilità di crescere professionalmente. Sul corso questa apprendista (che è l'unica intervistata dell'area grafica) afferma che il titolare le ha detto: "fallo, ti potrebbe essere utile", mentre lei non voleva farlo e anche oggi è convinta che non ne valesse molto la pena. Sulle ore trasversali due giudizi molto diversi. Le prime 40 ore avevano una impostazione chiara, piana, abbastanza interessanti (le sono piaciute solo le ore sulla sicurezza e i diritti e doveri) mentre le seconde 40 ore erano ripetitive, noiose inutili (per cui il giudizio complessivo è negativo). Le ore professionalizzati sono invece state valutate molto utili e interessanti perché "comprendevano tutto ciò che mi interessa fare". Suggestioni: "migliorare i programmi e i contenuti"; "cambiare l'orario perché era troppo pesante"; "fare gruppi più omogenei per età".

## MECCANICA/GRAFICA, MODENA

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse dei tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio-basso	Valutazione livello medio-alto
Molto interessati		λλ	
Abbastanza interessati			λ
Poco interessati		λλλ	λλλ

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito e il desiderio di lasciare l'azienda**

Titolo di studio	Lavoro ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavoro qualificati
Scuola media		<i>Mp</i>	
Studi prima diploma		<i>Mp Mp Mp Mp M</i>	<i>Mp</i>
Diploma o laurea		[ <i>M</i> ]	<i>Fp</i>

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati			F
Abbastanza interessati		M	
Poco interessati		M M M M M M	M

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	MMF	MMM	MMMMMM	MMMMMF
Professionalizzanti	MMMMMMF	MMMMMF	MM	MMM
Diritti e doveri	MMMF	MMF	MMMMM	MMMMMM

## V. Meccanica, Vignola (Modena), Ecipar

Il corso tenuto a Vignola è stato coordinato da Eliana Giacobazzi dell'Ecipar ed è iniziato con 17 apprendisti e 8 apprendiste. Sono usciti dal corso 11 apprendisti e 4 apprendiste. Le interviste sono state fatte a 5 apprendisti e 4 apprendiste.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

Non è stato fatto un corso per tutor aziendali e le valutazioni fatte da parte della coordinatrice del corso relativamente a nove di tutor aziendali sono state le seguenti: (i) molto interessati e coinvolti nel ruolo di tutor: 2; ii) abbastanza interessati: 6; (iii) poco interessati: 1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore sono state organizzate in giornate di otto ore una alla settimana presso la sede della CNA di Vignola su questi temi: comunicazione; 626, legislazione lavoro, norme sulla prevenzione ed organizzazione. Le seconde 40 ore è stato dato più spazio alla comunicazione, allo sviluppo dei temi legati alla responsabilità ed orientamento e alla scelta del lavoro tenendo presente che quasi nessuno dei partecipanti aveva maturato scelte ragionate e definitive. I docenti sono stati sia esperti di comunicazione e di organizzazione aziendale sia esperti di formazione professionale. I primi si sono dimostrati più capaci nel coinvolgere gli allievi e le allieve.

#### C. *Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

L'organizzazione delle ore professionalizzanti è stata organizzata suddividendo le 80 ore in lezioni teoriche ed in lezioni pratiche tenute presso l'I-



PSIA di Vignola e sono consistite in addestramento all'utilizzo di macchine utensili, torni tradizionali, frese e torni a controllo numerico. Le lezioni teoriche riguardavano invece il disegno teorico, la tecnologia meccanica, metrologia e, soprattutto nelle seconde 80 ore elementi di sistema e assicurazione di qualità.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

La principale difficoltà è attribuita dalla coordinatrice al carattere forzato della esperienza formativa che ha comportato inizialmente difficoltà di motivazione nella partecipazione. Per le aziende il corso era spesso considerato una perdita di tempo ritenendo solo utile la formazione in azienda. È da segnalare che in una parte rilevante dei casi la motivazione dell'azienda (in particolare dei titolari) era addirittura maggiore di quella degli stessi apprendisti. Nella esperienza considerata hanno motivato maggiormente le parti legate alla comunicazione e alla cultura generale rispetto a quelle professionalizzanti. Hanno invece apprezzato molto la parte professionalizzante ragazzi abituati a svolgere mansioni molto ripetitive. Sono risultati poi più motivati chi non si trova ben inserito nel lavoro o perché non soddisfatto delle mansioni o perché inserito in relazioni soffocanti. In un caso un ragazzo che aveva abbandonato gli studi ha deciso di ritornare a scuola. Le ragazze si poi mostrate più motivate rispetto ai ragazzi e comunque è stato un elemento positivo per la realizzazione del corso la presenza sia di ragazze che di ragazzi.

#### *E. Suggestioni per i corsi futuri.*

La valutazione complessiva non può prescindere dal fatto che la frequenza al corso è stata "forzata" contro la volontà delle persone e contro quella delle aziende da cui dipendevano. Questo carattere "forzato" della loro presenza al corso ha penalizzato le motivazione ad apprendere degli apprendisti e apprendiste. Occorre poi tenere presente che per chi ha abbandonato la scuola tornare in aula può essere una sofferenza. Per il futuro è importante che questo "obbligo" venga visto come un insieme di "opportunità" offrendo una gamma di soluzioni formative diversificate per durata, settore e profili professionali cercando per ogni azienda/dipendente la soluzione più adeguata. Più si hanno classi omogenee e più è possibile aumentare le attività corsuali professionalizzanti fatte in comune. Più le classi sono eterogenee e più è difficile trasmettere conoscenze professionalizzanti che tengano contemporaneamente conto di un giovane di 16 anni che non ha alcuna formazione teorica e di un giovane di 21 anni che ha un diploma di perito meccanico.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Il giovane considerato in questa tipologia ha 17 anni è nato a Caserta e come lavoro vorrebbe fare il carabiniere desiderando anche di mettersi in proprio con un negozio di alimentari. Fuori del lavoro pratica judo e lavora da 18 mesi in una azienda artigiana di 11 addetti che fa lavorazioni meccaniche utilizzando macchine utensili tradizionali e a controllo numerico. Il lavoro dell'apprendista con queste macchine è da lui valutato interessante, vario e senza stress. Gli aspetti positivi sono i colleghi e il datore di lavoro; quelli negativi la stanchezza. Pensa di restare a lungo in quella azienda perché si trova bene. L'artigiano è stato contento che lui partecipasse al corso e le ore trasversali sono valutate molto interessanti e utili come quelle professionalizzanti (sono piaciute soprattutto quelle di Laboratorio e la parte pratica). La parte su i diritti e doveri (il sindacato non è presente in fabbrica ma il giovane è a conoscenza che c'è un responsabile di zona) ha interessato tanto da richiedere che sia da aumentare.

## *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

La ragazza che rientra in questa tipologia ha 18 anni ha fatto una scuola per segretaria d'azienda e le piace il lavoro che fa adesso: da 24 mesi lavora con macchine a controllo numerico in una impresa artigiana che fa lavorazioni meccaniche di torneria con macchine a controllo numerico. Il lavoro è valutato ripetitivo ma si fa senza problemi e l'ambiente umano è ottimo. Si tratta infatti di un lavoro che la ragazza valuta richiedere una grande attenzione e del tempo per apprenderlo perché si tratta di macchine molto costose. Come aspetto positivo del lavoro la ragazza afferma "l'imparare ad usare macchine a controllo numerico". Non vuole mettersi in proprio e pensa di restare a lungo in quella impresa. Del corso ritiene che non ne valeva la pena ma poi afferma che le ore trasversali sono abbastanza interessanti e abbastanza utili e lo stesso vale per quelle professionalizzanti mentre la parte su i diritti e doveri non ha interessato perché conosceva già i suoi diritti.

Un'altra ragazza ha 21 anni, ha frequentato ragioneria senza prendere il diploma ed ha fatto un corso sull'import/export avendo avuto anche altre esperienze lavorative. Le piace svolgere un lavoro da impiegata ma a contatto con la gente come il lavoro che sta facendo. Lavora da 24 mesi in una

azienda artigiana di otto addetti che fa riparazione e manutenzione di telefonini. Il suo lavoro è di mandare in assistenza il materiale ed “è una competenza che sa fare solo io neppure il titolare” entrando in contatto con molte persone che è il tipo di lavoro che sa fare bene e che piace. Non pensa di mettersi in proprio, le piace il lavoro che fa e pensa di restarvi a lungo. In relazione al corso l’artigiano all’inizio ha detto fallo ma è una gran perdita di tempo ma poi si è mostrato abbastanza interessato. Le ore trasversali sono valutate abbastanza utili e abbastanza interessanti (soprattutto comunicazione e informatica) come quelle professionalizzanti e sono piaciute anche le ore su diritti e doveri perché “ho scoperto cose che non sapevo”.

*B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

Un primo caso è quello di un giovane di 20 anni immigrato dall’Albania che ha frequentato in quella nazione due anni di un liceo scientifico e che vorrebbe fare il disegnatore per la progettazione meccanica e che lavora da 36 mesi in una azienda artigiana che fa carpenteria meccanica ricoprendo varie mansioni compresa quella del disegnatore. Il lavoro è valutato creativo anche se stressante e pensa di restare in quella impresa ancora per qualche anno. L’artigiano non era interessato al corso e il giovane valuta positivamente sia le ore trasversali che quelle professionalizzanti (sia come interesse che come utilità). Anche la parte su i diritti e doveri la valuta interessante.

Il secondo caso è quello di un giovane di 25 anni che ha fatto i primi due anni di un ITI e che vorrebbe mettersi in proprio aprendo un bar trattoria osteria pub avendo interessi per la cucina e per la musica. Lavora al montaggio e cablaggio in una impresa meccanica di 16 addetti che fa installazione di computer e trova il lavoro molto interessante e creativo anche se stressante pensando per il momento di restarci a lungo. L’artigiano si è mostrato poco interessato al corso ed in quanto alle sue valutazioni le ore trasversali sono indicate come abbastanza interessanti e utili mentre quelle professionalizzanti piuttosto noiose e non molto utili. La parte su i diritti e doveri ha interessato (“è giusto che un ragazzo conosca i suoi diritti”).

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l’area del diploma*

*A. Apprendisti con diploma in lavori valutati intermedi.*

L’apprendista che si trova in questa tipologia ha 21 anni ha fatto l’IPSIA ed ha una qualifica in tecnico dei sistemi energetici con anche la parte-

cipazione a corsi di meccatronica ed un giudizio complessivamente positivo sulla esperienza formativa. Il lavoro che vorrebbe fare è quello di tecnico termodraulico di impianti civili; non ha però mai pensato di mettersi in proprio. Da 25 mesi lavora alle macchine per piegare assemblare ecc. in una piccola impresa con sette addetti di carpenteria leggera che fa lavorazioni di lamiera zincata per attrezzature e macchine alimentari con macchine a controllo numerico. Il lavoro è valutato abbastanza ripetitivo ma non stressante ed il limite principale è che vi sono poche possibilità di carriera per cui pensa di andarsene via appena può. L'artigiano lo ha incoraggiato a frequentare il corso e le ore trasversali sono ritenute abbastanza interessanti anche se poco utili per il lavoro svolto lo stesso per le ore più professionalizzanti. La parte su i diritti e doveri ha interessato e suggerisce di estendere la parte sulla comunicazione.

*B. Apprendiste con diploma in lavori valutati molto ripetitivi.*

La giovane di 21 ha un diploma ed è iscritta alla facoltà di Scienze della formazione e vorrebbe lavorare come esperta di processi formativi. Lavora da 36 mesi nella azienda meccanica del padre che ha cinque addetti e per questa impresa mette in ordine gli schedari, ordini ecc. Il lavoro è considerato molto ripetitivo e stressante ma viene accettato perché è temporaneo: serve mentre prosegue gli studi. L'artigiano si è mostrato interessato al corso della figlia. La giovane ha trovato le ore trasversali abbastanza interessanti e utili mentre quelle professionalizzanti abbastanza interessanti e poco utili. La parte su i diritti e doveri l'ha interessata.

L'altra apprendista presente in questo raggruppamento ha 21 anni ed il diploma di ragioneria. Ha fatto un corso di import export con l'Ecap e vorrebbe mettersi in proprio con una attività di vendita. Nell'attesa vorrebbe intanto svolgere una attività da impiegata. Lavora invece in una azienda di carpenteria meccanica di quindici addetti e ogni giorno fa lavorazioni varie come la foratura e la smerigliatura dei pezzi: un lavoro di serie poco qualificato che richiede concentrazione anche se ben retribuito e con buoni rapporti con l'artigiano. Il risultato è che pensa di andarsene via dopo un anno per vedere di mettersi in proprio.

In relazione al corso l'artigiano si è mostrato abbastanza interessato e tra i problemi trovati la lontananza da casa. Le ore trasversali abbastanza interessanti ma poco utili come quelle professionalizzanti. Ha trovato interessante la parte dei diritti e doveri.

*C. Apprendisti con diploma in lavori valutati intermedi.*

Il giovane di 22 anni ha un diploma di Istituto tecnico professionale con una specializzazione in agro-industria e potrebbe, a certe condizioni, ri-

tornare a scuola. Ha avuto altre esperienze lavorative e vorrebbe mettersi in proprio aprendo un bar pub disco music. Fuori del lavoro allena una squadra di calcio femminile e da 14 mesi lavora in una impresa artigiana che fa lavorazioni meccaniche di precisione con macchine a controllo numerico. Il lavoro che fa è un lavoro di trattamento di informazioni al computer e si tratta di un lavoro valutato stressante anche se abbastanza creativo (i rapporti con l'artigiano e i colleghi non sono un granché. Per il momento non pensa di andare via. In relazione al corso l'artigiano gli ha detto: fallo ma è una gran perdita di tempo e lui lo ha fatto ma è rimasto deluso. Le ore trasversali le ha trovate molto interessanti e abbastanza utili (ha trovato utile la parte su i diritti e i doveri) mentre quelle professionalizzanti le ha trovate né utili né interessanti. Come commento finale ha trovato “alcune lezioni interessanti come quelle sulla organizzazione d'impresa e l'Euro, delle lezioni troppo corte e in genere una svogliatezza da entrambe le parti: troppi lucidi poca chiarezza”.

## MECCANICA, VIGNOLA (MODENA)

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Impresa di livello basso	Impresa di livello medio - basso	Impresa di livello medio – alto / alto
Molto interessato		λ	λ
Abb. interessato		λλ	λλλλ
Poco interessato		λ	

## 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavoro in serie	Lavoro intermedio	Lavoro qualificato
Scuola media		M PP	
Studi prima del diploma		F F	M* M* PP
Diploma o laurea	F*λ F PPλ	M M* PP	

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo λ si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo P indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, PP mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati		M	
Abbastanza interessati	M F F	M F	
Poco interessato		M	M M

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	MMMMMFF	MMMMMMMMFF	MM	
Professionalizzanti	MMFF	MMMMMFF	MMMMM	MM
Diritti e doveri	MMMMMMMMF	MMMMMMF	F	F

## VI. Meccanica, Ferrara, Form.Art

Il corso meccanica a Ferrara organizzato da Martina Chiereghin di Form Art è iniziato con 12 apprendisti e 8 apprendiste. Sono usciti dal corso 6 apprendisti e 4 apprendiste. Le interviste sono state fatte a 4 apprendisti e 2 apprendiste. Alcune interviste sono state utilizzate per il test di prova del questionario.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

Per i tutor aziendali ha partecipato al corso formativo serale di 20 ore suddivise in cinque incontri di 4 ore ciascuno, svolti una sera alla settimana. I contenuti del corso sono stati i seguenti: (i) il ruolo di maestro; (ii) i processi lavorativi; (iii) analisi dei processi lavorativi specifici; (iv) analisi delle fasi di processo in cui è inserito l'apprendista; (v) la valutazione: come valutare se stessi e gli altri. I tutor sono risultati, nella valutazione della coordinatrice del corso, molto interessati: 2; abbastanza interessati: 3; poco interessati: 1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore sono state svolte, otto ore al giorno, per cinque giorni consecutivi nelle medesima settimana. Si è trattato di lezioni frontali, giochi di gruppo e simulazioni su queste tematiche: (i) presentazione del corso e socializzazione tra i partecipanti; (ii) sicurezza; (iii) diritti e doveri dei lavoratori; (iv) elementi di organizzazione aziendale e comunicazione. Le seconde 40 ore sono state organizzate in 5 giornate da 8 ore distribuite in due settimane (3 giornate nella prima; 2 nella seconda) e vertevano su le competenze trasversali analizzate con moduli di questo tipo: (i) le competenze relazionali, (ii) la diagnosi e l'elaborazione. Per le prime 40 ore per ogni area trattata sono stati chiamati dei docenti diversi, dipendenti di aziende; per le seconde 40 ore un docente unico che svolge abitualmente attività di formatore. La valutazione complessiva data dalla coordinatrice è piuttosto positiva. Gli allievi e allieve sono stati soddisfatti delle metodologie utilizzate dai docenti. Il problema principale è risultato essere la motivazione all'apprendimento. Si sono avuti risultati incoraggianti quando i docenti sono riusciti a contestualizzare i concetti proposti.

### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le ore professionalizzanti sono state organizzate in due blocchi di 80 ore a seconda del piano individuale di formazione per ciascun apprendista concordato dalla coordinatrice del corso con il tutor aziendale. Le ore sono state svolte in azienda in affiancamento al tutor aziendale. Il tutor aveva il compito di assistere l'apprendista durante le seguenti esercitazioni: lettura di un disegno tecnico, utilizzo di strumenti e tecnologie, organizzazione aziendale, monitoraggio. La valutazione complessiva di queste ore professionalizzati da parte della coordinatrice è abbastanza positiva. Le apprendiste e gli apprendisti si sono dimostrati coinvolti. Per quanto riguarda l'esperienza in azienda i risultati non sono stati omogenei; nelle aziende a professionalità bloccata gli apprendisti non hanno potuto sperimentare nuove mansioni.

### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Le apprendiste e gli apprendisti provenienti da esperienze di abbandono scolastico hanno avuto difficoltà a concentrarsi. Per questo motivo si è dovuto dedicare parte del tempo a spiegare le ragioni e l'importanza del corso per motivarne l'attenzione e la frequenza. Inoltre queste difficoltà sono aumentate a causa della disomogeneità delle classi composte da allievi e allieve aventi età e livelli di scolarità molto diversi.

### *E. Suggestioni per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso vede come punto di partenza per migliorare il corso una composizione dell'aula più omogenea.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che complessivamente non offre aree professionali più qualificate.*

In questo gruppo rientra il profilo di una apprendista di 17 anni: il livello di scolarità è basso e non ritiene possibile la ripresa degli studi. La sua esperienza con la scuola è stata molto negativa sia per gli/le insegnanti sia per i/le compagne. Non sa che tipo di lavoro le piacerebbe fare e se si mettesse in proprio non saprebbe che attività svolgere. Nel tempo libero guarda la TV e va in giro con il suo ragazzo. Al momento, dopo 24 mesi in una impresa meccanica che realizza supporti per lampade ornamentali assembla pezzi sia meccanici che elettrici. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo; un lavoro che non richiede



molto tempo per essere appreso, né precisione, che però non è stressante. Non ha molte possibilità di cambiare lavoro per cui pensa di rimanere a lungo nella ditta in cui lavora. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano le ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", e lei non era interessato a farlo, ed è ancora convinta che non ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali poco utili e non interessanti. Poco interesse anche per la parte dei diritti e doveri. Le ore professionalizzati sono valutate molto utili, e molto interessanti. Suggerimenti: "fare un corso con meno ore"; "tenere conto di dove si lavora; le aule erano troppo lontane"; "eliminare dal corso la parte in aula".

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Questa apprendista di 25 anni ha fatto un corso per segretaria d'azienda. Le piacerebbe fare la parrucchiera ma non pensa di mettersi in proprio. Nel tempo libero legge e si occupa di suo figlio e, da 24 lavora in una piccola officina meccanica dove lavora nella filettatura di precisione. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che richiede poco tempo di apprendimento, molta concentrazione e precisione; un lavoro molto stressante. Pensa di restare a lungo perché si trova molto bene con i colleghi/e e il datore di lavoro. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", lei non era interessato a farlo, ma oggi le va bene di averlo fatto. Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Non era presente quando è stata svolta la parte su diritti e doveri. Le ore professionalizzati sono state valutate molto utili e interessanti. Suggerimenti: "aule più vicine al posto di lavoro"; "ridurre le ore di lezione"; "classi più omogenee".

#### *B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

La storia è quella di un apprendista di 18 anni che ha un attestato di operatore meccanico ed ha interrotto gli studi perché non era più interessato. È contento del lavoro che fa da 24 mesi in una piccola officina di carpenteria leggera e non progetta di mettersi in proprio. Valuta il suo lavoro al tornio abbastanza interessante; un lavoro che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e molto tempo per essere fatto bene. Non lo giudica stressante. Pensa di rimanere a lavorare a lungo in quella officina. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile". Lui non era interessato a farlo, ma

oggi si è convinto che ne valesse la pena. Valuta le ore trasversali molto utili e interessanti. Lo ha interessato molto la parte dei diritti e doveri. Anche le ore professionalizzate sono valutate molto utili e interessanti. Nonostante queste valutazioni complessivamente buone alcune parti non sono piaciute per cui sono significativi i suoi suggerimenti per futuri corsi: “scegliere meglio i docenti”.

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

##### *A. Apprendisti con diploma in lavori valutati intermedi.*

In questo caso troviamo un apprendista di 24 anni con un diploma di perito industriale. È contento del lavoro che fa attualmente perché si diverte e non ha mai pensato di avere una attività in proprio. Nel tempo libero gioca a calcio e gira in motorino. Valuta il suo lavoro di saldatore in diversi cantieri, lavoro che fa da 24 mesi in una piccola impresa meccanica in conto terzi, abbastanza interessante, creativo, che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e molto tempo per imparare a farlo bene. Lo giudica abbastanza stressante. Pensa di rimanere a lavorare nella stessa officina ancora qualche anno, perché ritiene di stare crescendo professionalmente e di quindi di poter cambiare. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso. Afferma che l'artigiano gli ha detto “fallo, è obbligatorio”, mentre lui non era interessato a farlo, ma oggi si è convinto che ne valesse la pena. Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzate sono valutate molto utili e interessanti. Non lo ha interessato molto la parte dei diritti e doveri, perché troppo lunga e non lo convincono i sindacati che secondo lui non fanno il loro lavoro in modo convincente. Suggerimenti: “fare meno ore di teoria in aula”.

##### *B. Apprendisti con diploma in lavori valutati qualificati.*

Rientrano in questa categoria due apprendisti di 22 e 24 anni entrambi con un diploma conseguito presso un istituto tecnico. Non ritengono possibile la ripresa degli studi per mancanza di interesse agli studi. Al più giovane piacerebbe fare il disegnatore, all'altro va bene quello che sta facendo. Tra gli interessi lo sport, il nuoto e viaggiare. Entrambi lavorano da 24 mesi in due piccole imprese meccaniche. Al momento il più giovane si occupa delle fresature e delle forature e ruota in diverse mansioni; l'altro costruisce trasportatori, assemblando i pezzi. Valutano il loro lavoro in modo simile: molto

interessante e creativo, che richiede concentrazione e precisione e una buona manualità. Per il più giovane è abbastanza stressante, per l'altro il lavoro si può fare senza problemi. Se non ci sono novità vorrebbero rimanere a lavorare nella stessa azienda a lungo. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, il più giovane afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", mentre lui non era interessato a farlo, ma oggi si è convinto che ne valesse la pena. All'altro è stato detto: "fallo, è obbligatorio" e lui, che voleva farlo, è rimasto deluso. Il primo non ha frequentato le ore trasversali se non quelle sulla sicurezza, l'altro valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono state valutate molto utili e interessanti dal più giovane e poco utili, ma abbastanza interessanti dall'altro. Il più giovane non ha partecipato neanche alla parte dei diritti e doveri, l'altro la valuta importante e utile. I suggerimenti, nonostante le diverse opinioni sul corso, sono molto simili: "meno ore di teoria in aula"; "sedi di lezione più vicine al lavoro"; "gruppi in aula più ristretti"; "laboratori più specializzati in cui fare le ore professionalizzanti".

## **MECCANICA, FERRARA, FORM.ART**

### *1. Valutazioni della coordinatrice del corso*

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**

### *2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso*

- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse dei tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio-basso	Valutazione livello medio-alto
Molto interessati		λλ	
Abbastanza interessati		λλλ	
Poco interessati	λ		

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito e il desiderio di lasciare l'azienda**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media	F $p$		
Anni di studio successivi		MF*	
Diploma o laurea		M*	M*M $p$

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo  $p$  indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista,  $pp$  mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati	F		M
Abbastanza interessati		FM	
Poco interessati		M	M

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M	FMMM	FFMM	F
Professionalizzanti	FFMMM	FFMMMM	M	
Diritti e doveri	MM	MM	FM	FM

## VII. Meccanica, Ferrara, Enfap

Il corso coordinato da Silvia Resta dell'Enfap di Ferrara è iniziato con 14 apprendisti e 6 apprendiste. Si sono ritirati sette apprendisti (per dimissioni). Le interviste sono state fatte a 4 apprendisti e 2 apprendiste.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

I tutor aziendali hanno partecipato ad un corso formativo serale di 20 ore suddivise in cinque incontri di 4 ore ciascuno, svolti una sera alla settimana. I contenuti del corso sono stati i seguenti: (i) il ruolo di maestro; (ii) i processi lavorativi; (iii) analisi dei processi lavorativi specifici; (iv) analisi delle fasi di processo in cui è inserito l'apprendista; (v) la valutazione: come valutare se stessi e gli altri. I tutor, nella valutazione del coordinatore del corso, sono risultati: molto interessati: 2; abbastanza interessati: 3; poco interessati: 1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore sono state svolte in moduli di otto ore al giorno, cinque giorni nella medesima settimana. Si trattava di lezioni frontali, giochi di gruppo, simulazioni: (i) presentazione del corso e socializzazione tra i partecipanti; (ii) sicurezza; (iii) diritti e doveri dei lavoratori; (iv) elementi di organizzazione aziendale e comunicazione. Le seconde 40 ore erano organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti: le competenze relazionali, la diagnosi e l'elaborazione. Per ogni area trattata sono stati chiamati dei docenti diversi, dipendenti di aziende. Valutazione complessiva: piuttosto positiva. Gli allievi sono stati soddisfatti delle metodologie utilizzate dai docenti. Il problema principale è risultato essere la motivazione all'apprendimento, mentre ci sono stati dei risultati incoraggianti quando si è riusciti a contestualizzare i concetti che venivano proposti.

#### C. *Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato sia all'interno della loro azienda sia in aula ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise

in due annualità. L'attività era strutturata diversamente a seconda del percorso di formazione di ciascun apprendista. Le ore sono state svolte in azienda in affiancamento al tutor aziendale. Il tutor aveva il compito di assistere l'apprendista durante le seguenti esercitazioni: (i) lettura di un disegno tecnico, (ii) utilizzo di strumenti e tecnologie, (iii) organizzazione aziendale, (iv) monitoraggio. Valutazione complessiva: abbastanza positiva. Le apprendiste e gli apprendisti si sono dimostrati coinvolti. Per quando riguarda l'esperienza in azienda i risultati non sono stati omogenei; nelle aziende a professionalità bloccata gli apprendisti non hanno potuto sperimentare nuove mansioni.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

La coordinatrice afferma che le apprendiste e gli apprendisti, provenienti da esperienze di abbandono scolastico, hanno avuto difficoltà a concentrarsi. Per questo motivo è stata dedicata parte del tempo a spiegare le ragioni e l'importanza del corso per motivarne l'attenzione e la frequenza. Inoltre ha contribuito a queste difficoltà la disomogeneità delle classi composte da allievi con livelli di scolarità diversi.

#### *E. Suggerimenti per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso ritiene soprattutto importante riuscire a definire classi più omogenee.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che complessivamente non offre aree professionali più qualificate.*

La storia di questa apprendista di 17 anni è quella di una ragazza con livelli bassi di scolarità che ritiene possibile la ripresa degli studi. La sua esperienza con la scuola è stata molto negativa sia per gli/le insegnanti sia per i/le compagne. Non sa che tipo di lavoro le piacerebbe fare e se si mettesse in proprio non saprebbe che attività svolgere. Nel tempo libero guarda la TV e va in giro con il suo ragazzo.

Al momento, assembla pezzi sia meccanici che elettrici. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, non richiede molto tempo per essere appreso, ne precisione, e non è stressante. Non ha molte possibilità di cambiare lavoro per cui pensa di rimanere a lungo nella ditta in cui lavora.

Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano le ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", e lei "non era interessato a farlo, ed è ancora convinto che non ne valeva la pena". Valuta le ore trasversali poco utili e non interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate molto utili, e molto interessanti. Poco interesse anche per la parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: "meno ore"; "le aule erano troppo lontane"; "eliminare la parte in aula".

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Esaminiamo il profilo di una apprendista di 25 anni. Il livello di scolarità è medio, ha fatto un corso per segretaria d'azienda, ma non ritiene possibile ripresa dello studio. Le piacerebbe fare la parrucchiera e non pensa di mettersi in proprio. Nel tempo libero legge e si occupa di suo figlio.

Dopo 22 mesi lavora nella filettatura di precisione e valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che richiede poco tempo di apprendimento, molta concentrazione e precisione, ed è molto stressante. Pensa di restare a lungo perché si trova molto bene con i colleghi/e e il datore di lavoro. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", lei "non era interessato a farlo, ma oggi le va bene di averlo fatto". Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti. Non era presente alla parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: "aule più vicine al posto di lavoro"; "ridurre le ore di lezione"; "classi più omogenee".

#### *B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

In questa tipologia è individuabile un apprendista di 18 anni. Ha un attestato di operatore meccanico poi ha interrotto gli studi perché non era più interessato. È contento del lavoro che fa attualmente e non ha mai pensato di avere una attività in proprio. Valuta il suo lavoro al tornio abbastanza interessante, che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e molto tempo per essere fatto bene. Non lo giudica stressante. Pensa di rimanere a lavorare nella stessa officina a lungo.

Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso. Affermano che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", lui "non era interessato a

farlo, ma oggi si è convinto che ne valesse la pena”. Valuta le ore trasversali molto utili e interessanti. Anche le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti. Lo ha interessato molto la parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: “scegliere meglio i docenti”.

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

##### *A. Apprendisti con diploma che svolgono lavori valutati intermedi.*

In questa tipologia è individuabile un apprendista di 24 anni con un diploma di perito industriale che non ha più interesse a riprendere gli studi. È contento del lavoro che fa attualmente perché si diverte e non ha mai pensato di avere una attività in proprio. Nel tempo libero gioca a calcio e gira in motorino. Valuta il suo lavoro di saldatore in diversi cantieri abbastanza interessante, creativo, che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e molto tempo per essere fatto bene. Lo giudica abbastanza stressante. Pensa di rimanere a lavorare nella stessa officina ancora qualche anno, perché ritiene di stare crescendo professionalmente.

Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso. Afferma che l'artigiano gli ha detto “fallo, è obbligatorio”, mentre lui “ non era interessato a farlo, ma oggi si è convinto che ne valesse la pena”. Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti. Non lo ha interessato molto la parte dei diritti e doveri, perché troppo lunga e non lo convincono i sindacati che secondo lui non fanno il loro lavoro in modo convincente. Suggerimenti: “meno ore di teoria in aula”.

##### *B. Apprendisti con diploma in lavori valutati intermedi.*

In questa tipologia vi sono due apprendisti di 22 e 24 anni entrambi con un diploma conseguito presso un istituto tecnico. Non ritengono possibile la ripresa degli studi per mancanza di interesse. Al più giovane piacerebbe fare il disegnatore, all'altro gli va bene quello che sta facendo. Tra gli interessi lo sport, il nuoto e viaggiare.

Al momento il più giovane si occupa delle fresature e delle forature, ma ruota in diverse mansioni, l'altro costruisce trasportatori, assemblando i pezzi. Valutano il loro lavoro in modo simile: molto interessante e creativo, che richiede concentrazione e precisione e una buona manualità. Per il più giovane è abbastanza stressante, per l'altro si fa senza problemi. Se



non ci sono novità vorrebbero rimanere a lavorare nella stessa azienda a lungo.

Per quanto riguarda il corso, il più giovane afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", mentre lui " non era interessato a farlo, ma oggi si è convinto che ne valesse la pena". All'altro è stato detto: "fallo, è obbligatorio", lui "voleva farlo, ma è rimasto deluso". Il primo non ha frequentato le ore trasversali se non quelle sulla sicurezza, l'altro valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti dal più giovane e poco utili, ma abbastanza interessanti dall'altro. Il più giovane non ha partecipato neanche alla parte dei diritti e doveri, l'altro la valuta importante e utile. Suggestioni: "meno ore di teoria in aula"; "sedi di lezione più vicine"; "gruppi aula più ristretti"; "laboratori più specifici".

## MECCANICA, FERRARA, ENFAP

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessato		λλ	
Abb. interessato		λλλ	
Poco interessato	λ		

## 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito e il desiderio di lasciare l'azienda**

Titolo di studio	Lavoro in serie	Lavoro intermedio	Lavoro abbastanza qualificato
Scuola media	<i>Fp</i>		
Anni di studio successivi		MF*	
Diploma o laurea		M*	M*M <i>p</i>

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavoro ripetitivo	Lavoro intermedio	Lavoro qualificato
Molto interessato	F		M
Abbastanza interessato		FM	
Poco interessato		M	M

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M	MMM	FFMM	FFM
Professionalizzanti	FFMMM	FFMMM	M	M
Diritti e doveri	MMM	MMM	FFM	FFM

## VIII. Meccanica, Sasso Marconi (Bologna), Enfap

Il corso coordinato da Antonio Carugo dell'Enfap era composto da otto apprendisti e sette apprendiste. Quattro apprendisti e tre apprendiste hanno lasciato l'azienda (sei per dimissione ed uno perché è passato da apprendista a operaio). Sono state fatte interviste a 4 apprendisti e a 4 apprendiste.

### 1. *Il punto di vista del coordinatore del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso per tutor aziendali di 20 ore a cui non tutti hanno partecipato. Il corso era centrato sulla valorizzazione del ruolo di tutor aziendale e sulla valorizzazione dei contenuti del corso di formazione e non è stato facile coinvolgere i tutor nell'attività di supervisione degli apprendisti e apprendiste in azienda. I tutor sono risultati, nella valutazione del coordinatore del corso: molto interessati 1; abbastanza interessati 4; poco interessati 3.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore trasversali sono state organizzate in 8 ore al giorno per 5 giorni consecutivi. Si è trattato di lezioni frontali, giochi di gruppo, simulazioni e filmati su i seguenti contenuti: (i) presentazione del corso e socializzazione tra i partecipanti; (ii) normativa sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro; (iii) contrattualistica e normativa del rapporto di lavoro; (iv) elementi di organizzazione aziendale. Le seconde 40 ore sono state organizzate in modo analogo (8 ore al giorno per 5 giorni consecutivi) e hanno considerato i seguenti temi: (i) le competenze relazionali, (ii) la diagnosi, (iii) i diritti e i doveri dei lavoratori. Valutazione complessiva: piuttosto positiva. I docenti chiamati sono valutati dal coordinatore competenti e interessanti. Il coordinatore valuta gli allievi soddisfatti delle metodologie utilizzate dai docenti. Il problema principale è risultato comunque essere come motivare gli apprendisti e le apprendiste, come destare la loro attenzione.

#### C. *Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Una relazione dettagliata fatta dal coordinatore del corso è disponibile presso l'Enfap.

*D. I problemi della composizione dell'aula.*

Gli apprendisti provenienti da esperienze di abbandono scolastico hanno avuto alcune difficoltà a concentrarsi. Per questo motivo si è dovuto dedicare parte del tempo a spiegare le ragioni e l'importanza del corso per motivarne l'attenzione e la frequenza. Inoltre ha contribuito a queste difficoltà la disomogeneità delle classi composte da allievi con livelli di scolarità diversi.

*E. Suggerimenti per i corsi successivi.*

Una relazione del coordinatore è disponibile presso l'Enfap.

*2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Tipico di questa area è il profilo di una apprendista di 20 anni: il livello di scolarità è basso e non ritiene possibile la ripresa degli studi. Gli piacerebbe mettersi in proprio aprendo un pub. Nel tempo libero le piace ascoltare la musica e viaggiare. Dopo 24 mesi di permanenza nella azienda artigiana lavora con vari strumenti al controllo dei pezzi prodotti dalla macchina e valuta il suo lavoro ripetitivo che non la fa crescere professionalmente anche se abbastanza stressante perché richiede attenzione e precisione. Pensa che rimarrà in quell'officina ancora qualche anno. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano le ha detto "fallo, ma è una perdita di tempo", e lei che non era interessata a farlo oggi è convinta che ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali poco utili e abbastanza interessanti. Le è piaciuta la parte sulla sicurezza del lavoratore e molto interesse per la parte dei diritti e doveri. Le ore professionalizzati sono state valutate abbastanza utili e interessanti. Suggerimenti complessivi: "meno ore".

*B. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

In questa categoria è individuabile un apprendista di 17 anni che ha interrotto gli studi e non pensa di riprenderli a causa di un rapporto negativo con gli/le insegnanti. Gli piacerebbe fare l'insegnante di ballo anche se non pensa di aprire una attività in proprio. Nel tempo libero, balla, va in discoteca, fa sport e vede i suoi amici. Attualmente, dopo una permanenza in impresa di 16 mesi lavora come saldatore di pezzi di lavatrici industriali e pensa che resterà in quella impresa ancora per qualche anno. Ritiene che il suo la-

voro sia abbastanza ripetitivo, richieda precisione ed una manualità non facile da avere; nel complesso un lavoro valutato abbastanza stressante. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, ma è una perdita di tempo", e lui, che non era interessato a farlo oggi è convinto che ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali abbastanza utili e abbastanza interessanti. La parte sulla salute è stata ascoltata con interesse e molto interesse anche per la parte dei diritti e doveri. Le ore professionalizzati sono state valutate molto utili e interessanti. Suggerimenti: "fare un corso più breve".

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Rientra in questa casistica una apprendista di 23 anni. Non ritiene possibile il ritorno a scuola, perché, dichiara, non riesce negli studi. Vorrebbe fare l'operaia e non pensa che si metterà in proprio. Fuori dal lavoro le piace andare in discoteca e stare con le amiche. Lavora come saldatrice e valuta il lavoro nell'azienda ripetitivo, ma che richiede precisione, una buona manualità e non è stressante. Pensa di andarsene appena possibile perché non ha possibilità di crescere di livello. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso la apprendista afferma che l'artigiano ha detto "fai a meno di andarci" mentre lei era interessata a farlo, ed è ancora convinta di aver fatto bene a frequentare. Valuta le ore trasversali utili e molto interessanti (sono piaciute le ore sulla comunicazione). È stata interessata alla parte diritti e doveri. Le ore professionalizzati sono valutate abbastanza utili e interessanti. Suggerimenti: "non saprei, mi è sembrato abbastanza buono".

#### *B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

In questa categoria troviamo un apprendista di 17 anni che ha interrotto gli studi perché si era stancato e non pensa di riprenderli, ma ha preso una qualifica come disegnatore meccanico. Gli piacerebbe fare il disegnatore meccanico e non pensa di aprire una attività in proprio. Nel tempo libero, va allo stadio. Attualmente, dopo 15 mesi in quella azienda, lavora come tornitore e pensa che resterà ancora per qualche anno. Ritiene che il suo lavoro sia abbastanza interessante e molto creativo, che richiede precisione e una manualità non facile da avere, anche se, nel complesso, è abbastanza stressante. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli

ha detto “fallo, ma è una perdita di tempo”, e lui, che non era interessato a farlo, si è poi convinto che ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali abbastanza utili, ma poco interessanti. Gli è piaciuta solo la parte sui diritti e i doveri che ha trovato molto interessante. Le ore professionalizzati sono valutate poco utili, ma abbastanza interessanti. Suggestimenti: “Occorre fare corsi più specifici a seconda del tipo di lavoro svolto nella impresa”.

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

*A. Apprendiste con diploma in lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che al suo interno ha aree più qualificate.*

Questa apprendista ha 22 anni, risiede a Monghidoro, e si è diplomata. Non ritiene possibile riprendere gli studi e le piacerebbe soprattutto occuparsi della casa e diventare madre. Non ha mai pensato di intraprendere una attività in proprio e nel tempo libero le piace andare al cinema, in discoteca e viaggiare. Dopo 24 mesi di permanenza in una impresa meccanica conto terzista, lavora alle presse e prepara i cavi per le saldatrici. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che non richiede molta concentrazione, ne tempo di apprendimento. Un lavoro valutato molto stressante per cui pensa di andarsene appena possibile. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano le ha detto “fallo, ma è una gran perdita di tempo”, lei non era interessato a farlo, ma oggi è contenta di averlo fatto. Valuta le ore trasversali poco utili e poco interessanti. Valuta interessanti solo quelle sulla sicurezza e i diritti e doveri. Le ore professionalizzati sono valutate abbastanza utili e interessanti. Suggestimenti: “ fare dei corsi più brevi”.

*B. Apprendiste con diploma in lavori valutati intermedi.*

In questa tipologia è presente una apprendista di 24 anni diplomata in ragioneria che ha frequentato un corso professionale come segretaria e uno come operatrice contabile. Le piacerebbe trovare un lavoro che abbia a che fare con l'informatica e non pensa di mettersi in proprio. Le piace viaggiare e fare sport e, dopo 12 mesi in quella azienda lavora come magazziniera, inscatola i pezzi, li ordina, li prepara per la spedizione. Valuta il suo lavoro ripetitivo, che richiede abbastanza tempo e concentrazione per essere fatto bene senza però essere stressante. Pensa di rimanere a lavorare nella stesso magazzino ancora qualche anno. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso afferma che l'artigiano le ha detto “fallo, ma è una per-

dita di tempo”; lei non era interessata a farlo, ma oggi è convinta che ne valeva la pena”. Valuta le ore trasversali poco utili e abbastanza interessanti. Ha trovato interessante la parte dei diritti e doveri. Le ore professionalizzate sono state valutate abbastanza utili e interessanti. Suggerimenti: “fare più ore di pratica”.

*C. Apprendisti con diploma in lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che complessivamente non ha aree professionali più qualificate.*

In questa categoria c'è un apprendista di 22 anni che si è diplomato e non ritiene possibile di proseguire oltre. Non ha idea di cosa gli piacerebbe fare anche se vorrebbe lavorare come artigiano. Il tempo libero lo passa con la sua ragazza, gli amici o la famiglia. Attualmente lavora come saldatore e pensa che lo lascerà tra poco. Ritiene che il suo lavoro sia molto ripetitivo, di serie, che non richiede molto tempo per essere appreso, né precisione. Un lavoro nel complesso valutato molto stressante. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto “fallo, ma è una perdita di tempo”, e lui non era interessato a farlo e anche oggi è convinto che non ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali poco utili e poco interessanti. Poco interesse anche per la parte dei diritti e doveri. Le ore professionalizzate sono valutate poco utili e poco interessanti. Un suggerimento piuttosto drastico: “non fare più questo tipo di corsi”.

*D. Apprendisti con diploma in lavori valutati intermedi.*

In questa categoria c'è un apprendista di 23 anni che si è diplomato e non ritiene di proseguire gli studi. Gli piacerebbe lavorare con il computer, ma non sa bene in che ruolo e non ha mai pensato di svolgere una attività in proprio. Il tempo libero lo passa facendo sport e giocando a calcio. Attualmente lavora da 24 mesi in una impresa con la fresa a controllo numerico e pensa di rimanere in quella azienda ancora qualche anno perché gli piace quello che fa. Ritiene che il suo lavoro sia molto abbastanza interessante e molto creativo, richiede molto tempo per essere appreso, precisione e concentrazione e non crea particolari problemi. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto “fallo, poi vedremo se ti servirà”, e lui non era interessato a farlo, ma poi si è convinto che ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali poco utili e poco interessanti. Molto interesse anche per la parte dei diritti e doveri. Le ore professionalizzate sono valutate molto utili e interessanti. Suggerimenti: “fare corsi più vicini alla sede di lavoro”.

## MECCANICA, SASSO MARCONI (BOLOGNA), ENFAP

### 1. Valutazioni del coordinatore del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello Medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessati		$\lambda$	
Abbastanza interessati	$\lambda$		$\lambda\lambda\lambda$
Poco interessati	$\lambda\lambda$	$\lambda$	

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito e il desiderio di lasciare l'azienda**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media		$M^* F^* pp$	
Studi prima diploma		[F]	$M^*$
Diploma o laurea	$[M^*p]$ [ F*]	F	M

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati			
Abbastanza interessati	M	F	M
Poco interessati	F	MFF	M



- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	FMM	FFFMM	FFFMM	FMMM
Professionalizzanti	FFFFMM	FFFFMM	MM	MM
Diritti e doveri	FFFFMMM	FFFFMMM	M	M

## IX. Meccanica, Bologna, Ecipar

Il corso di meccanica coordinato da Maria Rosa Bordon dell' Ecipar è iniziato con 17 apprendisti e 4 apprendiste. Dal corso sono ritirati 10 apprendisti e 2 apprendiste (10 per dimissioni, 1 perchè diventato operaio, 1 per aver fatto il servizio civile). Sono state fatte interviste a 3 apprendisti e 1 apprendista.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso di 20 ore per i tutor aziendali con i contenuti orientati soprattutto a come gestire il personale impegnato nel lavoro di apprendistato. Le valutazioni fatte da parte della coordinatrice del corso relativamente a quattro casi di tutor aziendali sono state le seguenti: (i) molto interessati e coinvolti nel ruolo di tutor: 3; (ii) abbastanza interessati: 1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore (organizzate su 5 giornate in due settimane: 3+2) sono state dedicate a questi argomenti: 8h socializzazione; 8h sicurezza sul lavoro; 6h diritti e doveri dei lavoratori; 8h organizzazione aziendale; 8h comunicazione più 2h di colloqui individuali. I docenti erano consulenti CNA oppure docenti di corsi di formazione professionale. Sono state utilizzate metodologie interattive (simulazioni di casi aziendali, test, giochi di ruolo, cartelloni e lucidi) e sono stati distribuiti opuscoli Eber in materia di sicurezza e diritti di chi lavora oltre ai Diari di bordo. Le seconde 40 ore (organizzate su 5 giornate in due settimane: 3+2) avevano questi temi: 8h empowerment; 4h sicurezza, 20h informatica; 8h bilancio di competenze.

### C. *Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le ore professionalizzanti sono state progettate a seguito dei colloqui individuali con i singoli apprendisti (volti a sondare il percorso scolastico/lavorativo/formativo) sia a seguito delle visite aziendali. Queste visite sono state preventivate prima dell'inizio del corso ed erano finalizzate ad analizzare i punti di forza e di debolezza dell'azienda, il mercato, il cliente, i fornitori, i processi aziendali critici, le professionalità presenti o lacunose, il percorso e la preparazione dell'apprendista. In secondo luogo la progettazione della parte professionalizzante è stata svolta insieme agli esperti che sono poi stati docenti al corso. L'organizzazione è stata la seguente per le prime 80 ore. *Per dieci apprendisti* appuntamenti pomeridiani di 4 ore ciascuno presso l'Istituto Aldini e Valeriani con docenti della scuola: 8h materiali; 28h macchine utensili, attrezzeria, aggiustaggio, metrologia; 16h disegno tecnico; 24h autoapprendimento con esercitazioni nell'azienda di appartenenza; 4h di verifiche finali. *Per due apprendisti* percorso dedicato agli impiegati (insieme a Ecap ed Enfap) sulla informatica e gestione aziendale. *Per un apprendista* percorso in azienda sulla gestione dei clienti ed il front line. *Per un apprendista* percorso in azienda sulla revisione di idroguide. *Per un apprendista* percorso in azienda per l'assemblaggio di corpi illuminati (inserendola in un processo più avanzato e complesso rispetto alla sua solita attività [sei apprendisti si sono ritirati prima di questa parte]. In relazione alle seconde 80 ore professionalizzanti l'organizzazione è stata la seguente. *Per nove apprendisti* appuntamenti pomeridiani di 4 ore presso l'Istituto Aldini e Valeriani con docenti della scuola così suddivisi: 36h macchine utensili a CN, 54 h autoapprendimento con esercitazioni nella azienda di appartenenza (stabilite insieme a docenti e titolari e con il controllo del tutor aziendale). *Per un apprendista* percorso dedicato agli impiegati (insieme a Ecap ed Enfap) sulla informatica e gestione aziendale. *Per un apprendista* percorso in azienda sulla gestione dei clienti ed il front line. *Per un apprendista* percorso in azienda sulla revisione di idroguide. *Per un apprendista* percorso in azienda per l'assemblaggio di corpi illuminati (inserendola in un processo più avanzato e complesso rispetto alla sua solita attività.

### D. *Valutazione della composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Le differenze tra gli apprendisti sono state tenute presenti nella parte professionalizzante grazie a corsi aziendali e ai percorsi di autoapprendimento personalizzati. Si è comunque notata una certa difficoltà di gestione dell'aula per la disparità dei titoli di studio che coincidevano con le diffe-

renze di età. Si avuti due atteggiamenti: da un lato quelli con una minore scolarità che affermavano di non voler più tornare a scuola; dall'altro alcuni che hanno capito come la formazione fosse l'unico modo per imparare di più, per risolvere quesiti o curiosità: hanno infatti trovato nei docenti la disponibilità alla spiegazione non sempre trovata nei titolari delle imprese artigiane.

*E. Suggestimenti per i corsi successivi.*

Sarebbe importante un riconoscimento di crediti in entrata in modo da poter dare eventuali sconti formativi ad allievi diplomati o con la qualifica dell'Istituto professionale. C'è poi da tenere conto della lamentela da parte degli allievi di non avere avuto alcun tipo di rimborso spese (sia di trasporto che di mensa).

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

I due apprendisti che rientrano in questa tipologia hanno entrambi 22 anni ed hanno interrotto gli studi uno perché era stato bocciato troppe volte e l'altro per aiutare la madre mettendosi subito a lavorare. Entrambi non ritengono possibile tornare a scuola. Uno vorrebbe fare il lavoro che fa adesso e l'altro invece vorrebbe lavorare in uno studio grafico. Lavorano da 24 e 25 mesi in due imprese meccaniche: una che produce particolari per motori ed un'altra che fa lavorazioni meccaniche al tornio e fresa in conto terzi valutabili (il livello di complessità e personalizzazione delle lavorazioni è medio basso e medio alto). I lavori svolti sono valutati abbastanza qualificati (non totalmente ripetitivi, abbastanza creativi, non stressanti): uno lavora alla fresa e l'altro sta al trapano e alla fresa e fa un po' di tutto. Entrambi pensano di restare a lungo in quel posto. L'idea base è che "ogni giorno cambiando in continuazione si impara".

Su piano delle valutazioni del corso di apprendistato svolto l'atteggiamento dell'artigiano è stato visto abbastanza favorevole in entrambi i casi. Le ore trasversali sono state viste da uno poco utili e abbastanza interessanti (sarebbe stato meglio fare più pratica) e dall'altro molto interessanti e molto utili. Quelle professionalizzate tutte molto interessanti ed utili da parte di entrambi. La parte dei diritti e doveri ha interessato "perché mi hanno detto cose che non sapevo" e perché "può essere utile". Suggestimenti per i prossimi corsi "se possibile parlare con più chiarezza".

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

L'apprendista ha 18 anni ed ha una qualifica di Istituto professionale nell'area meccanica e ritiene possibile ritornare a scuola a certe condizioni.

Il lavoro che vorrebbe fare è quello che fa. Ama fare viaggi e sport e lavora in una impresa artigiana che fa lavori di grande precisione: l'attività di revisione di idroguide. In questa impresa svolge il lavoro principale che è quello di revisionare le idroguide e pensa di restarvi a lungo. L'artigiano si è dimostrato molto interessato al corso e le ore trasversali sono state valutate molto noiose e non utili per il lavoro svolto. Quelle piaciute di più sono state informatica ed Internet e quelle meno comunicazione. Quelle professionalizzanti tutte utili e molto interessanti. La parte dei diritti e doveri ha interessato anche se la parte è stata considerata sufficiente, Non ha suggerimenti da dare.

### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

#### *A. Apprendiste con diploma in lavori valutati intermedi.*

La giovane ha 23 anni, ha fatto il liceo scientifico e ha frequentato alcuni anni di giurisprudenza anche se non pensa di tornare a scuola e lavora da 30 mesi ricevendo i clienti in una impresa di dieci addetti che fa riparazioni di telefonia cellulare. L'apprendista valuta l'impresa avente un livello elevato di innovatività. Il lavoro è visto stressante ma abbastanza qualificato e pensa di restarvi ancora un anno. Non ha progetti particolari. Sul corso ritiene che l'artigiano si sia mostrato interessato. Le ore trasversali sono state valutate molto interessanti, utili come conoscenze generali e non utili per il lavoro ("mi hanno insegnato nuove cose che credo mi saranno utili domani"). Le ore professionalizzanti sono state valutate molto interessanti e utili. Le ore su i diritti e doveri hanno interessato e sono state ritenute sufficienti.

,

## MECCANICA, BOLOGNA, ECIPAR

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per il tutor aziendale: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse dei tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello Medio - basso	Impresa di livello medio – alto / alto
Molto interessati			λλλ
Abbastanza interessati			λ
Poco interessati			

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavori qualificati
Scuola media			M M
Studi prima del diploma			M p
Diploma o laurea			[F* p p]

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo p indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, pp mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati			M M F
Abbastanza interessati			M
Poco interessati			

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M F	M M M	M M F	
Professionalizzanti	M M M F	M M M F		
Diritti e doveri	M M F	M M M	M F	

## X. Meccanica, Imola, Ial ER

Il corso Ial sulla meccanica coordinato da Chiara Socco è iniziato con 18 apprendisti e 2 apprendiste e 4 sono gli apprendisti che si sono ritirati. Le interviste sono state fatte a sette apprendisti una apprendista.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

A Imola per il settore della meccanica di produzione è stato fatto *un corso di 20 ore* per il tutor aziendale. I contenuti del corso sono stati articolati in tre parti: (i) maestro d'esperienza; (ii) le competenze; (iii) i processi lavorativi. Le valutazioni fatte da parte della coordinatrice del corso relativamente ad otto casi di tutor aziendali sono state le seguenti: (i) molto interessati e coinvolti nel ruolo di tutor 3; (ii) abbastanza interessati: 3; (iii) poco interessati 2.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore (organizzate su 5 giornate in due settimane: 3+2) sono state dedicate a moduli di comunicazione contrattualistica, economia aziendale e sicurezza sul lavoro. Le seconde 40 ore (organizzate su 5 giornate in due settimane: 3+2) vertevano invece sullo sviluppo del ruolo lavorativo e sul comportamento nel luogo del lavoro. In entrambe le due tranches le giornate sono state distribuite su due settimane. La valutazione complessiva dei docenti è buona.

#### C. *Le ore professionalizzanti.*

Le ore professionalizzanti sono state svolte come percorsi individuali e sono state realizzate in azienda con la collaborazione del tutor aziendale e

delle risorse interne all'impresa. Le prime 80 ore sono state progettate allo scopo di rinforzare le competenze dell'apprendista rispetto alle aree di attività in cui egli è abitualmente inserito. Le seconde 80 ore erano rivolte a rispondere ed approfondire ulteriormente quanto considerato nella prima parte.

*D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

L'aula è risultata molto disomogenea con difficoltà a gestire giovani con motivazioni diverse. È risultato difficile da parte dei docenti riuscire a tenere l'attenzione ed in effetti il linguaggio dei docenti è risultato a volte troppo difficile e si trattava di docenti (liberi professionisti e sindacalisti) poco preparati per questo tipo di utenza.

*E. Suggestioni per i corsi successivi.*

Quattro suggerimenti: fare in modo che vi sia un maggiore coinvolgimento dei tutor aziendali nella organizzazione del corso, favorire una maggiore omogeneità tra i partecipanti dell'aula, avere maggiori informazioni sulla formazione dell'apprendista durante il percorso formativo; introdurre il percorso formativo di apprendistato immediatamente dopo l'assunzione e non attendere che l'apprendista sia già da un lungo periodo in azienda.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Il giovane che rientra in questa casistica ha 19 anni e lavora da 24 mesi in quella azienda artigiana con livelli molto bassi di scolarità ed un giudizio negativo sulla scuola in cui non ritiene possibile ritornare. Non ha avuto difficoltà a trovare lavoro e fuori del lavoro gli piace andare in discoteca. Nella impresa artigiana lavora a un tornio a controllo numerico e questo lavoro complessivamente gli piace anche se lo considera abbastanza ripetitivo e abbastanza stressante in quanto richiede molta concentrazione. Pensa di restare ancora un anno in quella azienda e, come progetti vorrebbe continuare a fare quello che fa attualmente, cioè programmare macchine.

L'artigiano a proposito del corso gli ha detto "fallo ma è una gran perdita di tempo". Le ore trasversali le ha trovate piuttosto noiose e poco utili e di queste gli sono piaciute di più quelle relative ai diritti e doveri mentre gli sono piaciute di meno quelle di economia aziendale. Le ore professionalizzanti gli sono invece sembrate più interessanti e molto utili (in particolare la

lettura e la interpretazione del disegno) e la sua valutazione è a questo punto prevedibile “propongo maggior tempo per la parte pratica e più coinvolgimento nel corso del tutor aziendale”.

#### *B. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati qualificati.*

Anche questi tre giovani (20, 25 e 17 anni) hanno avuto esperienze negative con la scuola e lavorano nella impresa artigiana da 24 mesi, 24 mesi e 12 mesi. Gli interessi fuori del lavoro sono “lo sport e la morosa”, “la musica”, “ho la passione per i motori”.

I tre lavori svolti sono considerati qualificati, interessanti e con possibilità di carriera. Il primo lavoro è un lavoro di “sistemare le macchine, programmare e tenere i contatti con clienti e fornitori” in una piccola impresa che produce forbici e attrezzature da grandine ed il giovane ha anche il vantaggio di essere socio perché si tratta dell’azienda familiare. Gli altri due lavorano invece in due piccole imprese di carrozzeria (meno di dieci addetti) e fanno lavori molto vari che vanno dalla preparazione dei pezzi e verniciatura al montaggio e smontaggio. Tutti e due trovano il lavoro molto vario (uno ha la passione per i motori) e pensano di mettersi in proprio dopo qualche anno.

Per quanto riguarda il corso complessivamente considerano il corso una delusione e non ne valeva la pena. Le ore trasversali sono state ritenute inutili e noiose (due però si sono mostrati interessati alla parte diritti e doveri “perché è utile sapere come comportarsi con i titolari”) e anche quelle professionalizzanti in aula sono state ritenute poco utili (è piaciuta meno economia aziendale).

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l’area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

È questo il caso di un giovane di 17 anni che ha fatto una scuola professionale con un giudizio abbastanza positivo sulla scuola (riusciva bene in matematica) che lavora da 14 mesi in una azienda che fa lavorazioni meccaniche in conto terzi per la Sacmi. Fa lavori vari come tagliare il materiale scaricare e caricare la merce lavora sulle macchine, lavora in magazzino e considera il suo lavoro abbastanza qualificato potendo però migliorare perché l’impresa lo consente. Le ore trasversali sono state ritenute abbastanza interessanti e abbastanza utili e sono piaciute di più quelle su i diritti e i doveri e la sicurezza. Lo stesso giudizio su quelle professionalizzanti.



*B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

La storia è quella di un giovane di 25 anni che ha fatto l'Istituto professionale senza arrivare al diploma, passione per le moto, che ha già avuto altre esperienze di lavoro e che da 12 mesi lavora in una impresa artigiana che fa lavorazioni di carrozzeria e costruisce capannoni. In questa impresa il giovane fa un po' di tutto (saldatura, fresatura, montaggio, taglio, foratura, capannoni ecc.) e pensa di mettersi in proprio per cui resterà in quella impresa qualche anno. Valuta inutili sia le ore trasversali sia le ore professionalizzanti. L'hanno interessato le ore su i diritti e doveri perché "è bene sapere come comportarsi in certe situazioni".

*4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

*A. Apprendisti con diploma in lavori valutati qualificati.*

Il giovane ha 22 anni ed è perito agrario (riusciva bene in botanica e biologia) e fuori del lavoro "basket, musica e morosa". Lavora da 24 mesi in una azienda di 80 addetti che realizza carrelli e soluzioni in filo metallico per i supermarket. Il suo lavoro è quello di saldare a filo, usare il tornio e le frese ed è un lavoro considerato abbastanza creativo in azienda in cui c'è spazio per crescere per cui pensa di restare a lungo. Le ore trasversali sono state considerate utili e interessanti (soprattutto la sicurezza e la contrattualistica) e così le ore professionalizzanti.

*B. Apprendiste con diploma in lavori valutati qualificati.*

La giovane ha 20 anni, diplomata in ragioneria e con un corso di educazione alimentare e ritiene possibile ritornare a scuola ed è interessata a fare corsi di formazione professionale inerenti al suo lavoro da impiegata (corsi su i rapporti con la clientela, corsi di marketing e corsi di l'informatica). Attualmente lavora da 24 mesi in una impresa artigiana che fa realizzazione e montaggio di infissi di cui tiene la contabilità di base controllando il magazzino. È un lavoro considerato faticoso ma che dà soddisfazione per cui pensa di restarci a lungo. Sul corso afferma che dovrebbe essere fatto subito e non dopo un anno di lavoro. È rimasta soddisfatta della parte diritti e doveri e comunicazione e complessivamente ha trovato abbastanza interessanti anche se non molto utili le ore trasversali. Più interessanti e più utili le ore professionalizzanti.

## MECCANICA, IMOLA, IAL ER

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per il tutor aziendale: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessato		λ	λ
Abb. interessato		λ	λ λ
Poco interessato		λ	λ λ

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavoro qualificati
Scuola media		[M*]	M P M P M P
Studi prima del diploma		M	M P
Diploma o laurea			F

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *P* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *PP* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento artigiano	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati		F	M M
Abbastanza interessati		M	M M M
Poco interessati		M	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M M	MM F	M M M M M F	M M M M M
Professionalizzanti	M M M F	M M MF	M M M M	M M M M
Diritti e doveri	M M M M M M F	M M M M M M F	M	M

## XI. Meccanica, Cesena, Ial ER

Il corso della meccanica a Cesena è stato coordinato da Monica Massotti dello IAL ER. Il corso all'inizio era composto da una ventina di partecipanti. Si sono avute nove dimissioni e le interviste sono state fatte ad otto apprendisti.

### *1. Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### *A. Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso serale per tutor aziendali di 20 ore suddivise in cinque incontri di 4 ore ciascuno, svolti una sera alla settimana. I contenuti del corso sono stati i seguenti: (i) il ruolo di maestro; (ii) i processi lavorativi; (iii) le risorse dell'impresa; (iv) il progetto di sviluppo dell'apprendista; (v) la valutazione del progetto. I tutor, nella valutazione della coordinatrice del corso, sono risultati: abbastanza interessati 7; molto interessati 1.

#### *B. Organizzazione delle ore trasversali.*

Gli apprendisti e le apprendiste hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore sono state svolte in moduli di otto ore al giorno, per cinque giorni consecutivi. Si è trattato di lezioni frontali, giochi di gruppo, simulazioni con questi argomenti: (i) presentazione del corso e socializzazione tra i partecipanti; (ii) sicurezza; (iii) diritti e doveri dei lavoratori; (iv) elementi di organizzazione aziendale e comunicazione. Le seconde 40 ore sono state organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti: (i) socializzazione e comunicazione, (ii) comportamento organizzativo. Per ogni area trattata sono stati chiamati sia docenti diversi che dipendenti di aziende. La valutazione complessiva della

coordinatrice è piuttosto positiva. Solo in alcune occasioni è stato difficile coinvolgere gli apprendisti perché scarsamente motivati alla partecipazione o perché ritenevano inutile il percorso proposto. Nel complesso però tutti gli apprendisti hanno partecipato con interesse e sono rimasti soddisfatti delle metodologie utilizzate dai docenti che favorivano la partecipazione e il coinvolgimento attivo.

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Gli apprendisti hanno partecipato all'interno della loro azienda ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità. L'attività era strutturata diversamente a seconda del percorso di formazione di ciascun apprendista. Le prime 80 ore sono state svolte in azienda in affiancamento al tutor aziendale. Il tutor aveva il compito di assistere l'apprendista durante le seguenti esercitazioni: fase di premontaggio dei semilavorati, pianificazione e attrezzaggio della propria postazione di lavoro, premontaggio vero e proprio con l'ausilio di attrezzi manuali, gestione del magazzino, imballaggio e spedizione. Le seconde 80 ore sono state centrate sull'acquisizione di nuove competenze tecniche legate alla lavorazione di macchine complete con relativo collaudo. Complessivamente la valutazione è abbastanza positiva. Gli apprendisti si sono dimostrati coinvolti. Per quanto riguarda l'esperienza in azienda i risultati non sono stati omogenei; nelle aziende a professionalità bloccata gli apprendisti non hanno potuto sperimentare nuove mansioni.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Gli apprendisti provenienti da esperienze di abbandono scolastico hanno avuto alcune difficoltà a concentrarsi. Per questo motivo si è dovuto dedicare parte del tempo a spiegare le ragioni e l'importanza del corso per motivarne l'attenzione e la frequenza. Inoltre ha contribuito a queste difficoltà la disomogeneità delle classi composte da allievi con livelli di scolarità diversi.

#### *E. Suggestioni per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso ritiene fondamentale una maggiore informazione riguardo i corsi ai fini di ottenere da parte delle aziende adesioni più consapevoli rispetto al percorso formativo proposto. La parte professionalizzante andrebbe inoltre completata con interventi esterni all'azienda, andando a visitare altre realtà aziendali del proprio settore e facendo esperienze in laboratori. Inoltre le giornate andrebbero distribuite meglio in modo da rendere meno pesante il corso, permettere di organizzare meglio le ore professionalizzanti e dare più tempo all'organizzazione.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi in una impresa che complessivamente non offre aree professionali più qualificate.*

Rientra in questa tipologia il profilo di un apprendista di 16 anni: il livello di scolarità è basso e non ritiene possibile la ripresa degli studi. La sua esperienza con la scuola è stata molto negativa perché prendeva dei voti bassi. Non sa che tipo di lavoro gli piacerebbe fare e se si mettesse in proprio non saprebbe che attività svolgere. Nel tempo libero frequenta un bar con gli amici e va a ballare. Al momento, dopo 24 mesi di permanenza in quella impresa artigiana, in gomma dei manubri. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che richiede pochissimo tempo per essere appreso e che è abbastanza stressante. Non ha molte possibilità di cambiare lavoro per cui pensa di rimanere a lungo nella ditta in cui lavora anche se non è molto soddisfatto. Sa che non ci sono possibilità di carriera. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", e lui "era interessato a farlo, ed è ancora convinto che ne valeva la pena". Valuta le ore trasversali abbastanza utili e interessanti come le ore professionalizzati. Considera la parte dei diritti e doveri utile e interessante. Alcuni suggerimenti: "I test di verifica dell'apprendimento vanno cambiati perché sono troppo difficili".

*B. Apprendisti con bassa scolarità che svolgono lavori valutati intermedi.*

In questa tipologia è presente un apprendista di 21 anni che ha interrotto gli studi perché non otteneva dei buoni risultati e non ha intenzione di riprenderli. Gli piace il lavoro che sta facendo come fabbro e non ha mai pensato di mettersi in proprio. Nel tempo libero va al cinema, guarda la TV e ascolta la musica. Valuta il suo lavoro abbastanza interessante e che necessita di tempo per essere fatto bene, di concentrazione, di precisione. Pensa di rimanere a lungo nell'azienda perché vede delle possibilità di diventare più esperto e autonomo. Per quanto riguarda il corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", e lui "era interessato a farlo, ed è ancora convinto che ne valeva la pena". Valuta le ore trasversali abbastanza utili e interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate abbastanza utili e interessanti. Considera la parte dei diritti e doveri utile e interessante. Suggerimenti: "è stata una bella esperienza, mi sarebbe piaciuto lavorare di più in gruppi per scambiarci opinioni sul lavoro e fare amicizia".

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

*A. Apprendisti con studi prima del diploma svolgono lavori molto ripetitivi, in una impresa che ha al suo interno aree professionali più qualificate.*

Il profilo è quello di un apprendista di 18 anni che dopo la scuola dell'obbligo ha fatto un corso per montatori e riparatori di macchine agricole, non ritenendo però possibile tornare a scuola. Gli piacerebbe fare l'elettricista e non pensa di mettersi in proprio. Nel tempo libero fa sport e ascolta musica. Dopo 23 mesi di permanenza in quella impresa lavora come montatore di attrezzi e macchine per palestre e valuta il suo lavoro ripetitivo, di serie, che richiede molto tempo di apprendimento, concentrazione e precisione, ma non è molto stressante. Pensa di restare ancora qualche anno perché si trova molto bene con i colleghi e gli piace montare i tappeti scorrevoli.

Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", lui "non era interessato a farlo, ma oggi gli va bene di averlo fatto". Valuta le ore trasversali poco utili e non interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate abbastanza utili e interessanti. Si è interessato alla parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: "curare meglio il tema della sicurezza".

*B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Rientrano in questa categoria quattro apprendisti di 18 anni che presentano profili molto simili. Hanno fatto dei corsi di formazione professionali di due anni per andare a lavorare e solo uno ritiene possibile tornare a scuola. Nessuno di loro ha mai pensato di mettersi in proprio, uno vorrebbe fare il chitarrista in un gruppo musicale, uno il meccanico, uno lavorare in un negozio e l'altro non lo sa. Tra i loro interessi troviamo la musica, fare sport, andare in discoteca, fare videogiochi. Valutano il loro lavoro non troppo ripetitivo, abbastanza creativo, che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e molto tempo per essere fatto bene. Tre su quattro lo giudicano. Pensano di rimanere a lavorare nella stessa officina a lungo.

Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso. Affermano che l'artigiano ha detto loro "fallo, e vedrai che ti sarà utile", e loro "erano interessati a farlo e anche oggi sono convinti che ne valesse la pena". Valuta le ore trasversali abbastanza utili e interessanti. Anche le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti. Li ha interessati molto la parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: "fare più ore in aula per approfondire i vari argomenti"; "avere la possibilità di sperimentare lavori nuovi"; "continuare a fare i corsi anche in futuro".

#### 4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma

A. *Apprendisti con diploma che svolgono lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che al suo interno più aree professionali qualificate.*

In questa tipologia caso troviamo un apprendista di 26 anni con un diploma presso un istituto tecnico e una laurea in ingegneria elettronica. Come lavoro gli piacerebbe fare il docente o il progettista hard-ware e pensa di mettersi in proprio. Nel tempo libero gioca a calcio, legge, ascolta musica. Lavora in una azienda che fornisce un servizio di consulenza telefonica e organizza viaggi tecnici in tutta Italia. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, poco creativo, che non richiede molta esperienza e che è molto stressante. Pensa di andarsene appena possibile a causa dello stress e del clima negativo tra colleghi e con il datore di lavoro.

Per quanto riguarda il corso afferma che l'artigiano non gli dato informazioni rispetto al corso, mentre lui "era interessato a farlo, ed è ancora convinto che ne valesse la pena". Valuta le ore trasversali utili e interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate non utili e ne interessanti. Non lo ha interessato molto la parte dei diritti e doveri, perché è già informato essendo rappresentante sindacale. Suggerimenti: "assicurarsi che il tutor si occupi veramente della formazione in azienda, e non la consideri una perdita di tempo".

## MECCANICA, CESENA, IAL ER

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per il tutor aziendale: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio - alto / alto
Molto interessato		λ	
Abb. interessato	λλ	λ	λ λλλ
Poco interessato			

## 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media	M*p	M	
Studi prima del diploma	M	M* M* M M*p	
Diploma o laurea	[M* p]		

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo p indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, pp mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessato		M	
Abbastanza interessato	M	MMM	
Poco interessato	MM	M	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	MMMMMM	MMMMMM	M	M
Professionalizzanti	MMMMMMMM	MMMMMMMM		
Diritti e doveri	MMMMMMMM	MMMMMMMM		



## XII. Meccanica, Ravenna, Ecap

Il corso di meccanica Ecap è stato coordinato da Tania Panizza ed è iniziato con circa 20 tra apprendisti apprendiste e sono usciti 10 apprendisti e 2 apprendiste dal corso. Le interviste sono state fatte a 3 apprendisti ed 1 apprendista.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso di 8 ore per tutor aziendali nella provincia di Ravenna per spiegare il percorso di apprendistato. Le valutazioni fatte da parte del coordinatore del corso relativamente a quattro casi di tutor aziendali sono state le seguenti: (i) molto interessati e coinvolti nel ruolo di tutor: 3; ii) abbastanza interessati: 1.

È interessante notare che tre di questi tutor non coincidono con il titolare di impresa.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

È stata seguita la strategia concordata in sede regionale ed in sede Ecap.

#### C. *Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

È stata seguita la strategia concordata in sede regionale ed in sede Ecap.

#### D. *Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Il giudizio dato su i docenti sono tra buono ed ottimo segnalando la particolare riuscita del corso di informatica. Giudizi positivi anche in relazione alle ore di officina, organizzazione aziendale, inglese e socializzazione.

#### E. *Suggerimenti per i corsi successivi.*

Le ore di inglese e di organizzazione aziendale sono risultate troppo limitate. Complessivamente viene suggerito di ripetere il corso come questo sottolineando il ruolo dell'informatica e delle ore di pratica.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

### *A. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati molto ripetitivi.*

L'apprendista in questione ha 22 anni ed ha frequentato un istituto professionale prendendo la qualifica in elettrotecnica. Ha la passione della musica e delle mostre di antiquariato ed ha come progetto quello di diventare agente teatrale oppure di diventare artigiano e costruire impianti di audio – luci per lo spettacolo. Attualmente dopo 24 mesi svolge un lavoro ripetitivo e di serie lavorando al trapano e alle presse, un lavoro non stressante che si può fare da seduto e che ha come aspetto più negativo la ripetitività. Pensa però di restare in quella azienda abbastanza a lungo. In relazione al corso ha trovato problemi di orario e di mensa. Le ore trasversali sono state valutate abbastanza utili e interessanti e quelle professionalizzanti ancora di più perché “buone ed esposte con chiarezza”. Le ore piaciute di più sono state quelle di informatica, socializzazione, saldatura. Sono piaciute meno quelle di inglese ed organizzazione aziendale. La parte dei diritti e doveri è stata valutata interessante ed utile sufficiente come ore. Nell'azienda in cui lavora è presente il sindacato. Come giudizi:” potenziare informatica e le ore di pratica in officina”.

### *B. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

L'apprendista di 20 anni ha la qualifica dell'istituto della ceramica di Faenza ed ha lasciato gli studi in polemica con gli insegnanti ritenuti non validi. Ama ballare e ascoltare musica e vorrebbe mettersi in proprio ed aprire un negozio di vestiti. Lavora da 28 mesi in una azienda artigiana che fa revisione di motori con funzioni di assistenza e ricambi e considera il lavoro che svolge (prepara le spedizioni e cura il servizio clienti) un lavoro molto interessante e abbastanza creativo che ha l'unico punto negativo di essere poco retribuito. Pensa perciò di lasciare il lavoro appena può. L'atteggiamento dell'artigiano rispetto al corso è valutato poco interessato. Le ore trasversali sono state valutate abbastanza interessanti e poco utili (sono piaciute le ore di inglese e tecnologia e meno quelle di marketing). Le ore professionalizzanti sono state valutate utili e piuttosto interessanti. Nella impresa è presente il sindacato e la parte su i diritti e doveri di chi lavora l'ha interessato perché “ho appreso qualcosa in più per quanto riguarda i contratti aziendali” Le ore sono state ritenute sufficienti.

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

#### *A. Apprendisti con diploma in lavori valutati qualificati.*

Il giovane di 22 anni che rientra in questa categoria ha il diploma di Istituto tecnico industriale e ha fatto poi un corso di programmazione. Ha aspettato al massimo tre mesi per trovare lavoro egli piace soprattutto fare impianti elettrici. Attualmente lavora da 30 mesi in una impresa di macchine automatiche di ottanta addetti lavorando come quadrista e installatore di macchine automatiche lavoro molto interessante che richiede molto tempo per farlo bene e molta creatività. Gli aspetti positivi sono la remunerazione (ha una tredicesima e quattordicesima mensilità oltre ai premi di produzione. Inoltre l'azienda è valutata premiare chi ci mette passione ed il giovane la considera una azienda di avanguardia. Pensa quindi di restarvi a lungo anche se ha il progetto di mettersi in proprio. Il titolare dell'impresa è stato molto interessato al corso. Le ore trasversali sono state valutate abbastanza interessanti ed utili come quelle professionalizzanti (sono piaciute soprattutto le ore di automazione industriale, inglese ed elettrotecnica; meno quelle di marketing e di socializzazione). Nell'impresa c'è il sindacato; la parte dei diritti e doveri non ha interessato perché "troppo approfondita". Come suggerimenti propone orari più elastici e più ore di inglese e di informatica.

#### *B. Apprendiste con diploma in lavori valutati intermedi.*

La giovane di 25 anni che rientra in questa categoria ha il diploma di maestra d'arte e la materia in cui riusciva meglio era il disegno. Vorrebbe sfruttare maggiormente il suo diploma ma non ha progetti precisi. Lavora da 24 mesi in una azienda artigiana dove fa montaggio di serrature di cui il tipo cambia ogni giorno per cui il lavoro è abbastanza interessante anche se non è certo un lavoro creativo. L'aspetto positivo del lavoro è che si svolge con molta tranquillità senza essere stressati per cui pensa di restare a lungo in quel posto anche perché pensa di "non avere tanti altri sbocchi". Non pensa di mettersi in proprio. L'artigiano si è mostrato abbastanza interessato al corso. Le ore trasversali sono state valutate abbastanza interessanti e abbastanza utili (sono piaciute soprattutto quelle di informatica). Lo stesso giudizio su quelle professionalizzanti. Nella impresa è presente il sindacato e non si pronuncia sulle ore relative ai diritti e doveri ritenendole comunque sufficienti. I suoi suggerimenti sono di fare corsi più approfonditi su meno argomenti.

## MECCANICA, RAVENNA, ECAP

### 1. Valutazioni del coordinatore del corso

- **Corso per il tutor aziendale: Si 8 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessati		λλ	
Abbastanza interessati			λλ
Poco interessati			

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media			
Studi prima del diploma	M <i>p</i>		[M]
Diploma o laurea		F	M <i>p</i>

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati		F	
Abbastanza interessati	M		M M
Poco interessati			

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	M M F	M M M F	M	
Professionalizzanti	M M M F	M M M F		
Diritti e doveri	M M	M M	M F	M F

### XIII. Meccanica, Ravenna, Ecipar

Il corso di meccanica Ecipar a Ravenna è stato coordinato da Rosanna Conti dell'Ecipar ma la relazione sulla attività svolta è stata fatta dal tutor Flavio Bergonzoni per cui sono suoi i pareri e le valutazioni che vengono riportati in questa relazione. Il corso è iniziato con 29 apprendisti e sono arrivati a termine 14 di cui 6 nel settore elettrico e 8 nel settore idraulico. Le interviste sono state fatte a 6 apprendisti.

#### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

##### *A. Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso di 20 ore per tutor aziendali con i seguenti obiettivi: (i) ottenere la condivisione delle imprese coinvolte in merito all'attività di formazione per l'apprendistato, attraverso una riflessione più ampia sulle problematiche evidenziate e la richiesta di contributi nel definire alcuni argomenti oggetto della attività; (ii) fornire un impianto teorico di riferimento alle attività di formazione aziendale, riflettendo con un consulente aziendale per la gestione delle risorse umane su vincoli della comunicazione in azienda, rapporti con la clientela, motivazione del personale, pianificazione della carriera, valutazione del potenziale; (iii) monitorare lo svolgimento dell'attività formativa, sia in aula che in azienda.

Punto centrale è la contrattazione di un patto di collaborazione in cui è importante evidenziare questi elementi: (i) la convenienza dell'assunzione con il nuovo apprendistato che consente di porre sotto tale contratto diplomati anche per 5 anni; (ii) la convenienza di adempiere l'obbligo formativo nell'ambito di un progetto che prevede il rimborso alle imprese delle quote di stipendio erogate agli apprendisti durante la formazione; (iii) in presenza

di tali convenienze si può accettare l'obbligo formativo di 120 ore l'anno specialmente se il programma di formazione viene concordato non solo con l'apprendista ma anche con l'azienda.

#### *B. Organizzazione delle ore trasversali.*

Le ore trasversali sono state tenute presso l'Ecipar di Ravenna (giornate da otto ore in due settimane 3+2). Le prime 40 ore hanno avuto i seguenti argomenti: (i) socializzazione e conoscenza di sé, (ii) autovalutazione quadro attitudinale e portfolio delle competenze, (iii) definizione del progetto formativo di gruppo e individuale, (iv) mercato del lavoro, (v) servizi e strumenti a supporto della ricerca di lavoro. Le seconde 40 ore sono state svolte in maniera più diluita. Argomenti trattati: (i) socializzazione e conoscenza di sé, (ii) autovalutazione quadro attitudinale e portfolio delle competenze, (iii) definizione del progetto formativo di gruppo e individuale; (iv) comunicazione interna ed esterna all'azienda; (v) motivazione al lavoro; (vi) informatica di base.

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le prime 80 ore sono state realizzate 16 ore in aula plenaria; 16 ore in aula ma con sottogruppi; 56 in azienda con percorso individuale. Argomenti trattati: 16 ore di informatica (excel per la gestione del magazzino, internet per reperire informazioni utili alla azienda ecc.); 16 ore sulla sicurezza; 56 ore concordate con il tutor aziendale. Le seconde 80 ore sono state organizzate: 32 ore in aula con divisione di gruppi professionali, 24 ore in laboratorio, 30 ore in azienda con percorso individuale. Le 32 ore hanno esposto la normativa per impianti distinguendo (per sottogruppi) elettrici, idraulici, civili e industriali. Il Laboratorio è stato un laboratorio di saldatura.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Gli apprendisti e le apprendiste hanno difficoltà ad accettare il loro ritorno in aula che significa anche difficoltà a trattare argomenti non immediatamente pratici e difficoltà a riflettere sul proprio percorso di vita tenendo presente in particolare le scelte scolastiche e professionali. Una difficoltà quindi nel definire obiettivi di crescita professionale ed una indisponibilità pregiudiziale a riconoscere l'utilità della formazione per raggiungere questi obiettivi. Inoltre un periodo di tempo molto lungo intercorso tra le prime 40 ore e le successive 200 ha fatto sì che si sia verificato un consistente turn over degli apprendisti e apprendiste che sono usciti dal corso per dimissioni, adempimento di obblighi militari, rifiuto di alcuni titolari di far proseguire il corso tenendo conto della fase sperimentale dello stesso.

*E. Suggestioni per i corsi successivi.*

Sulla parte organizzativa: (i) prevedere la presenza in formazione per l'intera giornata e non per poche ore il quanto la giornata lavorativa sarebbe comunque persa; (ii) non tenere l'apprendista in formazione fuori dell'azienda per più di una giornata a settimana; (iii) trattare soprattutto argomenti attinenti l'attività aziendale (rapporti con i clienti, sicurezza..); (iv) non effettuare giornate di formazione e neppure visite presso realtà aziendali meglio strutturate ed organizzate che potrebbero stimolare pericolosi confronti ed eventuali abbandoni; (v) utilizzare metodologie informatiche durante tutti gli interventi in aula.

*2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

Due apprendisti elettricisti, entrambi di 18 anni, rientrano in questa categoria. Si tratta di apprendisti che hanno un ricordo poco positivo della scuola e che hanno svolto molte attività lavorative di tipo precario. Entrambi pensano di mettersi in proprio nella attività che stanno svolgendo. Lavorano da 24 mesi nella stessa impresa come elettricisti (infilano e collegano fili) e valutano il lavoro che svolgono abbastanza interessante anche perché è quello che pensano di proseguire per cui cercano di apprendere il più possibile. Pensano perciò di restare a lungo in quella impresa fino al momento in cui potranno mettersi in proprio. I due artigiani si sono mostrati uno molto e l'altro abbastanza interessato al corso e le ore trasversali sono state considerate piuttosto noiose ma abbastanza utili. La parte dei diritti e doveri ha interessato. Le ore professionalizzanti invece sia utili che interessanti.

Gli altri due apprendisti lavorano invece come idraulici. Il loro percorso scolastico è lo stesso come simili sono le valutazioni della scuola. Uno lavora da 16 mesi e l'altro da 24 ed entrambi lavorano a mettere a punto delle caldaie. Il lavoro è valutato abbastanza interessante e si ritiene ci voglia molto tempo per impararlo bene. Entrambi pensano di mettersi in proprio restando però in quella impresa abbastanza a lungo. I due artigiani si sono mostrati abbastanza interessati al corso. Le ore trasversali nel complesso sono state valutate poco utili e poco interessanti salvo la parte su i diritti e di doveri. Le ore professionalizzanti abbastanza interessanti ed utili.

### 3. *Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma.*

#### A. *Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Si tratta di due apprendisti di 20 anni che hanno frequentato l'Istituto professionale senza arrivare al diploma. Uno di loro vorrebbe fare il pizzaiolo. Entrambi lavorano, uno da 15 mesi e l'altro da 24 mesi come elettricisti ma non pensano di mettersi in proprio. Il lavoro è valutato abbastanza vario ed è soprattutto un lavoro complesso che richiede tempo per poterlo svolgere bene. Gli artigiani sono stati valutati molto interessati al corso. Le ore trasversali sono state valutate utili e interessanti (quelle su i diritti e doveri da espandere) così come le ore professionalizzanti.

## **MECCANICA, RAVENNA, ECIPAR**

### 1. *Valutazioni della coordinatrice del corso*

- **Corso per il tutor aziendale: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse del tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessati		λ	
Abbastanza interessati		λλλλλ	
Poco interessati			



## 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavori qualificati
Scuola media		M p M p M p M p	
Studi prima del diploma		M M	
Diploma o laurea			

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo p indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, pp mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati		M	
Abbastanza interessati		M M M M M	
Poco interessati			

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	MMMMM	MMMM	M	M M
Professionalizzanti	MMMMMM	MMMMMM		
Diritti e doveri	MMMMMM	MMMMMM		

## XIV. Acconciatura, Parma, Ial ER

Il corso sulla acconciatura a Parma coordinato da Giordano Giordani dello Ial ER è iniziato con una ventina di apprendiste e un apprendista. Al momento dell'intervista sono risultate possibili cinque interviste (4 apprendiste e 1 apprendista). Le ore di aula sono state fatte presso lo Ial di Parma.

### 1. *Il punto di vista del coordinatore del corso*

#### A. *Rapporti con le tutor aziendale.*

È stato previsto un corso di 20 ore per tutor aziendali ma non tutte vi hanno partecipato. Il corso è stato molto curato teoricamente prevedendo dopo un primo incontro di socializzazione la precisazione delle competenze dell'*esperto* e del *maestro*. La prima figura è caratterizzata da competenze tecnico teoriche e competenze relazionali mentre la seconda figura è stata più centrata su aspetti relazionali. Sono poi state precisate le competenze legate alla figura dell'acconciatore e dell'estetista scomponendo le fasi del loro lavoro in modo molto dettagliato.

In relazione alle tutor aziendali i giudizi del coordinatore del corso sono i seguenti: molto interessate 3, abbastanza interessate 1; poco interessate 1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore (sessioni di otto ore) sono relative alla socializzazione (mezza giornata), elementi di organizzazione aziendale (una giornata e mezza), sicurezza sul lavoro e la legge 626 (una giornata e mezzo), diritti e doveri del lavoratore e del datore del lavoro (una giornata). Le seconde 40 ore (sessioni di otto ore) sono relative a contenuti a carattere trasversale: relazionarsi e comunicare efficacemente sul luogo di lavoro, i ruoli professionali e il comportamento organizzativo. I temi di tutte le mezze giornate sono stati i seguenti: elementi fondamentali della comunicazione, il concetto di assertività; le componenti verbali della assertività; metacomunicazione; le componenti non verbali dell'assertività; prova di speech, giudizio incrociato; parlare di fronte a un gruppo gestione dello stress; gestione delle critiche, esercitazione, test autovalutativi; sintesi teorica, esercitazione con telecamera; autovalutazione, prova pratica, elementi di rafforzamento autostima; gestione dello stress nella comunicazione, parole chiave, test e verifiche; giudizio di gradimento.

### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le ore di formazione professionalizzanti si sono svolte nelle aziende di appartenenza di ciascun apprendista. La progettazione del piano di formazione è stata curata dal coordinatore dopo avere eseguito l'analisi dei fabbisogni formativi sia dell'azienda che dell'apprendista attraverso interviste (all'apprendista ed al tutor aziendale che miravano alla "misurazione" del gap tra competenze possedute e competenze necessarie per la figura professionale individuate.

### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

L'aula è stata valutata dal coordinatore complessivamente omogenea per genere età e professione. Dalle apprendiste è stata percepita l'utilità del modulo sulla comunicazione e la relazione interpersonale (seconda annualità) che mirava a costruire una consapevolezza attiva del proprio ruolo e dei ruoli presenti nell'impresa esplicitando i problemi di organizzazione e di gestione anche dal punto di vista delle relazioni/conflitti/comunicazioni che possono avvenire nel luogo di lavoro. Anche gli altri moduli sono stati giudicati interessanti e utili ma non così fondamentali come quelli sulla comunicazione.

### *E. Suggerimenti per i corsi futuri.*

L'articolazione del corso è risultata particolarmente complessa e la formazione individualizzata ha richiesto un notevole dispendio di energie sia per la progettazione di dettaglio per ogni apprendista che per il monitoraggio in fase di svolgimento della formazione in azienda. Potrebbe essere anche attuabile e utile avere degli strumenti di monitoraggio a distanza pur continuando a portare avanti gli strumenti tipici del monitoraggio (la visita in azienda e il colloquio approfondito). La formazione individuale in azienda ha un notevole valore aggiunto sia nei confronti dell'apprendista che nei confronti dell'azienda. L'apprendista ha modo di esperire. Attraverso l'apprendimento di competenze tecniche la competenze trasversali trattate in aula; l'azienda, finito il corso per l'apprendista, possiede una risorsa utilizzabile anche in termine di gestione delle risorse umane per il miglioramento delle relazioni interpersonali, del clima aziendale in funzione dell'apprendimento. Va comunque detto che quando le condizioni aziendali risultano difficili la formazione non è vista come risorsa per l'azienda e allora il percorso di formazione individuale è inefficace. Inoltre il successo dipende dall'impegno del tutor aziendale che è importante segua il corso previsto e dia tutte le informazioni necessarie per individuare le competenze necessarie alle figure

professionali da formare. Per i prossimi corsi è importante definire a priori le possibilità di trasmettere competenze in azienda in modo da scegliere dei laboratori esterni nei casi in cui i cicli lavorativi siano particolarmente poveri.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

L'apprendista considerata ha 17 anni che proviene dal Cile ed ha come titolo di studio la media inferiore e non pensa di ritornare a scuola. Pensa di mettersi in proprio come parrucchiera e lavora da 20 mesi presso una parrucchiera di paese, una piccola struttura formata da una titolare ed una assistente. Il lavoro svolto è tutti i lavori meno il taglio e si tratta di un lavoro considerato abbastanza qualificato in quanto è un iter considerato inevitabile per imparare. Gli aspetti più positivi sono l'imparare il colore e le pieghe e pensa di restare in questa struttura piuttosto a lungo. L'esperienza del corso l'ha delusa e ci sono stati problemi complicati come quello di raggiungere la sede del corso. La titolare non ha partecipato al corso di tutor anche se viene considerata dalla apprendista interessata al corso. Le ore trasversali sono state considerate abbastanza interessanti ma non molto utili (non sono piaciuti i moduli sulla comunicazione) mentre quelle professionalizzanti molto più utili e interessanti. La parte su i diritti e doveri ha interessato.

## *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

La ragazza ha 18 anni e ha fatto per due anni la scuola per parrucchieri avendo già svolto lavori come parrucchiera. Pensa in un futuro di mettersi in proprio e lavora da 20 mesi come apprendista da una parrucchiera a Parma (due donne titolari) dove fa lavaggio di capelli, colori, mèches e qualche piega. Il lavoro è valutato positivamente perché permette di migliorare le proprie competenze e pensa di restarci qualche anno. Il corso è stato fatto con la titolare abbastanza interessata e le ore trasversali come quelle professionalizzanti sono state valutate abbastanza interessanti e utili come quelle professionalizzanti. Sono state ritenute utili anche le ore su i diritti e doveri di chi lavora. Suggerisce l'utilizzo di laboratori per poter far pratica sotto la guida di docenti.

L'altra ragazza ha 18 anni e ha fatto due anni di Istituto tecnico agrario. Ha già lavorato come parrucchiera avendo come progetto quello di mettersi in proprio. Lavora da 20 mesi da una parrucchiera che ha tre dipendenti a Parma e sta imparando dando un giudizio positivo sul lavoro svolto per cui pensa di restare qualche anno. La titolare si è mostrata pochissimo interessata al corso (era ostile e ha delegato una dipendente come tutor aziendale). Le ore trasversali e quelle professionalizzanti sono ritenute abbastanza interessanti e abbastanza utili così come utili sono valutate le ore sui diritti e lavori perché “è utile essere informati”.

*B. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori considerati qualificati.*

La ragazza ha 25 anni ed ha una qualifica da operatrice turistica. Le piace come lavoro fare la parrucchiera, la barista o l'estetista e lavora da 17 mesi come apprendista da un parrucchiere che ha tre dipendenti donne. A differenza delle prime tre apprendiste oltre altre mansioni svolge anche quella del taglio per cui considera il suo lavoro qualificato e creativo anche se stressante. Pensa di mettersi in proprio e di restare nel luogo dove lavora per qualche anno. Il titolare ha visto il corso poco utile per lei perché sa già lavorare. Le ore trasversali sono state ritenute abbastanza interessanti e abbastanza utili (sono piaciute in particolare le ore sulla comunicazione, diritti e doveri, sicurezza e 626) così come le ore professionalizzanti e le ore su i diritti e doveri che vorrebbe espandere.

*C. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

Il giovane ha 19 anni, ha fatto due anni di Istituto tecnico industriale e un corso per parrucchieri. Vorrebbe mettersi in proprio e adesso lavora in una struttura molto qualificata formata da due donne titolari e da un'altra apprendista donne che sono anche docenti di una scuola di formazione per parrucchieri e quindi molto sensibili alle tematiche relative alla innovazione. Nel lavoro svolge tutte le fasi meno il taglio ma pensa di restarvi a lungo considerando quella impresa molto avanzata. In relazione al corso la titolare è stata molto disponibile e le ore trasversali e professionalizzanti considerate molto utili e interessanti come la parte su i diritti e doveri (“ho capito come si legge una busta paga”).

## ACCONCIATURA, PARMA, IAL ER

### 1. Valutazioni del coordinatore del corso

- **Corso per il tutor aziendale: 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse delle tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello Medio-basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessate		$\lambda\lambda$	$\lambda$
Abbastanza interessate		$\lambda$	
Poco interessate	$\lambda$		

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavoro qualificati
Scuola media		$F p$	
Studi prima del diploma		$M p F p F p$	$F p$
Diploma o laurea			

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo  $p$  indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista,  $pp$  mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento delle titolari verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessate		$F F M$	
Abbastanza interessate		$F$	
Poco interessate			$F$

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	MFFFF	MFFFF		
Professionalizzanti	MFFFF	MFFFF		
Diritti e doveri	MFFFF	MFFFF		

## XV. Acconciatura, Bologna, Form.Art

Il corso acconciatura di Bologna è stato coordinato da Enrica Code-luppi di Form.Art. All'inizio risultava composto da 17 apprendiste e 3 apprendisti e sono avvenute sette dimissioni durante il corso. Le interviste sono state fatte a 8 apprendiste e 1 apprendista.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con le tutor aziendali.*

Per le tutor aziendali è stato fatto un intervento formativo serale di 20 ore suddivise in cinque incontri di 4 ore ciascuno, svolti una sera alla settimana. I contenuti del corso sono stati i seguenti: (I) il ruolo di maestro; (II) i processi lavorativi; (III) le risorse dell'impresa; (IV) il progetto di sviluppo dell'apprendista; (V) la valutazione del progetto. Le tutor, nella valutazione della coordinatrice del corso, si sono mostrate complessivamente interessate con l'eccezione di quattro tutor (di cui tre si sono rifiutate di fare il corso) poco disponibili e poco interessate a collaborare.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore sono state svolte per otto ore al giorno, per cinque giorni consecutivi. Si trattava di lezioni frontali, giochi di gruppo, simulazioni: (i) presentazione del corso e socializzazione tra i partecipanti; (ii) igiene e sicurezza; (iii) diritti e doveri dei lavoratori; (iv) elementi di organizzazione aziendale. Le seconde 40 ore erano organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti:

socializzazione e comunicazione, comportamento organizzativo. Per ogni area trattata sono stati chiamati dei docenti diversi, dipendenti di aziende. La valutazione complessiva della coordinatrice è piuttosto positiva. Solo in alcune occasioni è stato difficile coinvolgere gli apprendisti perché scarsamente motivati alla partecipazione o perché ritenevano inutile il percorso proposto. Complessivamente tutti gli apprendisti hanno partecipato con interesse, a volte troppo esuberanti e chiassosi.

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato all'interno della loro azienda ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità. L'attività era strutturata diversamente a seconda del percorso di formazione di ciascun apprendista. Sia le prime 80 ore che le seconde 80 sono state svolte in azienda in affiancamento al tutor aziendale. Il tutor aveva il compito di assistere l'apprendista durante varie esercitazioni. Valutazione complessiva: abbastanza positiva. Le apprendiste e gli apprendisti si sono dimostrati coinvolti e sono stati soddisfatti di poter sperimentare nuove abilità all'interno dell'impresa.

#### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Le apprendiste e gli apprendisti provenienti da esperienze di abbandono scolastico hanno avuto difficoltà a concentrarsi. Si è creato subito un clima di amicizia e spesso l'attenzione cadeva per parlare tra di loro disturbando le lezioni. A queste difficoltà di attenzione ha anche contribuito la disomogeneità delle classi composte da allieve e allievi con livelli di scolarità diversi.

#### *E. Suggestioni per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso ritiene l'esperienza fatta complessivamente positiva compresa la scelta del percorso individuale in impresa. Quando però ci si trova di fronte ad alcune imprese troppo piccole e poco attrezzate sarebbe più idoneo svolgere anche le ore professionalizzanti fuori dall'azienda in adeguati laboratori attrezzati.



## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassissima scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori intermedi.*

Il profilo è quello di una apprendista di 18 anni che ha un basso livello di scolarità e non ritiene possibile riprendere gli studi data la sua esperienza con la scuola molto negativa (voti bassi, rapporti con gli insegnanti non buoni ecc.). Come lavoro desiderato le piacerebbe imparare a fare i tatuaggi ma non pensa di mettersi in proprio. Nel tempo libero va al cinema, frequenta gli amici e va a ballare. Da 24 mesi lavora da una parrucchiera, dove fa le pulizie, lo shampoo, le pieghe e i colori ai capelli delle clienti. Valuta il suo lavoro abbastanza ripetitivo, che non richiede molto tempo per essere appreso, che richiede concentrazione e precisione, e che è molto stressante. Non le piace perché si trova male con la titolare e pensa che presto lo lascerà. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che la titolare le ha detto “fallo, ma è una perdita di tempo”, e lei, che non era interessato a farlo, oggi trova importante averlo fatto. Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Considera la parte dei diritti e doveri utile e interessante e le ore professionalizzate sono valutate poco utili e interessanti perché la tutor parrucchiera non le ha fatto imparare niente di nuovo. Suggerimenti: “nessuno”.

## *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che complessivamente non offre aree professionali più qualificate.*

La storia è quella di una apprendista di 21 anni che ha fatto un corso professionale per parrucchieri. È ancora incerta per il suo futuro e afferma che non le piacerebbe mettersi in proprio. Da 20 mesi lavora come aiutante parrucchiera in un negozio dove pulisce, lava i capelli e risponde al telefono. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che richiede poco tempo di apprendimento, poca concentrazione e precisione, e che è molto stressante perché la titolare non l'aiuta assolutamente ad aumentare la sua professionalità. Pensa perciò di andarsene appena possibile. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che la titolare le ha detto “fallo, ma è una gran perdita di tempo” e lei che non era interessato a farlo oggi le va bene di averlo fatto. Valuta le ore trasversali utili e interessanti. Le ore professionalizzanti

sono valutate abbastanza utili e interessanti. Si è interessata alla parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: nessuno.

*B. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori intermedi.*

Rientrano in questa categoria tre apprendiste tra i 19 e i 23 anni. Hanno fatto dei corsi di formazione professionali per parrucchiere per lavorare e rendersi autonome economicamente e hanno chiuso con la scuola. Tutte e tre vorrebbero mettersi in proprio come parrucchiere. Tra i loro interessi troviamo lo sport ma anche il leggere. Valutano il loro lavoro interessante che richiede concentrazione, precisione, creatività ed una manualità particolare per essere fatto bene. Due lo giudicano anche molto stressante e una lo vuole lasciare il prima possibile. Le altre due pensano invece di rimanere nello stesso negozio a lungo per aumentare la loro professionalità. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, affermano che le titolari hanno detto loro “fatelo, ma è una perdita di tempo”, e due di loro, che erano interessate a farlo, anche oggi sono convinte che ne valesse la pena; una, invece, non è rimasta soddisfatta (è quella che se ne vuole andare). Le prime due apprendiste valutano le ore trasversali abbastanza utili e interessanti, l'altra ne utili ne interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti da una delle apprendiste, ne utili ne interessanti dalle altre due perché non si trovavano bene con la titolare che è anche tutor aziendale. Una era molto interessata alla parte dei diritti e doveri, le altre due non hanno risposto. Suggerimenti: “approfondire gli argomenti delle prime 40 ore trasversali”.

*C. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

In questa area troviamo due apprendiste di 20 e 25 anni. Hanno fatto un corso professionale come parrucchiere e pensano di mettersi in proprio anche se una vorrebbe fare l'avvocata e l'altra vorrebbe fare la maestra d'asilo. Valutano il loro lavoro interessante e creativo specie nel taglio dei capelli che richiede fantasia e molta attenzione e precisione. Entrambe si stancano molto e giudicano questo lavoro stressante, ma pensano ugualmente di continuare a lavorare in questa direzione. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, affermano che la titolare le ha scoraggiate ma sono contente di averlo fatto. Una valuta le ore trasversali utili, ma poco interessanti, l'altra poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate abbastanza utili e interessanti. Sono state interessate alla parte dei diritti e doveri, perché erano aspetti che non conoscevano. Suggerimenti: nessuno.

*D. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori valutati qualificati.*

La storia è quella di un apprendista di 18 anni che ha interrotto gli studi perché voleva iniziare a lavorare come parrucchiere ed ha frequentato corsi professionalizzanti in questa area; pensa che appena può aprirà un negozio in proprio. È molto soddisfatto del suo lavoro, taglia i capelli ai clienti maschi e fa colori e meches alle donne. Valuta il suo lavoro molto interessante e creativo, che richiede esperienza, precisione, concentrazione ed una manualità particolare. Giudica il lavoro stressante ma vuole proseguire e si sente pronto a mettersi in proprio per cui pensa di lasciare molto presto il negozio in cui lavora. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che la titolare lo ha incoraggiato e lui è contento di averlo. Valuta le ore trasversali utili e interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate abbastanza utili e interessanti. Si è interessato alla parte dei diritti e doveri. Suggerimenti: nessuno.

*4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

*A. Apprendiste con diploma in lavori valutati qualificati.*

In questo caso troviamo una apprendista di 19 anni con un diploma di istituto professionale che ha fatto due corsi professionali per parrucchiera. Vorrebbe aprire un suo negozio. Fuori dal lavoro va al cinema, ascolta musica, fa piccoli viaggi. Valuta il suo lavoro interessante, molto creativo, che richiede molta concentrazione, precisione e una manualità particolare. Al momento si trova bene nel posto in cui lavora e pensa di rimanere ancora a lungo. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso afferma che la titolare non le ha detto niente mentre lei era interessata a farlo ed è ancora convinta che ne valesse la pena. Valuta le ore trasversali non molto utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate non molto utili, ma interessanti. È stata interessata dal la parte sui diritti e doveri che ritiene “da espandere”. Suggerimenti: “approfondire il tema del contratto lavorativo”; “creare più occasioni di confronto tra le partecipanti al corso”.

## ACCONCIATURA, BOLOGNA, FORM.ART

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per il tutor aziendale: 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse delle tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione basso livello	Valutazione livello medio-basso	Valutazione livello medio-alto
Molto interessate			$\lambda$
Abbastanza interessate	$\lambda\lambda$	$\lambda\lambda$	
Poco interessate	$\lambda\lambda$	$\lambda$	$\lambda$

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavori qualificati
Scuola media		[F]	
Studi prima del diploma	F*	[F*p] F p F*p	[M*p ] F* Fp*
Diploma o laurea			Fp*

Nota: il simbolo \* si riferisce alla valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare l'azienda appena possibile.

La lettera p si riferisce al desiderio di mettersi in proprio

- **Valutazione dell'atteggiamento delle titolari verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessate			M
Abbastanza interessate		FF	F
Poco interessate	F	FF	FF

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	FFFFM	FFFFMF	FFFF	FF
Professionalizzanti	FFFFM	FFFFMF	FFFF	FFF
Diritti e doveri	FFFFMF	FFFFMF		

## XVI. Acconciatura, Rimini, Enfap

Il corso relativo al settore acconciatura a Rimini, coordinato da Alessandro Puli dell' Enfap, è iniziato con 18 apprendiste e 1 apprendista e si sono avuti ritiri di 5 apprendiste ed 1 apprendista per cause diverse e in periodi diversi. Sono state fatte interviste a 9 apprendiste.

### 1. *Il punto di vista del coordinatore del corso*

#### A. *Rapporti con le tutor aziendali.*

È stato fatto un corso di 20 ore in cui sono state considerate le motivazioni, la normativa sull'apprendistato e la definizione dei piani individuali. La valutazione delle tutor aziendali (le titolari sono risultate tutte donne) da parte del coordinatore del corso è la seguente: molti interessate:2; abbastanza interessate: 6; poco interessate:1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le prime 40 ore sono state organizzate in cinque giornate da 8 ore: "socializzazione"; "sicurezza sul lavoro"; "disciplina del rapporto di lavoro"; "organizzazione ed economia"; "socializzazione con lavori di gruppo". Queste prime 40 ore sono state svolte da professionisti con metodologie attive che permettevano ai corsisti di partecipare con autocasi e studi di casi alla "lezione". Ai corsisti venivano dati materiali Eber e dispense fornite dai docenti. La seconda annualità delle 40 ore è stata fatta in due fasi: una prima fase con tre giornate di 8 ore "socializzazione", "competenze relazionali" e "diagnosticare". Sono state poi svolte le seconde ore professionalizzanti e poi è stata fatta la seconda fase di 16 ore con "diagnosticare" e "verifiche e conclusioni finali".

### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le prime 80 ore professionalizzanti sono iniziate con una lezione tenuta da uno psicologo sulle competenze relazionali. Le successive ore sono state relative alle diverse fasi che incontra la figura di chi lavora da una parrucchiera: accoglienza del cliente, attrezzature e strumenti di lavoro, lavaggio, messa in piega e taglio base. Queste prime cinque giornate sono state svolte in aula con foto e diapositive e lezioni frontali fatte da docenti che di professione svolgono l'attività di parrucchiere. Le successive giornate sono state fatte presso il laboratorio per acconciatori Ecipar di Rimini. Le seconde 80 ore dopo un riepilogo delle prime 80 ore hanno proseguito affrontando le fasi promozione e vendita prodotti e servizi, permanente, taglio avanzato, colore, passaggio colore prima con lezioni in aula e poi con attività pratiche nel laboratorio per acconciatori.

### *D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

L'aula è risultata un'aula omogenea con l'unico problema che essendo le partecipanti (un unico partecipante maschio su 19) molto giovani è stato necessario da parte dei docenti trovare le motivazioni giuste in modo da far capire che il corso permetteva di esprimere la loro creatività senza però diventare un momento di svago rispetto al lavoro. Tra le ore trasversali sono piaciute molto "comunicazione" e "diritti e doveri di chi lavora" perché completamente nuovi come tematica. La creatività veniva espressa soprattutto nelle ore professionalizzanti. Il corso è stato concentrato nell'arco di due mesi nelle giornate di martedì e mercoledì perché a Rimini ci sono molti negozi di parrucchieri ed i titolari avevano bisogno delle apprendiste.

### *E. Suggestioni per i corsi futuri.*

Occorre vedere come affrontare il problema strutturale del continuo cambiamento della composizione dell'aula per dimissioni, cambiamenti di città, cambiamenti di lavoro ecc. Per i corsi futuri sarebbe importante avere più ore professionalizzanti e cercare un maggiore coinvolgimento con i titolari individuando apprendisti che lavorano già da un anno ed hanno progetti di restare ancora un certo periodo in quella data attività.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati intermedi.*

La ragazza ha 19 anni ed ha solo il titolo di licenza media inferiore. Ha interrotto gli studi perché voleva lavorare. Ama il lavoro da parrucchiera

e vorrebbe mettersi in proprio. Lavora da 48 mesi da una parrucchiera di paese e si occupa del lavaggio e della messa in piega. Gli aspetti positivi del lavoro che svolge sono la creatività e quelli negativi di lavorare sotto padrone. Pensa però di andarsene appena può perché ritiene di avere già fatta una esperienza sufficiente. La titolare si è mostrata abbastanza interessata al corso. Le ore trasversali sono state valutate molto interessanti e abbastanza utili. Quelle professionalizzanti sono risultate tutte molto interessanti ed utili (in particolare le nuove tecniche di taglio). La parte dei diritti e doveri ha interessato. Come suggerimento per i corsi futuri dare più ore.

Un'altra ragazza ha 18 anni e proviene da Bari. Ha interrotto gli studi dopo la licenza media e le piace fare il lavoro da parrucchiera in relazione a questo percorso è disponibile a fare corsi di formazione professionale anche perché pensa di mettersi in proprio. Lavora da 20 mesi presso una parrucchiera di Riccione dove prepara prodotti per la messa in piega. Nel lavoro ci sono aspetti negativi come i rapporti con la titolare per cui pensa di andarsene appena può. La titolare era poco interessata al corso, lei non voleva farlo ed oggi è contenta di averlo fatto. Le ore trasversali sono state considerate complessivamente abbastanza interessanti anche se poco utili per il lavoro che svolge mentre le ore professionalizzanti tutte abbastanza utili e interessanti (in particolare quelle sulla messa in piega). Molto interesse per la parte su i diritti e doveri perché non li conosceva e ritiene dovrebbero essere aumentate. Come suggerimento "più ore tecniche".

Una terza ragazza di 17 anni ha ugualmente solo la licenza di scuola media inferiore e della scuola dà un giudizio totalmente negativo affermando che "era tutto piatto". Vorrebbe mettersi in proprio aprendo un negozio di abbigliamento. Lavora da 18 mesi da una parrucchiera di Cattolica dove si occupa di accogliere il cliente e di fare il lavaggio. Considera il lavoro piuttosto stressante. Tra gli aspetti positivi del lavoro avere la considerazione dalla titolare; aspetti negativi: "alcune giornate non faccio niente". Spera di aprire un negozio e di andarsene appena è possibile perché "vorrebbe fare un altro tipo di lavoro". In relazione al corso la titolare si è mostrata abbastanza interessata. Le ore trasversali sono state considerate abbastanza interessanti e abbastanza utili così come quelle professionalizzanti. Utile anche la parte dei diritti e doveri perché "è importante sapere queste cose".

Una quarta ragazza ha 20 anni risiede a Verrucchio (in provincia di Ravenna) ed ha fatto precedenti lavori di commessa. Lavora da 12 mesi da una parrucchiera di Rimini dove svolge lavoro di colori, messa in piega e pulizie del viso. Considera positivo il lavoro perché "piano piano imparo tutto dalle tinte ai tagli". Pensa di mettersi in proprio. In relazione al corso la titola-

lare era abbastanza interessata. Le ore trasversali sono state valutate abbastanza interessanti e molto utili per il lavoro che svolge; quelle professionalizzanti tutte molto interessanti e molto utili (in particolare la parte relativa al taglio) e la parte su i diritti e doveri interessante perché “erano materie che non conoscevo”.

C'è anche una quinta ragazza che ha 17 anni e ha solo la licenza media inferiore con un giudizio abbastanza negativo sulla scuola di cui considera i professori l'aspetto più negativo. Pensa di mettersi in proprio come parrucchiera e lavora da 28 mesi presso una parrucchiera di Rimini avendo come compiti la pulizia del salone e il lavare le teste. Il lavoro piace perché c'è molto da imparare e conta l'esperienza. La titolare si è mostrata poco interessata al corso. Le ore trasversali sono valutate molto interessanti e abbastanza utili e così quelle professionalizzanti (valutate diversamente a seconda di poter fare meno nel luogo di lavoro le lavorazioni spiegate).

Un'altra ragazza ha 16 anni ed anche lei ha avuto esperienze negative nella scuola media inferiore (aspetto più negativo: i professori). Vorrebbe mettersi in proprio aprendo un negozio di abbigliamento oppure un centro di estetiste. Lavora da 8 mesi presso una parrucchiera di Rimini con i compiti di lavare le teste e preparare la messa in piega. Il lavoro è considerato molto stressante (gli aspetti più negativi sono dipendere da padrone) anche se vario e creativo e “si imparano sempre cose nuove”. La titolare si è mostrata abbastanza interessata al corso. Le ore trasversali sono state valutate molto interessanti e abbastanza utili. La parte su diritti e doveri è stata considerata utile anche se fin troppo lunga. Suggerimenti “far fare molta pratica”.

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati intermedi.*

La ragazza ha 17 anni, ha preso la licenza media inferiore e ha la qualifica di segretaria di azienda. Dichiarò che “non le piaceva studiare” e non ritiene possibile tornare a scuola. Lavora da 24 mesi presso una parrucchiera di Rimini che le permette di iniziare ad occuparsi di alcuni clienti che si fidano; è quindi un lavoro valutato qualificato, interessante ma anche stressante che ha come aspetto positivo la gratificazione della cliente soddisfatta e come aspetto negativo quando si ricevono delle critiche. Pensa di mettersi in proprio e di restare ancora un anno. In quanto al corso la titolare si è mo-



strata poco interessata. Le ore trasversali sono valutate abbastanza interessanti e poco utili (all'inizio erano molto noiose) mentre quelle professionalizzanti utili e interessanti. La parte su i diritti e doveri è interessata (soprattutto l'analisi della busta paga). Come suggerimenti "fare corsi con più pratica".

Un'altra ragazza ha 17 anni e dopo la licenza media inferiore ha frequentato per qualche anno la scuola magistrale dando un giudizio piuttosto negativo sulla esperienza scolastica. Lavora da 3 mesi da una parrucchiera di Riccione con i compiti di riordinare il negozio, lavare le teste e osservare come si comporta la titolare. Il lavoro viene visto abbastanza qualificato solo come prospettiva e gli aspetti negativi sono visti soprattutto nel dover stare sempre in piedi. Pensa di restare ancora qualche anno perché per adesso ha imparato poco. La titolare si è mostrata abbastanza interessata al corso. Le ore trasversali sono state tutte valutate molto interessanti ed utili (in particolare quelle sulla sicurezza sul lavoro) ed ugualmente molto interessanti ed utili quelle professionalizzanti (in particolare le ore di acconciatura). Le ore su i diritti e doveri sono risultate interessanti perché "erano argomenti che non conoscevo".

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

##### *A. Apprendiste con diploma in lavori valutati intermedi.*

La ragazza di 20 anni che rientra in questa tipologia ha il diploma dell'Istituto tecnico Einaudi di Rimini ma dà un giudizio piuttosto negativo della esperienza scolastica e prima di questo lavoro ha già lavorato come parrucchiera desiderando di mettersi in proprio essendo disponibile a fare corsi professionali sul taglio e l'acconciatura. Attualmente lavora da 18 mesi da una parrucchiera di Rimini e fa tutti i lavori meno il taglio vedendo in questi lavori soprattutto come elemento positivo la creatività. Ritiene di restare in questa impresa a lungo perché è importante fare esperienza e questa impresa permette di conoscere bene il lavoro. La titolare si è mostrata abbastanza interessata al corso e la ragazza valuta positivamente sia le ore trasversali (ha apprezzato soprattutto quelle sulla sicurezza nei luoghi di lavoro) che quelle professionalizzanti (ha apprezzato soprattutto quelle relative al taglio e alle pieghe). La parte su i diritti e doveri ha interessato perché "erano cose che non sapevo". Come suggerimenti "continuare ad aggiornarsi sulle novità del settore".

## ACCONCIATURA, RIMINI, ENFAP

### 1. Valutazioni del coordinatore del corso

- **Corso per il tutor aziendale: 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse delle tutor aziendale nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio – alto / alto
Molto interessate		λ	λ
Abb. interessate		λ λ λ	λ λ λ
Poco interessate		λ	

### 2. Valutazioni dad parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media		Fp Fp [F*pp] FP Fp [F*pp]	
Studi prima diploma		[F*p ] F	
Diploma		Fp	

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento delle titolari verso il corso per tipo di lavoro svolto in impresa**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavori qualificati
Molto interessate			
Abb. interessate		FFFFFF	
Poco interessate		FFF	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	FFFFFFF	FFFFFFFFF	FF	
Professionalizzanti	FFFFFFFFF	FFFFFFFFF		
Diritti e doveri	FFFFFFFFF	FFFFFFFFF		

## XVII. Abbigliamento, Carpi (Modena), Ecap

Il coordinamento del corso di abbigliamento di Carpi è stato di Eliana Giacobazzi ed il corso era composto inizialmente da diciannove partecipanti, 5 maschi e 14 femmine. Sono poi usciti dal corso 4 apprendisti ed 8 apprendiste. Le persone uscite lo sono state per i seguenti motivi: otto hanno dato le dimissioni (sei femmine e due maschi), tre sono passati alla categoria di operaio (una femmina e due maschi) e uno per servizio militare.

Sono state intervistate 7 apprendiste.

### 1. *Il punto di vista della coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato organizzato un corso di 20 ore per tutor aziendali ma i tutor aziendali non hanno voluto partecipare al corso. I tutor sono risultati, nella valutazione della coordinatrice tutti e 7 poco interessati e disponibili.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore sono state suddivise in otto ore al giorno, con l'impegno di un giorno alla settimana, presso la struttura di Carpiformazione. Si è trattato di lezioni frontali, lavori in piccoli gruppi e simulazioni, sui seguenti contenuti: (i) socializzazione e patto formativo, (ii) organizzazione del lavoro, (iii) normativa sulla sicurezza del lavoro, (iv) diritti e doveri sul lavoro. Le seconde 40 ore sono state organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti: (i) ricontestualizzazione, (ii) le competenze trasversali (diagnosticare, relazionarsi). Diversi docenti ECAP,

esperti del settore, sindacalisti e dipendenti USL sono stati chiamati a relazionare sui citati argomenti. Valutazione complessiva della coordinatrice: abbastanza positiva. Trattandosi di un corso obbligatorio con scarse opzioni disponibili per gli allievi, non era possibile aspettarsi livelli di motivazione elevati. In linea di massima sono state apprezzate le lezioni sulla sicurezza, i diritti del lavoratore e le modalità attive (role-play e lavori di gruppo).

#### *C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le apprendiste hanno partecipato ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità, anche questo svolto in un'aula di Carpiformazione. Le prime 80 ore si svolgevano un giorno alla settimana per otto ore ed erano centrate sui seguenti contenuti: (i) organizzazione del lavoro, (ii) sicurezza, (iii) materiali in uso, (iv) tecnologie e metodi di lavoro, (v) qualità nel settore tessile. Le seconde 80 analogamente distribuite riguardavano: (i) l'organizzazione aziendale e la qualità, (ii) corso di informatica, (iii) tecnologie informatiche per la comunicazione, (iv) utilizzo dell'informatica sul posto di lavoro. Sono stati chiamati vari esperti e docenti provenienti dal mondo del lavoro. Valutazione complessiva: i rapporti con le apprendiste sono stati improntati sulla reciproca correttezza ed è stata apprezzata la parte informatica.

#### *D. I problemi della composizione dell'aula.*

Le apprendiste componevano un gruppo eccessivamente eterogeneo sia per ruolo professionale che avevano nella impresa sia per la diversa preparazione tecnica e livello di istruzione e questo ha reso faticosa la gestione del corso.

#### *E. Suggerimenti per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso suggerisce la creazione di corsi composti in modo più omogeneo per età, titolo di studio e ruolo professionale; propone di investire di più sulla parte di progettazione, predisponendo una serie di corsi e relativi materiali didattici, differenziati per livelli di complessità. Inoltre propone percorsi formativi individuali e sottolinea l'importanza di ampliare lo spazio dedicato all'orientamento professionale coinvolgendo i servizi all'impiego.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi in imprese che complessivamente non offrono aree più qualificate.*

Può essere esaminato il profilo di due apprendiste di 19 e 24 anni che hanno frequentato il corso. In comune hanno diversi elementi: a scuola hanno trovato difficoltà a seguire diverse materie e non ritengono possibile la ripresa dello studio. Entrambe desiderano mettersi in proprio, la più giovane nel settore della maglieria, l'altra vorrebbe aprire una libreria o una "fumetteria". Fuori dal lavoro amano stare con gli amici, ascoltare musica, fare shopping e leggere. Da 24 mesi lavorano in una azienda dell'abbigliamento etichettando e dividendo le maglie con un lavoro valutato molto ripetitivo, di serie, che richiede tempo per essere appreso ma richiede precisione. La più giovane non vede alternative e pensa di rimanervi ancora a lungo anche se non ne indica i motivi; l'altra vorrebbe andarsene appena possibile perché è veramente troppo ripetitivo. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso, affermano entrambe che l'artigiano ha detto "fallo perché è obbligatorio", mentre loro non volevano farlo, ma oggi sono abbastanza contente di averlo fatto. La più giovane valuta le ore trasversali utili e interessanti (in particolare quelle sulla sicurezza). L'altra le valuta poco utili, ma abbastanza interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate utili e interessanti, dalla più giovane e poco utili, ma abbastanza interessanti dall'altra. Molto interesse per la parte dei diritti e doveri, ritenuta utile. Suggestioni: "nessuno"; "non saprei".

## *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

*A. Apprendiste con studi prima del diploma in lavori valutati molto ripetitivi, in imprese che complessivamente non offrono aree più qualificate.*

Rientrano in questa casistica due apprendiste di 18 e 22 anni che hanno avuto esperienze negative con la scuola. La più giovane ha interrotto gli studi per motivi economici. Come lavori futuri a una piacerebbe lavorare con il computer all'altra fare la cuoca; entrambe vorrebbero avere una attività in proprio. Tra i loro interessi troviamo gli amici, lo sport e la musica da ascoltare a casa e in discoteca. Lavorano in una impresa di abbigliamento dove sono addette al taglio e all'etichettatura e conteggio delle maglie. Valu-

tano il loro lavoro nell'azienda ripetitivo, di serie, facile da imparare. Entrambe vogliono lasciarlo appena possono perché "è noioso e ripetitivo". Osserviamo le loro risposte rispetto al corso. La più giovane afferma che l'artigiano ha detto "fai a meno di andarci", mentre lei non voleva farlo, ma poi è stata contenta di averlo fatto. L'altra dice che l'artigiano le ha detto: "fallo, ma è una perdita di tempo", mentre lei era convinta di farlo e lo è tuttora. Le ore trasversali sono state valutate abbastanza utili e interessanti dalla 19enne e poco utili, ma interessanti dall'altra (sono piaciute le ore sulle competenze relazionali). Le ore professionalizzate sono state valutate da entrambi poco utili, ma interessanti (reputano utili soprattutto le ore di informatica). Sono state abbastanza interessate alla parte dei diritti e dei doveri che ritengono "importante per il contratto di lavoro e da espandere". Suggerimenti: "corsi più specifici"; "aule più omogenee".

#### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

*A. Apprendiste con diploma in lavori molto ripetitivi, in imprese che complessivamente non offrono aree più qualificate.*

Troviamo in questa categoria tre apprendiste tra i 24 e i 25 anni. Una ha concluso il liceo linguistico ed ha interrotto gli studi a causa della nascita di un figlio, le altre due hanno un diploma come ragioniera e tecnica elettronica. L'apprendista con figlio ritiene possibile il proseguimento degli studi universitari, una non lo ritiene possibile e l'altra solo a certe condizioni. La prima vorrebbe lavorare in una ditta come coordinatrice e occuparsi di commercio estero, la seconda e la terza vorrebbero aprire un bar mettendosi in proprio. Fuori dal lavoro hanno molti interessi, oltre ad occuparsi della loro casa e famiglia, ad esempio la lettura, lo sport, visitare città, fare corsi di lingue, vedere amiche e ballare. Tutte e tre lavorano in una impresa tessile dove impacchettano le maglie, le tagliano, le stirano e giudicano il loro lavoro, ripetitivo, di serie, facile da imparare, che non richiede precisione, né concentrazione. Tutte pensano di lasciarlo tra un anno al massimo perché è troppo noioso e non offre crescita professionale. Osserviamo le loro risposte rispetto al corso. L'apprendista con figlio afferma che l'artigiano ha detto: "fallo, ma è una perdita di tempo", lei voleva farlo ed è ancora convinta che ne valeva la pena. Alla seconda apprendista l'artigiano ha detto che era un obbligo e lei "voleva farlo, ma è stata delusa". La terza era stata sollecitata a farlo dall'artigiano: "ti sarà utile", mentre lei non lo voleva fare ma poi è stata contenta

di averlo fatto. Valutano le ore trasversali utili e interessanti (sono piaciute maggiormente le ore sulla sicurezza e i diritti e doveri). Le ore professionalizzate sono invece valutate poco utili, ma interessanti dall'apprendista con figlio, e dalla seconda, mentre la terza la valuta abbastanza utili e interessanti. Tutte sono interessate alla parte diritti e doveri che ritengono abbia fornito informazioni nuove e molto importanti. Suggestioni: "migliorare i programmi e i contenuti"; "approfondire i temi che suscitano piú interesse, ad esempio l'informatica"; "orari piú flessibili".

## ABBIGLIAMENTO, CARPI (MODENA), ECAP

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: No**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse delle tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio-basso	Impresa di livello medio-alto
Molto interessato			
Abbastanza interessato			
Poco interessato	λλλλλλ		

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito, il desiderio di lasciare l'azienda, il desiderio di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificato
Scuola media	F pp [Fpp]		
Studi prima del diploma	[F pp] [F pp]		
Diploma o laurea	[F] [F pp] F pp		

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo p indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, pp mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'atteggiamento degli artigiani verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati			
Abbastanza interessati			
Poco interessati	FFFFFFF		

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	FFFF	FFFFFFF	FFF	
Professionalizzanti	FF	FFFFFFF	FFFFF	
Diritti e doveri	FFFFFFF	FFFFFFF		

## XVIII. Ceramica, Sassuolo (Modena), Ial ER

Il corso relativo al settore ceramiche di Sassuolo è stato coordinato da Claudia Spallacci dello Ial ER. Il gruppo è iniziato con 5 apprendisti e 17 apprendiste. Si sono ritirati 5 apprendisti (per dimissioni) e 11 apprendiste (10 per dimissione ed una per passaggio ad operaia). Al momento dell'intervista sono presenti solo otto apprendiste e tutte e otto sono state intervistate.

### 1. *Il punto di vista delle coordinatrice del corso*

#### A. *Rapporto con i tutor aziendali.*

I tutor aziendali hanno partecipato ad un corso serale di 20 ore, articolato in cinque incontri sui seguenti contenuti: (i) il ruolo del tutor aziendale; (ii) il processo lavorativo dell'azienda; (iii) le attività svolte e previste per le apprendiste; (iv) le risorse dell'impresa; (v) il progetto di formazione per lo sviluppo professionale dell'apprendista; (vi) la valutazione del progetto formativo. Il tutor è risultato, nella valutazione del coordinatore del corso, in quattro situazioni aziendali molto interessato e coinvolto nel suo ruolo, mentre nelle altre quattro, poco interessato e disponibile.



### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore erano suddivise in otto ore al giorno per cinque giorni alla settimana. Si trattava di lezioni frontali, lavori in piccoli gruppi e simulazioni, sui seguenti contenuti: (i) socializzazione tra le partecipanti, (ii) contrattualistica e normativa del rapporto di lavoro, (iii) normativa sulla sicurezza del lavoro, elementi di organizzazione aziendale. Durante il corso È stato distribuito il *Diario di Bordo 1* (redatto dalla ATI Parsifal.) e due manuali sulla sicurezza e normativa lavoro (Eber). Le seconde 40 ore sono state organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti: (i) le competenze trasversali (diagnosticare, relazionarsi), (ii) il processo di comunicazione (aspetti verbali e non verbali), (iii) la comunicazione efficace e la cooperazione all'interno dei gruppi lavoro. Sono stati chiamati dei docenti a relazionare sui citati argomenti. Durante il corso è stato distribuito il "Diario di bordo 2". Valutazione complessiva: le apprendiste hanno gradito molto le informazioni riguardanti la normativa del rapporto di lavoro e sulla sicurezza. Hanno apprezzato i lavori di gruppo e il confronto sulle esperienze di lavoro individuali.

### C. *Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le apprendiste hanno partecipato all'interno della loro azienda ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità. L'attività veniva svolta fuori dal processo produttivo aziendale ed era strutturata diversamente a seconda del percorso di formazione di ciascun apprendista. Il tutor aziendale ha seguito l'apprendista svolgendo il ruolo di docente e supervisore, avvalendosi della collaborazione di altri colleghi e colleghe esperte presenti nell'azienda. In ogni fase del lavoro il tutor ha utilizzato il seguente metodo di insegnamento: spiegazione, osservazione, lettura di manuale, colloquio, prove pratiche in affiancamento e prove pratiche in autonomia. Valutazione complessiva: abbastanza positiva. La maggior parte dei tutor aziendali ha apprezzato il progetto di formazione individualizzato per il loro apprendista in quanto si sono sentiti valorizzati nel loro ruolo di maestri di esperienza. Altri tutor però non hanno apprezzato il contatto con l'ente di formazione e non si sono dimostrati disponibili a collaborare. Tutte le aziende che svolgevano solo lavori ripetitivi non hanno collaborato.

### D. *Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Le apprendiste hanno manifestato molta difficoltà a mantenere l'attenzione durante le otto ore consecutive richieste dal corso e ad adattarsi nuova-

mente alle regole del gruppo-classe. Hanno manifestato diffidenza nei confronti dei docenti, ma solo alcune hanno continuato a protrarre questo atteggiamento per tutto il corso.

#### *E. Suggestioni per i corsi successivi.*

La coordinatrice del corso suggerisce innanzitutto una migliore informazione nei confronti delle aziende sulle modalità di formazione degli e delle apprendiste. Inoltre la creazione di corsi composti da apprendisti più omogenei per età, titolo di studio e ruolo professionale; e una riduzione delle ore giornaliere del corso (da otto a quattro) per consentire un rientro sul posto di lavoro e non rendere il corso eccessivamente pesante.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

### *A. Apprendiste con bassa scolarità che svolgono lavori valutati molto ripetitivi in imprese artigiane che complessivamente non offrono aree più qualificate.*

Si può iniziare con il considerare quattro ragazze (età tra i 17 ed i 21 anni) che hanno molti tratti comuni: il basso livello di scolarità (a fatica hanno finito la scuola dell'obbligo, solo una di loro ritiene possibile una ripresa degli studi), hanno avuto delle esperienze molto negative a scuola e non hanno nessuna idea del lavoro che vorrebbero fare. Quando parlano dei loro interessi citano "l'andare a ballare, fare sport, uscire con gli amici, fare shopping". Queste ragazze lavorano da 24 mesi aziende ceramiche svolgendo lavori che valutano di serie, molto ripetitivi e pesante. Tutte ritengono che si tratti di lavori molto stressanti, ma non vedono alternative e quindi sperano di passare alla qualifica di operaie e di restare occupate in quella impresa. Uno dei motivi principali È che, nonostante la fatica, si trovano bene con le colleghe ed i colleghi, ma anche con i datori di lavoro che giudicano "molto comprensivi". Osserviamo le loro risposte rispetto al corso. Due ragazze affermano che l'artigiano ha detto "fallo, ma è una gran perdita di tempo" e affermano che non volevano farlo e anche oggi sono convinte che non ne valeva la pena. Valutano le ore trasversali considerate non molto utili e noiose (sono però piaciuti i lavori di gruppo). Le ore professionalizzati sono invece valutate utili ai fini del lavoro svolto, ma una ragazza le valuta piuttosto noiose e si è sentita trascurata dal tutor; l'altra le valuta molto interessanti e si è sentita molto seguita. Sono abbastanza inte-

ressate alla parte diritti e doveri. Entrambe ritengono che non abbia senso fare corsi di formazione fuori dall'azienda e li giudicano una perdita di tempo. Le altre due ragazze affermano che l'artigiano ha detto " fallo, ti sarà utile" e affermano che non volevano farlo, ma oggi sono contente di averlo fatto. Valutano le ore trasversali abbastanza interessanti, una le giudica utili, l'altra poco utili (sono piaciute soprattutto quelle sui diritti e i doveri). Valutano quelle professionalizzanti molto interessanti e utili. Molto interesse per la parte diritti e doveri ritenute da espandere. Suggerimenti: "formare gruppi di studio con lavori più simili", "consiglierei di fare metà giornata di corso e metà di lavoro in azienda, sono troppo lunghe otto ore di fila in una aula".

#### *B. Apprendiste con bassa scolarità in lavori intermedi.*

Rientrano in questa casistica tre ragazze di 17 anni. Due di loro ritornerebbero a scuola solo "a certe condizioni", e una ha smesso per motivi economici. La terza invece non ha più voglia di studiare e non ritiene possibile un suo ritorno a scuola. Tra gli interessi citano la palestra e la musica, mentre la terza dice di non avere nessun interesse. Valutano il loro lavoro nell'azienda ripetitivo ma che richiede tempo per essere fatto bene e precisione. Due ritengono che si fa senza problemi, mentre la terza lo valuta abbastanza stressante. Tutte pensano di rimanerci qualche anno, e la speranza è quella di diventare operaie. Ritengono che il lavoro che svolgono (decorare le ceramiche) sia interessante e tale da dare a loro abbastanza autonomia.

Osserviamo le loro risposte rispetto al corso. Due ragazze affermano che l'artigiano ha detto "fallo, ma è una gran perdita di tempo" e sostengono che non volevano farlo e ma oggi sono contente di averlo fatto. Una afferma che l'artigiano ha detto "speriamo ti serva a qualcosa", mentre lei ritiene che non voleva farlo e che anche oggi è convinta della sua inutilità. Tutte e tre valutano le ore trasversali non molto utili, ma abbastanza interessanti (sono piaciute le ore sulla sicurezza e i diritti e i doveri del lavoratore). Le ore professionalizzate sono invece valutate molto utili e interessanti e una commenta "sono migliorata sul mio lavoro". Sono molto interessate alla parte diritti e doveri che ritengono "da espandere". Suggerimenti: "fare meno ore concentrate assieme", "più ore in azienda e meno in aula"; "orari migliori".

### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

#### *A. Apprendiste con diploma in lavori valutati qualificati.*

La ragazza ha 19 anni, è diplomata in un istituto professionale e ritiene possibile una ripresa degli studi solo a “certe condizioni”. Ha come progetto quello di mettersi in proprio aprendo un negozio di profumi o uno studio di decorazione della ceramica. Le piacerebbe anche diventare giornalista sportiva. Fuori dal lavoro le piace ascoltare musica e andare al cinema. Lavora da venticinque mesi in un laboratorio di decoro, dove prepara il materiale da spedire, si occupa della creazione dei colori e del decoro. Giudica il suo lavoro abbastanza creativo e non troppo faticoso, tanto che spera di rimanere a lungo nel medesimo posto anche se è convinta che non gli dà la possibilità di crescere professionalmente.

Osserviamo le sue risposte rispetto al corso. La ragazza afferma che l'artigiano le ha detto “fallo, ma è una gran perdita di tempo” e afferma che non voleva farlo e che anche oggi è convinta che non ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali non molto utili, e una perdita di tempo (le sono piaciute le ore sulla sicurezza). Le ore professionalizzate sono invece valutate abbastanza utili e interessanti e commenta “c'entravano con il lavoro che svolgo”. È interessata alla parte diritti e doveri che ritiene “da espandere”. Suggerimenti: “trattare argomenti più specifici al tipo di lavoro svolto”, “l'orario era molto brutto e andrebbe modificato”.

## CERAMICHE, SASSUOLO (MODENA), IAL ER

### 1. Valutazioni della coordinatrice del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse dei tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio-alto
Molto interessati		λ λ λ λ	
Abbastanza interessati			
Poco interessati	λ λ	λ λ	

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Scuola media	F*F* F* F*	F F F*	
Studi prima del diploma			
Diploma o laurea		F	

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo *p* indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, *pp* mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione dell'apprendista sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavoro ripetitivi	Lavori intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati	F	F	
Abbastanza. interessati	F	F	
Poco interessati	FF	FF	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali	FF	FFFFF	FFFFFFF	FFF
Professionalizzanti	FFFFFFFF	FFFFFFFF		F
Diritti e doveri	FFFFFFFF	FFFFFFFF	F	F

## XIX. Legno, Forlì, Enfap

Il corso relativo al settore legno di Forlì è stato coordinato da Giancarlo Cortez dell'Enfap ed è un corso iniziato con 18 apprendisti e 6 apprendiste 24 partecipanti. Durante il corso sono usciti 10 apprendisti e 1 apprendista e le interviste sono state fatte a 5 apprendisti e 4 apprendiste.

### 1. *Il punto di vista del coordinatore del corso*

#### A. *Rapporti con i tutor aziendali.*

È stato fatto un corso di 20 ore per i tutor aziendali svolto nelle ore di sera. Non tutti vi hanno però partecipato. I tutor sono risultato, nella valutazione del coordinatore del corso, abbastanza interessati 7; molto interessati: 1.

#### B. *Organizzazione delle ore trasversali.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato ad un corso di 80 ore, suddivise in due annualità di 40 ore ciascuna. Le prime 40 ore sono state svolte per otto ore al giorno, un giorno alla settimana. Si trattava di lezioni frontali, giochi di gruppo, simulazioni: (i) presentazione del corso e socializzazione tra i partecipanti; (ii) salute e sicurezza; (iii) diritti e doveri dei lavoratori; (iv) elementi di organizzazione aziendale. Le seconde 40 ore erano organizzate in modo analogo e vertevano sui seguenti contenuti: le competenze relazionali e di comunicazione, bilancio delle competenze. Per ogni area trattata sono stati chiamati dei docenti diversi, dipendenti di aziende e psicologi del lavoro. Valutazione complessiva del coordinatore: piuttosto positiva. I docenti hanno dimostrato una buona professionalità nella gestione del gruppo aula. Gli allievi e le allieve sono stati soddisfatti delle metodologie utilizzate dai docenti. Il problema principale era costi-

tuito dalle otto ore consecutive nell'ambito della stessa giornata che procurava insofferenza e cali di attenzione.

*C. Organizzazione delle ore professionalizzanti.*

Le apprendiste e gli apprendisti hanno partecipato all'interno della loro azienda ad un corso professionalizzante di 160 ore suddivise in due annualità. L'attività era strutturata diversamente a seconda del percorso di formazione di ciascun apprendista che si dividevano principalmente in addetti al taglio di pelli per divani e in tappezzeri. Le ore sono state svolte in azienda in affiancamento al tutor aziendale. Il tutor aveva il compito di assistere l'apprendista durante le seguenti esercitazioni: fissaggio su fusto del cucito, cuscinaggio, controllo del montaggio, posizionamento teletta e piedi. Valutazione complessiva: abbastanza positiva. Le apprendiste e gli apprendisti si sono dimostrati coinvolti. Per quanto riguarda l'esperienza in azienda i risultati non sono stati omogenei; nelle aziende a professionalità bloccata gli apprendisti non hanno potuto sperimentare nuove mansioni.

*D. Composizione dell'aula e valutazione complessiva della didattica.*

Le apprendiste e gli apprendisti provenienti da esperienze di abbandono scolastico hanno avuto alcune difficoltà a concentrarsi. I gruppi erano eterogenei e questo rendeva il lavoro differenziato più lento e faticoso.

*E. Suggestioni per i corsi successivi.*

Il coordinatore del corso ritiene che sia fondamentale la creazione di gruppi-aula più omogenei per tipo di lavoro, età e livello di istruzione.

## *2. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area della bassa scolarità*

*A. Apprendiste con bassa scolarità in lavori intermedi.*

Ecco il profilo di una apprendista di 23 anni. Il suo livello di scolarità è basso e non ritiene possibile riprendere a studiare. La sua esperienza con la scuola è stata molto negativa. Le piacerebbe fare la commessa in un negozio oppure aprire un negozio di generi alimentari. Nel tempo libero guarda la TV, gioca con i videogame e vede i suoi amici. In quella impresa dove lavora da 24 mesi, taglia pellame per fare divani. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, che richiede abbastanza tempo per essere appreso, molta precisione e non stressante. Pensa di rimanere nella ditta in cui lavora ancora qualche anno. Per

quanto riguarda le risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano le ha detto "fallo, ma è una perdita di tempo", e lei era interessato a farlo, ed è ancora convinta che ne valeva la pena. Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate poco utili, ma interessanti. Poco interesse per la parte dei diritti e doveri, non le piaceva il docente. Suggerimenti: "fare corsi più omogenei"; "utilizzare dei laboratori per esercitarsi".

*B. Apprendisti con bassa scolarità in lavori valutati molto ripetitivi, in una impresa che offre al suo interno più aree professionali qualificate.*

Profilo di un apprendista di 20 anni con un livello di scolarità basso che non ritiene possibile riprendere a studiare. La sua esperienza con la scuola è stata molto negativa perché non andava d'accordo con le insegnanti. Vorrebbe avere una azienda in proprio. Nel tempo libero frequenta un bar con gli amici, guarda la TV e va in discoteca. Valuta il suo lavoro molto ripetitivo, di serie, che non richiede molto tempo per essere appreso, e non è stressante. I lati positivi è che si trova vicino a casa, l'ambiente è simpatico e non si stanca. Pensa di diventare operaio e di rimanere a lungo nella ditta. Per quanto riguarda le sue risposte rispetto al corso, afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, e vedrai che ti sarà utile", e lui non era interessato a farlo, ma oggi è contento di averlo fatto. Valuta le ore trasversali non molto utili, ne interessanti. Le ore professionalizzati sono invece valutate molto utili e interessanti. Considera la parte dei diritti e doveri poco interessante perché non veniva spiegata bene. Suggerimenti: nessuno.

*C. Apprendisti con bassa scolarità in lavori intermedi.*

Troviamo in questa area due apprendisti di 17 e 19 anni. Entrambi hanno interrotto gli studi perché non avevano più voglia di studiare e, vista l'esperienza negativa, non hanno intenzione di riprendere gli studi. Il più giovane vorrebbe fare "il casalingo", l'altro il meccanico, nessuno di loro vorrebbe mettersi in proprio. Fuori dal lavoro guardano la Tv e giocano al computer. Valutano il loro lavoro di magazzinieri abbastanza interessante e vario, che richiede tempo per essere fatto bene, faticoso e stressante. Il più giovane pensa che ci rimarrà a lungo anche se lo trova pesante, l'altro se ne vorrebbe andare. Rispetto al corso affermano che l'artigiano gli ha detto "fallo, ma è una perdita di tempo", e loro non era interessati a farlo, ma oggi "gli va bene di averlo fatto". Valutano le ore trasversali non molto utili per il lavoro che fanno, ma interessanti come le ore professionalizzati. Considerano la parte dei diritti e doveri poco interessante perché non veniva spiegata bene. Suggerimenti: "gruppi più omogenei", "scegliere meglio i docenti".



### *3. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area degli studi prima del diploma*

#### *A. Apprendisti con studi prima del diploma in lavori intermedi.*

In questa area troviamo un apprendista di 23 anni. Ha un attestato di montatore e manutenzione ma poi ha interrotto gli studi per motivi di ordine economico. Vorrebbe trovare un lavoro in proprio nel campo della musica e nel tempo libero suona con il suo gruppo. Attualmente, dopo 24 mesi nella stessa impresa, controlla e imballa divani e valuta il suo lavoro abbastanza interessante e creativo, che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e molto tempo per imparare a farlo bene. Lo giudica però molto stressante. Pensa di rimanere a lavorare nella stessa officina a lungo perché sente di avere una sua autonomia lavorativa. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso afferma che l'artigiano gli ha detto "fallo, ma è una perdita di tempo"; lui era invece interessato a farlo, e anche oggi è convinto che ne valesse la pena. Valuta le ore trasversali poco utili, ma interessanti. Le ore professionalizzate sono invece valutate molto utili e interessanti. Lo ha interessato molto la parte dei diritti e doveri, ma il docente era inadeguato. Suggestioni: "utilizzare dei Laboratori attrezzati e dei docenti preparati".

### *4. Il punto di vista degli apprendisti e delle apprendiste: l'area del diploma*

#### *A. Apprendiste con diploma in lavori intermedi.*

In questo caso troviamo tre apprendiste di 23 anni con profili molto simili. Due hanno un diploma come assistenti per comunità infantili, l'altra un diploma tecnico. Non hanno intenzione di continuare gli studi. Una vorrebbe fare la commessa per poi aprire un negozio, una la maestra d'asilo e l'altra aprire un bar. Nel tempo libero vedono gli amici e le amiche, ascoltano la musica e guardano la TV. Valutano il loro lavoro abbastanza ripetitivo, che richiede molta concentrazione, precisione, una manualità particolare e abbastanza tempo per essere fatto bene. Solo una lo giudica abbastanza stressante. Due pensano di rimanere a lavorare nella stessa officina ancora qualche anno, perché pensano di acquisire delle competenze, l'altra se ne vuole andare appena possibile perché il lavoro non la soddisfa e fa sempre la stessa cosa. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso. Affermano che l'artigiano ha detto loro "fatelo, ma è una perdita di tempo", mentre loro "non era interessato a farlo, ma oggi sono convinte che ne valesse la pena". Valutano

le ore trasversali utili e interessanti. Le ore professionalizzati sono valutate poco utili e poco interessanti. Due non sono state interessate alla parte dei diritti e doveri, perché non erano contente del docente, una ritiene che comunque è un tema importante e da espandere. Suggestioni: “trovare tutor esterni all’azienda”; “scegliere meglio i docenti”; “gruppo più omogeneo”.

#### *B. Apprendisti con diploma in lavori intermedi.*

La storia è quella di un apprendista di 24 anni con un diploma conseguito presso un istituto tecnico. Ha interrotto gli studi per essere economicamente indipendente. Gli piacerebbe fare l’impiantista termotecnico e vorrebbe mettersi in proprio. Fuori dall’attività lavorativa gli piace organizzare manifestazioni storico - culturali e fa lo sbandieratore, si interessa di musica. Al momento, fa il saldatore in un mobilificio in cui lavora da 24 mesi. Valuta il suo lavoro abbastanza ripetitivo, che richiede tempo per essere fatto bene, concentrazione e precisione. Un lavoro valutato molto stressante. Se non ci sono novità vorrebbero rimanere a lavorare nella stessa azienda a lungo perché ha un buon rapporto con i colleghi e il datore di lavoro. Per quanto riguarda le risposte rispetto al corso. Il più giovane afferma che l’artigiano gli ha detto “fallo, e vedrai che ti sarà utile”, mentre lui non era interessato a farlo, ma oggi si è convinto che ne valesse la pena. All’altro è stato detto: “fallo, è obbligatorio”, lui voleva farlo, ma è rimasto deluso. Il primo non ha frequentato le ore trasversali se non quelle sulla sicurezza, l’altro valuta le ore trasversali non molto utili, ma interessanti (gli sono piaciute le ore sulla organizzazione aziendale e sulla comunicazione). Le ore professionalizzati sono valutate molto utili e interessanti (soprattutto quelle dedicate alla qualità). Non sono state apprezzate le ore su i diritti e i doveri perché poco comprensibili. Suggestioni: “materie più specifiche”; “utilizzo di laboratori attrezzati”; “utilizzo di testi specifici”.

## LEGNO, FORLI', ENFAP

### 1. Valutazioni del coordinatore del corso

- **Corso per i tutor aziendali: Si 20 ore**
- **Valutazione dell'impresa [livello di innovazione e complessità lavori svolti] e valutazione dell'interesse dei tutor aziendali nei confronti del corso**

	Valutazione livello basso	Valutazione livello medio - basso	Valutazione livello medio-alto
Molto interessati			λ
Abbastanza interessati	λλλ	λλ	λλλ
Poco interessati			

### 2. Valutazioni da parte degli apprendisti e apprendiste del corso

- **Valutazione del proprio lavoro nell'azienda in relazione al titolo di studio, con indicata la presenza di stress percepito e il desiderio o meno di mettersi in proprio**

Titolo di studio	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavori qualificat
Scuola media	Mp	F* p p M* [M*]	
Anni di studio successivi		M*p	
Diploma o laurea		[F p p] Fp F* M*p	

Nota: il simbolo \* si riferisce ad una valutazione di stress elevato.

Il simbolo [ ] si riferisce al desiderio di lasciare il lavoro appena possibile.

Il simbolo p indica un progetto di mettersi in proprio nel settore in cui svolge il lavoro da apprendista, pp mettersi in proprio in una attività lontana da quella che sta svolgendo.

- **Valutazione sull'atteggiamento dell'artigiano verso il corso**

Atteggiamento	Lavori ripetitivi	Lavoro intermedi	Lavori qualificati
Molto interessati		F	
Abbastanza interessati		M	
Poco interessati	M	MMMFFF	

- **Valutazione delle ore trasversali, delle ore professionalizzanti e delle ore su diritti e doveri**

	Utili	Interessanti	Poco utili	Poco interessanti
Trasversali		FFFFMMMM	FFFFMMMM	M
Professionalizzanti	MM	FFMMM	FFFFMM	FFM
Diritti e doveri	FM	M	FFFFMM	FFFFMM

Parte seconda

**Il progetto Par.s.i.f.a.l.  
sull'Apprendistato in  
Emilia Romagna**

Una ricerca di Carlo Bottari sul punto  
di vista della componente aziendale

## Introduzione

Lo svolgimento di una attività di monitoraggio, resa possibile il più delle volte da una ricerca e conseguente analisi dei risultati ottenuti all'interno di una determinata iniziativa, rischia talvolta di influenzare in maniera non del tutto corretta scelte fondamentali in settori di estremo rilievo dal punto di vista economico e sociale.

Una tale eventualità può determinarsi soprattutto allorché vengano progressivamente a modificarsi nel giro di pochi anni i presupposti originari di talune normative di settore; il caso di specie, ad esempio, può indurre la riflessione che gli obiettivi che si intendevano conseguire attraverso la legge n. 196 del 1997 siano divenuti, in parte, non più conseguibili se non attraverso una profonda riconsiderazione della tematica di base che, a distanza di soli quattro anni, si presenta in termini del tutto nuovi e non sufficientemente analizzati, riflettendosi, in realtà nel passaggio degli anni una evoluzione non prevista ma estremamente reale che richiede risposte adeguate ed obiettivi da monitorare in un'ottica diversa.

L'innovazione tecnologica, la dinamica del mercato ed il flusso migratorio della nuova manodopera portano a ritenere che la formazione dovrà essere indirizzata in nuovi settori e con metodologie chiaramente diverse rispetto alla tradizione che ha sempre rivestito l'artigianato all'interno dell'economia del nostro paese. La domanda è quindi: quale formazione, per quali mestieri e per quale lavoratore.

Non vi è dubbio che i dati che emergeranno dalla presente attività di monitoraggio dovranno essere inquadrati all'interno di un sistema che oggi si presenta radicalmente diverso. Ecco perché nell'utilizzare i risultati della presente analisi è indispensabile compiere un deciso salto di qualità nel senso di comprendere quanto di ciò che fino a questo momento è stato fatto possa considerarsi ancora utile e spendibile per le iniziative future. Compito di colui che dovrà determinare le scelte fondamentali è proprio quello di guardare lontano e di prevenire le risposte a quelle che saranno le esigenze future; ma per la verità non più tanto future in quanto già reali con l'inizio di questo nuovo millennio.

## I. Il metodo di rilevazione

Nell'ambito delle attività previste dall'art. 16 della L. 24 giugno 1997, n. 196, intese alla formazione degli apprendisti nelle imprese artigiane, un ruolo di centrale importanza è assegnato ai tutori aziendali, i quali, chiamati ad affiancare i giovani lavoratori durante il periodo di apprendistato, hanno il compito, ad un tempo, di trasmettere loro le conoscenze necessarie per l'esercizio delle proprie mansioni e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative realizzate dentro e fuori l'azienda, collaborando con le strutture esterne coinvolte ed esprimendo, altresì, le proprie valutazioni sui risultati conseguiti al fine della certificazione da parte del datore di lavoro.

Si è ritenuto, quindi, che complemento indispensabile delle attività di formazione per l'apprendistato avviate in via sperimentale in Emilia Romagna con il progetto PAR.S.I.F.A.L. (Parti sociali per l'innovazione formativa dell'apprendistato sul lavoro) fosse una fase di monitoraggio da realizzarsi - per il tramite degli uffici di bacino dell'E.B.E.R (Ente bilaterale Emilia Romagna) - attraverso interviste ai tutori operanti nelle aziende. A questo scopo è stata predisposta, in forma di questionario da compilarsi da parte di ciascun tutor, una scheda di valutazione dei corsi di formazione per gli apprendisti artigiani, articolata in gruppi di quesiti concernenti, rispettivamente, le caratteristiche personali del tutor, l'andamento generale delle attività formative, la qualità e l'efficacia del proprio apporto e di quello degli altri soggetti coinvolti, il grado di apprendimento e coinvolgimento maturati dell'apprendista, l'organizzazione concreta dei corsi ed, infine, le possibili soluzioni migliorative.

Sono pervenuti, nei tempi previsti, *centotredici questionari compilati*, anche se sovente in modo incompleto. Dalle relazioni trasmesse dai responsabili di bacino dell'E.B.E.R. non emerge il numero complessivo dei questionari diffusi; per quanto è dato conoscere, tuttavia, si è ottenuto *riscontro in media, considerando separatamente le diverse aree territoriali, in circa il cinquanta per cento dei casi*, con dichiarata insofferenza per l'attività di monitoraggio - giudicata come inutile - da parte di qualche tutor.

## II. Chi è il “tutor aziendale”

L'art. 2, comma 1°, del D.M. 28 febbraio 2000 stabilisce che le funzioni di tutor aziendale possano essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa o da un socio o da un familiare coadiuvante.

In effetti, *oltre l'ottandue per cento degli intervistati costituisce diretta espressione della parte datoriale*, avendo svolto il ruolo di tutor in quanto titolare di un'impresa individuale ovvero socio di un'impresa esercitata in forma collettiva. Fra costoro sembra logico collocare quella larga maggioranza dei tutor, *quasi il sessanta per cento*, che dichiara di avere svolto detto ruolo allo scopo di disporre di un buon apprendista, nonché quella minor porzione (poco più che il dodici per cento) che afferma di avere inteso così essenzialmente collaborare con l'Associazione di categoria. Più variegata pare invece la composizione - sotto il profilo della posizione rivestita all'interno dell'impresa - del non trascurabile gruppo di intervistati, *oltre il diciotto per cento*, che individua nella finalità di acquisire maggiore professionalità il motivo della propria disponibilità a svolgere il ruolo di tutor. Degne di menzione risultano poi le precisazioni date da coloro che hanno risposto “Altro” al quesito in parola. In sette hanno affermato di avere svolto le mansioni di tutor in quanto obbligati ovvero essendo stato loro richiesto di farlo. Uno degli interpellati, socio nell'impresa, ha motivato addirittura la propria disponibilità con l'intento di arginare i danni provocati dai corsi sul personale che li frequenta. Un altro, impegnato nell'impresa in qualità di familiare coadiuvante, ha dichiarato, invece, di aver voluto così contribuire a migliorare la qualità del lavoro in azienda e dei rapporti umani con il personale dipendente. Un altro ancora, lavoratore qualificato designato dall'impresa, ha indicato il motivo della propria disponibilità ad esercitare le funzioni di tutor nella convinzione di poter incrementare le capacità dell'apprendista.

Piuttosto equilibrata appare la distribuzione per fasce anagrafiche dei tutor aziendali, se si eccettua il fatto - non sorprendente, invero - che nessuno degli intervistati abbia dichiarato un'età inferiore a venticinque anni. La parte più consistente, *oltre il sessantasette per cento*, risulta di età compresa fra i trentuno ed i cinquanta anni, con una lieve preminenza, quasi il trentasette per cento, dei tutor fra i trentuno ed i quaranta anni.

Per quanto concerne il livello generale di formazione ed istruzione dei tutor aziendali, emerge una *netta prevalenza dei tutor con diploma di*



*scuola media inferiore, che rappresentano oltre il quarantotto per cento del totale degli intervistati. Seguono, in ordine decrescente, i tutor titolari di un diploma di scuola superiore, oltre il ventisette per cento, e di un attestato di qualifica professionale, quasi il diciassette per cento, mentre poco più che il quattro per cento risulta laureato. Un'esigua minoranza, meno del tre per cento degli intervistati, infine, ha risposto "Altro" al quesito concernente il titolo di studio posseduto.*

L'art. 3 del citato D.M. 28 febbraio 2000 prevede, d'altra parte, che i tutor aziendali partecipino, all'avvio della prima annualità di formazione esterna degli apprendisti, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad otto ore. Soltanto *il quarantuno per cento dei tutor, in effetti, ha dichiarato di avere frequentato un corso di formazione, mentre la parte rimanente ha risposto negativamente. Meno del sedici per cento del totale, tuttavia, ha affermato di ritenere utile la frequentazione di un corso di formazione per tutor. Poco più del quarantacinque per cento degli interpellati si è detto convinto, invece, dell'inutilità della frequentazione di un corso. Il trentanove per cento degli intervistati, non ha espresso un'opinione al riguardo. Merita segnalare che meno del quindici per cento dei tutor datori di lavoro ha giudicato utile la partecipazione ad un corso di formazione. La percentuale è prossima, anche se lievemente inferiore, a quella che si registra rispetto alla generalità degli intervistati, mentre fra i tutor designati fra dipendenti dell'impresa che esercitano mansioni qualificate, una porzione ancora inferiore - poco più del quattordici per cento - ha dichiarato di considerare con favore la partecipazione ad un corso di formazione.*

### III. L'apprezzamento per la formazione svolta

*Oltre la metà dei tutor aziendali risulta aver appreso dell'esistenza dei corsi formativi per gli apprendisti dalla propria Associazione di categoria. Quasi il ventiquattro per cento dei tutor afferma di essere venuto a conoscenza dell'esistenza dei corsi tramite un consulente, ed il ventitré per cento tramite l'E.B.E.R. Anche dalle relazioni trasmesse dai responsabili di bacino dell'E.B.E.R. emerge il ruolo attivo esercitato dalle Associazioni di categoria nella presentazione e nella promozione del progetto PAR.S.I.F.A.L. Emerge d'altro canto, quale ulteriore elemento positivo, il fatto che la presentazione del progetto abbia costituito un'importante occa-*

sione di contatto diretto e di avvio di relazioni costruttive fra le strutture periferiche dell'E.B.E.R. ed una pluralità di imprese, essendosi riscontrato un atteggiamento di pregiudiziale chiusura da parte di queste ultime soltanto in casi isolati.

Il giudizio complessivo sui corsi frequentati dagli apprendisti appare senz'altro confortante e presenta margini di sensibile miglioramento: *quasi il settanta per cento degli intervistati ha espresso apprezzamento per le attività di formazione svolte*, sia pure con una netta prevalenza, poco più che il quaranta per cento del totale, di coloro che hanno valutato soltanto in termini di sufficienza i corsi. Oltre il trenta per cento dei tutor aziendali - una percentuale certamente significativa - ha manifestato, invece, un giudizio negativo - scarso o insufficiente - sulle iniziative formative realizzate.

Non dissimile è la valutazione generale delle modalità di gestione dei rapporti con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo, rispettivamente le strutture E.B.E.R. di bacino e gli Enti di formazione. Nell'insieme *il sessantanove per cento dei tutor si è dichiarato sufficientemente o molto soddisfatto dell'andamento delle relazioni con gli uffici periferici dell'E.B.E.R.* Al contrario, ha espresso insoddisfazione, al riguardo, il trentuno per cento circa degli intervistati. Lievemente inferiore risulta il numero di coloro che si sono detti poco o assai poco soddisfatti della gestione delle relazioni *con gli Enti di formazione*, corrispondente al ventisette per cento del totale. Ha invece dichiarato di essere *soddisfatto in misura sufficiente il ventisette per cento circa degli intervistati, in misura buona quasi il trentatré per cento, in grande misura il tredici per cento.*

Sotto quest'ultimo profilo occorre rilevare, tuttavia, che una parte non esigua di tutor aziendali, *quasi il diciotto per cento, avendo riscontrato ostacoli nei processi di apprendimento, ha affermato di non aver potuto ricercare, insieme all'Ente di formazione, soluzioni migliorative.* Nel rimanente otto per cento circa dei casi in cui sono emerse difficoltà nel percorso formativo dell'apprendista, invece, i tutor hanno potuto sperimentare soluzioni migliorative concordate con l'Ente di formazione.

Più in generale, *oltre il trentaquattro per cento degli intervistati ha ritenuto che le attività formative in azienda siano state poco o assai poco raccordate con le attività formative esterne.* Al contrario, il coordinamento fra le diverse attività è stato giudicato sufficiente da quasi il trenta per cento, buono da poco più che il ventiquattro per cento, grande da oltre il dieci per cento dei tutor.

Infine, *quasi il quarantuno per cento dei tutori aziendali si è detto convinto che una maggiore collaborazione tra i soggetti coinvolti potrebbe far conseguire migliori risultati*, mentre ha espresso un'opinione negativa al riguardo poco più che il cinquantanove per cento degli intervistati. Il trentotto per cento circa di coloro che hanno rilevato la necessità di una maggiore collaborazione fra i diversi soggetti coinvolti nel percorso formativo non ha precisato da parte di chi, in particolare, sia desiderabile una maggiore collaborazione, mentre oltre il nove per cento ha espresso in modo generico l'auspicio che tutti i soggetti coinvolti collaborino di più. *Tra quanti hanno dato una risposta affermativa al quesito in parola poi, quasi il ventiquattro per cento (vale a dire quasi il dieci per cento del totale degli intervistati) ha ritenuto che potrebbe far conseguire migliori risultati una maggior collaborazione da parte degli apprendisti*, mentre oltre il sedici per cento, complessivamente, ha individuato l'esigenza di una maggior collaborazione da parte degli Enti di formazione o degli insegnanti. Carattere isolato hanno avuto, infine, le altre risposte date.

#### IV. Il livello di integrazione tra le diverse componenti

Dall'insieme delle risposte date dagli intervistati in ordine all'effettiva possibilità avuta di elaborare, in accordo con il formatore e l'apprendista, il programma formativo aziendale si ricava l'impressione che la *gestione dell'attività interna all'impresa - sebbene ritenuta globalmente soddisfacente in oltre la metà dei casi - sia stata spesso improntata più al buon senso e all'esperienza di ciascun tutor che ad un disegno condiviso dai vari soggetti coinvolti. Circa il quarantacinque per cento dei tutori aziendali ha dichiarato di aver avuto modo poco o assai poco di elaborare in modo concordato il programma formativo aziendale*, quasi il trentuno per cento in misura sufficiente, poco più che il diciotto per cento in buona misura, soltanto il cinque per cento in grande misura. D'altra parte, *quasi l'ottantacinque per cento degli intervistati ha detto di aver potuto organizzare le attività di formazione in azienda programmando gli affiancamenti necessari all'apprendista*.

*Positiva risulta la valutazione dei tutor circa l'ausilio dato agli apprendisti sul piano della cultura del lavoro*. Soltanto il sette per cento circa ha giudicato di non aver potuto offrire un continuo supporto; *oltre il sessantanove per cento degli intervistati ha affermato, al contrario, di aver*

*fornito un sufficiente o buon sostegno, mentre poco più che il ventitré per cento degli intervistati si è detto convinto di aver in grande misura trasmesso all'apprendista conoscenze relative alla cultura del lavoro.*

*Parimenti, quasi il sessantatré per cento dei tutor ha dichiarato di aver potuto dare all'apprendista un sufficiente o buon supporto sul piano delle competenze tecnico-professionali, e oltre il ventisette per cento un grande supporto. Soltanto in poco più del nove per cento dei casi gli intervistati hanno risposto di non aver potuto dare un continuo sostegno all'apprendista sotto il profilo tecnico-professionale.*

## V. Il livello di coinvolgimento

Assai simile - e decisamente incoraggiante - risulta il giudizio dei tutori aziendali circa il livello, rispettivamente, di coinvolgimento e di apprendimento acquisiti dagli apprendisti nel corso del processo formativo.

Sotto il primo aspetto, soltanto il ventuno per cento circa dei tutori aziendali ha ritenuto scarso o insufficiente il livello di coinvolgimento dell'apprendista. Al contrario, *oltre il settantotto per cento degli intervistati ha valutato positivamente il coinvolgimento raggiunto*, considerato, in particolare, sufficiente in quasi il trentuno per cento dei casi, buono in poco più che il trentasei per cento dei casi, ottimo nell'undici per cento circa dei casi.

Analogamente, *solo il ventidue per cento dei tutor ha definito scarso o insufficiente il grado di apprendimento maturato dall'apprendista*, mentre quasi il ventisei per cento degli intervistati lo ha giudicato sufficiente, quasi il trentotto per cento buono e oltre il tredici per cento ottimo. La porzione complessiva di intervistati che ha espresso giudizi positivi in merito risulta, quindi, di poco superiore a quella costituita da quanti - oltre il sessantatré per cento - non hanno rilevato ostacoli nei processi di apprendimento.

Il percorso formativo dell'apprendista appare, altresì, aver conseguito *risultati soddisfacenti o più che soddisfacenti, dal punto di vista del livello di socializzazione lavorativa realizzarsi, ad oltre l'ottanta per cento dei tutor.*

## VI. La qualità della metodologia didattica

La metodologia didattica attuata dall'Ente di formazione è sembrata aver prodotto risultati sufficienti a quasi il ventotto per cento dei tutori aziendali; risultati buoni od ottimi, rispettivamente, ad oltre il ventinove per cento e il quattro per cento degli intervistati. *In poco più che il trentotto per cento dei casi, per converso, i tutor hanno manifestato scetticismo o disapprovazione circa la metodologia dei corsi.*

Lievemente superiore - *corrispondente ad oltre il quarantadue per cento del totale* - risulta il numero di coloro che hanno affermato che la formazione svolta possa rappresentare poco o assai poco un valore aggiunto per l'impresa. Al contrario, ha reputato potersi considerare in misura sufficiente la formazione svolta come un valore aggiunto per l'impresa oltre il venticinque per cento degli intervistati, in misura buona quasi il ventuno per cento, in grande misura quasi il dodici per cento.

L'organizzazione didattica della parte generale dei corsi, concernente i contenuti a carattere trasversale, è stata giudicata inutile od insufficiente, rispettivamente, da quasi il diciotto ed il diciassette per cento dei tutori aziendali. La maggior parte dei tutor - *vale a dire quasi il quarantatré per cento* - ha espresso, invece, una *valutazione in termini di sufficienza, mentre ha reputato buona ovvero ottima l'organizzazione degli insegnamenti di carattere generale, rispettivamente, il venti ed il due per cento circa degli intervistati.*

Maggiore apprezzamento ha incontrato l'*organizzazione della parte professionalizzante dei corsi*, ritenuta inutile od insufficiente soltanto, rispettivamente, nel quattordici e nel dodici per cento circa dei casi. Al contrario, *l'organizzazione degli insegnamenti di natura professionalizzante è stata definita sufficiente da poco più che il trentotto per cento degli intervistati, buona da quasi il trentuno per cento, ottima da oltre il quattro per cento, con un insieme di valutazioni positive corrispondente a poco più che il settantatré per cento del totale.*

*Le strutture usate per la parte professionalizzante dei corsi sono state per lo più - ovvero nel quarantanove per cento circa dei casi - aule presso gli Enti di formazione.* Il trentadue per cento circa degli apprendisti, invece, ha seguito la parte professionalizzante del corso in una sede provvisoria presso l'impresa. In poco più che il tredici per cento delle ipotesi si è utilizzato un laboratorio esterno, mentre soluzioni di altra natura sono state adottate soltanto per il cinque per cento circa degli apprendisti.

Le strutture usate per la parte professionalizzante dei corsi sono state giudicate poco o assai poco adatte allo scopo dal ventisette per cento degli intervistati. Al contrario, ha ritenuto che dette strutture fossero idonee all'uso in sufficiente misura quasi il trentuno per cento dei tutor, in buona misura oltre il diciotto per cento, in grande misura poco più che il ventitré per cento.

*La maggioranza dei tutori aziendali - quasi il sessanta per cento - ha individuato nella parte professionalizzante dei corsi quella che dovrebbe essere approfondita, con un evidentissimo scarto rispetto alla modesta porzione di intervistati - poco più del sette per cento del totale - che ha indicato nella parte generale quella da approfondirsi. Quasi il diciotto per cento dei tutor, invece, ha affermato doversi approfondire entrambe le parti del percorso formativo, mentre ad avviso del quindici per cento quasi degli intervistati nessuna delle due parti necessita di approfondimenti.*

*Una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici nella formazione dell'apprendista, infine, è stata considerata auspicabile da quasi il sessantatré per cento degli intervistati.*

Due istanze sono state frequentemente espresse dai tutori aziendali, trovando significativa eco anche nelle relazioni dei responsabili di bacino dell'E.B.E.R.

In primo luogo, considerata l'eterogenea composizione delle aule, una *maggior specificità dei corsi*, che, secondo numerosi intervistati, dovrebbero tenere conto dell'istruzione già impartita all'apprendista e del tipo di attività esercitata presso l'azienda in cui si svolge l'apprendistato ed essere affidati a *personale insegnante in possesso di più peculiare qualificazione tecnica*.

In secondo luogo, una *maggior flessibilità ed un riequilibrio nel rapporto fra le attività in azienda e quelle extra-aziendali, a vantaggio delle prime*, con una *accentuazione del carattere professionalizzante del percorso formativo*. A questa richiesta è stata talvolta associata l'esigenza, spesso manifestata, di un *maggior coordinamento fra dette attività*, con possibilità di *verifiche congiunte sulla qualità del lavoro svolto nelle diverse sedi e dei progressi fatti dall'apprendista*.

Infine, in più di un caso i tutor hanno sottolineato il ruolo di supplenza di fatto assolto dalle imprese rispetto all'istruzione pubblica nella formazione professionale degli apprendisti, auspicando in futuro un più incisivo collegamento tra la scuola ed il sistema produttivo.

## Appendice

Sono stati compilati 113 questionari, così ripartiti tra i diversi bacini dell'Emilia Romagna:

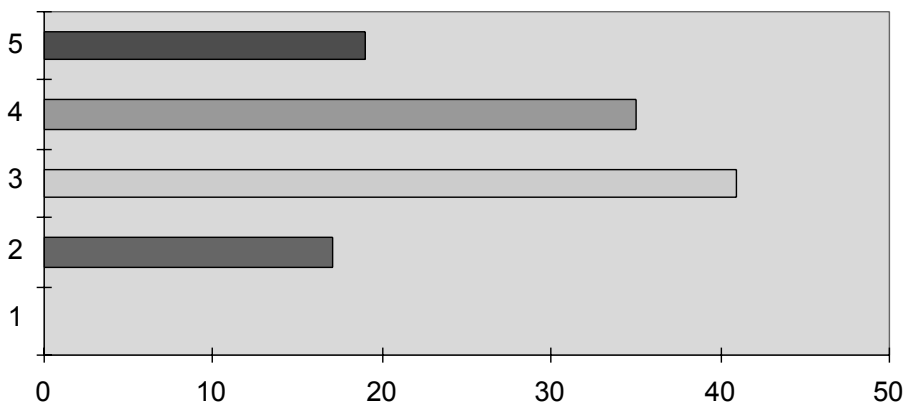
<b>Reggio Emilia</b>	<b>22</b>
<b>Modena</b>	<b>20</b>
<b>Ferrara</b>	<b>15</b>
<b>Bologna</b>	<b>15</b>
<b>Ravenna</b>	<b>10</b>
<b>Forlì</b>	<b>9</b>
<b>Rimini</b>	<b>8</b>
<b>Cesena</b>	<b>6</b>
<b>Piacenza</b>	<b>5</b>
<b>Parma</b>	<b>3</b>

Legenda: Dei *dati numerici* riportati nelle tabelle che seguono è data una rappresentazione mediante grafici a barre. I grafici in parola devono essere letti da sotto verso sopra: in altri termini, l'ultima riga della tabella corrisponde alla prima barra del grafico.

**La tabella che segue illustra i dati di sintesi relativi all'età dei tutor aziendali.**

Risposte date: 112

<b>Età</b>	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Sotto i 25 anni</b>	0	0%
<b>25 - 30 anni</b>	17	15,1%
<b>31 - 40 anni</b>	41	36,6%
<b>41 - 50 anni</b>	35	31,2%
<b>Oltre i 50 anni</b>	19	16,9%

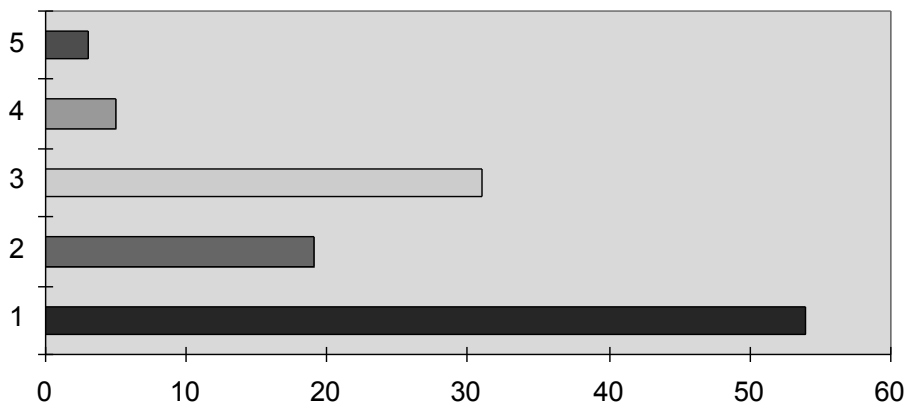




La tabella che segue illustra i dati di sintesi relativi al livello di formazione ed istruzione dei tutor aziendali:

Risposte date: 112

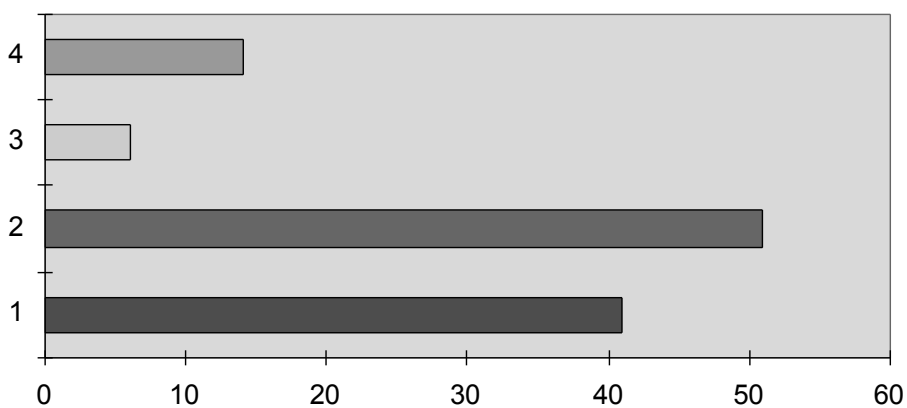
<b>Titolo di studio</b>	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Licenza scuola media inferiore</b>	54	48,2%
<b>Attestato qualifica professionale</b>	19	16,9%
<b>Diploma scuola superiore</b>	31	27,6%
<b>Laurea</b>	5	4,4%
<b>Altro</b>	3	2,6%



**La tabella che segue illustra i dati di sintesi relativi alla posizione rivestita all'interno dell'impresa dai tutor aziendali.**

Risposte date: 112

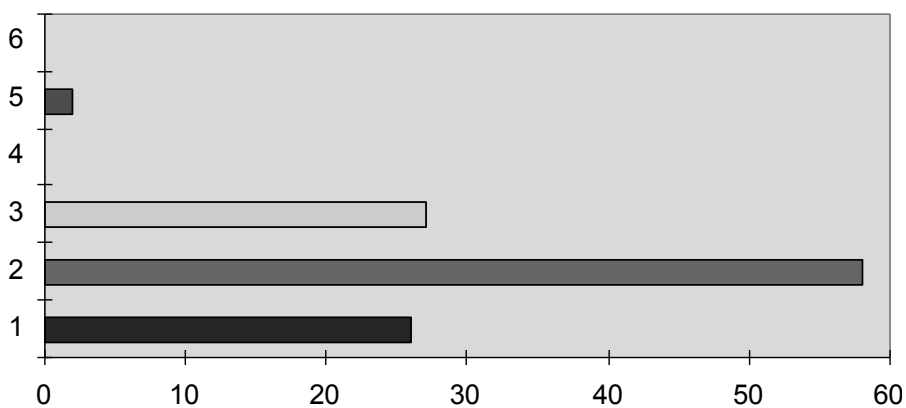
<b>Qualifica</b>	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Titolare</b>	41	36,6%
<b>Socio</b>	51	45,5%
<b>Familiare coadiuvante</b>	6	5,3%
<b>Lavoratore qualificato</b>	14	12,5%



**Quesito n. 1. Com'è venuto a conoscenza dell'esistenza del corso formativo per apprendisti?**

Risposte date: 113

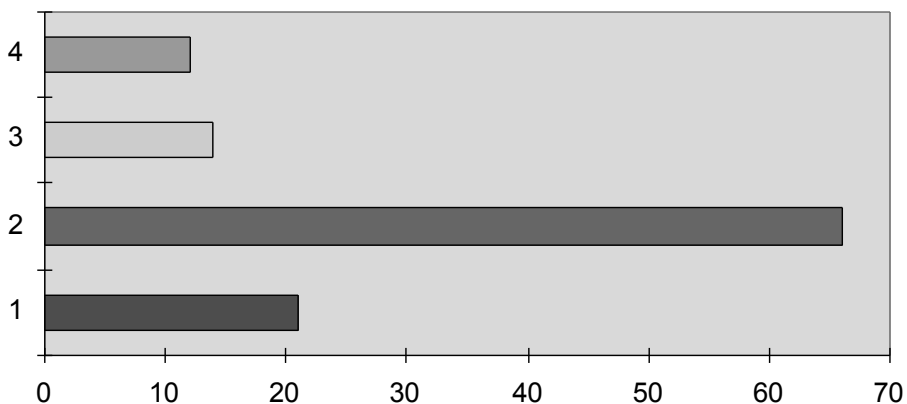
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Dall'EBER</b>	26	23,0%
<b>Dall'Associazione di categoria</b>	58	51,3%
<b>Dal consulente</b>	27	23,8%
<b>Da altro tutor aziendale</b>	0	0%
<b>Dalla stampa specializzata</b>	2	1,7%
<b>Altro</b>	0	0%



**Quesito n. 2. Quali sono i motivi della sua disponibilità a svolgere il ruolo di tutor?**

Risposte date: 113

	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Acquisire professionalità</b>	21	18,5%
<b>Disporre di un buon apprendista</b>	66	58,4%
<b>Collaborare con l'Ass.ne di cat.</b>	14	12,3%
<b>Altro</b>	12	10,6%

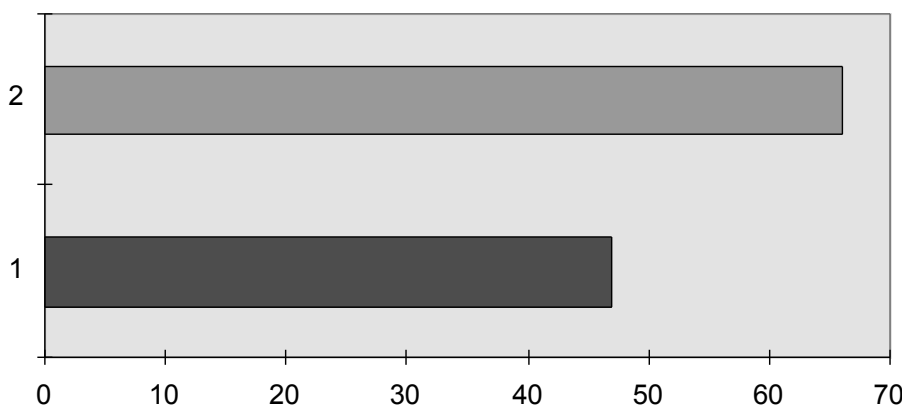


Degne di menzione risultano in qualche caso le precisazioni date da coloro che hanno risposto “Altro” alla domanda circa i motivi della propria disponibilità a svolgere il ruolo di tutor. In 7 affermano di avere svolto dette mansioni in quanto “obbligati” ovvero essendo stato loro richiesto di farlo. Uno degli interpellati, socio nell’impresa, motiva addirittura la propria disponibilità con l’intento di arginare i danni provocati dai corsi sul personale che li frequenta. Un altro, impegnato nell’impresa in qualità di familiare coadiuvante, dichiara, invece, di aver voluto così contribuire a migliorare la qualità del lavoro in azienda e dei rapporti umani con il personale dipendente. Un altro ancora, lavoratore qualificato designato dall’impresa, indica il motivo della propria disponibilità ad esercitare le funzioni di tutor nella convinzione di poter far aumentare le capacità dell’apprendista.

### Quesito n. 3. *Ha frequentato un corso di formazione per tutor?*

Risposte date: 113

	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Si</b>	47	41,5%
<b>No</b>	66	58,4%

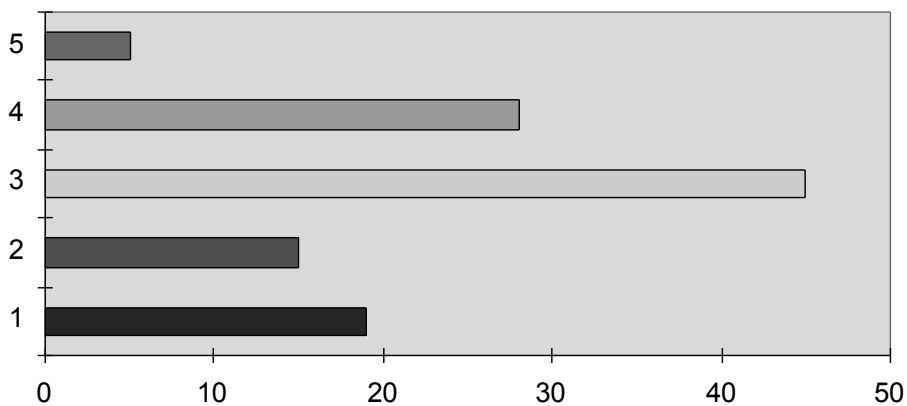


Soltanto **18** - il **15,9%** del totale - ritengono utile la frequentazione di un corso di formazione per tutor. In **51** - poco più che il **45,1%** degli interpellati - si dicono convinti, al contrario, dell'inutilità della frequentazione di un corso. Tutti gli altri, vale a dire il **39%** del totale, non esprimono un'opinione al riguardo.

**Quesito n. 4. *Esprima la sua valutazione complessiva sul corso frequentato dall'apprendista***

Risposte date: 112

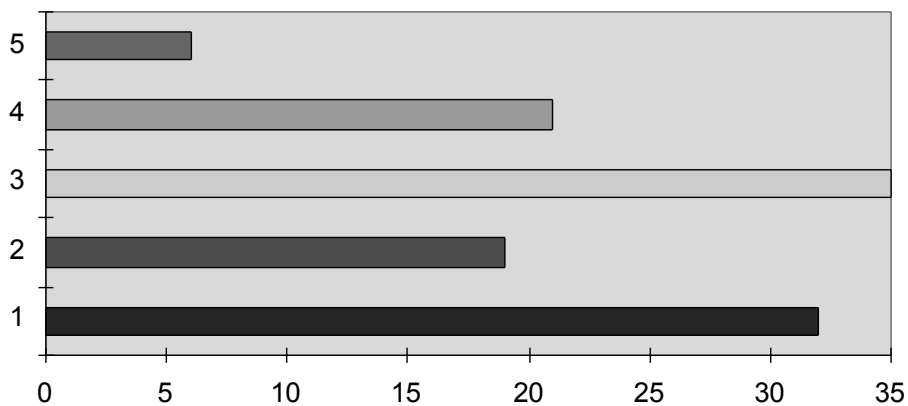
<b>Valutazione</b>	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Scarso</b>	19	16,9%
<b>Insufficiente</b>	15	13,3%
<b>Sufficiente</b>	45	40,1%
<b>Buono</b>	28	25,0%
<b>Ottimo</b>	5	4,4%



**Quesito n. 5. *Ha avuto modo di elaborare, in accordo con il formatore e l'apprendista, il programma formativo aziendale?***

Risposte date: 113

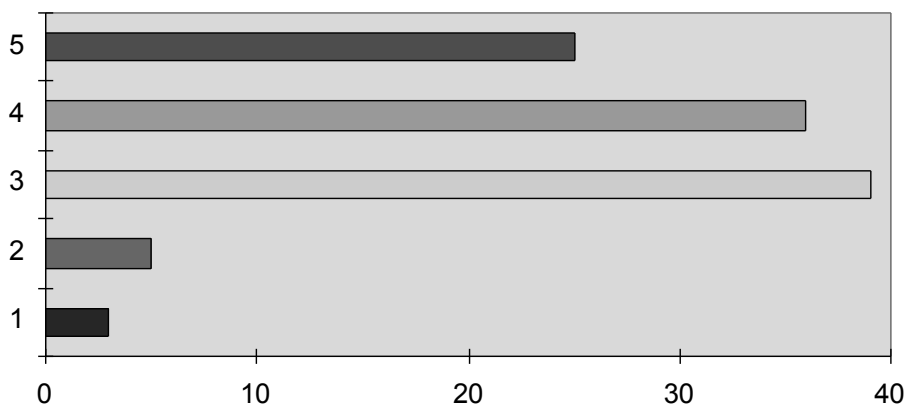
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Molto poco</b>	32	28,3%
<b>Poco</b>	19	16,8%
<b>In sufficiente misura</b>	35	30,9%
<b>In buona misura</b>	21	18,5%
<b>In grande misura</b>	6	5,3%



**Quesito n. 6. *Pensa di aver potuto fornire all'apprendista un continuo supporto sul piano delle conoscenze relative alla cultura del lavoro?***

Risposte date: 108

	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Molto poco</b>	3	2,7%
<b>Poco</b>	5	4,6%
<b>In sufficiente misura</b>	39	36,1%
<b>In buona misura</b>	36	33,3%
<b>In grande misura</b>	25	23,1%

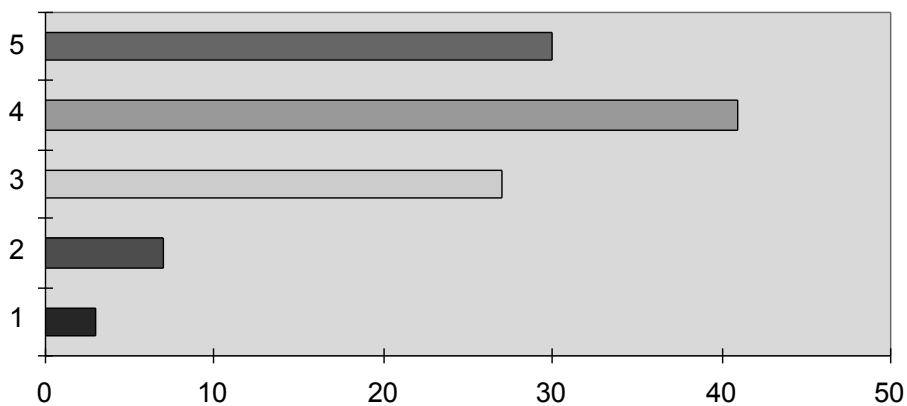




**Quesito n. 7. *Pensa di aver potuto fornire all'apprendista un continuo supporto sul piano delle competenze tecnico-professionali?***

Risposte date: 108

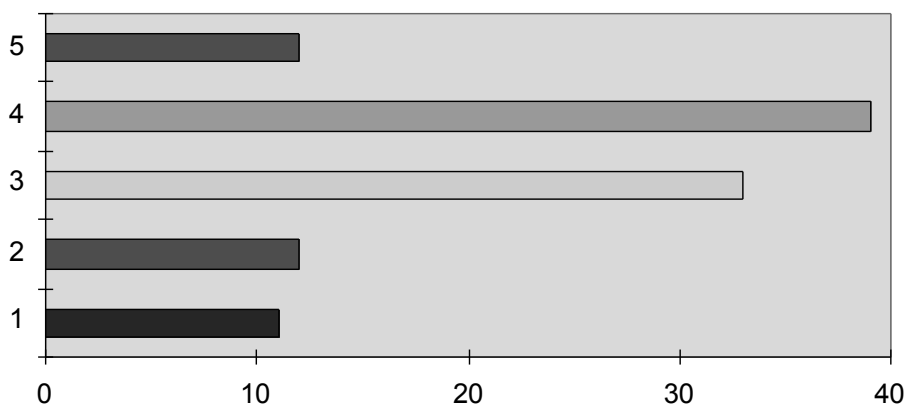
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Molto poco</b>	3	2,7%
<b>Poco</b>	7	6,4%
<b>In sufficiente misura</b>	27	25,0%
<b>In buona misura</b>	41	37,9%
<b>In grande misura</b>	30	27,7%



**Quesito n. 8. Valuti il livello di coinvolgimento progressivamente acquisito dall'apprendista.**

Risposte date: 107

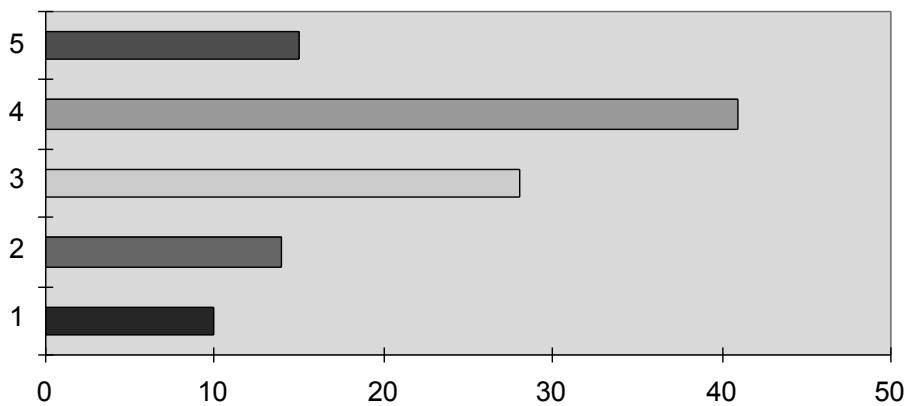
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Scarso</b>	11	10,2%
<b>Insufficiente</b>	12	11,2%
<b>Sufficiente</b>	33	30,8%
<b>Buono</b>	39	36,4%
<b>Ottimo</b>	12	11,2%



**Quesito n. 9. Valuti il livello di apprendimento acquisito dall'apprendista.**

Risposte date: 108

	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Scarso</b>	10	9,2%
<b>Insufficiente</b>	14	12,9%
<b>Sufficiente</b>	28	25,9%
<b>Buono</b>	41	37,9%
<b>Ottimo</b>	15	13,8%

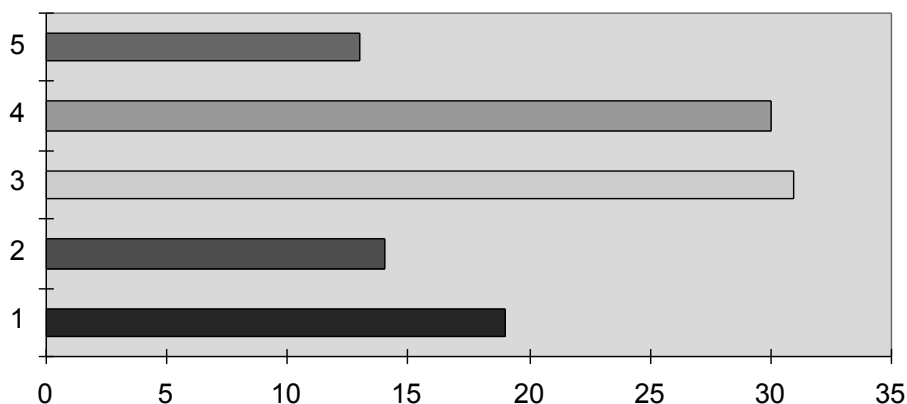


**Quesito n. 10. È soddisfatto di come sono state gestite le relazioni con i soggetti esterni all'impresa - la struttura EBER di bacino e l'Ente di formazione - coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista?**

Risposte date: 107

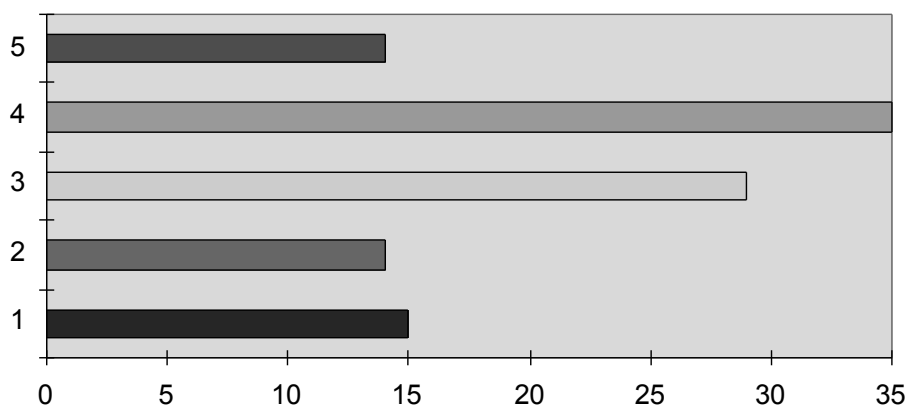
Struttura EBER di bacino

	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Molto poco</b>	19	17,7%
<b>Poco</b>	14	13,0%
<b>In sufficiente misura</b>	31	28,9%
<b>In buona misura</b>	30	28,0%
<b>In grande misura</b>	13	12,1%



Ente di formazione

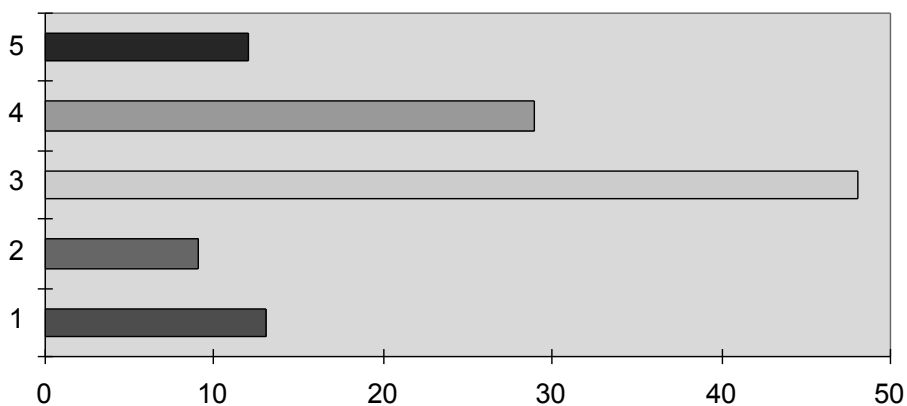
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Molto poco</b>	15	14,0%
<b>Poco</b>	14	13,0%
<b>In sufficiente misura</b>	29	27,1%
<b>In buona misura</b>	35	32,7%
<b>In grande misura</b>	14	13,0%



**Quesito n. 11. È soddisfatto del grado di socializzazione lavorativa realizzata nel percorso formativo?**

Risposte date: 111

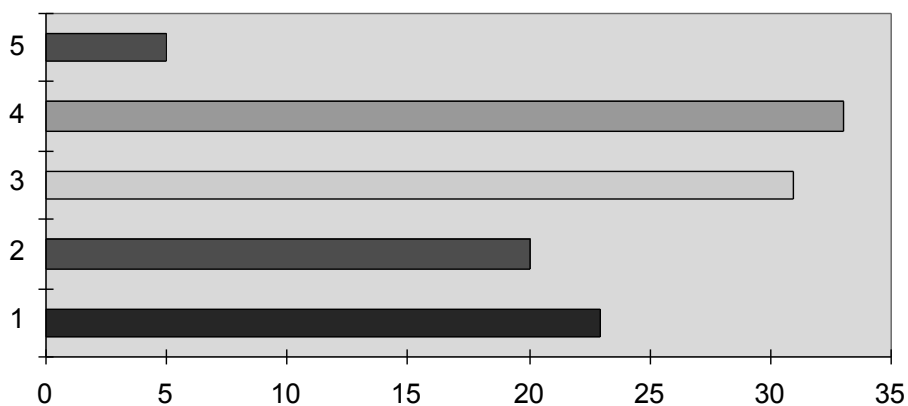
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Molto poco</b>	13	11,7%
<b>Poco</b>	9	8,1%
<b>In sufficiente misura</b>	48	43,2%
<b>In buona misura</b>	29	26,1%
<b>In grande misura</b>	12	10,8%



**Quesito n. 12. *Ritiene che la metodologia didattica attuata dall'Ente di formazione abbia conseguito un buon risultato?***

Risposte date: 112

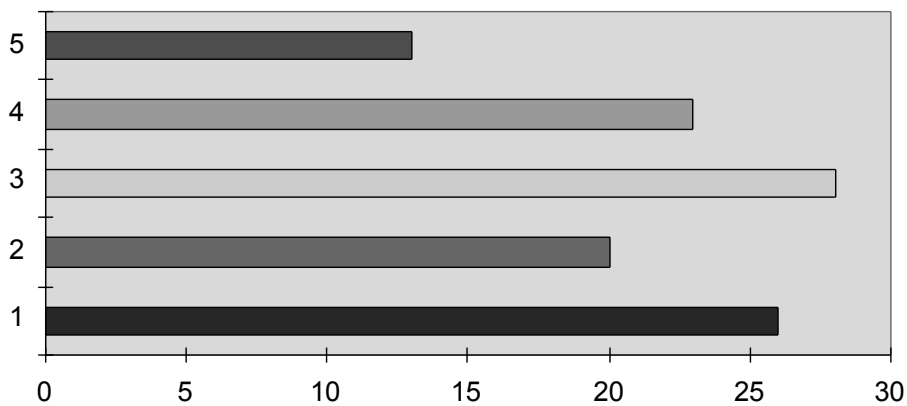
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Molto poco</b>	23	20,5%
<b>Poco</b>	20	17,8%
<b>In sufficiente misura</b>	31	27,6%
<b>In buona misura</b>	33	29,4%
<b>In grande misura</b>	5	4,4%



**Quesito n. 13. *Ritiene che la formazione svolta possa considerarsi un valore aggiunto per l'impresa?***

Risposte date: 110

	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Molto poco</b>	26	23,6%
<b>Poco</b>	20	18,1%
<b>In sufficiente misura</b>	28	25,4%
<b>In buona misura</b>	23	20,9%
<b>In grande misura</b>	13	11,8%

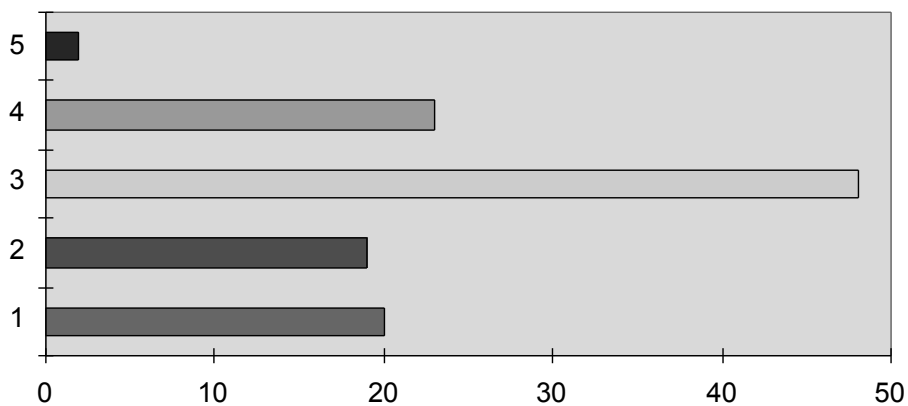




**Quesito n. 14. Come valuta l'organizzazione didattica della parte generale del corso (contenuti a carattere trasversale)?**

Risposte date: 112

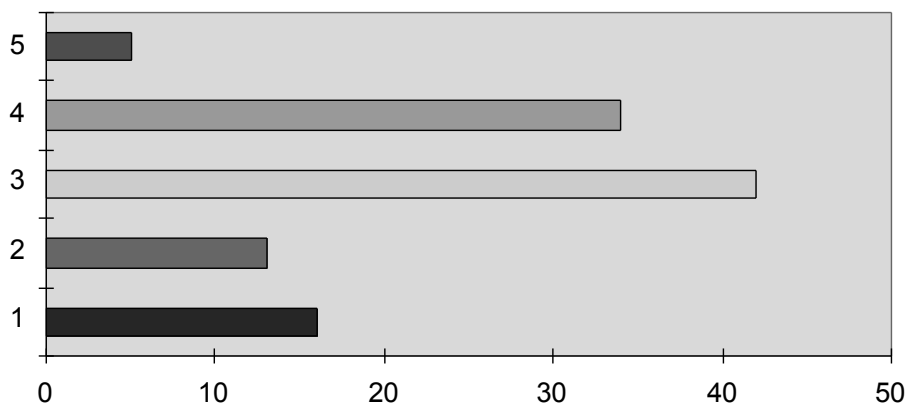
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Inutile</b>	20	17,8%
<b>Insufficiente</b>	19	16,9%
<b>Sufficiente</b>	48	42,8%
<b>Buona</b>	23	20,5%
<b>Ottima</b>	2	1,7%



**Quesito n. 15. Come valuta l'organizzazione della parte professionalizzante del corso?**

Risposte date: 110

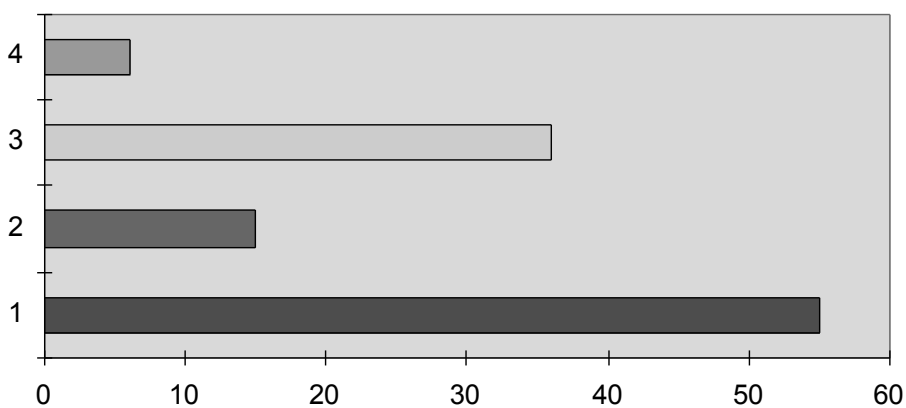
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Inutile</b>	16	14,5%
<b>Insufficiente</b>	13	11,8%
<b>Sufficiente</b>	42	38,1%
<b>Buona</b>	34	30,9%
<b>Ottima</b>	5	4,5%



**Quesito n. 16. Quali strutture sono state utilizzate per la parte professionalizzante del corso?**

Risposte date: 112

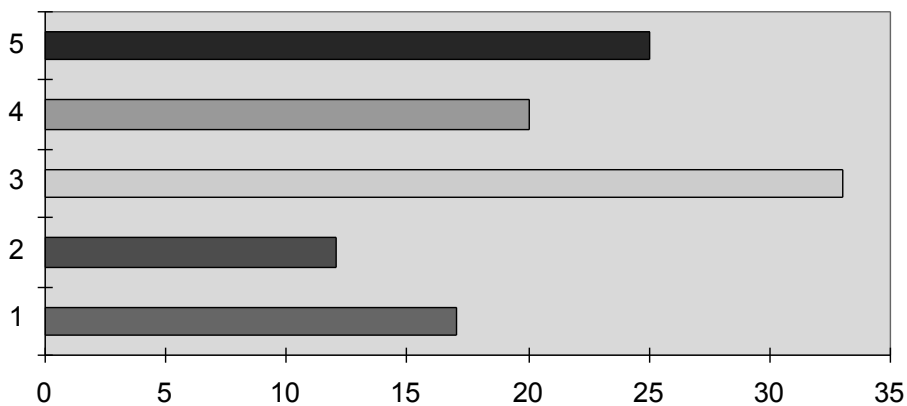
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Aula c/o Ente di formazione</b>	55	49,1%
<b>Laboratorio esterno</b>	15	13,3%
<b>Sede provvisoria c/o impresa</b>	36	32,1%
<b>Altro</b>	6	5,3%



**Quesito n. 17. *Ritiene che le strutture utilizzate per lo svolgimento della parte professionalizzante del corso siano idonee a tale scopo?***

Risposte date: 107

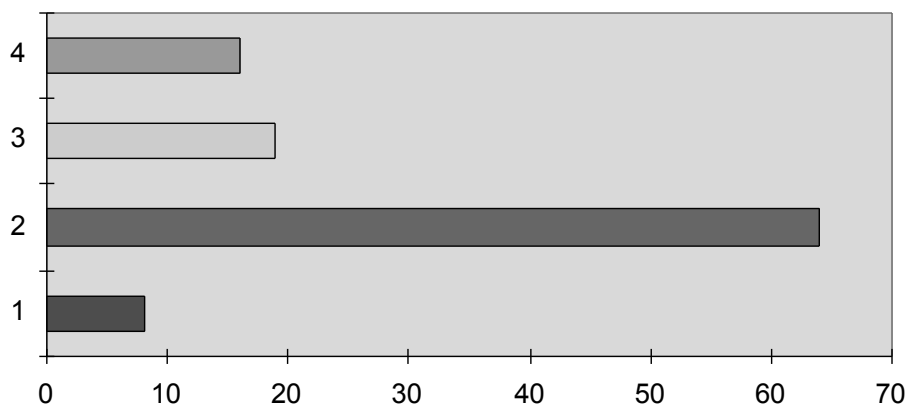
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Molto poco</b>	17	15,8%
<b>Poco</b>	12	11,2%
<b>In sufficiente misura</b>	33	30,8%
<b>In buona misura</b>	20	18,6%
<b>In grande misura</b>	25	23,3%



**Quesito n. 18. *Quale parte del corso, a suo avviso, dovrebbe essere approfondita?***

Risposte date: 107

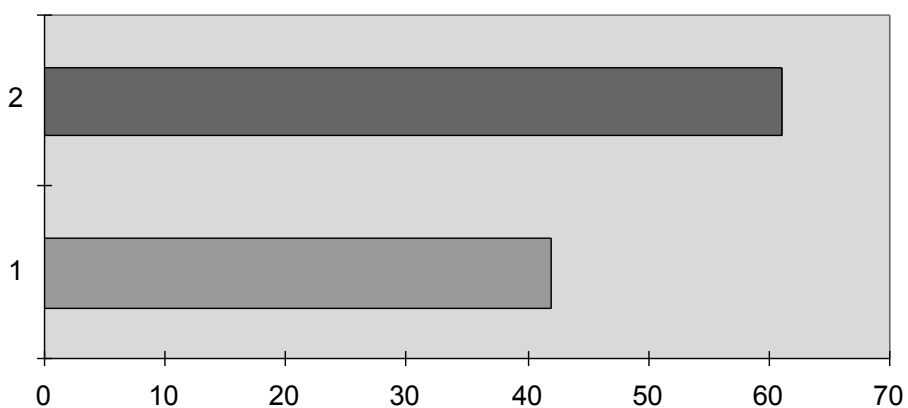
	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>La parte generale</b>	8	7,4%
<b>La parte professionalizzante</b>	64	59,8%
<b>Entrambe</b>	19	17,7%
<b>Né l'una né l'altra</b>	16	14,9%



**Quesito n. 19. *Ritiene che una maggiore collaborazione da parte dei soggetti coinvolti nello svolgimento del corso potrebbe far conseguire migliori risultati?***

Risposte date: 103

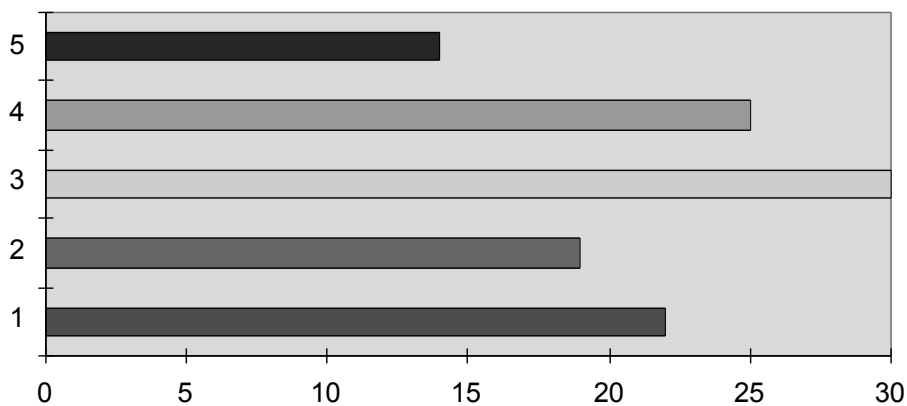
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Si</b>	42	40,7%
<b>No</b>	61	59,2%



**Quesito n. 20. *Ritiene auspicabile una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici nella formazione dell'apprendista?***

Risposte date: 110

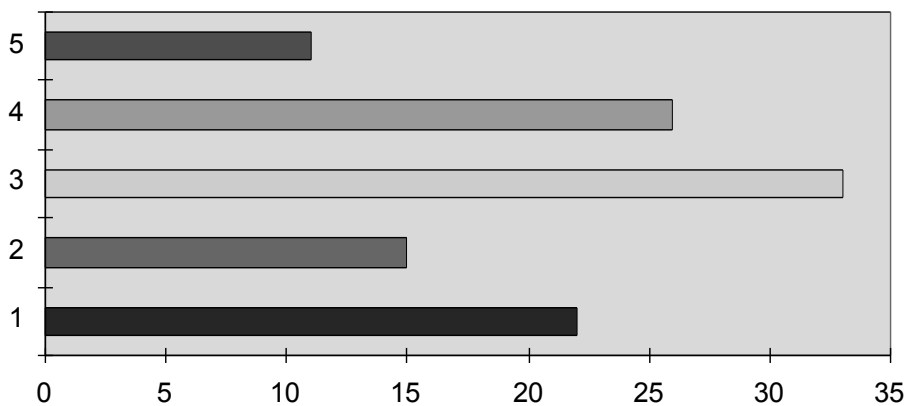
	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Molto poco</b>	22	20,0%
<b>Poco</b>	19	17,2%
<b>In sufficiente misura</b>	30	27,2%
<b>In buona misura</b>	25	22,7%
<b>In grande misura</b>	14	12,7%



**Quesito n. 21. *Ritiene che le attività formative in azienda siano state sufficientemente raccordate con le attività formative esterne?***

Risposte date: 107

	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Molto poco</b>	22	20,5%
<b>Poco</b>	15	14,0%
<b>In sufficiente misura</b>	33	30,8%
<b>In buona misura</b>	26	24,2%
<b>In grande misura</b>	11	10,2%

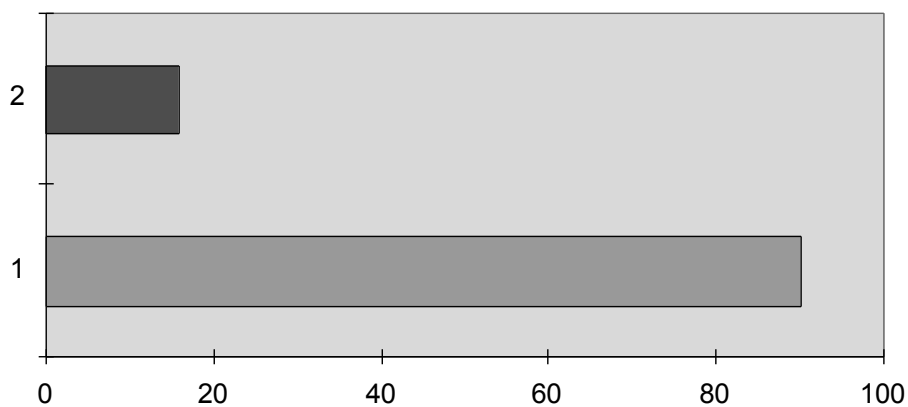




**Quesito n. 22. *Ha avuto la possibilità di organizzare le attività di formazione in azienda programmando gli affiancamenti necessari all'apprendista?***

Risposte date: 106

	Dato numerico	Dato percentuale (arrotondato)
<b>Si</b>	90	84,9%
<b>No</b>	16	15,0%



**Quesito n. 23. *Ha rilevato ostacoli ai processi di apprendimento dell'apprendista ed ha potuto ricercare, insieme all'Ente di formazione, soluzioni migliorative?***

Risposte date: 106

	<b>Dato numerico</b>	<b>Dato percentuale (arrotondato)</b>
<b>Ho rilevato ostacoli ma non ho potuto ricercare soluzioni migliorative</b>	19	17,9%
<b>Ho rilevato ostacoli ed abbiamo sperimentato soluzioni migliorative</b>	9	8,4%
<b>Non ho rilevato ostacoli</b>	78	73,5%

