

IL SISTEMA REGIONALE DI FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO

Di Carlo Russo

1 Il “nuovo apprendistato” attraverso la normativa nazionale

La legge 25/55 definisce l'apprendistato come “*uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima*”. L'attività formativa degli apprendisti dovrebbe concludersi con un esame e con l'acquisizione di un attestato di qualifica. Al termine del periodo di apprendistato, infatti, il datore di lavoro annota sul libretto di lavoro la qualifica conseguita.

Fin dalla sua origine l'apprendistato si è configurato come un rapporto di lavoro speciale. Esso viene definito come un “contratto a causa mista” poiché accanto ai contenuti propri del rapporto di lavoro subordinato consente al giovane apprendista il conseguimento di una “qualifica professionale”.

L'obiettivo dell'apprendistato, di fatto, non è solo favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma anche offrire l'opportunità di intraprendere un percorso di crescita professionale. La tradizionale disciplina dell'istituto definita appunto dalla legge 25/55 era finalizzata alla formazione di figure destinate ad un lavoro esclusivamente manuale con una serie di vincoli posti a tutela dell'utenza dei giovanissimi. Infatti la legge 25/55 consentiva di assumere come apprendisti giovani tra i 15 e i 20 anni. Con l'innalzamento del livello di istruzione, si è prolungata l'età di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Di conseguenza l'apprendistato è stato sempre più sostituito da altri strumenti, tra cui i CFL, in quanto più flessibili rispetto alle esigenze delle imprese.

Si è reso necessario pertanto ripensare l'istituto in funzione delle esigenze sempre crescenti delle imprese, trasformandolo, da un lato, in una “occasione per i giovani” di apprendimento e, dall'altro, in una “opportunità” per le aziende di formare professionalità più adatte ai propri processi produttivi e organizzativi.

Varie modifiche sono state così apportate alla tradizionale disciplina dell'apprendistato; fra le importanti l'elevazione del limite di età fino a 29 anni per apprendisti artigiani adibiti a mansioni a elevato contenuto professionale. Le novità più rilevanti sono state introdotte dalla legge 196/97 “Norme in materia di promozione dell'occupazione” che ha dato concreta attuazione all'impegno del Governo, sottoscritto nell'Accordo per il lavoro del settembre 1996, di promuovere l'istituto dell'apprendistato valorizzandone la componente formativa. In questo senso l'istituto diventa uno strumento importante di formazione professionale *on the job* e uno dei canali privilegiati di collegamento tra sistema educativo e lavoro.

Con l'approvazione della legge 196/97 (pacchetto Treu) e l'introduzione dell'obbligo formativo (art. 68 della legge 144/99), l'apprendistato ha assunto una nuova centralità nelle politiche della formazione e come modalità di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Verso questo strumento si sono concentrate le più importanti linee di sviluppo e di riforma, sia nell'ambito delle politiche formative che delle politiche del lavoro.

Il nuovo apprendistato vede interagire tre soggetti: l'apprendista, l'impresa e le Agenzie formative, e valorizza il momento formativo favorendo l'alternanza tra formazione interna all'azienda (*on the job*) e formazione esterna (*off the job*).

Le principali innovazioni introdotte dall'art. 16 della legge 196/97 sono di seguito schematizzate:

Innovazioni	Legge 196/97	Legge 25/55
1. Campo di applicazione	Tutti i settori produttivi	Esclusione del settore agricolo
2. Età degli apprendisti	Minimo 16 anni Massimo 24; 26 anni aree ob. 1 e 2, 29 settore artigiano	Minimo 15 anni Massimo 20 anni
3. Titolo di studio	Tutti, anche idonei rispetto all'attività da svolgere	Divieto di assumere giovani con attestato di qualifica o diploma di scuola media superiore idonei rispetto all'attività da svolgere
4. Durata del contratto	Durata minimo 18 mesi e massima 48 mesi	Specificato solo il limite massimo di 5 anni
5. Formazione esterna	Obbligo di formazione esterna per un minimo di 120 ore medie annue	Non specificato il monte ore di formazione

- Fascia di età. La fascia di età interessata dall'apprendistato passa dai 16 e ai 24 anni, elevabili a 26 nelle aree dell'Ob. 1 e 2 del FSE. Resta salvo il limite massimo di 29 anni per gli apprendisti artigiani. I limiti di età sono in ogni caso elevati di due anni per i giovani portatori di handicap.
- Durata contratto di apprendistato. E' stato introdotto un limite minimo di 18 mesi e stabilita la durata massima in 48 mesi.
- Campo di applicazione. Il contratto di apprendistato è stato esteso a tutti settori produttivi, compreso quello agricolo e concerne tutti i giovani della fascia di età considerata.
- Titolo di studio. Vi è la possibilità di assumere come apprendisti anche i giovani con qualifica coerente con l'attività da svolgere e con diploma di scuola media superiore. Per essi è previsto un impegno formativo ridotto per le attività di formazione esterna.
- Formazione esterna. Per la prima volta è stato normativamente fissato un limite minimo di 120 ore annue da destinare alla formazione esterna. Le agevolazioni concesse alle imprese sono subordinate alla effettiva partecipazione dell'apprendista alle attività formative.

Successive modifiche sono state introdotte dai decreti di attuazione dell'art. 16 della legge 196/97. Due decreti del ministero del lavoro (il Decreto 8 aprile 1998 e il decreto 20 maggio 1999) indicano, come prevede la legge Treu, quali devono essere i contenuti della formazione esterna.

Il DM 28 febbraio 2000 definisce nel dettaglio, la figura del tutore aziendale, i suoi compiti ed istituzionalizza azioni di formazione al fine di garantire l'acquisizione di competenze per l'esercizio al ruolo di tutor aziendale.

marzo 2000 e dal regolamento attuativo varato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 7/7/2000. Le novità legislative definiscono i percorsi di istruzione e formazione nei quali esso potrà essere assolto e le modalità della loro integrazione. Per i quindicenni che hanno assolto l'obbligo scolastico si profilano tre possibili percorsi:

- proseguire l'iter nel sistema di istruzione scolastica;
- frequentare le attività formative del sistema di formazione professionale;
- iniziare il percorso di apprendistato.

La circolare 1/00 del 5 gennaio 2000 indica che i contratti di apprendistato sono per le imprese l'unico modo per assumere giovani al di sotto di 18 anni. Per le altre attività lavorative necessita che sia stato assolto l'obbligo formativo fissato a 18 anni dalla legge 144/99. Il decreto legislativo 345/99, che recepisce la direttiva 94/33 Ce prevede infatti la possibilità di assumere minorenni come apprendisti proprio in virtù del carattere formativo di questo rapporto di lavoro.

Per determinare quindi il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 12 luglio 2000, n. 257 regola l'attuazione dell'art. 68 della legge 144/99 concernente appunto l'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età. Per i giovani che assolvono l'obbligo formativo nei percorsi di apprendistato, la formazione esterna all'azienda passa a 240 ore annue, rispetto alle 120 ore previste per i giovani al di sopra di questa fascia di età e quindi fuori dalla disciplina dell'obbligo formativo.

2. La Regione Emilia Romagna: Modelli e standard formativi per la formazione esterna dell'apprendistato

Ai fini della costruzione regionale di una offerta formativa *off the job* per gli apprendisti, la Regione Emilia-Romagna si è dotata di apposite *Linee Guida* per gestire situazioni troppo varie e non facilmente controllabili dovute alla pluralità di interventi, pluralità di settori, profili professionali variegati, pluralità di ruoli professionali, etc. La definizione di un "modello formativo" di intervento rappresenta il mezzo per:

- organizzare una offerta formativa omogenea sul territorio regionale;
- assicurare il governo del sistema formativo dell'apprendistato nel territorio regionale;
- garantire la qualità dell'offerta formativa;
- costituire un punto di riferimento per le Agenzie formative accreditate che nel territorio della regione implementano azioni di formazione per apprendisti.

Nel sistema formativo dell'apprendistato è possibile considerare tre tipologie di target di utenza:

- apprendisti minori di 18 soggetti all'obbligo formativo (NOF);
- apprendisti maggiorenni che hanno assolto l'obbligo scolastico e/o non soggetti all'obbligo formativo (apprendisti non scolarizzati);
- apprendisti in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, diploma di laurea e attestato di qualifica (apprendisti scolarizzati).

Per gli apprendisti minori di 18 anni, come già detto, la durata della formazione esterna passa da 120 a 240 ore annue rispetto agli apprendisti non soggetti all'obbligo formativo nei cui confronti la durata della formazione è pari a 120 ore annue. Per i giovani scolarizzati è previsto, secondo quanto indicato dai contratti di settore, un riconoscimento dei crediti formativi con una riduzione della durata delle ore di formazione. Per questi ultimi la durata della formazione esterna prevede percorsi formativi che variano dalle 20 fino alle 100 ore annue.

Gli standards organizzativi e formativi contenuti nella “Guida metodologica”, di seguito schematizzati, attengono a diversi fasi del ciclo formativo e per i diversi target di utenza:

Fasi del Ciclo formativo	Standard formativi e metodologici
Analisi/valutazione dei requisiti in ingresso	<ul style="list-style-type: none"> • Standards organizzativi e metodologici; • Dispositivi di analisi e valutazione dei requisiti in ingresso per i tre target di utenza; • Risorse professionali coinvolte (definizione del profilo professionale da dedicare nel processo di analisi/valutazione e caratteristiche per l'esercizio al ruolo); • Definizione standard e procedure operative.
Progetto formativo	<ul style="list-style-type: none"> • Standard di progetto • Percorsi formativi aggiuntivi per gli apprendisti soggetti all'obbligo formativo (I annualità di formazione)
Formazione trasversale	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione UFC standardizzate per gli apprendisti non scolarizzati e scolarizzati (I e II annualità); • Definizione UFC standardizzate per gli apprendisti soggetti all'obbligo formativo (I annualità di formazione); • Modalità di valutazione delle competenze (definite all'interno delle singole UFC)
Formazione professionalizzante	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione UFC standardizzate per gli apprendisti non scolarizzati e scolarizzati (I e II anno); • Definizione UFC standardizzate per gli apprendisti soggetti all'obbligo formativo (I anno); • Modalità di valutazione delle competenze (definite all'interno delle singole UFC)
Apprendimento on the job	<ul style="list-style-type: none"> • Standardizzazione dell'azione di Formazione dei tutor aziendali • Definizione delle funzioni e delle aree di presidio da parte del tutor aziendale
Certificazione finale del percorso di apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della “Dichiarazione delle competenze” secondo il modello approvato dalla Regione e in relazione alle disposizioni indicate dal DM n, 174 del 31/05/2001

I punti salienti a caratterizzanti il sistema formativo regionale sono diversi. Innanzitutto la formazione esterna. Per la prima annualità di formazione, il modello formativo regionale privilegia lo sviluppo di competenze di soglia che costituiscono requisito di “occupabilità” rispetto ad un settore di riferimento. Sostanzialmente si è inteso favorire l'acquisizione di competenze necessarie, da un lato, ad accedere al mercato del lavoro di un determinato settore; dall'altro, gli standard formativi costituiscono requisito indispensabile per consentire la mobilità ed il mantenimento dello “status” di lavoratore delle persone. La seconda annualità, invece, favorisce l'acquisizione di competenze legate al processo lavorativo e quindi allo svolgimento di determinati compiti e mansioni dell'apprendista. Gli standard formativi, pertanto, privilegiano per la seconda annualità di formazione lo sviluppo di competenze che costituiscono requisito di “occupazione”.

In secondo luogo, la “valorizzazione” del tutor aziendale quale soggetto principale del

poco terminato la formazione) sono 15.233 soggetti.

3. Il monitoraggio del piano e del modello formativo regionale dell'apprendistato: primi elementi di analisi e riflessioni

Con l'avvio del Piano e della sperimentazione di modalità programmatiche ed operative rispetto alle prime esperienze condotte sul territorio regionale e, soprattutto, con la predisposizione, come già detto, di apposite Linee Guida, si è reso necessario disporre – a circa un anno dall'avvio del programma – di una visione complessiva delle attività realizzate.

In relazione alle caratteristiche ed agli obiettivi delle politiche regionali sull'apprendistato, agli obiettivi ed alla struttura del modello e degli standard regionali, al sistema organizzativo e gestionale realizzato, la finalità generale del monitoraggio è stata quella di rilevare, osservare e trarre elementi necessari ad un giudizio sulla funzionalità ed efficacia del modello stesso.

L'attività di monitoraggio è stata condotta su tre livelli di analisi: un livello *quantitativo* ha teso a fotografare la struttura e la dinamica dell'apprendistato nella regione Emilia-Romagna ai fini di individuarne le implicazioni anche in termini di programmazione degli "investimenti" delle risorse e di organizzazione dell'offerta. Un secondo livello ha riguardato la dimensione *qualitativa* sulla funzionalità del modello formativo regionale e quindi l'efficacia operativa dell'insieme dei mezzi e delle risorse umane messi in campo e degli standard formativi fissati dalle linee guida regionali. Un terzo, ed ultimo, livello di rilevazione e analisi ha riguardato la valutazione della "*qualità percepita*" della formazione da parte degli apprendisti.

Assunzioni e distribuzione degli apprendisti

Dall'avvio del progetto apprendistato della Regione Emilia-Romagna (novembre 2000) si sono registrate in anno (fino al dicembre 2001) più di 50mila assunzioni con il contratto di apprendistato. Mediamente sono circa 3.000 i nuovi assunti ogni mese con picchi nei periodi stagionali (giugno-luglio) anche di 12 mila giovani. Di converso si registra un flusso in uscita dal contratto di apprendistato particolarmente rilevante: quasi il 40% è la quota dei soggetti che fuoriescono.

Il fenomeno della forte mobilità determina impatti di rilevante importanza sia dal punto di vista della programmazione degli investimenti pubblici (le risorse da impegnare), sia sul versante organizzativo dell'Amministrazione regionale quale la "gestione" ed il "sistema informativo" che fronteggiamo il programma dell'apprendistato ed i suoi fenomeni interni di mobilità con soluzioni specifiche flessibili ed in continuo adattamento. Da rilevare, naturalmente, il forte impatto sull'organizzazione territoriale dell'offerta formativa e sulla gestione didattica, quindi sugli Organismi attuatori chiamati ad agire con criteri di efficienza organizzativa ed efficacia didattica in contesto complesso e, fra l'altro, in evoluzione.

La metalmeccanica ed il commercio sono i due settori "chiave" dell'apprendistato per due motivi: sono quelli che principalmente ricorrono al contratto di apprendistato (quasi il 44% delle assunzioni) e sono i due settori che registrano la maggiore

“stabilità” del contratto. Infatti la metalmeccanica ed il commercio sono i settori che maggiormente aderiscono e formalizzano l’offerta formativa inviata dalla regione e “confermano”, incrementandola, la presenza nella fase successiva relativa alla formazione esterna. Il turismo, che registra un numero di assunzioni di rilevante entità (16,4% del totale), è quello più “instabile” giacché solo una piccola quota formalizza l’offerta (4% delle adesioni formalizzate), ed il suo “peso” si riduce ulteriormente se si considerano gli apprendisti in formazione presso gli organismi attuatori (l’1,5% è rappresentato dal settore turismo). Risultano evidenti, in questo caso, le dinamiche strutturali tipiche del settore, ma altrettanto chiare sono le implicazioni sulla programmazione e l’organizzazione dell’offerta.

Le province più interessate e nelle quali si concentrano le assunzioni di apprendisti sono nell’ordine Modena, Bologna e Rimini (quasi il 52% degli apprendisti), seguono Reggio Emilia e Ravenna. Se si considerano invece non le assunzioni ma bensì il numero degli apprendisti per i quali l’azienda aderisce all’offerta formativa, in ragione delle dinamiche settoriali quali quelle del turismo, in primo luogo, che registra una fortissima mobilità, il quadro della distribuzione territoriale si modifica. A Rimini si registra il flusso maggiore di uscita dal sistema dell’apprendistato proprio in considerazione della specifica vocazione settoriale.

Bologna, Modena, Reggio Emilia è la direttrice su cui si concentra la maggior adesione all’offerta formativa e quindi dell’organizzazione stessa dell’offerta “reale” di formazione. Il quadro della distribuzione territoriale riconduce ad una relazione di coerenza con le vocazioni settoriali dei territori e sui quali si concentra l’apprendistato (meccanica, commercio, terziario).

Profilo sintetico dell’apprendista

Rispetto alla disciplina precedente dell’apprendistato (legge 25/55), il nuovo apprendistato (art.16 della legge 196/97) va a modificare quelle “caratteristiche classiche” di riferimento relative alla figura del giovane apprendista. Non più e soltanto giovani minori di 18 anni che si affacciano al mondo del lavoro avendo abbandonato precocemente gli studi, ma si assiste all’ingresso nel mercato del lavoro con contratti di apprendistato di giovani, molte delle quali donne (quasi la metà degli apprendisti), che hanno completato un percorso di istruzione e che, molto probabilmente, hanno già sperimentato altre forme di lavoro. Circa il 60% degli apprendisti assunti si concentra nella fascia di età fra i 18 e 22 anni. Il 19% circa sono al di sotto del 18°anno ma sono anche i soggetti che maggiormente escono dall’apprendistato e che registrano quindi la maggiore mobilità: tra questi i giovani soggetti all’obbligo formativo si attestano sul 5,5%.

Gli extracomunitari assunti con contratto di apprendistato rappresentano l’8% circa, concentrati prevalentemente nel meccanico, a seguire commercio e turismo.

L’analisi della scolarità dell’apprendista porta a rilevare dinamiche interne alla composizione dell’apprendistato piuttosto interessanti e che hanno forti implicazioni sul versante della progettazione, organizzazione e gestione della formazione e della didattica. L’apprendista che è assunto è prevalentemente un giovane non scolarizzato (quasi il 51%).

Nella fase in cui alle aziende è richiesto di aderire e quindi formalizzare l'offerta formativa, i soggetti non scolarizzati registrano un forte ridimensionamento, così come pure i soggetti in obbligo formativo, di converso gli apprendisti scolarizzati assumono quote di presenza rilevanti. Questa tendenza assume tutta la sua rilevanza osservando i dati degli apprendisti "in formazione", cioè di coloro che hanno compiuto l'intero "ciclo procedurale" che ribalta i dati della fase di assunzione. Nella fase formativa i "non scolarizzati" rappresentano poco più del 37%, mentre gli "scolarizzati" sono oltre il 54% ed i soggetti in "obbligo formativo" quasi l'8%. In sostanza chi "abbandona" (almeno apparentemente) il sistema apprendistato è il giovane non scolarizzato, molto giovane ed assunto nei settori in cui è riconosciuta la caratteristica della "flessibilità" del lavoro, in primo luogo turismo, ma anche terziario.

La dinamica di forte scolarizzazione nel rapporto dell'apprendistato rimanda ad alcune considerazioni sia di ordine di politica del lavoro, sia di politica formativa che di organizzazione dell'offerta. Innanzitutto è chiaro che il vero "investimento" da parte delle imprese sia in termini di risorsa che di professionalità è orientato verso gli apprendisti scolarizzati e per i quali si registra una maggiore stabilità nella durata del rapporto di lavoro ed una maggiore attenzione alla formazione. I soggetti "deboli" del sistema apprendistato sono, come detto, i non scolarizzati e molto giovani e dei quali, purtroppo, non si ha ancora chiara visibilità dei loro destini e dei loro percorsi. Questo fenomeno, che riguarda migliaia di giovani, assume rilevanza in termini di politiche del lavoro giacché per molti di questi si tratterebbe di intervenire in termini di "prevenzione" di potenziali forme di disoccupazione ed emarginazione professionale.

In termini di politica formativa la composizione "reale" del target centrata su soggetti scolarizzati comporta implicazioni rilevanti. Innanzitutto gli scolarizzati, in base ai crediti riconosciuti nei diversi contratti di lavoro, come già anticipato, hanno generalmente percorsi formativi più brevi (mediamente 80 ore contro le 120 ore standard); sono soggetti in grado di "organizzarsi" in modo maggiormente autonomo rispetto per esempio ai tempi e le modalità di "apprendimento"; sono in grado di esplicitare e porsi con maggior chiarezza obiettivi professionali e formativi; esprimono maggior interesse e motivazione ai percorsi professionalizzanti che non a quelli "relazionali". Il profilo sinteticamente tracciato richiama alla necessità di politiche formative centrate su percorsi personalizzati ed individuali, l'utilizzo di metodologie innovative quali l'autoistruzione e la fad; il forte ruolo del Tutor formativo didattico (TAF). Questo comporta di riflesso la necessità di prendere in considerazione "investimenti", anche considerevoli, sul sistema sia in termini "strumentali" (sussidi e materiali), sia di competenze degli operatori, nonché di tipo organizzativo per l'erogazione della formazione individuale ma anche per la gestione ed il controllo della stessa.

I soggetti in obbligo formativo, come detto, rappresentano poco più del 5% degli apprendisti per i quali l'azienda formalizza ed aderisce all'offerta formativa. In termini assoluti, considerando i dati di un semestre (novembre 2000-aprile 2001), si parla di circa 500 apprendisti. Se si osserva la loro distribuzione per provincia nonché per Organismo attuatore, si assiste ad una polverizzazione talmente elevata del gruppo di utenza che pone fortissime criticità all'organizzazione dell'offerta per questa fascia di apprendisti, il più delle volte nell'impossibilità di costituire un gruppo omogeneo, considerando peraltro che questi soggetti hanno percorsi formativi mirati e già progettati e previsti negli standard regionali, percorsi la cui durata è a norma di

legge di 240 ore contro le 120 dei non scolarizzati. Appare chiara la necessità di addivenire a percorsi decisionali rilevanti inerente l'organizzazione dell'offerta per questa fascia di utenza in grado di assicurare la qualità formativa che solo la presa in carico dei "percorsi specifici" prevista negli standard può assicurare, e riconducendo la formazione del NOF nell'apprendistato nella sua "filiera naturale" che è la formazione iniziale nel nuovo obbligo formativo.

L'organizzazione delle attività formative e la qualità percepita della formazione

L'avvio delle attività formative ha visto impegnate le Agenzie formative accreditate nella "sperimentazione" del modello formativo. Ciò ha significato attuare una modalità di intervento del tutto nuova rispetto alla normale prassi o agli schemi tradizionali con cui è stata erogata a tutt'oggi la formazione per gli apprendisti. L'implementazione di percorsi formativi differenziati per target di utenza, il coinvolgimento di funzioni e figure professionali definite, l'utilizzo di UFC standardizzate, le modalità di valutazione delle competenze in ingresso e in uscita: sono tutti aspetti di attuazione derivanti dalla sperimentazione di modalità programmatiche ed operative differenti dalle prime esperienze condotte sul territorio regionale.

Questi elementi hanno richiesto ad ogni soggetto attuatore impegnato nella realizzazione delle attività formative di un forte presidio metodologico per consentire l'applicabilità funzionale e l'efficacia operativa degli standard considerati nel modello formativo. Così ad esempio, rispetto alla composizione dei gruppi aula va segnalato come positivo lo sforzo di alcune Agenzie formative nel risolvere il problema attraverso la formazione di sottogruppi, oppure con percorsi individualizzati erogati in un caso con metodologia Fad ed in un altro caso con modalità in auto apprendimento.

Nel complesso, i primi elementi di sintesi e di bilancio dell'esperienza formativa evidenziano diversi risultati positivi. Infatti gli esiti della qualità percepita della formazione, rilevato su 1.500 apprendisti, segnalano come il sistema regionale dell'offerta formativa sia in grado di esprimere livelli qualitativi su più versanti. In primo luogo i risultati degli apprendimenti. Soprattutto per gli apprendisti in obbligo formativo e quelli in possesso della licenza media il corso si configura come un momento di apprendimento di abilità o di verifica delle conoscenze necessarie ad una crescita professionale. Essi infatti esprimono valori positivi rispetto alla novità degli argomenti trattati, alla possibilità di acquisire nuove competenze o migliorare la propria posizione lavorativa. Per questi soggetti, quindi, è molto forte l'esigenza di colmare deficit teorici rispetto a chi sia uscito recentemente da percorsi di istruzione e formazione e possiedono titoli di studio alti.

In secondo luogo vanno citate le risorse umane coinvolte (docenti e tutor formativi) in grado di intervenire nella risoluzione delle variazioni che si presentano nella fase attuativa della formazione con esiti valutati positivamente dagli apprendisti. Il grado di disponibilità costruttiva e la sintonia che ha caratterizzato le relazioni tra docenti e apprendisti è stato valutato positivamente. Il 73,5% degli allievi ha valutato le competenze professionali dei docenti con valori "molto" o "del tutto". La stessa percezione positiva è riconosciuta anche in merito alla loro capacità di coinvolgimento al dialogo e alla discussione.

In terzo luogo risulta evidenziata l'organizzazione interna alle attività corsuali

(organizzazione e calendarizzazione delle attività) impostata in modo tale da “mediare” le esigenze produttive differenziate delle imprese e che hanno agito come fattore iniziale di ostacolo alla partecipazione degli apprendisti alla formazione.

Il nuovo apprendistato, rappresenta per la Regione Emilia-Romagna un impegno considerevole in termini di programmazione dell’offerta formativa e di costruzione, indirizzo e coordinamento del “sistema regionale” della formazione nell’apprendistato. Un sistema che ha indubbiamente le caratteristiche di un “cantiere” ancora aperto, un sistema però in cui sono state gettate solide fondamenta (i principi, le strategie e le politiche formative per l’apprendistato) e costruite le strutture portanti (il sistema informativo e gestionale, gli standard organizzativi e formativi) per assicurare i fattori di qualità ed efficienza della formazione e del sistema.