

Marianne Gertsch
Alexander Gerlings
Karl Weber

Primo decreto sui posti di tirocinio

Valutazione

Rapporto finale

Studio su mandato dell'



BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE BBT

OFFICE FÉDÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA TECHNOLOGIE OFFT

UFFICIO FEDERALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLA TECNOLOGIA UFFT

ISBN 3-906587-18-5

© 2000 by

Universität Bern

Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16, 3012 Bern, 031 / 631 39 28



Indice

Sintesi	A
Introduzione e panoramica	1
<u>1. Situazione iniziale, obiettivi e interrogativi</u>	<u>2</u>
1.1 Situazione iniziale	2
1.2 Tappe, metodi di lavoro e prodotti della valutazione	3
1.3 Obiettivi, interrogativi e struttura del rapporto finale	5
<u>2. Inventario</u>	<u>7</u>
2.1 Attori, progetti e provvedimenti d'accompagnamento	8
2.1.1 Attori	8
2.1.2 Progetti	10
2.1.3 Provvedimenti d'accompagnamento	11
2.2 Distribuzione dei progetti, impiego dei fondi e modi di procedere	12
2.2.1 Distribuzione dei progetti per settori di sovvenzione	12
2.2.2 Impiego dei fondi del DPT 1 nei settori di sovvenzione	13
2.2.3 Provvedimenti e modi di procedere nei progetti	15
2.3 Bilancio: punti centrali del DPT 1	18
<u>3. Qualità dei progetti e condizioni di esecuzione</u>	<u>19</u>
3.1 Qualità di realizzazione dei progetti	20
3.2 Qualità delle condizioni di esecuzione	25
3.3 Bilancio della realizzazione dei progetti e delle condizioni di esecuzione	27
<u>4. Effetti</u>	<u>29</u>
4.1 Effetti specifici del DPT 1	29
4.1.1 Pubblica percezione e considerazione della formazione professionale	30
4.1.2 Ampliamento e rafforzamento delle strutture e delle competenze	31
4.1.3 Ampliamento dell'offerta di posti di tirocinio	32
4.1.4 Offerte di formazione transitoria per giovani senza posto di tirocinio	36
4.1.5 Aggiornamento e miglioramento dell'informazione professionale	39
4.1.6 Promozione della parità delle donne	42
4.1.7 Nuovi modelli formativi e nuovi tirocini	45
4.2 Il DPT 1 e i suoi effetti nel giudizio dei suoi attori	50
4.3 Bilancio degli effetti del DPT 1	53
<u>5. Osservazione conclusiva e prospettiva</u>	<u>54</u>
Bibliografia	56
Appendice	57

Introduzione e panoramica

Dall'ottobre del 1997 il Centro di formazione continua - Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) - dell'Università di Berna conduce su mandato dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) una valutazione dell'attuazione del primo decreto sui posti di tirocinio (DPT 1)¹. Col presente rapporto finale si conclude questa valutazione, che ha accompagnato il DPT 1 per oltre due anni e mezzo, vale a dire per quasi tutta la sua durata di validità.

Al termine di questo periodo avvincente, intenso e a volte persino estenuante, il nostro bilancio personale è molto positivo. In particolare avremo buoni ricordi dei tanti incontri e colloqui avuti con le persone più diverse. A tutte queste interlocutrici, a tutti questi interlocutori che ci hanno costantemente trattati in modo molto amichevole, aperto e cooperativo, vorremmo esprimere qui il nostro grazie più cordiale!

Questo rapporto finale è strutturato come segue:

Nel primo capitolo si tratteggiano brevemente la situazione iniziale, gli obiettivi e gli interrogativi della valutazione. L'ultima sezione di questo capitolo presenta gli interrogativi e gli obiettivi specifici della fase conclusiva della valutazione.

Il secondo capitolo fa una sorta d'inventario dei provvedimenti e dei progetti intrapresi o realizzati dai vari attori del DPT 1. Mostriamo come sono stati impiegati i fondi, in quali settori di sovvenzione si sono incentrati gli interventi e quali concreti modi di procedere sono stati scelti.

Della qualità di realizzazione e della qualità di esecuzione si occupa quindi il terzo capitolo, dove ci chiediamo se i provvedimenti adottati abbiano ottenuto 'buoni voti' e se le condizioni generali sia di personale che finanziarie siano state ben utilizzate e favorevolmente giudicate.

Il quarto capitolo si occupa degli effetti che il DPT 1 ha avuto sia oggettivamente che nella valutazione dei suoi attori. Tale questione la esaminiamo guardando da un lato al sistema della formazione professionale e ai suoi attori, e dall'altro agli obiettivi centrali del decreto federale. In seguito presentiamo il punto di vista degli attori circa gli effetti ottenuti e concludiamo con un bilancio sugli effetti del DPT 1 rispetto agli obiettivi che si era prefisso.

Nel successivo capitolo, il quinto, si espongono le linee direttrici che gli attori del DPT 1 considerano prioritarie per la futura elaborazione e il futuro sviluppo della formazione professionale, specie in vista del DPT 2.

In appendice si trovano le panoramiche dei progetti del DPT 1 in base alle informazioni in nostro possesso, aggiornate al marzo 2000. Vi si trovano inoltre le sintesi dei nostri cinque precedenti rapporti di valutazione, la griglia per i rapporti di progetto, e l'indice delle nostre persone di riferimento di tutti i giri d'interviste dal 1997 al 2000.

Lettrici e lettori che hanno poco tempo a disposizione trovano la sintesi di questo rapporto finale alle pagine precedenti. I punti e/o le conclusioni più importanti dei vari capitoli e delle singole sezioni di essi sono di volta in volta messi graficamente in risalto. Il rapporto si presta dunque bene anche ad una 'lettura in diagonale'.

¹ Non risultandoci un'abbreviazione ufficiale per l'italiano, nella traduzione del presente rapporto utilizziamo DPT 1 (decreto sui posti di tirocinio) in analogia con la sigla tedesca LSB 1 (Lehrstellenbeschluss) e con la francese APA 1 (arrêté sur les places d'apprentissage). DPT 1 sta ad indicare il primo decreto sui posti di tirocinio e DPT 2 il secondo.

1. Situazione iniziale, obiettivi e interrogativi

1.1 Situazione iniziale

Col "Decreto federale concernente provvedimenti intesi a migliorare l'offerta di posti di tirocinio per gli anni di formazione professionale 1997, 1998 e 1999" del 30 aprile 1997, il cosiddetto primo Decreto sui posti di tirocinio (DPT 1), la Confederazione metteva a disposizione 60 milioni di franchi per provvedimenti urgenti tesi a garantire ed ampliare l'offerta di posti di tirocinio in Svizzera. Scopo dichiarato dei provvedimenti straordinari finanziati col DPT 1 è "salvaguardare e aumentare l'offerta di posti di tirocinio, preparare a una formazione professionale i giovani senza un posto di tirocinio e aggiornare l'informazione in materia professionale".²

Il DPT 1 e la sua attuazione stanno per terminare: i pagamenti conclusivi dei progetti possono essere effettuati solo fino al 31 agosto 2000, entro quella data tutti coloro che hanno ricevuto un contributo devono quindi inoltrare al competente Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT), i loro rapporti e i loro conti finali.

Dall'ottobre del 1997 il Centro di formazione continua - Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) - dell'Università di Berna conduce su mandato dell'UFFT una valutazione dell'attuazione del DPT 1. La valutazione era volta a verificare *se e come* i provvedimenti del DPT 1 contribuissero a migliorare nel senso voluto dal decreto federale la situazione dei posti di tirocinio in Svizzera. Col presente rapporto d'attività (il sesto) noi ora concludiamo questo lavoro. Negli scorsi 32 mesi la valutazione, così come il suo oggetto, è passata attraverso varie fasi - caratterizzate di volta in volta da specifici interrogativi, modi di procedere e prospettive - che hanno trovato riflesso nei cinque precedenti rapporti d'attività.³

Il presente è il sesto rapporto, ed è insieme rapporto d'attività e rapporto finale: esso fa un bilancio dei progetti, dei processi di realizzazione e degli effetti del DPT 1. Da un lato questo bilancio si basa sull'elaborazione dei rapporti annuali 1999 dei responsabili di progetti e in particolare sull'ultimo giro d'interviste con 40 attori del decreto federale nel febbraio-marzo 2000. E dall'altro confluiscono in questo rapporto finale i nostri precedenti lavori e i nostri precedenti risultati. Lavori e risultati di cui non intendiamo qui presentare una sintesi esaustiva, perché esulerebbe dai limiti del presente lavoro. Nella sezione che segue si trova una panoramica delle diverse fasi della valutazione. Inoltre le lettrici e i lettori che se ne interessano trovano in

² Ordinanza concernente provvedimenti intesi a migliorare l'offerta di posti di tirocinio, art. 1
Per il decreto federale, l'ordinanza e le direttive sul DFT 1 si veda
http://www.berufsbildung.ch/lehrstellenbeschluss/LSB_1/

³ Gertsch, M., Modetta, C. & Weber, K. (1998). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, 1. Zwischenbericht.*

Gertsch, M. & Weber, K. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, 2. Zwischenbericht.*

Gertsch, M. & Hotz, H.P. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Studie zum Lehrstellenmarketing.*

Gertsch, M., Gerlings, A. & Modetta, C. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Studie über Brückenangebote.*

Gertsch, M. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Ausbildungsverbände*

Tutti i rapporti: Berna: Università di Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB)
Di tutti questi rapporti è disponibile anche una versione in francese.

appendice le sintesi dei nostri precedenti lavori, e le persone interessate ad ulteriori approfondimenti possono consultare i rapporti originali.⁴

1.2 Tappe, metodi di lavoro e prodotti della valutazione

Principio ispiratore del nostro lavoro durante tutto il corso della valutazione è stato quello di far parlare gli agenti stessi dei loro progetti, degli obiettivi da essi perseguiti e degli effetti che dal loro punto di vista hanno ottenuto. Primaria fonte d'informazione e base di lavoro delle nostre analisi è stato di conseguenza il colloquio con gli attori del DPT 1: per tutto il corso della valutazione abbiamo realizzato oltre 140 interviste dettagliate, ciascuna di una durata compresa tra l'ora e mezza e le 2 ore (si veda in appendice l'indice delle intervistate e degli intervistati).

La seconda fonte d'informazione è stata costituita dalle molteplici ed estremamente numerose documentazioni sui progetti (piani e domande di progetto, rapporti intermedi e finali, e altro ancora) che sono state da noi elaborate negli scorsi mesi.

In terzo luogo, per quanto possibile, abbiamo messo in rapporto le informazioni ricevute dagli attori con materiale statistico sulla formazione professionale, specialmente sullo sviluppo del mercato dei posti di lavoro, per esempio dell'Ufficio federale di statistica (UST)⁵ o del "Barometro dei posti di tirocinio" dell'Istituto LINK di Lucerna⁶, che appare regolarmente.

E in quarto luogo, infine, abbiamo realizzato degli studi approfonditi in tre centrali settori di promozione del DPT 1: quello del 'Marketing dei posti di tirocinio', quello delle 'Offerte di formazione transitoria' e quello dei 'Consorzi d'aziende di tirocinio'.

Le singole tappe della valutazione, dal punto di vista dei compiti e rispettivamente degli interrogativi, dei metodi di lavoro e dei risultati, si possono grossomodo suddividere cronologicamente nelle seguenti quattro fasi:

• ottobre 1997 - gennaio 1998: fase di avvio

<i>Compiti:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Panoramica dell'accoglienza del DPT 1 a livello locale • Descrizione degli scopi / dei punti centrali • Descrizione dei piani d'attuazione e dei progetti
<i>Metodi di lavoro:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei documenti • 33 interviste (responsabili di progetti a livello cantonale/nazionale, UFFT)
<i>Risultati:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 1° rapporto intermedio (Gertsch, Modetta & Weber, 1998)

⁴ Vedi nota 3

⁵ Ufficio federale di statistica (UST), Neuchâtel: z.B. *Statistik der Lehrverträge, Lehrabschlussprüfungen und Berufsmaturitäten 1996/97/98/99*; *Schülerinnen, Schüler und Studierende 1996/97, 1997/98*.

⁶ *Lehrstellenbarometer 1997/98/99*. LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Lucerna

• **febbraio - dicembre 1998: valutazione dei processi e prima valutazione degli effetti**

<i>Compiti:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Osservazione dei provvedimenti e dei progetti 1998 • Processi di realizzazione • Descrizione effetti costatabili 1998 • Questioni critiche, decorsi critici, eventuali conflitti di obiettivo
<i>Metodi di lavoro:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei documenti • Creazione e alimentazione continua di una banca dati dei progetti • 59 interviste (responsabili di progetti a livello cantonale/nazionale, UFFT)
<i>Risultati:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto d'attività all'attenzione dell'UFFT: <i>1 Jahr LSB: Erfolgs- und andere Geschichten</i> (Gertsch & Weber, agosto 1998) • 2° rapporto intermedio (Gertsch & Weber, 1999)

• **gennaio - dicembre 1999: verifica degli effetti nei singoli settori**

<i>Compiti:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Osservazione dei provvedimenti, dei progetti e • Processi di realizzazione 1999 • Verifica dell'efficacia del marketing dei posti di tirocinio • Verifica dell'efficacia delle offerte di formazione transitoria • Verifica della realizzabilità e del potenziale d'azione dei consorzi d'aziende di tirocinio
<i>Metodi di lavoro:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei documenti (rapporti di progetto 1998) • Aggiornamento della banca dati dei progetti • Realizzazione/valutazione dello studio 'Marketing dei posti di tirocinio' (inchiesta standardizzata in 5'000 aziende) • Realizzazione/valutazione dello studio 'Offerte di formazione transitoria' (duplice inchiesta standardizzata relativa a 1'200 giovani che seguono delle offerte di formazione e ai loro insegnanti) • Realizzazione e valutazione di interviste con 14 responsabili di progetti consortili
<i>Risultati:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto di studio 'Marketing dei posti di tirocinio' (Gertsch & Hotz, 1999) • Rapporto di studio 'Offerte di formazione transitoria' (Gertsch, Gerlings & Modetta, 1999) • Rapporto d'attività 'ConSORZI d'aziende di tirocinio' (Gertsch, 1999)⁷ • 2 seminari per la diffusione dei risultati della valutazione 1999 (aprile 2000)

⁷ Per titoli esatti vedi nota 3

• **gennaio - maggio 2000: bilancio della realizzazione e degli effetti del DPT 1**

<i>Compiti:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di provvedimenti, progetti, processi di realizzazione ed efficacia del DPT 1
<i>Metodi di lavoro:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei documenti (rapporti di progetto 1999) • Ultimo aggiornamento e analisi della banca dati dei progetti • 40 interviste (responsabili di progetti a livello cantonale/nazionale, UFFT)
<i>Risultati:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto finale della valutazione complessiva (Gertsch, Gerlings & Weber 2000)

L'ultima tappa, da gennaio a maggio 2000, sulla quale essenzialmente si basa il presente rapporto finale, è descritta, coi suoi obiettivi, gli interrogativi elaborati e le fonti d'informazione essenziali, nel capitolo seguente.

1.3 Obiettivi, interrogativi e struttura del rapporto finale

Nella fase conclusiva della valutazione s'è trattato di pervenire ad un bilancio attendibile dei progetti, del processo di realizzazione e in particolare degli effetti del DPT 1. Da questi obiettivi risultano i seguenti insiemi di questioni che hanno guidato il nostro lavoro negli scorsi mesi e che hanno anche definito la struttura di questo rapporto finale:

Attori e progetti, punti centrali del DPT 1 (capitolo 2):

- Quali progetti sono stati realizzati da quali attori nel quadro del DPT 1?
- Quali punti centrali sono stati evidenziati, in rapporto al numero dei progetti e all'impiego dei fondi, nella realizzazione del DPT 1?
- Quali modi di procedere si sono rivelati efficaci e quali prodotti risultano?

Qualità di realizzazione dei progetti e condizioni di esecuzione (capitolo 3):

- Come va giudicata la qualità dei singoli progetti? Questi progetti si sono potuti realizzare adeguatamente, secondo il piano e con una spesa sostenibile? Gli obiettivi del progetto che ci si era prefissati sono stati raggiunti? In che misura gli attori sono soddisfatti dei loro progetti?
- Gli attori come giudicano le condizioni nelle quali essi hanno realizzato i loro progetti? Le disposizioni del DPT 1, il modo in cui le autorità le hanno gestite, le condizioni temporali, finanziarie, di personale, politiche e altre ancora, erano favorevoli alla realizzazione del progetto?

Effetti (capitolo 4):

- Il DPT 1 che effetti ha prodotto, per esempio a livello strutturale, nel 'paesaggio della formazione professionale'? Che utilità ha prodotto il decreto per gli attori della formazione professionale, per le loro strutture, le loro reti, i loro strumenti di gestione e le loro competenze?
- Quali effetti si possono osservare, tenendo conto degli obiettivi definiti dal DPT 1?
- Quali sono dal punto di vista dei suoi attori gli effetti più importanti del DPT 1?
- Qual è il bilancio complessivo del DPT 1, considerando la sua esecuzione, la qualità di realizzazione sul piano dei progetti e i suoi effetti?

Prospettiva (capitolo 5):

- Quali priorità indicano gli attori del DPT 1 per l'ulteriore elaborazione e lo sviluppo della formazione professionale, particolarmente in vista del DPT 2?

Per giungere a delle risposte affidabili agli interrogativi sopra abbozzati, negli ultimi mesi della valutazione noi abbiamo eseguito questi due lavori:

Anzitutto abbiamo elaborato tutti i rapporti di progetto e i rapporti annuali disponibili al febbraio 2000 e su questa base abbiamo attualizzato la nostra banca dati dei progetti (Access). L'analisi di questa banca dati ci ha permesso una sistemica panoramica dei progetti del DPT 1 secondo criteri quali i provvedimenti adottati, il settore di sovvenzione, le finanze, i promotori, i risultati, ecc.

In secondo luogo abbiamo realizzato un ultimo giro d'interviste con 40 responsabili di progetti a livello cantonale e federale. Queste interviste semistrutturate, che sono servite all'accertamento dei bilanci individuali dei responsabili di progetti circa i provvedimenti da loro stessi adottati e il DPT 1 nel suo complesso, seguivano essenzialmente le domande sopraelencate (per gli intervistati si veda l'appendice).

Siamo convinti di aver colto nel corso della valutazione gli aspetti essenziali della realizzazione e degli effetti del DPT 1, e di descriverli adeguatamente con questo rapporto finale. È tuttavia importante per noi segnalare anche i limiti del nostro lavoro: per una gran parte degli obiettivi e dei livelli d'effetto del DPT 1 mancano chiari criteri di misura e facili indicatori che possano dimostrare con chiarezza il successo o l'insuccesso di un provvedimento. Inoltre è praticamente impossibile collegare tra loro in maniera diretta e causale le trasformazioni rilevate, per esempio sul mercato dei posti di tirocinio, e singoli provvedimenti del DPT 1, per esempio il marketing dei posti di tirocinio. In più, molte nostre informazioni rivestono una coloritura personale, sono di parte e quindi inaccessibili ad una misurazione oggettiva mediante un criterio rigoroso. Un altro punto che ha reso difficile il nostro compito è la grande quantità e varietà delle informazioni e del materiale da elaborare. E infine questo rapporto finale arriva in un certo senso troppo presto, in quanto il DPT 1 stesso si conclude solo nell'estate 2000 e di conseguenza i rapporti finali sui suoi progetti, fatte poche eccezioni, non erano a disposizione per l'elaborazione.

2. Inventario

Il capitolo che segue compila una sorta d'inventario di quali provvedimenti e quali progetti e da parte di quali attori sono stati realizzati nel corso del DPT 1, di quali modi di procedere e quali procedimenti si sono rivelati efficaci in proposito e di quali punti centrali sono stati evidenziati in fase di realizzazione del decreto.

Prima di metterci ad inventariare i provvedimenti concreti, i progetti e i 'prodotti' degli attori del DPT 1, richiamiamo brevemente alla memoria le direttive e le disposizioni esecutive del decreto che hanno contribuito in modo determinante a caratterizzare il suo processo d'attuazione:

Coi complessivi 60 milioni di franchi della DPT 1 si sono potuti sostenere progetti nei seguenti **settori di sovvenzione**:

1. Marketing dei posti di tirocinio e campagne di motivazione, con particolare attenzione ai posti di tirocinio per le donne
2. Creazione di nuovi corsi d'introduzione
3. Creazione di consorzi d'aziende di tirocinio
4. Miglioramento dell'informazione professionale
5. Maggiore sovvenzionamento dei corsi d'introduzione già esistenti
6. Creazione di pretirocini e di corsi d'integrazione⁸

I contributi potevano essere pagati ai Cantoni, a scuole d'arti e mestieri e istituti di formazione professionale riconosciuti, nonché ad associazioni professionali.⁹ Le singole aziende non potevano chiedere contributi del DPT 1, era così escluso il sovvenzionamento diretto di posti di tirocinio.

Distribuzione dei fondi:

40 dei 60 milioni di franchi sono stati erogati ai Cantoni perché li impiegassero localmente secondo le loro necessità. L'ammontare delle singole quote cantonali (si veda la lista dei progetti in appendice) è stato calcolato in base al numero degli abitanti, alla forza finanziaria, alla disoccupazione giovanile e al numero dei rapporti di tirocinio per Cantone, e ha quindi registrato grosse differenze: il contributo più piccolo è stato di 75'000 franchi (Canton AI), il più grosso ha superato i 6 milioni di franchi (Canton BE).

I restanti 20 milioni di franchi sono stati amministrati dall'UFFT e riservati alla formazione di nuclei progettuali, a progetti regionali o su scala svizzera e a esperimenti pilota. A carico di questa tranche federale sono inoltre andati i provvedimenti d'accompagnamento del DPT 1 lanciati dall'UFFT, come per esempio la valutazione complessiva, campagne nazionali, convegni e conferenze.

⁸ Direttive sul DPT 1 del 31 maggio 1997, capoverso 2.1

⁹ Decreto sui posti di tirocinio del 30 aprile 1997, art. 3

Prestazioni proprie:

In linea di principio i contributi del DPT 1 sono stati assegnati solo sotto forma di sovvenzioni e hanno coperto, a seconda del settore di sovvenzione, dal 40% all'80% dei costi del progetto (fatta eccezione per i provvedimenti d'accompagnamento dati in mandato direttamente dall'UFFT)¹⁰. Tutti i responsabili di progetti richiedenti un contributo DPT 1 hanno quindi dovuto partecipare ai costi totali del progetto con prestazioni proprie in una misura comunque non inferiore al 20%.

Convenzioni sulle prestazioni:

I Cantoni, rappresentati dagli uffici della formazione professionale, potevano concludere con l'UFFT una cosiddetta convenzione sulle prestazioni (CP)¹¹. In questo caso il Cantone doveva presentare all'UFFT un piano globale relativo all'impiego del contributo federale. Nel quadro di una CP approvata, ogni Cantone poteva impiegare i 'suoi' fondi secondo la propria scala di priorità e gestire in proprio l'intero progetto, dall'approvazione allo svolgimento. Anche i terzi partecipando all'attuazione del DPT 1 potevano concludere una CP.

2.1 Attori, progetti e provvedimenti d'accompagnamento

2.1.1 Attori

Livello cantonale:

Tutti i Cantoni hanno partecipato all'attuazione del DPT 1, la maggior parte di essi concludendo con l'UFFT una convenzione sulle prestazioni concernente l'intera quota cantonale dei 40 milioni di franchi. I Cantoni VD, NE, GL, AR e AI hanno lavorato senza CP:

VD, NE e GL si sono concentrati a trasmettere all'UFFT, per l'approvazione e lo svolgimento, domande di progetto da parte di terzi, dopo averle preliminarmente esaminate.

Per i Cantoni AR e AI di concludere una CP non s'è mai nemmeno discusso, ed entrambi i Cantoni non hanno neppure utilizzato per intero il contributo DPT 1 di loro spettanza. Una - plausibile - motivazione di questo era che lo scarso peso assunto dal problema nel Cantone non avrebbe giustificato l'onere finanziario supplementare legato ad una più intensa partecipazione al DPT 1.

I programmi di provvedimenti cantonali per il DPT 1 così come il campo di terzi che vi hanno preso parte in ogni Cantone hanno assunto forme assai diverse, a seconda che si sia lavorato con o senza CP e a seconda di come sono stati definiti il ruolo dell'ufficio cantonale, l'impegno e la coerenza del piano d'attuazione o rispettivamente della CP, e quindi le forme di partecipazione da parte di terzi:

Da un lato si trovano i Cantoni che, lasciandosi strettamente guidare dal proprio piano globale, hanno realizzato i propri progetti e/o hanno rintracciato i progetti di terzi, li hanno inizializzati o li hanno dati in mandato. In questi casi spesso anche la realizzazione o l'accompagnamento dei progetti era sotto la guida diretta dell'ufficio cantonale. Dall'altro lato si trovano i Cantoni che, essi stessi poco inizializzati, in primo luogo hanno reagito a domande di progetto da parte di terzi e le hanno sovvenzionate su mandato attingendo ai propri fondi DPT 1. Di conseguenza i vari programmi cantonali si presentano diversi quanto a coerenza.

¹⁰ Ordinanza, articoli 2 e 3

¹¹ Direttive, capoversi 4.1 e 4.2

Con l'eccezione dei Cantoni AI e AR, per l'attuazione del 'loro' DPT 1 tutte le autorità cantonali hanno tuttavia fatto assegnamento sulla concreta partecipazione di terzi. Anche il campo di questi partner si presenta un po' diverso a seconda del modello scelto nei diversi Cantoni. Vanno anzitutto citate le associazioni professionali, le associazioni di categoria e le associazioni economiche (associazioni industriali, camere di commercio) cantonali e/o locali, le quali non solo sono idealmente importanti 'supporter' del DPT 1, ma in tanti casi sono anche responsabili di progetti propri. Altri partner da citare, la cui partecipazione è stata variamente forte a dipendenza dei Cantoni, sono: scuole professionali, associazioni dei maestri di tirocinio, uffici d'orientamento professionale, uffici cantonali per la parità uomo-donna o, dove essi mancano, unioni o commissioni di donne, fondazioni e unioni private, ecc. E infine in alcuni Cantoni hanno partecipato con progetti propri anche uffici privati e statali del settore sociale o dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Livello nazionale:

Un campo strutturato in modo analogo ha fatto domanda di contributi della tranche federale di 20 milioni di franchi. Anche qui vanno citate in primo luogo le associazioni professionali e di categoria, mentre le associazioni economiche entrano in scena molto meno. Partner molto importanti a livello federale, ciascuno dei quali fornito di propri programmi, sono la Deutschschweizer. Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK) e la Conferenza degli uffici cantonali della formazione professionale della Svizzera Romanda e del Ticino (CRFP). La Conferenza svizzera delle delegate alla parità e la Commissione federale degli stranieri (CFS) sono due organismi nazionali che hanno partecipato con propri programmi al DPT 1, prendendo entrambi in considerazione esigenze della formazione professionale importanti e finora poco tutelate, quali la promozione della parità della donna e le chance formative delle giovani immigrate e dei giovani immigrati. Tra gli altri partecipanti occorre citare l'Associazione svizzera per l'orientamento scolastico e professionale (ASOSP), la Società svizzera per la ricerca applicata in materia di formazione professionale (SRFP) e i rappresentanti dell'agricoltura, dove sono stati due i progetti finanziati grazie al DPT 1. E infine con la tranche federale viene sostenuta tutta una serie di piccoli progetti di fondazioni, associazioni, scuole, consultori, privati e in parte locali - e persino della Federazione delle Cooperative Migros (FCM) - ad esempio perché questi come progetti pilota sono di interesse nazionale.

Bilancio:

Il DPT 1 ha attivato a livello cantonale e nazionale un campo ampio e che oltrepassa i tradizionali responsabili della formazione professionale: complessivamente erano e sono sicuramente almeno 250 i diversi enti che hanno preso parte ad un progetto DPT 1. Relativamente meno presente, anche verso la fine del DPT 1, è stata invece la parte scolastica che, sia sul piano nazionale che cantonale, risulta avere pochi progetti propri. Altrettanto dicasi per l'orientamento professionale e l'agricoltura, che hanno utilizzato il DPT 1 solo poco per lo sviluppo (ulteriore) del loro rispettivi settori. Va infine aggiunto che l'UFFT avrebbe desiderato una partecipazione attiva dei sindacati al DPT 1.

2.1.2 Progetti

Livello cantonale:

Nei 26 Cantoni nel corso del DPT 1 e fino alla fine della nostra raccolta di informazioni, nel marzo 2000, sono stati intrapresi o realizzati 217 progetti¹². Per 'progetto' si intende ogni singolo provvedimento, separato da altri piani e con una propria posizione di spesa, del quale i responsabili cantonali nei loro rapporti annuali tengono la contabilità. Il titolo 'progetto' designa quindi unità eterogenee: mentre in un Cantone diversi provvedimenti coordinati sono raccolti sotto lo stesso titolo di progetto e vengono assegnati alla stessa posizione di spesa, altri Cantoni riferiscono di ogni misura finanziaria sotto un diverso titolo di progetto e, per esempio, riportano come proprio progetto anche un contributo a tantum di 2'000 franchi per un progetto di terzi. Ecco perché i contributi impiegati grazie al DPT 1 presentano considerevoli variazioni, che vanno da un minimo di 1'500 franchi ad oltre un milione.

I *costi complessivi preventivati* di questi 217 progetti cantonali ammontano a circa 92 milioni di franchi, *all'inizio del 2000* le spese della quota cantonale del DPT 1 (40 milioni di franchi) pianificate per questi progetti cantonali erano di circa 32 milioni di franchi (vedi 2.2.2).

Livello nazionale:

A carico della tranche federale di 20 milioni di franchi sono stati realizzati, a parte i provvedimenti d'accompagnamento dell'UFFT (vedi 2.1.3), 73 progetti da parte di circa 70 diversi attori. Qui si può intendere per 'progetto' anche un intero fascio di provvedimenti che è stato presentato come progetto globale e che presso l'UFFT viene gestito sotto lo stesso numero di controllo e la stessa posizione di spesa, ma che è articolato in vari progetti singoli chiaramente delimitati, con obiettivi e procedimenti loro propri. Un buon esempio è dato dal progetto globale della DBK, con otto specifici progetti parziali, o dal progetto globale della Conferenza svizzera delle delegate alla parità per la promozione delle donne nella formazione professionale, coi suoi sei progetti parziali. Con questo calcolo, i 73 progetti a carico della tranche federale vengono così a contenere circa 90 progetti parziali specifici e identificabili. Quando, qui di seguito, parliamo dei progetti federali ci riferiamo sempre ai 73 progetti globali.

I *costi complessivi preventivati* di questi 73 progetti nazionali ammontano a circa 38 milioni di franchi e *all'inizio del 2000* erano previsti per essi circa 16,3 milioni della tranche federale (20 milioni di franchi) del DPT 1 (vedi 2.2.2). Anche i contributi ai progetti provenienti dalla tranche federale variano molto considerevolmente di grandezza e vanno dal contributo più piccolo di 5'000 franchi ai 2,6 milioni di franchi erogati al progetto più caro del DPT 1.

¹² Per una visione d'insieme dei progetti, dei responsabili, dei contributi del DPT 1 per Cantone si veda l'appendice

Bilancio:

Coi 60 milioni di franchi di sovvenzioni del DPT 1 sono stati complessivamente attivati **290 progetti**. Il *volume globale preventivato* (incluse le prestazioni proprie dei responsabili di progetti per almeno il 20%) di tutti questi provvedimenti ammonta a circa **130 milioni di franchi**. I responsabili di progetti avrebbero di conseguenza collocato nella realizzazione dei loro progetti prestazioni proprie per circa 70 milioni di franchi e quindi investito fondi propri oltre il minimo richiesto dalle disposizioni del DPT 1!

2.1.3 Provvedimenti d'accompagnamento

Coi 4 milioni scarsi di franchi rimasti dopo aver dedotto i contributi *preventivati* per i 73 progetti della tranche federale, l'UFFT ha finanziato tutta una serie di provvedimenti d'accompagnamento che in particolare sono serviti alle pubbliche relazioni e allo scambio di esperienze a proposito del DPT 1, facendolo a nostro avviso conoscere relativamente bene all'opinione pubblica e facendone un programma speciale della Confederazione molto ben accompagnato:

- La campagna nazionale di motivazione in favore della formazione professionale con le sue tre fasi: nel marzo del 1998 con lo slogan "I posti di tirocinio creano nuove leve per l'economia" la campagna s'è rivolta alle imprenditrici e agli imprenditori, mentre nell'ottobre dello stesso anno al motto "I posti di tirocinio creano professionisti" ci si è indirizzati ai giovani. Nell'estate e nell'autunno del 1999, infine, i due slogan "Posti di tirocinio. Il vantaggio della pratica" e "Maturità professionale. La pratica fa scuola" hanno inteso sottolineare l'importanza della formazione professionale in generale e il valore della maturità professionale in particolare.
- A partire dal convegno iniziale del DPT 1 del 15.5.1997, l'UFFT ha organizzato parecchi seminari, convegni e congressi per informare l'opinione pubblica e/o i partecipanti all'attuazione del DPT 1. Pensiamo ad esempio a "Il DPT 1: una chance per le donne" il 5.9.'97 o al convegno sul tema "Nuove professioni", svoltosi anch'esso già verso la fine del 1997. Per il 1998 va evidenziata la "Conferenza sulla formazione professionale", di portata nazionale, al Kursaal di Berna dal 23 al 24 novembre, che con quasi 1000 partecipanti è stata un vero e proprio evento. La prossima Conferenza nazionale sulla formazione professionale è del resto prevista per il novembre 2000, sul tema "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione e formazione professionale".
- Ricordiamo infine, quali importanti provvedimenti d'accompagnamento al DPT 1, il "Barometro dei posti di tirocinio"¹³ che, regolarmente condotto dal 1997, informa circa l'evoluzione sul mercato dei posti di tirocinio, e la valutazione complessiva dei cui risultati riferiamo qui.

¹³ *Lehrstellenbarometer 1997/98/99*. LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Lucerna

2.2 Distribuzione dei progetti, impiego dei fondi e modi di procedere

Se nelle sezioni che seguono presentiamo in primo luogo la distribuzione dei 290 progetti, in secondo luogo l'impiego dei fondi nei diversi settori di sovvenzione e in terzo luogo i concreti modi di procedere nei progetti, lo facciamo da un lato per offrire un descrizione più precisa della 'vita interna' del DPT 1 e dei suoi progetti. E dall'altro perché emergono da queste tre prospettive chiare indicazioni sui punti centrali che *di fatto* sono stati evidenziati nell'attuazione del decreto federale.

2.2.1 Distribuzione dei progetti per settori di sovvenzione

L'assegnazione dei singoli progetti ai settori di sovvenzione del DPT 1 non è sempre così chiara e semplice da realizzare: da un parte in particolare sotto i titoli 'Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione' e 'Informazione professionale' vengono sovvenzionati provvedimenti assai svariati e dall'altra i due settori di promozione non sono selettivi: ciò che un attore annovera nell'"Informazione professionale", l'altro l'attribuisce al 'Marketing dei posti di tirocinio o alle Campagne di motivazione'. Nello schema riassuntivo che segue ci basiamo, per i progetti della tranche federale e per quei progetti cantonali che non sono stati realizzati nel quadro di una CP, sulla classificazione compiuta dall'UFFT nelle sue decisioni d'autorizzazione. I progetti cantonali attuati nel quadro di CP sono classificati in base ai rapporti di progetto dei responsabili cantonali.

Qui non sono riportati a parte tutti quei progetti che si propongono come obiettivo la promozione della parità femminile nella formazione professionale: questo settore di promozione divenuto sempre più importante nel corso del DPT 1, nel decreto non è stato designato quale settore di sovvenzione a sé stante. I relativi progetti, perciò, da parte delle attrici e degli attori del DPT 1 generalmente sono stati aggiunti sotto i titoli 'Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione' o 'Informazione professionale'. Infine gli anni di base del tirocinio, lanciati solo a partire dal 1999, li abbiamo classificati, in accordo col modo di procedere dei responsabili cantonali, al settore di sovvenzione 'Consorzi d'aziende di tirocinio'.

Tabella 1: Distribuzione dei progetti per settori di sovvenzione

Settori di sovvenzione	progetti tranche cantonale	progetti tranche federale	Totale
<i>Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione</i>	74	21	95
<i>Informazione professionale</i>	55	23	78
<i>Consorzi d'aziende di tirocinio (inclusi gli anni di base del tirocinio)</i>	27	13	40
<i>Pretirocini e corsi d'integrazione</i>	35	4	39
<i>Corsi d'introduzione *</i>	24	9	33
<i>Progetti estesi/classificazione poco chiara</i>	2	3	5
Totale	217	73	290

* Maggiore sovvenzionamento dei corsi d'introduzione già esistenti e creazione di nuovi, insieme!

Per 'progetti estesi' s'intendono progetti ampi i cui singoli progetti parziali, chiaramente delimitati, rientrano in diversi settori di sovvenzione, come ad esempio il pacchetto di provvedimenti della Deutschschweizer. Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK), coi suoi otto progetti parziali, o il progetto '16+' della Conferenza svizzera delle delegate alla parità, coi suoi sei. Per un progetto a livello federale e per due a livello cantonale non s'è potuto fare una chiara classificazione. Come risulta evidente dallo schema riassuntivo, per quel che riguarda il numero dei progetti nei settori di sovvenzione, il punto centrale dell'attuazione del DPT 1 si situa chiaramente nel marketing dei posti di tirocinio, nelle campagne di motivazione e nell'informazione professionale, anche se - come osservato precedentemente e come ulteriormente esposto nel capitolo 2.2.3 - questi settori di promozione sono poco selettivi!

2.2.2 Impiego dei fondi del DPT 1 nei settori di sovvenzione

Le seguenti tabelle 2 e 3 riassumono l'ammontare *previsto* dei contributi del DPT 1 nei diversi settori di sovvenzione. Questi dati sono necessariamente provvisori, in quanto il DPT 1 e rispettivamente i suoi progetti in buona parte non sono ancora conclusi e non sono ancora state tirate le somme. Di certo i conti di chiusura, specialmente quelli dei quasi 220 progetti cantonali, produrranno alcuni cambiamenti nelle tabelle che seguono! Come approssimazione alla distribuzione effettiva che c'è da aspettarsi dei fondi nei settori di sovvenzione del DPT 1, le tabelle che seguono sono tuttavia decisamente sufficienti.

In base ai contributi che l'UFFT ha concesso a 73 progetti di terzi, la distribuzione dei fondi si presenta come segue:

Tabella 2: Contributi della **tranche federale** del DPT 1 garantiti per 73 progetti di terzi*

Settori di sovvenzione	Progetti	Contributi del DPT 1
<i>Informazione professionale</i>	23	5,45 milioni
<i>Progetti estesi/classificazione poco chiara</i>	3	4,50 milioni
<i>Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione</i>	21	3,48 milioni
<i>Corsi d'introduzione</i>	9	1,46 milioni
<i>Consorzi d'aziende di tirocinio (inclusi gli anni di base del tirocinio)</i>	13	1,19 milioni
<i>Pre-tirocini e corsi d'integrazione</i>	4	0,24 milioni
Totale tranche federale	73	16,32 milioni*

*senza provvedimenti d'accompagnamento dell'UFFT come valutazione, campagna nazionale di motivazione, barometro dei posti di tirocinio, ecc.

La seguente tabella 3 si basa sui dati che abbiamo potuto ricavare dai rapporti cantonali annuali 1999. Le cifre si riferiscono quindi alle spese *preventivate* o *previste* per i progetti al momento della stesura del rapporto! Per 2 progetti non disponiamo dei dati dei costi preventivati o previsti.

Tabella 3: Contributi del DPT 1 preventivati per 215 **progetti cantonali**, Stato: marzo 2000

Settori di sovvenzione	Progetti	Contributi del DPT 1
<i>Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione</i>	74	8,66 milioni
<i>Corsi d'introduzione</i>	24	7,29 milioni
<i>Pre tirocini e corsi d'integrazione</i>	34	6,58 milioni
<i>Informazione professionale</i>	54	5,70 milioni
<i>ConSORZI d'aziende di tirocinio (inclusi gli anni di base del tirocinio)</i>	27	2,86 milioni
<i>Progetti estesi/classificazione poco chiara</i>	2	0,29 milioni
Totale tranche cantonale	215	31,38 milioni

Come emerge chiaramente dal precedente schema riassuntivo, i Cantoni prevedibilmente non dovranno o potranno spendere l'intero contributo di 40 milioni di franchi entro la conclusione del DPT 1. Come si farà coi soldi del DPT 1 non impiegati - se per esempio potranno essere trasferiti nel DPT 2 - è uno dei temi che al momento rivestono molta importanza per i Cantoni interessati.

La seguente tabella 4 riassume i risultati delle precedenti panoramiche ed evidenzia, sulla base di 288 progetti e di 48 milioni scarsi dei 60 del DPT 1, quali punti centrali sono stati evidenziati, in rapporto ai progetti e ai fondi impiegati nei settori di sovvenzione del DPT 1:

Tabella 4:

Progetti e impiego fondi per settore di sovvenzione. Base: 288 progetti; Stato: marzo 2000

Settore di sovvenzione	Progetti	Contributi del DPT 1
<i>Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione</i>	95	12,14 milioni
<i>Informazione professionale</i>	77	11,15 milioni
<i>Corsi d'introduzione</i>	33	8,75 milioni
<i>Pre tirocini e corsi d'integrazione</i>	38	6,82 milioni
<i>Progetti estesi/classificazione poco chiara</i>	5	4,79 milioni
<i>ConSORZI d'aziende di tirocinio (inclusi gli anni di base del tirocinio)</i>	40	4,05 milioni
Totale	288	47,70 milioni

Per quel che riguarda tanto il numero dei progetti quanto la somma impiegata, i settori di promozione 'Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione' e 'Informazione professionale' si situano al primo posto e costituiscono così i veri e propri punti centrali del DPT 1. La focalizzazione su questi settori corrisponde agli obiettivi indicati per il DPT 1 e non sorprende, anche dal momento che questi due titoli di sovvenzione sono quelli che hanno offerto maggior margine al sovvenzionamento di progetti assai diversificati.

2.2.3 Provvedimenti e modi di procedere nei progetti

Con questa sezione lasciamo il livello dei settori di sovvenzione del DPT 1 perché questi, come s'è detto, consentono poche indicazioni sui provvedimenti e i modi di procedere concreti che nei progetti si celano sotto unici titoli di sovvenzione quali 'Marketing dei posti di tirocinio' o 'Informazione professionale'. Nella lista che segue si fa un compendio dei provvedimenti che nei 290 progetti del DPT 1 sono stati e sono concretamente adottati. Siamo del parere che questo schema riassuntivo sia sì ampio, ma che a fronte della quantità e della varietà dei provvedimenti adottati e delle loro combinazioni sia destinato a restare sommario e approssimativo. Per questa ragione può darsi che l'uno o l'altro responsabile di progetto non trovi rappresentato il suo progetto nella lista che segue.

Abbiamo raggruppato i provvedimenti secondo il loro scopo e secondo il gruppo (i gruppi) di destinatari. Per questo motivo può capitare di ritrovare gli stessi procedimenti in parecchi gruppi: le campagne ad esempio possono essere rivolte tanto a sollecitare le aziende a creare posti di tirocinio, quanto a suscitare l'interesse dei giovani per un certo tipo di professione. Qui di seguito sono perciò riportate sia sotto i 'Provvedimenti per la creazione di nuovi posti di tirocinio' che sotto i 'Provvedimenti per accrescere l'attrattività della formazione professionale/delle professioni'. Secondo la nostra catalogazione risultano 10 gruppi di provvedimenti che sono stati impiegati nell'attuazione del DPT 1 e che vanno distinti per il loro orientamento e il loro scopo:

Provvedimenti per la creazione di nuovi posti di tirocinio:

- Diretta, attiva acquisizione di posti di tirocinio (visita ad aziende, contatti telefonici e scritti, 'vendita porta a porta')
- Annunci e appelli-stampa, mailing di lettere e opuscoli
- Campagne massmediali (esposizione di manifesti, spot radiofonici e televisivi, annunci sui media stampati, pubbliche affissioni)
- Interventi in pubblico e appelli

Provvedimenti per la cura e il mantenimento della disponibilità alla formazione:

- Azioni a favore di aziende di tirocinio (label "Azienda di tirocinio", "aperitivo dei maestri di tirocinio", elogi pubblici, ecc.)
- Agevolazioni dei corsi d'introduzione
- Condoni di tasse per contratti di tirocinio, autorizzazioni in materia formativa, esami, ecc.

Provvedimenti per lo sviluppo e il rinnovamento di strutture/contenuti/offerte/'prodotti' della formazione professionale:

- Rinnovamento di corsi d'introduzione esistenti e creazione di nuovi
- Ideazione e diffusione di nuovi percorsi didattici modello, profili professionali, ecc.
- Attualizzazione e/o ridefinizione di contenuti e di corsi formativi
- Inizializzazione e sostegno di nuove strutture (per esempio associazioni dei maestri di tirocinio)
- Sostegno/attualizzazione di documentazioni, opuscoli, siti Internet, ecc. di professioni e associazioni
- Pianificazione/introduzione di fondi per la formazione professionale

Provvedimenti per accrescere l'attrattività della formazione professionale/delle singole professioni:

- Campagne massmediali (esposizione di manifesti, spot radiofonici e televisivi, annunci sui media stampati, pubbliche affissioni)
- Miglioramento, 'modernizzazione' dell'immagine pubblica della formazione professionale / delle professioni (profili professionali, corporate identity, design dei prodotti, label, siti Internet, ecc.)
- Articoli di stampa, interventi mirati attraverso i media, costante presenza nei media
- Presenza a mostre professionali, esposizioni
- Produzione e diffusione di 'articoli da fan' (cappellini, t-shirt, e altro), 'fan club'

Provvedimenti per la creazione/l'introduzione di nuovi modelli formativi:

- Concezione di nuovi modelli di formazione (consorzi d'aziende di tirocinio, formazione di base comune, modelli scolastici digressivi, anni di base del tirocinio, ecc.)
- Lancio e promozione dei nuovi modelli, pubbliche relazioni
- Istituzione di enti promotori
- Introduzione di nuove, adeguate, offerte di formazione

Provvedimenti per la creazione/l'introduzione di nuove professioni:

- Concezione di nuovi tirocini
- Elaborazione di contenuti e di regolamenti formativi
- Promozione e pubbliche relazioni
- Introduzione di classi di passaggio

Provvedimenti per il miglioramento dell'informazione, della scelta, della scoperta professionale dei giovani:

- Produzione e diffusione di materiali informativi: opuscoli, profili professionali, percorsi didattici modello, CD-ROM, video, ecc.
- Sostegno / organizzazione di mostre professionali, esposizioni
- Sostegno / organizzazione di giornate di prova, di giornate d'informazione profess
- Borse elettroniche dei posti di tirocinio, "link" su Internet
- "Informatizzazione" e messa in rete di centri di formazione professionale, scuole, uffici d'orientamento professionale, ecc.
- Azioni nell'ambito della preparazione alla scelta professionale (per esempio 'Rent-a-Stift' e altro)
- Servizi di consulenza e di avvio, hotlines per giovani che cercano posti di tirocinio

Provvedimenti per il miglioramento della situazione dei giovani senza posto di tirocinio:

- Creazione di nuove/ulteriori offerte di formazione transitoria
- Concezione e verifica di nuove forme
- Servizi di consulenza e di avvio, hotlines per giovani che cercano posti di tirocinio

Provvedimenti per la promozione della parità delle donne:

- Produzione e diffusione di materiali d'informazione e di motivazione (video, opuscoli, CD-ROM, spot cinematografici, ecc.)
- Lista di posti di tirocinio LENA-Girl
- Campagne di manifesti, esposizioni itineranti, presenza a mostre professionali, ecc.
- Sistematica attenzione al concetto di parità nella lingua, nell'immagine, nell'intervento, nelle concezioni dei progetti, ecc.
- Sensibilizzazione di aziende di tirocinio, di imprenditrici e imprenditori
- Produzione e diffusione di materiale didattico (sulla scelta professionale)
- Offerte rivolte esclusivamente alle donne (per esempio classi femminili di informatica, settimane di prova, corsi di scelta professionale, ecc.)

Provvedimenti per il miglioramento dei fondamenti e degli strumenti della formazione professionale:

- Produzione e messa in rete di supporti e sistemi informativi (pagine Internet, banche dati, portali)
- Creazione di metodi d'informazione e di coordinamento sistematici, sistematico scambio d'esperienze
- Rilevamenti, studi e statistiche sulla formazione professionale

270 dei 290 progetti del DPT 1 si possono chiaramente classificare in uno di questi 10 gruppi di provvedimenti. Se si esegue questa classificazione e si calcola la frequenza con cui i progetti ricorrono nei diversi gruppi di provvedimenti, si presenta la seguente immagine:

Al primo posto, ciascuno con 39 progetti, si trovano i gruppi di provvedimenti

- 'Miglioramento dell'attrattività della formazione professionale / delle singole professioni'
- 'Sviluppo e rinnovamento di strutture / contenuti / offerte / 'prodotti' della formazione professionale'
- 'Miglioramento della situazione dei giovani senza posto di tirocinio'.

Al secondo posto segue, con 35 progetti, il gruppo di provvedimenti

- 'Miglioramento dell'informazione, della scelta, della scoperta professionale dei giovani '.

Solo al terzo posto si situano, ciascuno con 30 progetti, i gruppi di provvedimenti

- 'Creazione di nuovi posti di tirocinio'
- 'Creazione / introduzione di nuovi modelli formativi'.

Al quarto posto seguono infine, con un numero di progetti variante da 16 a 13, i gruppi

- 'Promozione della parità delle donne'
- 'Creazione / introduzione di nuove professioni'
- 'Cura e mantenimento della disponibilità alla formazione'
- 'Miglioramento dei fondamenti e degli strumenti della formazione professionale'

2.3 Bilancio: punti centrali del DPT 1

La precedente considerazione dei provvedimenti e dei procedimenti concreti attuati nei progetti del DPT 1 indica che questo da parte dei suoi attori è stato fondamentalmente utilizzato per accrescere l'immagine o l'attrattiva della formazione professionale in generale e/o delle singole professioni in particolare, oppure per aggiornare e portare ad ulteriori sviluppi le strutture e i contenuti, le offerte e i 'prodotti' (nel senso di documentazioni, profili professionali, ecc.) delle singole professioni, della formazione professionale e dei suoi responsabili. Gran parte dei progetti classificati sotto il settore di sovvenzione 'Marketing dei posti di tirocinio/Campagne di motivazione' è in ultima analisi tagliata su misura per questi due obiettivi, mentre i provvedimenti direttamente rivolti alla creazione di nuovi posti di tirocinio, all'attiva acquisizione di posti di tirocinio, sono meno frequenti di quanto ci si aspettasse.

Altrettanto dicasi per il settore di sovvenzione 'Miglioramento dell'informazione professionale': solo una metà scarsa di tutti i progetti sovvenzionati sotto questo titolo appartiene al gruppo dei provvedimenti che intendono migliorare l'informazione, la scelta e la scoperta professionale dei giovani. L'altra metà va classificata anzitutto tra i provvedimenti per il miglioramento dell'attrattiva della formazione professionale e/o delle singole professioni o, secondariamente, nel gruppo di provvedimenti 'Miglioramento dei fondamenti e degli strumenti della formazione professionale'.

Secondo noi continua dunque a valere quanto abbiamo scritto nel 2° rapporto intermedio in tema di 'Punti centrali del DPT 1': *"Una parte essenziale dei progetti del DPT 1, così come si presentano oggi, formano una sorta di "grande campagna" volta a rendere la formazione professionale ben voluta sia dalla parte di chi offre che dalla parte di chi cerca posti di tirocinio. Per sostenere questa "grande campagna", si devono naturalmente produrre mezzi informativi e pubblicitari con cui rivolgersi il più professionalmente possibile alle destinatarie e ai destinatari. Di fronte a questa focalizzazione non sorprende che quale prodotto essenziale del DPT 1 si sia generata una gran quantità di tali supporti informativi e pubblicitari"* (Gertsch & Weber, 1999, p. 19).

Un secondo punto centrale del DPT 1 sta nei progetti non direttamente rivolti a produrre effetti verso l'esterno, per esempio sul mercato dei posti di tirocinio o sulla considerazione che l'opinione pubblica nutre nei confronti della formazione professionale, ma piuttosto orientati a produrre effetti verso l'interno: tanti progetti, in particolare finanziati con la tranche federale e facenti parte del gruppo di provvedimenti 'Sviluppo e rinnovamento di strutture/contenuti/offerte/'prodotti' della formazione professionale', in ultima analisi servono soprattutto a rafforzare 'interiormente' i vari attori. Qui per noi è tuttora valida l'osservazione critica che abbiamo riportato nell'ultimo rapporto intermedio: *"Con fondi del DPT 1, in particolare facenti parte della tranche federale, si cofinanziano progetti informativi e di pubbliche relazioni di professioni e associazioni professionali, e queste si impegnano in cambio a cercare di ottenere più posti di tirocinio nel loro settore. A nostro avviso, nel caso di questi progetti sussiste il pericolo che si risponda in primo luogo ad interessi particolari e solo secondariamente ad interessi nel senso indicato dal DPT 1"* (Gertsch & Weber, 1999, p. 18)

Un terzo punto centrale, infine, soprattutto i responsabili cantonali del DPT 1, stando al numero dei corrispondenti progetti, l'hanno situato nel settore di provvedimenti 'Miglioramento della situazione dei giovani senza posto di tirocinio'; da notare che in questo caso il procedimento è stato quasi sempre la creazione di nuove o di ulteriori offerte di formazione transitoria! In questo settore, rispetto ad altri in cui è stata impiegata tutta una serie di diversi modi di procedere, si è vista poca creatività: si sono prevalentemente ripetute e rinforzate cose già sperimentate.

3. Qualità dei progetti e condizioni di esecuzione

Nella valutazione d'un programma di promozione qual è il DPT 1 è importante secondo noi - oltre all'aspetto dell'"outcome", vale a dire dell'effetto che va oltre il risultato concreto - anche la qualità di realizzazione. Nella nostra terminologia, per qualità di realizzazione s'intende la qualità della progettazione e dell'attuazione nonché la qualità degli 'output' - nel senso di risultato o prodotto - in definitiva realizzati dai singoli progetti lanciati nel programma. Pure importante ci sembra inoltre la qualità delle condizioni di esecuzione, vale a dire le direttive e le disposizioni relative ai contenuti e ai 'procedimenti tecnici' in base alle quali è stato realizzato l'intero programma DPT 1.

In tema di qualità va notato che giudicare qualitativamente buona o cattiva una situazione di fatto - particolarmente in relazione alla qualità di realizzazione che costituisce il tema di questo capitolo - è in definitiva una questione decisionale, facendo largamente difetto criteri di qualità oggettivi e soprattutto generalizzabili. I giudizi di qualità recano sempre una coloritura personale e dipendono dai metri di valore e dalle prospettive di chi li emette. Un giudizio di qualità concorde di tutti gli attori è da attendersi solo per quei progetti che sono completamente 'infortunati', che cioè non sono mai partiti o sono stati interrotti e che quindi non hanno potuto fornire alcun prodotto, né tanto meno produrre effetti che vanno oltre il raggiungimento dello scopo immediato del progetto. Tali progetti, chiaramente insufficienti dal punto di vista della realizzazione e del risultato, nel DPT 1 sono molto rari.

Per arrivare ad un giudizio sulla qualità dei progetti e dei processi del DPT 1, nell'ultimo giro d'interviste effettuato negli scorsi mesi di febbraio e marzo, noi abbiamo rilevato il giudizio di qualità che danno gli agenti. Nel far questo, gli interpellati dovrebbero possibilmente non giudicare le idee del progetto in sé stesse o gli obiettivi continuativi con esso perseguiti, ma concentrarsi piuttosto sulla pianificazione, sull'attuazione e sui risultati dei loro progetti! I giudizi di qualità riportati nella seguente sezione riflettono quindi in primo luogo la soddisfazione degli attori per la *realizzazione* dei loro progetti. Vi confluiscono, come punto di vista esterno, le osservazioni da noi fatte elaborando i rapporti di progetto e i risultati dei nostri studi sul Marketing dei posti di tirocinio (Gertsch & Hotz, 1999), le Offerte di formazione transitoria (Gertsch, Gerlings & Modetta, 1999) e i Consorzi d'aziende di tirocinio (Gertsch, 1999). La sezione 3.2 si occupa poi di come vengono giudicate le condizioni di esecuzione del DPT 1.

3.1 Qualità di realizzazione dei progetti

Il DPT 1 presenta una quota molto bassa di 'cadute', nel senso di progetti nemmeno inizialmente realizzati o interrotti: a nostra conoscenza, solo 7 dei 290 progetti DPT 1 si possono chiaramente classificare in questa categoria. Motivi di tali 'cadute' sono stati ad esempio una malattia grave del direttore del progetto, la mancata domanda d'un 'prodotto' offerto o la spesa prevedibilmente sproporzionata in rapporto all'obiettivo del progetto. Accanto a tali progetti completamente 'infortunati', vanno collocati progetti isolati che, anche a detta dei loro responsabili, hanno nettamente mancato i loro obiettivi: pensiamo ad esempio proprio al progetto DPT 1 più caro, il cui obiettivo molto ambizioso di creare un portale Internet nazionale per la formazione professionale e l'orientamento professionale non si è potuto raggiungere. Per circa 10 progetti del DPT 1 è dunque facile valutare come insufficiente la loro qualità di realizzazione e di risultato. Ancora una volta, si deve far notare al riguardo che con un simile giudizio non si vogliono in nessun caso giudicare le idee o gli obiettivi dei progetti, e neppure l'impegno dei rispettivi responsabili, ma solo ed esclusivamente il loro corso di realizzazione.

Per la stragrande maggioranza dei progetti DPT 1 un giudizio circa la loro qualità di realizzazione e di risultato non s'è potuto esprimere semplicemente in base ai rapporti di progetto. Perciò in occasione del nostro ultimo giro d'interviste abbiamo pregato i responsabili di progetti di dare essi stessi un voto ai loro provvedimenti lasciandosi guidare dalle seguenti domande:

- Il progetto s'è potuto realizzare secondo il piano previsto?
- Si sono raggiunti gli obiettivi del progetto che ci si era prefissati? Si sono creati i risultati o i 'prodotti' pianificati? Il risultato del progetto la soddisfa?
- Che difficoltà concrete si sono dovute superare?
- La spesa per la realizzazione del progetto era sostenibile, proporzionata al risultato?
- Oltre al suo risultato immediato, il progetto ha messo anche in moto qualcosa, c'è eco, richiesta, utilizzo?
- Se volesse rifare un simile progetto, procederebbe allo stesso modo?

Con l'ausilio di queste domande, le persone di riferimento dovevano assegnare ad ogni progetto un 'voto' compreso tra 1 e 4 (1=molto insoddisfatto; 2=piuttosto insoddisfatto; 3=abbastanza soddisfatto; 4=molto soddisfatto) e in questo modo esprimere il loro *giudizio sulla qualità di realizzazione e di risultato* di ogni progetto.

Circa il modo in cui questo giudizio di qualità si è realizzato, si deve tener presente quanto segue: Anzitutto anche in questi voti intesi come giudizi di qualità intervengono ad esprimersi atteggiamenti personali, preferenze e affinità. Secondariamente varie persone sono variamente critiche nei loro giudizi su azioni proprie e/o di cui sono corresponsabili. E in terzo luogo abbiamo avuto l'impressione che alcuni responsabili cantonali fossero male informati sullo svolgimento e i risultati dei progetti nel loro Cantone.

I nostri interlocutori hanno complessivamente giudicato 213 progetti. I voti assegnati a questi 213 progetti, ordinati secondo i 10 gruppi di provvedimenti (vedi 2.2.3), sono raccolti nella seguente tabella:

Tabella 5: Valutazioni della qualità di realizzazione e di risultato dei progetti per gruppo di provvedimenti.

Base: 213 progetti

Provvedimenti per...	Progetti valutati con voti	Media dei voti	Numero di voti da 4 a 1 soddisfatto ↔ insoddisfatto			
			4	3	2	1
<i>Miglioramento dell'attrattività della FP</i>	20	3,5	11	8	1	
<i>Formazione transitoria per giovani senza posto di tirocinio</i>	34	3,5	21	10	2	1
<i>Migliore informazione professionale dei giovani</i>	28	3,4	16	9	2	1
<i>Creazione di nuovi posti di tirocinio</i>	27	3,2	11	11	5	
<i>Introduzione di nuove professioni</i>	10	3,1	4	3	3	
<i>Promozione della parità delle donne</i>	16	3,1	7	4	5	
<i>Sviluppo di strutture/contenuti/offerte</i>	24	2,9	6	11	6	1
<i>Introduzione di nuovi modelli formativi</i>	23	2,9	7	8	8	
<i>Miglioramento di fondamenti/strumenti</i>	9	2,9	2	4	3	
<i>Cura e mantenimento della disponibilità alla formazione</i>	12	2,8	5	2	3	2
<i>Classificazione poco chiara</i>	10	2,6	1	4	5	
Valori totali	213	3,08	42%	35%	21%	2%

4=molto soddisfatto, 3=abbastanza soddisfatto, 2=piuttosto insoddisfatto, 1=molto insoddisfatto

Il 77% di tutti i progetti ha riportato i voti 3 o 4 (bene o molto bene); il 21% dei progetti è stato considerato piuttosto insoddisfacente (voto 2), mentre il voto 1 (del tutto insoddisfatto) è toccato a un 3%, è quindi raro e in parecchi gruppi di provvedimenti non compare affatto. La media di tutti i voti è di 3. Complessivamente, quindi, gli attori sono soddisfatti di gran parte dei loro progetti.

Nel nostro contesto adesso ci interessano particolarmente i 'brutti' voti: un obiettivo dei giudizi dei progetti emessi nel colloquio coi responsabili di progetti era di scoprire se certi tipi di progetti ricevono *sistematicamente* brutti voti in quanto sembrano più difficili da realizzare o sono pervenuti allo scopo peggio di altri. Di seguito prendiamo perciò in considerazione i singoli gruppi di provvedimenti a seconda della loro quota di voti 1 e 2 e illustriamo per quali motivi sono stati dati questi 'brutti voti':

Tabella 6: Quote di voti 1 & 2 per gruppo di provvedimenti

Base: 213 progetti

Provvedimenti per...	Progetti valutati con voti	Quote di voti 1 & 2	
		Numero	Percentuale
<i>Miglioramento dell'attrattività della FP</i>	20	1	5%
<i>Formazione transitoria per giovani senza posto di tirocinio</i>	34	3	9%
<i>Migliore informazione professionale dei giovani</i>	28	3	11%
<i>Creazione di nuovi posti di tirocinio</i>	27	5	18%
<i>Sviluppo di strutture/contenuti/offerte/'prodotti'</i>	24	7	29%
<i>Introduzione di nuove professioni</i>	10	3	30%
<i>Promozione della parità delle donne</i>	16	5	31%
<i>Miglioramento di fondamenti/strumenti</i>	9	3	33%
<i>Introduzione di nuovi modelli formativi</i>	23	8	34%
<i>Cura e mantenimento disponibilità alla formazione</i>	12	5	41%
<i>Classificazione poco chiara</i>	10	5	50%
Valori totali	213	48	23%

2=piuttosto insoddisfatto, 1=molto insoddisfatto

- **Provvedimenti per il miglioramento dell'attrattività della formazione professionale:** qui propriamente un solo progetto (elaborazione di un piano cantonale globale d'informazione e di pubbliche relazioni 'formazione professionale') ha ottenuto un 2 perché il progetto ha subito considerevoli ritardi e non ha raggiunto i suoi obiettivi nell'arco di tempo previsto.
- **Provvedimenti di formazione transitoria per giovani senza posto di tirocinio:** anche in questo gruppo sono stati prevalentemente assegnati voti da buono a molto buono, in particolare perché il bisogno di 'offerte di formazione transitoria' è incontestabile e i relativi progetti si sono potuti realizzare molto rapidamente, nonostante comportino considerevoli costi supplementari per i Cantoni. Cosa interessante, tutt'e tre i progetti di questo gruppo che hanno ottenuto brutti voti riguardano la formazione empirica! Introdurre una nuova formazione empirica e/o creare in generale più posti di formazione empirica, secondo i responsabili di progetti non è riuscito in maniera soddisfacente in nessuno di questi tre casi.
- **Provvedimenti per migliorare l'informazione professionale dei giovani:** anche qui brutti voti li hanno presi solo tre progetti, due dei quali miravano alla creazione di un'ampia presenza su Internet di un ente e/o della lista di posti di tirocinio (LENA) nonché alla messa in rete con altri Cantoni. In tutt'e tre i casi si sono verificati grossi problemi d'attuazione e rispettivamente tecnici, connessi con costi supplementari in parte considerevoli. Il terzo progetto del gruppo con un brutto voto era un servizio d'avvio e di consulenza per giovani senza posto di tirocinio o di lavoro, che è rimasto pressoché inutilizzato.

Per questi tre gruppi di provvedimenti, che complessivamente hanno ottenuto le migliori medie, si nota che qui i progetti sono stati ampiamente giudicati senza tener conto del loro possibile effetto al di là del raggiungimento dell'obiettivo immediato del progetto stesso. Ciò vale in particolare per i progetti volti al miglioramento dell'attrattività della formazione professionale.

- **Provvedimenti per la creazione di nuovi posti di tirocinio:** il 18% (5 su 27) di questi progetti sono stati stimati come insufficienti da parte dei loro responsabili. A questo proposito si nota che gli attori nel motivare i brutti voti argomentano molto partendo dall'effetto dei loro progetti: sono così scontenti di singole azioni, in particolare dei mailing 'non specifici' di lettere o di opuscoli perché questi sarebbero stati troppo dispendiosi e avrebbero portato poco. Il nostro studio sul marketing dei posti di tirocinio (Gertsch & Hotz, 1999) ha potuto dimostrare che questo giudizio è parzialmente giustificato. In analoga direzione va l'argomento secondo cui come acquirente di posti di tirocinio sarebbe stato impiegato 'l'uomo sbagliato'. Un progetto ha preso un 2 perché il marketing dei posti di tirocinio nel settore informatico non avrebbe avuto alcuna risonanza e non avrebbe prodotto nuovi posti di tirocinio. Tutto sommato, abbiamo l'impressione che i progetti appartenenti a questo gruppo di provvedimenti siano stati giudicati in modo molto critico in quanto tanti attori, retrospettivamente, erano dell'idea che con un procedimento più mirato e più selettivo avrebbero probabilmente potuto ottenere un risultato migliore. Nel loro giudizio può avere inoltre giocato un ruolo il fatto che qui essi, più di tutti, hanno diretti riscontri e indicazioni dell'effetto dei loro progetti (per esempio del numero di nuovi posti di tirocinio).

E siamo così giunti ai gruppi di provvedimenti che registrano quote di progetti insufficienti in una percentuale compresa tra il 29% e il 50%:

- Per il gruppo di **Provvedimenti per lo sviluppo e il rinnovamento di strutture/contenuti/offerte/'prodotti'** non si trova alcuna particolarità nella motivazione dei brutti voti, cosa questa che ha in parte a che fare anche con la composizione di questo gruppo. Qui abbiamo classificato una vasta gamma di progetti assai diversificati, che vanno dall'avvio d'un nuovo corso d'introduzione, dalla rielaborazione di direttive di formazione, di percorsi didattici modello o di esempi, dal varo di provvedimenti di sistemazione strutturale fino al tentativo di istituire un fondo per la formazione professionale. Entrambi i progetti che avevano come obiettivo questo fondo non sono riusciti a realizzarlo. Qui, altrimenti, una ragione spesso addotta a giustificazione dei brutti voti è stata che un progetto, oltre al mero raggiungimento del suo obiettivo o del suo prodotto immediato, non avrebbe avuto alcun eco, alcuna risonanza.

- I due gruppi di provvedimenti **'Introduzione di nuove professioni'** e **'Miglioramento dei fondamenti e degli strumenti della formazione professionale'** li consideriamo assieme: entrambi i gruppi sono così piccoli (9 e 10 progetti rispettivamente) che tre progetti con un brutto giudizio portano già ad una quota di progetti insufficienti pari rispettivamente al 30% e al 33%. I tre progetti di ogni gruppo qualificati come insufficienti possono essere dei puri casi. Per quel che riguarda i tre progetti del gruppo 'Fondamenti e strumenti', si tratta di 3 studi che hanno ottenuto brutti voti perché non sarebbero stati di alcuna utilità ai loro rispettivi mandatarî. 2 dei 3 progetti qualificati come insufficienti nel gruppo 'Introduzione di nuove professioni' riguardano il mediamatico: un brutto voto è stato dato perché l'introduzione di questa nuova professione è stata vissuta in modo penoso e conflittivo dalla nostra persona di riferimento, l'altro brutto voto viene da un responsabile di progetto per il quale la consistenza del 'mediamatico' appare ancora troppo precaria, e la sua accoglienza da parte delle aziende troppo reticente.

- **Provvedimenti per la promozione della parità delle donne nella formazione professionale:** anche questo gruppo di provvedimenti, contando complessivamente 16 progetti, è così piccolo che anche se sono solo 5 i progetti che hanno ottenuto brutti voti, ne risulta già una quota relativamente elevata (31%) di progetti insufficienti. I motivi dei 5 brutti voti sono molto uniformi: qui le difficoltà risultano sistematicamente nella genesi dei progetti, e non nella realizzazione! Ciò vuol dire che tanti attori cantonali hanno fatto una gran fatica, in questo settore tematico, a concepire dei provvedimenti significativi e potenzialmente efficaci. Così, anche per un confessato senso d'impotenza, sono poi stati adottati dei provvedimenti dei quali gli attori stessi non erano convinti (per esempio una campagna di manifesti prodotta o 'copiata' da altri attori). Delusi sono anche quei responsabili di progetti che giudicano i loro progetti a favore della parità soprattutto guardandone l'effetto: in due casi i progetti hanno ricevuto brutti voti perché un'offerta nel settore informatico ha trovato scarso riscontro tra le ragazze.

- Nel gruppo di **Provvedimenti per l'introduzione di nuovi modelli formativi** (consorzi d'aziende di tirocinio, anni di base del tirocinio, formazioni di base interprofessionali) la quota relativamente elevata (34%) dei progetti che hanno preso 1 o 2 si riferisce sistematicamente a progetti volti alla realizzazione di consorzi d'aziende di tirocinio: 8 dei 17 progetti consortili rappresentati in questo gruppo o non si sono potuti realizzare o per il momento sono solo all'inizio. Questo giudizio da parte degli attori conferma i risultati del nostro studio sul tema 'Consorzi d'aziende di tirocinio' (Gertsch, 1999). Dalle descrizioni degli andamenti dei progetti, per noi è

risultato chiaro che i consorzi non si possono realizzare 'accessoriamente', ma necessitano anzi di una propria direzione del progetto che si concentri su questo compito. Premessa, questa, che non era data nella maggior parte dei progetti 'infortunati'.

- **Provvedimenti per la cura e il mantenimento della disponibilità alla formazione da parte delle aziende:** in retrospettiva, da parte della metà di quanti hanno adottato questi provvedimenti, il maggiore sovvenzionamento dei corsi d'introduzione viene qualificato come una 'cattiva idea' o come un procedimento relativamente inutile. In rapporto ai costi molto elevati e al dispendio richiesto dall'esecuzione, l'eco delle aziende, gli effetti costatabili di questi provvedimenti sarebbero troppo esigui. Nel giudicare i relativi progetti, anche in questo gruppo di provvedimenti si argomenta molto partendo dall'effetto, che a una metà degli attori sembra assolutamente insufficiente, e all'altra metà invece molto buono!

- Infine, i brutti voti assegnati alla metà di tutti i progetti che non si possono chiaramente classificare in un gruppo di provvedimenti sono, se mai, interpretabili anzitutto partendo dalla constatazione che *'resta poco chiaro quale scopo si sia propriamente perseguito col progetto'*.

In 3/4 dei casi gli attori giudicano da buona a molto buona la qualità di realizzazione e di esecuzione dei loro progetti: i progetti si sono potuti generalmente realizzare secondo il programma e gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti o, rispettivamente, i 'prodotti' previsti sono stati creati. Di conseguenza le nostre persone di riferimento sono complessivamente soddisfatte del loro lavoro a livello di progetti: solo circa 10 progetti su 290 non sono andati oltre lo stadio di progettazione, sono stati interrotti o hanno nettamente mancato i loro obiettivi. In tutti i gruppi di provvedimenti figurano singoli progetti che secondo i loro responsabili non si sono svolti in maniera soddisfacente, ma non si registra un intero gruppo di provvedimenti completamente composto da progetti qualificati come 'insufficienti'.

Certi gruppi di provvedimenti presentano tuttavia una quota relativamente elevata di progetti insoddisfacenti. Si nota al riguardo che i motivi addotti per i 'bruti voti' si riferiscono di volta in volta a diversi aspetti dello svolgimento del progetto:

- In alcuni casi le difficoltà sono sorte già nella genesi o nella fase di concezione dei progetti: tanti attori, per esempio, hanno per loro stessa ammissione trovato difficile dar vita a progetti significativi e potenzialmente efficaci per la promozione della parità delle donne nella formazione professionale. In questo settore sono stati conseguentemente lanciati alcuni progetti la cui realizzazione non ha, per la verità, rappresentato alcun problema, ma dei cui effetti gli attori già in partenza non erano molto convinti (per esempio le campagne di manifesti).

- Nel caso di altri progetti valutati come insufficienti i motivi dell'insuccesso non hanno riguardato la fase di concezione, bensì quella di realizzazione: l'idea della formazione in consorzio, ad esempio, è stata assunta in tanti posti e ha potuto essere tradotta in tempi relativamente rapidi in adeguati abbozzi di progetto, non da ultimo grazie al lavoro preliminare della commissione di progetto della DBK (manuale). Ma sebbene i consorzi implementati con successo indichino sostanzialmente la fattibilità e l'attrattiva per le aziende del nuovo modello di formazione, in tanti casi la realizzazione di consorzi s'è dimostrata difficile: solo circa

la metà di tutti i progetti consortili pianificati sono operativi dopo 3 anni di DPT 1. Perché le cose stiano così, è una questione che per il momento resta tuttavia aperta.

- Una terza variante della motivazione dei brutti voti argomenta molto partendo dall'effetto dei progetti, mentre la fase di concezione o quella di realizzazione restano piuttosto sullo sfondo. Per esempio a proposito dell'efficacia del maggiore sovvenzionamento dei corsi d'introduzione i pareri sono stati discordi: una metà degli attori riconosce a questo provvedimento un positivo effetto psicologico sul mantenimento della disponibilità alla formazione da parte delle aziende. Mentre per l'altra metà, a fronte dei costi elevati e del grosso dispendio amministrativo, sta un utile in definitiva troppo esiguo e soprattutto mal costatabile.
- E infine, a proposito delle mancanze di qualità dei progetti, sono state citate le motivazioni retrospettive, e cioè quelle addotte sulla base delle esperienze fatte nel corso dell'intero svolgimento del progetto: parecchi attori erano per esempio dell'avviso che in alcuni progetti essi, con un procedimento più mirato o più selettivo, avrebbero potuto ottenere un maggiore effetto (per esempio nel caso del marketing dei posti di tirocinio) o che in parte avrebbero pagato qualcosa 'di tasca propria' pur di riuscire ad ottenere dal progetto un risultato soddisfacente (per esempio nel caso dei progetti relativi a Internet).

3.2 Qualità delle condizioni di esecuzione

Dopo aver considerato la qualità di realizzazione e di esecuzione dei singoli progetti del DPT 1 dal punto di vista degli attori, ci occupiamo, sempre dalla stessa angolatura, della questione di come sono state vissute e gestite le condizioni nelle quali s'è data esecuzione al DPT 1. Al riguardo ci ha interessati in particolare il modo in cui le direttive e le disposizioni del decreto relative ai contenuti e ai 'procedimenti tecnici' sono state accolte e il modo in cui la loro gestione è stata vissuta da parte delle competenti autorità.

Le direttive del DPT 1 relative ai contenuti e ai procedimenti sono state manifestamente accolte da tutti i partner impegnati nella sua attuazione come favorevoli, o perlomeno non come ostacolanti o addirittura concepite male. Discussioni e/o conflitti si sono verificati in modo evidente unicamente a proposito del maggiore sovvenzionamento dei corsi d'introduzione e dello stabilire la promozione della parità delle donne quale priorità del DPT 1.

I Cantoni hanno in particolare sperimentato la possibilità della convenzione sulle prestazioni come una forma di procedimento molto idonea, attraverso la quale hanno potuto impiegare i contributi del DPT 1 in modo corrispondente alle problematiche e alle necessità specifiche della loro regione. D'altro canto, la scelta di questa forma d'attuazione ha richiesto loro un maggior dispendio a livello progettuale e direzionale, cosa che tuttavia, guardando indietro, la maggior parte delle nostre persone di riferimento ha messo volentieri in conto.

La maggioranza dei partner impegnati nell'attuazione è estremamente soddisfatta del modo in cui l'UFFT - e in particolare Christoph Schmitter, incaricato da parte di detto Ufficio della realizzazione del DPT 1 - ha gestito e seguito l'esecuzione del DPT 1

stesso. Trasparenza, apertura, obiettività, costanza e raggiungibilità sono voci continuamente ricorrenti al riguardo. Va aggiunto che l'esecuzione del DPT 1 è avvenuta senza dirompenti conflitti di contenuto e/o materiali che possono senz'altro verificarsi proprio tra attori nazionali e cantonali, o che tali conflitti si sono potuti risolvere obiettivamente e/o personalmente con soddisfazione degli interessati.

L'unica obiezione contro un aspetto delle condizioni di esecuzione riguarda il reporting a livello dei progetti: parecchi attori, in particolare funzionari cantonali, l'hanno trovato troppo dispendioso e troppo controllante: *"abbiamo altro da fare oltre che scrivere rapporti"* e *"un pochettino più di fiducia ce la potrebbero dare"* sono due affermazioni significative a questo proposito. Da parte di questi attori il regolare reporting è anche stato considerato come una contraddizione rispetto alla convenzione sulle prestazioni. Va d'altro canto osservato che la maggior parte dei responsabili di progetti hanno avvertito come del tutto normale e adeguato il fatto di dover render conto dei loro progetti. Un altro rilievo, raro peraltro, riguarda la qualità del sistema del reporting: questo effettivamente, e qui abbiamo anche noi la nostra parte di responsabilità, è stato cambiato due volte, cosa che da parte di alcuni responsabili di progetti è stata qualificata come inaccettabile.

La soddisfazione degli attori, anche qui in modo particolare di quelli cantonali, s'intreccia con obiezioni alla direzione contenutistica e strategica da parte dell'UFFT: da un lato, come detto, è stata molto apprezzata la possibilità di un'ampia autodeterminazione. Dall'altro lato, alcuni partner impegnati nell'attuazione lamentano retrospettivamente il fatto che l'UFFT non abbia messo dei 'guardrail' più chiari: in mancanza di essi, con modalità in parte contraddittorie e con limiti locali o cantonali, sarebbero sorti progetti o sarebbero state scelte soluzioni per problemi che avrebbero richiesto un'elaborazione unitaria su scala svizzera. Su questo punto alcuni partner impegnati nell'attuazione avrebbero evidentemente auspicato da parte dell'UFFT direttive chiare e unitarie: resta comunque da chiedersi se tali direttive sarebbero poi state accettate altrettanto bene quanto lo sono state le disposizioni relativamente aperte del DPT 1.

Un altro punto, toccato da parecchi attori e in relazione col precedente, è quello della carente coordinazione e della rara cooperazione al di là dei confini cantonali, associativi e altri ancora: in effetti, nel DPT 1 sono relativamente poche le 'joint-venture' che si possono osservare e una delle conseguenze è che sono invece frequenti i doppioni. Un modo di procedere più dirigistico da parte dell'UFFT, a questo punto avrebbe potuto imporre più sinergie, ma al tempo stesso sarebbe caduto in contraddizione con fondamentali principi d'attuazione del DPT 1: questi principi (per esempio la distribuzione dei fondi attraverso i Cantoni, la CP, ecc.) promuovono il principio federalistico secondo cui ogni responsabile lancia e realizza nella sua zona progetti propri, e questo in ogni settore di promozione. A questo punto va inoltre detto che i progetti intercantionali, interassociativi o addirittura nazionali ai quali partecipano parecchi responsabili sono potenzialmente più difficili da realizzare di quelli intrapresi 'da soli'. Abbiamo tuttavia ricavato l'impressione che nel corso del DPT 1 ci sia stata una crescita del desiderio e della volontà di progetti coordinati e cooperativi specialmente fra i Cantoni.

Un fattore di cui propriamente solo adesso ci si rende conto di quanto fortemente abbia caratterizzato la realizzazione del DPT 1 è il - corto - contesto temporale disponibile per lo sviluppo, l'attuazione e il consolidamento del programma DPT 1:

Il periodo di pianificazione e di sviluppo tanto a livello del programma complessivo quanto a livello dei singoli progetti, è stato calcolato in modo estremamente stretto. La risultante mancanza di tempo di riflessione ha in parte condotto, secondo molti attori, a dei 'colpi accelerati' del tipo: soluzioni dei problemi improvvisate e contingenti, poca ponderazione delle potenziali conseguenze a lungo termine di tali progetti, sostegno di progetti che oggi appaiono poco chiari, ecc. A fronte d'una fase d'attuazione di circa 2 anni è mancato poi anche il tempo necessario per testare almeno una volta 'in tutta calma' i progetti, al fine di introdurre i necessari correttivi dopo un periodo d'osservazione piuttosto prolungato. E infine i 3 anni del DPT 1 non bastano certo per consolidare i tanti provvedimenti introdotti, nella misura in cui essi si dimostrano significativi e utili. Anche tutti i nostri interlocutori sono dunque molto contenti che il DPT 2 offra loro il tempo per continuare a lavorare sulla base delle esperienze compiute con il DPT 1. Tenuto conto dello stretto budget temporale del DPT 1, tanto più considerevole è la qualità di realizzazione e di risultato dei progetti, qualità che, come abbiamo visto nella precedente sezione 3.1, si colloca in prevalenza ad un livello da alto a molto alto.

La cosa che ha pesato di più, con un peso che è andato crescendo nel corso dei 3 anni, è - a detta di tutti gli attori - costituita dal fatto che le risorse di personale per l'attuazione del DPT 1 erano (troppo) scarse: il decreto non solo ha comportato un margine finanziario supplementare, ma ha pure significato per tutti i partecipanti un considerevole supplemento di lavoro. In particolare gli uffici cantonali, ma anche l'UFFT e tanti altri istituti di formazione professionale interessati hanno dovuto far fronte a questo lavoro supplementare senza aumento dell'organico. Di conseguenza anche tanti responsabili di progetti sono, a quanto han dichiarato essi stessi, arrivati al limite della loro resistenza o, per dirla con le parole di una nostra intervistata: "*sono sfinita, ma contenta*". Guardando indietro, tanti sono del parere che, per le carenti risorse di personale, in sé non si sia affatto potuto sfruttare tutto il potenziale del DPT 1. Tutti questi attori, qualora dovessero partecipare al DPT 2, assumerebbero espressamente delle risorse di personale per l'attuazione del decreto successivo.

3.3 Bilancio della realizzazione dei progetti e delle condizioni di esecuzione

Il capitolo 3 ha preso in considerazione lo 'svolgimento interno' del DPT 1, sulla base di domande rivolte agli attori in merito alla qualità di realizzazione e ai risultati dei singoli progetti nonché alla qualità delle condizioni - contenutistiche e 'tecniche' - di esecuzione del DPT 1 in quanto programma globale. Gli effetti ottenuti dai progetti 'all'esterno' sono rimasti in questo contesto il più possibile sullo sfondo (si veda a questo proposito il cap. 4):

La qualità di realizzazione e di risultato del DPT 1 va complessivamente considerata come molto soddisfacente: solo circa 10 progetti su 290 non sono andati oltre lo stadio di progettazione, sono stati interrotti o hanno completamente mancato i loro obiettivi. Nel caso di questi progetti l'interrogativo circa la qualità di realizzazione e di risultato non s'è potuto nemmeno porre.

Di 165 (77%) dei 213 progetti effettivamente valutati gli attori si sono detti soddisfatti o molto soddisfatti, in quanto questi progetti sono stati eseguiti senza problemi di rilievo e gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti. 43 (21%) di tutti i progetti valutati sono stati considerati piuttosto insoddisfacenti dalle nostre persone di riferimento, e infine solo 5 progetti (2%) sono stati giudicati del tutto insoddisfacenti. I motivi addotti a proposito dei progetti 'infortunati' sono assai svariati: in parte per gli obiettivi perseguiti non si è riusciti a creare adeguati mezzi e percorsi d'attuazione, in parte le difficoltà si sono situate nella fase di realizzazione, di messa in pratica del piano. In altri casi s'è indicato il motivo nella mancanza d'un effetto al di là del risultato immediato del progetto. E infine alcuni attori erano retrospettivamente dell'idea che con un procedimento più mirato avrebbero probabilmente potuto ottenere risultati migliori.

Anche le condizioni generali, prescindendo dalle limitate risorse di personale e di tempo, dalla maggior parte degli attori sono state trovate da favorevoli a molto favorevoli alla realizzazione dei loro progetti. Conflitti relativi ai contenuti o ai 'procedimenti tecnici' non se ne sono pressoché registrati. L'UFFT e i responsabili di progetti si attestano reciprocamente una collaborazione cooperativa, trasparente e pertinente.

Per quanto riguarda gli aspetti della qualità di realizzazione e di risultato dei progetti, e della qualità delle condizioni generali, il DPT 1 può dunque essere considerato un programma molto riuscito.

4. Effetti

Per giudicare l'efficacia di un programma di politica formativa, com'è il DPT 1, sono anzitutto determinanti gli obiettivi fissati nel decreto e nelle sue disposizioni d'applicazione. Sono in definitiva queste indicazioni degli obiettivi a stabilire quali effetti ci si aspettava dal DPT 1 e quindi quale 'metro' si debba utilizzare nel giudicare i suoi effetti.

Il decreto federale e rispettivamente le sue disposizioni d'applicazione indicano esplicitamente 3 obiettivi da raggiungere:

"Scopo dei provvedimenti è di:

- *salvaguardare e aumentare l'offerta di posti di tirocinio;*
- *preparare a una formazione professionale i giovani senza un posto di tirocinio;*
- *aggiornare l'informazione in materia professionale sostenendo progetti ...".¹⁴*

Queste indicazioni degli obiettivi stabilite a livello di ordinanza, da parte del competente Ufficio federale sono state ampliate e precisate secondo i seguenti obiettivi d'effetto:

I progetti promossi coi fondi provenienti dal DPT 1 dovevano quindi

- *aumentare in generale la quota femminile nella formazione professionale ed estendere le professioni scelte dalle ragazze,*
- *mantenere e migliorare la qualità della formazione degli apprendisti*
- *migliorare l'attrattività della formazione professionale e l'immagine dei suoi attori.*

Quando noi qui di seguito ci occupiamo degli effetti specifici e dell'efficacia complessiva del DPT 1, queste indicazioni degli obiettivi sono determinanti.

4.1 Effetti specifici del DPT 1

Nel corso della sua realizzazione il decreto sui posti di tirocinio ha provatamente ottenuto i seguenti effetti:

- Si è riusciti ad ampliare l'offerta di posti di tirocinio: i Cantoni riferiscono che tra il 1997 e il 1999 è stato creato ex novo un potenziale di almeno 10'000 posti di tirocinio.
- Si è fortemente estesa la disponibilità di offerte di formazione transitoria, offerte intese a garantire a giovani senza posto di tirocinio la preparazione alla formazione professionale e la connessione con essa: nel corso del DPT 1 sono state avviate circa 40 nuove offerte di formazione transitoria o classi supplementari, di cui hanno potuto beneficiare circa 1'200 giovani.
- Gli strumenti e i sistemi dell'informazione professionale hanno conosciuto una vera e propria spinta modernizzatrice.

¹⁴ Ordinanza concernente provvedimenti intesi a migliorare l'offerta di posti di tirocinio, art. 1

- Nel corso del DPT 1 l'obiettivo della parità delle donne nella formazione professionale s'è imposto come una priorità.
- Nel DPT 1 sono stati sviluppati, introdotti e testati modelli d'organizzazione formativa (consorzi, anni di base del tirocinio, formazioni di base interprofessionali) genuinamente nuovi, e nuovi tirocini.
- Per gli attori il DPT 1 è stato di grande utilità nella misura in cui ha consentito loro di ampliare e rafforzare le loro strutture, reti e competenze, di migliorare i loro strumenti e di professionalizzare la loro immagine verso l'esterno. Complessivamente essi hanno potuto migliorare la loro capacità d'azione a livello di politica formativa.
- E infine il DPT 1 ha collocato il tema della 'formazione professionale' nell'ambito della discussione pubblica e politica: col DPT 1 è stata data un'indicazione molto chiara dell'importanza della formazione professionale, che di conseguenza è stata riscattata dalla diffusa mancanza di considerazione cui in precedenza andava soggetta proprio anche in confronto alla formazione terziaria.

Nelle seguenti sezioni approfondiamo meglio questi sette benefici effetti esercitati dal DPT 1 sulla formazione professionale. E, come già detto nell'introduzione, ci concentriamo sulla questione se, sulla base degli effetti osservati, gli obiettivi espliciti del DPT 1 si possano considerare raggiunti!

Cominciamo però dai due ultimi settori d'effetto, che denotano essenziali affinità: in definitiva, in entrambi i casi vengono descritti degli 'effetti collaterali' del DPT 1 - non esplicitamente indicati né nel decreto stesso né nelle estensioni e precisazioni di esso fatte dall'UFFT - ed entrambi gli effetti qui descritti si manifestano in primo luogo 'all'interno', vale a dire dal lato degli attori del DPT 1, e solo secondariamente 'all'esterno', cioè ad esempio sul mercato dei posti di tirocinio oppure attraverso nuove offerte di formazione transitoria o nuovi sistemi d'informazione professionale.

4.1.1 Pubblica percezione e considerazione della formazione professionale

Che la formazione professionale oggi, sia politicamente che nella pubblica percezione, abbia un peso molto maggiore di quanto non avesse prima del varo del DPT 1, tanti nostri interlocutori, specialmente a livello cantonale, lo considerano propriamente come l'effetto più importante del decreto federale!

Da un lato, col varo del DPT 1 e lo stanziamento di un fondo speciale di 60 milioni di franchi per la formazione professionale, per la prima volta sarebbero stati dati pubblicamente chiari segnali dell'eccezionale importanza che la formazione professionale riveste nel sistema scolastico svizzero. Col DPT 1 la Confederazione si sarebbe apertamente dichiarata a favore del sistema duale e avrebbe espresso la propria volontà di impegnarsi maggiormente - anche dal punto di vista finanziario - per questo ramo del sistema formativo piuttosto trascurato da parte sua. Per tanti responsabili della formazione professionale, a livello sia dei Cantoni che delle associazioni professionali e di categoria, questi segnali sono evidentemente stati

estremamente importanti e insieme benefici, nel senso che sono stati intesi anche come riconoscimento pubblico e politico del proprio lavoro.

Dall'altro lato, il DPT 1 coi suoi fondi speciali ha offerto agli attori della formazione professionale un maggior spazio di creatività o, come hanno detto parecchi responsabili di progetti a livello cantonale: al DPT 1 era connesso l'invito alle autorità statali ad organizzare (più) attivamente la formazione professionale, anziché 'limitarsi' ad amministrarla. Il DPT 1 ha attivato complessivamente i responsabili della formazione professionale - come alcuni di questi osservano in modo autocritico, li ha anche costretti ad essere più attivi - e così in tanti posti ha prodotto più dinamica e più piacere di organizzare. Proprio questa nuova dinamica, l'attiva percezione e occupazione d'uno spazio di creatività, viene concordemente indicata come un importante effetto del DPT 1.

In terzo luogo, infine, il DPT 1, avendo collocato la formazione professionale in primo piano nella coscienza pubblica e nell'agenda politica, ha pure creato agli stessi responsabili una piattaforma pubblica sulla quale essi si sono potuti mostrare non solo con le loro richieste, ma anche con le loro prestazioni: *"finalmente per una volta abbiamo potuto mostrare agli occhi dell'opinione pubblica che ci siamo e cosa siamo in grado di fare"*, è quanto ha affermato al riguardo un nostro interlocutore.

Le "condizioni meteorologiche" politicamente molto favorevoli che hanno accompagnato la stesura e l'attuazione del DPT 1 si sono mantenute fino ad oggi: con l'approvazione senza opposizioni del decreto successivo, il DPT 2, nel giugno 1999 da parte del Parlamento, da un canto è stata confermata la nuova considerazione della formazione professionale qui brevemente tratteggiata e dall'altro sono state create le premesse per mantenere la nuova dinamica nella sua elaborazione e nella sua organizzazione.¹⁵

4.1.2 Ampliamento e rafforzamento delle strutture e delle competenze

In particolare gli attori statali con l'attuazione del DPT 1 si sono riposizionati, mostrandosi oggi attivi nel ruolo di moderatori e di organizzatori. Questa trasformazione nel senso di un ruolo attivo, proprio anche della Confederazione, non ha tuttavia portato ad un maggior centralismo: il DPT 1 ci sembra piuttosto che abbia rafforzato proprio dei processi orizzontali di direzione e di scambio. L'attuazione del decreto ha effettivamente fatto sì che si formassero nuove collaborazioni tra partner, nuovi modelli di scambio e di cooperazione, le cosiddette 'reti' a tutti i livelli (nazionale, regionale e locale) e tra i diversi attori (Confederazione, Cantoni, associazioni professionali ed economiche). Tanti attori sottolineano come molto positive specialmente le relazioni più dirette tra i responsabili statali della formazione professionale e quelli privati o degli ambienti economici. In tal modo le strutture relazionali e le opzioni direzionali della formazione professionale si sono ampliate e rafforzate, ma al tempo stesso sono anche divenute più complesse.

Col DPT 1 si è inoltre riusciti a coinvolgere nel 'paesaggio della formazione professionale' degli attori in parte completamente nuovi, arricchendolo quindi di nuovi modi di vedere e di pensare. Pensiamo in particolare alle delegate alla parità della Confederazione e dei Cantoni o alla Commissione federale degli stranieri. Con

¹⁵ Per informazioni sul DPT 2 vedi http://www.berufsbildung.ch/lehrstellenbeschluss/LSB_2

l'impegno di questi nuovi attori, la formazione professionale ha guadagnato nuovi impulsi e nuove competenze, che i responsabili 'tradizionali' non avrebbero potuto prestare in questa forma.

Tanti responsabili di progetti affermano di aver acquisito nuove esperienze e competenze e di aver mobilitato delle capacità latenti: per le autorità cantonali, il loro cambiamento di ruolo dall'amministrazione all'organizzazione ha significato ad esempio che hanno dovuto far propri nuovi percorsi e nuovi procedimenti, per esempio a proposito di comunicazione o di intervento in pubblico. L'elaborazione e l'attuazione e/o l'accompagnamento di progetti concreti nei settori di sovvenzione del DPT 1 - in cui facevano ampiamente difetto esperienze acquisite nonché strategie e provvedimenti già sperimentati, 'copiabili' - come pure il lavoro di progetto in generale, per tanti responsabili del DPT 1 hanno significato un'esperienza completamente nuova, una sfida dalla quale affermano d'essere usciti arricchiti di nuove competenze. La seguente citazione illustra molto bene questa crescita di competenze: *"Oggi siamo semplicemente molto più capaci. Adesso sappiamo come si organizza un intervento in pubblico in modo che la gente non finisca per addormentarsi. Adesso sappiamo abbastanza esattamente cosa va e cosa non va nel marketing dei posti di tirocinio. Tre anni fa non avevamo idea di queste cose"*

Accanto o assieme a questa crescita di conoscenza e di capacità, il DPT 1 ha inoltre consentito ai suoi attori l'ammodernamento e il miglioramento del loro strumentario: qui si deve ricordare in particolare l'introduzione e l'accresciuto utilizzo dei nuovi mezzi d'informazione, in particolare di Internet. Tanti uffici cantonali e specialmente le associazioni professionali, grazie alla modernizzazione del loro strumentario e alla riorganizzazione dei loro programmi e dei loro supporti informativi, sono riusciti a professionalizzare la loro immagine verso l'esterno (si veda al riguardo anche il cap. 4.1.5).

I responsabili del DPT 1 sono infine concordi nel citare tra i benefici essenziali derivati alla formazione professionale grazie al decreto, una migliorata e più oggettiva cultura del dialogo, un atteggiamento più disteso anche nei confronti di punti di vista insoliti o finora addirittura categoricamente rifiutati, nonché una generale crescita della voglia di discutere e di riflettere.

4.1.3 Ampliamento dell'offerta di posti di tirocinio

L'obiettivo centrale del DPT 1, particolarmente nella prima fase d'attuazione, era l'ampliamento e il mantenimento dell'offerta di posti di tirocinio. Dalla nostra prima valutazione a questo proposito, nell'autunno del 1998, risulta che questo obiettivo si è potuto chiaramente raggiungere con la creazione di almeno 5'000 nuovi posti di formazione (Gertsch & Weber, 1999, p. 23 ss.). Secondo i dati degli uffici cantonali che abbiamo ricavato dai rapporti annuali 1999 e/o in occasione del nostro ultimo giro d'interviste, questa positiva evoluzione è proseguita con lo stesso stile. All'inizio del 2000, 22 Cantoni indicano le cifre che seguono:

Tabella 7:

Aumento di posti di tirocinio/permessi di formazione/contratti di tirocinio dal 1997;
Stato: marzo 2000

AG	1300 contratti di tirocinio in più	ZH	1700 contratti di tirocinio in più (dal '96!)
FR	958 nuovi permessi di formazione	GE	903 nuovi permessi di formazione
SZ	339 nuovi permessi di formazione	JU	ca. 100 nuovi permessi di formazione
LU	ca. 800 nuovi posti di tirocinio	TI	ca. 850 nuove aziende di formazione
NW	65 nuovi posti di tirocinio	SG	560 nuovi permessi di formazione 340 nuovi posti di tirocinio
BS	480 nuovi posti di tirocinio	BL	ca. 100 nuovi posti di tirocinio
OW	ca. 100 nuovi posti di tirocinio	SO	700 nuovi posti di tirocinio
GR	ca. 100 nuovi posti di tirocinio	TG	370 nuovi posti di tirocinio
SH	ca. 300 nuovi posti di tirocinio	UR	102 nuovi posti di tirocinio
VD	ca. 1000 nuovi posti di tirocinio	VS	ca. 450 nuovi posti di tirocinio
ZG	ca. 450 nuovi posti di tirocinio	BE	ca. 885 nuovi posti di tirocinio

Aumento dei contratti di tirocinio stipulati: **3'000**; nuovi permessi di formazione: **3'710**;
nuovi posti di tirocinio dal 1997: **6'242**

Questi dati sono troppo disparati per poterli sommare arrivando ad una cifra che sia espressione dell'aumento globale dell'offerta di posti di tirocinio:

Una volta si parla di 'nuovi permessi di formazione', un'altra di 'nuovi posti di tirocinio', un'altra ancora di aumento dei 'nuovi contratti di tirocinio stipulati'. I due Cantoni ZH e AG registrano insieme un aumento di 3'000 contratti di tirocinio stipulati, mentre i restanti 20 Cantoni indicano insieme un nuovo **potenziale** di 9'952 posti di tirocinio o aziende di formazione.

Questo *potenziale* creato ex novo non va però scambiato con l'aumento dell'offerta di posti di tirocinio nel suo complesso: quando si indicano dei guadagni di 'nuovi posti di tirocinio' o di 'nuovi permessi di formazione' non si tratta di guadagni netti! Così come nel corso del DPT 1 sono sorti o sono stati aperti nuovi posti di tirocinio, altri sono andati persi, alcune aziende hanno interrotto la loro attività formativa. Tale fluttuazione della partecipazione alla formazione è del tutto normale e il numero dei 'nuovi posti di tirocinio' o dei 'nuovi permessi di formazione' riportato nella precedente tabella si situa - stando a informazioni avute da alcuni uffici cantonali - nell'ambito di questo normale tasso di fluttuazione.

Per la prima fase del DPT 1 ci pare tuttavia dimostrato che l'offerta di posti di tirocinio sia effettivamente, e non solo potenzialmente, aumentata al di sopra della media. Per il periodo compreso tra l'autunno del 1997 e l'autunno del 1998, i Cantoni hanno registrato un aumento del loro potenziale di posti di tirocinio di almeno 5'000 posti, il "Barometro dei posti di tirocinio" un aumento di 4'500¹⁶ posti di tirocinio, e secondo l'Ufficio federale di statistica (UST) nello stesso periodo è cresciuto di 3'864¹⁷ il numero dei contratti di tirocinio stipulati nelle professioni LFPr! Tale incremento dei rapporti di tirocinio è chiaramente al di sopra del tasso di crescita medio degli anni precedenti, sempre inferiore a 2'000¹⁸, e questo suggerisce un collegamento con gli interventi del DPT 1, in particolare del marketing dei posti di tirocinio.

¹⁶ *Lehrstellenbarometer*, agosto 1998. LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Lucerna

¹⁷ Ufficio federale di statistica (UST): *Statistik der Lehrverträge, Lehrabschlussprüfungen und Berufsmaturitäten 1998*

¹⁸ Ufficio federale di statistica (UST): *Berufsausbildung in Zahlen*. Neuchâtel, 1998

Per il 1999, però, questi indicatori della crescita dell'offerta di posti di tirocinio non coincidono più: mentre i Cantoni - dopo l'aumento nel 1997/1998 di almeno 5'000 posti di tirocinio - per il 1999 registrano un ulteriore incremento del potenziale dell'offerta di almeno 6'000 posti di tirocinio (si veda la tabella 7) e il Barometro dei posti di tirocinio dell'agosto 1999 calcola una crescita dell'offerta di 3'000 posti,¹⁹ l'aumento dei contratti di tirocinio stipulati segna un completo ristagno, con solo 232 contratti di tirocinio nelle professioni LFPr in più rispetto al 1998.²⁰ Queste discrepanze sono difficili da interpretare, qui facciamo alcuni tentativi di spiegazione:

- Il numero di contratti di tirocinio stipulati è sempre inferiore a quello dell'offerta di posti di tirocinio, perché decisamente non ogni posto di tirocinio viene occupato. L'UST, inoltre, non considera i contratti di tirocinio nelle professioni regolamentate a livello cantonale: nell'ambito del DPT 1, tanti Cantoni hanno introdotto nuove professioni, finora regolamentate 'solo' cantonalmente e quindi hanno anche ottenuto un corrispondente aumento dell'offerta di posti di tirocinio. Questa crescita non si riflette nella statistica dell'UST.
- È pensabile che con l'effetto segnale del DPT 1 e in particolare con la 'prima ondata' del marketing dei posti di tirocinio e delle campagne di motivazione all'inizio del 1998, il potenziale di aziende propense alla formazione, mobilitabili a corto termine e facilmente, si sia praticamente esaurito. Effettivamente nel nostro studio sul marketing dei posti di tirocinio²¹ (se ne veda la sintesi in appendice), facendo seguito a questa prima ondata abbiamo potuto dimostrare che il marketing dei posti di tirocinio ha raggiunto innanzitutto le ditte che già fanno formazione ed è riuscito ad indurle ad uno 'sforzo supplementare': sono soprattutto le aziende già attive nella formazione quelle che hanno reagito al marketing offrendo ulteriori posti di tirocinio. Questo potenziale, tuttavia, si è probabilmente esaurito relativamente in fretta, e soprattutto nell'anno successivo non è più nuovamente disponibile: in genere una buona parte di tutti i posti di tirocinio ha potuto essere occupata di nuovo non ogni anno, ma spesso solo ogni 3 anni!
- Il nostro studio ha inoltre potuto dimostrare che il guadagnare alla formazione professionale nuove ditte senza esperienza e tradizione in campo formativo è più difficile e più dispendioso, richiede quindi più tempo ed è più 'lento'. In questo caso, ad esempio, la visita personale, anche ripetuta, è praticamente una premessa necessaria, se il marketing vuole raggiungere una nuova azienda. Se si tratta di dischiudere alla formazione professionale il potenziale di aziende finora rimaste lontane dall'attività formativa, si deve quindi mettere in conto un dispendio maggiore e un maggiore intervallo di tempo tra intervento ed effetto.
- È infine possibile che gran parte dei posti di formazione che stando ai Cantoni sono stati aperti ex novo, solo in un secondo momento arrivino 'sul mercato' e possano venire occupati: chi ad esempio fa per la prima volta domanda di un permesso di formazione non necessariamente offrirà un posto di tirocinio non appena tale permesso gli verrà accordato. Anche in questo caso va messo in conto un certo intervallo di tempo fra la creazione potenziale di un nuovo posto di tirocinio e

¹⁹ *Lehrstellenbarometer*, agosto 1999. LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Lucerna

²⁰ Ufficio federale di statistica (UST): *Statistik der Lehrverträge, Lehrabschlussprüfungen und Berufsmaturitäten 1999*

²¹ M. Gertsch, H.P. Hotz: *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie zum Lehrstellenmarketing*. Koordinationsstelle für Weiterbildung dell'Università di Berna, 1999

la sua traduzione in 'valore sicuro' sotto forma di un rapporto di tirocinio. A questo proposito sarà interessante vedere la statistica UST dei contratti di tirocinio 2000, che mostrerà se l'ulteriore crescita dell'offerta di posti di tirocinio registrata dai Cantoni sino a fine 1999 / inizio 2000 trova espressione in una rinnovata crescita di contratti di tirocinio stipulati per l'inizio d'apprendistato 2000.

Bilancio:

Nonostante le incertezze di cui si è detto circa la situazione dei dati e le discrepanze tra i diversi indicatori dell'evoluzione dell'offerta di posti di tirocinio, prendiamo per sicuro che nel periodo in cui è stato in vigore il DPT 1 l'offerta di posti di tirocinio in tanti posti si è ampliata e in altri si è almeno riusciti a conservarla.

Comunque non si potrà mai dire esattamente quale parte abbia avuto nell'evoluzione dell'offerta di posti di tirocinio appena illustrata proprio il DPT 1, coi suoi molteplici provvedimenti di marketing dei posti di tirocinio a livello federale, cantonale e locale. È per esempio plausibile che anche la ripresa congiunturale abbia contribuito alla distensione sul mercato dei posti di tirocinio. In generale le situazioni e le strutture economiche locali/cantonali possono aver svolto un ruolo essenziale nel decidere l'evoluzione del mercato dei posti di tirocinio. Un'indicazione molto chiara in questo senso viene dalla crescita di rapporti di tirocinio, forte in confronto agli altri Cantoni, registrata nella zona di ZH/AG.

Noi propendiamo tuttavia per l'ipotesi d'una diretta relazione tra i molteplici sforzi profusi nell'ambito del DPT 1 per aprire nuovi posti di tirocinio e la distensione sul mercato dei posti di tirocinio. A favore di questa ipotesi da un lato c'è il constatato aumento superiore alla media, documentato nella relativa statistica dell'UST, di nuovi rapporti di tirocinio stipulati in seguito alla prima ondata del marketing dei posti di tirocinio e della campagna di motivazione della Confederazione nel 1998. E dall'altro confermano in quest'idea i seguenti risultati del nostro studio sul marketing dei posti di tirocinio²² (se ne veda la sintesi in appendice):

- Il marketing dei posti di tirocinio ha avuto una portata molto ampia e con le sue campagne, i suoi annunci, i suoi mailing e le sue visite alle aziende, ha raggiunto oltre l'80% dei suoi destinatari.
- Il 5% di queste aziende - cioè un'azienda su 20 - ammette che il marketing dei posti di tirocinio l'ha spinto a formare più giovani di prima, a tornare ad offrire un posto di tirocinio dopo un'interruzione piuttosto prolungata della sua attività formativa, o a occuparsi per la prima volta di formazione aziendale. Come ci ha assicurato un esperto di marketing, questa percentuale di aziende guadagnate o riguadagnate alla formazione non teme il confronto con la consueta efficienza dei provvedimenti di marketing. Questa 'quota dei colpi messi a segno' e rispettivamente l'efficacia del marketing cresce inoltre in proporzione diretta col tipo di provvedimenti adottati, vale a dire che le visite aziendali hanno un effetto maggiore che non ad esempio i mailing o gli annunci. La visita alle aziende, la cosiddetta 'vendita porta a porta', è stata una strategia relativamente poco utilizzata nel marketing dei posti di tirocinio e supponiamo quindi che concentrandosi maggiormente su questo modo di procedere si possa accrescere ulteriormente l'efficacia di tale marketing.

²² Vedi nota 21

Bilancio:

In conclusione, siamo convinti che il DPT 1 coi suoi provvedimenti di marketing e di motivazione, abbia direttamente contribuito a mantenere ed ampliare l'offerta dei posti di tirocinio. Il decreto ha così raggiunto il suo obiettivo primario, anche se non si può stabilire come giudicare il grado di bontà, vale a dire di efficienza, del raggiungimento di questo obiettivo. A questo scopo mancavano finora le relative esperienze acquisite, e solo ora, sulla base delle esperienze fatte, si possono indicare modi di procedere più promettenti o meno promettenti ai fini del marketing dei posti di tirocinio.

La maggioranza dei Cantoni intende poi anche continuare i propri provvedimenti volti a garantire e ad allargare ulteriormente un mercato dei posti di tirocinio quantitativamente e in particolare qualitativamente adeguato, e al riguardo adesso può riferirsi alle esperienze acquisite. Da un lato si tratterà di integrare come compito permanente nell'attività quotidiana degli uffici la 'cura' del mercato dei posti di tirocinio, dall'altro di allargare ulteriormente questo mercato attraverso provvedimenti di acquisizione e di convinzione selettivi e personali. Speciale attenzione andrà prestata a coinvolgere nella formazione aziendale nuove aziende e nuovi rami dell'economia.

4.1.4 Offerte di formazione transitoria per giovani senza posto di tirocinio

Uno dei tre obiettivi centrali del DPT 1, fissati a livello di ordinanza, è di *"preparare a una formazione professionale i giovani senza un posto di tirocinio"*²³. L'affermazione di questo obiettivo nel DPT 1 (e la sua prosecuzione nel DPT 2) vanno intese come reazione della politica della formazione professionale alle difficoltà, in aumento da anni, che un crescente numero di giovani incontra alla prima soglia, vale a dire nel passaggio dalla scuola dell'obbligo alle formazioni postobbligatorie del livello secondario II: nell'anno scolastico 1999/2000 ad esempio, secondo il "Barometro dei posti di tirocinio" dell'agosto 1999, in mancanza di un posto di tirocinio il 18% dei giovani interpellati ha scelto una soluzione intermedia, mentre un altro 9% è rimasto in un decimo o in un undicesimo anno della scuola obbligatoria²⁴.

Che una percentuale così importante di tutti gli esonerati dall'obbligo scolastico - in base alle cifre riportate sopra, sarebbero più di 10'000 giovani nell'anno scolastico 1999/2000 - faccia (debba far) ricorso ad un'offerta di formazione transitoria che funga da passerella tra scuola obbligatoria e livello secondario II è indice di trasformazioni essenziali dei processi di transizione tra scuola dell'obbligo e accesso alla prima formazione professionale: queste transizioni sembrano essere diventate via via più difficili, soggette a disturbi, ragion per cui è motivato il bisogno di un livello intermedio di passaggio.

Negli ultimi anni l'offerta di posti di formazione nel settore della formazione professionale è andata continuamente diminuendo. Sebbene la domanda di tirocini nel sistema duale sia diminuita a favore di formazioni scolastiche, ciò non è bastato a

²³ Ordinanza concernente provvedimenti intesi a migliorare l'offerta di posti di tirocinio, art. 1

²⁴ *Lehrstellenbarometer*, agosto 1999. LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Lucerna

compensare il calo dell'offerta di posti di tirocinio. Dall'inizio degli anni novanta, è inoltre tornato a crescere il numero delle allieve e degli allievi che rinunciano agli studi: al calo e rispettivamente alla stagnazione dell'offerta formativa a livello secondario II, si contrappone una crescente domanda. Le conseguenze di questa evoluzione per chi rinuncia agli studi sono evidenti:

- Il passaggio diretto alla prima formazione postobbligatoria non è più cosa ovvia anche se si è conclusa regolarmente la scuola.
- La pressione selettiva 'dall'alto in basso' aumenta: anche in segmenti meno ambiti, l'aumento della domanda fa sì che, tra quanti hanno rinunciato agli studi, i più forti tendano a soppiantare i più deboli. Chi offre posti di formazione ha (di nuovo) la scelta, cosa che naturalmente porta a scegliere dall'alto in basso.
- In questo modo crescono anche le esigenze nei confronti di chi chiede un posto di formazione, e cioè i criteri relativi alla 'capacità di formazione', in particolare nel sistema duale.

Specialmente per i giovani con un "piccolo bagaglio scolastico" e per le giovani straniere e i giovani stranieri, soprattutto se immigrati tardi e quindi con pochi anni o addirittura nessun anno di scuola in Svizzera, il passaggio al livello secondario II si presenta precario: i giovani che falliscono questa prima transizione rischiano però, in elevata misura, una condizione di continua insicurezza, la disoccupazione e in definitiva l'emarginazione.

Uno dei tre obiettivi centrali del DPT 1 è di opporsi un po' a questa situazione insostenibile per motivi formativi, sociali e legati alla politica dell'integrazione, offrendo ai giovani che si trovano in tale situazione delle soluzioni di passaggio, le cosiddette "offerte di formazione transitoria", che dovrebbero aumentare le loro chance sul mercato dei posti di tirocinio e garantir loro la connessione con la successiva formazione professionale nel senso di una "seconda chance":

Così, sostenute dai fondi speciali del DPT 1, complessivamente sono state circa 40 le nuove offerte di formazione transitoria create o le classi di passaggio supplementari aperte, delle quali secondo il nostro calcolo hanno potuto beneficiare almeno 1'200 giovani. Alcuni Cantoni, come ad esempio Basilea Città, Basilea Campagna e Berna, hanno inoltre messo a disposizione importanti fondi propri per allargare l'offerta di soluzioni transitorie. Pretirocini, corsi d'integrazione, anni di scelta professionale e anni propedeutici, tirocinio professionale PLUS, pretirocini di motivazione sono solo alcune delle molteplici denominazioni di tali offerte.

Queste offerte di formazione transitoria sono *efficaci* nel senso indicato dall'obiettivo del DPT 1 se "preparano alla formazione professionale" quanti le seguono, e cioè forniscono loro la connessione con una formazione postobbligatoria regolamentata o almeno garantiscono loro migliori chance sul mercato dei posti di tirocinio.

Per verificare l'efficacia in questo senso delle offerte di formazione transitoria sovvenzionate con fondi DPT 1, nel 1999 noi abbiamo condotto un'indagine²⁵ su scala svizzera (se ne veda la sintesi in appendice) relativa a circa 1'200 giovani e 83 insegnanti in 53 diverse offerte di formazione transitoria, i quali in sostanza dovevano rispondere alle seguenti domande:

²⁵ M. Gertsch, A. Gerlings & C. Modetta (1999): *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie über Brückenangebote*. Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) dell'Università di Berna

- *Che quote di connessione registrano le diverse offerte di formazione transitoria?*
- *In base alle quote di connessione, si possono distinguere tra le offerte di formazione transitoria forme più efficaci e forme meno efficaci?*

Il 70% di tutti i partecipanti ad anni di formazione transitoria sono entrati in connessione con una formazione (professionale) regolamentata del livello secondario II, e cioè un tirocinio (55%), una formazione empirica (6%) o una formazione scolastica (8%). Un buon terzo di questi giovani e addirittura i $\frac{3}{4}$ degli insegnanti sono convinti che queste valide soluzioni di connessione si sono potute realizzare solo grazie alla partecipazione alle offerte di formazione transitoria. Da questi risultati deduciamo che le offerte di formazione transitoria sono effettivamente efficaci nel senso che aumentano per chi le frequenta le chance di connessione al livello secondario II. Questa conclusione vale del resto per tutti i tipi di anni intermediari presi in esame, vale a dire che non si possono distinguere tipi di offerte sistematicamente più efficaci o meno efficaci. Va invece detto che le offerte di formazione transitoria si rivelano sistematicamente meno efficaci per due importanti gruppi di partecipanti: le giovani donne e gli stranieri/le straniere trovano in modo significativamente più raro la connessione col livello secondario II.

Bilancio:

Le offerte di formazione transitoria, così come sono state promosse nel DPT 1 con l'obiettivo di *"preparare a una formazione professionale i giovani senza un posto di tirocinio"*, sono efficaci in quanto alla gran maggioranza dei giovani che vi partecipano forniscono effettivamente la connessione "al secondo tentativo" alla formazione professionale o rispettivamente ad una prima formazione regolamentata. I provvedimenti del DPT 1, anche per quanto riguarda questo obiettivo centrale del decreto, hanno dunque registrato dei successi.

Proprio tenendo conto di questo, la loro qualità nel senso anche di efficacia, va approfonditamente verificata e, partendo da questa base, possibilmente aumentata, particolarmente nel senso di un miglioramento delle chance di connessione delle donne e delle persone straniere che vi prendono parte.

Se le offerte di formazione transitoria, come appena descritto, hanno provati effetti positivi sulle chance di connessione individuali dei loro partecipanti, esse non sono tuttavia atte a risolvere in modo duraturo tutti i problemi di transizione nell'interfaccia scuola - prima formazione professionale. Sono per esempio inadeguate ad analizzare o addirittura a frenare l'aumento - sia esso giustificato o no - delle esigenze di qualificazione nell'ambito della formazione professionale. Dalla strisciante tendenza alla generalizzazione di soluzioni intermedie risulta piuttosto un ulteriore aumento, o quantomeno un cementarsi, di elevate esigenze di qualificazione, alle quali i giovani devono rispondere già solo per poter accedere ad un tirocinio - e si prevede quindi un'ulteriore crescita degli esonerati dall'obbligo scolastico che solo attraverso un livello intermedio riescono a connettersi con la formazione professionale (si veda al riguardo anche: Gertsch & Weber, 2° rapporto intermedio, 1999, p. 33 ss.).

Bilancio:

Le offerte di formazione transitoria, quali vengono promosse nel DPT 1, hanno un effetto generalmente positivo come "seconda chance" sulle chance di connessione individuali dei loro partecipanti.

Se si tratta però di migliorare le chance d'accesso di giovani con situazioni iniziali svantaggiate - per esempio allievi/allieve deboli, stranieri/straniere - anche senza tener conto d'una crescente generalizzazione di soluzioni intermedie nonché della tendenza in generale a rendere 'più sicura al passo' la soglia d'ingresso nella formazione professionale, si devono cercare e provare altri tentativi di soluzione, come ad esempio:

- introduzione più attrattiva nell'ottica del mercato del lavoro e professioni orizzontalmente e verticalmente più permeabili nel cosiddetto 'segmento inferiore';
- offerte d'accompagnamento e di sostegno per le aziende che formano giovani scolasticamente più deboli o linguisticamente e culturalmente non assimilati;
- miglioramento ed eventuale anticipo delle lezioni d'orientamento e di scelta professionale, migliore selezione, accompagnamento e valutazione di tirocini di prova, corsi pratici, ecc.;
- esame e chiarimento delle esigenze delle aziende e delle professioni in fatto di qualificazione degli apprendisti.

Tali modi di procedere nel DPT 1 finora sono entrati in azione solo sporadicamente, fatta eccezione forse per l'introduzione di nuove professioni cosiddette "a bassa soglia", e probabilmente guadagneranno nettamente importanza nel DPT 2.

4.1.5 Aggiornamento e miglioramento dell'informazione professionale

Quale terzo obiettivo del DPT 1, l'ordinanza sui posti di tirocinio stabilisce il "miglioramento e aggiornamento dell'informazione in materia professionale". Quando noi qui di seguito parliamo dei risultati del DPT 1 a proposito di questo obiettivo, utilizziamo l'espressione 'informazione (in materia) professionale' con un'accezione tanto vasta quanto devono aver pensato le autrici e gli autori del decreto: intendiamo con essa informazioni sulle singole professioni, sulle strutture e i responsabili della formazione professionale, sul mercato dei posti di tirocinio e la sua evoluzione, e altro ancora.

A posteriori è difficile ricostruire le ragioni specifiche che hanno portato all'introduzione di questo obiettivo nel DPT 1: si può tuttavia supporre che l'informazione professionale, coi suoi strumenti e procedimenti, sia stata giudicata deficitaria. In effetti tanti attori, parlando degli strumenti, della presentazione e dell'utilizzabilità dell'informazione professionale si sono espressi in questi termini: polveroso, cartaceo, antiquato nella presentazione e nel contenuto, poco attraente per i giovani, introvabile o difficilmente reperibile, non disponibile e in particolare non legato, collegabile e scambiabile.

Per tutto il corso del DPT 1 sono considerevoli i mezzi finanziari e gli sforzi impiegati nell'aggiornamento e nel miglioramento dell'informazione professionale ed è sorta una grande, già quasi incalcolabile, quantità di prodotti (si vedano in proposito anche

i punti 2.2.2 e 2.2.3). Il ventaglio dei modi di procedere è molto ampio e variato, e a titolo d'esempio si può descrivere come segue:

Per informare i giovani sulla formazione professionale e le sue strutture, su singole professioni, sul mercato dei posti di tirocinio e altro, sono stati in particolare adottati i seguenti provvedimenti:

- Sono stati prodotti e largamente diffusi opuscoli, manuali ed esempi, profili professionali, percorsi didattici modello, pareti espositive, CD-ROM, ecc. In tanti casi questi sussidi sono pensati non solo per informare i giovani, ma per interessarli in modo particolare ad una professione. Altri destinatari di questi materiali informativi e pubblicitari sono aziende, scuole, uffici d'orientamento professionale nonché un pubblico più vasto.
- Le liste cantonali di posti di tirocinio (LENA) sono state informatizzate e messe su Internet, spesso in collegamento con altre rilevanti informazioni sul sistema della formazione professionale, gli uffici e gli interlocutori competenti, ecc. Con un'eccezione (GL), nel frattempo le LENA di tutti i Cantoni sono state messe su Internet e, grazie a collegamenti ipertestuali, rese tutte accessibili dallo stesso indirizzo Internet (www.berufsberatung.ch)!
- Tante associazioni professionali e di categoria hanno allestito delle ampie pagine web (professioni, profili professionali, professioni affini, formazione continua, carriere, ecc.)
- Col progetto pilota 'Rent-a-Stiff' l'UFFT ha lanciato una nuova, interessante forma d'intervento nella preparazione alla scelta professionale, che è già stata adottata e ampiamente impiegata dal Canton BE: dei team appositamente formati, composti da due apprendisti, sempre una ragazza e un ragazzo, visitano (su richiesta) le ultime classi della scuola dell'obbligo, dando alle allieve e agli allievi delle informazioni per così dire 'di prima mano' sulla formazione professionale e il tirocinio. Da parte degli allievi, la domanda di una simile offerta pare sia molto forte.
- Infine va evidenziato qui il progetto della Commissione federale degli stranieri (CFS), che colma una delicata lacuna dell'informazione sulla formazione professionale, allestendo le opportune informazioni per le giovani immigrate, i giovani immigrati e il loro ambiente (in 9 diverse lingue!) e diffondendole nelle diverse comunità culturali attraverso moltiplicatrici e moltiplicatori preparati allo scopo.

Lo scambio d'informazioni e d'esperienze tra gli attori della formazione professionale, in particolare tra gli uffici, nonché le strutture d'amministrazione, di direzione e di supporto, complessivamente ha registrato un miglioramento e uno snellimento:

- Uffici della formazione professionale, uffici d'orientamento professionale, centri d'informazione professionale, e in parte anche scuole medie inferiori, non solo sono stati dotati o potenziati sotto l'aspetto informatico, ma nel frattempo sono anche stati in buona parte messi in rete.
- Il servizio media della DBK e la rivista Internet "bbaktuell" offrono regolarmente una panoramica dei più recenti sviluppi e progetti della formazione professionale, sia verso l'interno che verso l'esterno, e ben oltre il DPT 1.
- Pure dalla DBK, unitamente all'ASOSP, alla SRFP e ad altre istituzioni, è stato creato il sistema informativo nazionale "INFO-PARTNER Bildung&Arbeit / formation&emploi", che tra l'altro mette a disposizione un'ampia banca dati

relativa ai settori mercato del lavoro, orientamento professionale e formazione professionale (www.infopartner.ch).

- E infine, nel quadro di quello che è il progetto più costoso del DPT 1, viene sviluppato e costantemente potenziato un grande portale Internet per la formazione professionale, che un giorno dovrebbe contenere e rendere accessibili, elaborati e collegati fra loro, tutti i diversi livelli e contenuti dell'informazione sulla formazione professionale.

Bilancio:

Gli esempi riportati mostrano chiaramente che l'obiettivo di aggiornare e migliorare l'informazione sulla formazione professionale, nel DPT 1 è stato raggiunto:

- L'informazione professionale, tanto su singole professioni quanto sulla formazione professionale e le sue strutture, i suoi contenuti e le sue prospettive in generale, oggi risulta generalmente più attraente, colorata, fresca e diciamo 'adatta ai giovani'. I suoi contenuti, inoltre, si è riusciti in tanti casi ad adeguarli al nuovo stato di cose, per esempio per quanto riguarda curricula formativi, nuove professioni, profili professionali, ecc.
- L'informazione sulla formazione professionale oggi è 'tecnica', vale a dire che per il modo di rilevare, trattare e trasmettere le informazioni, ha uno standard ben diverso rispetto anche a solo pochi anni fa. Col DPT 1 l'informazione professionale è riuscita a compiere il passo - in tanti posti si può parlare di vero e proprio salto - nell'era di Internet. I nuovi mezzi d'informazione elettronici hanno, rispetto alle precedenti "versioni cartacee", da un lato il vantaggio che sono (più) facili da mantenere aggiornati. Inoltre, e questo riteniamo che sia il loro vantaggio essenziale, essi consentono a tutte le cerchie interessate all'informazione professionale - in particolare ai giovani che cercano posti di tirocinio e/o vogliono informarsi sulle diverse professioni - l'accesso *diretto* alle opportune informazioni. Ciò aumenta considerevolmente il grado d'autonomia degli utenti e, a nostro avviso, rende anche più verosimile che le informazioni disponibili vengano pure effettivamente assunte e utilizzate: la via a Internet è più breve - e per tanti giovani più giocosa - di quella che porta al più vicino centro d'informazione professionale.
- Importanti responsabili della formazione professionale, in particolare gli uffici della formazione professionale e d'orientamento professionale, grazie alle nuove possibilità sono ora in grado di osservare gli sviluppi della formazione professionale in generale e il mercato dei posti di tirocinio in particolare, di scambiare e collegare informazioni di rilievo.

In conclusione, nel corso del DPT 1 l'informazione sulla formazione professionale è divenuta più attuale, più rapida, più diretta, più utilizzabile e perciò anche più effettiva. Essa in particolare si è maggiormente accostata ai suoi destinatari, facilitando loro l'accesso. Quale unico punto critico aggiungiamo qui un fatto che tanti responsabili di progetti hanno osservato e che anche noi abbiamo notato ritenendolo degno di considerazione:

- Nel corso del DPT 1 è stata prodotta tantissima carta, troppa agli occhi di molti attori. Questa 'marea' in fondo non sarebbe più per niente ragionevolmente comprensibile ed elaborabile. Inoltre, e qui siamo d'accordo con le nostre persone di

riferimento, è da supporre che una gran parte degli opuscoli informativi e pubblicitari, dei flyer e dei fogli d'appunti sia finita direttamente nei cestini della carta dei rispettivi destinatari.

- A nostro avviso, infine, sono troppo rari progetti che imboccano nuove strade per portare l'informazione sulla formazione professionale direttamente ai suoi destinatari. Per esempio nel quadro della preparazione alla scelta professionale nelle scuole con classi superiori, per poterla trasmettere e agganciare lì in maniera 'viva', concreta e vicina alla prassi. A questo proposito consideriamo indicatori di una strada da percorrere progetti come 'Rent-a-Stift' o 'Informazione professionale per giovani immigrate/i'.

4.1.6 Promozione della parità delle donne

Secondo la dichiarata volontà della commissione del Consiglio Nazionale che ha elaborato il DPT 1 e dell'UFFT, col DPT 1 va dato un contributo *"all'aumento della rappresentanza delle donne nella formazione professionale in generale e all'estensione della scelta professionale delle giovani donne in particolare"*. Con questa indicazione dell'obiettivo le autrici e gli autori del decreto e le autorità incaricate della sua applicazione evidentemente non hanno riscosso molte simpatie: *"Quando abbiamo parlato di questo obiettivo del DPT 1, ci hanno veramente deriso e ci hanno chiesto se proprio non avevamo niente di più intelligente da fare"*, dice Christoph Schmitter riferendosi alla situazione iniziale, nel 1997. Su questo sfondo si capisce che la promozione delle donne nella formazione professionale è sì stabilita nel DPT 1, ma 'solo' in una frase secondaria, aggiunta all'art. 2.1 delle direttive, secondo cui si promuovono *"marketing dei posti di tirocinio e campagne di motivazione, tenendo particolarmente di vista i posti di tirocinio per le donne"*. Con ciò la richiesta era sì accolta nel decreto, ma non come settore di promozione, alla pari ad esempio del *"Maggiore sovvenzionamento dei corsi d'introduzione"*.

L'autrice si ricorda bene il primo giro d'interviste presso gli uffici cantonali nell'inverno 1997: allora solo pochi interlocutori sembravano prendere sul serio l'obiettivo della parità delle donne nella formazione professionale, tanti si limitavano ad un sorriso, mentre una parte sorprendentemente grande s'indignava esplicitamente e a volte violentemente. Nel primo rapporto intermedio della valutazione il nostro cauto bilancio si esprimeva in questi termini:

"6 Cantoni (JU, GR, LU, TI, UR, ZH) hanno in programma progetti specifici per la promozione delle donne. Questi progetti, peraltro, sono ancora poco maturati. La maggior parte dei Cantoni pare intenzionata a, diciamo così, lasciare in sottofondo il tema "promozione delle donne". Questo settore di promozione propagato nel DPT 1 sembra finora aver trovato scarsa risonanza" (Gertsch, Modetta & Weber, 1998, p. 23).

L'UFFT ha continuamente posto l'accento sulla volontà che col DPT 1 si dia un contributo alla parità delle donne: già per esempio nel settembre 1997 col convegno *"Il decreto sui posti di tirocinio: una chance per le donne"*, a partire dal gennaio 1998 con l'inserimento del passo *"tener conto della parità dei sessi"* nelle nuove approvazioni di progetti, e infine nel febbraio '98 col lancio e l'approvazione del

progetto "16+", progetto sui posti di tirocinio della Conferenza svizzera delle delegate alla parità":

In un breve arco di tempo, questo vasto e ambizioso progetto "16+" ha ottenuto tutta una serie di risultati concreti, come ad esempio:

- La "LENA-Girl", una lista di posti di tirocinio di ditte del settore tecnico che vogliono impiegare ragazze. La LENA-Girl elenca attualmente più di 470 posti di tirocinio e oltre 520 ditte di tirocinio! Un'analoga lista di posti di tirocinio per ragazze esiste anche nella Svizzera Romanda, col nome di "LISA-Girl".
- La creazione di una Homepage in 3 lingue (www.lehrstellenprojekt.ch).
- Il progetto consortile "KLUb+ - Piccole imprenditrici formano".
- Materiali didattici per l'insegnamento della lingua e cultura d'origine e CD-ROM "Cybilla", un CD-ROM interattivo per la scelta della professione (utenza: giovani immigrate/immigrati), insieme alla Commissione federale degli stranieri.
- Il manuale "Le pari opportunità di donne e uomini nel decreto sui posti di tirocinio", aiuti concreti e guide all'azione per la traduzione in progetti del principio della parità.

Il progetto "16+" ha inoltre svolto un intenso lavoro d'informazione e di pubbliche relazioni, organizzato parecchi convegni e prestato grande attenzione alla messa in rete di progetti. Adesso le responsabili di questo progetto vengono considerate da parte di altri partner nell'attuazione del DPT 1, in particolare da parte dei rappresentanti dei Cantoni, come persone di riferimento competenti e da prendere sul serio.

L'obiettivo generale di una più forte rappresentanza delle donne nella formazione professionale e quello specifico di una loro più forte presenza nelle cosiddette 'professioni maschili', a partire dal 1998 è stato maggiormente tenuto in considerazione nel DPT 1 ed è stato elaborato con dei progetti concreti:

- La Conferenza degli uffici cantonali della formazione professionale della Svizzera Romanda e del Ticino (CRFP) ha lanciato la campagna di motivazione "tekna", intesa ad incoraggiare le ragazze ad intraprendere delle professioni tecniche: quali supporti di tale messaggio è stato redatto e largamente diffuso un opuscolo ed è stato prodotto uno spot cinematografico che peraltro a motivo dei costi è rimasto in programmazione solo per 2 settimane nelle sale cinematografiche della Svizzera Romanda.
- In 13 Cantoni sono stati sviluppati e sostenuti progetti miranti esplicitamente ed esclusivamente a promuovere la parità. Si tratta in particolare di: campagne di manifesti, esposizioni itineranti (come "Le professioni non hanno sesso"), interventi in pubblico ed 'eventi' (per esempio una sfilata di moda denominata "Abbigliamento professionale") in occasione di mostre professionali, ecc.; offerte rivolte esclusivamente alle donne, come ad esempio una classe di sole informatiche alla scuola d'arti e mestieri di Berna, l'informatica come materia facoltativa per le allieve delle ultime classi dei Cantoni BS e BL, o infine singoli interventi a livello di preparazione alla scelta professionale ('Le apprendiste presentano le loro professioni').
- Proprio promovendo posti di formazione nel settore informatico si dovrebbe, secondo il volere dell'UFFT, prestare particolare riguardo al principio della parità.

Per esempio per l'esperienza-pilota 'Anno di base del tirocinio nelle professioni vicine all'informatica' è stato stabilito il seguente obiettivo: *"Attraverso un'adeguata organizzazione di anni di base del tirocinio, un maggior numero di ragazze va interessato ad una formazione in professioni che tradizionalmente vengono generalmente imparate dagli uomini"*.²⁶

Dalla prospettiva della valutazione, nel corso del DPT 1 si sono verificati dei cambiamenti chiaramente positivi per quanto riguarda l'atteggiamento nei confronti dell'obiettivo qui tematizzato e per quanto riguarda la sua elaborazione:

- Nel giro d'interviste conclusivo abbiamo potuto constatare che rispetto al 1998 l'accettazione del tema è ancora nettamente migliorata. Ormai solo in uno o due colloqui si avvertiva ancora un atteggiamento decisamente critico circa il senso e l'utilità di speciali sforzi di promozione a favore delle giovani donne.

- È stata ampiamente superata l'incertezza o rispettivamente la dissonanza circa la direzione in cui avrebbero dovuto indirizzarsi le attività intese a promuovere la parità: appena un anno fa un numero nettamente maggiore di attori era dell'idea che la promozione femminile equivalesse alla promozione di posti di tirocinio nei settori classicamente riservati alle donne. Ma nel frattempo pare ci si sia resi conto che questo non basta a soddisfare il principio della parità dei sessi.

- Complessivamente l'approccio al tema si è chiaramente disteso, cosa che potrebbe avere a che fare anche col fatto che tanti responsabili di progetti del DPT 1, particolarmente nei Cantoni, nel frattempo o hanno fatto le loro esperienze con progetti del genere o condividono la responsabilità di tali progetti. A questo proposito sono stati concordemente messi in rilievo 2 punti:

- La concezione di progetti più concreti e più promettenti è, a detta di molti attori, risultata particolarmente difficile (si veda al riguardo anche il cap. 3.1). Secondo alcuni nostri interlocutori, il rifiuto di questo intendimento all'inizio del DPT 1 deve aver avuto a che fare anche con questo personale senso d'insicurezza e d'impotenza rispetto all'argomento in questione. Guardando indietro, alcuni di questi responsabili di progetti sono insoddisfatti anche di ciò che essi hanno intrapreso con l'obiettivo di promuovere la parità. Ecco cosa hanno detto al riguardo due dei nostri interlocutori: *"Dovevamo far qualcosa anche in questo campo. E siccome non sapevamo cosa, abbiamo semplicemente svolto una campagna". "Sotto il 'manto' della promozione delle donne sono stati sostenuti anche progetti che adesso non sosterremmo più"*. C'è un evidente bisogno di ulteriori concretizzazioni di 'ricette' più semplici da usare e di guide all'azione per allestire dei progetti rilevanti dal punto di vista della parità: è quanto costatano anche i responsabili del progetto "16+", che a questo proposito hanno intenzione di lavorare per un'ulteriore operazionalizzazione e concretizzazione di tali guide.

- Il secondo punto frequentemente toccato è quello di una certa frustrazione, anche personale, di fronte a degli effetti poco percettibili e in particolare alla mancanza d'eco che determinate offerte hanno finora avuto da parte delle ragazze. Pensiamo ad esempio alla quota femminile relativamente bassa (19%) negli anni di base del

²⁶ citato da: M. Jäger (1999): *Modellversuche Basislehrjahr. 1° rapporto intermedio*, p. 16

tirocinio (inclusa la classe di sole ragazze!). Secondo le nostre persone di riferimento, questa frustrazione sopravverrebbe anche se uno è ben cosciente che con questo tipo d'obiettivo non si può contare su effetti a corto termine.

Bilancio:

In conclusione, riteniamo che il DPT 1 anche per quanto concerne l'obiettivo della promozione della parità delle donne nella formazione professionale abbia avuto degli effetti. L'aspettativa di trasformare sensibilmente la partecipazione formativa e la scelta professionale delle giovani donne nel giro di 3 anni scarsi, quindi con interventi a corto termine e con fondi estremamente limitati, è tuttavia irrealistica fin dall'inizio. La precedente "storia della parità" delle donne in Svizzera ne è la migliore dimostrazione.

Dal DPT 1 e dai relativi interventi al riguardo era invece lecito attendersi che esso:

- collocasse il principio della parità tra le esigenze importanti della formazione professionale,
- cambiasse o almeno mitigasse atteggiamenti e modi di pensare e di agire,
- creasse esperienze acquisite circa forme d'intervento adeguate,
- portasse nuove offerte, dotate d'un potenziale specificamente rivolto alla promozione femminile,
- e, non da ultimo, desse un contributo allo sviluppo delle (infra)strutture necessarie per elaborare e promuovere in modo adeguato e soprattutto continuativo la parità dei sessi.

A tutti questi obiettivi parziali sulla via che porta ad un'accresciuta presenza delle donne nella formazione professionale, il DPT 1 ha dato a nostro avviso un contributo accertato. Inoltre, grazie all'assegnazione a questo settore di promozione di 10 milioni di franchi del successivo decreto DPT 2, adesso questi inizi possono venir rafforzati e soprattutto assestati in maniera sicura e duratura.

4.1.7 Nuovi modelli formativi e nuovi tirocini

Quale possibilità di ampliare l'offerta dei posti di tirocinio, il DPT 1 promuove *"provvedimenti che consentono di formare apprendisti anche alle aziende che non possono assicurare l'intera formazione secondo il regolamento in materia (istituzione di consorzi di formazione professionale)"*²⁷. Sempre in vista dell'ampliamento delle possibilità di formazione, coi fondi del DPT 1 sono state inoltre sovvenzionate la concezione, l'introduzione e/o la diffusione di tutta una serie di nuove formazioni a livello di tirocinio o di formazione empirica.

Tanto per l'introduzione di nuovi modelli formativi quanto per la creazione di nuovi tirocini, nel quadro del DPT 1 si è argomentato in primo luogo partendo dal bisogno di più posti di tirocinio, e quindi in termini quantitativi e in una prospettiva a corto termine. Di conseguenza la valutazione dei relativi progetti DPT 1 finora s'è chiesta prevalentemente se la creazione di nuovi posti di formazione fosse riuscita in misura rilevante e in un tempo relativamente breve.

²⁷ Primo decreto sui posti di tirocinio, art. 2, Progetti sovvenzionati

Visti da tutt'altra prospettiva, i nuovi modelli di formazione e i nuovi tirocini non rappresentano in primo luogo delle possibilità di allargare l'offerta, ma piuttosto dei tentativi - reattivi e/o prospettivi - di adeguamento della formazione professionale alle mutate o nuove esigenze e situazioni di bisogno - strutturali, organizzative, economiche e 'lavorative' - delle aziende. Le nuove professioni, inoltre, vengono concepite tenendo conto delle diverse situazioni di partenza e delle diverse chance formative dei giovani apprendisti. Da questa prospettiva, la valutazione dei relativi progetti e delle relative sperimentazioni pilota s'interrogherà soprattutto in merito alla loro utilità a medio e lungo termine per la capacità di adattamento, di trasferimento e d'integrazione della formazione professionale.

Quando noi qui di seguito discutiamo sugli effetti del DPT 1 per quanto concerne i nuovi modelli formativi e i nuovi tirocini, argomentiamo sì partendo da entrambe le prospettive, ma facciamo il bilancio tenendo conto del potenziale a medio e lungo termine che tali progetti rappresentano per la formazione professionale.

Nuovi modelli d'organizzazione formativa: consorzi e anni di base del tirocinio:

Oltre la metà dei Cantoni, nel quadro dei loro piani d'attuazione del DPT 1, hanno messo in programma anche la realizzazione di **consorzi**: all'inizio dell'anno di tirocinio 1999/2000, però, solo in circa la metà dei casi si era riusciti a realizzare tali progetti, cioè a cominciare la formazione di apprendisti in consorzio. Le aspettative in parte elevate riposte nei progetti consortili non si sono potute soddisfare nel senso che il numero di nuovi posti di tirocinio che si era previsto non s'è potuto realizzare nel tempo a disposizione (per informazioni più dettagliate si veda il relativo rapporto intermedio della valutazione²⁸ e la sua sintesi in appendice). Complessivamente, in fase di realizzazione i progetti consortili si sono rivelati più dispendiosi e 'più lenti' di quanto ci si aspettasse all'inizio del DPT 1.

Al contrario, il fatto che parecchi progetti, tra cui anche 3 grandi consorzi o comunità di formazione, dopo due anni o addirittura meno di preparazione, abbiano potuto assumere la formazione di apprendisti mostra che i consorzi non solo sono realizzabili, ma che per certe aziende e a certe condizioni sono anche attrattivi: a questo proposito pare che la realizzazione di consorzi là dove la spinta viene dall'economia stessa o dove esiste un manifesto interesse di natura economica (per esempio l'utilizzo ottimale d'un centro di formazione), si svolge più in fretta e con minori difficoltà.

Un giudizio sui modelli consortili in base ai progetti finora realizzati e al loro 'output' ci sembra prematuro e ingiustificato: il potenziale a medio e lungo termine di tali modelli, la loro capacità d'adattamento e la loro stabilità nonché la loro attrattività per l'economia non si possono ancora pronosticare in maniera conclusiva. Che i modelli consortili abbiano potuto in parecchi casi divenire *un* possibile modo d'organizzare la formazione aziendale rimanda al loro valore costitutivo di nuovo modello d'accesso ad aziende non autonomamente in grado di formare. Inoltre è solo in base a questi esempi realizzati che si può analizzare quali modelli per quali aziende sono particolarmente attrattivi, ricavando da tali esperienze acquisite indicazioni per l'ulteriore sviluppo di nuovi modelli formativi.

²⁸ Marianne Gertsch (1999): *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Ausbildungsverbände*. Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB) dell'Università di Berna

Anche il modello **anno di base del tirocinio** in definitiva è stato lanciato in vista dell'ampliamento dell'offerta di posti di tirocinio e rispettivamente della partecipazione delle aziende alla formazione, in questo caso specificamente nel settore informatico e nelle professioni vicine all'informatica. Con questo nuovo modello, che prevede una formazione di base d'un anno (ma anche di due anni) degli apprendisti e delle apprendiste in una scuola, in una scuola d'arti e mestieri o nei cosiddetti 'project learning centers' (plc), sgravando quindi potenziali aziende di tirocinio da una formazione di base dispendiosa e 'improduttiva', si dovrebbe ottenere quanto prima un sostanziale aumento dei posti di formazione in un campo caratterizzato da una grossa domanda da parte dei giovani e da un elevato bisogno di nuove leve da parte di questo settore professionale. A questo scopo la Confederazione è stata disposta a fare eccezione alla regola secondo cui col DPT 1 non si potrebbero sovvenzionare singoli posti di tirocinio e partecipa con 5'000 franchi per ogni posto di tirocinio creato, in una misura più elevata che per esempio nel caso dei progetti consortili. A nostro parere, questo è uno dei motivi per cui l'esperienza-pilota dell'anno di base del tirocinio si è riusciti di gran lunga più in fretta ad avviarla e a realizzarla in progetti concreti: iniziata nell'estate del 1998, nell'autunno del 1999 erano già operativi 8 anni di base del tirocinio, che insieme formavano 199 apprendisti.²⁹

In analogia col modello dell'anno di base del tirocinio, al di fuori dell'esperienza-pilota, in parecchi posti si formano mediamatici e mediamatiche in 'project learning centers': anche in questo caso l'impiego degli apprendisti nell'azienda è preceduto da una formazione di base di due anni nel 'plc', formazione che viene prefinanziata dalla Confederazione e dai locali Cantoni e che viene poi rimborsata dalle aziende al momento dell'assunzione degli apprendisti.

Dalla prospettiva dell'aumento a breve termine dei posti di formazione, tanto gli anni di base del tirocinio quanto i 'plc' sono indubbiamente da valutare come un successo. La loro stabilità a medio e lungo termine e il loro potenziale di sviluppo sono però da verificare: resta da chiedersi, per esempio, chi finanzia a lungo termine tali modelli di 'scaricamento' della formazione di base e quindi di sgravio delle aziende dalla parte meno 'produttiva' della formazione. O rovesciando la domanda: resta da chiedersi se l'economia, riconoscendone provata l'utilità, finanzia completamente coi propri mezzi tali modelli. In ogni caso l'economia sembra interessata a modelli formativi che sgravano le aziende dai compiti della formazione di base 'fornendo' loro apprendisti già in buona parte formati e quindi immediatamente impiegabili produttivamente. Tali modelli rappresentano quindi, alla pari dei consorzi, delle offerte della formazione professionale potenzialmente attrattive per certe ditte e/o per certi rami.

²⁹ Per ulteriori informazioni si veda M. Jäger (1999): *Modellversuche Basislehrjahr in informatiknahen Berufen*. Zurigo: Berufsbildungsprojekte

Nuovi tirocini:

Con fondi del DPT 1, i Cantoni o l'UFFT, hanno tra l'altro sostenuto, a carico della tranche federale, le seguenti nuove professioni³⁰:

- KommunalpraktikerIn (pratico/a comunale)
- WerkhofhandwerkerIn (operaio/a d'officina) - formazione empirica
- GemüsebauassistentIn (assistente d'orticoltura) - formazione empirica
- BaupraktikerIn (pratico/a edile) - formazione empirica
- BetriebspraktikerIn (pratico/a aziendale)
- fotofinisher - 2 anni
- impiegato/a d'economia domestica collettiva - 3 anni
- Medizinische Fachangestellte (impiegato/a medico/a specializzato/a)
- concepteur en multimédia
- Softwareapplikation (applicazione software) - nuovo indirizzo in informatica.

Per le seguenti nuove professioni, già create, s'è inoltre promossa la diffusione, s'è resa possibile la produzione di adeguati sussidi, s'è garantito l'insegnamento, eccetera:

- mediamatico/a
- assistant/e à l'accueil HGA (assistente alla reception HGA) - nuova formazione nel settore della gastronomia e del turismo
- pulitore/trice di edifici - 3 anni
- meccapratco/a
- nuove professioni tecniche o professioni Swissmem.

Questo elenco mostra che tanto nel segmento inferiore quanto in quello superiore della formazione professionale sono state create nuove professioni e quindi potenziali posti di formazione. Secondariamente, di fronte alla relativa molteplicità delle professioni e dei rami, esso fa supporre che le nuove professioni vengano realizzate per motivi diversi e perciò secondo logiche differenti. E infine la superrappresentazione, nella lista, di formazioni - a livello di tirocinio o di formazione empirica - piuttosto di bassa soglia, di indirizzo pratico, indica che l'introduzione di nuove formazioni avviene piuttosto nel segmento inferiore della formazione professionale.

In ogni caso i nuovi tirocini creano potenzialmente nuovi posti di formazione per i giovani: in questo senso si registrano positivi effetti del DPT 1 anche in merito al sostegno e all'introduzione di nuove professioni.

Per l'ulteriore valutazione degli effetti del DPT 1 a proposito della creazione di nuove professioni questo criterio non può però bastare (per maggiori dettagli al riguardo si veda Gertsch & Weber, 1999, p. 41 ss.):

Per prima cosa va dimostrata la qualità e la funzionalità (anche nel senso di rilevanza sul mercato del lavoro) di queste nuove professioni: in particolare le nuove formazioni nel segmento inferiore vanno ancora analizzate per verificare in che misura le conoscenze e le capacità in esse trasmesse sono durature e rilevanti, e

³⁰ Nei due elenchi seguenti, se non c'è ancora una denominazione ufficiale in uso in italiano, si indica quella tedesca o francese seguita tra parentesi da una possibile traduzione italiana (N.d.T.)

quindi anche valide per il mercato del lavoro. Ciò in definitiva può avvenire solo sulla base di informazioni relative alla sorte e alla carriera delle persone che hanno intrapreso queste professioni. A tale proposito si deve fare di tutto per rendere permeabili orizzontalmente e verticalmente i nuovi tirocini proprio nel segmento inferiore!

In secondo luogo, la capacità di sviluppo a lungo termine e quindi la stabilità di queste nuove professioni, sia nel segmento inferiore che in quello superiore, si potrà appurare solo col tempo. Questo non solo per ciò che concerne la loro accoglienza da parte dell'economia, ma anche per quanto riguarda la loro accettazione e la loro domanda da parte dei giovani.

Il valore degli esempi di nuove professioni che abbiamo citato consiste anche nel fatto che, attraverso la ricostruzione della loro genesi da una parte e l'osservazione della loro ulteriore evoluzione dall'altra, si possono ricavare delle conoscenze empiriche circa la creazione di formazioni più pregne di futuro e più attrattive vuoi per l'economia, vuoi per i giovani apprendisti e le giovani apprendiste.

Abbiamo l'impressione che nel corso del DPT 1, tanto nella creazione di nuove professioni quanto nella revisione dei curricula formativi di professioni già esistenti, si sia andato imponendo sempre più fortemente il modo di pensare in *campi* professionali: curricula formativi così concepiti comportano una formazione di base ampia, generale, in un dato campo professionale, seguita dalla formazione specialistica in specifici segmenti di questo campo. Questa nuova maniera di concepire i tirocini e rispettivamente la formazione professionale viene testata in alcuni progetti del DPT 1, per esempio a Sciaffusa per le professioni dell'economia domestica e della gastronomia, da parte della "Viscom" per le professioni della comunicazione audiovisiva o anche nella formazione dei mediamatici e delle mediamatiche. Questi modelli di concezione della formazione li consideriamo molto importanti, in quanto rappresentano un'alternativa alla creazione additiva di professioni sempre più nuove, sempre più fortemente differenziate.

Bilancio:

Col sostegno di nuovi modelli formativi e di nuove formazioni - a livello di tirocinio o di formazione empirica - il DPT 1 ha pure contribuito a creare nuove possibilità di formazione in diversi segmenti della formazione professionale e a guadagnare alla formazione aziendale ditte che finora si sono astenute dall'attività formativa. In particolare nel settore dell'informatica l'offerta s'è potuta sensibilmente ampliare.

A nostro avviso, qui l'effetto più importante del DPT 1 consiste tuttavia nel fatto che attraverso gli esempi di nuovi modelli formativi e di nuovi tirocini che sono stati realizzati si sono create affidabili esperienze acquisite al riguardo di:

- come si possa organizzare, finanziare e sequenziare la formazione aziendale, in modo che essa possa essere (di nuovo) meglio integrata nelle mutate realtà strutturali, organizzative e 'lavorative' delle aziende e possa soprattutto essere trasferita anche in rami finora lontani dalla formazione;

- come si possano strutturare i nuovi tirocini in merito ai contenuti, in modo da renderli attrattivi sia per le necessità dell'economia che per le chance formative e le carriere dei giovani.

Nel DPT 2, col suo rafforzato orientamento verso l'apertura di nuovi campi professionali e lo sviluppo di nuove professioni tanto nel segmento inferiore quanto e particolarmente in quello superiore, l'importanza di tali nuovi modelli di concepire e di organizzare la formazione è destinata a crescere fortemente. Ci sembra dunque molto importante che i passi avviati nel DPT 1 vengano accuratamente valutati, ulteriormente sviluppati e stabilizzati sulla base delle esperienze consolidate, e in tal modo utilizzati per l'ulteriore evoluzione, strutturale e contenutistica, della formazione professionale.

4.2 Il DPT 1 e i suoi effetti nel giudizio dei suoi attori

Prima d'occuparci, nel prossimo capitolo, del nostro bilancio complessivo del DPT 1, qui di seguito presentiamo come gli attori stessi giudicano complessivamente l'effetto dei loro provvedimenti nell'ambito del DPT 1 nonché il decreto stesso. Per registrare questi giudizi, in occasione del nostro ultimo giro d'interviste abbiamo rivolto ai nostri interlocutori le seguenti domande (le prime due solo ai responsabili cantonali e al segretario della DBK):

1. *Come giudica l'effetto dell'insieme delle sue attività nell'ambito del DPT 1? Rispetto a quali obiettivi i suoi provvedimenti hanno prodotto molto effetto e rispetto a quali un effetto piuttosto scarso?*
2. *Ai suoi occhi, qual è l'effetto più importante del DPT 1?*
3. *Questi cambiamenti o questi effetti sarebbero stati possibili anche senza il DPT 1?*

1. Giudizio sugli effetti dei propri provvedimenti:

Al fine di individuare come si profilano gli effetti del DPT 1 per i diversi Cantoni, abbiamo sottoposto agli interpellati la lista degli obiettivi del DPT 1 con l'aggiunta di 4 obiettivi operazionalizzati (nella tabella 8 sono indicati con un rientro) e li abbiamo pregati di:

- valutare quanto impegno essi, col loro specifico modo di attuare il DPT 1, hanno dedicato ai vari obiettivi
- valutare quanto effetto essi hanno prodotto rispetto ai vari obiettivi

La seguente tabella riporta i risultati di tali valutazioni:

Tabella 8:

Valutazione della quantità d'impegno e d'effetto rispetto agli obiettivi del DPT 1
Punto di vista dei Cantoni

Obiettivi perseguiti	Impegno	Effetto
<i>Salvaguardare e aumentare l'offerta di posti di tirocinio</i>	✓✓✓✓	✓✓✓✓
<i>Predisporre offerte di formazione transitoria per i giovani senza un posto di tirocinio</i>	✓✓✓	✓✓✓
<i>Migliorare l'informazione in materia professionale</i>	✓✓✓	✓✓✓
<i>Promuovere la parità della donna nella formazione professionale</i>	✓✓	✓✓
<i>Accrescere l'attrattività e l'immagine della formazione professionale</i>	✓✓✓	✓✓
<i>Migliorare la qualità della formazione</i>	✓	✓
<i>Mantenere la disponibilità delle aziende alla formazione</i>	✓✓✓✓	✓✓✓
<i>Introdurre nuovi modelli d'organizzazione formativa</i>	✓✓	✓
<i>Creare e introdurre nuovi tirocini</i>	✓	✓✓
<i>Migliorare i fondamenti / lo strumentario della FP</i>	✓	✓

Legenda: ✓✓✓✓ = moltissimo impegno / effetto
 ✓✓✓ = molto impegno / effetto
 ✓✓ = piuttosto poco impegno / effetto
 ✓ = pochissimo impegno / effetto

Questo schema riassuntivo mostra per quali obiettivi gli attori cantonali si sono prioritariamente impegnati e in rapporto a quali obiettivi essi stimano d'aver ottenuto il maggior effetto. Considerando questo schema si deve tener presente che esso riproduce dei 'giudizi medi'! I profili d'impegno e d'effetto dei diversi Cantoni si presentano comunque complessivamente analoghi, particolarmente per quanto riguarda le prime posizioni nella lista degli obiettivi. Chiaramente in testa, in rapporto sia all'impegno che agli effetti ottenuti, figura l'obiettivo di salvaguardare e aumentare l'offerta di posti di tirocinio; e, per ciò che concerne l'impegno, anche il mantenimento della disponibilità alla formazione da parte delle aziende. Con poche eccezioni, nel giudizio degli attori impegno ed effetto si bilanciano: solo in rapporto a tre obiettivi (attrattività e immagine della formazione professionale, nuovi modelli d'organizzazione formativa e disponibilità alla formazione) gli interpellati registrano meno effetto che impegno; mentre in rapporto ad un altro obiettivo (nuovi tirocini) l'effetto è stato, sempre secondo loro, superiore all'impegno.

2. Gli effetti più importanti del DPT 1 per gli attori:

L'elenco che segue riporta, secondo la frequenza con cui sono stati citati, gli effetti del DPT 1 o rispettivamente dei propri provvedimenti, che agli occhi degli attori cantonali risultano essere i più importanti. Vengono riferiti solo gli effetti che almeno tre attori hanno dichiarato di riconoscere tra i più importanti:

- Politicamente e agli occhi dell'opinione pubblica la formazione professionale ha guadagnato peso. La sua importanza viene recepita meglio.
- C'è stato un miglioramento dell'immagine della formazione professionale e dei suoi responsabili.

- Col DPT 1 l'offerta di posti di tirocinio è stata salvaguardata e aumentata, la crisi dei posti di tirocinio è stata scongiurata.
- Il DPT 1 ha portato una nuova dinamica nella formazione professionale: non ci si limita più (unicamente) ad amministrare, ma si organizza anche.
- La capacità innovativa della formazione professionale è cresciuta.
- Da quando è entrato in vigore il DPT 1 si discute su questioni di fondo in maniera più oggettiva, più aperta, più approfondita; senza prevenzione, si prendono in considerazione nuovi modelli.
- Il DPT 1 ha creato nuove reti di contatti e nuove collaborazioni tra partner.
- I contatti con l'economia si sono fatti più intensi, questa si cura maggiormente degli interessi della formazione professionale.

Questo elenco mostra chiaramente quanto sia importante per gli attori cantonali il modo in cui la politica e l'opinione pubblica percepiscono la formazione professionale e il peso che esse le attribuiscono! Se per 'attrattività' s'intende appunto questa percezione pubblica e politica, si può concludere che il DPT 1, stando al giudizio di questi attori, ha contribuito in modo del tutto considerevole ad accrescere l'attrattività della formazione professionale.

3. La necessità del DPT 1:

"Senza DPT 1 cosa sarebbe successo? Lei, anche senza il DPT 1, avrebbe potuto in ugual misura adottare provvedimenti e ottenere effetti in detta direzione?": con questa domande conclusive del giudizio sul DPT 1 abbiamo cercato di verificare cosa pensino - retrospettivamente - i responsabili circa la necessità o meno di questo decreto. Le risposte a queste domande si possono suddividere in tre gruppi, pressoché pari quanto a frequenza delle affermazioni:

- Il DPT 1 era assolutamente necessario, soprattutto dal punto di vista finanziario: senza questo decreto urgente, non avremmo potuto intraprendere nemmeno una piccola parte di tutto ciò che abbiamo intrapreso.
- Il DPT 1 è stato una forte spinta, e in parte anche una pressione (benvenuta): senza il DPT 1 tanti provvedimenti o addirittura la maggioranza di essi non sarebbero stati adottati, anche se avessimo potuto adottarli con le nostre forze. Il DPT 1 ha costretto ad agire anche politicamente.
- Il DPT 1 è stato un sostegno benaccetto, ha dato "vento alle vele": grazie al DPT 1 i nostri provvedimenti si sono potuti rafforzare, i processi in corso si sono potuti accelerare. Il DPT 1 ci ha dato un maggior margine finanziario e ci ha quindi aiutati ad intraprendere subito dei progetti che altrimenti avrebbero dovuto continuare ad aspettare.

Con queste considerazioni circa l'importanza del DPT 1 da parte degli attori, concludiamo la valutazione del decreto dal loro punto di vista e passiamo al nostro bilancio degli effetti del DPT 1 in rapporto agli obiettivi che si era prefissi.

4.3 Bilancio degli effetti del DPT 1

Tenendo conto degli effetti del DPT 1 che abbiamo esposto dal punto 4.1.1 al punto 4.1.7, il nostro bilancio degli effetti del DPT 1 per la formazione professionale e i suoi attori risulta molto positivo:

I molteplici interventi del DPT 1 hanno provatamente sviluppato un effetto nel senso degli obiettivi del decreto e dei suoi attori, cioè per quanto riguarda lo sviluppo quantitativo sul mercato dei posti di tirocinio, la creazione di offerte di formazione transitoria per giovani con difficoltà ad accedere alla formazione professionale, l'aggiornamento e il miglioramento dell'informazione professionale. In particolare si possono constatare i seguenti effetti del DPT 1:

- L'offerta di posti di tirocinio in molti luoghi ha potuto essere ampliata, in altri luoghi stabilizzata: i Cantoni riferiscono di un nuovo *potenziale* di almeno 10'000 nuovi posti di tirocinio creato tra il 1997 e il 2000.
- Le offerte di formazione transitoria, intese a garantire a giovani senza posto di tirocinio la preparazione alla formazione professionale e la connessione con essa, sono state notevolmente estese: nel corso del DPT 1 sono state avviate circa 40 nuove offerte di formazione transitoria o classi supplementari, di cui hanno potuto beneficiare circa 1'200 giovani.
- Gli strumenti e i sistemi dell'informazione professionale hanno conosciuto, particolarmente grazie alla loro 'informatizzazione', una vera e propria spinta modernizzatrice.
- Il DPT 1 ha stabilito quale priorità l'obiettivo della parità delle donne nella formazione professionale consentendo, con provvedimenti concreti, passi concreti nella direzione della sua realizzazione.
- Nell'ambito del DPT 1 sono stati sviluppati, introdotti e testati in esperienze-pilota nuovi modelli formativi (consorzi d'aziende di tirocinio, anni di base del tirocinio, formazioni di base interprofessionali) e nuovi tirocini. Sulla base di queste 'esperienze-modello' la formazione professionale dispone di nuove opzioni nello sforzo di aprire alla formazione aziendale nuovi campi professionali, nuovi rami e nuove aziende.
- Per gli attori il DPT 1 è stato di grande utilità nella misura in cui ha consentito loro di ampliare e rafforzare le loro strutture, reti e competenze, di migliorare i loro strumenti e di professionalizzare la loro immagine verso l'esterno.
- E infine il DPT 1 ha collocato il tema della 'formazione professionale', come prerogativa socialmente rilevante, nell'ambito della discussione pubblica e politica.

Il DPT 1, quindi, ha dato buoni risultati sia come "intervento d'emergenza" per fronteggiare la crisi dei posti di tirocinio che si delineava a metà degli anni novanta, sia come programma che dà impulso alla formazione professionale affinché si sviluppi costantemente adeguandosi alle mutate realtà.

5. Osservazione conclusiva e prospettiva

Osservazione conclusiva:

Il DPT 1 - e rispettivamente i suoi attori - impressionano per la quantità e la varietà dei provvedimenti attivati (si veda al riguardo il cap. 2), per la buona qualità di realizzazione dei progetti e lo svolgimento prevalentemente consensuale e paritario dell'attuazione (cap. 3) e infine per l'efficacia degli interventi nel 'paesaggio della formazione professionale' (cap. 4).

Ci resteranno in mente, inoltre, il forte impegno e l'entusiasmo personale dei partecipanti, che abbiamo messo in risalto già nel primo rapporto intermedio, nel gennaio del 1998 (Gertsch, Modetta & Weber, p. 25 ss.) e che, nonostante il grosso onere (supplementare) per tanti attori, si sono mantenuti per tutta la durata del DPT 1.

Prospettiva:

Nel DPT 2 la gran parte degli attori del DPT 1 vorrà da un lato proseguire e consolidare i provvedimenti avviati, e dall'altro vorrà probabilmente lanciare nuovi progetti nel senso degli obiettivi fissati dal secondo decreto sui posti di tirocinio. A questo proposito abbiamo interpellato le nostre persone di riferimento anche in merito alle loro priorità per il DPT 2 e/o in merito ai temi, alle linee di sviluppo e alle situazioni dei problemi che ai loro occhi hanno priorità per l'immediato futuro della formazione professionale.

Quali priorità, anche per progetti nell'ambito del DPT 2 sono state citate più di frequente (elenchiamo, in ordine di frequenza, le priorità citate almeno 3 volte):

- La creazione di nuove possibilità formative nelle cosiddette 'professioni high-tech', particolarmente nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e in (impegnative) professioni del settore terziario.
- La creazione di nuove possibilità formative per allievi scolasticamente piuttosto deboli, piuttosto dotati a livello di attitudini pratiche, purché in ogni caso tali possibilità formative siano permeabili orizzontalmente e verticalmente e siano certificabili.
- L'ulteriore crescita e salvaguardia della considerazione e dell'attrattività della formazione professionale.
- La preparazione della nuova Legge sulla formazione professionale, particolarmente in relazione all'integrazione delle professioni sanitarie, sociali, artistiche e delle loro strutture.
- Lo sviluppo di sistemi di diagnosi precoce delle più recenti evoluzioni per quanto riguarda le esigenze di qualificazione e il bisogno di nuove leve da parte dell'economia.
- Il miglioramento della comunicazione e della collaborazione tra i livelli secondari I e II, particolarmente per ciò che attiene lo sviluppo e la trasformazione della preparazione alla scelta professionale.

- E infine il miglioramento e la garanzia della qualità delle formazioni professionali nel loro complesso.

Concludendo, ricordiamo ancora le 3 tendenze di sviluppo che nella formazione professionale preoccupano tanti attori, proprio anche in riferimento ai punti centrali del DPT 2:

- Progressiva segmentazione della formazione professionale in una parte 'attraente' e in una 'inattraente':

Secondo il parere di tanti partecipanti, la considerazione, le strutture, i sistemi e in particolare le esigenze della 'formazione professionale per i migliori' e di quella 'per i più deboli' divergono sempre di più tra di loro. Da una parte, a soffrirne sarebbe la qualità delle formazioni nel segmento inferiore, cioè meno esigente. E dall'altra, a causa di ciò proprio le professioni che assicurano una solida formazione professionale anche per i più deboli si vedrebbero in maniera crescente indotte ad elevare le loro esigenze, sottraendosi così alla svalutazione del loro standard professionale o all'etichettatura di 'mestiere per gente meno capace'.

- Non considerazione e progressiva 'erosione' dell'ampia fascia intermedia della formazione professionale:

Già il DPT 1 e adesso ancor molto più marcatamente il DPT 2 coi loro interventi mirano in primo luogo al segmento più alto e a quello più basso della formazione professionale. Parecchi nostri intervistati trovano che questo dia da pensare nella misura in cui, così facendo, la grande fascia intermedia e rispettivamente quelle aziende che in definitiva costituiscono addirittura il fondamento della formazione professionale, verrebbero completamente trascurate. Parecchi attori sottolineano che la garanzia e la 'cura' della prestazione formativa proprio di questa ampia fascia intermedia sarebbero invece decisive per la sopravvivenza e l'ulteriore sviluppo della formazione professionale duale.

- Tendenza alla scolarizzazione della formazione professionale:

Quest'ultimo punto preoccupa tantissimi attori con cui abbiamo parlato. Da una parte, il vantaggio del sistema duale viene visto proprio nel fatto che questo non sarebbe per l'appunto un sistema formativo scolastico: la superiorità del sistema si baserebbe sulla sua prossimità al mondo dell'economia e del lavoro, mondo che non può offrire un sistema scolastico. D'altra parte, è chiaramente costatabile la tendenza a voler migliorare e ulteriormente sviluppare il sistema duale attraverso il rafforzamento e l'allargamento delle sue componenti scolastiche. Questa situazione di partenza pare effettivamente paradossale e a nostro parere si può sensatamente risolvere solo se si discute meno di 'più scuola o meno scuola', chiedendosi invece di più quali contenuti d'una formazione professionale si prestano meglio ad un'elaborazione di tipo scolastico, e quali ad un'elaborazione di tipo aziendale. Ciò starebbe un'altra volta a significare che la rigida organizzazione di tutte le formazioni secondo lo stesso principio "tanta scuola - altrettanta azienda" non può più essere mantenuta. Si tratterebbe piuttosto di concepire caso per caso per le diverse professioni e i diversi rami, e rispettivamente per i diversi percorsi formativi, la combinazione adatta dei due luoghi di formazione che sono la scuola e l'azienda.

Particolarmente quest'ultimo punto potrebbe assumere molta importanza nell'ambito del DPT 2 che, con la sua forte accentuazione della creazione di percorsi formativi nel segmento esigente, probabilmente porterà in accresciuta misura all'istituzione di formazioni a più forte componente scolastica.

Bibliografia

- Borkowsky, A., Dumont, P., et al. (1998). *Berufslehre und Betrieb: Eine Auswertung der Betriebszählung 1995*. Rapporto inedito. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.
- Ufficio federale di statistica (UST). *Schülerinnen, Schüler und Studierende 1996/97 & 1997/98*. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.
- Ufficio federale di statistica (UST). *Statistik der Lehrverträge, Lehrabschlussprüfungen und Berufsmaturitäten 1996/97/98/99*. Neuchâtel: Ufficio federale di statistica.
- Galley, F. & Meyer, T. (1998). *Übergänge (Transitionen) zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben. Länderbericht zuhanden der OECD*.
- Gertsch, M. & Weber, K. (1998). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, 1. Zwischenbericht*. Disponibile anche in francese. Berna: Università di Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB).
- Gertsch, M. & Weber, K. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, 2. Zwischenbericht*. Disponibile anche in francese. Berna: Università di Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB).
- Gertsch, M., Hotz, H.P. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, Studie zum Lehrstellenmarketing*. Disponibile anche in francese. Berna: Università di Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB).
- Gertsch, M., Gerlings, A., Modetta, C. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, Studie über Brückenangebote*. Disponibile anche in francese. Berna: Università di Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB).
- Gertsch, M. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, Arbeitsbericht Ausbildungsverbände*. Disponibile anche in francese. Berna: Università di Berna, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB).
- Geser, H. (1998). *Aktuelle Trends im Lehrstellenangebot von Schweizer Industrie- und Dienstleistungsbetrieben*. Zurigo: Soziologisches Institut dell'Università di Zurigo.
- Hanhart, S. & Schulz, H.-R. (1998). *Lehrlingsausbildung in der Schweiz: Kosten und Finanzierung; Nationales Forschungsprogramm 33, Wirksamkeit unserer Bildungssysteme*. Zurigo: Rüegger.
- Jäger, M. (1999). *Modellversuche Basislehrjahr in informatiknahen Berufen. 1. Zwischenbericht an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)*. Zurigo: Codis Consult GmbH.
- LINK Institut (1997/98/99). *Lehrstellenbarometer. Im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie*. Lucerna, LINK Institut
- M.I.S. TREND SA (1997). *Etude auprès des entreprises vaudoises sur la problématique de l'apprentissage*. Département de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, Losanna VD.
- Stalder, B. (1999). *Warum Lehrlinge ausbilden? Ausbildungsbereitschaft, Lehrstellenangebot und Bildungsreformen aus der Sicht von Lehrbetrieben des Kantons Bern*. Berna: Erziehungsdirektion des Kantons Bern, Amt für Bildungsforschung.

APPENDICE

• Progetti a carico delle tranche cantonali	1
• Progetti a carico della tranche federale	19
• Sintesi dei precedenti rapporti di valutazione del DPT 1:	
• Primo rapporto intermedio	45
• Secondo rapporto intermedio	49
• Studio sul marketing dei posti di tirocinio	53
• Studio sulle offerte di formazione transitoria	59
• Rapporto sui consorzi d'aziende di tirocinio	65
• Griglia di rapporto per i progetti	71
• Persone intervistate 1997 - 2000	75

Nota: le sintesi dei precedenti rapporti vengono proposte in lingua francese; gli altri allegati che compongono l'appendice sono presentati in lingua tedesca.