

STORIA DI COPERTINA

Recuperare la Generazione perduta Imperativo delle aziende per la ripresa

A cura della Redazione

La disoccupazione giovanile non è una novità, ma la recente crisi economica ha contribuito ad aggravarla. Per rispondere all'emergenza molti Paesi Ocse hanno messo a punto strategie volte a migliorare la corrispondenza tra competenze acquisite a scuola e quelle richieste dal mercato. In Italia la crisi ha colpito maggiormente, rendendo il fenomeno strutturale e portando alcuni osservatori a coniare il concetto di "Generazione perduta". Non mancano, tuttavia, esperienze positive, a conferma di un interesse crescente volto a sostenere la ripresa. Le aziende intervistate rappresentano esempi virtuosi di alternanza scuola-lavoro, che aprono la strada alle sperimentazioni.

Dati Ocse restituiscono un tasso di disoccupazione giovanile (ragazzi tra i 15 e i 24 anni) che si avvicina al 22% nell'Eurozona, ossia quasi 4 milioni di giovani in più rispetto alla fine del 2007. In Italia si registra un'impennata che ha portato dal 19,4% del 2007 al 37,9% del 2016.

Parallelamente cresce la quota di *overeducated* – i 'troppo istruiti' rispetto alla domanda del mercato, ossia coloro che sono in possesso di titoli di studio troppo elevati rispetto al lavoro che svolgono –, i quali vanno a nutrire una platea fatta di circa 1,6 milioni di giovani. Se in ambito superiore i vari diplomi sembrano non registrare differenze significative, tra le lauree il gap aumenta: dall'8% per le discipline mediche al 43,6% per quelle umanistiche.

Stando ai risultati del Sompellegrino Campus – che ha realizzato un sondaggio su oltre 10mila studenti e laureati –, sono i ragazzi, sempre più disorientati e sfiduciati, a chiedere alle aziende e allo Stato un aiuto concreto. Tra le maggiori difficoltà relative all'ingresso nel mondo del lavoro, il 26% dei giovani segnala la mancanza di esperienza, il 13% di loro attribuisce la colpa all'*overeducation*. Quasi tutti concordi sull'impreparazione della scuola nel dare risposte alla domanda di competenze che proviene dalle aziende. "Troppa teoria, poca pratica", la pensa così un giovane su due.

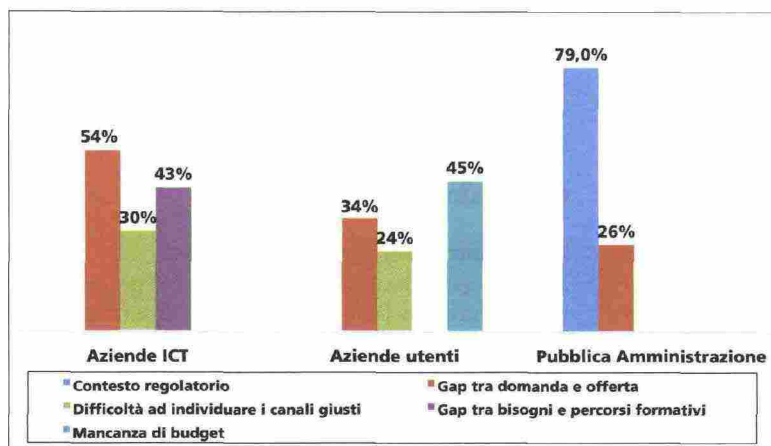
Secondo il 60% di loro manca, inoltre, un ponte che colleghi scuola e impresa; è dunque anche responsabilità delle aziende la messa a punto di percorsi formativi volti ad agevolare l'ingresso. Molti, infine, hanno difficoltà nel disegnare il proprio percorso; manca, nei fatti, un serio programma di orientamento al mondo del lavoro che coinvolga scuola, aziende e istituzioni.

Case history: Vortice

L'azienda 'adotta' gli studenti del Volta di Lodi

Si chiama *Adotta una scuola* ed è il progetto firmato da Vortice che ha scelto di seguire per un triennio una classe dell'Istituto Tecnico Volta di Lodi. L'obiettivo? Permettere ai giovani di entrare in contatto con una organizzazione aziendale, cominciando a conoscerla e a comprenderne i meccanismi e le attività. Per l'impresa che ha il suo headquarter a Tribiano in provincia di Milano, questa non è certo la prima occasione di collaborazione con la scuola, come chiarisce Luca Mussetti, Responsabile Sviluppo Organizzazione di Vortice: "Da sempre abbiamo progetti con istituti di vari livelli del territorio, ma non solo, visto che abbiamo avuto contatti anche con l'Università di Padova e quella di Brescia".

"Il progetto *Adotta una scuola* è un'iniziativa che si muove lungo quel filo rosso – migliorare la vita delle persone e la sensibilità per il ruolo sociale dell'azienda – che è nel nostro Dna: non a



I fattori critici che bloccano la transizione scuola-lavoro.

Fonte: Osservatorio delle Competenze Digitali 2015 promosso dall'Agenzia per l'Italia Digitale

caso Attilio Pagani ha chiamato l'azienda Vortice Elettrosociali, volendo proprio esprimere il legame tra i prodotti (allora erano elettromeccanici) e l'impatto che l'azienda attraverso di loro ha anche in una dimensione sociale", prosegue Mussetti.

Il progetto attuale nasce dalla collaborazione con Marco Pucci, professore dell'Istituto Tecnico Volta di Lodi che si occupa delle attività di alternanza scuola-lavoro, e con Luciana Tonarelli, preside dell'Istituto, nonché dalla spinta che il disegno di legge *La buona scuola* ha dato al rapporto scuola-impresa, introducendo l'obbligo di fare esperienza lavorativa negli ultimi tre anni per chi frequenta gli Istituti Tecnici con percorsi di almeno 200 ore l'anno (il testo prevede poi che i docenti siano tutor dei ragazzi in azienda e che insieme a quest'ultima costruiscano il progetto formativo dei ragazzi). "Abbiamo scelto di 'adottare' 22 studenti della terza classe di Meccatronica dell'anno scolastico 2015-16", spiega Mussetti "con un progetto triennale". A metà maggio il management di Vortice si è presentato all'Istituto Volta "per raccontare l'azienda, la sua storia, i mercati di riferimento e le tecnologie utilizzate". Ha poi ospitato a Tribiano i giovani conducendoli lungo un percorso all'interno dello stabilimento e dei laboratori di R&D, per mostrare loro il processo di sviluppo nuovo prodotto, di produzione e di controllo qualità".

Per il primo anno, il progetto prevede l'inserimento tra giugno e metà luglio di sei stagisti proprio nelle aree progettazione-laboratorio, produzione e controllo qualità componenti e prodotti finiti. Saranno coinvolti, sempre monitorati da un tutor aziendale, nelle attività aziendali per un periodo di tre settimane di formazione ciascuno, passandosi anche le consegne tra di loro.

Per l'anno scolastico 2016-17 Vortice intende affidare, dopo averne parlato con i responsabili scolastici, un progetto alla classe, come l'ideazione e realizzazione di un componente o la progettazione e realizzazione di

una attrezzatura di controllo, che i ragazzi saranno chiamati a sviluppare fino alla fine del percorso di studi: "A settembre spiegheremo in classe il problema da risolvere, illustreremo le specifiche richieste e chiederemo agli studenti - con l'aiuto dei loro docenti - di sviluppare il progetto, dal disegno tecnico fino alla creazione di un prototipo; ci ritroveremo alla fine dell'anno scolastico per discuterne insieme e, perché no, per trasformare il prototipo in un risultato definitivo", continua il Responsabile Sviluppo Organizzazione di Vortice. Poi nell'estate del 2017 sarà previsto l'inserimento di altri sei stagisti nello stabilimento.

Infine, per l'ultimo anno scolastico dell'attuale III di Meccatronica dell'Istituto Tecnico Volta di Lodi, è stato scelto di prevedere "solo lo stage finale in azienda", perché, spiega Mussetti, "d'accordo con la scuola vogliamo che gli studenti si concentrino durante l'anno sull'esame di Stato".

Progetti come questo contribuiscono certamente ad avvicinare la formazione scolastica e la richiesta di competenze tecniche delle aziende. Questo gap rimane, invece, ancora molto grande quando parliamo di capacità e competenze che attengono alla gestione di relazioni interpersonali nelle organizzazioni. "Nessun livello d'istruzione finora colma questa differenza", spiega Mussetti, "ed è, per certi versi sorprendente, perché spesso affermiamo che proprio quelle competenze, mano a mano che crescono le responsabilità in azienda, diventano strategiche e decisive per il successo della persona nell'organizzazione".

Case history: Gruppo Ecv - Elite Club Vacanze

AAA competenze cercasi, in cambio di formazione

Nell'ambito dei processi che progressivamente cercano di creare un organico collegamento tra scuola e mondo del lavoro, il Gruppo Ecv, Elite Club Vacanze, ha aderito con convinzione al progetto alternanza scuola-lavoro finalizzando l'inserimento di quattro giovani attraverso percorsi formativi mirati. Mediante questa esperienza, l'azienda ha avuto l'opportunità di trasmettere agli studenti nozioni riguardanti l'organizzazione dell'impresa (funzioni, regole, struttura, ruoli, ecc.), nonché la possibilità di approfondire la conoscenza di un settore professionale - in questo caso il turismo - così da potere, alla fine del percorso scolastico, effettuare un'analisi più consapevole delle proprie capacità avendo un'immagine chiara del mondo del lavoro.

Proprio in virtù dello specifico progetto, il Gruppo Ecv ha inserito un giovane che adesso riveste in azienda il ruolo di sviluppatore web; inoltre, grazie a percorsi formativi strutturati *ad hoc* in collaborazione con l'università e altri enti formativi, l'azienda ha inserito altre tre nuove risorse adesso assunte a tempo indeterminato.

Per fare questo è stata fondamentale un'analisi preliminare del fabbisogno aziendale e la sinergia virtuosa con enti partner che hanno strutturato con il Gruppo Ecv un percorso che, partito dall'analisi del contesto aziendale, si è focalizzato sull'identificazione dei profili chiave e delle loro competenze distintive. I fabbisogni formativi sono emersi come la necessità di adeguare le competenze delle persone alle caratteristiche della struttura organizzativa e alle modalità di lavoro aziendali; ciò che è determinante è quindi il contesto di riferimento, le caratteristiche dei processi lavorativi nonché il sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale. Al fine poi dell'effettivo inserimento in azienda è stato svolto un monitoraggio dell'efficacia delle metodologie formative e dei mezzi didattici adottati tramite valutazioni dirette effettuate attraverso un percorso condiviso con i vari responsabili di funzione nell'ottica di un preciso piano di sviluppo.

"La mia esperienza all'interno del Gruppo Ecv è iniziata nel 2012, alla fine del quarto anno della mia esperienza scolastica presso la scuola di ragioneria informatica Mercurio a Firenze", racconta lo sviluppatore web Vlad Bogomolov. "Fin da subito mi sono trovato bene con tutti i ragazzi dell'ufficio che mi hanno fatto sentire a mio agio e mi hanno aiutato a integrarmi nell'ottica dell'azienda. La passione per il lavoro che svolgo mi ha permesso di continuare contemporaneamente gli studi e portare avanti il mio percorso all'interno dell'azienda. Ancora oggi sono felice di lavorare qui, con persone che sono ormai diventate una seconda famiglia".

La promozione di una transizione agevole dalla scuola al mondo del lavoro e la finalità di garantire ai giovani l'opportunità di evolvere tanto sotto il profilo profes-

sionale quanto personale è un aspetto centrale per il Gruppo Ecv, che focalizza l'attenzione anche su come il progetto giovi a tutta l'economia, in un periodo in cui i giovani hanno portato sulle spalle buona parte del peso della recente crisi occupazionale.

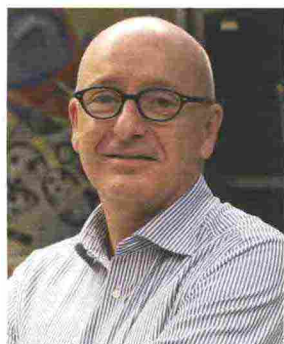
Case history: QiBit

Formazione per giovani su IT e Ict

Formazione dedicata a profili specializzati per rispondere alle esigenze delle imprese nel mercato di riferimento. È questo uno degli obiettivi di QiBit, società **Gi Group** che si occupa di reclutamento, selezione, formazione e somministrazione per le aziende e i professionisti del settore informatico e che dopo 12 mesi dalla sua fondazione ha già erogato 4.500 ore di formazione e raggiunto quota 650 persone occupate nelle principali realtà italiane e internazionali dei servizi informatici.

Attraverso le 42 Academy, QiBit si rivolge a laureandi e neolaureati in discipline tecnico scientifiche, quali economia, ingegneria, statistica e matematica, che vengono formati *ad hoc* per ricoprire posizioni aperte in aziende con un focus specifico su Information technology (IT) e Information and communications technology (Ict): i corsi di formazioni permettono ai giovani candidati di sostenere gli esami necessari all'ottenimento delle principali certificazioni richieste dal mercato.

Durante il primo anno di vita, sono oltre 750 i giovani che hanno preso parte al progetto delle Academy, il cui obiettivo è facilitare l'incontro tra domanda e offerta di expertise tecnologiche a supporto della crescita dell'ICT e dell'innovazione del nostro Paese, anche grazie alle partnership stipulate con leader del settore come Microsoft. I giovani partecipanti, circa 15-20 per classe, vengono reclutati in tutte le università italiane a seguito di incontri e open day che si tengono periodicamente in tutti gli atenei di riferimento e, una volta selezionati, sono ospitati a Roma o a Milano per la formazione in aula che dura circa 3-4 settimane, a seconda dei conte-



Luca Mussetti, Responsabile Sviluppo Organizzazione di Vortice



Vlad Bogomolov, Sviluppatore web del gruppo ECV



Mirco Michelini, Business Manager di QiBit



Michele Lamartina, Country Manager di CA Technologies Italia

nuti e delle certificazioni dei singoli percorsi formativi. “Questi numeri vanno ben oltre la nostra iniziale aspettativa e per questo siamo molto orgogliosi del lavoro iniziato ormai un anno fa”, commenta Mirco Michelini, Business Manager di QiBit. “Il mercato italiano perde circa 20 miliardi di fatturato ogni anno per carenza di professionalità: il contributo che possiamo dare è lavorare per generare le professionalità che mancano, assieme ai nostri partner e ai nostri clienti. Se i risultati sono questi, direi che la strada è quella giusta: per i nostri ragazzi, per i nostri clienti e per l'intero settore”.

Case history: CA Technologies

Prepararsi sulle materie Stem

È arrivata alla terza edizione l'iniziativa *Deploy your talents* di CA Technologies, società che sviluppa software e che promuove la trasformazione digitale nelle aziende, aiutandole a cogliere le opportunità dell'economia delle applicazioni.

La giornata è stata promossa da Csr Europe e lanciata in Italia da Fondazione Sodalitas nel 2014; consiste nel colmare il divario esistente fra la domanda di nuove professionalità tecnico-scientifiche e l'interesse dimostrato dai giovani verso le discipline Stem (Science, technology, engineering & mathematics): “Si tratta di materie che

rappresentano le principali leve di crescita delle economie occidentali”, fa sapere Daniela Avignolo, HR Director di CA Technologies. Peccato, però, che “il livello delle competenze digitali necessarie per sostenere questa crescita appare oggi ancora inadeguato”. Ecco perché diventa fondamentale “sensibilizzare gli studenti sul valore della formazione in queste materie, aiutandoli anche a superare gli stereotipi di genere che la caratterizzano”.

Nel 2016 *Deploy your talents* ha coinvolto 12 imprese e 14 Istituti scolastici di Milano e provincia. In particolare, CA Technologies ha collaborato con il Liceo linguistico Alessandro Manzoni, l'Educando Setti Carraro e il Collegio San Carlo.

Quest'anno c'è stato un significativo approfondimento delle tematiche legate al rapporto tra scuola e aziende per accogliere le indicazioni espresse dalla legge 107/2015 sull'alternanza scuola-lavoro, promulgata dal Parlamento e dall'accordo “European pact for youth”, sottoscritto dalla Commissione europea per realizzare 10mila partnership di qualità tra imprese e sistema educativo entro il 2017.

Già a febbraio, però, CA Technologies, per rispettare gli obiettivi del progetto, aveva avviato il programma incontrando i 140 studenti coinvolti: all'epoca l'Amministratore Delegato Michele Lamartina e alcuni esperti di CA avevano condiviso con i ragazzi le

proprie esperienze e competenze, guidandoli in un percorso volto ad acquisire maggiore consapevolezza nelle proprie capacità ed enfatizzando le possibili future opportunità professionali in campo tecnologico. Nel corso dell'incontro, inoltre, gli studenti erano stati chiamati a confrontarsi su concetti attuali quali Internet of Things, programmazione del software, sicurezza informatica e marketing digitale.

Durante l'evento *Deploy your talents*, invece, i giovani sono stati chiamati a focalizzarsi sull'interazione pratica con il mondo del lavoro: Avignolo ha spiegato la struttura operativa di un'azienda ad alta vocazione innovativa e tecnologica come CA Technologies e le principali funzioni che, al suo interno, interagiscono tra loro. Inoltre, la Responsabile Risorse Umane ha descritto le caratteristiche dei profili professionali più richiesti, evidenziando i canali di ricerca più utilizzati e i criteri di valutazione scelti per la selezione.

Quindi gli studenti sono stati suddivisi in gruppi, ognuno dei quali ha incontrato a rotazione diversi dipartimenti aziendali e al termine degli incontri i giovani si sono confrontati sulle impressioni avute.

"L'entusiasmo dei ragazzi e degli insegnanti che hanno partecipato ai nostri incontri nell'ambito di *Deploy your talents* ci confermano che la partnership tra scuola e impresa è fondamentale per migliorare l'occupabilità dei giovani attraverso l'orientamento verso percorsi formativi che offrano opportunità concrete", commenta Avignolo.

Il programma svolto in Italia, come spiega Lamartina, ha incoraggiato anche altri Paesi ad avviarlo: "La positiva esperienza italiana ha acceso interesse anche nelle nostre sedi in Germania, Francia e Spagna, che da quest'anno collaborano con organizzazioni no profit locali sotto l'egida di Csr Europe per realizzare *Deploy your talents* nei rispettivi Paesi".

Uno come tanti: storia di un ragazzo alla ricerca del lavoro

di Diego Breda*

Mai avrei pensato che la mia vita sarebbe cambiata in modo così improvviso. Fino al punto che ciò che il giorno prima mi era parso irraggiungibile, come l'acquisto di un'auto, per esempio, inaspettatamente era diventato possibile.

La mia è la storia di molti altri giovani della mia età. Dopo la laurea triennale conseguita nel 2013 in Ingegneria Meccanica all'Università di Udine (nella sede distaccata di Pordenone), iniziai il peregrinare da un'agenzia per il lavoro all'altra. Montagne di e-mail e curricula in attesa di una chiamata, anche solo per uno stage.

Di stage in realtà mi capitò l'occasione di farne. Due, della durata di sei mesi, poi un terzo nell'aprile del 2015, proprio alla Keyline in via Camillo Bianchi a Conegliano. Cercavano un giovane desideroso di imparare. Fui introdotto nell'ufficio qualità per un percorso formativo. Come da mia abitudine, ci misi il massimo dell'impegno. Non mi tirai indietro. Anche se sapevo che tutto avrebbe potuto concludersi alla fine dello stage.

Lo stage mi ha offerto l'opportunità di mettere a frutto quanto appreso durante il percorso universitario, ma soprattutto ha completato la mia formazione fornendo quelle competenze aziendali che mancavano e che ho potuto maturare soltanto attraverso l'esperienza diretta all'interno di un ambiente di lavoro, nel contatto quotidiano con chi possiede già gli strumenti e le conoscenze utili al processo produttivo.

Quello che mi interessava era sfruttare al meglio l'occasione, tanto che prima di concludere lo stage domandai al mio tutor un giudizio sincero sul lavoro, magari anche qualche consiglio che potesse essermi utile per future esperienze. Poi arrivò il giorno in cui sul display del telefono comparve l'interno dell'amministrazione: era l'Amministratrice Unica Mariacristina Gribaudo in persona. Pensai a un errore. Cominciai a chiedermi tante cose, che impressione avevo avuto dall'ambiente di lavoro, quali erano i miei progetti per il futuro. E alla fine giunse inaspettata la proposta: "Abbiamo pensato di farti un contratto". Quasi mi mancò il fiato. Ripetei non so quante volte: "Grazie, grazie!". Non riuscivo davvero a credere che fosse vero.

Così il 1 ottobre 2015 mi trovai di colpo a essere parte del team di quell'azienda in cui ero entrato da stagista. Avere un contratto a tempo indeterminato era l'avverarsi di un sogno. Ma era anche il raggiungimento di un primo importante traguardo, dopo l'esperienza scolastica. Grazie a questa opportunità potrò andare a Londra e migliorare così la conoscenza della lingua inglese. Potrò acquistare la mia prima auto, magari usata. Insomma, sarò finalmente in grado di raggiungere quell'autonomia, anche finanziaria, a cui tutti ambiscono.

La mia soddisfazione è oggi duplice: oltre ad avere finalmente visti ripagati tanti sacrifici fatti, lavoro in un'azienda che crede e investe nei giovani. Un'azienda altamente innovativa che fa uso in dosi massicce di alta tecnologia. E per un ingegnere meccanico come me è davvero un bel banco di prova.

* Addetto alla qualità presso Keyline Spa



Diego Breda