

## Lavoro

## Disoccupazione Come uscire dal tunnel



Mario Goretti (Agomir)

*Integrazione tra scuola e lavoro  
«Sono percorsi da preparare»*

Investire in progetti di integrazione tra scuola e lavoro sulla base di un proprio programma aziendale. È questo il modello da seguire secondo l'amministratore delegato di Agomir, Mario Goretti: «È un campo dove non ci si può improvvisare, altrimenti si corre il rischio

di non ottenere i risultati auspicati e a rimetterci sono i percorsi formativi dei ragazzi. L'azienda ospitante deve avere una cultura votata a sostenere queste iniziative e per questo ringrazio i miei collaboratori perché aggiungono queste attività formative alle

normali mansioni lavorative, e quindi sono la massima espressione di un'attività sociale prima ancora che di impresa. Quando un'azienda rende queste attività si viene a creare un'adeguata forma mentis, e anche gli aspetti burocratici diventano più agevoli». S.SCA

# BASTA LAMENTARSI INVESTIRE SUI GIOVANI

Walter Passerini, giornalista tra i massimi esperti di formazione e lavoro  
«Più orientamento e più servizi: prendiamo esempio dalla Germania»

ELENA RODA

Walter Passerini, giornalista, docente alla Scuola di giornalismo dell'Università Statale di Milano, si occupa da anni di mondo del lavoro per le maggiori testate nazionali - dopo il Corriere della Sera ha lavorato per il Sole24Ore e, ora, per La Stampa - trattando i temi dell'occupazione e della formazione. Con lui abbiamo ragionato sul mondo del lavoro attuale, con focus sui giovani, e sul ruolo dell'azienda.



Walter Passerini

**Giovani e mondo del lavoro. A che punto siamo?**

Innanzitutto, sui giovani, circolano messaggi sbagliati. Partendo da quelli che dicono che non abbiano voglia di lavorare, di studiare, che preferiscano gli aperitivi serali e che l'autorità della famiglia non viene riconosciuta. Ecco, qui serve cambiare questa valutazione e serve conoscere i giovani da vicino, dando loro la possibilità di essere ascoltati, prima di tutti i nostri pregiudizi. Detto questo, da un lato c'è un dato che circola per cui si dice che i giovani hanno un titolo di studio troppo alto rispetto alle mansioni che esercitano. Ora, è vero che c'è un 18% di diplomati over-educated e un 28% di laureati over-educated, cioè con un titolo superiore alle mansioni, ma il vero problema non è tanto che non si debba più studiare perché c'è gente che ha studiato troppo. Il problema è che, molto spesso, le imprese sottoutilizza-

no i giovani che hanno davanti. Il problema non è tanto legato ai ragazzi e alla loro educazione, ma alla domanda delle imprese che cercano spesso persone di medio livello quando magari queste persone sono laureate. È vero che fare l'università non garantisce la competenza in azienda, ma il messaggio che circola "attenzione state studiando troppo" è pericoloso. Serve allora che i giovani, sistema istituzionale e imprese si mettano d'accordo perché la domanda delle imprese sia quella che determina la competenza dei ragazzi. Si dice anche che studiare conta poco perché solamente due laureati su tre trovano lavoro. Ecco, questa è una fake news che viene usata per dire alle famiglie di non far studiare i figli perché tanto il la-

voro non si trova grazie al titolo di studio. Sono messaggi errati che vanno assolutamente corretti.

**Sulla disoccupazione giovanile cosa si può fare?**

Il fatto che la nostra disoccupazione giovanile sia oggi intorno al 30%, molto più alta della Francia e soprattutto della Germania, dove è intorno al 7%, ci deve davvero far pensare. Da un lato in Italia c'è il mantra che dice che nel Paese c'è precarietà e che la disoccupazione è figlia della precarietà.

Credo invece che si debba smettere la litania della precarietà e della disoccupazione dando per scontato che tanto si rimarrà disoccupati, con giovani e genitori che perdono la fiducia nel futuro. Serve invece dare un colpo di reni e reagire a questa situazione. Se c'è un problema sul quale dobbiamo lavorare è quello delle politiche industriali e economiche per crescere, perché stiamo crescendo meno di tutti i Paesi europei. Il secondo punto è mettere al centro i giovani perché sono quelli che possono portare le competenze che servono per il futuro, come la digitalizzazione.

**Quali strumenti serve mettere in campo in questa situazione?**

In Italia non abbiamo sufficiente orientamento ai vari livelli scolastici. Non abbiamo una politica in questo senso perché, di fatto, non abbiamo gli orientatori e siamo l'unico Paese europeo che non ha il riconoscimento di questa professione. Ho scritto e con-

tinuo a sostenere che l'Italia, in questo momento, avrebbe bisogno di 20 mila orientatori professionali. Ora assolvono al compito gli insegnanti, ma non sempre lo fanno bene perché non è il loro mestiere.

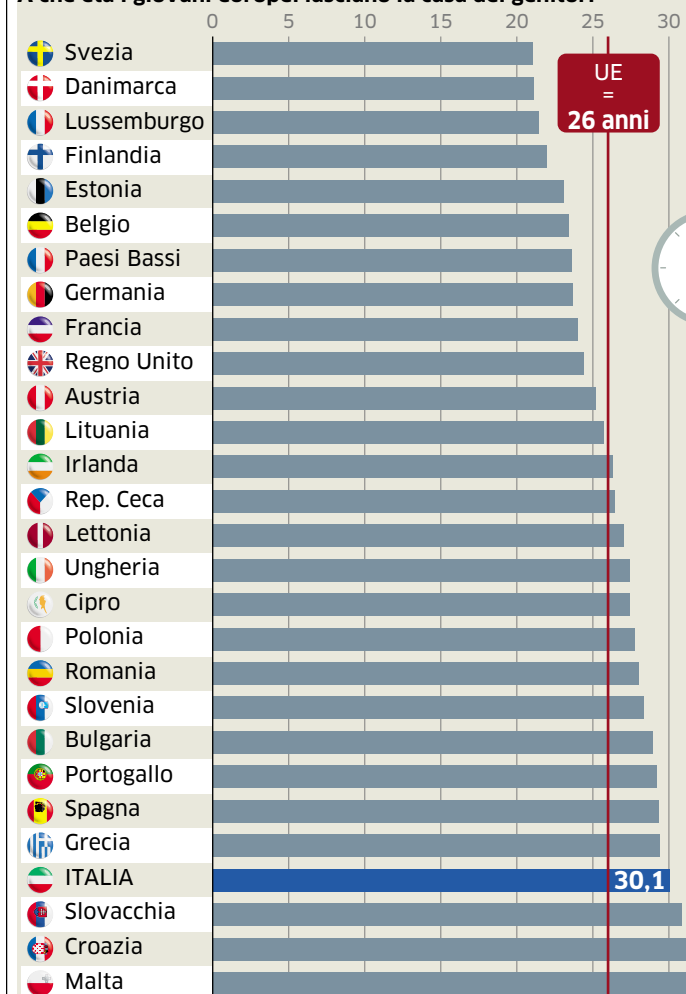
Per fare un buon orientamento ci vogliono tre competenze: quella sull'istruzione e la formazione, poi essere psicologi, cioè essere esperti della relazione di aiuto con le persone, comprendendo come queste si muovono nel mercato del lavoro e come la pensano, terzo punto la conoscenza del mercato del lavoro. Ecco, noi in Italia non abbiamo tutto questo. C'è poi un altro aspetto molto importante: la Germania - ma anche la Svizzera, la Francia, il Regno Unito - ha un sistema di post diploma che funziona e che accoglie 900 mila ragazzi. L'offerta di un sistema di post diploma molto orientato al fabbisogno delle imprese, accanto alla presenza degli orientatori, fa sì che i ragazzi tedeschi non abbiano grosse difficoltà a trovare lavoro, anche perché c'è una rete di servizi all'impiego che funziona.

**Le aziende come si comportano in questa situazione?**

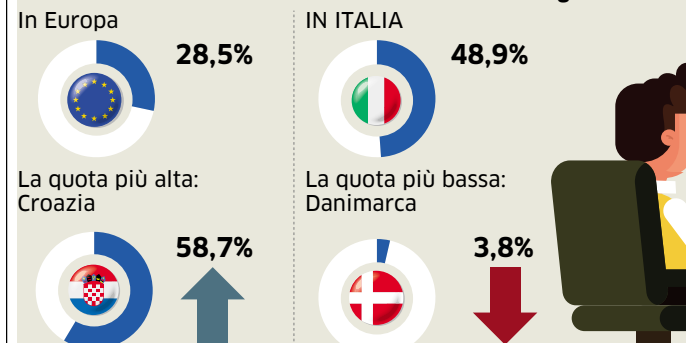
La maggioranza delle imprese non ha una politica sui giovani. L'unico parametro che spesso utilizza, è quello del basso costo, cioè assunto un giovane perché mi costa poco. Se il parametro prevalente resta questo, non ci siamo proprio. Le imprese devono essere più previdenti, con una visione più lunga, non prenden-

## I giovani e il mondo del lavoro

A che età i giovani europei lasciano la casa dei genitori



**Giovani tra i 25 e i 34 anni che vivono ancora con i genitori**



FONTE: Elaborazione dati Eurostat 2018 e Ufficio Studi Confindustria su dati Inps

do i giovani solamente perché costano poco, perché i giovani riservano davvero delle sorprese. Hanno conoscenze e competenze che non vedono l'ora di poter esercitare, quindi le aziende devono fare attenzione a usare i giovani in modo coerente con i fabbisogni. Poi c'è tutto il discorso che riguarda i contratti. Pur-

troppo sento parlare di critiche molto forti all'alternanza scuola-lavoro così come è stata esercitata in questi anni e anche all'apprendistato. Certamente si sono commessi degli errori ma starei molto alla larga da chi propone una riduzione delle ore di alternanza, o addirittura un'eliminazione, per soluzioni alternative

## «Con il tirocinio in azienda la formazione è completa»

**La testimonianza**

Dopo la prima partecipazione al corso in meccatronica la Rompani di Abbadia ripeterà l'esperienza

Dopo la positiva prima partecipazione al corso Its in meccatronica, la Rompani di Abbadia, azienda specializzata in lavorazioni meccaniche e produzione in serie per il settore automotive, è tra le imprese che

prenderanno parte anche alla nuova edizione. «Si tratta di un'esperienza positiva - spiega l'imprenditore Saverio Rompani - perché prevede oltre a lezioni più approfondite anche l'ingresso in azienda con un approccio graduale al mondo del lavoro. Un tipo di formazione che da un po' di anni mancava e che può essere una risposta alla difficoltà nel reperire tecnici».

Secondo Rompani tra le caratteristiche offerte da questo

modello di formazione anche quello di avvicinare alle imprese ragazzi motivati: «Uno dei vantaggi di questa proposta è quello di prevedere una selezione attraverso l'Its Lombardia meccatronica, quindi i ragazzi che arrivano in azienda hanno già una buona base teorica, sono motivati e, avendo due anni in più rispetto agli studenti delle scuole professionali, hanno le idee più chiare».

A seguire i ragazzi che effet-

tuano il tirocinio in questa azienda da 12 collaboratori è lo stesso Saverio Rompani: «Con il supporto di Confindustria siamo rivolti all'Its perché voglio poter crescere in casa, sia come imprenditore e sia facendo direttamente il tutor, una professionalità con i requisiti e le competenze che ricerchiamo. L'obiettivo è l'inserimento in azienda di una figura che possa sviluppare competenze di programmazione Cad/Cam, di progettazione e disegno tecnico. Il ragazzo che abbiamo ospitato nel primo anno di corso ha maturato un'esperienza nell'ufficio tecnico proprio su queste competenze e sullo studio di attrezzature meccaniche. Abbiamo trovato un giovane preparato e



Saverio Rompani imprenditore

motivato. Sono ragazzi che hanno una buona base di conoscenze teoriche, soprattutto a livello tecnico, grazie alla formazione specifica che ricevono con il corso di meccatronica. Ovviamente poi vanno seguiti, gli va dedicato tempo per completare la formazione sul campo». Per motivi di distanza tra luogo di lavoro e la propria abitazione, il ragazzo che ha svolto il tirocinio alla Rompani quest'anno non continuerà, ma l'azienda è pronta a investire nella formazione di un nuovo giovane: «Quest'anno ci proveremo. È un modello virtuoso che però necessiterebbe di un maggior numero di ragazzi aderenti per avere maggiori possibilità di incrociare domanda e offerta di lavoro». S. SCA