

Sintesi

ORIENTASIDER E ASSUNZIONI PROGRAMMATE ESPERIENZA IN LOMBARDIA NEL 2002

Indice

Introduzione *a cura di Giovanni Corti*

Capitolo 1: La realtà sociale

- 1.1 Lo scenario di riferimento
- 1.2 Il mondo del lavoro e il mondo scolastico
- 1.3 L'istruzione e la formazione
- 1.4 I bisogni del comparto siderurgico

Capitolo 2: Il Progetto Orientasider

- 2.1 Premessa: l'orientamento oggi
- 2.2 Le finalità e gli obiettivi del Progetto Orientasider
- 2.3 Il processo metodologico
- 2.4 I partner tecnici
- 2.5 La struttura e le azioni del progetto

Capitolo 3: Il progetto Assunzioni Programmate 2002

- 3.1 Attività e obiettivi di Riconversider Sviluppo Formazione nel Progetto Assunzioni Programmate
- 3.2 I Partner tecnici del Progetto
- 3.3 La struttura del Progetto
- 3.4 Il reclutamento multiregionale
- 3.5 Il processo di selezione
- 3.6 L'attività formativa
- 3.7 Monitoraggio e valutazioni

Cap.4 Le conclusioni

- 4.1 Gli obiettivi raggiunti

INTRODUZIONE

Riconversider Srl, nata nel 1984 su iniziativa di Finlombarda e Federacciai, è la società dedicata al coordinamento, a livello nazionale, delle attività di formazione continua dei lavoratori delle Imprese associate alla Federacciai che dal 1992 ne ha acquisito la maggioranza del pacchetto azionario.

Tra il 1994 e il 2003, Riconversider è stata titolare di un Piano Multiregionale di Formazione per la metallurgia finanziato dal Ministero del Lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, ed ha inoltre coordinato progetti regionali per tutte le attività delle società che hanno realizzato piani di formazione per personale dipendente, per un totale di oltre 180 aziende coinvolte, 250 progetti aziendali, 75.000 partecipazioni di allievi ai corsi e 3.000.000 ore di formazione.

Attualmente la fase di programmazione del F.S.E. 2000 - 2006 prevede che i fondi strutturali per l'attività di formazione unitamente a quanto disposto dal POR, vengano interamente assegnati alle Regioni. Dal momento che tutte le azioni volte all'occupazione necessitano di un intervento specifico, la Federacciai attraverso un'attenta analisi dei fabbisogni formativi mirati al comparto, ha dedicato al settore uno strumento specifico che fosse in grado di interpretare un ruolo attivo nello sviluppo delle politiche occupazionali: La Riconversider Sviluppo Formazione.

Riconversider Sviluppo Formazione è una società consortile nata nel 2000 da una gemmazione della Riconversider s.r.l. con lo scopo di sviluppare attività di orientamento, selezione, formazione e assunzione di nuove risorse legate al crescente fabbisogno di manodopera specializzata da parte delle aziende clienti. Questa necessità è emersa da indagini effettuate in aziende rappresentative sul territorio e differenti per tipologia di produzione e dimensioni. Manodopera specializzata nel settore metallurgico vuol dire ricerca di una professionalità complessa, legata al possesso di particolari competenze tecnico-specialistiche e ad una forte esperienza sul campo. Dunque le competenze richieste sommate al settore di riferimento, che prevede ambienti di lavoro non sempre confortevoli e tipologie di produzione spesso organizzate su turni, fanno sì che le figure ricercate si possano definire "rare".

Nel piano industriale di sviluppo di Riconversider Sviluppo Formazione, non è stato possibile prescindere dalla realtà socio economica del nostro paese in cui si contrappongono aree ad alta industrializzazione e che necessitano di lavoratori specializzati e aree a bassa industrializzazione con un crescente tasso di disoccupazione soprattutto giovanile.

Da un lato troviamo quindi posti di lavoro vacanti con poca disponibilità di risorse nel territorio di riferimento, e dall'altro lavoratori potenzialmente disponibili con ridotte prospettive occupazionali. Dagli studi preliminari, inoltre, è emerso che oggi di fatto non c'è un rapporto consolidato tra il mondo delle imprese ed il mondo delle scuole, se non del tutto discontinuo e poco strutturato.

E' in questa ottica che si collocano i due progetti che presentiamo in questa pubblicazione:

- ❑ Orientasider 2002
- ❑ Assunzioni Programmate 2002

ORIENTASIDER, progetto descritto nella prima parte del documento attraverso un approfondimento della struttura, delle finalità, degli obiettivi e dei risultati raggiunti, è nato per rispondere alla necessità di avvicinare il mondo della scuola al mondo del lavoro ed è stato realizzato grazie al coinvolgimento di personale esperto della nostra struttura, di 8 istituti tecnici e professionali della Regione Lombardia distribuiti in 5 differenti province, di 550 studenti iscritti all'ultimo anno, di 20 orientatori ed di oltre 10 aziende.

Le Finalità del progetto sono molteplici e polifunzionali, ed hanno contribuito ha:

- ❑ Creare un rapporto nel territorio di riferimento tra le imprese, le scuole e gli studenti
- ❑ Fornire alle imprese una maggior conoscenza del mondo della scuola
- ❑ Avere maggior visibilità dell'approccio al lavoro, delle esperienze, delle aspettative e delle attitudini dei ragazzi
- ❑ Creare un' opportunità di entrare in maniera più consapevole nel mondo del lavoro

Gli ottimi risultati raggiunti, hanno permesso di varcare quella soglia di dialogo concreto tra le istituzioni scolastiche, le aziende e i giovani, rispondendo alle aspettative e alle necessità delle parti.

ASSUNZIONI PROGRAMMATE, progetto descritto nella seconda parte del documento, ha avuto l'obiettivo principale di selezionare, formare ed inserire in aziende della Regione Lombardia, giovani non occupati, con professionalità tecniche.

E' stato realizzato grazie al coinvolgimento di personale esperto della nostra struttura, di oltre 100 ragazzi (selezionati sia in Regione Lombardia, ma soprattutto in diverse regioni del Sud Italia, citiamo tra le più significative, la Regione Campania, Sardegna, Puglia e Calabria), di 50 docenti, di 10 tutor e di oltre 30 stabilimenti aziendali siti sul territorio nazionale.

Le Finalità del progetto hanno contribuito a:

- ❑ Affrontare il problema legato alla carenza di manodopera specializzata in aziende del settore;
- ❑ Favorire la creazione di posti di lavoro attraverso la mobilità;
- ❑ Formare figure professionali tecnico-specialistiche;

Per la buona riuscita del progetto Riconversider Sviluppo Formazione ha supportato validamente il corsista nel suo percorso di inserimento. Sin dall'inizio infatti i partecipanti sono stati affiancati da tutor e dal personale qualificato di Riconversider Sviluppo Formazione che hanno monitorato il periodo formativo fino alla fase finale di assunzione. Anche le aziende hanno partecipato attivamente fornendo, oltre ad un forte contributo durante il percorso di stage, anche una continuità nella fase successiva all'assunzione agevolando il lavoratore proveniente da fuori regione sia dal punto di vista logistico sia da quello economico.

Intraprendere questo "naturale" incontro tra domanda ed offerta di lavoro, sperimentando la mobilità extra regionale, ha ovviamente creato molte difficoltà; è stato spesso fortemente contrastato da retaggi culturali, da motivazioni personali e da situazioni sociali che saranno oggetto di ulteriori valutazioni e approfondimenti che ci consentiranno di perfezionare un modello che ha già dato buoni risultati e che si presta ad ulteriori e stimolanti soluzioni.

Tuttavia quello che ci preme sottolineare è l'efficacia del metodo e la cultura nuova del servizio orientativo e formativo, attraverso le costanti e rinnovate aperture agli attori e agli utenti, con specifiche modalità attuative.

CAPITOLO 1 - LA REALTA' SOCIALE

1.1 Lo scenario di riferimento

La società contemporanea viene definita da alcuni studiosi come una società complessa¹, caratterizzata da una differenziazione sociale, culturale e politica che non consente più di comprendere la società come un insieme ben strutturato, bensì come un sistema articolato in sottosistemi frammentati tra loro con regole, procedure, ritmi e funzioni diverse.

Gli elementi distintivi di questo nuovo scenario sociale sono:

- ❑ l'impatto delle profonde trasformazioni su tutti i settori della società e su ogni contesto di vita del soggetto;
- ❑ la pluralità dei modelli valoriali e di comportamento che conduce ad un dissolvimento delle certezze assolute per lasciare spazio a interpretazioni soggettive;
- ❑ le nuove forme di comunicazione e informazione che sottopongono ogni soggetto ad un bombardamento di stimoli, notizie, norme, valori provenienti da un insieme variegato di agenzie;
- ❑ la rapidità dei processi di transizione che richiedono una capacità di adattamento continuo nella modalità di relazionarsi al contesto. Tra i principali modelli di passaggio si può individuare la dilatazione spazio-temporale dell'età adolescenziale, la perdita del ruolo della famiglia nella transizione dalla scuola al lavoro e come canale di orientamento e la ricerca dei modelli di identificazione nel gruppo;
- ❑ l'impatto della multiculturalità e la nascita di contesti pluri-etnici che alterano i tradizionali equilibri di convivenza sociale richiedendo un ripensamento delle modalità di accoglienza della diversità.

La riflessione condotta sino a qui, ha lo scopo di focalizzare le caratteristiche del sistema sociale entro cui si collocano i sottosistemi del lavoro e della scuola. I cambiamenti che si verificano nella macro struttura si ripercuotono sui sottosistemi, i quali essendo interdipendenti tra di loro, si influenzano dando origine a contesti diversi caratterizzati dalla necessità di identificare nuove modalità di mantenimento dei sottosistemi stessi.

1.2 Il mondo del lavoro e il mondo scolastico

Lo scenario sociale è legato ai mutamenti in atto nel mondo del lavoro, è necessario quindi comprendere il ruolo giocato dalla scuola in questo contesto e identificare i possibili strumenti di cui può avvalersi.

I principali cambiamenti che impattano profondamente sulla scuola e sulla sua capacità di far fronte alle nuove sfide del futuro si possono riassumere come segue:

¹ Si rimanda alla teoria del sociologo tedesco N. Luhmann

- ❑ l'accelerazione del cambiamento tecnologico;
- ❑ l'evoluzione dei modelli organizzativi e dei processi produttivi;
- ❑ la nascita di nuove professioni caratterizzate da prospettive a breve termine;
- ❑ lo sviluppo della cultura della mobilità professionale, organizzativa, geografica e la richiesta di maggiore flessibilità rispetto a luoghi e tempi di lavoro;
- ❑ l'importanza dell'interdisciplinarietà della conoscenza, della cultura del "saper essere" e delle abilità comportamentali.

L'accelerazione del cambiamento tecnologico conduce alla diffusione veloce e pervasiva di nuove tecnologie all'interno del microcosmo aziendale, il quale si trova a dover inserire nuove figure professionali e a sviluppare nuove competenze in grado di saper reagire alla "tempesta tecnologica"². La prima conseguenza del diffondersi delle nuove tecnologie è la possibilità per le aziende di trovare diverse soluzioni allo stesso problema, elevando la tecnologia ad un mezzo di flessibilità che coinvolge l'intera struttura produttiva grazie alla capillarità delle sue applicazioni e alla facilità del loro uso. Pertanto l'innovazione tecnologica interagendo con l'organizzazione del lavoro, modifica i modelli organizzativi rendendoli più articolati e adattabili e caratterizza i processi produttivi con la flessibilità e l'automazione.

L'insieme delle trasformazioni conducono l'organizzazione dell'impresa a discostarsi dal modello della grande azienda e del tradizionale uso del tempo di lavoro, preferendo forme di decentramento produttivo caratterizzate dall'articolazione in piccole unità produttive e introducendo nuove modalità di flessibilità, come il part-time o il job-sharing, che rispondono alla necessità di ridurre i problemi connessi alla produttività e all'esigenza di lasciare spazi aperti alla formazione continua, come risposta ai cambiamenti in atto. Infine, l'interdisciplinarietà appare la risposta più adatta alla frantumazione e specializzazione dei saperi, rappresenta una modalità di confronto e scambio di informazioni nella quale i diversi saperi devono mantenere la propria specificità ma devono sapersi completare. Accanto alla capacità di acquisire i singoli segmenti del sapere, occorre sempre più provvedere alla capacità di contestualizzare, di collegare e coordinare e trasferire quanto appreso.

I legami tra il mondo del lavoro e il mondo scolastico sono rintracciabili a partire da alcuni mutamenti riscontrati nella realtà formativa, che assumono una particolare rilevanza nella "società della conoscenza"³:

- ❑ il cambiamento degli iter formativi, attraverso la riforma scolastica e universitaria, che conduce ad una diversificazione e personalizzazione dell'offerta formativa;
- ❑ l'alternanza tra la scuola e il lavoro⁴;
- ❑ l'aumento della scolarizzazione e il conseguente ritardo dell'inizio della vita professionale.

Dalle riforme presentate nel campo della formazione⁵, emerge la tendenza verso la diversificazione della domanda formativa, finalizzata a venire incontro ai mutamenti della realtà lavorativa. L'atteggiamento degli allievi e delle loro famiglie verso le tradizionali strutture formative indica un allontanamento dalla scuola, come unico canale formativo. Emerge invece l'avvicinamento ad una molteplicità di occasioni formative non istituzionali capaci di offrire un servizio più mirato e specifico, in grado di soddisfare desideri personali e di autorealizzazione e che favorisce una personalizzazione degli itinerari più flessibile ed elastica.

Una manifestazione evidente di quanto detto finora è il diffondersi della strategia dell'alternanza, che consiste "nella possibilità di realizzare un percorso formativo coerente e compiuto, nel quale si

² V. Cesareo, La società flessibile, cit., p. 100

³ V. Cesareo definisce "la società della conoscenza" come la società del Duemila il cui tratto distintivo è la conoscenza.

⁴ Si rimanda alla Legge Moratti n.53 del 28 marzo 2003

⁵ Per la riforma sull'autonomia scolastica si rimanda alla legge 59 del 1997, per la riforma universitaria si rimanda alla Legge

integrano reciprocamente attività formative in aula, di laboratorio ed esperienze di lavoro svolte nella concreta realtà di impresa”.⁶

L’alternanza è una metodologia all’interno della quale diverse modalità di formazione si avvicendano fino a comporre un percorso unico e continuo in grado di raggiungere in modo efficace gli obiettivi identificati per ogni attore: il soggetto e l’azienda.

Da una parte il soggetto in formazione persegue come principale obiettivo l’aumento qualitativo e quantitativo delle conoscenze e competenze, dall’altra l’azienda attraverso l’inserimento di figure professionali in uscita da percorsi formativi, mette in relazione nuove conoscenze, di cui è portatrice la risorsa, con il **Know-how aziendale** dando forma a interazioni capaci di sviluppare nuove competenze.

Sono diverse le modalità operative con cui l’alternanza viene realizzata: stage orientativi e formativi, contratti di formazione-lavoro, apprendistato e percorsi di formazione-lavoro personalizzati, che si sviluppano all’interno di uno scambio reciproco tra utente e impresa, sull’esistenza di un progetto formativo condiviso dalle parti e teso al miglioramento continuo attraverso azioni di monitoraggio, verifica e revisione.

Infine si possono identificare alcuni importanti elementi che hanno modificato l’assetto formativo: tra i più importanti vi è l’allargamento dell’accesso all’istruzione e l’aumento delle possibilità di proseguire gli studi per i ceti meno agiati prima impossibilitati a studiare e il miglioramento delle condizioni economiche del nucleo familiare, che rispetto al passato, non necessita dell’aiuto dei figli nel sostentamento della famiglia.

In sostanza il miglioramento complessivo del livello di vita della popolazione ha prodotto l’aumento della scolarizzazione e conseguentemente l’allungamento dei tempi d’ingresso nel lavoro per i giovani.

1.3 L’istruzione e la formazione

All’interno di questo scenario, anche la scuola è costretta a confrontarsi con una realtà in continuo cambiamento, che le impone di mettere in discussione i tradizionali significati della sua funzione.

Attualmente la scuola, è considerata un’organizzazione complessa, un sistema “aperto” e “dinamico” che sviluppa una rete di scambi d’informazione, ma nonostante questo, la società intera le richiede una trasformazione. Ogni gruppo e ogni istituzione si attende dalla scuola cose diverse e le assegna nuove prestazioni, da ogni parte della società arrivano analisi, commenti, proposte e denunce, con orientamenti diversi, ma tutti convergenti in una richiesta di cambiamento.

Il cambiamento rappresenta una grande sfida per la scuola, che si può spiegare, secondo Parisi⁷, partendo dai suoi compiti. Trasmettere il sapere e attrezzare i giovani alla società in cui vivranno da adulti, sono funzioni che la scuola riesce a svolgere armoniosamente, quando il cambiamento sociale e culturale è lento, in quanto può trasmettere la cultura con gli aggiustamenti intervenuti nel tempo e preparare i ragazzi alla società che vivranno, che sarà solo un po’ diversa da quella del momento.

Quando invece, il cambiamento è rapido i due compiti sono in contrasto tra loro, la scuola trasmette il passato non riuscendo a preparare i giovani alla società che vivranno da adulti. Oggi, il cambiamento in ogni campo è velocissimo, per questo la scuola si trova in difficoltà, e appare alla società come un’istituzione che deve cambiare in quanto appare non più in grado di preparare le nuove generazioni alla realtà esterna.

I giovani risultano una delle aree del corpo sociale maggiormente penalizzate dal cambiamento, colpiti dal disorientamento dei valori professionali e dallo smarrimento di punti stabili e di riti di passaggio, che nel passato accompagnavano il giovane verso la fase adulta.

⁶ Casa di Carità Arti e Mestieri, La formazione in alternanza, cit., p. 33

⁷ D. Parisi, Scuol@.it, cit., p.8

Il quadro globale che si costituisce dà origine, da un lato, a comportamenti di ansia e incertezza mentre, dall'altro, presenta nuove opportunità di sviluppo e di autorealizzazione, che per essere gestite richiedono una buona conoscenza di se, delle proprie capacità e dei bisogni professionali.

Di fronte a questa situazione uno strumento per aiutare i giovani è l'**orientamento**, in grado di agevolare la comprensione della realtà e rispetto a questa adottare strategie vincenti per la scelta del proprio futuro più coerente con le richieste del mercato e con i bisogni.

Con il termine orientamento si intende "il processo che la persona mette in atto spontaneamente per gestire il proprio rapporto con l'esperienza formativa e lavorativa"⁸ che spesso è accompagnata da un'azione professionale erogata da esperti a supporto del soggetto.

1.4 I bisogni del comparto siderurgico

Gli imprenditori del comparto siderurgico lamentano da sempre la difficoltà di reperire manodopera con specializzazioni tecniche, in grado di assumere con flessibilità il controllo e il governo dei propri processi di trasformazione e innovazione. Gli studi di settore evidenziano una forte carenza di manodopera specializzata di difficile reperimento nelle aree geografiche ove sono situati gli impianti. La situazione fra il 2002 e il 2003 è stata aggravata dal fatto che le aziende hanno subito un esodo consistente di lavoratori a seguito del "problema amianto". Questo ha consentito il prepensionamento volontario degli addetti che sono stati potenzialmente a contatto con tale materiale. Tale elemento amplia pertanto un problema già esistente, facendo oltretutto perdere alle aziende le risorse più qualificate (lavoratori che hanno maturato esperienze più che ventennali).

La professione dell'operaio nelle sue diverse specializzazioni coincide oggi con la dimensione dell'industria leggera e pesante, anch'essa soggetta a forti cambiamenti. Per questo motivo, rispetto a prima, il ruolo dell'individuo è diventato fondamentale in un sistema in cui gli strumenti, le modalità di gestione e i processi decisionali e produttivi richiedono competenze particolari con l'utilizzo di strumenti elettronici di misura, di mezzi meccanici di precisione e un numero elevato di ausili tecnici a elevato livello di sofisticatezza.

Una solida formazione di base dunque riveste il ruolo di prerequisito fondamentale a cui si aggiungono le attitudini personali e la voglia di imparare un'attività professionale.

Il comparto siderurgico lombardo rispecchia la situazione nazionale in termini di esigenza di risorse qualificate. La regione Lombardia, infatti, sta vivendo una fase di crescita che riguarda in misura rilevante il settore dell'industria che è un comparto produttivo di rilevanza, sia per numero di addetti che per dinamiche imprenditoriali ed è interessato, inoltre, da una crescita degli occupati che sembra potersi confermare per il prossimo quadriennio. Vi sono tuttavia delle criticità inerenti soprattutto le dinamiche del mercato del lavoro ed i mutamenti della composizione della popolazione attiva che devono essere superate come emerge dal Programma Operativo della Regione Lombardia.

⁸ M. L. Pombeni, Orientamento scolastico e professionale, cit., p. 9

CAPITOLO 2 - IL PROGETTO ORIENTASIDER

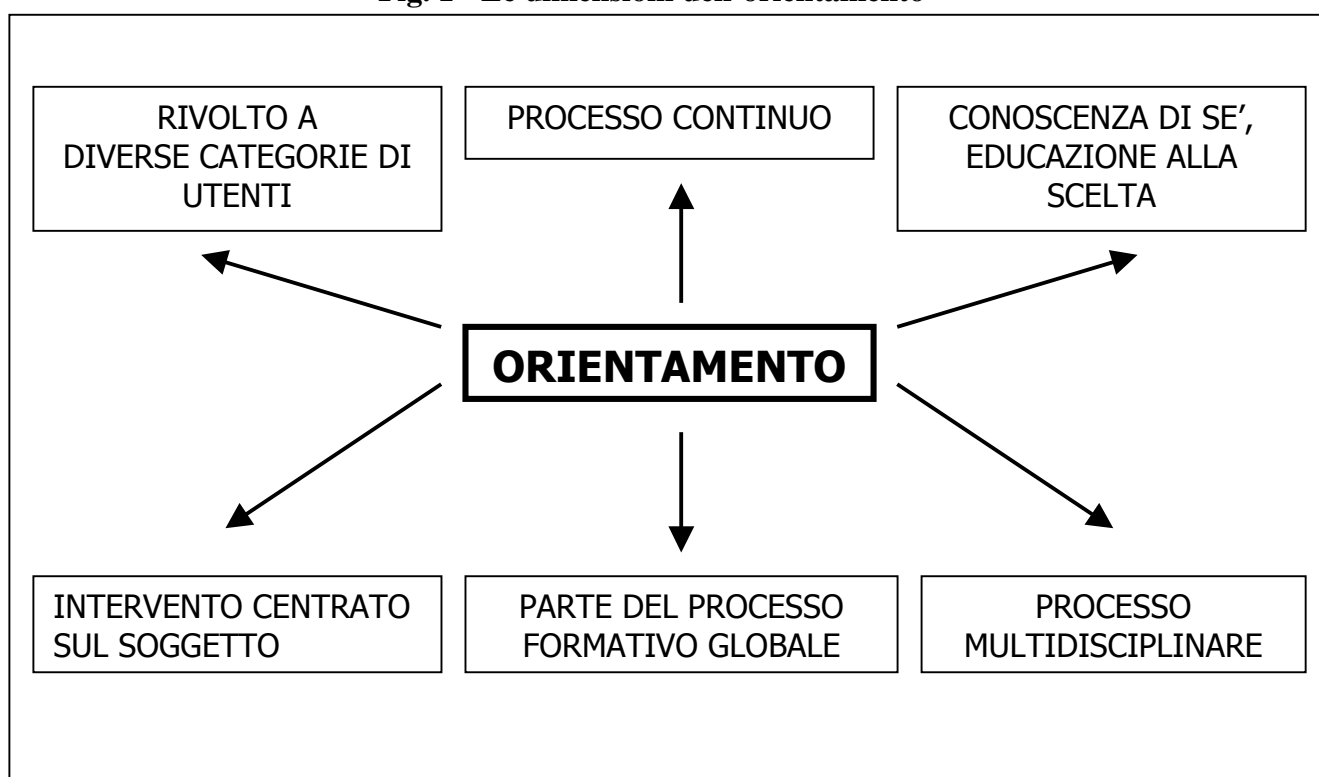
2.1 Premessa: l'orientamento oggi

L'orientamento è un processo continuo che avviene durante tutto l'arco della vita dell'individuo e rappresenta un momento formativo multidisciplinare, in cui il solo protagonista è il soggetto, e comprende tutti gli aspetti della persona e della sua vita sociale (Fig. 1).

Al fine di comprendere le caratteristiche basilari dell'intervento di orientamento appare opportuno rispondere a due ordini di domande:

- ❑ da quali bisogni nasce la pratica orientativa?
- ❑ a quali finalità risponde l'orientamento?

Fig. 1 - Le dimensioni dell'orientamento



I principali bisogni che inducono a utilizzare l'orientamento sono:

- ❑ il bisogno di acquisizione di abilità sociali;
- ❑ la risoluzione di un conflitto decisionale;
- ❑ il superamento di una situazione di transizione.

Queste esigenze non sono legate ad un preciso momento storico della vita di un soggetto, al contrario si possono manifestare in qualsiasi periodo, dall'adolescenza sino all'età matura.

Come già detto, il mondo del lavoro richiede accanto alle competenze tecniche, le abilità sociali che rispondono alla capacità del soggetto di saper gestire e adattarsi alle trasformazioni sociali riuscendo a raggiungere scopi professionali e personali. Sotto la definizione di abilità sociali sono rintracciabili tutte le capacità che vedono l'individuo in relazione agli altri dal punto di vista emozionale (capacità di controllare le emozioni come la paura) e dal punto di vista relazionale (capacità di saper comunicare).

Durante la vita ogni uomo vive un momento in cui è chiamato a prendere una decisione, spesso questi momenti si rivelano come situazioni di conflitto decisionale, dovuto a un eccesso di alternative simili tra loro o ad un impoverimento delle possibilità che non consente di individuare una preferenza, pertanto l'orientamento si pone come strategia per risolvere la dissonanza⁹ andando alla ricerca di informazioni che permettono di definire le alternative e di compiere una scelta.

Infine, ogni soggetto si trova ad affrontare situazioni di transizione, che possono essere legate al suo vissuto: il passaggio dalla scuola al lavoro, la perdita del ruolo e del senso di identità oppure un cambiamento nella carriera professionale. In questo caso l'orientamento agevola l'introspezione e il riconoscimento di bisogni e di risorse necessarie a risolvere il momento di passaggio.

I due obiettivi perseguiti dall'orientamento sono: la conoscenza di se stessi e l'educazione alla scelta. Pervenire ad una conoscenza di sé è senza dubbio necessario per poter operare consapevolmente delle scelte in relazione al piano della realtà. Conoscere se stessi vuol dire conoscere la propria identità, le proprie risorse e le proprie potenzialità tanto da saper identificare una preferenza e quindi essere in grado di fare una scelta tra più alternative. L'educazione alla scelta appare fondamentale in un contesto sociale in cui il grado di libertà è sensibilmente aumentato a fronte di un aumento delle possibilità e opportunità di cui dispone un giovane; di conseguenza, l'orientamento aiuta a prendere una decisione, ad orientarsi nelle diverse opzioni e a scegliere attraverso una serie di strumenti progettati ad hoc per ogni azione orientativa.

L'orientamento si diversifica in alcune macroaree di intervento che si distinguono per funzioni e attività: l'azione informativa, il sostegno formativo e il counselling orientativo.

L'azione informativa trova la sua finalità nel mettere a disposizione una serie di conoscenze e notizie. Questa attività nasce dal bisogno di informazione espresso dall'utente, che nello scambio e nell'analisi delle informazioni scopre un'opportunità.

L'informazione rappresenta un mezzo per gestire le situazioni e intraprendere consapevolmente i percorsi di vita professionale, ma perché ciò accada, deve condurre al confronto, deve sensibilizzare il soggetto ad ampliare le conoscenze utili per effettuare delle scelte. Infine l'informazione deve essere personalizzata e diversificata, deve tenere conto delle conoscenze e delle categorie interpretative già possedute dal soggetto mettendo in relazione l'individuo con l'ambiente, i suoi bisogni con i fattori esterni.

Il sostegno formativo consente all'individuo, attraverso l'approfondimento del rapporto con l'orientatore, di sviluppare la capacità di utilizzare le informazioni acquisite in modo produttivo ed efficace per pianificare il progetto formativo o professionale.

L'obiettivo della formazione è di aiutare il soggetto a costruire modalità di ragionamento per sviluppare capacità di apprendimento e capacità operative legate a specifiche aree della conoscenza, che gli consentiranno di gestire e di utilizzare in ambiti diversi le competenze e le abilità acquisite.

Il counselling si caratterizza per la modalità di rapporto individuale tra utente e l'orientatore in cui si esplorano aspetti della personalità dell'individuo, attraverso l'uso di esercizi di autovalutazione, test, schede di analisi che stimolano la presa di coscienza della situazione e delle azioni e della strategia più appropriata.

L'azione del counselling si definisce come relazione di aiuto per far fronte ad un'esigenza esterna che richiama il soggetto ad un cambiamento della situazione, facilitando la relazione tra l'individuo e il problema e indagando un'area specifica sia formativa che professionale.

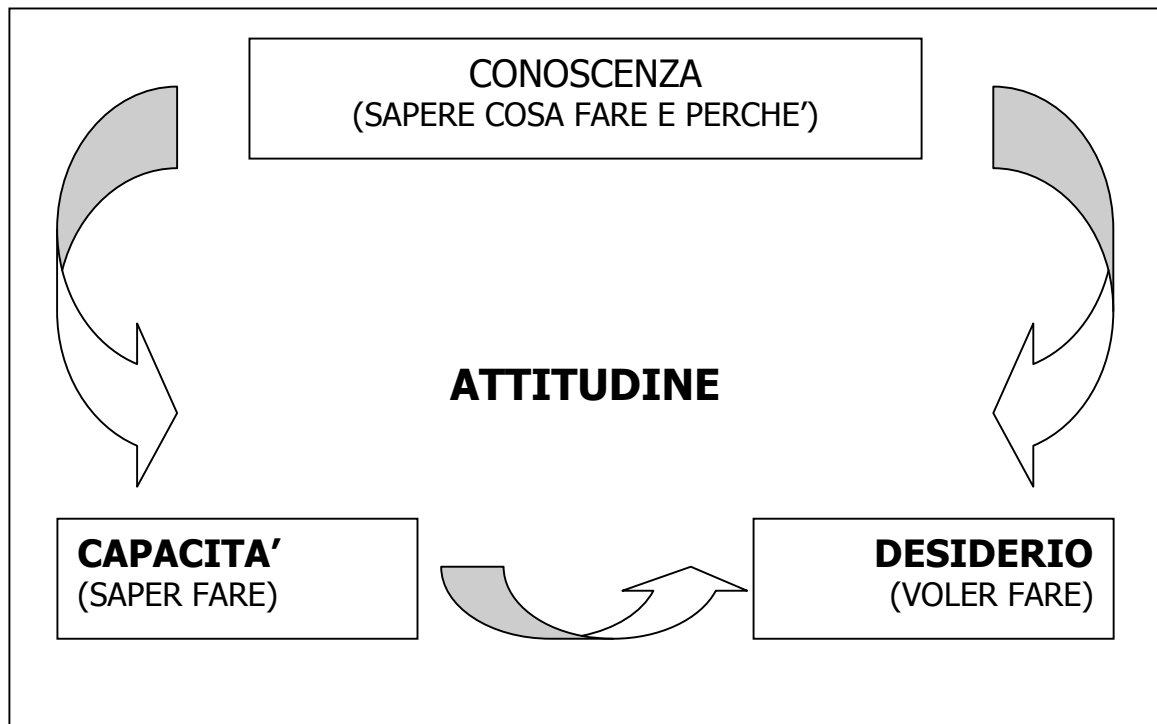
In sintesi la pratica orientativa si fonda sulla scoperta, sull'analisi e sulla consapevolezza, di quattro elementi del vissuto del soggetto:

- le attitudini, intese come incrocio di conoscenze (sapere cosa fare e perché), capacità (saper fare) e desiderio (volere fare), il cui riconoscimento è fondamentale in un processo di scelta (Fig. 2);

⁹ si rimanda alla teoria della dissonanza cognitiva di Festinger

- ❑ gli interessi, considerati nella percezione del rapporto di convenienza tra l'oggetto e i bisogni, la cui individuazione efficace è sostanziale nella carriera scolastica e professionale;
- ❑ le inclinazioni professionali, viste come disposizioni specifiche verso un campo di attività ed espressione di bisogni profondi;
- ❑ i valori, visti qualità, scopi, finalità che le persone desiderano raggiungere.

Fig. 2 - I fattori che compongono l'attitudine



Le attitudini sono considerate “disposizioni a fare bene determinate cose”¹⁰, mostrando un “saper fare” meglio di altri in un preciso campo, ma non dovuto al fatto di avere imparato l’attività ma originato da una predisposizione innata.

Pertanto, in un’ azione orientativa la verifica della presenza o assenza delle attitudini di un soggetto, è opportuno per due ordini di ragioni, da una parte per indirizzare correttamente il soggetto verso un settore professionale o di studi e dall’altro per verificare il grado di conoscenza delle sue potenzialità e il modo in cui intende utilizzarle nel raggiungimento dei suoi obiettivi.

Alcuni studiosi ritengono importante distinguere tra interessi e inclinazioni, in quanto derivano da fattori diversi: gli interessi hanno origine da fattori ambientali, mentre le inclinazioni hanno origine da fattori costituzionali, pertanto il carattere distintivo degli interessi è la mutevolezza e l’oggettività, mentre l’inclinazione è caratterizzata dalla persistenza nel tempo e dai legami profondi con la personalità del soggetto.

L’attività di orientamento deve individuare e distinguere i due elementi al fine di dare espressione al concetto di sé e alla relazione tra l’immagine posseduta dal soggetto e le scelte professionali a cui aspira. Infine, i valori vengono espressi dal soggetto nel modo di pensare e comportarsi sin dalla sua infanzia, in quanto risalgono alla storia personale dell’individuo, al tipo di appartenenza sociale, alla cultura dell’epoca in cui vive e alla sua personalità.

¹⁰ C. Castelli, L. Venini, (a cura di), Psicologia dell’orientamento scolastico e professionale, cit., p.57

Le istituzioni italiane hanno, da qualche anno, preso atto del bisogno d'orientamento.

Il Ministero della Pubblica Istruzione pubblica: *“Le profonde trasformazioni socio-economiche, l'instabilità degli scenari caratterizzati dai ritmi accelerati del cambiamento, consentono di affermare che la complessità pervade generalmente l'esistenza degli individui, intesi come singole persone e come soggetti appartenenti ad una comunità sociale”*.

“Essere cittadino oggi, rapportarsi con la realtà sociale e lavorativa, significa affrontare e risolvere problemi spesso complessi, insiti sia nelle situazioni quotidiane sia in quelle periodiche e ricorrenti. Nei progetti più ambiziosi e lungimiranti, poi, l'incertezza impone un continuo adattamento creativo delle scelte. Le trasformazioni di carattere tecnologico e le innovazioni, se da una parte contribuiscono al miglioramento della qualità della vita, dall'altra introducono elementi preoccupanti di incertezza poiché comportano il riassetto continuo degli equilibri culturali, sociali e occupazionali”.¹¹

A tale bisogno d'orientamento cerca di rispondere il progetto *Orientasider*. Esso consiste in un intervento d'orientamento professionale che ha lo scopo di educare alla scelta gli utenti, una scelta che sia diretta al raggiungimento di un obiettivo personale ritenuto realisticamente conveniente, che possa rispettare le loro attitudini e coinvolgere le loro capacità, motivazioni, interessi e valori, innalzando il loro livello di consapevolezza.

2.2 Le finalità e gli obiettivi del Progetto *Orientasider*

Orientasider è un progetto concreto di orientamento e formazione che ha consentito a più di 500 studenti di istituti tecnici lombardi di concretizzare il passaggio dalla realtà scolastica a quella lavorativa attraverso la valutazione delle proprie attitudini, l'incontro con la realtà aziendale del comparto e la pianificazione dell'attività formativa che li preparerà all'ingresso nel mondo del lavoro.

Il progetto ha consentito agli studenti di avvalersi di un bagaglio di conoscenze orientative attraverso l'analisi approfondita delle attitudini e delle esperienze individuali, e di poter definire un percorso formativo personalizzato che consentisse loro di rapportarsi in modo adeguato ed efficace al mondo del lavoro sul territorio lombardo. La realizzazione di questo progetto ha permesso, inoltre, a *Riconversider Sviluppo Formazione* di individuare i soggetti motivati ed interessati a seguire percorsi formativi e professionali nell'ambito siderurgico e metallurgico facilitandone l'incontro con le aziende del settore.

Riconversider Sviluppo Formazione attraverso la realizzazione del progetto “*Orientasider*” si è posta come anello di congiunzione tra il contesto scolastico e quello aziendale, supportando il giovane nell'approfondimento della conoscenza del sé e delle proprie risorse, nella conoscenza dell'offerta formativa presente sul suo territorio, degli sbocchi occupazionali e del mercato del lavoro, e infine nel sostegno durante le fasi di transizione dall'istruzione alla formazione, e dalla formazione al mondo del lavoro. Quindi gli studenti degli Istituti tecnici e professionali sono stati i destinatari privilegiati di questo progetto, coinvolti in una serie di azioni che gli hanno permesso la conoscenza di se stessi, poi la conoscenza dell'ambiente, e, infine, la conoscenza delle offerte formative e professionali disponibili.

I tre attori coinvolti nel progetto sono stati i giovani, l'istituzione scolastica e le aziende. *Orientasider* per ognuno di questi attori ha perseguito degli obiettivi specifici che potessero rispondere alle loro esigenze e facilitare la comunicazione e la collaborazione tra le tre aree.

Rispetto ai giovani le finalità del progetto sono state:

- ❑ la conduzione dei soggetti all'utilizzo di un metodo che consenta di esprimere l'autonomia di valutazione e di decisione, attorno alle attitudini possedute;

¹¹ M.P.I. *Progetto Orientamento*. D.M. 31.10.1996, Vol I, *La formazione orientativa*, pp. 31,33

- ❑ il sostegno al soggetto nella progettazione e valutazione del proprio percorso formativo e professionale;
- ❑ l'appoggio al giovane nel percorso di consapevolezza di sé stesso e delle proprie risorse;
- ❑ l'assistenza nella gestione psicologica dei processi di transizione formativa o professionale.

Di fronte alla necessità di ogni studente di trovare punti di riferimento capaci di sostenerlo nel processo di scelta e nella definizione di un percorso di crescita professionale, il progetto ha pianificato ogni attività a partire dall'importanza della comprensione della realtà sociale e delle sue peculiarità. Pertanto, prima ancora di compiere una scelta, ogni soggetto ha acquisito un metodo di analisi del contesto e delle opportunità offerte valutandole in relazione ai suoi bisogni.

Il progetto ha dato particolare rilevanza allo sviluppo della persona in un momento particolarmente significativo della vita di uno studente: il momento di passaggio dalla scuola al lavoro, che rappresenta il passaggio dall'adolescenza all'età adulta. Ogni azione è stata strutturata realizzando le condizioni migliori in grado di facilitare lo sviluppo integrale dell'individuo e le sue capacità di orientamento e di scelta nel rispetto della sua identità e della sua personalità. Gli incontri individuali distribuiti durante il percorso e la presenza continua di un operatore hanno risposto all'esigenza di assistere ogni studente nel processo di transizione formativa o professionale, di aiutarlo nella gestione dell'incertezza e della paura vissuta per ciò che è sconosciuto e incomprensibile. Ogni utente è stato supportato nel processo di scelta, in modo consapevole e responsabile. Il progetto ha perseguito quest'obiettivo pianificando una serie di attività volte a sostenere gli alunni nella scelta ragionata considerando gli interessi, le attitudini e la personalità, ma anche le tendenze del mercato del lavoro e le possibilità concrete di occupazione. Pertanto, il valore aggiunto del progetto è stato quello di offrire un orientamento mirato, di condurre una approfondita analisi delle attitudini e delle esperienze, e di definire un percorso formativo personalizzato agli studenti degli Istituti Tecnici Industriali e Professionali del territorio regionale.

Il progetto non ha mancato di definire e soddisfare una serie di obiettivi rivolti all'istituzione scolastica, da una parte agevolando il confronto tra il mondo scolastico e quello lavorativo, dall'altro fornendo alle scuole la possibilità di ampliare il ventaglio dei servizi integrativi specifici, presentati e descritti nel Piano dell'Offerta Formativa¹². Il "Piano è il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche, ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa ed organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia."¹³

Il Pof è un documento pubblico e deve essere consegnato agli alunni all'atto dell'iscrizione, rappresenta la carta d'identità dell'istituzione scolastica la cui fisionomia è determinata dalla progettazione del curriculum, nonché delle attività extracurricolari, educative e organizzative, ed è strettamente legato all'autonomia scolastica¹⁴ che rientra in un processo di "riappropriazione comunitaria dei servizi alla persona"¹⁵, un processo sociale alla cui base vi è un'attività cittadina attiva e responsabile, dove il cittadino non è più considerato suddito e utente di fronte allo Stato e alle istituzioni. Attraverso l'autonomia, lo Stato affida all'istituzioni scolastiche alcuni dei suoi poteri: le scuole in buona sostanza, diventano autonome sul piano didattico, amministrativo e organizzativo acquistando spazi di flessibilità, progettualità e responsabilità. Decentramento decisionale, obiettivi, risultati e imprenditorialità sono le nuove parole d'ordine della scuola, contro il centralismo, l'adempimento formale e la burocratizzazione.

Tra i principali obiettivi che il progetto Orientasider ha voluto perseguire c'è quello di colmare la mancanza di un adeguato contatto tra la scuola ed il mondo del lavoro, che oggi avviene in modo

¹² da questo momento il Piano dell'Offerta Formativa sarà denominato Pof

¹³ si rimanda a D.P.R. 275 08/03/1999, art. 3

¹⁴ si rimanda alla legge 59 del 1997

¹⁵ A. Specchia, Autonomia e documentazione, cit., p. 10

discontinuo, occasionale, non strutturato, e quindi non permette ai docenti di supportare i giovani affinché conoscano il mondo del lavoro, non favorisce la conoscenza, da parte dei docenti, della composizione delle figure professionali e delle competenze/conoscenze per esse richieste.

Il progetto si è posto come anello di congiunzione tra le imprese e la scuola in diversi momenti del progetto, da una parte all'interno della formazione di gruppo, dall'altra attraverso le visite guidate presso le aziende del comparto.

Durante la formazione di gruppo, pianificata in micromoduli formativi di 4 ore, gli studenti hanno acquisito una serie di competenze distinte in due livelli:

- il primo livello centrato sulla conoscenza teorica essenziale per inserirsi del mercato del lavoro, come l'organizzazione aziendale e le sue trasformazioni, i modelli organizzativi, le figure professionali dei diversi settori, ecc.;
- il secondo livello centrato sulla competenza pratica necessaria per interfacciarsi con il mondo del lavoro, come le tipologie di contratto, le modalità di stesura del curriculum e le modalità di gestione di un colloquio di selezione attraverso una simulazione, ecc.;

Accanto alla formazione in aula è stata utilizzata la visita aziendale come strumento di formazione "attiva" per consentire la conoscenza del mondo aziendale e far acquisire gli elementi applicativi di una specifica attività.

La visita ha costituito il mezzo efficace per avvicinare gli studenti alle professioni che interessano, consentendo una maggiore integrazione tra sistema scolastico e sistema produttivo evitando stacchi troppo netti tra tempo della formazione e tempo del lavoro.

Inoltre, la visita si struttura come momento di formazione continua per gli insegnanti che possono aggiornare le conoscenze possedute sulle aziende, sui modelli organizzativi, sulle nuove tecnologie aziendali e sui processi produttivi.

Il progetto non ha mancato di rivolgere un'attenzione particolare alle aziende del comparto, coinvolte nel progetto attraverso la realizzazione di visite guidate da referenti aziendali che si sono resi disponibili nel processo di conoscenza e comprensione del settore siderurgico e metallurgico per gli studenti, e consentendo alle aziende la possibilità di farsi conoscere, di presentare e per informare sulla propria attività.

Il progetto si propone alle aziende come strumento di analisi delle aspettative formative e professionali dei giovani del proprio territorio di appartenenza e del contesto regionale, analizzando l'impatto che quest'ultime hanno sui suoi bisogni professionali, sulle competenze che ritiene necessarie per la crescita e la sopravvivenza dell'azienda e sulla gestione delle politiche occupazionali. I risultati del progetto forniscono alle aziende una panoramica delle scelte formative e professionali dei giovani, indicando con un margine di variabilità, quali saranno le figure professionali presenti sul territorio.

Infine, ma non meno importante, il percorso orientativo ha contribuito a formare nuove figure professionali preparate ad affrontare il contesto aziendale, pertanto è opportuno sottolineare il valore aggiunto che le aziende possono trarre dall'inserimento di risorse che hanno seguito il presente percorso di orientamento.

L'azienda può trarre benefici su due livelli diversi: da una parte gestire risorse preparate e sensibili ai cambiamenti del mondo del lavoro e dall'altra coordinare personale maturo e consapevole delle scelte e delle responsabilità.

Grazie alla formazione di gruppo ogni utente ha acquisito un insieme di competenze trasversali, ormai necessarie per lavorare nelle aziende del futuro, in quanto raggruppano la capacità di comunicare con gli altri, la capacità di saper lavorare in gruppo in modo cooperativo, la capacità di apprendere ad apprendere come nuova modalità di crescita professionale e personale. Al contrario i colloqui individuali, hanno consentito di supportare il giovane nel processo di consapevolezza di

sé, dei propri bisogni e delle proprie potenzialità garantendo all'azienda la capacità di iniziativa, la capacità di autonomia grazie all'analisi definizione del progetto personale e la capacità di prendersi le responsabilità connesse al proprio ruolo.

2.3 Il processo metodologico

Il progetto, perseguendo e rispettando la coerenza metodologica, ha trovato il suo impianto procedurale nel metodo di lavoro della Cooperative Learning, cioè in quell'insieme di tecniche e metodi didattici che valorizzano la cooperazione tra i componenti del gruppo in formazione, finalizzata al raggiungimento di risultati di apprendimento, in sostanza un metodo di conduzione della classe che mette in gioco nell'apprendimento le risorse degli studenti, che assumono un ruolo attivo attraverso la cooperazione tra di loro.

Il metodo affonda le sue radici concettuali in due principali prospettive teoriche, la prospettiva motivazionale e quella cognitiva. La prima sostiene che l'apprendimento cooperativo alimenta la motivazione al lavoro didattico, in quanto crea una situazione per cui l'unico modo in cui i membri del gruppo possono conseguire i propri obiettivi personali é proprio attraverso il successo del gruppo.

Dalla prospettiva cognitiva, il modello trae la considerazione che il pensiero critico si arricchisce confrontandosi con gli altri e spiegando agli altri il proprio punto di vista, portando così ad una migliore comprensione e ad una più profonda elaborazione del materiale d'apprendimento.

Sulla base di quanto detto sino ad ora, i concetti strutturali del Cooperative Learning, o apprendimento collaborativo sono: il gruppo e il sottogruppo, l'interdipendenza, la simultaneità, la responsabilità e la prossimità.

Il gruppo e il sottogruppo, assumono un significato strumentale, un mezzo per conseguire gli obiettivi di apprendimento individuale, in quanto i membri del gruppo tendano ad aiutarsi l'un l'altro, a incoraggiarsi per esercitare il massimo impegno, per conseguire, attraverso il successo del gruppo, il proprio personale successo.

L'interdipendenza positiva del gruppo presupponendo che gli studenti necessitano che gli altri membri del gruppo completino la loro parte, sotto diversi aspetti: negli obiettivi, nelle risorse, nei ruoli, nei compiti ecc.

La simultaneità del lavoro di gruppo, che si contrappone all'istruzione sequenziale, cioè alla modalità tradizionale in cui la comunicazione in classe si svolge da parte di uno studente alla volta, enfatizzando la discussione simultanea dei membri.

La responsabilità di ogni membro per il lavoro che svolge nel gruppo, verso l'interno del gruppo quando lo studente ha uno specifico ruolo o compito da svolgere, verso l'esterno del gruppo quando gli studenti sono chiamati ad una valutazione individuale degli apprendimenti.

La prossimità dei membri del gruppo, richiede la vicinanza fisica necessaria per vedersi e parlare comodamente, richiedendo un uso dello spazio più flessibile alle esigenze.

In sintesi, l'apprendimento in cooperazione con gli altri conduce ad attivare diversamente le proprie risorse cognitive e motivazionali, rispetto all'apprendimento solitario o in competizione con altri, sviluppano diverse competenze trasversali legate al lavoro in gruppo e alla comunicazione.

I risultati e i vantaggi che comporta questo metodo, appaiono perfettamente in linea per un percorso di orientamento che intende aiutare lo studente a definire le proprie **life skills**, o abilità trasversali grazie alla definizione del portafoglio delle attitudini, come:

- ❑ la capacità comunicativa;
- ❑ la capacità di saper lavorare in gruppo;
- ❑ capacità di imparare cose nuove e diverse;
- ❑ capacità di introspezione e riconoscimento delle proprie risorse;

- ❑ flessibilità;
- ❑ capacità di adattamento in contesti diversi.

Nel dettaglio del progetto, il metodo ha trovato applicazione nel percorso di abilità sociali e nella formazione di gruppo, dove i temi affrontati sono stati la formazione professionale e l'orientamento, la conoscenza di sé stessi, la conoscenza del mondo aziendale e dell'organizzazione del lavoro, la pianificazione del progetto personale e infine la realizzazione di un laboratorio delle attitudini. I temi individuati sono stati approfonditi, nel rispetto del metodo, guidando il gruppo classe in un percorso, da una parte, di presentazione, analisi e approfondimento del materiale formativo, dall'altra in un percorso di conoscenza, di riflessione e di autovalutazione attraverso l'utilizzo di esercitazioni, simulazioni e lavori in sottogruppi e in plenaria.

Infine, appare necessaria una riflessione sul ruolo dell'orientatore-docente all'interno della Cooperative Learning, in quanto si discosta notevolmente dal tradizionale ruolo del docente scolastico, prediligendo il ruolo di facilitatore del processo di apprendimento, di gestore del metodo, di consulente nei lavori di sottogruppo, di esperto di contenuto in fase conclusiva fornendo indicazioni di approfondimento in contrapposizione al ruolo di unico detentore del sapere.

Oltre a rispondere al raggiungimento degli obiettivi del progetto, la scelta del metodo risponde alla necessità di distinguere la figura dell'orientatore da quella del docente, in quanto i due ruoli utilizzano codici comportamentali e modalità di lavoro diversi, perseguendo obiettivi differenti: il primo funge da aiuto e da facilitatore nelle scelte, stimolando il cambiamento e la presa di consapevolezza delle proprie risorse, guidando il giovane nell'identificazione delle sue competenze trasversali; il secondo si concentra sulle capacità e sui valori appropriati alla società, sulla trasmissione del sapere, sulla diffusione delle conoscenze e sulla attestazione delle competenze tecniche possedute dallo studente.

Accanto al metodo Cooperative Learning, che rappresenta la principale metodologia del progetto utilizzata nella formazione di gruppo, è stato utilizzato il colloquio individuale come metodo di raccolta dei dati biografici del soggetto, di analisi delle sue aspettative; di definizione del progetto personale e del portafoglio delle attitudini.

Il colloquio individuale ha consentito di intervallare i momenti di lavoro di gruppo, con momenti di soggettività, in cui si è lasciato spazio all'individualità dei soggetti, all'espressione del vissuto personale, ottenendo nell'alternanza gruppo-individuo il miglior connubio metodologico.

2.4 I partner tecnici

La realizzazione del progetto "Orientasider" ha previsto la costituzione di un'ATS tra un capofila che consentisse di condividere ruoli e compiti e che gestisse in modo omogeneo il progetto, Riconversider Sviluppo Formazione S.c.r.l., e gli istituti scolastici I.P.S.I.A. di Monza (Mi), I.P.S.I.A. "Oreste Mozzali" di Treviglio (Bg), I.P.S.I.A. "Carlo Molaschi" di Cusano Milanino (Mi) e la società di consulenza FESTO CTE.

Al progetto hanno partecipato istituti tecnici superiori, sia come membri firmatari dell'ATS, sia come membri aggiunti. Tali istituti sono presenti su tutto il territorio della Regione Lombardia, e sono stati appositamente scelti a seguito di un'analisi del territorio relativa alla presenza dei siti industriali ai quali facciamo riferimento. In tali aziende, infatti, è stata effettuata un'accurata analisi dei fabbisogni professionali, in termini quantitativi e qualitativi, che ci permetterà, al termine del progetto e per le persone motivate, di identificare le competenze da colmare attraverso una formazione mirata per la definizione di figure professionali da inserire nel mercato del lavoro.

Ritenendo fondamentale l'apporto degli istituti tecnici, e non potendo inserirli tutti all'interno dell'ATS per garantire la miglior realizzazione del progetto, in termini di realizzazione delle procedure e flessibilità della gestione, abbiamo effettuato questa distinzione che andiamo di seguito ad evidenziare.

Gli istituti scolastici membri della ATS sono stati:

- ❑ I.P.S.I.A. “Oreste Mozzali” Treviglio (Bg)
- ❑ I.P.S.I.A. “ Carlo Molaschi” Cusano Milanino (Mi)
- ❑ I.P.S.I.A. Monza (Mi)

Gli istituti che hanno dato disponibilità in qualità di “membri aggiunti” sono stati:

- ❑ IPSIA “MARAZZI” Crema (Cr)
- ❑ ITIS “CASTELLI” Lonato (Bs)
- ❑ ITIS “PALEOCAPA” Bergamo
- ❑ ITIS “GALILEI” Crema (Cr)
- ❑ ITIS “RIGHI” Treviglio (Bg)

2.5 La struttura e le azioni del progetto

Il progetto Orientasider è stato avviato il 30 settembre 2002 ed è stato concluso, nella sua fase operativa, lo scorso 7 giugno; ha coinvolto 520 studenti, 8 istituti tecnici industriali e professionali della regione Lombardia, 21 aziende e 18 orientatori.

Il progetto è stato strutturato in un percorso orientativo di 35 ore per ogni studente, articolato in quattro azioni (Fig. 3):

- ❑ l’azione A1: incontri di informazione orientativa, della durata di 3 ore per ogni gruppo classe;
- ❑ l’azione A2: colloqui individuali di orientamento professionale, della durata di 2 ore per ogni utente;
- ❑ l’azione B2: percorsi di sviluppo di abilità sociali, della durata di 23 ore per ogni gruppo classe;
- ❑ l’azione C2: bilancio attitudinale e delle esperienze, diviso in un colloquio individuale di 1 ora, 4 ore di formazione di gruppo e 2 ore di colloquio di restituzione finale.

Ogni utente ha partecipato al progetto per alcune attività inserito nel “gruppo classe”, per altre come singolo individuo, per tale motivo quando parliamo di “gruppo classe” intendiamo che la presenza di tutta la classe scolastica.

La progettazione del percorso orientativo ha pianificato per ogni gruppo classe la partecipazione ad un incontro di informazione orientativa i cui obiettivi sono stati:

- ❑ presentare gli obiettivi e il significato del progetto di orientamento professionale, i momenti salienti dell’attività e i soggetti istituzionali coinvolti nell’iniziativa di orientamento professionale;
- ❑ raccogliere i dati anagrafici dei partecipanti e rilevare l’interesse e la motivazione verso l’attività;
- ❑ consegnare un insieme di informazioni sul mercato del lavoro.

Gli strumenti predisposti per la realizzazione dell’incontro sono stati una “Scheda Personale”, un questionario di valutazione della fase informativa e del materiale informativo consegnato ai ragazzi. Il materiale informativo organizzato in schede, ha accompagnato il docente nella fase di presentazione dei contenuti. Un momento importante dell’incontro è quello della somministrazione

ad ogni ragazzo della “Scheda Personale” e del “Questionario di rilevazione dell’interesse e della motivazione”.

La “Scheda Personale” è stata necessaria per raccogliere i dati anagrafici del soggetto e rilevare le informazioni di supporto al colloquio individuale, in relazione a quattro aree del vissuto del soggetto:

- ❑ la situazione familiare;
- ❑ l’esperienza scolastica,
- ❑ gli interessi personali;
- ❑ il lavoro

La scheda rappresenta il legame tra il primo contatto tra l’orientatore e l’utente vissuto nel gruppo classe e il successivo incontro individuale tra i due attori, in quanto l’analisi dei dati contenuti nella scheda agevola l’orientatore nella conoscenza del ragazzo e rassicura lo studente nella fase delicata del colloquio individuale.

Alla fine dell’incontro ogni studente ha compilato il questionario di valutazione, caratterizzato dall’anonimato, per consentire la libera espressione della propria opinione e assicurarsi un quadro realistico dell’interesse verso l’attività.

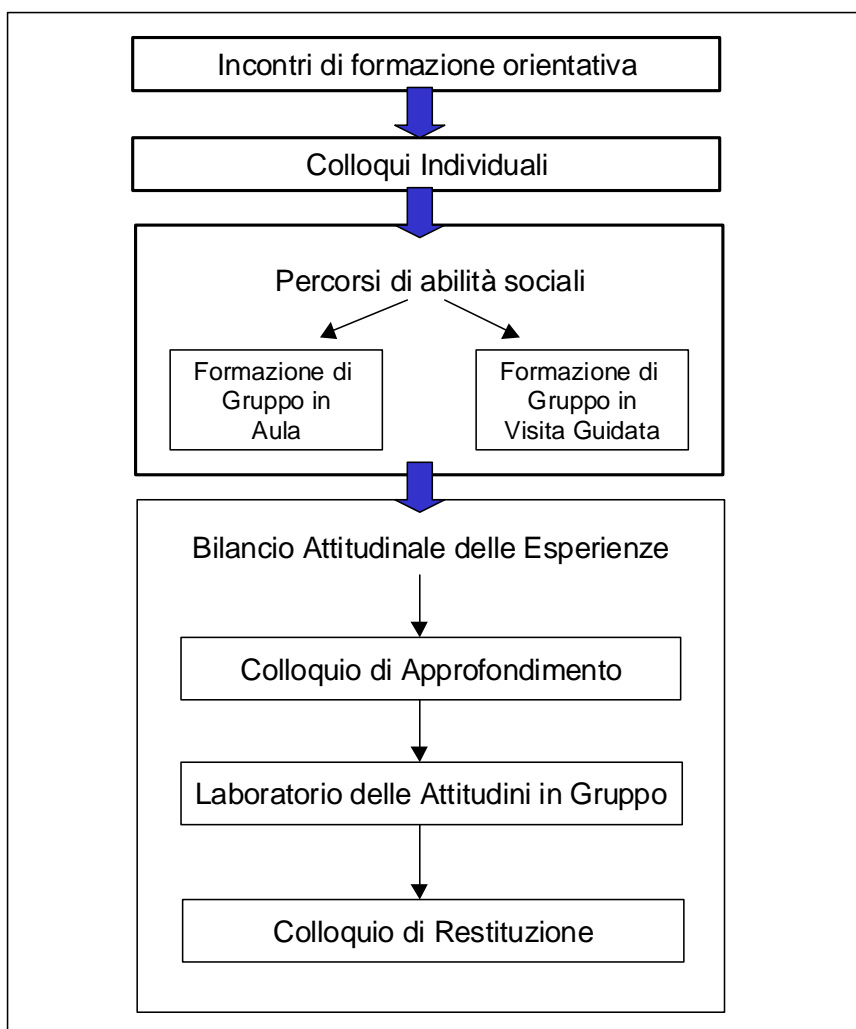
Gli obiettivi della scheda sono stati:

- ❑ l’analisi dell’interesse e della motivazione verso l’iniziativa a seguito delle informazioni durante l’incontro;
- ❑ l’osservazione delle aspettative espresse verso il percorso di orientamento presentato;
- ❑ la verifica del livello di apprendimento delle informazioni acquisite durante l’incontro.

L’insieme degli elementi raccolti nel questionario hanno consentito ad ogni orientatore di comporre un profilo motivazionale della classe verso l’attività orientativa, consentendole di “tararsi” e livellare i successivi incontri formativi.

Al termine della compilazione, le schede personali e i questionari sono stati ritirati e raccolti in un dossier di classe, che sarà implementato dalle schede e dagli strumenti utilizzati dall’orientatore ad ogni incontro.

Fig. 3 - Le tappe del Progetto Orientasider



Il secondo momento del percorso orientativo è stata la partecipazione, di ogni ragazzo, al colloquio individuale di conoscenza con l'orientatore, al fine di:

- ❑ stabilire una collaborazione reciproca tra l'utente e l'operatore, in vista degli obiettivi globali del percorso di orientamento e agevolare un ruolo attivo del soggetto ponendo al centro del percorso la persona;
- ❑ rilevare e convalidare le aspettative, gli interessi e le informazioni riguardanti il suo vissuto;
- ❑ analizzare il curriculum vitae e gli elementi fisici, cognitivi e emozionali del soggetto.

Il colloquio individuale è stato realizzato con il sussidio di tre strumenti: la "Traccia del colloquio individuale", la "Griglia di osservazione" e la "Relazione di sintesi", ognuno dei quali caratterizzato da una specificità e rispondente ad una finalità.

La Traccia ha rappresentato la scheda principale dell'incontro, in quanto ha stabilito una serie di domande-tipo da somministrare all'utente, consentendo la raccolta strutturata di informazioni sui soggetti. La scelta di individuare delle domande-tipo da porre all'utente, nasce dall'esigenza di perseguire la coerenza metodologica degli strumenti e di assicurare la qualità del servizio.

Le domande sono state divise seguendo le aree tematiche utilizzate nella Scheda Personale (cfr. Scheda Personale pag. 22).

Il colloquio è stato organizzato in due momenti: l'incontro "face to face" tra l'orientatore e l'utente e una seconda fase "di sintesi" in cui l'orientatore compila e redige la "Griglia di osservazione" e la "Relazione di sintesi".

La "Griglia di osservazione" è un supporto strumentale che ha consentito di descrivere e sintetizzare le osservazioni emerse in fase di colloquio su quattro macro aree del comportamento del soggetto:

- ❑ le capacità cognitive;
- ❑ le capacità relazionali;
- ❑ le capacità comunicative;
- ❑ il comportamento organizzativo.

Grazie all'analisi, alla riflessione e conseguentemente alla descrizione del comportamento dell'utente, la "Relazione di sintesi" ha consentito di delineare i punti di forza e le aree di miglioramento emerse durante il colloquio individuale, che saranno sottoposte ad un aggiornamento e ad una revisione nelle azioni successive.

Le due schede hanno il duplice scopo, da una parte di fissare e descrivere quanto è emerso durante il colloquio, dall'altra di creare la storia del percorso dell'utente rendendola rintracciabile e consultabile dall'orientatore nelle successive attività.

La fase che ha seguito il colloquio individuale è quella della formazione di gruppo chiamata "Percorsi di abilità sociali" strutturata in quattro "lezioni di gruppo" denominate:

1. "Formazione e orientamento professionale";
2. "Conoscersi meglio";
3. "Conoscere il mondo aziendale e l'organizzazione del lavoro";
4. "Ipotesi di progetto personale".

Il **modulo "Formazione e orientamento professionale"** ha perseguito l'obiettivo di offrire informazioni sull'orientamento professionale, di analizzare il significato della formazione sviluppando la consapevolezza degli studenti sull'importanza del percorso orientativo.

Gli argomenti affrontati durante la lezione sono stati la definizione del patto formativo tra l'orientatore e gli studenti al fine di condividere le regole di realizzazione della formazione in gruppo, la presentazione delle caratteristiche e delle finalità dell'orientamento, la centralità del lavoro nella vita dell'uomo, l'efficacia del processo di scelta e l'autodeterminazione.

Il **modulo "Conoscere il mondo aziendale e l'organizzazione del lavoro"** ha seguito le finalità di presentare le peculiarità del mercato del lavoro, delle figure professionali, delle caratteristiche dei nuovi percorsi universitari e le opportunità formative, aiutando ogni studente ad analizzare i propri bisogni e i desideri professionali in rapporto ai contesti professionali in cui poter operare, autovalutando le abilità possedute.

I principali temi trattati sono stati il mondo del lavoro la sua organizzazione e i principali modelli organizzativi, la riforma universitaria e professionale, la negoziazione come modalità di lavoro in gruppo e l'analisi delle abilità acquisite e sperimentate in diversi contesti della vita del soggetto.

Il **modulo "Conoscersi meglio"**, attraverso il supporto di schede di autovalutazione somministrate ad ogni utente, ha agevolato la ricostruzione della biografia del soggetto, l'identificazione dei bisogni e dei desideri professionali. I contenuti più importanti della lezione sono stati l'autovalutazione dei punti di forza e di debolezza, l'osservazione degli interessi e dei valori professionali e l'importanza dell'auto efficacia in un processo di scelta.

L'ultimo **modulo della formazione di gruppo** è quello denominato **“Ipotesi del progetto personale”** il cui fine è la verifica del rapporto esistente tra le risorse personali e le risorse professionali attese e identificare le risorse spendibili e le aree di sviluppo e miglioramento.

I principali argomenti proposti sono stati la definizione del bilancio di competenze, che troverà l'ultima definizione nell'azione successiva, la riflessione sulle principali tipologie di professioni, l'analisi delle strategie decisionali e dei diversi stili professionali.

Ogni modulo è stato accompagnato da materiale didattico consegnato ai ragazzi e da esercitazioni, simulazioni e schede di autovalutazione sui diversi argomenti trattati.

Il percorso di orientamento si conclude con l'azione chiamata **“Bilancio attitudinale e delle esperienze”** il cui scopo è sostenere ogni studente nella definizione del **“portfolio attitudinale”** e nella stesura del progetto personale.

L'attività è stata divisa in un colloquio di approfondimento, un laboratorio delle attitudini e un colloquio di restituzione.

L'output del **“colloquio di approfondimento”** è il Piano d'azione, un documento in cui vengono individuati l'obiettivo scolastico e professionale e il percorso da seguire per raggiungerlo, le risorse da sviluppare e gli ostacoli da superare.

Al termine del colloquio con l'utente, l'orientatore compila e archivia la **“Scheda di valutazione”** stabilendo se ogni fattore individuato (percorso formativo, fattori personali, ideali, fattibilità, flessibilità, tempo e priorità) è una risorsa o un ostacolo.

Il **“laboratorio delle attitudini”** ha consentito al soggetto di sperimentare le modalità di approccio al mondo del lavoro, attraverso l'acquisizione di informazioni necessarie alla stesura del curriculum vitae, alla gestione di un colloquio di selezione e relative alle tipologie di contratto e alle regole che sottendono il mondo del lavoro.

Il colloquio di restituzione è il momento conclusivo del percorso orientativo in cui viene convalidato il portfolio delle attitudini, in cui vengono condivisi i punti forti e deboli emersi nel piano d'azione.

Lo strumento utilizzato nel colloquio è la **“Traccia per l'intervista”** e la **“Relazione finale”** entrambe archiviate nel Dossier di ogni utente. La prima scheda è composta da domande che ripercorre la storia orientativa del soggetto e appurano il livello di soddisfazione verso l'attività, infine la scheda **“Relazione finale”** nasce con l'intento di raccogliere un profilo conclusivo del partecipante. I contenuti della relazione riprendono le macroaree di comportamento definite nella **“Griglia di osservazione”** (cfr. pag. 19) considerate in relazione al percorso svolto da ciascun ragazzo e sviluppa l'analisi delle aree di miglioramento e dei punti di forza emersi durante il percorso. Infine, la relazione descrive il progetto personale e il tipo di scelta presa dal ragazzo.

CAPITOLO 3 - IL PROGETTO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2002

3.1 Attività e obiettivi di Riconversider Sviluppo Formazione nel Progetto Assunzioni Programmate

Riconversider Sviluppo Formazione attraverso le attività di orientamento, selezione e formazione che eroga alle aziende clienti, permette di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore siderurgico. I corsi di formazione organizzati e realizzati da Riconversider Sviluppo Formazione sono mirati a creare figure professionali specializzate e quindi particolarmente adatte ad essere inserite nelle imprese del comparto. L'obiettivo generale è quello di avviare un processo di crescita in termini sia produttivi che occupazionali in Lombardia e nelle regioni dove si manifesti la necessità di orientare la formazione al soddisfacimento della domanda di lavoro e dei fabbisogni espressi dalle imprese e dalle Associazioni di categoria (Federacciai, Assofond, Assomet).

Per rispondere concretamente alle esigenze di manodopera specializzata delle aziende del settore siderurgico (*cfr. Cap.4*), Riconversider Sviluppo Formazione (nell'ambito del P.O.R. per l'Obiettivo 3, dispositivo multimisura – A2, A3, B1, C3, E1¹⁶) ha sviluppato e realizzato il progetto Assunzioni Programmate che prevede azioni formative per l'inserimento e il reinserimento lavorativo di inoccupati. Il progetto, sostenuto dalla Regione Lombardia, ha trovato una specifica motivazione nell'esigenza di risolvere le criticità che oggi caratterizzano maggiormente il comparto siderurgico lombardo con l'obiettivo di formare e successivamente inserire nelle aziende figure tecnico-professionali con una solida preparazione di base.

Inoltre, per quanto il progetto Assunzioni Programmate sia nato da una specifica carenza di professionalità manifestata dalle aziende locali e sia stato mirato a soddisfare le loro esigenze, la strutturazione dell'intervento è stata tale da consentirne la riproduzione laddove si evidenzi un'esigenza simile di sviluppo settoriale e territoriale. La dimensione locale ha rappresentato un elemento chiave dell'offerta formativa presentata nel progetto, che ha tenuto conto delle specificità regionali, delle vocazioni settoriali, delle potenzialità e dei bisogni espressi localmente.

3.2 La struttura del Progetto

La premessa necessaria alla realizzazione del progetto Assunzioni Programmate è stata una analisi approfondita delle esigenze delle aziende del settore siderurgico. RSF ha condotto un'indagine su un campione di 100 aziende metallurgiche (di dimensioni medio-grandi) sparse sul territorio nazionale. Da questa analisi è emersa la necessità da parte delle aziende di reperire nuove risorse qualificate da inserire nel proprio organico: alcune hanno evidenziato la necessità di incrementare l'organico con figure professionali tecnico-specialistiche, di difficile reperimento sul territorio, legate al miglioramento del ciclo produttivo; altre hanno lamentato difficoltà a causa delle fuoriuscite di personale per la questione amianto; altre per ovviare al problema del turn over che caratterizza le aziende del settore. Attraverso lo studio dei dati raccolti il team di progettazione di RSF ha individuato le figure professionali di maggior interesse per le aziende del settore e ha così delineato la struttura e la programmazione dei corsi. La collaborazione è nata con 17 di queste aziende che hanno mostrato compatibilità con le specifiche caratteristiche del progetto. Assunzioni Programmate è stato presentato alla Regione Lombardia e dei 9 corsi inizialmente presentati ne sono stati realizzati 7 nel periodo compreso tra luglio 2002 e giugno 2003

I titoli dei corsi sono stati:

- ❑ Conduttore treni
- ❑ Manutentori meccanici
- ❑ Tecnico di programmazione di impianti automatizzati
- ❑ Addetti alla fonderia di metalli ferrosi
- ❑ Manutentori siderurgici
- ❑ Capituorno
- ❑ Operatore di produzione: capoturno

* I destinatari delle misure sono rispettivamente:

A2 – inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti

A3 – inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro

B1 -- inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati

C3 – formazione superiore

E1 – promozione della partecipazione femminile al lavoro

Tranne il corso Conduttore Treni, che ha avuto una struttura differente per esigenze intrinseche alla figura professionale, gli altri corsi sono stati organizzati in 624 ore l'uno, 320 di aula e 304 di stage. L'attività formativa vera e propria è stata preceduta da un attento lavoro, svolto dal team di Riconversider Sviluppo Formazione, di reclutamento e selezione dei candidati a partecipare ai corsi di formazione.

3.3 I Partner tecnici del Progetto

Per l'esecuzione del progetto RSF ha individuato dei partner tecnici con cui organizzare l'attività. La scelta di questi partner è stata valutata attentamente e si è basata su criteri improntati al raggiungimento di un obiettivo qualitativamente superiore alla media. Questa collaborazione si è sviluppata sia su un piano tecnico che su un piano puramente gestionale. L'esperienza e la capacità di questi partner ha permesso lo svolgimento sereno del percorso e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Centro Formazione Professionale A. Grandi

Per la realizzazione del Progetto è stata costituita un'Associazione Temporanea di Scopo con la finalità di consentire una condivisione di ruoli e compiti, permettere una gestione omogenea del progetto e garantire la professionalità necessaria tra un capofila del progetto come il Centro di Formazione Professionale "Achille Grandi" e un partner come Riconversider Sviluppo Formazione. La partnership tra i membri dell'ATS ha consentito la creazione di un team di progetto.

I partner aziendali

La partnership con le 21 aziende coinvolte nel progetto si è rivelata fondamentale nell'individuazione delle criticità relative alla manodopera nel settore e quindi nella pianificazione dei corsi. La disponibilità dei partner formativi si è manifestata in un primo momento in ambito di analisi e pianificazione dei corsi, in un secondo momento ricoprendo il ruolo di formatori durante lo stage ed in fine proponendo ai ragazzi ospitati in tirocinio l'inserimento nell'organico aziendale.

Le aziende con cui RSF ha collaborato sono:

Dalmine S.p.a, Gruppo Marcegaglia S.p.a, Gruppo Lucchini S.p.a, Feralpi Siderurgica S.p.a, Acciaierie di Calvisano S.p.a., O.m.s. Saleri S.r.l, Aqm S.r.l., Ber-ghi S.r.l, B.f.e. S.p.a, Facchi Roberto S.p.a, Gv Stamperie, Fonderie Ariotti S.p.a., Fonderia Vigevanese S.p.a., Fonderia F.lli Gervasoni, Microfusione Stellite S.p.a., Fonderie Officine Pietro Pilenga S.p.a., Focrem S.p.a. Rail Italy

I partenariati attivati nel Progetto

Anche nella scelta dei partner formativi Riconversider Sviluppo e Formazione ha privilegiato quelle società, già ampiamente accreditate sul mercato, che potessero garantire, con il loro know-how tecnico, dei processi formativi particolarmente efficaci ai fini dell'inserimento in azienda dei corsisti ma soprattutto validi nella soddisfazione delle esigenze delle aziende e della realtà territoriale di cui fanno parte.

I nostri partner sono stati:

L'Istituto Superiore di Formazione e Ricerca - ISFOR 2000 - è una società consortile per azioni costituita il 13 marzo 1989 dall'Associazione Industriale Bresciana e da altre quattro organizzazioni imprenditoriali della provincia di Brescia: il Collegio dei Costruttori Edili, la Confartigianato Unione di Brescia, l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Associazione Commercianti di Brescia. La principale finalità sociale è quella di favorire lo sviluppo delle risorse umane attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi formativi in grado di sostenere le piccole e medie imprese nei mutamenti organizzativi, nella ristrutturazione dei processi produttivi, nella

diversificazione e nell'innovazione dei prodotti e nello sviluppo di nuove competenze e professionalità imposti dal progresso tecnologico. La società si avvale di uno staff composto da esperti nella gestione di processi formativi i quali, in relazione alle tipiche attività di volta in volta programmate, intrattengono sistematici rapporti di collaborazione con specialisti in grado di garantire le necessarie competenze in ordine all'elaborazione di percorsi di approfondimento nelle diverse aree funzionali di impresa. La squadra dei docenti e degli animatori didattici coinvolti nelle attività formative di ISFOR 2000 è stata selezionata secondo i rigorosi criteri imposti dal Sistema Qualità certificato ISO 9001. Si tratta dunque di specialisti in possesso non solo di un eccellente curriculum accademico o professionale (tale da garantire esperienza didattica e validità nell'animazione e nella gestione dei gruppi di lavoro), ma dotati anche di adeguate conoscenze riguardo alla complessa realtà operativa vissuta dai partecipanti. L'attività di docenza non si limita infatti ad una rappresentazione virtuale delle problematiche aziendali, ma affronta concretamente, realizzandoli, tutti gli aspetti operativi rilevanti.

A questi specialisti è anche affidata la predisposizione dei supporti didattici che costituiscono un sicuro riferimento anche dopo la conclusione dell'esperienza formativa.

SMC Corporation, nata in Giappone nel 1959, rappresenta l'avanguardia nella produzione mondiale di componenti pneumatici per l'automazione industriale impiegati nei settori più differenti, da quello automobilistico a quelli dell'imballaggio, tessile e alimentare.

SMC si è sempre distinta per l'eccellente qualità del prodotto, attuando in questa direzione una politica di grandi investimenti: attualmente in Giappone è attivo un centro ricerca e sviluppo che conta 800 ingegneri (e che sta per essere raddoppiato sia in termini di superficie che di personale); mentre sono stati messi in funzione altri due centri R&S, uno in Europa e uno negli Stati Uniti.

SMC è presente in oltre 50 paesi, distribuiti tra Europa, America, Asia e Oceania, l'internazionalità e le dimensioni del gruppo garantiscono inoltre assistenza certa e qualificata in tutto il mondo.

In Italia SMC nasce nel 1991 come sviluppo della collaborazione attivata nel 1977 tra Italpneumatica, distributrice di prodotti pneumatici, e SMC Corporation. L'azienda oggi conta in Italia sei sedi e un'unità produttiva: lo stabilimento di Carsoli (Italpneumatica Sud certificata ISO 9001 e ISO14001 con oltre 120 dipendenti) produce dieci serie di cilindri lineari, sia standard (norme europee), sia custom, il 60% dei quali è destinato all'esportazione nel continente.

SMC Italia, che occupa complessivamente più di 250 dipendenti, offre un servizio di elevata qualità con il Dipartimento Engineering per esigenze specifiche, il Customer Service e il Dipartimento Formazione Tecnica.

Technical Training è una nuova e dinamica business unit che SMC Italia S.p.A. ha ritenuto strategico proporre ai propri clienti.

Le attività formative proposte si articolano in tre macro aree in stretta sinergia tra loro:

- Formazione e consulenza all'industria
- Progetti finanziati dalla Unione Europea e da fondi pubblici nazionali
- Partnership e vendita di strumenti didattici alle scuole tecniche

La prospettiva di SMC Technical Training è quella di consentire un rafforzamento dei profili qualitativi del processo formativo, senza mai perdere di vista quello che è il prodotto dei processi formativi: la dinamica di apprendimento, la capacità di comprendere, analizzare e valutare questioni e problemi concreti al fine di operare delle scelte ed agire di conseguenza.

Festo CTE è una società che opera nel settore dell'organizzazione e della gestione industriale, è presente in Italia dal 1965 ed i clienti sono aziende e gruppi nazionali ed internazionali. L'organizzazione aziendale è articolata per "aree di competenza". Ognuna di esse garantisce un patrimonio di conoscenze pratiche e teoriche, di metodologie e tecniche, di esperienze sul campo e di innovazione. Tali competenze vengono utilizzate ed integrate nell'ambito dei progetti di consulenza, costruiti sulle esigenze specifiche dell'azienda e orientati al conseguimento di miglioramenti prestazionali tangibili. Gli esperti di Festo hanno maturato significative esperienze sia come consulenti, sia ricoprendo incarichi manageriali all'interno d'aziende nazionali e

multinazionali. Tra questi ultimi si segnalano ruoli di direttore di stabilimento, direttore tecnico, direttore di produzione, direttore logistica, direttore acquisti, direttore risorse umane e organizzazione, responsabile servizi tecnici di fabbrica.

Oltre ad aver realizzato sia in qualità di titolare che in qualità di ente tecnico specialistico molteplici progetti di formazione professionale rivolti a persone occupate ed inoccupate, la società si è fortemente specializzata in attività di analisi dei processi di sviluppo delle risorse umane e di change management, progetti di orientamento, progetti di selezione del personale, progetti di gestione integrata delle risorse umane.

3.4 La struttura del Progetto

La premessa necessaria alla realizzazione del progetto Assunzioni Programate è stata una analisi approfondita delle esigenze delle aziende del settore siderurgico. RSF ha condotto un'indagine su un campione di 100 aziende metallurgiche (di dimensioni medio-grandi) sparse sul territorio nazionale. Da questa analisi è emersa la necessità da parte delle aziende di reperire nuove risorse qualificate da inserire nel proprio organico: alcune hanno evidenziato la necessità di incrementare l'organico con figure professionali tecnico-specialistiche, di difficile reperimento sul territorio, legate al miglioramento del ciclo produttivo; altre hanno lamentato difficoltà a causa delle fuoriuscite di personale per la questione amianto; altre per ovviare al problema del turn over che caratterizza le aziende del settore. Attraverso lo studio dei dati raccolti il team di progettazione di RSF ha individuato le figure professionali di maggior interesse per le aziende del settore e ha così delineato la struttura e la programmazione dei corsi. La collaborazione è nata con 17 di queste aziende che hanno mostrato compatibilità con le specifiche caratteristiche del progetto. Assunzioni Programate è stato presentato alla Regione Lombardia e dei 9 corsi inizialmente presentati ne sono stati realizzati 7 nel periodo compreso tra luglio 2002 e giugno 2003

I titoli dei corsi sono stati:

- ❑ Conduttore treni
- ❑ Manutentori meccanici
- ❑ Tecnico di programmazione di impianti automatizzati
- ❑ Addetti alla fonderia di metalli ferrosi
- ❑ Manutentori siderurgici
- ❑ Capituono
- ❑ Operatore di produzione: capoturno

Tranne il corso Conduttore Treni, che ha avuto una struttura differente per esigenze intrinseche alla figura professionale, gli altri corsi sono stati organizzati in 624 ore l'uno, 320 di aula e 304 di stage. L'attività formativa vera e propria è stata preceduta da un attento lavoro, svolto dal team di Riconversider Sviluppo Formazione, di reclutamento e selezione dei candidati a partecipare ai corsi di formazione.

3.5 Il reclutamento

Il reclutamento delle risorse da selezionare e quindi da avviare ai corsi di formazione ha richiesto un'attenta analisi della situazione occupazionale lombarda. Secondo il Rapporto 2003 sull'economia nazionale divulgato dalla Svimez nell'aprile di quest'anno la percentuale di disoccupati al centro nord è del 4,5%, contro il 18,2% del sud e se si restringe il campo ai giovani al

di sotto dei 24 anni, che sono i potenziali fruitori di corsi di formazione, i giovani disoccupati al nord sono il 13% mentre al sud raggiungono il 49,4%. La Lombardia riflette la situazione nazionale con un tasso di disoccupazione giovanile del 3%. Come emerge dai dati citati il reperimento in Lombardia di risorse da formare e inserire in un contesto lavorativo particolare come quello siderurgico ha presentato, ai fini della realizzazione del progetto, evidenti difficoltà. Per questo motivo il team di progettazione di RSF ha esteso l'attività di recruiting ad alcune regioni del sud Italia con un tasso di disoccupazione giovanile sostenuto e con opportunità formative e di inserimento aziendale molto limitate. Il risultato di questa scelta strategica è stato che su 85 partecipanti solo 15 sono stati reperiti sul territorio lombardo contro i 70 provenienti da Sardegna, Campania, Puglia e Calabria. Le risorse provenienti da regioni differenti dalla Lombardia hanno avuto la possibilità di usufruire di vitto e alloggio per tutta la durata del corso e sono stati seguiti con un'attenzione e sensibilità particolare soprattutto nella fase di inserimento iniziale. L'impatto con un territorio ed una realtà sociale differente, anche se molti dei partecipanti avevano già avuto un'esperienza fuori casa, è risultato per alcune persone difficoltoso per altre stimolante e positivo. Il 50% dei ragazzi provenienti dal sud, infatti, sono stati poi assunti nelle aziende che li hanno ospitati in stage e hanno quindi accettato di iniziare il loro percorso lavorativo in una realtà differente da quella di provenienza.

Le fonti di reclutamento delle candidature, nell'ambito di Assunzioni Programmate, sono state interne ed esterne: le fonti interne sono le aziende clienti che possiedono un proprio bacino di potenziali candidati attraverso l'archiviazione di domande di assunzioni spontanee; mentre le fonti esterne sono state gli istituti scolastici, gli informagiovani, le associazioni ecc. Ai canali convenzionali di pubblicizzazione per il reperimento di risorse, come bandi su testate giornalistiche nazionali e locali, spot radiofonici, manifesti e locandine pubblicitarie, inserzioni su siti web, è stata affiancata un'attività di incontri di informazione con studenti diplomati di istituti tecnici, industriali e professionali. Questa attività è stata realizzata con la collaborazione degli istituti che hanno messo a disposizione i nominativi dei ragazzi e gli spazi in cui organizzare gli incontri. La strada della cooperazione con l'istituzione scolastica è risultata estremamente efficace e ha contribuito a stabilire un rapporto di conoscenza reciproca e di fiducia che ha permesso alle scuole di considerare RSF una concreta possibilità di formazione per i suoi studenti e a RSF di individuare un canale privilegiato per reperire risorse.

L'attività di pubblicizzazione ha consentito la raccolta di circa 300 curriculum vitae dai quali è iniziata l'analisi dei candidati dotati dei pre-requisiti di accesso alla selezione.

3.6 Il processo di selezione

Tra i curriculum vitae raccolti, ad una prima analisi, circa 200 ragazzi sono risultati idonei a partecipare al processo di selezione che è il momento finale della scelta dei partecipanti.

Il processo di selezione è stato strutturato sull'utilizzo di due metodologie distinte:

- ❑ il metodo dell'assessment, che intende verificare l'area relazionale e metodologica del soggetto;
- ❑ il colloquio individuale, che si prefigge di acquisire una conoscenza diretta della persona e del suo livello di motivazione al percorso formativo e alla figura professionale.

Le metodologie prescelte per selezionare i partecipanti al percorso formativo rispondono all'esigenza di valutare la presenza e il livello di profondità di requisiti motivazionali, operativi, cognitivi e relazionali.

Il metodo dell'assessment si basa sulla realizzazione di una simulazione finalizzata ad offrire una analisi e una valutazione del comportamento dell'individuo.

L'esercizio è costruito sulla base delle caratteristiche richieste al candidato per intraprendere il percorso formativo e successivamente per ricoprire il ruolo professionale all'interno dell'azienda.

La fase di assessment è composta da due prove: l'autopresentazione del candidato al gruppo e alla commissione selezionatrice e un'esercitazione di gruppo.

Nell'elaborazione della job description della figura professionale in uscita dal corso, è dato un ruolo importante alle "life skills", ponendo ad un secondo livello la presenza di competenze tecniche e professionali che sono oggetto dell'apprendimento all'interno del percorso formativo.

Attraverso l'assessment center si valuta nel profilo del candidato, la presenza delle "life skills", cioè delle abilità sociali che il soggetto possiede e che può spendere nella vita lavorativa come:

- ❑ la flessibilità e la capacità di adattamento a contesti diversi;
- ❑ la capacità di imparare cose nuove;
- ❑ la capacità di introspezione e di riconoscimento delle proprie risorse;
- ❑ la capacità di gestire rapporti con i superiori e i colleghi;
- ❑ la capacità di comprendere ed interagire con culture diverse.

Il colloquio individuale ha lo scopo di approfondire la conoscenza del candidato, indagando l'area motivazionale: la capacità di assumere impegni, l'attitudine al lavoro dipendente, l'inclinazione professionale e i valori, le esigenze possedute dal soggetto e la disponibilità al trasferimento e alla mobilità.

Gli elementi motivazionali sono un punto chiave di qualsiasi processo di selezione; in particolare quando si selezionano candidati che prima dell'inserimento in azienda sono sottoposti a percorsi formativi di media durata.

Il processo di selezione, dalla realizzazione dell'assessment center ai colloqui individuali è stato svolto da una Commissione esaminatrice composta dai responsabili di R.S.F. e si è concluso con la stesura dei profili dei candidati e l'elaborazione della graduatoria finale dei partecipanti ai corsi.

Tra i circa 200 candidati selezionati 108 sono stati giudicati idonei e di questi 85 hanno accettato di partecipare ai corsi di formazione di Assunzioni Programmate.

3.7 L'attività formativa

Rispetto alle metodologie classiche Riconversider Sviluppo Formazione per i suoi corsi ha voluto utilizzare l'abbinamento di due metodi didattici:

- ❑ tradizionale in aula
- ❑ attiva in laboratorio (stage)

L'utilizzo delle due metodologie ha l'evidente vantaggio di affiancare alla preparazione teorica l'esperienza sul campo, in pratica permette agli studenti di trasferire le abilità e le competenze acquisite in aula da un contesto formativo a uno lavorativo in cui possono verificarle e affacciarsi per la prima volta alla realtà aziendale.

La formazione in aula

Il percorso formativo di aula è stato suddiviso in tre macro categorie (da Isfol¹⁷):

¹⁷ Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un'istituzione di diritto pubblico che opera in collaborazione col Ministero del lavoro, altre Amministrazioni dello Stato e le Regioni per lo sviluppo della formazione professionale.

- ❑ competenze di base (lingue, informatica, economia, organizzazione d'impresa, legislazione e contrattualistica sul lavoro, tecniche di ricerca attiva del lavoro, etc.). Queste costituiscono il “sapere minimo”, indipendente dai processi operativi concreti nei quali è impegnato il soggetto nello svolgere quotidianamente il proprio lavoro
- ❑ competenze trasversali (comunicative, diagnostiche, decisionali, di problem solving). Si tratta di quelle abilità che consentono all'individuo di sviluppare la propria competenza in attività differenti , queste sono considerate cruciali ai fini della trasferibilità delle competenze da un ambito professionale all'altro
- ❑ competenze tecnico-professionali (insieme di conoscenze e capacità connesse all'esercizio di determinate attività professionali nei diversi comparti/settori). Sono costituite dalle conoscenze e dalle tecniche operative specifiche di una determinata attività professionale che il soggetto deve possedere per poter agire con competenza.

Nella parte propedeutica (comprendente competenze di base e trasversali), comune a tutti i corsi organizzati, sono stati trattati argomenti come informatica, orientamento, normativa del lavoro, sicurezza sul lavoro e comunicazione con lo scopo di fornire ai ragazzi delle conoscenze generiche di base utili per qualsiasi contesto lavorativo. La parte iniziale ha avuto quindi un ruolo fondamentale rispetto all'economia generale del corso perchè ha introdotto l'allievo nel “mondo azienda” a lui sconosciuto dalla provenienza scolastica. Nel periodo dedicato alla fase propedeutica, grazie anche ai moduli formativi che prevedevano lavori di gruppo, si sono formati dei “team di lavoro” e i ragazzi hanno iniziato a conoscersi in maniera più approfondita. La costituzione del gruppo è stata determinante per la buona riuscita del progetto poichè gli allievi, che spesso provenivano da regioni lontane, hanno dovuto condividere per lungo tempo non solo lo spazio aula ma anche l'alloggio. Un inizio troppo brusco avrebbe potuto pregiudicare la buona continuazione del percorso formativo. Questa fase propedeutica in termini di ore è stata minore rispetto al resto poichè la parte tecnica è stata considerata prioritaria per la formazione delle figure professionali.

Nella parte tecnica, i moduli formativi sono stati concepiti considerando le differenti tipologie delle figure professionali identificate. Nei corsi aziendali, in accordo coi diretti responsabili, si è preferito creare un percorso che fosse perfettamente in linea con le esigenze dell'azienda che ha partecipato in prima persona e attivamente alla creazione del programma didattico.

Esempi di percorsi tecnici:

Nel corso “Manutentori Meccanici” si è voluta dare maggiore importanza agli argomenti relativi alla specifica attività coinvolgendo tecnici ed esperti che hanno portato in aula esempi concreti di “vita quotidiana aziendale” all'interno delle imprese. Questa parte è stata preceduta da argomenti tecnici generali (metallurgia, disegno tecnico, ...) al fine di fornire a tutti una base di terminologie e metodologie tecniche. A integrazione di ciò sono stati inseriti moduli trasversali (controllo qualità, tecnologia meccanica) al fine di completare la conoscenza tecnologica del settore.

Nel corso “Tecnico di programmazione di impianti automatizzati” gli argomenti principali hanno riguardato la parte relativa all'automazione industriale e alla programmazione dei PLC. Sono state effettuate prove in laboratorio su pannelli riproducenti il ciclo produttivo e sui quali era possibile simulare le eventuali anomalie che si possono verificare nel ciclo stesso.

Nel corso “Operatore di produzione: Capoturno” il programma didattico è stato elaborato in collaborazione con il Gruppo Marcegaglia che ha ospitato in stage presso i propri siti produttivi della Lombardia i corsisti. Per questo motivo il percorso ha trattato in maniera più specifica i cicli

produttivi degli stabilimenti, coinvolgendo come docenti i singoli responsabili di azienda e di produzione.

Il corso “Conduttore treni” aveva come obiettivo di trasferire ai corsisti le competenze necessarie a sviluppare conoscenze e capacità operative richieste per il raggiungimento dell’abilitazione alla condotta dei treni sulla Rete Ferroviaria Italiana per la società Rail Italy del Gruppo Duferco che si occupa del trasporto ferroviario dei prodotti del gruppo.

La formazione in stage

Lo stage è uno strumento che favorisce l’incontro tra il sistema della formazione e il sistema delle imprese, rappresenta un’opportunità preziosa sia per i giovani sia per le aziende. La formazione in azienda costituisce la fase pratica della formazione individuale, finalizzata a far conoscere la realtà aziendale e far acquisire gli elementi applicativi di una specifica attività. L’obiettivo principale della formazione on the job è il trasferimento delle competenze acquisite durante il percorso formativo in aula nella realtà aziendale allo scopo di creare le condizioni sia per l’acquisizione di ulteriori competenze di tipo pratico, sia per poter rendere un eventuale inserimento in azienda più stabile e duraturo. Gli stage sono un momento importante per la professionalizzazione dell’individuo perchè permettono, senza vincoli di partenza, di avviare un rapporto flessibile in cui si possa verificare il reciproco interesse tra l’azienda e il tirocinante.

Lo stage in azienda è stato suddiviso in tre fasi:

- ❑ In un primo momento è avvenuta una fase di affiancamento passivo. Il tirocinante ha appreso le modalità di svolgimento del lavoro esclusivamente osservando l’attività degli altri e ponendo delle domande di chiarimento.
- ❑ In un secondo momento i ruoli tra tutor e tirocinante si sono invertiti e l’affiancamento è divenuto da passivo ad attivo. Il tirocinante ha potuto così svolgere l’attività che ha appreso sotto il monitoraggio costante del tutor aziendale.
- ❑ Nell’ultima fase il tirocinante ha svolto la propria attività in autonomia seguendo le regole e le istruzioni che gli sono state impartite nelle due fasi precedenti.

Durante tutto il percorso di stage RSF ha avviato un monitoraggio periodico attraverso incontri pianificati con i responsabili aziendali, con i tutor e col tirocinante. In queste riunioni si è analizzato lo stato di apprendimento del tirocinante, quale tipo di attività ha svolto, in che modo ha risposto agli stimoli esterni e se si è integrato bene col gruppo di lavoro. Questo monitoraggio è risultato utile all’azienda e al tirocinante per comprendere l’eventuale possibilità di instaurare un rapporto di lavoro. Attraverso il controllo delle attività si sono potute attuare delle azioni correttive che hanno permesso di proseguire questa fase formativa in modo sereno e proficuo.

Gli attori coinvolti nello stage sono stati:

- ❑ Ente promotore
- ❑ Azienda
- ❑ Tirocinante
- ❑ Tutor

Queste quattro figure interagiscono tra di loro con compiti differenti. L’ente promotore garantisce la regolarità dello svolgimento dello stage attraverso la regolamentazione del rapporto tra azienda-tirocinante e un monitoraggio attento. L’azienda permette attraverso l’affiancamento di personale esperto di acquisire le competenze necessarie al tirocinante per lo svolgimento delle attività. Tra questi attori un’importanza fondamentale assume la scelta e la nomina del tutor aziendale dal momento che il suo ruolo è cruciale per la qualità dell’esperienza che il tirocinante potrà realizzare.

La nomina del tutor non è un mero adempimento burocratico, perché è lui che accoglie il tirocinante e lo sostiene nell'intero percorso di apprendimento sul luogo di lavoro. La buona relazione fra tutor e tirocinante è la base per il successo dell'esperienza formativa. Il tutor aziendale è di solito il responsabile del reparto in cui è inserito il giovane, o uno specialista di formazione che segue tutti gli inserimenti dei tirocinanti, è responsabile dell'accoglimento e della assistenza operativa al tirocinante nel periodo di permanenza in azienda. Negli stage del progetto Assunzioni programmate sono stati coinvolti ben 40 tutor aziendali con le seguenti caratteristiche:

- ❑ una significativa esperienza professionale unita a buone capacità comunicative e relazionali
- ❑ la capacità di tradurre in compiti gradualmente più complessi gli obiettivi del progetto, tenendo conto delle caratteristiche del tirocinante
- ❑ la capacità di affiancare all'acquisizione delle competenze tecniche la crescita graduale dell'autonomia
- ❑ la disponibilità a seguire stabilmente e fino al termine dello stage il tirocinante che gli è stato affidato, aiutandolo a superare le difficoltà e valorizzandone i successi

Al termine del percorso di stage sia l'azienda sia il tirocinante sono in grado di stabilire l'interesse reciproco ai fini della trasformazione del percorso formativo in rapporto di lavoro.

3.8 Monitoraggio e valutazioni

Il progetto ha destinato uno spazio importante all'azione di monitoraggio e valutazione dell'intervento. La fase di monitoraggio è servita a controllare e garantire la rispondenza delle azioni svolte con quanto enunciato nel progetto, attivando un sistema di valutazione in itinere della qualità del processo e della qualità dei risultati intermedi. Il monitoraggio si è focalizzato sull'attività didattica che svolta in aula e nello stage e sulle modalità operative messe in atto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Le variabili verificate sono state le seguenti:

- ❑ la corrispondenza tra i contenuti delle unità didattiche sviluppate dai docenti e quanto enunciato da progetto, confrontando i contenuti dei percorsi formativi previsti con quanto effettivamente erogato in aula
- ❑ la correttezza delle procedure burocratiche e amministrative durante lo svolgimento dell'attività in aula
- ❑ la corretta compilazione e stesura dei report relativi alle varie fasi dell'attività svolta;
- ❑ il livello di apprendimento degli allievi analizzato attraverso la somministrazione di prove, in seguito raccolte in un database.

L'attività si è concentrata su quattro aspetti:

1. acquisizione e assemblaggio dei dati iniziali e di monitoraggio riguardanti l'intera attività co-gestiti da tutor, docenti e coordinatori didattici;
2. confronto dei dati elaborati dal database con gli obiettivi di progetto e le aspettative iniziali (coerenza fra le aspettative iniziali dei partecipanti e percentuale di adesione-accettazione delle proposte di lavoro, valutazione della strategia progettuale, numero di adesioni da parte di altre Aziende all'iniziativa, grado di "diffusione" dell'iniziativa)
3. creazione di un documento di report complessivo contenente tutte le informazioni di progetto;

4. studio dell'impatto occupazionale

All'interno del processo di valutazione e monitoraggio delle attività RSF ha considerato di primaria importanza la valutazione dell'apprendimento degli allievi. Tale attività è stata svolta attraverso la somministrazione di questionari tecnici scelti in collaborazione con gli stessi docenti. Tali questionari sono stati distribuiti in tre diversi momenti della fase d'aula al fine di poter avere una visione completa dello stato di apprendimento degli allievi:

- ❑ all'inizio per consentire al docente di comprendere il livello primario di conoscenza della materia e potersi regolare rispetto alle parti da approfondire
- ❑ in itinere per capire in che modo la classe stia rispondendo agli stimoli e quale siano le difficoltà ancora da superare
- ❑ alla fine per determinare il grado di apprendimento complessivo rispetto alla materia trattata.

I questionari, una volta compilati, sono stati raccolti e archiviati. La raccolta di tali dati ha permesso di elaborare una graduatoria al fine di comprendere le attitudini del ragazzo rispetto ai differenti moduli presentati. Questi elementi hanno consentito di completare il profilo dell'allievo non solo dal punto di vista relazionale ma anche dell'apprendimento.

CAPITOLO 4: LE CONCLUSIONI

Cap. 4.1 Gli obiettivi raggiunti

I progetti esposti in questa pubblicazione si ponevano degli obiettivi particolarmente ambiziosi. Orientasider si proponeva, affiancando il tradizionale percorso scolastico, di offrire ai giovani che devono ancora affacciarsi al mondo del lavoro un metodo concreto per pianificare il proprio percorso professionale, e, nel contempo, permettere a Riconversider Sviluppo Formazione di individuare i soggetti motivati a seguire percorsi formativi nell'ambito metallurgico facilitandone l'incontro con le aziende del settore. Assunzioni Programmate aveva invece l'obiettivo di favorire l'occupazione a livello nazionale, anche grazie all'inserimento di personale extra-regionale, tramite il reperimento, la formazione ed in fine l'assunzione di manodopera specializzata presso quelle aziende del comparto che hanno manifestato l'esigenza di incrementare l'organico con figure professionali qualificate. Il denominatore comune di questi due progetti è stato il ruolo di Riconversider Sviluppo Formazione che ha agito da punto d'incontro tra le esigenze dei giovani in cerca di una prima occupazione e le esigenze delle imprese del comparto. I bisogni espressi da entrambi gli attori sono concomitanti ma spesso faticano ad incontrarsi, Riconversider attraverso la pianificazione e la realizzazione di Orientasider e Assunzioni Programmate 2002 si è posta come anello di collegamento tra le due realtà mettendo a disposizione il proprio know-how tecnico e un team di partner e operatori competenti e specializzati.

Grazie ai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo, erogati dalla Regione Lombardia, Riconversider Sviluppo Formazione è stata in grado di raggiungere in modo soddisfacente gli obiettivi prefissati nella pianificazione dei progetti tanto che la Regione Lombardia ha riconfermato l'azione svolta da RSF nel 2002 approvando e finanziando analoghi interventi per il 2003-2004. I nuovi progetti che sono partiti a settembre mantengono gli stessi ambiti di pertinenza di quelli esposti in questa pubblicazione: da una parte Orientajob che riguarda l'orientamento degli studenti di istituti tecnici e professionali e dall'altra Assunzioni Programmate 2003 "Nuove risorse in metallurgia" che è volto alla formazione continua finalizzata all'inserimento nelle aziende metallurgiche di giovani disoccupati.

L'orientamento e la formazione sono azioni oggi necessarie e imprescindibili per il corretto incontro tra i giovani e il mondo del lavoro, ma nell'ambito dei due progetti realizzati questo incontro è stato possibile grazie alla partecipazione e alla collaborazione tra la realtà scolastica e quella aziendale. La riuscita di entrambi i progetti è da attribuire quindi anche agli istituti tecnici e professionali e alle aziende metallurgiche che hanno affiancato Ricoversider Sviluppo Formazione durante tutta la durata dell'azione orientativa e formativa contribuendo a facilitare quella comunicazione tra attori che è risultata fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. In particolare nell'ambito del progetto Orientasider è da sottolineare che il percorso orientativo è stato realizzato attraverso un iter specifico condiviso con scuole. Gli otto istituti lombardi coinvolti hanno, infatti, svolto un ruolo attivo nel mettere a disposizione le proprie strutture e la propria conoscenza evidenziando le aspettative degli studenti e permettendo a Ricoversider di agire con i propri operatori all'interno dell'ambito educativo scolastico. Questa collaborazione ha coadiuvato l'azione di Ricoversider Sviluppo formazione permettendo di dedicare particolare attenzione e cura ai giovani

che nella "rivoluzione della flessibilità" diventano sempre più "educati" a scegliere non un "posto" bensì uno "spazio di lavoro" dove realizzare le proprie vocazioni e aspirazioni professionali. Come è visibile dai dati riepilogativi sotto riportati, l'attenzione è stata rivolta al singolo. Il giovane è stato guidato tramite i colloqui ad usufruire di un metodo che gli consentisse di esprimere in autonomia la propria valutazione consapevole sul suo percorso formativo o lavorativo futuro.

Dati riepilogativi:

- ❑ **520 ragazzi dell'ultimo anno di istituti tecnici, professionali e industriali coinvolti;**
- ❑ **8 scuole sul territorio lombardo (a Bergamo, Brescia, Milano e Cremona) coinvolte come partner tecnici;**
- ❑ **20 orientatori provenienti dai partner formativi (Festo CTE)**
- ❑ **35 ore di percorso formativo per ogni ragazzo;**
- ❑ **18.200 ore di servizio orientativo erogato di cui:**
- ❑ **900 ore di formazione di gruppo**
- ❑ **2600 ore di colloqui individuali**

Un elemento fortemente innovativo di Orientasider, rispetto ad azioni orientative svolte in precedenza, è rappresentato dall'ambito regionale nel quale è stato realizzato. Essendo stato sviluppato presso otto scuole distribuite su quattro capoluoghi lombardi, Milano, Bergamo, Brescia e Cremona, rappresentativi di oltre il 60% della popolazione regionale, il progetto offre una panoramica concreta sulle tendenze di orientamento e formazione post-diploma degli studenti di istituti tecnici e professionali. In particolare il metodo analitico di raccolta dei dati ha permesso di evidenziare le diverse tendenze formative e le aspettative dei giovani sia all'interno del territorio di riferimento sia, in maniera aggregata, in ambito regionale. L'importanza del progetto Orientasider va altresì ricercata nell'approccio generalista seguito: la metodologia applicata non si è infatti limitata ad un percorso specifico per un territorio o per un settore industriale. Avendo offerto, attraverso operatori specializzati e riconosciuti, una panoramica completa sul mondo del lavoro e sulle esigenze formative di chi vi si affaccia, il modello di Orientasider si presta ad essere esteso a tutto il territorio nazionale

Per quanto riguarda Assunzioni Programmate, invece, dal momento che la formazione nel settore siderurgico deve necessariamente essere specifica e settoriale, Ricoversider ha posto l'accento

sulla necessità di rilanciare diverse mansioni tecnico-specialistiche proprie del comparto. Il progetto ha di fatto sperimentato un modello che propone una efficace differenziazione di figure professionali emerse da un'analisi preventiva dei fabbisogni formativi delle imprese. Le aziende metallurgiche coinvolte hanno partecipato attivamente alla realizzazione del progetto in un primo momento manifestando, nell'ambito di un'indagine svolta da Riconversider Sviluppo Formazione le proprie esigenze in termini di personale specializzato e quindi indicando le figure professionali da formare e contribuendo alla stesura dei programmi dei corsi. Successivamente le imprese hanno anche fornito un forte contributo durante il percorso di stage attraverso un'azione di sostegno (40 tutor aziendali) che ha agevolato il lavoratore sia dal punto di vista logistico ed economico che nella fase di accompagnamento successiva all'assunzione.

Come già esposto nel , su 84 partecipanti ai corsi di formazione ben 70 provenivano da regioni diverse dalla Lombardia (Campania, Puglia, Sardegna e Calabria). Assunzioni Programmate ha di fatto creato un "flusso di mobilità" da sud a nord che ha avuto un positivo riscontro, grazie all'intensa attività svolta dal personale di Riconversider Sviluppo Formazione che ha monitorato il periodo formativo fino alla fase finale di inserimento.

Dai dati riepilogativi e dalla tabella riassuntiva riportati in seguito emerge la portata numerica del progetto sia in termini di risorse formate e in seguito assunte sia in termini di specificità del servizio formativo erogato da Riconversider .

Dati riepilogativi:

- ❑ **84 partecipanti ai corsi;**
- ❑ **64 assunti;**
- ❑ **3 partner tecnici per la formazione in aula coinvolti (Festo)**
- ❑ **30 docenti;**
- ❑ **5 tutor di Riconversider Sviluppo Formazione distribuiti sul territorio;**
- ❑ **40 tutor aziendali messi a disposizione dalle aziende coinvolte;**
- ❑ **21 stabilimenti –sedi di stage**
- ❑ **624 ore di formazione per persona di cui:**
- ❑ **320 ore in aula;**
- ❑ **304 ore in stage presso le aziende,**

Nella tabella riportata in seguito vengono specificati i dati numerici relativi ai risultati raggiunti dal progetto corso per corso.

CORSO	PARTECIPANTI	IDONEI ALLO STAGE	PROPOSTE D'ASSUNZIONE	ASSUNTI
Manutentore meccanico	14	12	13	11
Tecnico impianti automatizzati	11	10	10	10
Addetto alla fonderia	11	9	8	6
Manutentore siderurgico	11	10	7	6
Capoturno	12	10	10	9
Operatore di produzione	11	11	10	10
Conducente di treno	14	12	12	12
TOTALE	84	74	70	64

I partecipanti ai corsi che sono stati assunti nelle aziende che li hanno ospitati sono stati distribuiti sul territorio come riportato nel seguente grafico:

Assunzioni Programmate 2002 ha visto oltre il 70% dei partecipanti ai 7 corsi di formazione assunti nelle imprese coinvolte nel progetto. Questo dato è importante in quanto non deriva da condizioni congiunturali particolarmente favorevoli al mercato del lavoro bensì è il risultato di un metodo puntuale e preciso che Riconversider Sviluppo Formazione ha messo in atto:

- ❑ l'analisi accurata dei fabbisogni delle imprese,
- ❑ la determinazione dei 7 corsi che preparano le figure professionali necessarie alle imprese;
- ❑ il reclutamento su tutto il territorio nazionale;
- ❑ il processo di selezione delle risorse mirato;
- ❑ il processo formativo, in aula e in azienda, particolarmente specifico ed efficace grazie a partner tecnici accreditati;
- ❑ il sostegno continuativo offerto ai partecipanti dall'inizio del progetto fino all'inserimento in azienda.

Gli obiettivi raggiunti da Assunzioni Programmate 2002 stanno a dimostrare che nel momento in cui si prendono in considerazione le esigenze delle aziende che operano in un mercato difficile come quello siderurgico e da queste si parte per strutturare un piano di formazione specifico delle risorse, si ottiene un duplice risultato. Da un lato si favoriscono le aziende nell'assunzione di personale specializzato e dall'altro si individuano delle risorse motivate ad intraprendere un percorso lavorativo nel settore metallurgico, realizzando di fatto l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.