

Scuola & lavoro

Strumenti di crescita

Il valore dell'alternanza

Competenze spendibili
sul mercato occupazionale

L'alternanza scuola lavoro ha l'obiettivo di assicurare ai giovani dell'ultimo triennio delle scuole superiori l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, da aggiungere alle conoscenze di base.

Questa esperienza sarà oggetto di colloquio in occasione degli esami di maturità che concluderanno questo anno scolastico. Il completamento del monte ore fissato per questo percorso è un requisito necessario ad essere ammessi all'esame di Stato. Gli

studenti dovranno presentare una relazione sulle attività svolte in alternanza. I percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva di almeno 400 ore nel secondo

biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi; nei licei, invece, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. I percorsi di alternanza sono inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa.

C. DOZ.

«ALTERNANZA UTILE
VA POTENZIATA»

Federico Visentin, vice presidente di Federmeccanica: «È fondamentale Uno strumento che avvicina i ragazzi al lavoro e fa capire come è cambiato»

CHRISTIAN DOZIO

Le aziende metalmeccaniche italiane scontano ormai da anni la carenza di risorse umane con competenze specifiche. In campo sono state messe numerose iniziative per cercare di colmare almeno in parte questa lacuna, che rischia di compromettere le possibilità di sviluppo del settore.

Tra le attività promosse, una di quelle più apprezzate - ma che ha incontrato non pochi ostacoli dopo la propria introduzione da parte del ministero - è l'alternanza scuola-lavoro, una modalità didattica che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini degli studenti, ad arricchirne la formazione, a orientarne il percorso di studio e, in futuro, di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

A supportare questo percorso è stata anche Federmeccanica. Ne parliamo con il vice presidente Federico Visentin.

Qual è la situazione?

È una questione di tipo culturale e, in quanto tale, servono tempo, pazienza e lavoro. Nel corso degli anni, la situazione è cambiata in modo sostanziale: siamo passati dalle difficoltà di reperimento di tornitori e figure di bassa preparazione alla carenza anche di profili più qualificati. L'Industria 4.0 e la spinta verso l'automazione ha determinato l'affermarsi, nel giro di qualche



Federico Visentin è il vice presidente di Federmeccanica

anno, di competenze nuove. La preoccupazione è dunque qui, nella necessità di formare le risorse umane in relazione a digitale e automazione, perché la capacità di innovare e di far evolvere le nostre fabbriche non venga meno.

Competenze ed innovazione sono anche sinonimo di qualità: qual è il ruolo di questo elemento nella capacità delle nostre aziende di restare competitive ad alto livello?

È sulla creatività che le nostre aziende sapranno "calare" nei loro prodotti e processi che vinceremo le battaglie sui mercati globali. Mai sul fatto che il costo del lavoro possa essere il più basso del mondo. L'unica strada da seguire è la capacità di innovare, di supportare i clienti nell'indi-

viduare e applicare le migliori soluzioni tecniche, di lavorare su ricerca e sviluppo.

Per riuscirci bisogna poter contare anche sul contributo delle nuove generazioni. Come fare per avvicinarle all'industria?

Innanzitutto bisogna far passare il messaggio che la fabbrica non è più un posto "brutto", sporco e buio. Di passi in avanti ne sono stati fatti, e oggi le imprese metalmeccaniche hanno cambiato pelle non solo in relazione a processi e prodotti, ma anche in tema di relazioni industriali, nel modo in cui si vive negli stabilimenti. Il lavoro per migliorare le cose è continuo e in questo senso siamo convinti che anche il nuovo contratto nazionale possa contribuire.

In che modo?

Si è parlato molto dell'aumento salariale, ma non bisogna dimenticare gli aspetti relativi all'inquadramento - importante, perché parla di competenze ed è un elemento che era bloccato da quasi 50 anni - e il rafforzamento sul fronte della formazione. In questo senso abbiamo voluto stimolare tutte le imprese, alcune delle quali nemmeno sanno cosa sia la formazione continua. Con il contratto le aiuteremo, anche grazie alla dotazione economica che si costituirà, a muoversi in questa direzione.

Nel confronto con i sindacati è emersa anche la tematica dell'alternanza scuola-lavoro?

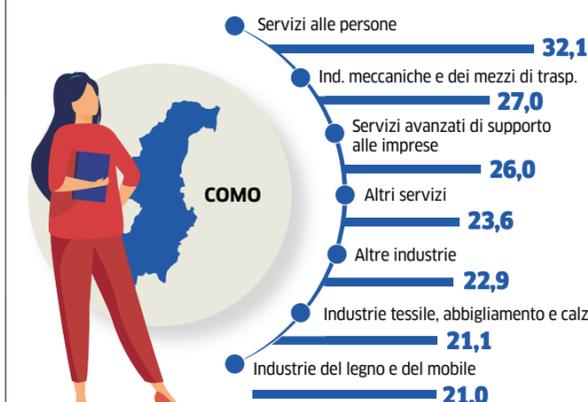
Sì. Per la prima volta abbiamo firmato una posizione comune per ribadire l'importanza di questo percorso; ed è significativo il fatto che anche il sindacato si sia espresso in questo senso: è la dimostrazione che stiamo cambiando, non solo le nostre imprese, ma anche le relazioni industriali e sindacali. L'alternanza negli anni è stata bistrattata. L'hanno introdotta e poi l'hanno tolta, le hanno cambiato il nome: tante azioni che non hanno contribuito a far passare il messaggio giusto. Quando si deve portare avanti un intervento culturale, bisogna coltivare con costanza. Invece, questa alternanza di decisioni ha avuto un effetto psicologico negativo nelle famiglie e oggi ci troviamo a dover ancora seminare per far comprendere l'importanza di questo progetto

I numeri dell'alternanza

Imprese che nel 2018 hanno ospitato studenti in "alternanza" (valori %)

	COMO	LECCO
● Industria	19,3	20,1
● Servizi	19,0	16,7
● 1-9 dipendenti	15,4	14,0
● 10-49 dipendenti	29,5	29,1
● 50-249 dipendenti	38,3	35,7
● 250 dipendenti e oltre	40,2	36,7
TOTALE	19,1	18,0

IMPRESE CHE NEL 2018 HANNO OSPITATO STUDENTI IN "ALTERNANZA" (VALORI %): RANKING PER SETTORE



FONTE: elaborazione PTSCAS su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

tanto per le aziende quanto per i ragazzi. Abbiamo perso del tempo, ma sono convinto che il premier Mario Draghi, riproporrà l'alternanza con i toni e i tempi corretti.

■ «Spiegare la nuova fabbrica è un tema culturale. Servono tempo e costanza»

■ «L'esperienza aiuta a consolidare le conoscenze apprese nelle lezioni in classe»

A questo percorso cosa si può affiancare per far comprendere e potenzialità che offre una formazione tecnica?

Bisogna insistere, mostrare le best practice, far conoscere l'impresa metalmeccanica a 360 gradi e le gratificazioni che si possono ottenere lavorandoci. Anche in Federmeccanica siamo impegnati in questa direzione: per stimolare l'approccio corretto da parte di ragazzi e famiglie bisogna far vedere le nostre aziende

«La crescita si fa con i talenti
Serve un territorio attrattivo»

L'imprenditore

Mario Goretti
guida la Agomir di Lecco
Una società attiva
nell'informatica

«La difficoltà nel reperire risorse umane da inserire in azienda è crescente e si registra anche nel mondo informatico, dove la lacuna che fino a qualche tempo fa era più facilmente gestibile oggi sta diventando un

problema, perché la digitalizzazione sta entrando nelle imprese con enfasi sempre maggiore».

La questione relativa alle figure tecniche su cui basare il potenziamento e lo sviluppo delle imprese è cruciale in tutti i settori. Per questo motivo, poter incontrare i ragazzi, portarli in azienda e mostrare loro quella che potrà essere la loro professione è di grande importanza per ambo le parti.

Lo sa bene **Mario Goretti**, ad

di Agomir, che ogni anno - prima della pandemia - accoglieva decine di ragazzi di Badoni, Fiocchi e via dicendo; tanto che, in alcuni momenti, negli uffici di corso Promessi Sposi se ne potevano incontrare 7/8 contemporaneamente.

«Purtroppo c'è carenza di "materia prima" - commenta -. Noi abbiamo la fortuna di interfacciarci con le persone, non con macchinari e impianti, quindi abbiamo bisogno di hard

e soft skill e non è facile trovarne, anche perché il bacino al quale facciamo riferimento è numericamente limitato».

Dal canto loro, le scuole «sono sul pezzo. Abbiamo istituti che preparano i ragazzi in modo egregio e ormai da tempo noto un'impostazione volta a mantenere un filo diretto con le aziende. È un dialogo che cresce sia in termini qualitativi che quantitativi, con la partecipazione e il coinvolgimento di un numero sempre più alto di attori. È la strada giusta da seguire, considerandola un investimento in favore del territorio».

Proprio dal rapporto con la scuola si può cercare di dare una risposta a questa carenza ormai cronica, anche attraverso per-



Mario Goretti, Agomir

corsi come l'alternanza scuola-lavoro, che ha portato in Agomir «ragazzi molto validi. Però se poi scelgono di andare all'università piuttosto che a lavorare a Milano o in Svizzera, il ritorno su Lecco non è così scontato. Anzi, spesso non c'è. Va da sé che lo studente vocato a continuare gli studi vada spronato a farlo. Bisogna invece ragionare su come fare in modo di rendere il nostro territorio attrattivo quanto o più di Milano e dell'estero. Dobbiamo ragionare su quali sono le dinamiche che portano i ragazzi a scegliere altro e intervenire lì, mettendo in campo una sinergia non solo con le scuole ma anche tra aziende, parti sociali e associazioni di categoria». **C. Doz.**