

«La Fondazione Carsana Una strada per il lavoro»

In questi mesi è proseguito con successo il progetto "Imparare a lavorare" a cura della fondazione Pietro Carsana per promuovere e sostenere l'affermazione degli ideali propri dell'imprenditoria, attenta ai valori della persona, della famiglia, della comunità e della società, con precipua attenzione all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Il progetto prevede sei mesi di stage aziendale per giovani di ambo i sessi, retribuiti dalla fondazione medesima, per dare un aiuto concreto sia ai giovani, tramite esperienze attive nelle aziende che permettano loro di ampliare la formazione ed in seguito trovare un posto di lavoro, sia alle aziende,

dando l'opportunità di conoscere e valutare le potenzialità dei giovani, mettendoli concretamente alla prova in ambito lavorativo per assumerli con adeguata formazione. Per l'attuazione del programma la fondazione si avvale anche di tutor dell'associazione Prospira.

Dal 2010 fino ad aprile sono 301 i ragazzi inseriti nel percorso formativo; 506 i posti offerti da 270 aziende/enti. Cinquantacinque ragazzi sono stati inseriti per l'anno 2014-15. Le domande di adesione sono state 218, 15 i percorsi formativi terminati 5 le assunzioni a fine percorso (dato parziale), 19 le aziende aderenti, 20 i posti offerti, 91 le domande di adesione dei gio-



Francesco Megna

vani. La classe di età più rappresentativa è quella dai 20 ai 24 anni (42% maschi, 58% femmine). Il 51% del totale partecipanti ha conseguito un diploma quinquennale, il 17% la laurea triennale, il 12% laurea specialistica, il 12% una qualifica professionale. Per quanto riguarda invece la tipologia delle aziende/enti aderenti, il 25% opera nel settore "servizi", il 23% nel settore "industriale", il 24% nel "sociale".

Tra gli altri settori: commerciale (7%), ente Pubblico (6%), ente Religioso (2%), estetico (2%), arredamento, formazione, assicurativo, sanitario, sportivo, alberghiero 1%.

Con qualche eccezione i tutor aziendali hanno espresso una valutazione mediamente positiva o molto positiva sulle prestazioni professionali dei ragazzi inseriti nel progetto. I suggerimenti chiave per migliorare forniti a metà percorso (terzo mese) sono riconducibili ai rapporti con gli altri

- interazione (con colleghi e superiori), allo spirito di iniziativa, alla motivazione ed alla precisione. È importante poi saper sviluppare una buona capacità organizzativa, nonché pro attività nell'organizzazione del lavoro. In alcuni casi occorre poi avere un po' più fiducia in se stessi ed uno sforzo per conoscere i processi aziendali.

Dall'analisi dei questionari compilati al terzo mese si avverte anche una diversa "tensione" di ambiente: le aziende di produzione registrano di norma uno stress da risultati di gran lunga superiore: ne risentono anche i giudizi.

In generale, comunque, i giudizi ed i commenti dei ragazzi/e inseriti sono sempre positivi. Diverse comunque anche le aree critiche; tra queste: la ripetitività del lavoro; i giudizi dei superiori e di colleghi; il timore di essere capaci di risolvere problemi estemporanei; gli orari; la sedentarietà; disorganizzazione (qualche volta); processi poco

chiari; il parlare al telefono con persone che non si conoscono; la sensazione di non dare il meglio di se stessi perché "costretti" a fare cose che si conoscono poco; la paura di sbagliare e il non riuscire a gestirsi da soli.

Il tutor sottolinea come sia importante avere la giusta sensibilità; per esempio in più di un caso sullo stesso tema l'azienda dice una cosa ed i ragazzi l'opposto (esempio: deve migliorare i rapporti con i colleghi ed i superiori; e dall'altra parte: mi trovo benissimo con colleghi e superiori). Alla fine i partecipanti del tirocinio riconoscono come l'esperienza sia stata molto positiva e formativa ed ha permesso loro di conoscere più da vicino il mondo del lavoro e di capirne gli schemi; con il ruolo affidato hanno potuto valorizzare le loro capacità e conoscenze pregresse che non erano ben sviluppate.

Francesco Megna*

*direttore di banca