



MECHANICAL  
**Employment**

---

IL PROGETTO



IL PROGETTO

---

Fondazione  
Luigi  
Clerici

---

Con il sostegno di:

**J.P.Morgan**

---

In collaborazione con:



Con il patrocinio di:



# Sommario

INTRODUZIONE	2
IDEA PROGETTUALE	4
PARTNER STRATEGICI DI PROGETTO	12
ANALISI FABBISOGNI DELLE IMPRESE	18
PERCORSI DI ACCOMPAGNAMENTO PER I BENEFICIARI	24
RISULTATI PROGETTUALI	28
COLLOQUI	30
INSERIMENTI LAVORATIVI	32
CORSI DI FORMAZIONE	34
CONCLUSIONI	78

# Introduzione

Il progetto “Mechanical Employment - Prospettive di formazione e inserimento lavorativo nel settore della meccanica” nasce dalla volontà congiunta di JPMorgan Chase Foundation e Fondazione Luigi Clerici di sviluppare linee di intervento mirate a creare occupazione all'interno del settore della meccanica per giovani appartenenti a fasce vulnerabili.

Un progetto che ha avuto l'ambizioso obiettivo di coinvolgere la rete degli attori pubblici e privati del territorio, mettendoli in relazione ognuno per la propria specifica competenza.

Il metodo della co-progettazione ha favorito la puntuale declinazione degli obiettivi generali di progetto e una continua curvatura verso i fabbisogni del mondo del lavoro, rendendo sempre più sottile il gap tra domanda e offerta di lavoro, con una importante risposta del sistema delle imprese che hanno mostrato un livello di sensibilità significativo verso un capitale umano che si interroga sulla moderna concezione del lavoro.

Questo approccio ha consentito nella fase di realizzazione di andare oltre ai risultati programmati. Infatti il progetto ha avuto un esito ben superiore alle nostre aspettative: a beneficiare delle attività di progetto sono state 745 persone, tra cui 117 donne e 101 immigrati.

Sono stati ben 1.220 i giovani che sono stati accolti presso le nostre sedi territoriali per costruire, grazie ai nostri professionisti, degli interventi individualizzati orientati al consolidamento di competenze trasversali e tecnico-professionali mirate al successo occupazionale.

Il Direttore  
Paolo Cesana

# Idea progettuale

Fondazione Luigi Clerici nasce nel 1972 ed è presente sul territorio con 18 sedi che operano nell'ambito della formazione e dei servizi al lavoro grazie al doppio accreditamento.

**La mission di Fondazione Luigi Clerici è, principalmente, quella di contribuire all'inclusione sociale e professionale delle persone, con una particolare attenzione rivolta a coloro che si trovano in condizioni di vulnerabilità e rischio di emarginazione** quali, ad esempio, i migranti, i disoccupati o inoccupati di lungo periodo ed i soggetti diversamente abili. Inoltre, sempre nell'ottica dell'integrazione e dello sviluppo delle persone, Fondazione Luigi Clerici promuove percorsi di formazione continua per i lavoratori delle imprese - sulla base delle attuali esigenze del mercato del lavoro, al fine di incentivare la competitività aziendale - e favorisce il diritto allo studio dei giovani mediante i percorsi in diritto e dovere di istruzione e formazione.

Alla luce di queste premesse, è naturale comprendere come l'incontro e la nascita della collaborazione tra JPMorgan Chase Foundation e Fondazione Luigi Clerici siano stati mossi da una comunione di intenti e dall'obiettivo condiviso di costruire a quattro mani un progetto dall'elevato impatto sociale, portatore di valore per il contesto lombardo.

**Il progetto "Mechanical Employment" si inserisce in un più ampio piano**

**di sviluppo promosso da JPMorgan Chase Foundation, denominato "New Skills at Work" che ha lo scopo, su scala internazionale, di supportare le persone nell'acquisizione delle competenze necessarie per poter affrontare le sfide del mercato del lavoro moderno**, che richiede livelli di competitività e di preparazione sempre crescenti.

Negli ultimi cinque anni, JPMorgan Chase Foundation ha investito ben 250 milioni di dollari nel programma New Skills at Work, ritenendo che la piaga della disoccupazione possa essere sanata grazie alla formazione. Infatti in molti Paesi le aziende hanno difficoltà ad occupare posizioni aperte. Mentre allo stesso tempo molte persone sono disoccupate e stanno cercando lavoro. Questo perchè il gap tra le competenze tecnico professionali possedute dai candidati disoccupati ed i fabbisogni del mercato del lavoro, è talmente significativo da non consentire un incontro tra questi due mondi. La formazione, intesa come trasferimento di conoscenze teorico-pratiche ma anche come affiancamento costante in ottica di tutoring e di supporto nel consolidamento delle soft skills, può rappresentare la chiave di volta per il successo occupazionale.

Il nostro progetto **Mechanical Employment** nasce proprio con questa intenzione, in quanto si propone di agire direttamente sul capitale umano attraverso servizi di accompagnamento al lavoro e di formazione customizzati per giovani disoccupati, di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, volti

a soddisfare i fabbisogni di innovazione e di competitività espressi dalle aziende meccaniche della Regione Lombardia.

Diversi studi europei, ad esempio quello condotto dall' Economist Intelligence Unit, mostrano come le imprese europee più all'avanguardia siano quelle che eccellono nell'innovazione di prodotti e servizi e nell'adozione di nuove tecnologie. La condizione necessaria affinché ciò possa accadere, in un mondo in rapida evoluzione, è che le aziende siano versatili e disponibili al cambiamento mediante investimenti consistenti nella qualificazione ed aggiornamento della propria forza lavoro (vedi **Economist Intelligence Unit, The Challenge of Speed - The challenge of speed, 2014**).

Questa tesi è supportata anche dai risultati interessanti del report ISFOL (XIV Rapporto sull'apprendimento permanente del dicembre 2013) che riguarda la formazione continua, in cui si sostiene che "la capacità di un'azienda di produrre innovazione dipende dalla sua forza lavoro, dal gran numero di personale qualificato e dall'alta professionalità". Tale report evidenzia, inoltre, che le imprese che formano in modo continuo il loro personale realizzano progetti innovativi con un tasso di successo più elevato in termini di organizzazione innovativo.

**Per implementare il progetto Mechanical Employment, e per realizzare le azioni da esso previste, siamo innanzitutto partiti da un'analisi del contesto imprenditoriale lombardo con particolare riferimento all'ambito dell'industria**

**meccanica. Questo settore, infatti, offre molte possibilità di inserimento lavorativo per giovani che hanno difficoltà a trovare un'occupazione.**

Solo con questa capillare analisi, realizzata mediante la somministrazione di un questionario semistrutturato di rilevazione del fabbisogno su un campione di 500 aziende, è stato possibile tracciare le caratteristiche distintive delle imprese (classe dimensionale, subsettore produttivo di riferimento, territorio di appartenenza...) nonché di identificare il gap di competenze percepito dagli intervistati in merito ai candidati in cerca di occupazione con cui abitualmente entrano in relazione. È proprio grazie ai dati di ricerca raccolti che siamo potuti entrare in profondità e comprendere necessità, potenzialità e punti di debolezza di questo settore, ma soprattutto abbiamo potuto calibrare i nostri interventi formativi e di accompagnamento continuo nell'ottica della creazione di nuovi posti di lavoro.

**La scelta progettuale è ricaduta sul settore della meccanica poiché esso rappresenta storicamente un caposaldo della produzione industriale italiana e continua ad essere, nonostante un periodo di contrazione del mercato, uno dei settori più importanti per l'economia del Paese.**

Anche negli anni della grande crisi economica, tra il 2008 ed il 2013, l'Italia ha infatti dimostrato un incremento pari al

16,5% dell'export in questo settore. Questo dato dimostra che, nonostante oggettive difficoltà a livello globale, l'Italia è riuscita a mantenere una significativa quota di mercato mondiale perdendo poco in confronto ad altri Paesi come la Francia o il Regno Unito (dati Istat, Eurostat e Un Comtrade). L'indice Forts-Corradini (Fondazione Edison) evidenzia che l'Italia è il Paese con il saldo attivo più alto in 62 dei 496 prodotti derivanti dal settore meccanico nel commercio mondiale.

Nel 2017 il settore della meccanica ha mantenuto un segno positivo. La 142° indagine congiunturale effettuata da Federmeccanica dimostra che il settore sta proseguendo con una discreta fase espansiva. In questo ultimo anno, infatti, i risultati sono cresciuti nella produzione di autoveicoli, nella fabbricazione di prodotti in metallo e nella produzione di macchine e materiale meccanico.

Secondo i dati Istat il nostro Paese occupa circa 1.600.000 addetti nel settore della meccanica e risulta così il secondo in Europa dopo la sola Germania. Produce ricchezza (misurata con il valore aggiunto) per circa 100 miliardi di euro e esporta inoltre beni per 200 miliardi. Questi rappresentano quasi la metà del fatturato settoriale.

Anche analizzando più da vicino la Lombardia, possiamo affermare che la meccanica gioca un ruolo chiave per l'economia del nostro territorio, in primis poiché è la regione italiana con il numero più elevato di aziende del comparto (44 mila unità locali) dislocate in particolar modo nelle province di: Milano, Lodi e Monza Brianza. Questo scenario di prudenziale ma rilevante e costante crescita del comparto, implica necessariamente l'esigenza di rivedere l'impianto generale di gestione e formazione

delle risorse umane in quanto le richieste emergenti non riguardano più figure generiche, bensì profili altamente qualificati e specializzati.

Oggigiorno "meccanica" non significa più solo produzione pura, anzi, sotto questo cappello ricadono profili sempre di più tecnici ed afferenti anche alla meccatronica quali, ad esempio, i programmatori, i progettisti, gli esperti in qualità e sicurezza...

**Il progetto Mechanical Employment si è posto l'ambizioso obiettivo di mettere in relazione due mondi apparentemente distanti, ovvero il settore della meccanica, così come è stato sopra descritto, e giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, con una particolare attenzione per gli immigrati e per le donne,** che possono presentare dei tratti di fragilità al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. Il target è stato selezionato attraverso un'opera di reclutamento presso i nostri centri di formazione professionale, essendoci prefissati come traguardo la presa in carico di almeno 1.000 giovani (di cui almeno 200 donne e 400 immigrati) tramite un percorso individualizzato di bilancio di competenze ed orientamento della durata di 9 ore, che avesse come esito l'avvio di un contratto di lavoro (tirocinio extracurricolare, tempo determinato, apprendistato di I° livello per la qualifica ed il diploma, apprendistato professionalizzante e tempo indeterminato) di durata pari o superiore a 6 mesi.

Ciascuno dei 1.000 beneficiari è stato “mappato” e ne è emerso un fascicolo individuale i cui contenuti salienti si rifanno a dati di natura:

## anagrafica

ovvero età, città/nazione d'origine, titolo di studio posseduto, città di residenza,

## occupazionale

inerente eventuali esperienze lavorative pregresse,

## auto ed etero valutativa

per delineare la storia dell'utente a tutto tondo, comprensiva di desideri, aspettative di vita e professionali ed aree di sviluppo possibili.

In questa fase di definizione del profilo di ciascun beneficiario, al tutor designato è stato anche chiesto di valutare la necessità o meno di far partecipare il giovane a percorsi formativi poiché, come sopra descritto, la specializzazione e l'adeguata preparazione teorico-pratica rappresentano leve importanti per intraprendere percorsi di successo. A livello numerico, abbiamo stimato che, su un totale di 600 inserimenti lavorativi avremmo avviato immediatamente al lavoro 300 giovani, mentre gli altri 300 avrebbero frequentato dei percorsi ad hoc nell'ambito della meccanica. La definizione delle tematiche specifiche e la progettazione di dettaglio dei percorsi formativi è stata costruita grazie al lavoro di indagine realizzato sulle imprese e sopra descritto. Infatti, chiedendo direttamente ai referenti aziendali quali fossero i fabbisogni del

settore, è stato possibile intercettare alcune macro-aree portanti che hanno guidato il nostro lavoro ovvero:

- disegnatore Cad-Cam nel settore meccanico,
- installatore e manutentore meccanico,
- addetto alla qualità nel settore meccanico.

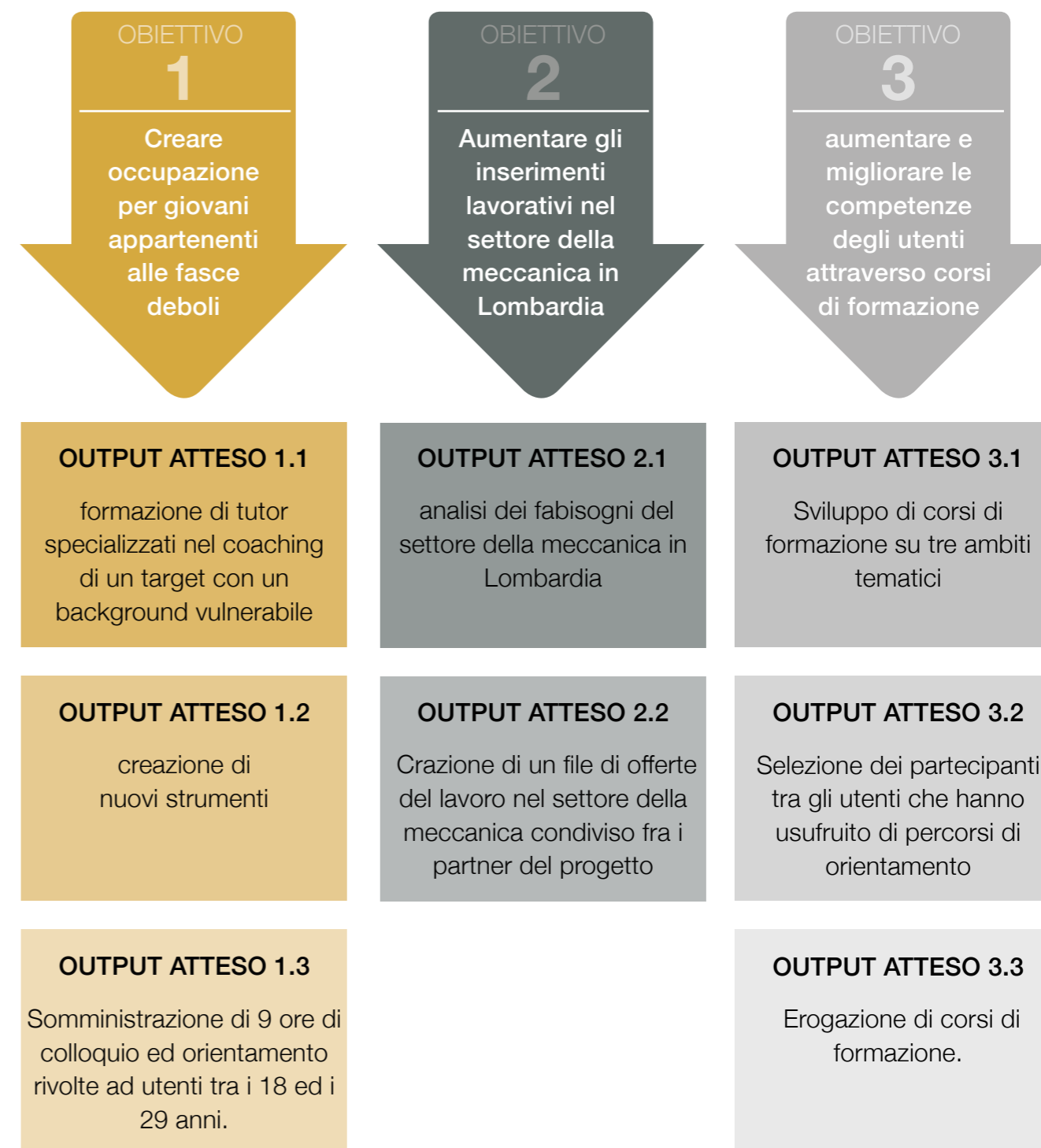
**Per far fronte adeguatamente alla presa in carico dei beneficiari, abbiamo ritenuto necessario anche un percorso di formazione e di coaching rivolto ai tutor delle nostre sedi, affinché fossero preparati a gestire uno scenario umano e culturale variegato ed eterogeneo.**

In particolar modo, li abbiamo affiancati nello sviluppo di strategie di matching tra beneficiari ed imprese, mediante azioni di scouting altamente professionali e customizzate. Il supporto individuale all'utente prevede, pertanto, la stesura di un piano di intervento su misura che, nel caso di ottenimento del risultato occupazionale, si completa con un monitoraggio costante dell'andamento dell'esperienza lavorativa del giovane. Questo implica una doppia competenza del tutor: da un lato deve sviluppare in maniera crescente una sensibilità di natura psicopedagogica per offrire adeguato supporto all'utente nella delicata fase di inserimento nel nuovo contesto lavorativo; ciò può implicare dei momenti di difficoltà che necessitano la maturazione di strategie di problem solving in ottica adattiva. Dall'altro, però, il tutor deve anche apprendere come ci si

relaziona con il mondo delle imprese, in particolar modo con i referenti che hanno in carico i giovani che iniziano il proprio percorso lavorativo. Ciò significa essere in grado di entrare nelle pieghe organizzative,

di acquisire il lessico specifico di settore ma anche, e soprattutto, di divenire un interlocutore capace ed efficace nella mediazione della relazione tra il giovane e l'azienda.

## Obiettivi strategici di progetto





# Obiettivi, azioni e risultati attesi



# Partner strategici di progetto

**Per realizzare e portare a compimento progetti così ambiziosi, non è realistico pensare di giocare la partita da soli: il successo passa necessariamente dal gioco di squadra e quanto più la squadra è forte ed i ruoli sono diversificati, tanto più il successo è garantito.**

È proprio ispirandoci a questa metafora che, fin dai primi momenti in cui il progetto Mechanical Employment ha preso vita, abbiamo iniziato a riflettere su quali potessero essere dei partner significativi e riconoscibili per questa piccola ma grande impresa.

Il primo partner, coloro da cui tutto ha avuto origine, è **JPMorgan Chase Foundation**, con cui abbiamo avuto il privilegio di poter intraprendere questa sfida e di costruire un progetto di spessore e con una rilevanza a livello nazionale ed internazionale, in primis per la quantità di persone raggiunte e, secondo, per il valore sociale ed umano prodotto dalle azioni che abbiamo condiviso in questi mesi.

Per strutturare e rafforzare la rete delle collaborazioni ci siamo poi focalizzati sull'analisi delle peculiarità di altri possibili partner che potessero contribuire all'implementazione ed allo sviluppo del progetto, valorizzando il contributo di ciascuno in ragione delle proprie caratteristiche distintive.

Per questa ragione, abbiamo esteso il tavolo di lavoro coinvolgendo due interlocutori istituzionali, ovvero: **Regione Lombardia** ed **A.P.I. - Associazione Piccole e Medie Industrie**.

Ciascuno dei due partner ha ricoperto un ruolo ben definito e chiave all'interno del progetto Mechanical Employment, poiché il contributo di ciascuno ha permesso di costruire giorno dopo giorno, passo dopo passo il risultato finale.

**Regione Lombardia, rappresentata dalla D.G. Istruzione Formazione e Lavoro, ha appoggiato e sostenuto fin dagli esordi il nostro lavoro e questo è dimostrato anche dalla scelta di patrocinare il nostro progetto in quanto portatore di valore per il territorio lombardo.**

Le relazioni che intercorrono tra la Fondazione Luigi Clerici e Regione Lombardia sono ormai consolidate da anni di collaborazione su svariati fronti; in primis perché Fondazione Luigi Clerici rappresenta un ente storico in Lombardia, con il doppio accreditamento per la formazione e per i servizi al lavoro; in secondo luogo perché il dialogo ed il confronto con i referenti istituzionali di Regione Lombardia sono sempre stati proficui e molto intensi.

Pensando al progetto Mechanical Employment, è stato naturale invitare al tavolo di lavoro Regione Lombardia poiché il raggiungimento degli obiettivi del nostro progetto avrebbe avuto un impatto diretto sull'occupazione nel territorio regionale. La creazione di oltre 600 posti di lavoro in un settore come quello della meccanica, che ha vissuto momenti di crisi e di contrazione a livello nazionale, non poteva che suscitare l'interesse del nostro interlocutore e la voglia

di partecipare attivamente nella realizzazione del progetto. Infatti, ci siamo costantemente confrontati circa i risultati che man mano stavamo realizzando, anche in virtù del fatto che per Regione Lombardia il nostro progetto ha rappresentato un osservatorio privilegiato rispetto all'andamento del settore produttivo oggetto dell'intervento.

Poter comprendere a fondo le dinamiche assunzionali, di sviluppo e strategiche delle imprese, ha indicato a tutti noi la direzione da seguire per massimizzare i risultati e per comprendere a fondo una quota di mercato importante in Regione Lombardia. Inoltre, un altro aspetto cruciale da tenere in considerazione è il target di persone a cui si è rivolto questo progetto.

**Non solo pensare di creare occupazione in senso generale, ma anche e soprattutto farlo per persone in condizione di svantaggio sociale era un altro aspetto che non poteva passare inosservato a Regione Lombardia, da sempre attenta e sensibile verso le tematiche dell'integrazione e dell'inclusione sociale.**

Per questo, con il nostro interlocutore istituzionale abbiamo studiato come poter rafforzare il progetto, inserendo nello stesso delle iniziative di politica attiva tramite dispositivi dedicati (quali la Garanzia Giovani, Dote Unica Lavoro, Apprendistato di 1° livello...) che potessero sostenere in maniera ancor più solida utenti ed imprese nel percorso di reciproca conoscenza e di accompagnamento al lavoro.

Un altro tema che ci ha fortemente accomunati è quello relativo alla formazione, poiché il progetto Mechanical Employment ha previsto un importante investimento in termini di ore in aula erogate ma anche, e soprattutto, di progettazione di dettaglio per colmare il gap tra le competenze tecnico professionali e relazionali possedute in ingresso dai beneficiari del nostro progetto e ciò che poi viene effettivamente richiesto dal mercato del lavoro. Le iniziative formative sono state distribuite su tutte le province in cui Fondazione Luigi Clerici è presente (Milano, Lecco, Pavia, Monza Brianza, Lodi) ed hanno trattato tematiche molto diversificate a seconda dei fabbisogni specifici emersi nei territori di riferimento.

In particolare, Regione Lombardia ha avallato la nostra idea di progettare i percorsi per competenze e di certificare le stesse sulla base del QRSP – Quadro Regionale degli Standard Professionali – promosso e gestito da Regione Lombardia. Infatti, in raccordo con il nostro partner,

**abbiamo reputato che per conferire maggior valore al nostro progetto, fosse importante affiancare alla mera attestazione di frequenza anche la certificazione delle competenze in uscita, proprio a testimonianza del fatto che i percorsi didattici erogati costruiscono nuove abilità, conoscenze e competenze immediatamente spendibili dai fruitori nel mercato del lavoro.**

Un altro partner coinvolto nel progetto è stata A.P.I. Associazione Piccole e Medie Industrie, nata nel 1946 per operare al servizio delle piccole e medie imprese dislocate in provincia di Milano, Monza Brianza, Lodi, Pavia, Bergamo e Cremona. Ad oggi fanno parte di A.P.I. circa 2.500 aziende che afferiscono a svariati settori produttivi ma con una particolare vocazione per la manifattura. A.P.I. affianca le proprie imprese associate su più fronti. Rappresenta le proprie aziende intervenendo direttamente nelle sedi di contrattazione con le istituzioni facendosi portavoce delle esigenze dei propri associati; inoltre li tiene costantemente aggiornati sulle novità del settore a cui appartengono mettendoli a conoscenza di opportunità che possano generare crescita e valore per l'attività imprenditoriale.

Stante questa breve premessa inerente la mission di A.P.I., risulta abbastanza chiaro il motivo del coinvolgimento dell'associazione datoriale all'interno del progetto Mechanical Employment fin dalle prime fasi. La solida base associativa ha attribuito al progetto un punto di vista privilegiato sulle esigenze e sulle caratteristiche delle imprese del tessuto economico lombardo di riferimento.

**Grazie alla collaborazione con A.P.I., abbiamo potuto raggiungere un importante comparto di imprese che sono così state informate circa l'esistenza del progetto Mechanical Employment e sul suo specifico valore sociale in chiave inclusiva;** abbiamo potuto cogliere ed analizzare a fondo ciò che il mercato del lavoro lombardo nel settore meccanico richiede

effettivamente in termini di competenze che i lavoratori devono possedere ed agire affinché il progetto - con un'opera mirata di orientamento, affiancamento e formazione - potesse portare i beneficiari a tragaruardarle.

Con una risorsa dedicata di A.P.I. è stato infatti impostato un piano d'azione molto intenso sulle aziende, mediante la somministrazione uno ad uno di un questionario di analisi dei fabbisogni che ha permesso di tracciare il ritratto di ogni singola azienda rilevando, tra gli altri, i seguenti parametri: classe dimensionale, numero di dipendenti, settore attività produttiva e sottoclasse di riferimento, progettualità di incremento dell'organico interno a breve e lungo termine, mismatch tra competenze possedute in ingresso dai lavoratori e ciò che realmente occorre nel mercato del lavoro.

Grazie a queste informazioni, abbiamo pertanto potuto ottenere svariati obiettivi strategici ai fini del progetto. Infatti, è stata un'occasione per conoscere più da vicino il settore della meccanica ad ampio spettro con le proprie peculiarità e caratteristiche distintive, di cogliere opportunità per poter realizzare l'opera di incontro domanda-offerta in favore degli utenti target di progetto e, da ultimo, di poter strutturare dei percorsi formativi fortemente curvati ed orientati nei confronti delle esigenze delle imprese lombarde.

In fase di realizzazione del progetto, abbiamo poi reputato importante coinvolgere anche altri partner tecnici con cui sviluppare azioni strategiche mirate al raggiungimento degli obiettivi. Queste partnership hanno dato vita a nuove collaborazioni con enti ed organizzazioni afferenti al mondo profit e non profit.

Considerato che i beneficiari di progetto presentano tratti di fragilità, in quanto giovani disoccupati e con una presenza consistente di immigrati, è stato importante stringere partnership solide con organizzazioni quali, ad esempio, Caritas e centri d'ascolto, che hanno come propria mission l'accoglienza e la tutela di persone che vivono in circostanze difficili.

Grazie a queste relazioni,

**abbiamo potuto prendere in carico persone che forse difficilmente avrebbero avuto accesso al mondo dei servizi al lavoro e delle politiche attive, offrendo loro un pacchetto di attività dedicate e propedeutiche all'inserimento nel mondo del lavoro.**

Un altro partner fondamentale nell'implementazione del progetto è rappresentato dall'agenzia per il lavoro **Adecco**, azienda leader nella ricerca e selezione di risorse umane con una presenza capillare sul territorio nazionale ed europeo.

Uno dei core business di Adecco è rappresentato dalla somministrazione di personale, tramite cui le imprese possono contare sulla selezione ed inserimento nel proprio organico interno di risorse umane rispondenti alle esigenze aziendali, per brevi periodi contrattuali. Di norma, la somministrazione viene utilizzata dagli imprenditori per soddisfare delle necessità legate a picchi di lavoro aziendali, per quanto le statistiche dimostrino che una considerevole parte della forza lavoro assunta con contratto di somministrazione

entri poi a far parte stabilmente dell'organico interno delle aziende; la somministrazione rappresenta quindi un'opportunità di reciproca conoscenza. Un altro dato interessante che ci ha mossi nella direzione di un'alleanza strategica con Adecco, è che le imprese della meccanica lombarda, per far fronte ad una interessante ripresa del settore che richiede l'incremento della forza lavoro per commesse circoscritte nel tempo, pur in un contesto complessivo di contrazione del mercato, utilizzano come strumento contrattuale prevalente il contratto di somministrazione.

La caratteristica principale, oltre alla temporaneità delle assunzioni, è la tempestività nel reperimento del personale ed il relativo inserimento in azienda. Grazie al progetto Mechanical Employment, abbiamo avuto l'opportunità di sensibilizzare il network di aziende clienti di Adecco rispetto a fasce di disoccupati deboli, consentendo quindi l'incontro tra mondi che di norma non hanno occasioni di approccio e di incontro. Inoltre, abbiamo potuto condividere con lo staff di Adecco, costituito da professionisti altamente skillati nella selezione e gestione delle risorse umane, le sfide e le criticità del progetto, per condividere strategie, piani di sviluppo, best practices e riflessioni inerenti il mondo del lavoro.

La relazione con Adecco ci ha inoltre dato un'altra importante indicazione: stante la rapidità con cui occorre gestire il processo di selezione ed inserimento in azienda, qualora vi fossero esigenze formative per consolidare le competenze dei candidati, le stesse non potrebbero essere sempre soddisfatte in fase preassuntiva ma in itinere durante lo svolgimento del contratto.

Per questa ragione,

**abbiamo sviluppato insieme al team di Adecco un nuovo strumento di formazione, un e-book, ovvero una soluzione digitale per l'e-learning, che i fruitori possono consultare sui principali device mobili fuori dall'orario di lavoro.**

L'e-book contiene "pillole formative" attinenti a soft skills, necessarie per un proficuo adattamento al contesto lavorativo, mentre rimane di competenza aziendale la formazione in ambito tecnico professionale legata alla mansione.



# Analisi fabbisogni delle imprese

Un importante attore del progetto Mechanical Employment sono state le imprese lombarde del settore meccanico, alle quali dobbiamo un particolare ringraziamento per averci consentito di sviluppare e portare a compimento la nostra missione.

**Fin da quando abbiamo iniziato a progettare a quattro mani con JPMorgan Chase Foundation, il nostro sguardo si è orientato verso lo studio e l'analisi di dettaglio delle aziende del comparto, poiché è da lì che sono state impostate le azioni strategiche per traguardare il nostro obiettivo di inserimento lavorativo di oltre 600 giovani appartenenti a categorie socio-economiche e/o culturali svantaggiate.**

Le imprese ci hanno infatti accordato la propria disponibilità a raccontarci chi sono, di che cosa si occupano e che cosa cercano nelle risorse umane che vanno ad inserire nel proprio organico interno. Questa apertura ci ha consentito di avere un punto di osservazione privilegiato sul campo e di instaurare delle proficue collaborazioni. Il primo passo per entrare nelle pieghe del tessuto imprenditoriale lombardo è stato l'ideazione di un Questionario di rilevazione del fabbisogno di personale formativo che è stato somministrato telefonicamente, via mail o di persona alle aziende target di progetto. Tale questionario si compone di 14 domande a risposta chiusa ed a risposta

aperta che vanno a toccare alcuni ambiti per noi di particolare rilevanza.

Nello specifico le aree indagate sono:

## Anagrafica

denominazione azienda, indirizzo sede legale ed eventuali sedi operative, nome del referente aziendale, dati di contatto (telefono, indirizzo mail, sito internet), codice ATECO e descrizione dell'attività produttiva.

## Sottoclasse di riferimento

(trasporti, produzione, settore materiali, carpenteria metallica, automation/industriale, subfornitura).

## Classe dimensionale dell'impresa

(da 1 a 10, oltre 10 fino a 50, oltre 50 fino a 250 e oltre 250 dipendenti).

## Numero di dipendenti e inquadramento

(operai, impiegati, quadri e dirigenti).

## Suddivisione dei dipendenti per tipologia contrattuale

(tempo determinato, indeterminato, somministrazione, apprendistato e tirocinio).

## Suddivisione dipendenti per area di attività

produzione, progettazione, amministrazione e finanza, commerciale-marketing, Ict, risorse umane, qualità-sicurezza-ambiente, logistica-approvvigionamento-magazzino e manutenzione.

Aree nelle quali è prevedibile a breve o lungo termine un incremento dell'organico interno

produzione, progettazione, amministrazione e finanza, commerciale-marketing, Ict, risorse umane, qualità-sicurezza-ambiente, logistica-approvigionamento-magazzino e manutenzione.

Figure che potrebbero essere utili all'interno dell'azienda tra quelle di seguito elencate  
disegnatore meccanico CAD-CAM, installatore e manutentore meccanico e Quality Manager per il settore meccanico. Questa domanda è stata posta in maniera così circostanziata poiché studi preliminari da noi condotti hanno evidenziato che queste tre figure professionali sono particolarmente richieste nel mercato di riferimento; sulla base di questo assunto abbiamo anche costruito dei percorsi formativi ad hoc, che potessero preparare al lavoro i nostri beneficiari.

Quali caratteristiche e competenze dovrebbero avere le risorse precedentemente selezionate  
(competenze, caratteristiche, conoscenze di software, compiti da svolgere).

Come viene abitualmente reclutato il personale che viene inserito in azienda  
agenzia per il lavoro, centri per l'impiego, annunci sui giornali o portali, recruiting nelle scuole e università.

Presenza di un gap tra la preparazione scolastica dei candidati e il lavoro che

dovranno svolgere.  
Anche questo item per noi ha una particolare rilevanza poiché mette in luce lo scollamento che esiste tra le conoscenze che vengono impartite a scuola e ciò che in effetti richiede il mercato del lavoro. Il progetto Mechanical Employment si pone infatti l'obiettivo, grazie ai propri percorsi di orientamento e formativi, proprio di andare ad intervenire su questo gap colmandolo.

Fabbisogni formativi di aggiornamento/riqualificazione ricorrenti in azienda  
manageriali-gestionali, soft skills, amministrativo-contabili, commerciali-marketing, tecniche progettazione, tecniche produzione, qualità, sicurezza, ambiente, lingua straniera, informatica di base, informatica specialistica.

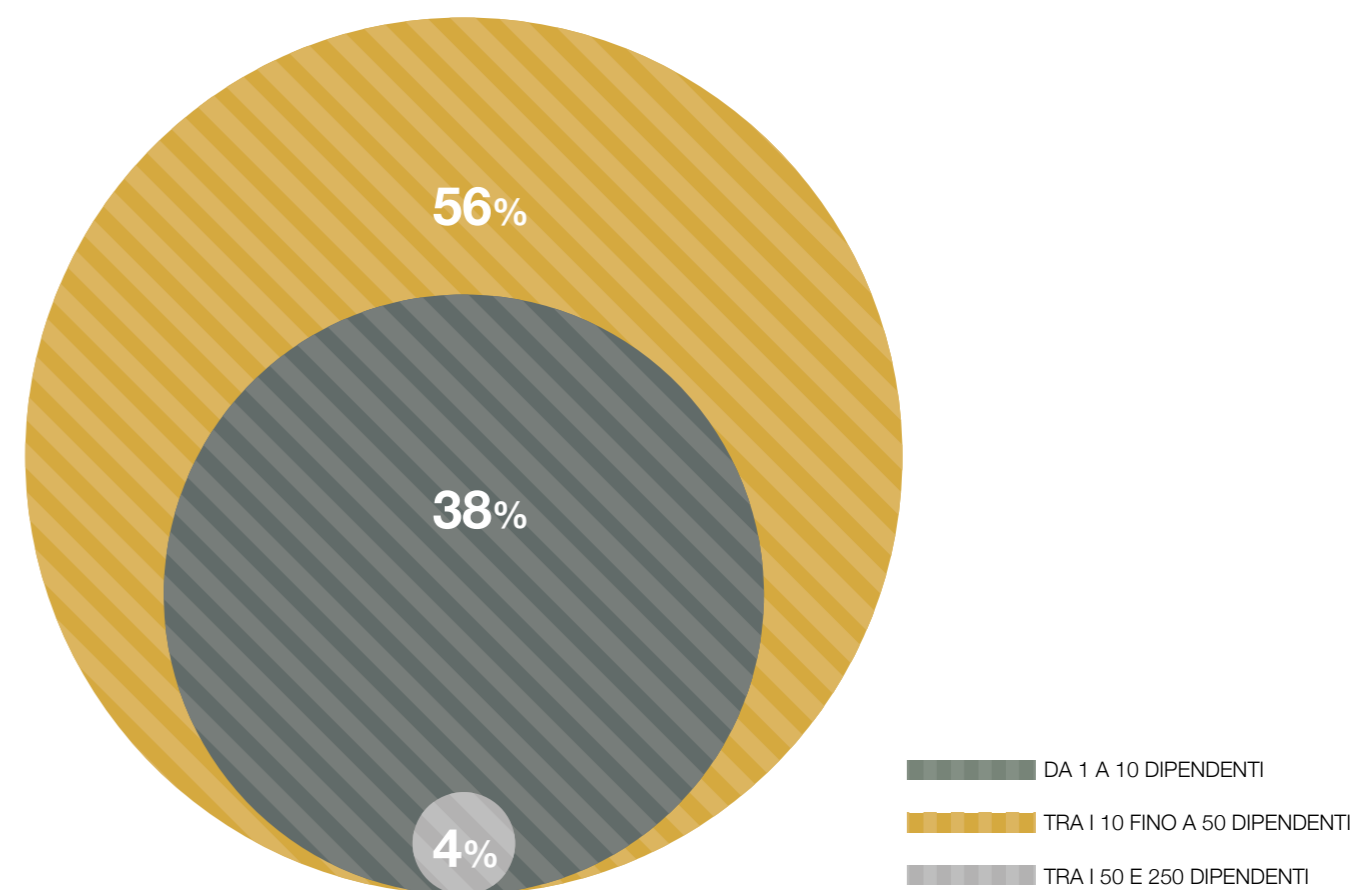
Modalità con cui l'azienda soddisfa, laddove presente, la propria esigenza di formazione continua interna  
corsi a pagamento, corsi finanziati da fondi interprofessionali, corsi finanziati dalla regione.

Servizi di accompagnamento per agevolare l'ingresso in azienda di nuove risorse  
training tecnico-professionale, training soft skills, coaching, monitoraggio e tutoraggio costante. Anche questa per noi risulta una domanda "chiave" nell'ottica del successo del progetto, poiché abbiamo potuto raccogliere il punto di vista e le aspettative della aziende che, in collaborazione con un'organizzazione come Fondazione Luigi Clerici, inseriscono nuove figure in azienda.

L'analisi quanti-qualitativa delle risposte raccolte ci ha fornito dei validi dati ricerca e di implementazione del progetto; di seguito sono illustrati i più significativi. Da un punto di vista della classe dimensionale, oltre il 50% delle aziende intervistate appartiene al segmento delle piccole imprese, avendo in

organico tra i 10 ed i 50 addetti. A seguire, troviamo un consistente numero di micro imprese (pari al 38%) che hanno fino a 10 dipendenti in organico. La parte residuale è rappresentata da medie imprese con un organico tra i 50 ed i 250 addetti e grandi imprese con oltre 250 dipendenti.

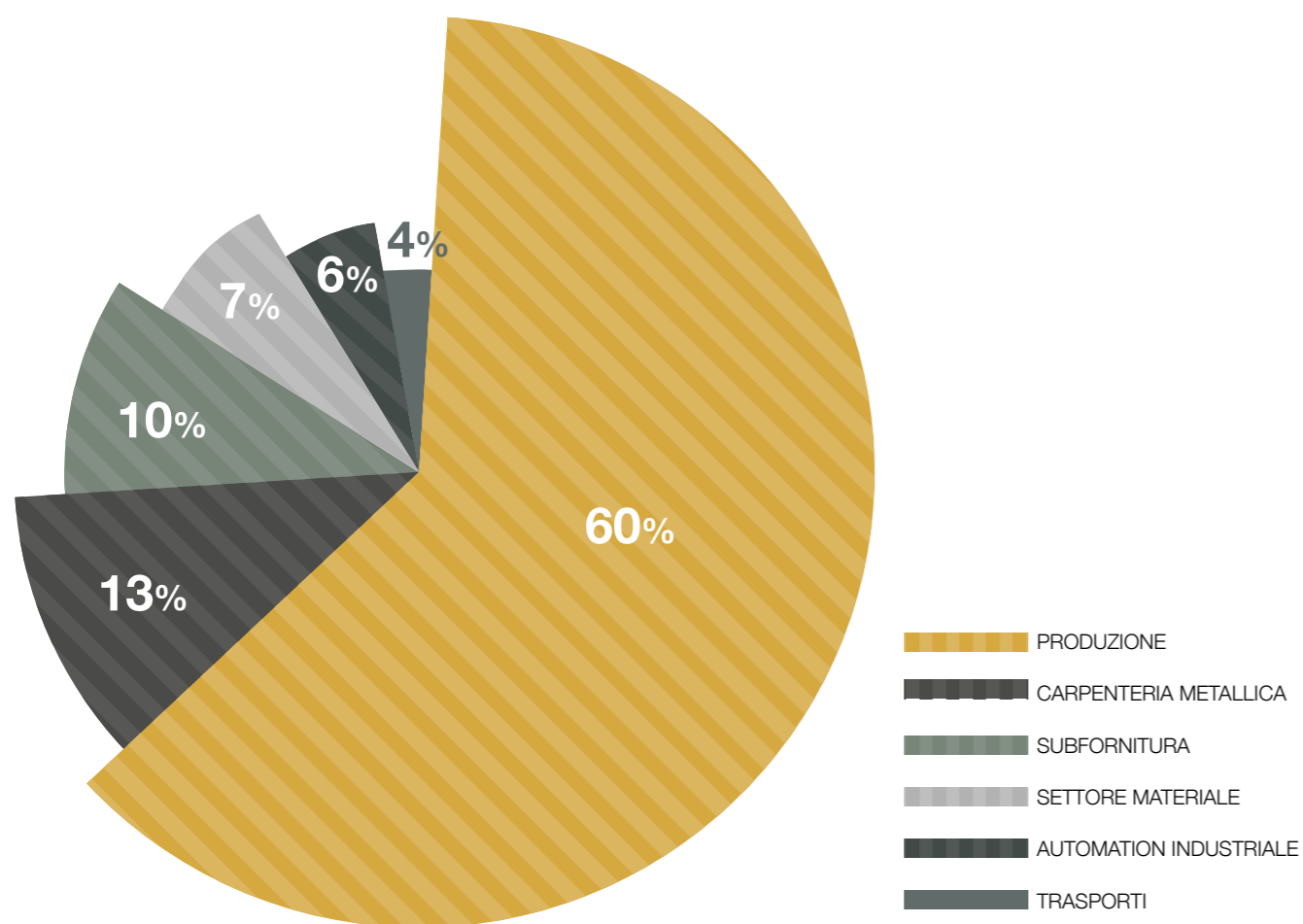
## DIMENSIONE DELLE AZIENDE



Rispetto al settore economico di appartenenza, la maggior parte delle aziende (oltre il 60%) dichiara di operare nell'ambito manifatturiero occupandosi della produzione di macchine, impianti ed apparecchiature elettrico/elettroniche. Meno rilevante in termini percentuali, ma pur sempre significativa, è la presenza nel campione di aziende che operano: nella

carpenteria metallica (leggera o pesante); nella subfornitura, ovvero lavorazioni alle macchine utensili (CNC e tradizionali), componentistica e utensili, trattamenti termici/galvanici e verniciatura industriale; nell'automazione industriale, ovvero produzione e assemblaggio macchine, produzione impianti e manutenzione di macchine ed impianti.

## SOTTOCLASSE DI RIFERIMENTO



Un dato di particolare interesse ai nostri fini progettuali è la risposta positiva ricevuta da oltre il 30% delle aziende intervistate circa la disponibilità e necessità di inserire nel medio-lungo periodo nuove risorse umane in azienda, dandoci quindi conferma che, nonostante una situazione di contrazione e di crisi del settore meccanico, le imprese scelgono di investire sulle risorse umane per avere una nuova spinta propulsiva. Le figure maggiormente richieste verranno collocate in particolar modo nell'ambito produttivo e nella progettazione. Anche questa evidenza attesta in maniera molto netta che le nostre intuizioni ed i nostri studi preliminari hanno poi una ricaduta concreta nella realtà.

È proprio in virtù di queste risultanze statistiche e analitiche che abbiamo costruito dei percorsi formativi in linea con questi fabbisogni.

L'analisi circa la modalità tramite cui le aziende intervistate abitualmente reclutano il personale prevede una prevalenza assoluta delle APL, ovvero delle società di somministrazione, con cui gli imprenditori costruiscono dei rapporti privilegiati e di fiducia poiché sono in grado di fornire in tempi molto rapidi ed anche per brevi missioni, personale più o meno qualificato che possa soddisfare le esigenze aziendali. Questo elemento ci

dà due spunti di riflessione interessanti. Il primo è che le PMI hanno la tendenza ad esternalizzare i processi connessi alla selezione del personale, in quanto di norma non possiedono la competenza interna per gestire questa attività. Il secondo, strettamente legato a questo tema e pensando nello specifico al nostro progetto Mechanical Employment, è che abbiamo ricevuto ulteriore conferma circa l'utilità di aver coinvolto nella rete di partenariato esteso un interlocutore come Adecco, con cui abbiamo strutturato un'opera capillare di sensibilizzazione delle imprese ed un massiccio collocamento al lavoro di persone che difficilmente avrebbero avuto accesso al mercato del lavoro.

Sollecitando le imprese invece ad esprimersi in merito all'esistenza di un gap tra la preparazione impartita in ambito scolastico e le competenze richieste nello svolgimento delle attività lavorative, abbiamo notato che circa un terzo degli intervistati ha risposto in maniera affermativa a questa risultanza. Ciò conferma le ipotesi progettuali che abbiamo formulato ed è perfettamente coerente con l'importanza che all'interno di Mechanical Employment abbiamo conferito all'organizzazione di percorsi formativi preparatori verso il mondo del lavoro.

Un ultimo dato da sottolineare emerso dalle interviste che, parallelamente ad altri già analizzati, si muove nella direzione dell'impostazione che abbiamo scelto di dare al progetto, riguarda ciò che le imprese reputano importante e vincente per agevolare nuovi ingressi di risorse umane in organico interno. Come si può evincere dalle risposte, infatti,

**gli strumenti del monitoraggio e del tutoraggio vengono letti come percorsi necessari per un autentico accompagnamento continuo rivolto ai neoassunti e agli imprenditori o referenti aziendali;**

i primi perché devono adattarsi ad un nuovo ambiente, magari in una condizione di prima occupazione o di precedente espulsione dal mercato del lavoro; i secondi poiché devono sviluppare la giusta sensibilità per accogliere ed assorbire una nuova persona all'interno di contesti precostituiti e strutturati.

# Percorsi di accompagnamento per i beneficiari

**Fondazione Luigi Clerici è una realtà che da anni opera nell'ambito dei servizi al lavoro, con un proprio gruppo di esperti in grado gestire la relazione e le esigenze degli utenti in cerca di occupazione, nonché di analizzare il mercato del lavoro che per sua natura è in continua evoluzione.**

Queste risorse hanno come propria mission l'accompagnamento delle persone in difficoltà occupazionale all'interno del mondo del lavoro, mediante dei percorsi individualizzati e guidati che prevedano innanzitutto l'individuazione delle potenzialità su cui poter investire nel proprio progetto di vita personale e lavorativa. Allo stesso tempo, è anche l'occasione per definire di comune accordo gli aspetti che occorre invece rafforzare per strutturare un cammino individuale soddisfacente. Nella nostra pratica quotidiana, per realizzare le azioni sopra descritte, utilizziamo degli strumenti standardizzati e consolidati in anni di esperienza sul campo, che ben si adattano e soddisfano i criteri di efficacia ed efficienza che ci siamo prefissati.

Tuttavia, in occasione del progetto Mechanical Employment, abbiamo ritenuto di dover creare degli strumenti ad hoc che potessero adattarsi alle caratteristiche peculiari dei beneficiari del nostro intervento, garantendo un supporto psicologico ed orientativo **tailor made**. Partendo dall'assunto che il target di

riferimento è costituito da giovani (tra i 18 ed i 29 anni) donne ed uomini, italiani o stranieri, e che all'interno di questo panorama c'è un'estrema variabilità in termini di esperienze di vita e professionali possibili, **l'équipe di studio e ricerca di Fondazione Luigi Clerici ha valutato di dover costruire due kit di accoglienza e colloquio calibrati a seconda dell'utenza con cui ci si sarebbe interfacciati.**

Infatti, abbiamo considerato importante suddividere gli strumenti per due macro gruppi di riferimento:

**Giovani ancora studenti ma prossimi all'ingresso nel mondo del lavoro; quindi, ad esempio, i qualificandi di terza annualità ed i diplomandi di quarta annualità dei percorsi di leFP; i diplomandi in percorsi di studi di durata quinquennale oppure laureandi di primo o di secondo livello.**

Per costoro, il focus del percorso di 9 ore con il proprio Tutor può essere ricondotto ad un'autovalutazione circa alcuni aspetti di sé, al fine di poter analizzare nel profondo le proprie caratteristiche in termini di ambizioni, tratti distintivi, interessi personali e professionali ed aspettative verso il mondo del lavoro.

Pertanto le tematiche affrontate e analizzate grazie a questo strumento sono:

- | Sai motivarti?
- | Io, tra oggi e domani
- | Autoritratto



| I miei interessi

| Le qualità del (inserire la figura professionale che si desidera ricoprire) ...ideale

| Idee sul lavoro e sul ruolo professionale

| Vocabolario minimo del lavoro

| Le mie risorse

| Le mie abilità

| Motivazioni ed attese verso l'esperienza lavorativa

| Atteggiamenti ed opinioni verso il lavoro

| La rappresentazione del lavoro

| Vantaggi e vincoli del lavoro

| Quanto ti senti

L'obiettivo di questi strumenti è duplice: da un lato aiutare il giovane a tracciare la propria immagine come individuo (strumenti nr. 1-2-3-4-8-9-14) e dall'altro sostenerlo nella comprensione del mondo del lavoro a 360°, dal lessico di settore alle competenze trasversali necessarie a diventare un buon professionista (strumenti nr. 5-6-7-10-11-12-13).

Al termine del percorso con il tutor, l'output finale sarà la stesura di una relazione di bilancio di competenze, in cui il professionista tirerà le fila di tutti gli aspetti salienti emersi e condivisi durante gli incontri con il destinatario; ciò indirizzerà i due interlocutori verso la miglior strada da intraprendere per il successo occupazionale.

Giovani che hanno già concluso il percorso di studi e che sono in cerca di occupazione.

Si tratta di norma di giovani che hanno alle spalle esperienze lavorative pregresse, più o meno lunghe, ma che sono stati espulsi dal mercato del lavoro e che quindi sono alla ricerca di una nuova occasione; oppure di giovani che abbiano conseguito già da tempo un titolo di studio ma che non hanno ancora avuto l'opportunità di fare il loro primo ingresso nel mondo del lavoro. Durante gli incontri con il Tutor si andranno a definire con esattezza le competenze personali e trasversali possedute, ed a potenziarle/crearle laddove si dovesse ravvisare un gap che potrebbe costituire un ostacolo per all'inserimento/reinserimento di successo nel mondo del lavoro.

Pertanto le tematiche affrontate e analizzate grazie a questo strumento sono:

| Autostima

| Autoefficacia nella soluzione dei problemi e nella comunicazione interpersonale

| Capitale sociale

| Grinta e determinazione

| Autonomia e controllo

| Impegno

| Atteggiamenti e aspirazioni al lavoro

| Cosa cerco nel lavoro

| Mappa descrizione di sé

| La motivazione al lavoro

| Valori che regolano il nostro vivere quotidiano

| Valori che regolano il nostro comportamento lavorativo

Anche in questo caso, al termine del percorso di tutorship l'output finale sarà la stesura di una relazione di bilancio di competenze, in cui il professionista metterà a fuoco tutti gli aspetti cruciali evidenziati durante gli incontri con il destinatario e ciò costituirà la base per la strutturazione di un percorso condiviso di orientamento.

Per entrambe le casistiche sopra descritte, l'obiettivo finale in ogni caso è il medesimo, ovvero il **job seeking** strutturato passo dopo passo con una sinergia sempre crescente da instaurare tra tutor e beneficiario.

**L'esperto in processi orientativi e di scouting di Fondazione Luigi Clerici costruirà un piano d'intervento**

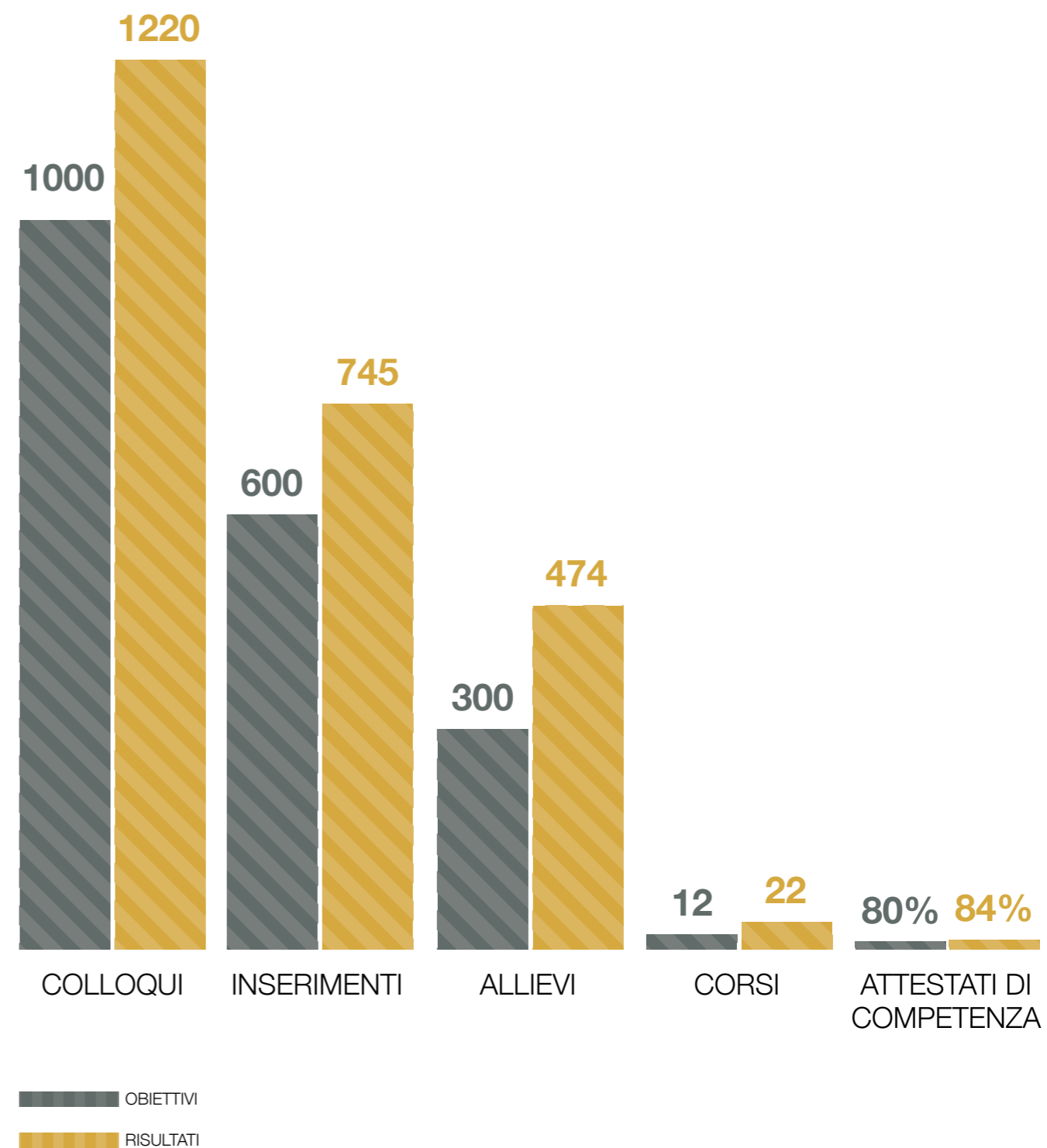
**personalizzato in ragione delle caratteristiche dell'interlocutore, andando ad intercettare le opportunità lavorative che meglio possano adattarsi.**

Una volta realizzato il matching, il cammino di accompagnamento non è però concluso, perché è proprio in questa delicatissima fase che il monitoraggio e l'affiancamento del neo lavoratore e dell'azienda svolgeranno un ruolo chiave nell'ottica del successo occupazionale.

In virtù di tutte queste operazioni da mettere in campo, ed in ragione soprattutto di un target di progetto che presenta delle caratteristiche di vulnerabilità molto significative, ci siamo anche fatti carico come organizzazione di un'attività di coaching rivolta ai tutor stessi, che si è declinata in momenti di confronto in piccoli gruppi, per rintracciare un modus operandi comune e per superare, mediante la condivisione di esperienze, eventuali criticità emergenti.

# Risultati progettuali

## OBIETTIVI & RISULTATI



# Colloqui

Di seguito, analizziamo nel dettaglio il grafico di confronto tra obiettivi progettuali e risultati suddivisi per macro-aree.

## COLLOQUI

Stante un obiettivo progettuale di 1.000 colloqui, in fase di realizzazione abbiamo incontrato **1.220 persone** tra i 18 e 29 anni, che hanno usufruito delle 9 ore di colloquio ed orientamento tramite percorsi individualizzati definiti con tutor adeguatamente formati ed erogati tramite strumenti costruiti ad hoc.

Per ciò che attiene il target specifico, sono stati raggiunti **255 donne e 403 immigrati**. Questi risultati sono particolarmente significativi proprio perché siamo stati in grado di porre al centro del nostro progetto Mechanical Employment soggetti fragili che possono presentare maggiori difficoltà occupazionali.

### RISULTATI



### OBIETTIVI



- TOTALE
- DONNE
- IMMIGRATI

# Inserimenti lavorativi

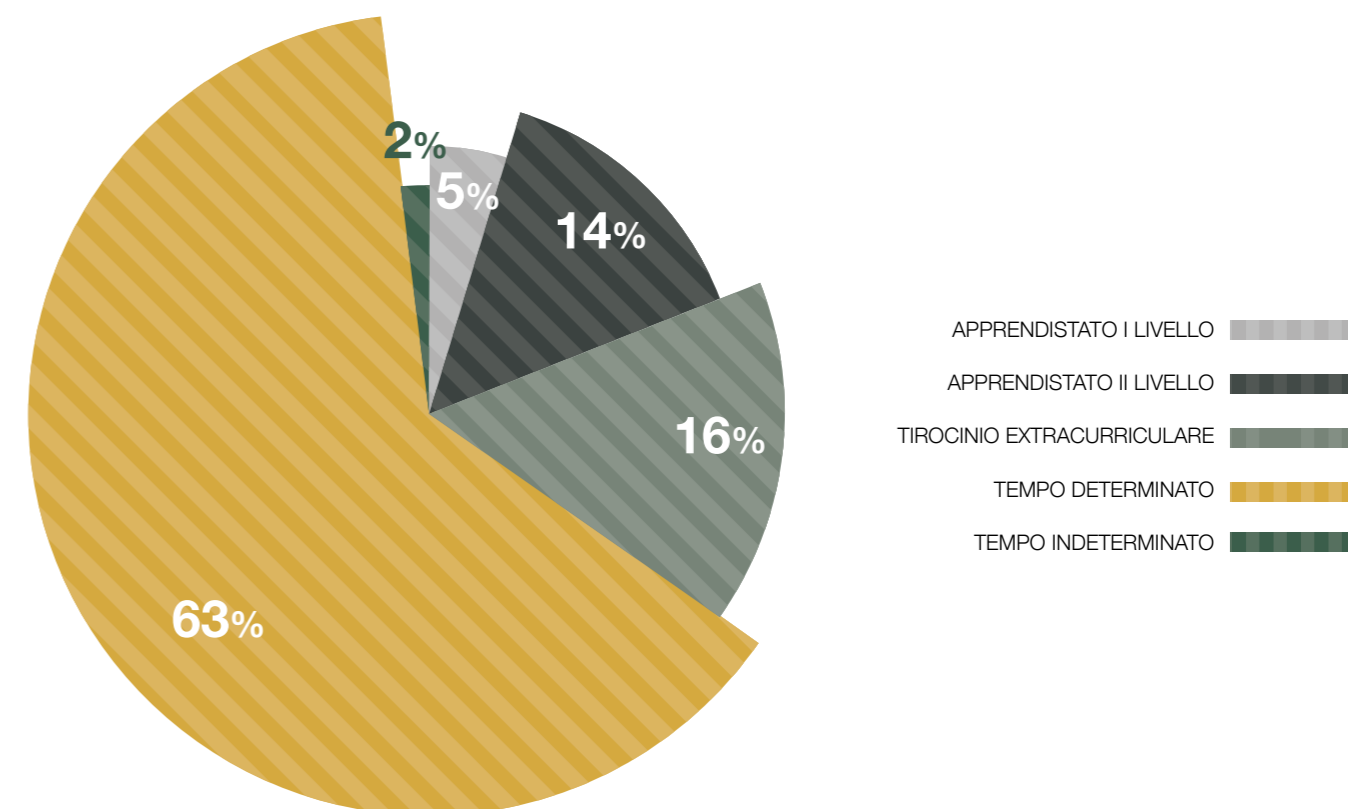
Un macro-obiettivo di Mechanical Employment era di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di 600 giovani nel settore della meccanica. Dopo un'attenta analisi delle loro competenze e conoscenze e dopo l'analisi dei fabbisogni di settore siamo riusciti, da un lato, ad identificare quegli utenti già pronti per essere inseriti immediatamente nel mondo del lavoro e, dall'altro, coloro che invece necessitavano un approfondimento su tematiche trasversali o tecnico professionali per poi essere in grado di interfacciarsi efficacemente nel mondo del lavoro.

In fase realizzativa, l'obiettivo è stato raggiunto e superato poiché abbiamo collocato al lavoro un totale di **745 giovani**, tra cui **117 donne e 101 immigrati**.

Il grafico di seguito illustra invece le tipologie di assunzione prevalenti che sono state utilizzate per l'inserimento lavorativo di questi giovani.

Ai nostri fini, abbiamo considerato "risultato" la stipula per ogni giovane di un contratto di durata almeno semestrale.

## TIPOLOGIE DI INSERIMENTO LAVORATIVO



Come si può vedere dal grafico, la maggior parte degli inserimenti, sono stati effettuati attraverso:

Contratti a tempo determinato	469 contratti
Contratti di Apprendistato di II livello	103 contratti
Tirocini Extracurricolari	119 contratti
Contratti di Apprendistato di I livello	41 contratti
Contratti a tempo indeterminato	13 contratti

# Corsi di formazione

In fase di progettazione, ci eravamo posti l'obiettivo di erogare 12 percorsi formativi per un target di circa 300 beneficiari. In fase realizzativa, si è reso necessario rivedere l'impianto didattico generale per meglio rispondere alle esigenze formative di utenti ed imprese, pur mantenendo il monte ore complessivo preventivato per i percorsi formativi.

L'esito di questo processo di revisione è stato un considerevole aumento del numero di corsi; infatti

**abbiamo gestito presso le nostre sedi 22 corsi altamente specializzanti fatti su misura per i beneficiari che necessitavano il consolidamento di alcune competenze trasversali e tecnico-professionali spendibili nel mondo del lavoro.**

La possibilità di rivedere e rimodulare il monte ore delle edizioni già progettate ci ha inoltre permesso di raggiungere un numero superiore di utenti, dando la possibilità ad un numero maggiore di persone di usufruire di questa opportunità.

L'obiettivo dei corsi non era solo di colmare le lacune degli utenti, ma anche

quello di rispondere efficacemente alle esigenze espresse dalle aziende del settore meccanico. Alla luce di questa premessa, abbiamo strutturato corsi che prevedessero svariate modalità di erogazione:

Corsi teorici svolti totalmente in aula

Corsi contenenti moduli in aula e moduli in laboratorio

Corsi comprendenti moduli in aula, moduli in laboratorio e moduli di stage curricolare presso aziende.

Dei 1.220 utenti totali colloquiati sono state selezionate ed inserite in percorsi formativi un totale di **474** persone: a 209 è stato somministrato l'e-book per ragioni connesse all'urgenza di inserire celermente il personale in azienda; la restante parte, ovvero 265 persone, hanno potuto beneficiare di corsi pre-assuntivi nelle modalità sopra descritte.

I corsi rivolti al target di 265 persone sono stati erogati nel territorio della Regione Lombardia nei Centri di formazione professionale della Fondazione Luigi Clerici.

Di seguito, analizziamo nel dettaglio i corsi erogati loro caratteristiche.



## CFP Besana Brianza

Corso di introduzione alla saldatura e all'utilizzo delle macchine e utensili

L'obiettivo del corso era di introdurre i beneficiari ai processi di saldatura su metallo utilizzando le seguenti tecniche: TIG, MIG/MAG, ad arco elettrico, ossiacetilenica tramite esercitazioni in laboratorio. Inoltre, gli allievi hanno imparato a leggere i disegni e le istruzioni tecniche che accompagnano i pezzi.

Oltre alle tecniche sopra citate, gli allievi, grazie alle attività laboratoriali, hanno acquisito tecniche base per la realizzazione di semilavorati in metallo utilizzando il tornio manuale.

È stata inoltre fatta una breve introduzione all'utilizzo delle macchine CNC e la formazione relativa alla normativa di sicurezza generale e specifica sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

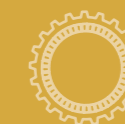
### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 18 giovani, tra cui 12 uomini extracomunitari e 1 donna italiana, al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 78% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
disegno meccanico	24
laboratorio meccanica	28
laboratorio saldatura	20
sicurezza generale	16
teoria meccanica	12
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Besana Brianza

### Corso di introduzione alle macchine utensili

L'obiettivo del corso era di introdurre i beneficiari alle macchine CNC in modo da fare loro apprendere come controllare le diverse fasi di lavorazione.

Poiché durante i colloqui è emerso che tutti gli allievi avevano difficoltà con la lingua italiana, è stato inserito anche un monte ore di italiano tecnico specifico per il settore metalmeccanico, al fine di facilitare così il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre, è stata realizzata la formazione relativa alla normativa di sicurezza generale e specifica sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori per poter accedere ai laboratori.

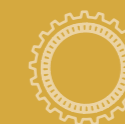
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 15 giovani, tutti uomini extracomunitari, al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 93% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
laboratorio pratico	32
lettura del disegno meccanico e teoria meccanica	32
lingua italiana "tecnica" specifica settore metalmeccanico	20
sicurezza base e sicurezza specifica	16
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Besana Brianza

Corso di italiano tecnico per addetti officina meccanica

Questo breve corso di 40 ore di italiano tecnico per addetti alle officine meccaniche, è stato realizzato per facilitare la spendibilità nel mondo del lavoro di quei beneficiari che hanno dimostrato un grande interesse per questo ambito specifico.

Alcuni allievi avevano già partecipato agli altri due corsi realizzati nel centro di formazione di Besana in Brianza ma hanno manifestato importanti lacune sulla lingua italiana che occorreva sanare.

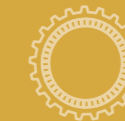
### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 10 giovani, tutti uomini extracomunitari, al termine del corso è stato rilasciato a tutti un attestato di competenza.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 40 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area dei linguaggi	7
italiano tecnico	33
<b>totale</b>	<b>40</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**





## CFP Mortara

### Tecniche di saldatura

Il corso era finalizzato a formare figure professionali in grado di: eseguire processi di saldatura partendo dalla fase di preparazione dei pezzi per poi arrivare alla rifinitura degli stessi; leggere i disegni tecnici e le istruzioni che accompagnano i pezzi ed eseguire la saldatura tradizionale o automatica; applicare le diverse tecniche di saldatura in base ai materiali da utilizzare.

64 ore sono state svolte in aula mentre il resto delle ore è stato svolto in laboratorio.

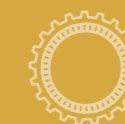
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 12 giovani, tutti uomini, di cui 3 extracomunitari e 9 italiani, al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 33% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area tecnico professionale	48
laboratorio	36
sicurezza	16
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Brugherio

Introduzione alla figura dell'operatore meccanico e all'utilizzo delle macchine utensili

L'obiettivo del corso era di formare una figura professionale in grado di apprendere le competenze di base necessarie per inserirsi nel mondo delle PMI dell'area meccanica con i seguenti contenuti ed obiettivi: tecnologia meccanica, tecnologie di truciolatura, disegno tecnico e meccanico, lavorazioni di aggiustaggio, utilizzo tornio parallelo, utilizzo fresatrice universale, programmazione c.n.c. tornio a 2 assi, programmazione c.n.c. fresatrice – centro di lavorazione.

La struttura del corso è stata elaborata pensando ad un percorso in cui il 50% delle ore fosse svolto come tirocinio curricolare presso aziende del settore, ed il resto in aula.

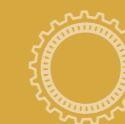
### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 12 giovani, tra cui 5 uomini extracomunitari e 7 uomini italiani, al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 280 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
sicurezza	16
SAF	96
AFDA	56
stage	212
<b>totale</b>	<b>280</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:**  
**Certificato competenze**



## CFP Merate

### Operatore meccanico indirizzo viterie e macchine utensili

Il corso era finalizzato a formare una figura professionale in grado di apprendere le competenze di base necessarie per inserirsi in aziende meccaniche specializzate in viteria o bulloneria. La struttura del corso è stata elaborata pensando ad un corso di formazione di 200 ore di cui il 50% svolte in tirocinio curricolare presso aziende specializzate nei settori di riferimento. Il corso è stato suddiviso in tre moduli:

#### Modulo Comune:

tecnologia meccanica, tecnologia di truciolatura, disegno tecnico e meccanico, metrologia di officina, lavorazioni di aggiustaggio, tornio parallelo, fresatrice universale e programmazione c.n.c. tornio a 2 assi.

#### Modulo Viteria Bulloneria:

materiali e linee di prodotto, le macchine per viterie attrezzature e strumenti, le fasi del ciclo di lavoro, la gestione efficace dei tempi di produzione, elementi di qualità, le codifiche per commessa, la gestione in sicurezza della movimentazione e dello stoccaggio, sicurezza ed antiinfortunistica.

#### Modulo Macchine Utensili:

Programmazione ISO centro di lavorazione con Selca 1200, programmazione per Fanuc, definizione zero pezzo e punto zero macchina, funzione cambio utensile (T), funzioni preparatorie (G), funzioni miscelanee (M), gestione delle funzioni preparatorie.

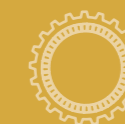
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 10 giovani, tutti uomini extracomunitari, al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 90% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



MONTE ORE **280 ore**



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
stage	<b>80</b>
area tecnico operativa	<b>30</b>
area tecnico operativa	<b>30</b>
area tecnico professionale	<b>44</b>
sicurezza	<b>16</b>
<b>totale</b>	<b>280</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Merate

### Operatore macchine utensili

Il corso era finalizzato a formare una figura professionale in grado di apprendere le competenze di base necessarie per inserirsi nel mondo delle PMI dell'area meccanica.

L'obiettivo del corso è stato di trasmettere agli allievi i contenuti e le tecniche necessarie per poter effettuare l'attrezzaggio di macchine utensili per tornitura e per macchine e utensili a controllo numerico.

Il corso è stato composto da 60 ore che sono state suddivise in 64 ore di lezioni in aule e 96 in laboratorio.

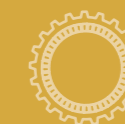
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 17 giovani, tra cui 14 uomini extracomunitari e 3 uomini italiani. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 71% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 160 ore

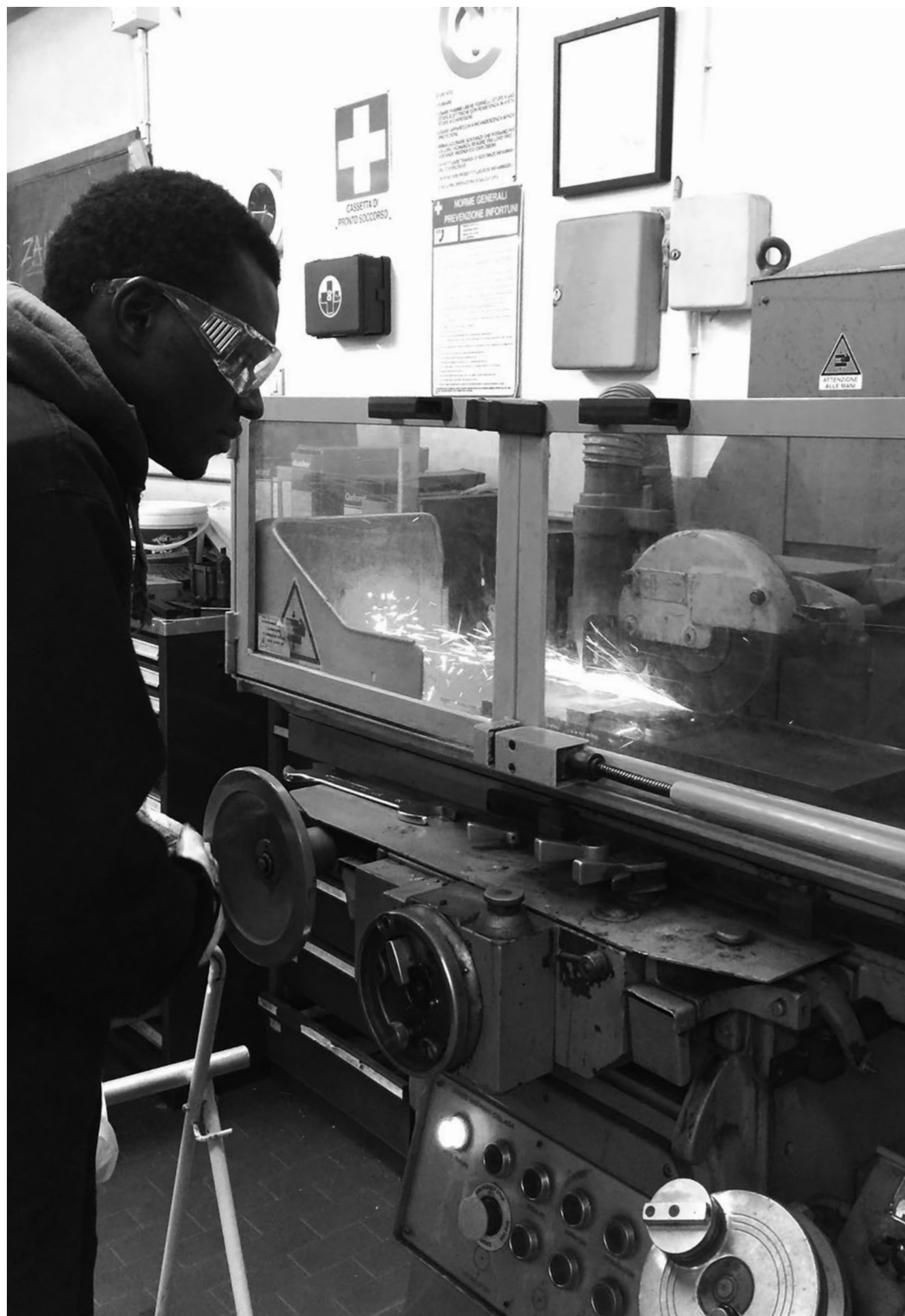


### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area tecnico operativa	16
area tecnologica	48
sicurezza	16
<b>totale</b>	<b>160</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:**  
Certificato competenze



## CFP Merate

### Operatore macchine utensili base

Questo corso era finalizzato a trasmettere agli allievi le competenze di base della figura professionale di “operatore macchine utensili”.

Agli allievi sono stati forniti tutti i contenuti necessari per poter imparare a conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine utensili anche a CNC, per conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione in base alla scheda utensili ricevuta, per conoscere il processo di montaggio di parti meccaniche e per saper eseguire il montaggio di gruppi o sotto gruppi meccanici e intervenendo con lavorazioni da banco per adattamenti eventualmente richiesti.

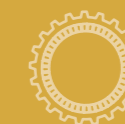
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 18 giovani, tutti uomini extracomunitari. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 89% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area tecnico operativa	48
area tecnico professionale	36
sicurezza	16
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Parabiago

### Installatore e manutentore meccanico

L'obiettivo del corso era formare un operatore in grado di eseguire lavori di precisione e di natura complessa – sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione – per la costruzione/ adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici di parti o impianti completi.

La struttura del corso è stata elaborata pensando ad un corso di formazione di 150 ore interamente tecnico-pratiche.

#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 7 giovani, tra cui 6 uomini italiani e 1 uomo extracomunitario. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 71% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 150 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
accoglienza/orientamento	9
area tecnico professionale	125
sicurezza	16
<b>totale</b>	<b>150</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Lodi

### Saldo carpenteria

Questo corso è stato sviluppato per trasmettere agli allievi le competenze di base per il profilo operatore meccanico – saldo carpentiere.

Lo stesso, partendo da un disegno tecnico, costruisce e assembla particolari meccanici usando macchinari per il taglio e la deformazione di lamiere e simili.

Salda i pezzi tra loro, eventualmente creando delle giunzioni mobili. Acquisisce inoltre competenze in merito ai rischi dell'ambiente di lavoro e le misure di prevenzione da adottare.

Le lezioni avevano l'obiettivo di fornire le competenze necessarie per la lavorazione di parti metalliche fino all'assemblaggio della struttura richiesta che poi salderà per arrivare alla rifinitura della stessa.

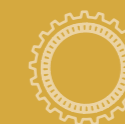
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 16 giovani, tra cui 15 uomini extracomunitari e 1 uomo italiano. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 94% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 125 ore

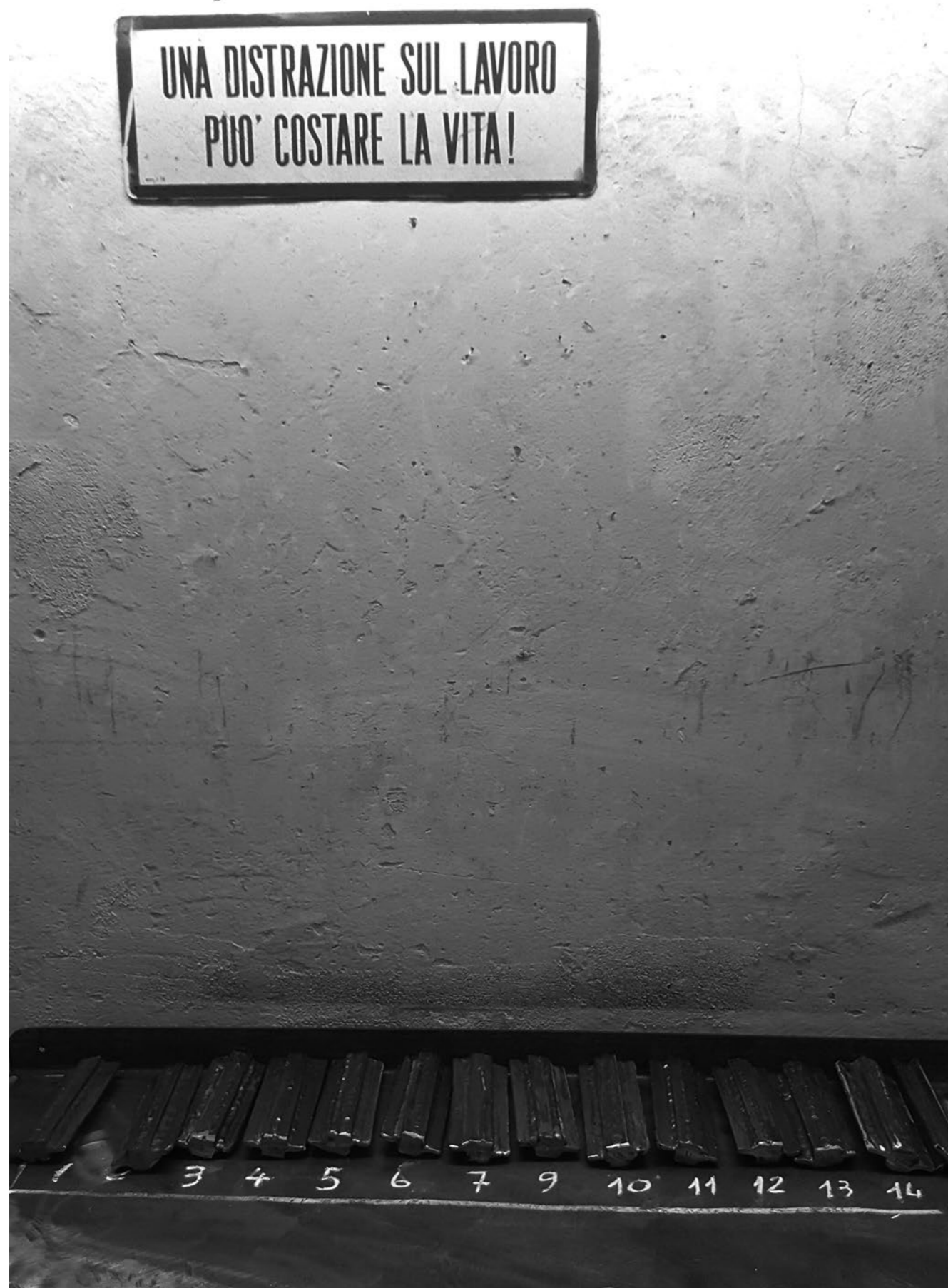


### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
disegno meccanico	12
processi e qualità	12
saldo-carpenteria pratica	61
sicurezza	16
tecnologia dei materiali	24
<b>totale</b>	<b>125</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Lodi

Operatore meccanico in saldatura con controllo di qualità

Questo corso ha fornito agli allievi i contenuti e informazioni per poter eseguire la saldatura di superfici metalliche con tecniche di base (a punto, a rotella, ad arco elettrico, ossiacetilenica) e per poter effettuare il controllo di qualità della saldatura.

È stato, inoltre, messo un focus sulle competenze linguistiche per attivare strategie e tecniche di ascolto, comprensione e comunicazione.

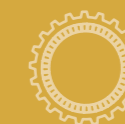
### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 13 giovani tutti stranieri. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
accoglienza	4
lingua italiana	8
processi e qualità	20
sicurezza	16
tecnologia dei materiali e laboratorio	52
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**





## CFP Lodi

### Operatore meccanico in saldatura edizione 1

Questo corso ha previsto il 50% di lezioni teoriche e la restante quota di esercitazioni pratiche in laboratorio focalizzate soprattutto sulle tecniche di saldatura.

Una parte minore delle ore è stata dedicata allo studio della lingua italiana e alla qualità.

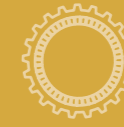
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 13 giovani tutti stranieri. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 80 ore

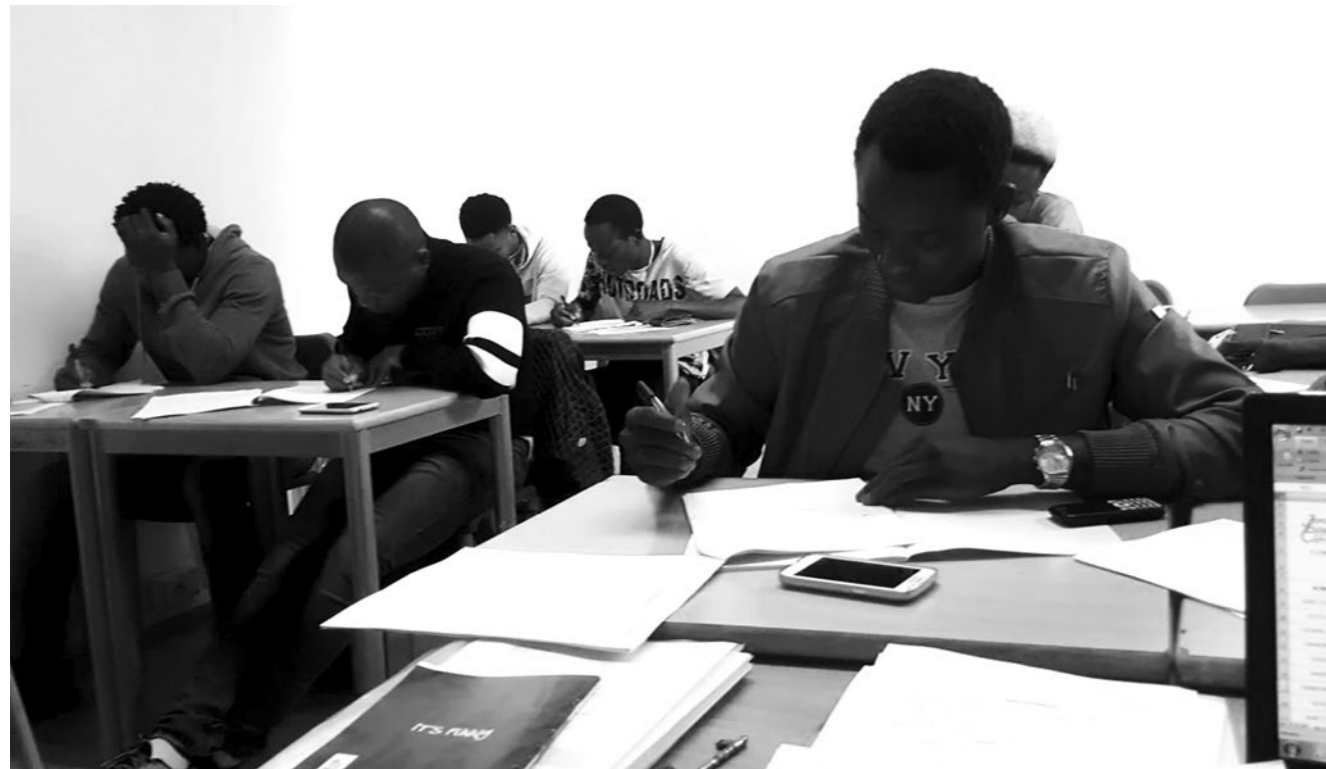


### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
accoglienza	4
italiano	4
qualità	4
saldatura laboratorio	64
sicurezza	4
<b>totale</b>	<b>80</b>



**CERTIFICAZIONE RILASCIATA:**  
Certificato competenze



## CFP Lodi

### Operatore meccanico in saldatura edizione 2

Il percorso formativo per operatore meccanico in saldatura è stato costruito su lezioni teoriche in aula e lezioni pratiche in laboratorio ed ha fornito agli allievi i contenuti e le informazioni per poter eseguire la saldatura di superfici metalliche con tecniche di base (a punto, a rotella, ad arco elettrico, ossiacetilenica).

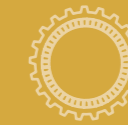
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 13 giovani, tutti uomini extracomunitari. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 72 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
accoglienza	3
italiano	8
saldatura laboratorio	52
sicurezza	9
<b>totale</b>	<b>72</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:**  
Certificato competenze



## CFP Montecuccoli

### Tecnologie digitali in ortodonzia

L'obiettivo del corso era finalizzato all'acquisizione di specifiche conoscenze sulle più innovative tecnologie 3D in un piano di trattamento ortodontico completo, tramite l'utilizzo di strumenti diagnostici e terapeutici innovativi.

La durata complessiva del corso era di 250 ore teorico-pratiche. Alle lezioni teoriche, tenute dai maggiori esperti in materia, si sono associate esercitazioni pratiche sui software con diversi strumenti digitali (scanner intraorali, extraorali, facciali e stampanti 3D).

Ciascun partecipante ha avuto a disposizione un computer di ultima generazione con i principali software presenti sul mercato.

La struttura del corso è stata elaborata pensando ad un corso di formazione di 250 ore, di cui 40 ore di stage presso aziende, 134 ore svolte in laboratorio o come visite guidate e 76 ore di teoria.

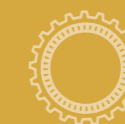
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 10 giovani, tra cui 4 uomini extracomunitari e 5 donne. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 80% dei partecipanti.

## SCHEMA CORSO



**MONTE ORE** 250 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area stage	40
comunicazione	20
competenze trasversali	36
modulo introduttivo	20
progettazione CAD CAM	16
sicurezza	16
visite aziendali	12
<b>totale</b>	<b>240</b>



**CERTIFICAZIONE RILASCIATA:**  
**Certificato competenze**



## CFP Montecuccoli

### Tecnologie digitali in ortodonzia corso base

È stato sviluppato un corso base di tecnologie digitali della durata di 100 ore di cui: 36 ore di teoria, 24 ore di laboratorio e 40 ore di stage in azienda.

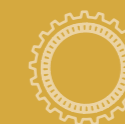
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 7 giovani, tra cui 3 uomini italiani e 4 donne italiane. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEMA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area stage	40
comunicazione	4
lavorazioni odontotecniche	6
modulo introduttivo	10
progettazione CAD CAM	8
ricerca attiva del lavoro e contratti di lavoro	4
sicurezza	16
verifica finale	2
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Pavia

### Macchine utensili

L'obiettivo del corso era finalizzato a formare una figura professionale in grado di acquisire ed interpretare il programma di produzione, approntare la macchina utensile, realizzare lavorazioni meccaniche e compilare la distinta di lavorazione.

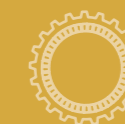
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 10 giovani, tra cui 4 uomini extracomunitari e 1 donna. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 60% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 400 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
accoglienza e orientamento	20
area stage	160
laboratorio macchine utensili	120
teoria e tecnica delle macchine utensili	100
<b>totale</b>	<b>400</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Pavia

### Saldatura

Questo corso ha fornito agli allievi i contenuti e informazioni per poter eseguire la saldatura di superfici metalliche con tecniche di base (a punto, a rotella, ad arco elettrico, ossiacetilenica) e poter effettuare il controllo di qualità della saldatura.

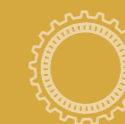
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 13 giovani, tutti extracomunitari. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore

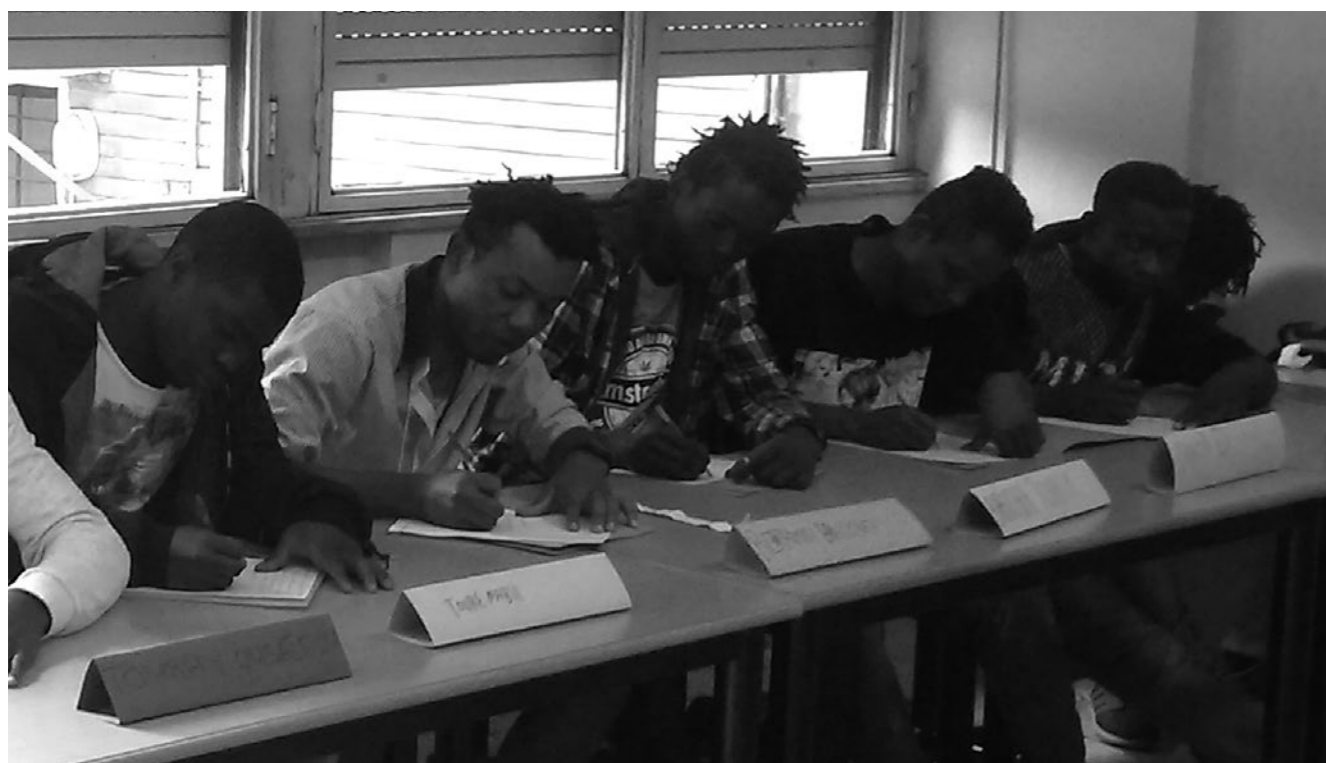
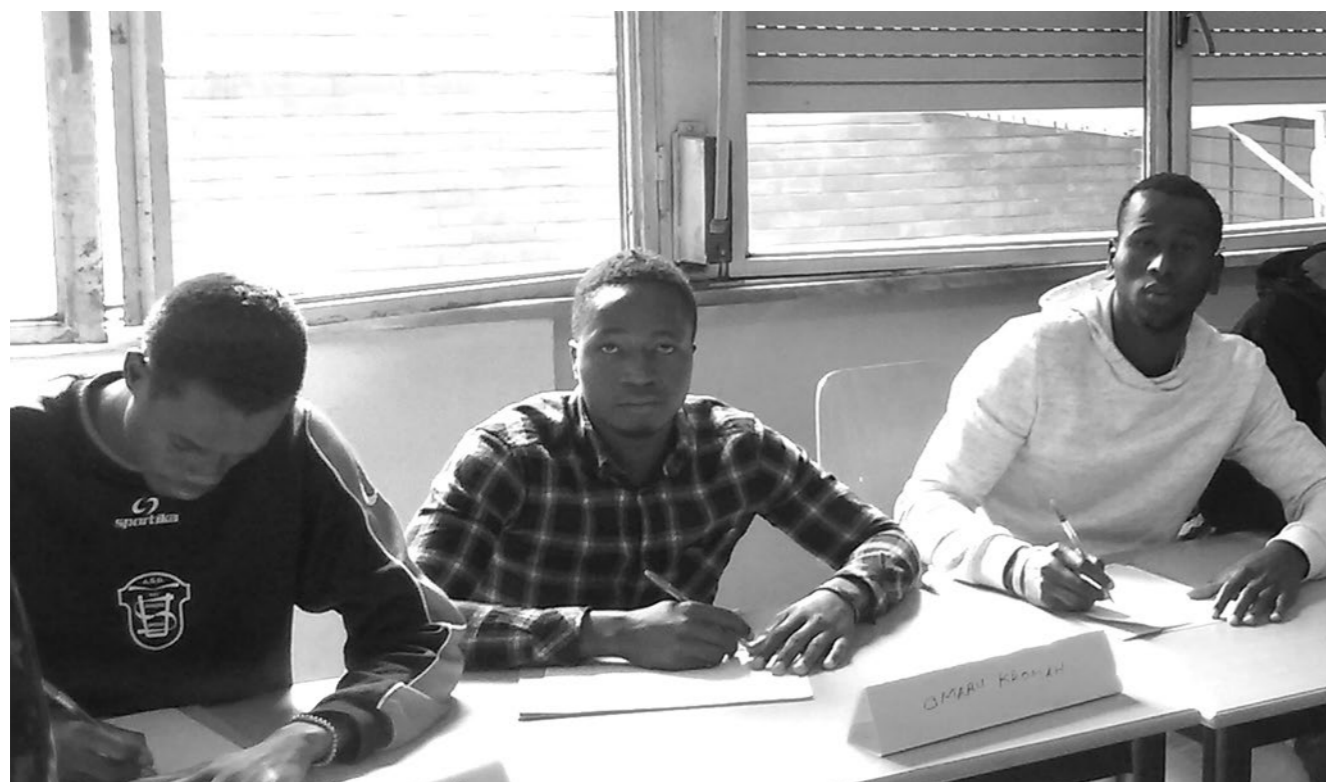


### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
italiano	28
laboratorio saldatura	24
sicurezza	16
teoria saldatura	32
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:**  
Certificato competenze



## CFP San Giuliano

### Corso base riparatori veicoli a motore

Di questo corso sono state realizzate due edizioni analoghe.

L'obiettivo era quello di fornire agli allievi interessati le conoscenze e competenze base riferite alla figura professionale del riparatore veicoli a motore.

Poiché il corso è stato frequentato da giovani immigrati giunti da poco in Italia, il corso ha avuto, inoltre, l'obiettivo di trasmettere strumenti di tipo linguistico per facilitare l'integrazione lavorativa e sociale dei beneficiari.

#### DESTINATARI

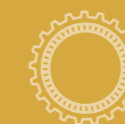
Al primo modulo hanno partecipato 15 giovani uomini extracomunitari. Il 60% degli allievi ha ottenuto il certificato di competenze.

Al secondo modulo hanno partecipato 13 allievi uomini extracomunitari. Il 100% ha ottenuto certificato di competenze.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
alfabetizzazione	40
area tecnico professionale	40
cittadinanza e costituzione	20
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP San Giuliano

### Corso base riparatore veicolo a motore

L'obiettivo del corso era di fare conoscere ai partecipanti immigrati i settori della riparazione di veicoli a motore, per quanto la maggior parte delle ore è stata utilizzata per l'alfabetizzazione e l'insegnamento della lingua italiana.

Altre ore sono state impiegate per le materie connesse all'economia e educazione civica in chiave di integrazione sociale e culturale.

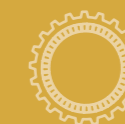
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 13 giovani, tutti uomini extracomunitari. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 92% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** **80 ore**



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
alfabetizzazione	<b>36</b>
area tecnico professionale	<b>15</b>
economia	<b>6</b>
educazione civica	<b>23</b>
<b>totale</b>	<b>80</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**





## CFP San Giuliano

### Corso on the job di riparatore veicoli a motore

Questo corso è stato realizzato per alcuni allievi che hanno frequentato il corso base riparatore veicoli a motore di 100 ore, con l'obiettivo di dare loro la possibilità di acquisire maggiore competenze.

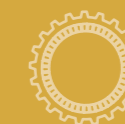
#### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 9 allievi tutti uomini extracomunitari. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 100% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
alfabetizzazione	12
area stage	80
sicurezza	8
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE  
RILASCIATA:  
Certificato competenze**



## CFP Lecco

Contabilità e strumenti di comunicazione informatica per il settore della meccanica

L'obiettivo del corso era di formare una figura professionale di tipo amministrativo-segretariale con competenze in ambito contabile, linguistico ed informatico, con focus sui nuovi strumenti di comunicazione e marketing per il settore della meccanica.

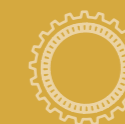
### DESTINATARI

Al corso hanno partecipato 18 giovani, tra cui 12 donne e 6 uomini extracomunitari. Al termine del corso è stato rilasciato un attestato di competenza al 44% dei partecipanti.

## SCHEDA CORSO



**MONTE ORE** 100 ore



### MACRO AREE TEMATICHE

MATERIE	ORE
area dei linguaggi	14
area tecnico professionale	66
area tecnologica	20
<b>totale</b>	<b>100</b>



**CERTIFICAZIONE RILASCIATA:**  
**Certificato competenze**

# Conclusioni

## La realizzazione del Progetto “Mechanical Employment.

Prospettive di formazione e inserimento lavorativo” ha consentito sia il raggiungimento degli obiettivi previsti che l’individuazione di modalità di intervento rivelatesi di fondamentale importanza.

Di seguito i diversi ambiti in riferimento ai quali è stato possibile procedere alla loro individuazione.

## Corsi progettati ad hoc

Questo progetto ci ha dimostrato ancora una volta quanto siano importanti i corsi pianificati e progettati su misura, non solo per quanto riguarda gli utenti ma anche per quanto riguarda il mercato del lavoro. Attraverso corsi “tailor made” possono essere soddisfatti sia i bisogni e le necessità degli allievi, sia le richieste derivanti dalle aziende.

Relativamente agli utenti abbiamo potuto notare che persone caratterizzate da un background culturale o sociale più vulnerabile non riescono a seguire corsi con un monte ore elevato; da un lato perché non sono abituati a partecipare a lezioni in aula o in laboratorio, dall’altro perché hanno spesso bisogno di entrare il prima possibile nel mondo del lavoro per poter mantenere se stessi e spesso anche le loro famiglie.

Per quanto concerne il mercato del lavoro, i corsi pianificati e progettati su misura forniscono la possibilità di soddisfare i bisogni specifici delle aziende e di fornire loro forza lavoro preparata e qualificata in funzione delle loro richieste.

## Gli stage curriculari

Gli stage curriculari inseriti nei piani formativi dei corsi hanno rappresentato un grande vantaggio soprattutto per gli utenti ma anche per le aziende. Grazie agli stage gli allievi non solo hanno la possibilità di conoscere un ambiente lavorativo del settore per il quale stanno svolgendo un corso, ma possono anche applicare in modo concreto le competenze e conoscenze acquisite durante le lezioni in aula e in laboratorio. I corsisti hanno avuto inoltre l'opportunità di aumentare le loro competenze tecniche e di migliorare anche le loro soft skills, che riguardano il comportamento adeguato in azienda, l'acquisizione delle regole aziendali e le capacità di lavorare in team. Per le aziende invece gli stage curriculari sono un'opportunità attraverso la quale hanno la possibilità di conoscere gli allievi direttamente nell'ambito lavorativo, potendo osservare e valutare le capacità tecniche e le competenze trasversali degli allievi per poi pianificare un eventuale inserimento lavorativo in azienda. Gli stage hanno avuto una grande importanza per quanto riguarda l'inclusione sociale di persone svantaggiate e soprattutto di soggetti extracomunitari. In Lombardia il settore manifatturiero è spesso ancora caratterizzato da stereotipi. Le piccole imprese del settore della meccanica tendono a preferire la forza lavoro italiana piuttosto che straniera. In questa ottica gli stage curriculari hanno dato a tante aziende l'opportunità di oltrepassare gli stereotipi e di conoscere e apprezzare le competenze e conoscenze di persone straniere ma anche di inserirle successivamente nel loro organico.

## Matching tra richiesta e offerta

Questo progetto ha evidenziato l'importanza del matching tra beneficiari ed imprese. Per poter effettuare un matching soddisfacente è necessario sia studiare il mercato del lavoro e il fabbisogno delle aziende, sia conoscere la forza lavoro disponibile ossia le competenze o conoscenze tecniche/professionali e trasversali ed eventuali lacune che formano lo skills gap.

Per questo motivo è importante svolgere una continua analisi del fabbisogno attraverso uno strumento molto dettagliato, con l'obiettivo di "ascoltare" le imprese e rilevare in modo preciso le loro richieste.

Nello stesso modo anche per l'utente, soprattutto se in condizioni svantaggiate, è fondamentale un'analisi delle competenze e conoscenze e di eventuali ambiti di sviluppo. Bisogna quindi effettuare un bilancio di competenze dettagliato per individuare i punti di forza e i punti di debolezza, nonché motivazioni e aspettative.

Il passo successivo per arrivare a un matching adeguato è offrire agli utenti azioni di scouting altamente professionali e customizzate.

## Il tutor, figura di riferimento

La figura del tutor si è resa indispensabile sotto tanti aspetti per tutte le fasi della realizzazione del progetto. In primo luogo, servono tutor qualificati per rispondere adeguatamente ai bisogni di utenti svantaggiati. Devono essere in grado di capire e accettare differenze culturali e sociali e accogliere tutti i problemi connessi all'utenza.

Effettuando il bilancio delle competenze, il tutor riesce a conoscere l'utente in modo più approfondito e a creare un piano di intervento personalizzato e coerente con i bisogni dello stesso. Inoltre l'aspetto che si vuole sottolineare è che la figura del tutor è fondamentale non solo nella fase della progettazione e dello sviluppo del progetto individuale, ma anche e soprattutto durante la realizzazione dello stesso. Spesso l'utenza svantaggiata non è in grado di capire l'importanza del lavoro e di eventuali corsi di formazione; per questo rinuncia talvolta a questa possibilità nel momento in cui ciò che gli viene proposto non è totalmente in linea con le sue aspettative. In questo caso il tutor si rivela una figura che è in grado di intervenire e di supportare l'utente nell'accettare soluzioni diverse.

Spesso, inoltre, l'utenza svantaggiata si trova in difficoltà a causa dell'impossibilità di gestire vita privata e vita professionale. Anche in questi casi il tutor può essere di grande supporto.

## Network

Si è osservato che per il successo della realizzazione di un progetto è fondamentale un network solido e partecipativo. La realizzazione di questo progetto, nonostante la crisi economica e il settore fortemente specializzato, è stata possibile grazie all'integrazione tra soggetti pubblici e privati, parti sociali e mondo accademico.

Inoltre, si è rilevata vincente la particolare collaborazione di una fondazione bancaria che opera nello specifico nell'ambito delle politiche sociali per l'integrazione di soggetti vulnerabili nel mercato del lavoro.

In ultimo luogo, ciò che ha permesso di ottenere degli ottimi risultati è stata anche la scelta di coinvolgere partner diversi, quindi non solo il mondo delle imprese ma anche il mondo non profit.

Progetto di Fondazione Luigi Clerici

Hanno collaborato alla realizzazione del  
progetto e all'elaborazione del report:

Paolo Cesana

Ivana Bonotti

Nadia Glaeserer

Anna Lettig

Artwork: Cristina Del Re

Tutti i diritti riservati.

© 2018 Fondazione Luigi Clerici

Via Montecuccoli 44/2, Milano

[www.clerici.lombardia.it](http://www.clerici.lombardia.it)

