



Mechanical Employment, il progetto per invertire la rotta

Il 30% di chi ha risposto al questionario ha dimostrato interesse nell'inserimento di nuovo personale a breve o lungo termine all'interno del proprio organico

Lo scorso 07 giugno, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Fondazione Luigi Clerici ha annunciato l'avvio del progetto "Mechanical Employment. Prospettive di formazione e inserimento lavorativo nell'ambito della meccanica" con il sostegno di JPMorgan Chase Foundation, la collaborazione di A.P.I. e il patrocinio della Regione Lombardia.

L'obiettivo del piano è quello di colmare parte del cosiddetto skills mismatch, ossia la mancata corrispondenza tra le competenze richieste dalle imprese del settore meccanico in Lombardia e quelle possedute dalle persone non occupate, favorendo l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani, donne e immigrati, considerate le fasce maggiormente svantaggiate.

L'intervento è reso possibile grazie al programma globale "New

Skills at Work". Il programma, lanciato negli USA dalla JPMorgan Chase Foundation nel 2013 e portato in Italia nel gennaio 2016, finanzia attività a elevato impatto sociale ed è nato per contrastare la disoccupazione e contribuire allo sviluppo di figure professionali capaci di rispondere alle esigenze attuali e future del mercato del lavoro. Con un impegno di 250 milioni di dollari in 5 anni su scala globale è il più grande progetto privato finalizzato a contrastare lo skills gap che affligge molti paesi del mondo.

Regione Lombardia supporta il progetto in ottica di integrazione tra pubblico e privato e garantisce il processo della certificazione delle competenze relative ai percorsi formativi proposti nell'ambito del progetto.

Il progetto in sintesi

L'obiettivo primario del progetto è quello di creare occupazione nel settore meccanico in Regione Lombardia, dando la priorità ai giovani, in particolare donne e immigrati. Le attività previste si collocano in un arco temporale di 18 mesi.

È previsto il coinvolgimento di circa mille giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, di cui almeno 200 donne e 400 migranti. Di questi utenti, 600 dovranno essere inseriti nel mondo del lavoro: 300 di loro verranno inseriti direttamente dopo l'erogazione del pacchetto di servizi al lavoro specifici; ad altri 300 verrà offerto gratuitamente un programma di formazione e di inserimento professionale, che offrirà loro l'opportunità di accedere a una professione qualificata.

In parallelo è prevista un'analisi del mercato del lavoro e dei fabbisogni formativi delle aziende del settore meccanico, attraverso la somministrazione di un questionario di rilevazione del fabbisogno di personale e formativo composto da 14 domande.

L'indagine che coinvolgerà circa duemila imprese, ha anche carattere divulgativo con l'intento di sensibilizzare le aziende sulle tematiche del progetto.

Gli strumenti

Servizi per il lavoro

Il team della Fondazione Luigi Clerici ha creato un kit di accoglienza e di colloquio ad hoc per il progetto, calibrati sull'utenza con cui ci si interfaccia.

Ai destinatari dell'intervento verrà dedicato un percorso di 9 ore individuali con un tutor esperto nei processi di bilancio delle competenze, orientamento, consolidamento delle soft skills e job seeking e incontro domanda-offerta.

Questionario per l'analisi dei fabbisogni

Il questionario per l'analisi dei fabbisogni è stato elaborato sulla base dell'analisi preliminare del mercato del lavoro e dei fabbisogni formativi del settore di riferimento, condotta nella fase di progettazione dell'intervento e riadattato agli obiettivi di progetto.

Si compone di 14 domande, strutturate in modo da raccogliere informazioni relative alla sottoclasse di riferimento, al numero di

Scopo del progetto è colmare la mancata corrispondenza tra le competenze richieste dalle pmi del settore meccanico e quelle possedute dalle persone non occupate

dipendenti e rispettivo inquadramento, alla previsione di nuovi inserimenti, alle tipologie contrattuali, alle possibili necessità riguardanti tre figure professionali (disegnatore tecnico Cad Cam, installatore manutentore meccanico, quality manager), alle modalità di reclutamento del personale e ai fabbisogni formativi di aggiornamento e riqualificazione.

La maggior parte delle domande sono a risposta multipla, in modo da agevolare e velocizzare la compilazione da parte del referente aziendale, mentre le rimanenti sono domande a risposta aperta.

Servizi di formazione

I giovani selezionati per partecipare ai percorsi formativi saranno diplomati o qualificati in settori coerenti col comparto della meccanica. Tali percorsi avranno durata differente per consentire un diverso grado di approfondimento e di autonomia lavorativa. Il progetto prevede la realizzazione di 4 edizioni per ciascuna delle seguenti macroaree che sono state individuate grazie all'analisi dei fabbisogni aziendali:

- "Disegnatore meccanico CAD-CAM";
- "Installatore e manutentore meccanico";
- "Addetto qualità del prodotto per il settore meccanico";

Tutti i corsi si concluderanno con un attestato di competenza riferito al repertorio dei profili professionali di Regione Lombardia (QRSP).

Il ruolo di A.P.I.

Il ruolo di A.P.I. si sta rivelando strategico nella promozione della "mission" del progetto "Mechanical Employment". L'associazione





Il progetto costruisce un ponte tra le pmi e i giovani

costituisce, infatti, un emblematico campione delle imprese a cui il progetto si rivolge.

Il target di riferimento (giovani, donne e immigrati) rappresenta un aspetto qualificante, oltre che per la valenza sociale, anche perché costituisce un elemento di condivisione tra imprenditore e lavoratore che valorizza il rapporto di reciproca fiducia e il senso di adesione alle finalità dell'impresa. Il progetto di fatto vuole costruire un ponte tra le pmi e i giovani.

Per creare rapporti di lavoro affidabili e duraturi. Il capitale umano è una delle principali leve per competere e quando un imprenditore riesce a costruire con un lavoratore una professionalità su misura, la difende come elemento essenziale del valore della sua azienda.

L'azione di sensibilizzazione, correlata all'attività promozionale è tesa al raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale del progetto.

Oltre l'occupazione

Il progetto vede il coinvolgimento del Centro di ricerca TRAILab (Transformative Actions Interdisciplinary Laboratory), dell'Università Cattolica di Milano per implementare una ricerca longitudinale finalizzata allo studio approfondito del gruppo di riferimento e dei risvolti sociali del progetto stesso.

L'analisi, realizzata con strumenti quanti-qualitativi, riguarderà un campione di mille utenti complessivi e si concretizzerà come segue:

- T0 fase attuale di start-up delle attività (erogazione delle 9 ore di servizi preliminari);
- T1 ossia la fase in itinere di erogazione;
- T2 per valutare l'evoluzione delle competenze in ingresso e le competenze in uscita. L'obiettivo è quello di valutare i cambiamenti che occorrono nell'arco temporale prestabilito di 18 mesi, in soggetti omogenei per caratteristiche.

In particolar modo, sarà molto utile effettuare un monitoraggio della fase di follow up per comprendere le ricadute a lungo termine del progetto in termini occupazionali, sociali e relativi alla qualità della vita. All'interno del disegno di ricerca, oltre a esaminare dati di natura quantitativa mediante la somministrazione di interviste strutturate (prevalentemente mediante questionari con risposta a scelta multipla), verranno organizzati dei focus group mirati, con il coinvolgimento di circa 50 giovani. Al termine del progetto, saranno organizzati degli eventi con le imprese che hanno ospitato gli utenti per analizzare l'impatto sociale/territoriale percepito nell'ottica del valore sociale generato. Su questo punto, verrà realizzata una social network analysis.

I primi risultati

A settembre 2016, da A.P.I. sono state contattate circa 1200 aziende del settore metalmeccanico, 230 delle quali hanno risposto con interesse al questionario, di queste il 30% si è dimostrata interessata all'inserimento di nuovo personale, a breve o lungo termine, all'interno del proprio organico.

La codifica e l'analisi dei dati raccolti hanno condotto il progetto alla seconda fase, che mira al soddisfacimento delle necessità aziendali, siano esse formative o occupazionali, con maggior riguardo ai bisogni individuali delle persone coinvolte nel progetto. A circa 500 i ragazzi è stato erogato il pacchetto di servizi di accompagnamento della durata di 9 ore.

Conclusione

Il nobile obiettivo del progetto "Mechanical Employment. Prospettive di formazione e inserimento lavorativo nell'ambito della meccanica" è quello, su piccola scala, di invertire la tendenza dei tassi occupazionali, che da oltre cinque anni l'Istat presenta come. Risulta quindi evidente la necessità di investire sul capitale umano; l'inserimento di nuovi profili professionali è, infatti, un fattore di sostegno aziendale anche nel mercato concorrenziale.

A settembre 2016 i partner coinvolti hanno contattato circa 1400 aziende