

COLMARE IL GAP DELLE COMPETENZE PER DARE LAVORO A 1.000 GIOVANI: FUNZIONA L'ALLEANZA TRA FORMATORI E IMPRENDITORI

MILANO, 20 marzo 2018 – Oltre 1.200 giovani italiani e stranieri presi in carico, formati, riqualificati e inseriti al lavoro in aziende del settore meccanico lombardo: è l'ambizioso obiettivo del progetto Mechanical Employment, promosso dall'ente di formazione FLC - Fondazione Luigi Clerici con il supporto di JPMorgan Chase Foundation. Nell'arco di un anno il progetto ha raggiunto un primo esito significativo, fungendo da "porta di ingresso" sul mercato del lavoro per 745 giovani tra 18 e 29 anni - tra cui 117 donne e 101 immigrati, accolti presso le 18 sedi territoriali della Fondazione Luigi Clerici per costruire interventi individualizzati orientati al consolidamento di competenze trasversali e tecnico-professionali, e favorire la piena occupabilità con tirocini e assunzioni dirette presso 350 imprese. Fondamentale la collaborazione di sistema tra pubblico e privato, che ha visto coinvolti l'assessorato all'Istruzione Formazione e Lavoro della Regione Lombardia, l'Università Cattolica, l'associazione delle piccole imprese Apimilano e l'agenzia per il lavoro Adecco.

«Diverse ricerche internazionali – spiega Paolo Cesana, direttore FLC - evidenziano che il mercato del lavoro potrebbe offrire buone opportunità occupazionali, ma il gap esistente tra le competenze tecnico-professionali possedute dai candidati e 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 l'inserimento lavorativo. Il progetto Mechanical Employment è nato proprio con questa intenzione condivisa con JPMorgan Chase Foundation, in quanto ha agito direttamente sul capitale umano attraverso servizi di accompagnamento al lavoro e di formazione customizzati per giovani disoccupati, volti a soddisfare i fabbisogni di innovazione e di competitività espressi dalle aziende meccaniche lombarde».

Il progetto 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. Negli ultimi cinque anni JPMorgan Chase Foundation ha investito ben 250 milioni di dollari in questo programma globale. «Siamo orgogliosi dei risultati ottenuti con il progetto Mechanical Employment - dichiara Guido Nola, senior country officer J.P.Morgan Italia – a riprova che gli sforzi compiuti per colmare il gap di competenze sono utili per offrire opportunità di impiego qualificanti a chi altrimenti sarebbe rimasto probabilmente escluso dal mercato del lavoro e, allo stesso tempo, consentire alle imprese di reperire personale con le competenze necessarie per competere adeguatamente nel contesto economico attuale».

Per definire i profili professionali richiesti dalle aziende meccaniche e la presenza o carenza delle competenze richieste presso i beneficiari del progetto, sono stati raccolti tramite questionari e colloqui diretti i dati che hanno consentito allo staff della FLC di definire i percorsi formativi e di riqualificazione su misura. Così sono stati avviati corsi per operatori tecnici addetti alla saldatura, viteria, carpenteria e uso di macchine utensili, installatori e manutentori meccanici, disegnatori cam-cad, riparatori veicoli a motori, tecnici digitali in ortodonzia, ma anche per addetti in comunicazione, marketing e informatica, fino alla mediazione culturale e linguistica, pre-requisito fondamentale per molti giovani migranti appena giunti in Italia.

UFFICIO STAMPA FLC: Daniele Garavaglia, 392.3694041, garavaglia.comunicazione@gmail.com

Le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei partecipanti.

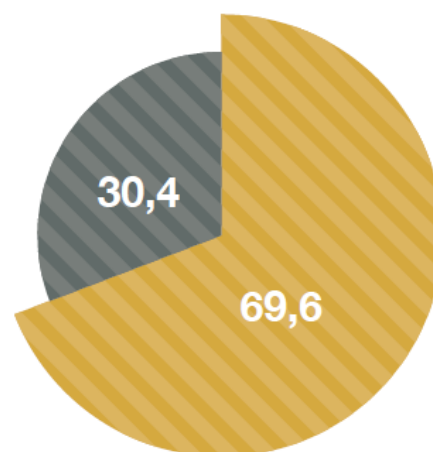
VALORI PERCENTUALI.

	Campione Giovani ancora studenti (GAS)	Campione Giovani non studenti (GNS)	TOTALE
Panel A. SESSO			
Uomini	87,1	72,8	78,0
Donne	12,9	27,2	22,0
Panel B. CLASSE D'ETÀ			
Sotto i 20 anni	84,9	36,4	54,7
21-25 anni	11,9	40,5	29,7
26-29 anni	3,2	23,1	15,6
Panel C. SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE			
Istituto professionale/Centro di formazione professionale	71,5	28,4	51,9
Istituto tecnico	25,1	44,3	33,8
Licei (classico, scientifico, linguistico, tecnologico, delle scienze umane)	3,4	27,3	14,3
Panel D. NAZIONALITÀ			
Italiana	62,0	62,8	62,6
Straniera	38,0	37,2	37,4
Panel E. CONDIZIONE FAMILIARE			
Vive solo	0,0	9,5	5,5
Vive con familiari	89,3	72,0	79,2
Vive con altre persone (non familiari)	10,7	18,5	15,3

La percentuale di giovani che è alla ricerca attiva di lavoro.

VALORI PERCENTUALI (CAMPIONE GIOVANI NON STUDENTI, GNS).

SI
NO



Con il patrocinio di:

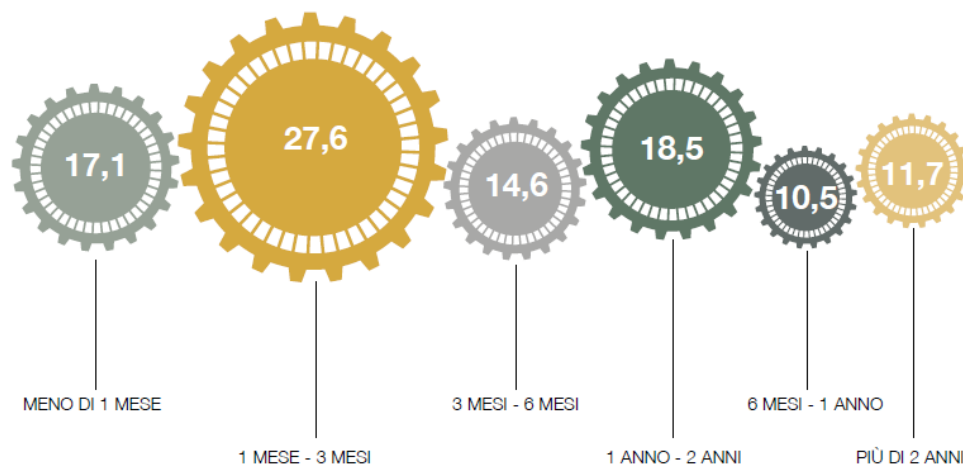


In collaborazione con:



La durata della ricerca di lavoro.

VALORI PERCENTUALI (CAMPIONE GIOVANI NON STUDENTI, GNS).



L'utilità della formazione per la carriera lavorativa e per lo sviluppo delle competenze tecniche.

VALORI PERCENTUALI.

È STATO IN LINEA CON LE ASPETTATIVE



HA DATO COMPETENZE UTILI PER LA TUA CARRIERA LAVORATIVA FUTURA



HA MIGLIORATO LE COMPETENZE GIÀ POSSEDUTE



HA PERMESSO DI SVILUPPARE NUOVE COMPETENZE



0 20 40 60 80 100

PER NULLA | POCO ABBASTANZA MOLTO | MOLTISSIMO

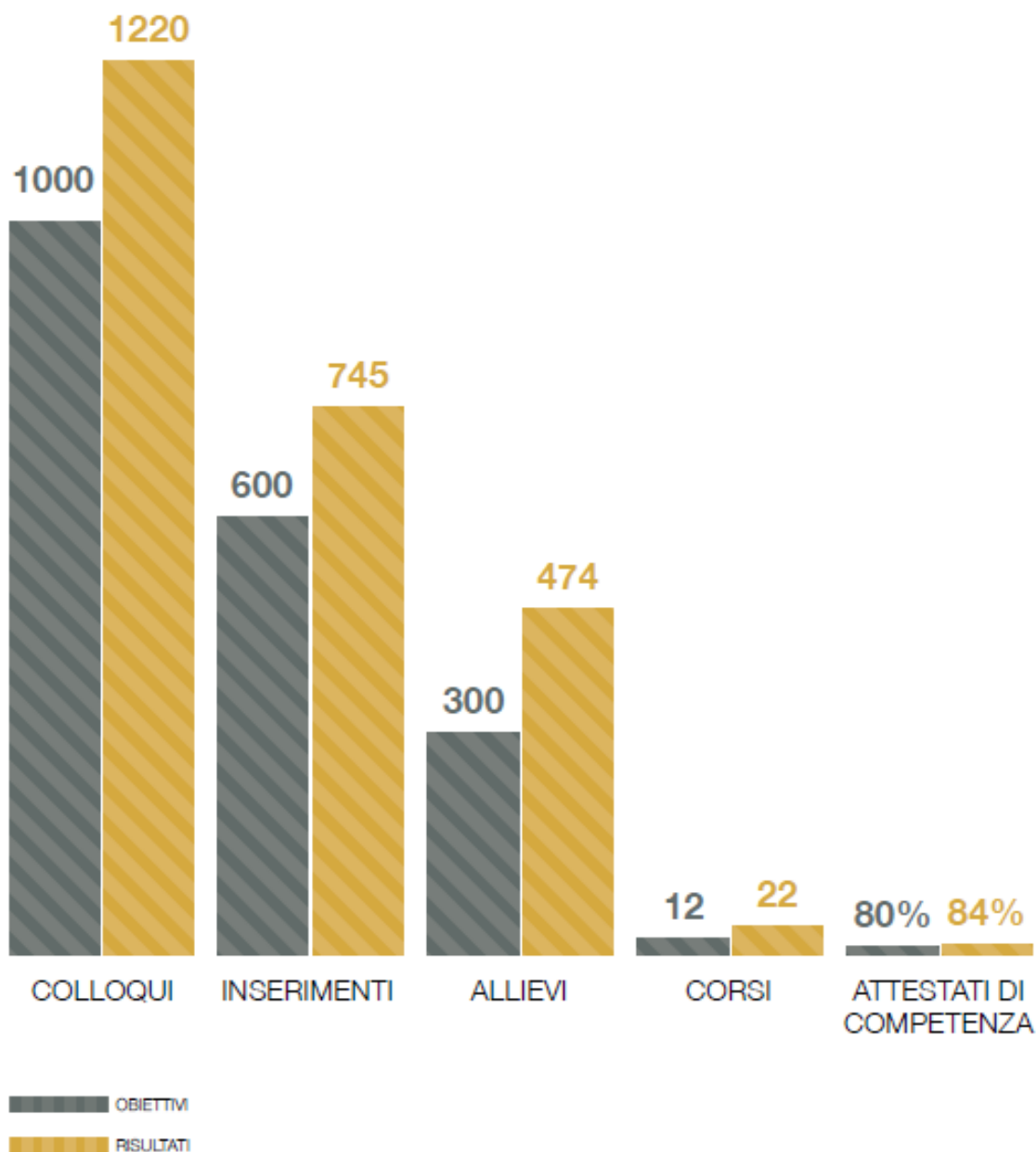
Con il patrocinio di:



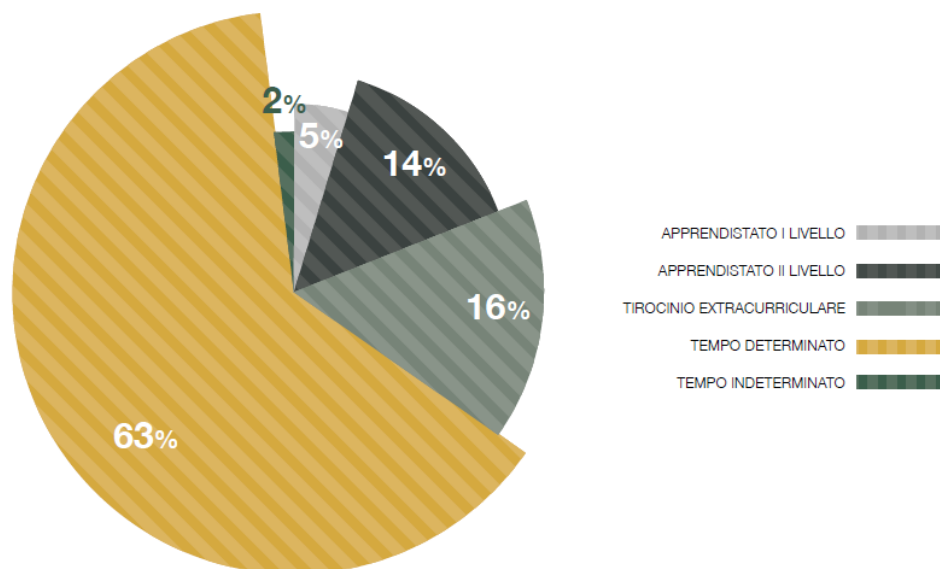
In collaborazione con:



OBIETTIVI & RISULTATI



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

Lo stato occupazionale dei giovani avviati al lavoro.

VALORI PERCENTUALI.

	Tirocinio formativo	Inserimento lavorativo	Totale
Riconferma (o proposta di riconferma da valutare)	69,3	41,2	53,4
Esperienza lavorativa ancora in corso	7,7	26,5	18,3
Mancata riconferma	11,5	11,7	11,6
Esperienza conclusa prima del previsto per scelta personale	11,5	20,6	16,7

Con il patrocinio di:



In collaborazione con:

