

# Progetto Giovani, Formazione e Lavoro Novellara

Documento monitoraggio giugno 2016

A cura di: Massimiliano Anzivino, Marica Botti e Lauro Menozzi



# PRESENTAZIONE

In questo documento vengono presentati gli esiti della prima azione (definita **monitoraggio**) del progetto *Giovani, Formazione e Lavoro* per il Comune di Novellara, ovvero l'analisi dell'esistente e l'avvio della costruzione di una rete di enti che a livello provinciale già trattano questi temi. Tale percorso è stato eseguito tra dicembre 2015 e maggio 2016 dagli operatori di **Pro.di.Gio** Dott. Massimiliano Anzivino e Dott.ssa Marica Botti.

Tale monitoraggio è stato concordato, sia a livello progettuale che all'interno di incontri successivi, con l'Assessore alle Politiche Giovanili Milena Saccani Vezzani, i tecnici comunali Marco Cantarelli e Erica Tacchini e il Direttore di *Pro.di.gio* Lauro Menozzi. Sono stati eseguiti passaggi anche con il Sindaco Elena Carletti e l'Assessore alla Cultura Marco Battini.

Il monitoraggio si è concretizzato in una serie di incontri-interviste non strutturate rivolte ai referenti di alcune realtà individuate a livello di progettazione come significative per una prima analisi dell'esistente rispetto al legame tra giovani e mondo del lavoro, vissuto come elemento di forte criticità sociale ed economica dal territorio di Novellara così come a livello nazionale.

A tale attività si è affiancata, in integrazione con un evento già organizzato dal Comune in collaborazione con *Impact Hub* e in collaborazione con il *Centro Giovani* di Novellara, una serie di interviste ai ragazzi 18-30 anni. Alcuni elementi saranno tratti anche da questi giro di incontri fatti sia in presenza che via Skype.

Il documento è diviso in 4 parti:

- 1 linee guida del progetto
- 2 dati sintetici del monitoraggio
- 3 risultati del monitoraggio divisi per argomenti
- 4 ipotesi di lavoro

Tale sintesi viene presentata alla parte politica, alle aziende del territorio e agli enti che hanno contribuito a tale analisi con l'obiettivo di condividere una visione comune del problema e delle possibili strade per affrontarlo.

<b>1 LINEE GUIDA DEL PROGETTO</b>	<b>1</b>
<b>2 MONITORAGGIO</b>	<b>2</b>
<b>IN SINTESI</b>	<b>2</b>
Obiettivi	2
Tempi di raccolta	2
Realtà contattate	2
<b>3 RISULTATI</b>	<b>4</b>
<b>MONITORAGGIO</b>	<b>4</b>
<b>UN PANORAMA COMPLESSO</b>	<b>4</b>
Esperienze e organizzazioni in movimento	4
Interventi e desideri	5
<b>CRITICITÀ NON SEMPRE EVIDENTI</b>	<b>6</b>
Elementi di fragilità giovanile	6
Mondo del lavoro esigente e instabile	7
Elementi culturali	9
Le fatiche del momento formativo	10
<b>RISORSE DI RETE</b>	<b>12</b>
Vedere e generare risorse	12
<b>LA VOCE DEI GIOVANI</b>	<b>14</b>
Movimenti tra sogni e delusioni	14
Visioni parziali	14
Resistenze e risorse	15
Risorse da mettere in valore	15
<b>BISOGNI IN SINTESI</b>	<b>17</b>
Alfabetizzare	17
Incontrarsi	17
Spiazzare	17
Ridare fiducia	17
Accompagnare	18
Mettere alla prova	18
<b>4 IPOTESI DI LAVORO</b>	<b>19</b>

# 1 LINEE GUIDA DEL PROGETTO

Il Comune di Novellara da molti anni ha attivato vari interventi di stimolo e di investimento rispetto alle politiche giovanili territoriali. La collaborazione con l'Associazione *Pro.di.Gio*, già in atto su molte progettualità sia passate che tuttora in corso, è stata ampliata con la richiesta di definire un piano di lavoro sul medio periodo (**dicembre 2015-maggio 2017**) rispetto ad un tema sempre più all'ordine del giorno come il **legame tra il mondo del lavoro e i giovani**.

I dati allarmanti sulla disoccupazione giovanile a livello nazionale, sui NEET, l'abbandono scolastico e il disagio giovanile si incontrano con la forte difficoltà delle aziende a rintracciare personale qualificato e in grado di ricoprire le mansioni richieste. Si sta generando cioè un fortissimo gap tra questi due mondi a fronte della necessità per entrambe le parti, e per la società in generale, di trovare dei punti di incontro e di dialogo. Se è vero che pensare ad una soluzione a questo problema può apparire illusorio viste le tante variabili (anche di tipo strutturale) implicate, ciò non ci esime dal tentare delle piccole azioni per sperimentare modalità di approccio e riflessione.

La prima azione prevista dal progetto è stata volutamente indirizzata verso un momento di **conoscenza e ricerca dell'esistente** attraverso una serie di incontri con una parte di enti e realtà importanti per il territorio provinciale rispetto al binomio giovani-lavoro. Questa idea di partenza è legata ad alcune considerazioni di base condivise con l'Amministrazione Comunale:

1-la **complessità del tema** da trattare che non permette di operare in solitudine ma richiede la messa in rete di risorse e di visioni diverse

2-l'opportunità di non replicare esperienze già attive o simili sul territorio ma piuttosto di integrarle e valorizzarle in un **piano di intervento più sistemico**

3-il bisogno di affrontare un problema di carattere sociale con una **logica di ricerca-azione** in cui sondare passo passo gli esiti degli interventi, consapevoli di non avere una ricetta pronta all'uso ma solo ipotesi da verificare strada facendo.

Una volta definito un iniziale piano di elementi conoscitivi sui quali proporre una prima analisi, il progetto si indirizzerà verso una prima fase di proposte che prevede indicativamente la copertura del periodo settembre-dicembre 2016. Tale prospettiva di lavoro, che prevede il ritorno sulla valutazione dell'andamento e degli elementi emergenti dalla progettazione e la partecipazione dell'ente comunale nella condivisione degli stessi, è pensata secondo scadenze periodiche in modo da mantenerla ancorata alla realtà.

In questa relazione è possibile analizzare uno di questi passaggi attraverso l'analisi di quanto emerso dall'azione di monitoraggio.

# 2 MONITORAGGIO IN SINTESI

## Obiettivi

- raccogliere informazioni e punti di vista
- sensibilizzare e informare rispetto al Progetto *Giovani, Formazione e Lavoro*
- creare relazioni di fiducia
- mettere in rete risorse

## Tempi di raccolta

dicembre 2015-maggio 2016

## Realtà contattate

- Centro per l'Impiego Reggio Emilia
- Europe Direct - Carrefour Europeo Emilia (Reggio Emilia)
- Camera di Commercio Reggio Emilia
- Centro di Formazione Bassa Reggiana (Guastalla)
- Reggio Emilia Innovazione
- Impact Hub RE
- Unindustria Reggio Emilia
- CNA Reggio Emilia
- Lapam Confartigianato Modena-Reggio Emilia
- Agenzia per il lavoro Lavoropiù (Novellara)
- Agenzia per il lavoro MAW (Novellara)
- Spazio Gerra (Reggio Emilia)
- Centro Giovani Novellara
- Istituti superiori 2° grado Russel e Carrara (Guastalla)
- Istituto superiore 1° grado Orsi (Novellara)

ente	contatto
CENTRO PER L'IMPIEGO	DANIELA GIGLI (Referente orientamento al lavoro e tirocini)
EUROPE DIRECT-CARREFOUR EUROPEO EMILIA	ANDREA POLUZZI (Referente mobilità europea, intercultura, giovani, formazione e istruzione)
CAMERA DI COMMERCIO	FEDERICA BARZI, GIANLUCA CUCCHI (Area Promozione)
CFP BASSA REGGIANA	SILVIA BIGI (Coordinatrice leFP), ELENA IEMMI (Tutor leFP)
REGGIO EMILIA INNOVAZIONE	MICHELA AUDONE (Consulente REI)
IMPACT HUB	LUCA VETTORELLO (Cofondatore)
UNINDUSTRIA	ALBERTO SELIGARDI (Responsabile Area Education)
CNA	STEFANO PAVANI (Referente Giovani CNA)
LAPAM CONFARTIGIANATO	ROBERTO PREARO (Presidente Lapam)
LAVORO PIU'	ANTONELLA MARIANO (Referente di sede)
MAW	SILVIA BANDIERI, LAURA BOCEDI (Referenti di sede)
SPAZIO GERRA	DILETTA PIGNEDOLI (Operatrice Culturale)
CENTRO GIOVANI NOVELLARA	LUCA DEL MONTE (Coordinatore Coop Papa Giovanni XXIII), VALERIA COCCHI (Educatrice) ENEAMAMMI (Educatore)
PARTECIPANTI INCONTRO CENTRO GIOVANI 02.05.16	MARTINO PICCU ANTONIO BRACCOLINO EMANUELE BRACCOLINO MOHAMED ABIELALA ANUAR LAGHLIMI ANDREA GALLUSI
PARTECIPANTI FORMAZIONE 23.01.16	ANNA COLLI FRANCESCA AMADEI ALICE PAPAZZONI CHIARA ROSSI LAURA BOCEDI MARCELLO BENEVELLI DAVIDE SALARDI BARBARA BISOGNO DANIELE BONINI BETTI BIGI MATTEO MARIANI CERATI MIRCO FOLLONI JACOPO SERI ROSARIO D'ARCO
ISTITUTI SUPERIORI 2° GRADO: RUSSEL E CARRARA	BARBARA FAVA E FRANCESCO SENATORE (Dirigenti)
ISTITUTO SUPERIORE 1°GRADO: ORSI	MARIA CRISTINA SANTINI (Dirigente)

# 3 RISULTATI MONITORAGGIO

## UN PANORAMA COMPLESSO

### Esperienze e organizzazioni in movimento

Il primo dato dell'azione di monitoraggio è la complessità del mondo che è stato contattato facente capo a **organizzazioni molto diverse**, spesso di notevoli dimensioni, e con logiche altrettanto distinte. Le logiche di tali enti sono collegate a precisi mandati, alla rappresentanza di settori e soggetti, alla fornitura di servizi, agli obiettivi di sensibilizzazione, informazione e formazione. Il taglio varia poi anche dagli approcci più meramente educativi, quindi maggiormente aperti e disponibili ad accogliere qualsiasi utente, a quelli maggiormente pragmatici e legati alla necessità di offrire risultati e prestazioni.

Altro elemento interessante è rappresentato dalla presenza trasversale di **processi di riorganizzazione** interni che vedono in alcuni casi l'avvicendamento di personale in ruoli di responsabilità di alcuni settori. Inoltre non sempre è definito in modo esplicito un referente per il tema giovani e lavoro. Per questo reperire i contatti identificando gli interlocutori necessari ha richiesto diversi passaggi.

Ogni ente sviluppa una sua specifica linea di pensiero rispetto ai giovani con **differenti categorie anagrafiche** per indicarli, a volte entro i 20 anni, altre entro i 30, altre ancora fino ai 40, oppure con variabilità rispetto a specifici progetti di volta in volta trattati anche all'interno della stessa organizzazione.

Ogni ente ha quindi **visioni differenti** di ciò che è necessario fare per rispondere al problema del legame tra giovani e lavoro, visione che è a volte legata all'ampiezza della categoria anagrafica definita, ai mandati dell'ente, alle specifiche sensibilità dei referenti incontrati, ad alcune collaborazioni avviate negli anni su specifici temi o territori. Alcune visioni vedono la possibilità di intervenire anche in modo efficace attraverso azioni innovative ma anche in modalità spot sulla fascia giovanile se inserite in una rete di azioni più ampia; altre visioni invece considerano imprescindibile un lavoro molto più lento e capillare che parta dalle scuole elementari e medie, considerano prioritario un cambiamento prima di tutto di tipo culturale e quindi orientato sul lungo periodo.

Tale dato di plasticità e movimento è forse strettamente connesso con la **dinamicità, specie negli ultimi anni, del mercato del lavoro** con grandi cambiamenti nei bisogni emergenti sia dalle aziende che dalle persone. Questo a maggior ragione all'interno di un territorio come quello reggiano che per lunghi periodi non ha conosciuto periodi di crisi e di mutamento come quello attuale.

## Interventi e desideri

Ogni ente opera già in modo piuttosto intenso sul tema giovani e lavoro attraverso varie tipologie di attività. Diversi si stanno muovendo in **collaborazione con l'ambito scolastico**, dalle scuole elementari, alle superiori di primo e secondo grado per arrivare anche all'Università e ai vari ambiti della formazione professionale anche per adulti.

Molte iniziative attive in Provincia, che come vedremo potrebbero essere ampliate sul territorio di Novellara, hanno a che fare con l'**orientamento** per i passaggi da un ciclo di studi e l'altro (terza media, quarta e quinta superiore). Vengono proposti **laboratori e momenti di incontro** con analisi dei dati statistici sul mondo del lavoro (ci sono diverse ricerche e pubblicazioni fatte negli ultimi anni per analizzare la connessione tra mondo del lavoro e scelte formative); si opera sulla **promozione della filosofia del fare artigiano** valorizzando l'istruzione e la conoscenza tecnica; si organizzano poi corsi extracurricolari di approfondimento di alcune competenze tecniche, contatti con aziende per l'alternanza scuola-lavoro e gli stage, concorsi tematici, simulazioni di colloqui di lavoro, testimonianze di giovani imprenditori e dei loro percorsi. Oppure ancora si propongono **lezioni o incontri a tema** o anche veri e propri master, spesso anche aperti ad ogni tipo di pubblico, su alcuni aspetti correlati al mondo del lavoro come ad esempio l'uso della tecnologia, le opportunità di finanziamento, di mobilità estera, le normative per l'apertura di partite iva o di aziende, l'uso di alcuni strumenti di progettazione come il business plan.

In alcuni casi si tratta di servizi destinati ai soli soci, specie nelle associazioni di categoria, ma più spesso sono iniziative aperte che non sempre è facile divulgare e diffondere specie ad un pubblico giovane. Questi ultimi spesso non riescano a fruire delle risorse messe loro a disposizione sia, pare, per un sentimento generale di sfiducia che si è venuto a costruire nel tempo, sia per una difficoltà ad acquisire e decodificare le informazioni. A tale riguardo i diversi enti stanno cercando in vario modo di strutturare le proprie modalità di comunicazione e le proposte in modo che siano più facilmente **avvicinabili e fruibili dal target dei giovani**. Quindi l'utilizzo di strumentazioni informatiche, di piattaforme on line, di eventi accattivanti, di reti con le scuole: sono alcuni dei tentativi fatti per agganciare maggiormente questa fascia di età che appare restia alla partecipazione alle varie e ricche proposte e possibilità presenti.

L'obiettivo spesso comune degli enti è di **aumentare l'occupabilità**, diffondere una cultura reale delle occasioni e delle possibilità legate al mondo del lavoro, agire per il benessere del tessuto economico e sociale.



## CRITICITÀ NON SEMPRE EVIDENTI

### Elementi di fragilità giovanile

Un elemento emerso in modo forte è la **difficoltà dei giovani ad utilizzare la tecnologia**: pur a fronte di una diffusione capillare di smart phone e di dispositivi tecnologici come pc e tablet, e pur nella considerazione di un loro uso massiccio in termini di tempo ed energie per motivi ricreativi e relazionali, appare una sostanziale incapacità di incanalare tali strumenti verso obiettivi lavorativi. Risulta per molti giovani difficile se non impossibile utilizzare un programma di elaborazione di testi, fare una ricerca su Google, allegare un documento ad una e-mail, consultare l'indirizzo di posta elettronica con regolarità e saperne utilizzare le funzioni. Permane inoltre l'idea che il cartaceo sia più efficace dell'online. Quindi a fronte di una aspettativa di forte abilità nell'uso della tecnologia (nativi digitali) si riscontrano forti carenze nell'utilizzo della tecnologia stessa a servizio della ricerca del lavoro, ma anche delle altre occasioni messe a disposizione dalla rete internet. Sembra cioè che i giovani siano sì molto abituati all'uso della tecnologia, ma rispetto a meccanismi semplificati e passivi che rendono ad esempio molto difficile affrontare una pagina di informazioni presente in rete. Guardandola da un'altra prospettiva tale difficoltà informatica ci segnala, più che una lacuna nell'utilizzo, una **difficoltà nella comprensione degli strumenti** di fronte ad una accelerazione della tecnologia e ad una semplificazione delle funzioni. Forse quindi più che un bisogno di alfabetizzazione emerge un bisogno di orientamento sul senso di tali strumenti, elementi che toccano discipline sociologiche e filosofiche. Soprattutto per i ragazzi più in difficoltà la priorità sembra essere il rientrare in percorsi formativi che permettano prima di tutto di **raggiungere un'autonomia intellettuale** più che una specifica abilità tecnica.

Anche rispetto alla **ricerca di lavoro i giovani appaiono impreparati e disorientati**. Non conoscono gli aspetti di base nella realizzazione di CV che mancano spesso di informazioni essenziali o sono costruiti in modo da disincentivarne l'analisi (per lunghezza, stile, modalità espositive). Anche nel modo con il quale approcciano il mondo del lavoro (essenzialmente con la presentazione o invio di CV) mostrano alcune lacune con la forte aspettativa che il curriculum, specie se consegnato a mano, sia uno strumento sufficiente per trovare un impiego. Anche ad una superficiale analisi e informazione degli elementi necessari per redigere una presentazione personale e professionale di sé, i ragazzi appaiono spiazzati, dicendo di non aver mai ricevuto tali informazioni oppure di averne ricevute tante e non sempre concordanti rispetto a ciò che è meglio fare o non fare, scrivere o non scrivere. Ma il CV è solo la punta dell'iceberg di un processo ben più complesso di avvicinamento e ingresso nel mondo del lavoro. In alcune progettazioni provinciali si sono attivate iniziative ad hoc per supportare in questa richiesta, ma è emersa la complessità di tale compito che necessita di un'apposita competenza per andare oltre la semplice stesura del CV, aprirsi ad un bilancio delle competenze, accompagnare in un orientamento rispetto alle offerte formazione-lavoro in costante mutamento.

Un altro elemento critico che emerge dalle interviste è la fragilità delle nuove generazioni spesso associata ad una **forte protezione familiare** che rende difficile l'approccio al mercato del lavoro: pensiamo all'accompagnamento da parte dei genitori dei ragazzi agli esami, ai colloqui di selezione o ai corsi, alla mediazione telefonica con le istituzioni. Se questa appare come una fragilità da benessere, vi sono poi fragilità legate alla presenza di situazioni sociali ed economiche delicate spesso

associate all'emergere di **ripetuti fallimenti scolastici e formativi**: ciò genera nei ragazzi livelli di autostima bassissimi e scarse capacità di attivazione con la necessità di percorsi di accompagnamento individualizzati e prolungati nel tempo. Quindi da un lato un eccesso di accompagnamento e dall'altro un bisogno di consistente supporto e vicinanza.

Rispetto alla **mobilità**, in particolare quella europea, vi è la difficoltà ad orientarsi in un mare di informazioni: i giovani faticano a focalizzare gli elementi importanti o per loro perseguibili rispetto alle possibilità presenti. Sembra che il bisogno sia quello di un forte accompagnamento in tal senso ma non esiste un ufficio che possa fornire questo genere di servizio così personalizzato e prolungato anche nella preparazione, ad esempio, della documentazione necessaria. C'è bisogno di un forte orientamento di base rispetto ai dubbi e ai timori che emergono quando i giovani vagliano la possibilità di un'esperienza all'estero. C'è una sorta di **bisogno psicologico di supporto**, forse dovuto al fatto di essere stati spesso molto assistiti dalla famiglia. Rispetto poi all'orientamento spaziale sono evidenti delle grosse lacune nella geografia dei luoghi anche a livelli di base e da parte di ragazzi provenienti da Istituti e Università con una specifica vocazione alla mobilità estera. Forse vi è stato un vuoto rispetto a tali insegnamenti a seguito di alcune riforme dell'istruzione pubblica; occorre anche in questo accompagnare i giovani, aiutarli a riflettere per connettere informazioni che hanno (magari per esperienze dirette di vacanze o studio) ma che restano elementi ed eventi scollegati, mai messi a fuoco o insieme. E' un lavoro di scavo che richiede di dedicare molto tempo, cosa che oggi è molto carente nel mondo degli adulti. Anche rispetto alla mobilità più locale emerge una certa difficoltà a considerare la ricerca di lavoro e di occasioni formative lontano dal proprio comune. Vi è in generale una scarsa mobilità dei giovani, retaggio di un territorio dove storicamente l'occupabilità è stata sempre molto alta e ciò limita le possibilità di prendere in considerazione proposte di lavoro per distanze che in altri territori sono la normalità

### **Mondo del lavoro esigente e instabile**

Questa situazione si colloca all'interno di alcuni cambiamenti sia nel mercato del lavoro che nelle politiche di supporto all'ingresso in tale mondo. Da un lato infatti il mercato a partire dal 2009, a seguito della crisi economica, è andato sempre più indirizzandosi verso la **necessità di forte flessibilità ma anche di grande competenza**. Le commesse di lavoro infatti sono diventate più instabili e in forte concorrenza con l'estero. Ciò richiede intensi momenti di produzione che richiedono, in tempi strettissimi, personale autonomo e già in grado di eseguire alcune mansioni senza il bisogno di formazione e supervisione. Le aziende quindi vivono oggi periodi di forte stress e paura dovuti a imprevedibili e sempre diversi momenti di intensità lavorativa e periodi di vuoto che non permettono di legarsi in modo stabile ai collaboratori (anche per i vincoli e gli obblighi contrattuali) e ciò porta ad estremizzare le richieste: avere grande flessibilità, competenza e titolo di studio. Gli stage aziendali vengono vissuti dalle aziende come un peso insostenibile perché si è sempre in meno al lavoro e ci sono penali alte sulla consegna di una commessa sbagliata oltre a tempi più stretti di consegna per l'aumento del lavoro con l'estero. Quindi alti standard lavorativi limitano le sperimentazioni. Ciò ha naturalmente penalizzato l'ingresso dei giovani, specie quelli con poca esperienza lavorativa o con percorsi scolastici poco improntati all'apprendimento esperienziale e pratico. Nel frattempo gli Istituti tecnici e professionali hanno visto nel tempo la riduzione delle attività formative laboratoriali a vantaggio di maggiori materie teoriche.

Altro elemento di criticità è la richiesta da parte delle agenzie di collocamento (pubbliche e private) di una **maggior presenza online**, aspetto che per molti è difficile non solo per le scarse competenze che abbiamo visto, ma anche per la difficoltà per alcune categorie di giovani di accedere alla rete. Vi poi la **richiesta di un approccio maggiormente proattivo alla ricerca di lavoro** e meno assistenzialistico e accompagnato, altro elemento che, a fronte di una certa fragilità nella componente giovane della società, rende più complesso il processo. Le agenzie di collocamento e di somministrazione lavorativa del resto sono intermediari a vari livelli tra persone e aziende rispetto alla selezione, al matching, a diversi tipi di consulenza (ad esempio a livello normativo). I giovani dai 18 anni che vengono richiesti dalle aziende sono pochissimi e quindi occorre **accompagnare un processo** che altrimenti non andrebbe mai a buon fine: i criteri delle aziende necessitano di essere ri-orientati e ridefiniti quindi, specie nelle Agenzie private. I giovani da un lato non hanno una visione di un loro progetto di lavoro, ma si muovono di anno in anno, di offerta in offerta. In generale la proposta dei corsi periodici di riqualificazione/specializzazione non viene ben accolta dagli iscritti che vorrebbero solo un impiego e vedono la proposta formativa come uno spreco di tempo, di energie e di denaro anche quando sono gratuiti ma richiedono comunque spostamenti e periodi di inattività da una ipotetica altra possibilità lavorativa. Forse sarebbe importante costruire delle occasioni di incontro fisico tra imprenditori e giovani per **uscire dai pregiudizi**. Ci sono delle esperienze in tal senso che stanno dando ottimi risultati e che connettono la formazione con il rapporto con le aziende ma si tratta ancora di esperienze minoritarie.

Novellara sta attraversando una fase particolare: storicamente non è mai stato così e potrebbe essere in atto già una ripresa in tal senso. Occorre però dire che qualsiasi analisi sul mondo del lavoro odierno può **cambiare di colpo e in modo imprevedibile**. Purtroppo il mercato del lavoro oggi per come è strutturato taglia fuori i giovani. In più chi non ha un profilo inquadrabile nel settore di punta locale fatica tantissimo a collocarsi specie sul territorio. Oggi si resta ad esempio in rapporto con l'agenzia di collocamento per periodi più lunghi (prima dopo 3 mesi si passava all'azienda). I profili generici (diploma di terza media) rischiano di essere esclusi dal mondo del lavoro, per questo è essenziale spingere per il conseguimento di competenze e titoli. *Garanzia Giovani* è stata una bella occasione di inserimento lavorativo grazie agli sgravi fiscali che permettevano l'ingresso e poi, a seguito dell'esperienza fatta, per molti la conferma e l'assunzione. Le Agenzie e il Centro per l'Impiego collaborano molto in questo senso. Da molti ragazzi però viene vissuta come uno sfruttamento visto il basso contributo economico mensile (circa 450 euro), a fronte di un orario completo di lavoro, e il ritardo nei pagamenti degli stipendi. Aderire a tale percorso viene visto come una limitazione rispetto a poter trovare qualcosa di meglio. Anche l'introduzione dei voucher sta facilitando alcuni inserimenti lavorativi ed evita incarichi in nero anche se spesso si abusa di tale modalità mantenendo dei rapporti di lavoro precari.

Le Agenzie di somministrazione lavorano **quasi completamente con imprese metalmeccaniche**. Ristoratori, agricoltori e esercenti hanno altri canali di ricerca lavorativa e si rivolgono alle Agenzie solo in grossi centri urbani. Spesso non è chiaro questo elemento e la ricerca di lavoro viene fatta anche per altri profili professionali tramite questo canale con esiti negativi ma senza capirne il motivo. D'altro canto l'impiego in fabbrica per molti viene visto come un impegno meno oneroso rispetto ad altre occupazioni che spesso vengono svolte nei periodi di feste o week end quando si vuole avere, specie

tra i giovani, del tempo libero a disposizione. Quindi l'impiego nella metalmeccanica risulta comunque molto richiesto anche da persone che hanno percorsi formativi molto diversi ma proprio per questo sono difficili da inserire perché mancano dei requisiti di base.

## Elementi culturali

Emerge un elemento di criticità trasversale che riguarda tutta la società: la **difficoltà di disporsi al cambiamento** di fronte ad uno scenario profondamente cambiato e in costante trasformazione. Si tratta di un elemento estremamente faticoso a livello psicologico perché intacca alcuni dei punti fermi che fino a qualche anno fa non erano assolutamente messi in dubbio, come la continuità e la linearità dei percorsi formativi e lavorativi, o la linearità dei percorsi di vita individuali e familiari. Del resto il mondo del lavoro oggi ha bisogno di chiavi di lettura rinnovate con una serie di concetti, se non nuovi, comunque più centrali rispetto al passato: **semplicità, flessibilità, velocità, collaborazione**. Questi sono diventati degli elementi strutturali del mondo odierno e occorre prenderne atto per non inseguire modelli che non esistono più. Ad esempio tramite lo strumento del co-working è possibile offrire concretezza e un modello di lavoro che garantisce tale adattamento al mercato odierno. Il problema è che occorre tempo per comprendere come utilizzare al meglio tali piattaforme perché richiedono nuove competenze che la scuola fatica a incentivare. Permane invece l'idea del posto fisso, della stabilità, dell'autoaffermazione e dell'individualismo, con scarsa attenzione alle abilità sociali poiché il paradigma di riferimento è ancora fortemente basato sul singolo. C'è un mutamento culturale che riguarda anche le aziende che faticano a ridefinirsi rispetto ai cambiamenti attuali. Il mondo del lavoro si sta spostando verso elementi di flessibilità degli orari e dei luoghi della produzione, è sollecitato a conciliare maggiormente i tempi di vita, a svilupparsi rispetto al raggiungimento di obiettivi più che al pagamento orario e quindi considerare le persone collaboratori, non persone di cui si paga il tempo.

La distanza tra giovani e il mondo del lavoro è data, oltre che dagli elementi che abbiamo visto fin qui, anche da un insieme di fattori in prevalenza di tipo culturale. La prima è la **scelta formativa** fatta senza considerare ciò che il mondo del lavoro locale richiede. Si genera così un problema di numeri tra i profili che maturano e ciò che le aziende cercano generando così una situazione insostenibile. Tale problema è dovuto alla licealizzazione dell'istruzione superiore (senza considerare il necessario percorso universitario ad esso connesso); al rinvio della scelta professionale fino ad età avanzata per non doversi vincolare ma lasciare aperte tutte le possibilità di realizzazione; alle mode e alle fascinazioni promosse dai media (come i percorsi legati alla ristorazione); alla scelta universitaria fatta senza tener conto delle possibilità lavorative connesse; alle rappresentazioni sociali del lavoro che non corrispondono alla realtà ma a visioni di una volta (es. meccanico che opera in un posto insalubre e sporco); all'orientamento di genere con professioni ancora percepite come esclusivamente maschili.

Manca una formazione/orientamento sia ai ragazzi che alle famiglie rispetto alla realtà del mondo del lavoro che porta a scelte generatrici di problemi. Le aziende infatti non trovano molti profili che stanno cercando specie quelli specializzati in ambito tecnico di tipo medio-alto. Sui profili medio-bassi si apre un altro tipo di problema ovvero il fatto che il mondo del lavoro non è più in grado di assorbire profili senza alcune competenze e conoscenze come avveniva in passato. Esistono cioè dei **requisiti minimi di ingresso nel mondo del lavoro** come ad esempio l'uso di strumenti diagnostici computerizzati. La prospettiva per il futuro è che sempre di più molte attività vengano automatizzate e

quindi soppiantate (es. casse ai supermercati, magazzini, vendemmie). Ci sono poi anche dei percorsi formativi che andrebbero aggiornati (es. segretaria di azienda). Le famiglie continuano a considerarli percorsi adatti e quindi non incentivano la revisione degli stessi spostando il problema della futura disoccupazione nel futuro. Resta qui il problema di un **sistema scolastico per certi versi sganciato dal mondo del lavoro** e con un modello pensato per le élite quando oggi invece si rivolge alle masse.

Anche le **professioni sono viste in modo stereotipato**: in realtà non si sa cosa si fa in una azienda o in un ufficio pubblico. Restano stereotipi rispetto al mondo industriale a vantaggio del mondo dei servizi. Gli imprenditori lamentano la difficoltà di creare momenti di comunicazione tra aziende e giovani, di non riuscire a rendersi appetibili o a rendere evidenti i valori dell'automiglioramento, della produttività, dell'arricchimento sociale e personale. La foto è di una società dove è ancora molto alto il livello di benessere che porta quindi maggiormente l'attenzione su alcuni aspetti più che sull'occupabilità. Il quadro è ampliato dai pochi laureati e comunque pochissimi nelle facoltà che hanno opportunità reali. Manca l'idea che per sviluppare altre tipologie di professioni occorra investire nella libera professione o in percorsi meno lineari sia in termini di incarichi che di sviluppo che di territori da sondare. Occorre la chiarezza che altre tipologie di lavoro richiedono specifiche scelte di vita come cambiare città. Questo come altri messaggi che mirano a offrire una visione reale del mondo del lavoro è importante che vengano forniti da soggetti neutri per evitare che siano visti come legati a interessi di parte.

Per cambiare le cose quindi l'idea è che occorra un **lavoro culturale molto lento che parta da lontano**, cioè fin dalle scuole elementari e medie ridando la fascinazione dell'ideazione e della costruzione/fabbricazione degli oggetti. Questo anche perché intervenire nelle scuole superiori o all'università appare tardivo e può far passare il messaggio scorretto che studiare non premia e non sia un investimento quando invece è esattamente il contrario. Il lavoro va fatto con i ragazzi e con le famiglie per ridare l'idea che non è tutto incerto, ma esistono degli studi che possono dirci quali sono le tendenze per il futuro che possono indirizzare meglio l'attività formativa delle scuole. L'alternanza scuola-lavoro è un buon punto di avvio ma è pur sempre fatta in un momento in cui il grosso delle scelte è stato fatto; quantomeno permette di provare alcune competenze trasversali, conoscenza e contatti, e capire meglio le possibilità di impiego. C'è anche poca informazione rispetto ai diritti che le persone hanno, non solo rispetto alla tutela contrattuale ma anche agli ammortizzatori sociali che spesso non vengono utilizzati perché oltre all'informazione manca anche la conoscenza delle procedure necessarie o degli enti/uffici deputati (specie per le persone di origine straniera).

### Le fatiche del momento formativo

La Formazione Professionale e l'Istruzione Professionale oggi stanno molto soffrendo: appaiono **trascurate e poco considerate come appetibili** come invece accade all'estero (ad esempio in Svizzera e in Germania). Nel territorio della Bassa Reggiana il CFP locale prepara prevalentemente a due profili professionali: operatore meccanico e operatore dell'autoriparazione e lavora molto all'interno del nuovo *Sistema leFP* per contrastare la dispersione scolastica e aumentare le specificità dei profili professionali. Purtroppo questo tipo di percorso formativo, insieme agli istituti professionali, è divenuto, **più che una scelta di vocazione, una selezione sociale** dove vengono convogliate

situazioni di giovani con varie problematiche legate ai percorsi migratori, alle situazioni familiari, alle classi sociali di appartenenza, ai precedenti insuccessi scolastici. Il mondo del lavoro non sempre riesce a cogliere le potenzialità di questi percorsi formativi e ha **una sorta di pregiudizio** rispetto alla competenza dei ragazzi che escono da tali percorsi. Rispetto a tali pregiudizi la realtà è molto diversa, ad esempio riguardo le necessità di alfabetizzazione alla lingua italiana, ormai rivolta ad una piccolissima parte degli studenti. Si genera così il paradosso di formare rispetto alle esigenze delle aziende per poi scoprire che le aziende richiedono profili diversi in termini di diploma (cercano un diplomato con competenze da CFP ovvero un profilo che non esiste o è raro), oppure di appartenenza etnica (con richieste legate ad operai autoctoni o con preferenze rispetto ad alcuni paesi di origine). Non risulta così facile stabilire con il tessuto delle piccole imprese rapporti per costruire percorsi di visite in aziende, stage, avviamenti lavorativi. Oppure ancora non è possibile mettere in valore la disponibilità, all'interno di questi centri formativi, di macchinari molto avanzati e di insegnanti estremamente preparati che potrebbero essere una risorsa anche per le aziende stesse in termini di innovazione e di formazione. Quindi i contatti avvengono spesso con il Centro per l'Impiego (con il quale vi è uno stretto rapporto anche per il programma *Garanzia Giovani*) e con alcune Agenzie per la somministrazione di lavoro (ad esempio *Adecco*) o con grossi gruppi industriali. Emerge il bisogno di **informare meglio le aziende ma anche le amministrazioni** dei compiti e delle trasformazioni del *Sistema leFP* perché queste informazioni spesso si danno per scontate quando invece sono molto complesse.

Le scuole lamentano la difficoltà di allineare i programmi ministeriali con le esigenze del mondo del lavoro dovendo fare i conti con **percorsi burocratici complessi e la mancanza di risorse adeguate** per rinnovare le attrezzature e i macchinari formativi e rimanere così al passo con le esigenze delle aziende. Le tempistiche di cambiamento dell'istituzione scolastica faticano ad allinearsi a quelli vorticosi del mondo del lavoro e dello sviluppo tecnologico. Anche le direttive che in qualche modo avvicinano il mondo della scuola al mondo del lavoro (come l'alternanza scuola-lavoro) richiedono un forte carico organizzativo e gestionale per poter essere attivati con un senso, anche perché si tratta di un cambiamento metodologico e di prospettiva. Inoltre non è facile oggi trovare aziende disposte ad accogliere studenti specie se questi ultimi sono complessi, con poche competenze e bisognosi di tutoraggio. Aumenta poi il carico della **gestione educativa degli studenti** che, specie nel primo biennio, fa passare in secondo piano quella formativa. Il primo biennio delle scuole superiori è in genere molto complesso in questo senso e i dati di abbandono scolastico negli istituti professionali sono emblematici al riguardo. Proprio in questa categoria di giovani va ad annidarsi una buona parte di persone che faticherà tantissimo a trovare una collocazione lavorativa con impatti sociali molto negativi. L'Unione Europea e le aziende richiedono sempre di più menti formate a certe attitudini come la capacità di risolvere problemi, di collaborare e di esprimere abilità sociali. Si tratta di un passaggio difficile perché spesso la scuola ha ancora al centro i contenuti: le associazioni di categoria possono avere un ruolo importante in questo processo.

## RISORSE DI RETE

### Vedere e generare risorse

Mettendo insieme ciò che gli enti già fanno e ciò che desidererebbero attivare emerge una **vastità di opportunità a costi contenuti se non assenti**. Questo soprattutto qualora tali enti disponessero di legami più forti col territorio e un aiuto locale per mettere in piedi alcune iniziative. Rispetto al territorio di Novellara vi è un generale interesse ad attivare collaborazioni che vadano incontro a desideri e mandati di diffusione dell'attività dell'ente proprio su questa zona della provincia. Così come viene visto come interessante provare a costruire legami con le aziende e le scuole del territorio per arricchire l'offerta che gli enti hanno per le proprie attività.

C'è una forte esigenza di **costruire degli spazi di confronto e collaborazione tra vari enti** in modo da creare un luogo dove portare tutti questi bisogni e armonizzare le forme di intervento. In questo andrebbero coinvolte tutte le associazioni di categoria (non solo quelle che si occupano di imprese) e utilizzare la *Camera di Commercio* come luogo neutro, facilitatore di tale processo, dispensatore di informazioni sull'evoluzione dei fenomeni connessi al mondo del lavoro. Anche l'Amministrazione Comunale viene vista come un possibile facilitatore e intermediario per la costruzione di reti di aziende e di enti.

Il *Centro per l'Impiego* può offrire **occasioni formative** grazie alle tante proposte che periodicamente mette a disposizione con corsi misti (giovani e adulti insieme) per gruppi di 10-20 persone su alcune tematiche: come muoversi nel mondo del lavoro; come costruire un cv; la ricerca del lavoro nell'era digitale; la comunicazione efficace

*Europe Direct - Carrefour Europeo Emilia* costruisce ogni anno degli **eventi informativi e di sensibilizzazione** rispetto ai vari programmi di mobilità europea. C'è la disponibilità a costruire un evento in modalità Flash Mob sul territorio di Novellara in modo da facilitare l'accesso dei giovani. Ci sono poi varie iniziative che oggi non vengono più molto sfruttate dagli enti che fungevano da intermediari poiché si sono complicate negli oneri burocratici e ridotti nell'erogazione di risorse. Ad esempio il Servizio di *Volontariato Europeo*. Si tratta però di un interessante modalità di approccio alla mobilità europea realmente attivabile per tutti per la quale si potrebbero pensare degli eventi di sensibilizzazione. Lo stesso vale per gli *Scambi Giovanili* con scambi tra gruppi per apprendere in contesti informali, oppure l'opzione internazionale di *Garanzia Giovani* che permette, pur senza un compenso, un'esperienza lavorativa all'estero, fermo restando in questo caso che i profili che vengono poi tratti sono quelli molto specializzati.

Il *Centro Giovani* di Novellara ha un patrimonio di relazioni con gruppi di giovani di età diverse. La frequentazione oggi ha un'età media intorno ai 16 anni quindi con ancora il **mondo del lavoro mediamente visto come lontano** e l'utilizzo degli spazi aggregativi a scopo ludico e relazionale pur all'interno di una proposta varia e spesso aperta ad iniziative socio-culturali e incentrate sul fare concreto. Esistono però buoni legami con gruppi di ragazzi intorno ai 18/20 anni per i quali il tema lavoro è molto forte e con i quali (e in parte è stato già fatto) è possibile attivare momenti di scambio e di informazione rispetto alle opportunità presenti per loro. Gli educatori in questo senso, oltre a facilitare il contatto con gruppi giovanili, possono essere importanti mediatori di questo processo

come già in altre occasioni hanno fatto a titolo informale promuovendo l'incontro tra ragazzi e aziende. Potrebbe poi essere interessante allargare il coinvolgimento all'interno del progetto dei Centri Giovani di Campagnola e Fabbrico, due aree limitrofe che dispongono di altro importante capitale relazionale e che possono essere un veicolo di diffusione delle iniziative.

CNA ha già alcune **attività informative e divulgative** su Novellara. In particolare l'evento *Digitaly* (insieme all'associazione di commercianti *Novellara Viva*) al quale vengono invitati partner internazionali come Google. E' possibile mettere in rete tale risorsa.

*Lapam Confartigianato* offre **corsi di alfabetizzazione informatica** attraverso *Formart* (nel territorio di Correggio) oltre a **master e corsi gratuiti su vari temi**.

*Unindustria* attiva dei **percorsi per le scuole elementari e medie** ed è disponibile ad attivarli anche sul territorio di Novellara (progetto *Eureka*) con lavori di gruppi e legati alla produzione di oggetti.

Le associazioni di categoria hanno il mandato di tutelare gli interessi trasversali dei propri associati comprendendone le necessità e costruendo delle progettualità condivise. Rispetto ai giovani ci sono varie linee di pensiero con anche un apposito tavolo (*Tavolo Giovani Imprenditori*) all'interno della *Camera di Commercio* che lavora essenzialmente rispetto ai bandi e alla formazione oltre che su alcuni progetti specifici.

Il *CFPBR* è a disposizione per la **costruzione di reti con aziende locali** che possa favorire il raggiungimento dei reciproci obiettivi oltre, come abbiamo visto, a condividere attrezzature e competenze del proprio personale.

Le scuole possono **integrare le proprie attività formative e informative** con iniziative di vario tipo mettendo a disposizione il proprio bacino di utenza.

*Reggio Emilia Innovazione* (REI) valuta eventuali proposte di collaborazione da sottoporre al Direttore. Tra queste la **visita ai laboratori**, alcuni **corsi** di supporto sull'uso dei social aperti a scuole e gruppi di giovani. Vi sarà poi a dicembre 2016 un **premio per l'innovazione** (*StarCup*) dove i giovani in due sezioni (11-15 e 17-19) possono proporre un'idea alle imprese. La rete dei *Tecnopoli* (1 per ogni provincia) inoltre permette alle aziende di mettersi in **contatto con alcuni laboratori in rete con l'Università** e legati alle eccellenze del territorio reggiano. Inoltre vi sono progetti di **incubatori di imprese innovative**, una struttura (*FabLab*) che permette di utilizzare macchinari come la stampante 3D e il taglio laser.

Le Agenzie di somministrazione lavoro mettono a disposizione la **propria rete di aziende e i servizi** che già sono in essere per l'incentivo del lavoro tra i giovani.



## LA VOCE DEI GIOVANI

### Movimenti tra sogni e delusioni

I ragazzi intervistati e visti dai vari enti appaiono **tendenzialmente fragili**. Portano l'immagine di un mondo fatto di successo, fama e denaro. Un mondo anche che dovrebbe essere accogliente, paziente e capace di offrire occasioni e possibilità, di accettare gli errori e anche i momenti no che possono attraversare la vita delle persone specie quelle in cerca di maturità. Questa immagine si scontra con la **realtà che è molto lontana da questa visione edulcorata**, dove vengono richieste grandi capacità per avere successo, una ostinata costanza nel perseguire i propri obiettivi e tanti sacrifici rispetto ai vari aspetti della propria vita. Il mercato del lavoro appare poi molto esigente e poco disponibile ad accogliere l'errore o i momenti di apprendimento e di fragilità. E' un mondo molto focalizzato sulla performance, che deve tenere ben in vista le variabili economiche verso le quali in generale i margini sono sempre più ridotti.

Anche per chi ha seguito lunghi e onerosi percorsi formativi il contatto con il mondo del lavoro è spesso doloroso perché inaspettato e anche qui immaginato in modo molto diverso come più accessibile e capace di riconoscere i titoli acquisiti. Mentre in realtà si aprono **percorsi più accidentati, precari e non lineari** (come si continua a desiderare e immaginare) nei quali è faticoso orientarsi e mantenere un filo conduttore; dove sembra che sia la casualità a costruire la strada più che l'intenzione.

In questo scenario la **delusione** è molto presente, come uno stato d'animo che porta a recriminare ma anche a rinunciare alle proprie ambizioni, alle proprie scelte formative rincorrendo un'autonomia economica sempre più importante e paradossalmente sempre più lontana. Spesso la delusione si trasforma in **sfiducia nelle proprie capacità** al punto da aver paura di mettersi in gioco o essere stanchi di soluzioni intermedie in vista di un bene maggiore. Per questo mal si digeriscono i percorsi formativi ulteriori, anche quando sono gratuiti, oppure le formule di avviamento lavorativo sottopagate vissute più come sfruttamento che non come occasioni legate alle caratteristiche del mondo del lavoro odierno.

### Visioni parziali

I giovani appaiono spesso come **inconsapevoli del mondo e della fase storica** in cui si trovano, non sono in grado di analizzare e decifrare il mercato del lavoro, le sue logiche, i suoi bisogni antepoendo ad essi altre forme di necessità individuali: il bisogno di un reddito consistente, di avere del tempo libero a disposizione specie nei week end, di avere un impiego stabile e vicino a casa, che soddisfi le proprie passioni e le proprie aspirazioni. Naturalmente si tratta anche di aspettative legittime ma difficilmente possono stare insieme nel panorama odierno che richiede (perché ciò avvenga) una forte disponibilità alla mobilità, incarichi di lavoro maggiormente flessibili e precari, percorsi formativi costanti. Manca spesso l'idea che il mondo del lavoro sia fatto di regole e di forme, come se si trattasse di una esperienza della vita che permette molti errori e grande flessibilità rispetto ai propri bisogni. Per questo i **percorsi di orientamento formativo e lavorativo sono emotivamente molto faticosi**, sia per i ragazzi che per gli operatori, perché richiedono tempo e analisi, di smontare preconcetti per aprirsi ai vincoli della realtà, costruire le competenze che permettano non tanto di trovare un impiego ma di ampliare le possibilità di scelta, acquisire

autonomamente informazioni. Si tratta di un passaggio delicato anche per gli adulti, a maggior ragione per i giovani che vivono il compito di sviluppo del passaggio dalla dipendenza familiare all'autonomia. Per questo probabilmente occorre mettere a disposizione delle leve (ad esempio economiche) che possano aiutare, altrimenti la fatica è troppo alta. Sembra anche che molto spesso il problema sia semplicemente quello di **proporre un primo passo nel mondo del lavoro** per sbloccare delle situazioni che poi, grazie ad una iniezione di fiducia e al costruirsi di alcuni contatti, permette di entrare in modo sempre più stabile nel tessuto del lavoro. Servono cioè dei **momenti di messa alla prova intermedi** che fungano da cuscinetto nell'ingresso nel mondo del lavoro come il volontariato e il servizio civile. Attenzione d'altro canto a non avvicinare troppo precocemente il mondo del lavoro ai giovani perché questo può diventare un problema rispetto al non terminare i percorsi di studio necessari per orientarsi nel mondo odierno.

### Resistenze e risorse

Nella proposta di eventi per i giovani vi sono varie esperienze che ci dicono come **spesso manchi la partecipazione a queste proposte**. Questo perché i ragazzi faticano a comprendere le opportunità a loro disposizione anche a causa del bombardamento di informazioni nelle quali è difficile orientarsi. Inoltre vi è una sorta di sfiducia dei giovani rispetto a tali proposte vissute come possibili elementi di ulteriore delusione oppure di una messa alla prova che potrebbe denunciare un loro fallimento. Vi è anche la grande fatica di capire cosa è realmente possibile, quali sono le richieste formative e di competenze che il mondo del lavoro richiede e così **si preferisce restare in un limbo**, in attesa che qualcosa cambi, che qualcosa arrivi dall'esterno in modo da mettersi al riparo dalla frustrazione che inevitabilmente questo confronto comporta. Occorre interrogarsi bene su come costruire quindi questi eventi dove più che informare occorre motivare, stimolare, offrire chiavi di lettura del nostro tempo e del mondo del lavoro, **aprire guardi di speranza e soprattutto mettere a disposizione dei percorsi di accompagnamento**. In questo senso le testimonianze di altri ragazzi giovani in vari ambiti (mobilità europea, volontariato, avviamento lavorativo, creazione di una azienda) possono essere estremamente interessanti. Le testimonianze inoltre possono poi permettere di smitizzare la figura dell'imprenditore ridando la visione sulla realtà dell'esperienza e della fatica e non tanto sul successo. Occorre comunque ricordare quanto in una fase iniziale sia fondamentale la presenza di **rapporti di fiducia con adulti significativi** proprio per superare le resistenze che abbiamo descritto.

### Risorse da mettere in valore

E' anche vero che a fronte di tutte queste fragilità vi sono anche diverse **eccellenze**, con ragazzi che a 25/30 anni sono riusciti a costruire una esperienza di vita e di formazione di alto profilo con la conoscenza di più lingue, specializzazioni di vario tipo ma nonostante ciò il mercato del lavoro locale fatica ad inserirli per varie ragioni: la piccola dimensione media delle imprese, la conduzione familiare, la mancanza di investimenti in ricerca e sviluppo, il prevalere di logiche informali nella selezione del personale. Emergono **tante risorse** dagli incontri con i ragazzi. Risorse che non sempre emergono con facilità, ma piuttosto con una necessaria opera di scavo e di approfondimento. Essenziale risulta la costruzione di un rapporto di fiducia, di una certa confidenza relazionale che permetta di aprirsi e di rilassarsi quando per alcuni è già entrato un meccanismo prestazionale che può essere paralizzante.

Spesso queste risorse sono piccole e nascoste, appaiono come elementi buttati lì, coltivati nei ritagli di tempo, a cui ci si vergogna di dar valore. Si tratta di passioni più o meno abbandonate che i ragazzi raccontano cambiando il tono della voce e la forza della postura come elementi di giornalismo, di arredo, la fotografia, la decorazione, la grafica. Elementi che a fronte del percorso lavorativo locale fanno sorridere per la loro scarsa appetibilità o comunque difficile trasformazione in un impiego. Pensiamo che questi siano elementi da provare a mettere in valore, non tanto per farli diventare un'attività lavorativa, ma un **campo di prova dove poter mettere delle passioni**. Ed è proprio l'idea di mettersi alla prova che ci porta a pensare a modalità per far emergere queste risorse, costruire delle occasioni di palestra più o meno protette dove poter essere protagonisti e non solo spettatori o utenti.

## BISOGNI IN SINTESI

### Alfabetizzare

Uno dei bisogni considerato prioritario per i giovani, almeno per una buona parte di essi, è di accedere a percorsi di **alfabetizzazione informatica**, sia internamente alle scuole che all'esterno di esse, con corsi gratuiti che permettano di muoversi con maggiore agilità e consapevolezza all'interno delle possibilità offerte dalla rete e dalle nuove tecnologie. L'alfabetizzazione informatica si configura non solo come l'acquisizione di strumenti necessari alla ricerca di lavoro ma anche all'orientamento nella società quindi come una competenza di cittadinanza.

### Incontrarsi

Emerge in modo trasversale l'importanza di **costruire dei tavoli di lavoro** per creare collaborazioni tra enti, tra enti e amministrazioni pubbliche, tra vari soggetti facenti capo all'associazionismo, ai servizi, al mondo del lavoro e della formazione. Appare come un elemento fondamentale porsi in una logica di ascolto e sostegno reciproco più che di competizione visto il cambiamento di scenario che propone una realtà molto complessa e sempre minori risorse economiche a disposizione. L'approccio di rete è tanto condiviso quanto eluso perché estremamente difficile, faticoso, oneroso organizzativamente, con tempi lunghi per vedere risultati, con azioni specifiche per condividere e allineare le reciproche visioni.

### Spiazzare

Creare dei momenti dove invitare testimoni che sappiano non tanto raccontare il mondo del lavoro ma le proprie storie non lineari, le fatiche e i dubbi che hanno accompagnato e accompagnano il loro percorso. La scarsa affluenza dei ragazzi ai momenti informativi pensati per loro mostra una sorta di apatia rispetto a proposte percepite come tendenzialmente inutili, dove hanno già sentito ciò di cui c'è bisogno. Sembra che da un punto di vista razionale i contenuti siano già padroneggiati mentre da un punto di vista emotivo c'è come un blocco che non permette di fare propri tali contenuti. Per questo lo spiazzamento, l'uscire dai binari consolidati dell'approccio meramente informativo per aprirsi ad **approcci più caldi** può essere una carta vincente.

### Ridare fiducia

L'elemento della sfiducia appare evidente negli incontri con i ragazzi. Essi sono abbattuti da vari tentativi andati a vuoto e da un'età che avanza senza riuscire a raggiungere un'autonomia concreta e quindi uno spazio nella società. Spesso la sfiducia come abbiamo visto è frutto di una rappresentazione della realtà poco realistica verso la quale si alternano momenti di forte investimento nella ricerca del lavoro a fasi di pausa e inattività. In generale tale stato d'animo porta all'inazione e ad un **generale stato depressivo**, senza speranza, che porta anche a rifiutare alcune occasioni. Va considerato poi che il mondo del lavoro spesso propone dei percorsi poco appetibili, a fronte dei quali anche le famiglie appoggiano i rifiuti dei figli perché si tratta spesso di lavori a tempo pieno con paghe orarie molto basse (vedi alcune proposte nel programma *Garanzia Giovani*). L'obiettivo di ridare fiducia passa dalla **costruzione di relazione significative con alcune figure adulte**.

## Accompagnare

L'elemento cardine che emerge spesso dalle interviste è la ricerca costante da parte dei giovani di figure adulte che fungano da **tutor**, che li sostengano nel tempo nel momento di avvicinamento al mondo del lavoro o nella costruzione del proprio percorso formativo, lavorativo o imprenditoriale. Emerge una certa assenza del mondo adulto in questo ruolo, a causa dei tempi di vita caotici, ma anche della mancanza di competenze specifiche, dei tempi lunghi richiesti da tali accompagnamenti, dal minore supporto offerto dal mercato per poter sperimentare. Il mondo adulto in qualche modo richiede ai giovani di arrangiarsi, di trovare la propria strada autonomamente, di sapersi orientare in un mondo molto complesso senza avere però tutti gli strumenti necessari per farlo. Accompagnare significa anche mettersi in una **prospettiva temporale lunga**, che investe sulla relazione e sulla gradualità.

## Mettere alla prova

I giovani lamentano tantissimo il loro essere trasparenti, il fatto che nessuno si aspetti molto da loro, che non li prendano sul serio, che li trattino sempre come bambini, come persone non all'altezza nemmeno di essere messe alla prova. Richiedono quindi di **avere dagli adulti delle sfide**, certamente alla loro portata, ma cercano contesti dove possano dimostrare a se stessi prima di tutto di avere un valore, di potercela fare, di essere in grado di essere adulti e competenti.

# 4 IPOTESI DI LAVORO

Sulla base dei dati emersi dal monitoraggio emergono alcune piste di lavoro da verificare con sperimentazioni concrete. L'idea è di concentrarsi per ora, oltre che su alcuni spunti provenienti da progettazioni eseguite su altri territori a livello provinciale e nazionale, solo su alcuni elementi emersi finora dall'attività di monitoraggio che per caratteristiche appaiono forse più facilmente attivabili, mettendo alla prova dei fatti le proposte.

L'obiettivo prioritario, prettamente di tipo educativo come da mandato di *Pro.di.Gio*, è la **riattivazione della fiducia in un gruppo di giovani** che possa fare da traino rispetto ad altri. Tale fiducia riguarda il mondo degli adulti e del lavoro in particolare.

Il primo periodo di lavoro si articola da settembre a dicembre 2016.

1-attivare una serie di iniziative divulgative e informative per giovani attraverso **3 eventi**: ipoteticamente uno all'interno di un'azienda, uno presso il Centro Giovani e uno presso un luogo di ritrovo cittadino (es. Bar Roma). In tali eventi (di circa mezza giornata ciascuno indicativamente nella mattinata del sabato) si cercherà di coinvolgere una pluralità di testimonianze (servizi, mondo del volontariato, imprenditori che hanno sviluppato percorsi spiazanti o che possono raccontare la propria esperienza in modo caldo). Oltre al racconto delle esperienze e delle informazioni necessarie per orientarsi nel mondo del lavoro si cercherà di proporre alle persone intervenute delle messe alla prova con un compito concreto.

2-attivare una rete di enti attraverso la **creazione di tavoli tematici**. Tali tavoli riguardano una selezione delle associazioni del territorio, un gruppo di aziende disponibili sia di Novellara che dei territori provinciali, le associazioni di categoria e le scuole/enti formativi. Tali tavoli, costruiti attorno a degli obiettivi e interessi specifici, possono facilitare la messa in comune delle risorse esistenti e la generazione di nuove risorse e progettualità.

3-valorizzare e sperimentare alcune **competenze dei giovani nell'organizzazione degli eventi** del progetto descritti nel punto 1. Costruire quindi un gruppo di lavoro con alcuni ragazzi che, durante le interviste, hanno dato disponibilità a collaborare.

4-predisporre **spazi di accompagnamento individualizzato** (es. sportello/consulenza) per giovani agganciati tramite gli eventi e i luoghi aggregativi. Tali spazi possono essere pensati in rete con strutture e progetti già esistenti.

5-aprire un **canale informativo-comunicativo** attraverso un'apposita pagina Facebook e la creazione di filmati divulgativi. Questo per offrire uno strumento informativo ma al tempo stesso di documentazione e riflessione sull'attività.

Al termine di questo periodo di sperimentazione verrà fatta una ulteriore valutazione con l'Amministrazione Comunale per impostare la successiva fase di lavoro che comprenderà il periodo gennaio-aprile 2017. Tale nuova progettazione terrà conto dei risultati emersi sempre nella logica della ricerca-azione ovvero del conoscere la realtà agendo su di essa e viceversa.

In particolare nella ulteriore fase progettuale verranno **coinvolte maggiormente le scuole** che per motivi organizzativi non potevano essere attivate in questo momento (piano offerta formativa, decisioni collegio docenti).