



La spinta per la formazione

di Daniele Pascucci

Il confronto sulle soluzioni più idonee per mettere a fattor comune conoscenza e approfondimento fra scuola e imprese si svolge da molto tempo senza trovare soluzioni adeguate. Le aziende nel frattempo utilizzano propri strumenti specifici sia nei riguardi degli studenti sia verso i neoassunti o, in generale, verso i propri dipendenti. Abbiamo raccolto qui le esperienze di alcune importanti società

Il dibattito sulla necessità di avere un corretto e proficuo rapporto fra enti formativi/scuole e imprese sul terreno della formazione finalizzata all'ingresso nel mondo produttivo va avanti da diverso tempo. Spesso e volentieri rimanendo però circoscritto al solo piano teorico.

La formazione, in ogni caso, rappresenta un aspetto centrale nella vita di un'impresa. Quindi per approfondire queste tematiche abbiamo interpellato alcuni esponenti di importanti aziende che si impegnano su questo campo raccogliendo le loro opinioni e facendoci raccontare quali siano le loro esperienze e con che risorse e strumenti affrontano il problema.

Conoscere e far conoscere. Secondo Massimiliano Mandelli, general manager Dormer Tools, le possibilità offerte oggi dal mondo della scuola per utiliz-

zare dei periodi formativi all'interno delle imprese sono maggiori rispetto a qualche anno fa e più concrete. "Sicuramente - afferma - non deve mancare la curiosità intellettuale da parte dello studente. Dal punto di vista dell'impresa è importante che il periodo di stage sia organizzato in modo da costituire un vantaggio sia per l'impresa sia per il giovane. In particolare deve essere articolato su un periodo temporale sufficiente a far comprendere allo studente l'ambiente in cui si è trovato a operare, e per dargli la possibilità di affrontare, concludere ed essere misurato su un piccolo progetto specifico. Il tempo a disposizione deve essere sufficiente per dare all'azienda la possibilità di valutare opportunamente la risorsa e le sue capacità di risposta. In questa ottica mi sembra adeguato un periodo dimensionato intorno a uno o due mesi per gli studenti delle scuole



"Un rapporto continuativo tra scuole e imprese è fondamentale e utile a tutti - dice **Massimiliano Mandelli**, general manager **Dormer Tools** - per portare ai docenti l'evoluzione dei bisogni da parte delle imprese, per le aziende per trovare giovani risorse formate in modo più adeguato alle loro esigenze, da ultimo, ma primo in ordine di importanza, per gli allievi che si trovano ad avere un bagaglio di conoscenze più facilmente spendibile nella ricerca di un posto di lavoro".



Per **Diego Spini**, direttore vendite Italia **DMG Mori**, le problematiche restano le solite, e risiedono principalmente nella difficoltà di dialogo tra i due mondi, quello della scuola e quello dell'impresa: "Finché non ci sarà chiarezza pratica sui bisogni reciproci, difficilmente avremo risultati tangibili e proficui passi avanti - dice -. Nel nostro piccolo, abbiamo cercato negli ultimi anni delle collaborazioni fattive con alcune scuole/enti formativi".



L'opinione di **Mario Salmon**, responsabile **i-Musp** è che per imparare a lavorare bene ci si debba specializzare lavorando: "Il Musp ha un certo numero di borsisti e laureandi che operano al suo interno realizzando attività di ricerca: questi giovani possono quindi approfondire temi specialistici, avvicinarsi al mondo dell'industria e poi, come è già successo per decine di giovani laureati che hanno fatto una esperienza presso il laboratorio, entrare in imprese industriali".



Il giudizio di **Enzo Marvaso**, coordinatore **'Rete Robotica a Scuola'**, è molto netto: "Uno dei limiti che hanno frenato nel nostro Paese lo sviluppo dell'istruzione tecnica e professionale negli ultimi vent'anni della nostra storia è rappresentato dalla incapacità della scuola italiana di rispondere ai reali fabbisogni delle aziende e cioè di poter contare su figure professionali con conoscenze e competenze realmente spendibili nel mondo del lavoro".

superiori e di almeno tre mesi per gli universitari. Il periodo di permanenza in azienda dovrebbe essere inoltre organizzato con una certa continuità e ripetitività, in modo tale da poter consentire di creare all'interno dell'azienda stessa un minimo di struttura in grado di accogliere e di integrare velocemente il giovane all'interno dei reparti che lo stanno ospitando per lo stage. Un rapporto continuativo tra scuole e imprese del territorio è fondamentale e utile a tutti. In primis per portare ai docenti l'evoluzione dei bisogni da parte delle imprese: per le aziende questo passaggio è fondamentale per trovare giovani risorse formate in modo più adeguato alle loro esigenze. Da ultimo, ma primo in ordine di importanza, per gli allievi che si trovano ad avere un bagaglio di conoscenze più facilmente spendibile nella ricerca di un posto di lavoro".

Per **Diego Spini**, direttore vendite Italia **DMG Mori**, le problematiche restano le solite, e risiedono principalmente nella difficoltà di dialogo tra i due mondi, quello della scuola e quello dell'impresa. "Finché non ci sarà chiarezza pratica sui bisogni reciproci, difficilmente avremo risultati tangibili e proficui passi avanti - dice -. Nel nostro piccolo, abbiamo cercato negli ultimi anni delle collaborazioni fattive con alcune scuole/enti formativi. In partico-

lare, ricordo l'accordo quadro a livello nazionale che abbiamo sottoscritto con l'Associazione Cnos-FAP, accordo che ha portato entrambe le entità a beneficiare della partnership in maniera tangibile.

Questo accordo, tra l'altro, è stato la traccia che abbiamo seguito nel predisporre e formalizzare altri accordi simili, anche se con entità singole e più circoscritte. Un altro aspetto che stiamo portando avanti e sul quale ci sentiamo di puntare sempre di più è la strutturazione di un rapporto col mondo universitario, soprattutto per quel che riguarda le attività di stage".

Collaborare per la ricerca. "Il Musp è un consorzio di tipo pubblico-privato che si occupa di sviluppare ricerca industriale attraverso la collaborazione tra università (il Politecnico di Milano e l'Università Cattolica, entrambe con sede anche a Piacenza) e imprese produttrici di beni strumentali per l'industria - spiega **Mario Salmon**, responsabile **i-Musp** -. Esso realizza attività di formazione solo come azione collaterale, nel senso che contribuisce alla specializzazione di ricercatori (prevalentemente ingegneri industriali) che dopo l'esperienza in laboratorio si inseriranno in azienda, o su richiesta specifica delle imprese su temi di particolare rilevanza scientifica e tecnologica

per le aziende del settore. Conseguentemente le attività di formazione realizzate presso Musp hanno un aspetto estremamente concreto e spesso sono realizzate nell'ambito di progetti di ricerca applicata in cui il laboratorio è coinvolto assieme alle imprese. In questo ambito, i ricercatori sono impegnati in attività di tipo sperimentale a supporto della ricerca industriale in corso. Non c'è dubbio che una parte della formazione rivolta ai neo-diplomati e laureati corra il rischio di essere un parcheggio per persone in attesa di maturare e di trovare un impiego. Anche per evitare questa situazione il Musp si rivolge praticamente solo a persone già inserite nel mondo del lavoro e che, pur nelle poche ore tipiche di questi corsi, mettono in azione quella alternanza scuola-lavoro indicata da molti come la situazione ideale. La mia opinione personale è che per imparare a lavorare bene ci si debba specializzare lavorando. Il Musp ha un certo numero di borsisti e laureandi che operano al suo interno realizzando attività di ricerca: questi giovani possono quindi approfondire temi specialistici, avvicinarsi al mondo dell'industria e poi, come è già successo per decine di giovani laureati che hanno fatto una esperienza presso il laboratorio, entrare in imprese industriali. È molto bello vedere questi ragazzi che, una volta all'anno, ritornano in laboratorio per incontrare i colleghi che li hanno sostituiti, i docenti con cui hanno lavorato e le imprese partner del Musp".

Costruire sinergie. Il giudizio di Enzo Marvaso, coordinatore 'Rete Robotica a Scuola', è molto netto: "Uno dei limiti che hanno frenato nel nostro Paese lo sviluppo dell'istruzione tecnica e professionale negli ultimi vent'anni della nostra storia è rappresentato dalla incapacità della scuola italiana di rispondere ai reali fabbisogni delle aziende e cioè di poter contare su figure professionali con conoscenze e competenze realmente spendibili nel mondo del lavoro. Per anni le aziende sono rimaste fuori dalla scuola, poco o male coinvolte nella programmazione e costruzione di curricula e percorsi formativi capaci di tener conto delle istanze del mondo del lavoro. La scuola 'simulante' si è affermata su quella realmente formativa capace di imporre laboratorietà, saper fare validando un'idea di liceizzazione senza alcuna spendibilità nel mondo del lavoro. I danni prodotti poi dalla riforma (sic!) Gelmini necessitano secoli di attesa per poter essere risanati se si considera che a patire di più i 'tagli' sono state le discipline tecnico-formative e le attività laboratoriali.



Una ricerca fortemente voluta dalla Rete Robotica e dal partner del protocollo d'intesa sulla robotica e mecatronica ha permesso di attivare con 82 aziende del settore un'azione di collaborazione e di sinergie che ha visto scuola e mondo del lavoro collaborare insieme fino a definire e individuare quei profili professionali necessari al mondo della produzione intervenendo con le loro associazioni datoriali (Camere di commercio di Torino, Unione industriale di Torino, Amma, Regione Piemonte, Provincia di Torino) a finanziare con un investimento di circa 700.000 euro le realizzazioni di celle robotizzate in grado di supportare 'per facta' la formazione garantendo l'acquisizione di conoscenze e competenze che hanno permesso ai giovani di entrare nel mondo del lavoro dalla porta principale. A oggi sono tre i 'poli nazionali' aperti in Piemonte, Veneto e Campania con circa 50 tra Istituti Tecnici e Professionali che hanno curvato i curricula scolastici e l'offerta formativa sulla robotica industriale medica e di servizio utilizzando le nuove tecnologie insite nei laboratori realizzati".

Sviluppare le competenze. Massimiliano Mandelli introduce il tema della formazione del personale: "È in effetti una questione fondamentale all'interno di un'organizzazione aziendale per avere una struttura in grado di evolvere con le esigenze del mercato. Per quanto riguarda la nostra realtà - spiega il manager - il compito dei nostri 'human resource advisor' è di operare come supporto strategico per il business affiancando il manager per individuare i fabbisogni formativi, identificare e mettere a di-



sposizione le risorse necessarie per soddisfarli. I temi affrontati sono differenti e spaziano dall'offerta di competenze tecniche specifiche per il lavoro svolto dai diversi colleghi, agli aspetti altrettanto importanti di evoluzione delle caratteristiche personali e caratteriali, che li supportino nei diversi ruoli aziendali che dovranno coprire. Quest'ultimo aspetto ha anche un impatto molto positivo sulle motivazioni del personale, che si vede coinvolto e responsabilizzato nel proprio compito. Per queste attività di formazione è possibile anche ricorrere a risorse economiche esterne, che hanno però un 'costo' in termini di iter burocratico da seguire. È da valutare volta per volta la convenienza del ricorso al finanziamento esterno, in funzione del singolo progetto di formazione aziendale che si vuole realizzare".

L'importanza degli investimenti. Diego Spini mette l'accento sugli investimenti: "All'interno del nostro Gruppo la formazione è una delle voci dove si re-investe maggiormente. Basta visitare i nostri stabilimenti, specialmente quelli tedeschi e quelli giapponesi, per capire quale peso diamo alla formazione.

Ovviamente non ci limitiamo alla formazione dei futuri operatori delle fabbriche, ma investiamo sulla formazione e sull'aggiornamento di tutto il personale, da quello impiegatizio a quello tecnico, da quello addetto alle vendite al management".

Secondo Mario Salmon, non tutto è rose e fiori all'interno delle imprese: "Purtroppo in molte aziende ciò che è 'urgente' finisce inesorabilmente per schiacciare e stritolare ciò che è 'importante' e raramente il ma-

nagement è capace di definire piani pluriennali di innovazione e sviluppo aziendale dai quali far nascere dei piani di formazione e accrescimento professionale personalizzati e poliennali. Non è facile, nella situazione economica attuale, guardare lontano e la prima attività che ne soffre è proprio la formazione che viene svolta in modo talvolta casuale e, spesso, poco correlato con le strategie aziendali eventualmente presenti. Questa mancanza di pianificazione è anche responsabilità di una parte degli enti di formazione spesso troppo impegnati a 'vendere corsi' e poco a sostenere la competitività delle imprese attraverso azioni formative mirate. I dati riassuntivi di cui attualmente si dispone indicano percentuali di ingresso nel mondo del lavoro, a seguito di corsi di formazione professionale, del tutto irrisorie. Naturalmente non si può generalizzare anche perché questi dati trovano nella crisi una, sia pure parziale, spiegazione. Tuttavia appare evidente come il sistema, nel complesso, abbia delle potenzialità che vengono disattese consumando importanti risorse a fronte di risultati modesti. Pur rappresentando, il nostro Paese, meno di un centesimo della popolazione mondiale, i prodotti italiani (certamente in settori che vanno dall'agri-food al design, ma anche nella meccanica se pensiamo ad esempio alla produzione di valvole speciali per impianti petroliferi e nucleari) esercitano una rilevante attrattiva per una parte significativa del restante 99% degli abitanti del pianeta. Sembra però che l'Italia non si accorga di questa enorme opportunità di crescita e neppure la formazione aziendale concorre a proporre professionalità innovative che vadano in questa direzione".