

PRIMI CONTATTI CON IL LAVORO da Frattali e ologrammi della disoccupazione, 1987

Il gruppo di lavoro aveva il compito di esplorare i progetti e le ipotesi di “primo contatto” dei giovani col mondo del lavoro. Erano esclusi qui i progetti di sensibilizzazione generale ed anche quelli di primo effettivo inserimento. Come esempio possiamo citare i tradizionali “stages” aziendali, durante i quali i giovani entrano in contatto con l’impresa, esplorandone per un certo tempo i problemi ed il funzionamento.

Per stimolare il lavoro del gruppo sono stati presentati cinque diversi progetti:

- **Esplorare l’impresa** (un paio di settimane presso aziende con la supervisione di *tutors*);
- **Agenzia ludus-faber** (offrire a giovani esperienze di tempo libero professionalizzato, organizzando occasioni remunerate per la espressione delle capacità affinate coi loro *hobbies*);
- **I dioscuri** (gemellaggi organizzati fra classi o scuole e imprese locali, con la conseguente realizzazione di iniziative permanenti di contatto);
- **Imprenditore ombra** (affiancamento di giovani diplomati a imprenditori o dirigenti);
- **Giano** (esperienze di alternanza scuola-lavoro).

Il dibattito si è diretto soprattutto sui numerosi problemi che si possono incontrare nella realizzazione di progetti per l’occupazione giovanile.

Il primo punto sottolineato riguarda la difficoltà di promuovere sinergie fra il mondo “sociale” (scuola, Ente locale, associazioni) ed il “mondo del lavoro”.

Diversità di logiche, di tempi di decisione e di interessi, ostacolano la cooperazione. Il tutto è anche aggravato dalla difficoltà di sinergie all’interno del mondo sociale: raramente infatti si aprono collaborazioni fra associazioni, fra queste e l’Ente locale o fra diversi Assessorati dello stesso Ente locale.

La realizzazione di “primi contatti” implica una strategia delle connessioni che in molti Comuni è resa difficile dallo stato di frammentazione e competizione in cui giace il tessuto della comunità territoriale.

Il secondo problema evidenziato è quello delle difficoltà ad effettuare esperienze di “contatto” col settore pubblico, dove spesso il lavoro è in sé dequalificato o dove il giovane viene assegnato a mansioni insignificanti. Paradossalmente dunque, l’Ente locale si ritrova a chiedere agli imprenditori privati qualcosa che esso stesso non può o non vuole offrire ai giovani. Le esperienze di contatto col lavoro del settore pubblico segnalate da qualche membro del gruppo, hanno ottenuto il solo effetto di scoraggiare i giovani ad entrare nell’Ente locale.

Ampia discussione hanno stimolato due temi interni ai progetti: la *tutorship* e la verifica. Molti hanno denunciato la scarsa efficacia di progetti che non siano preparati, supervisionati e verificati da *tutors* qualificati.

L’esperienza di “primo contatto” è comunque da intendere come un segmento della formazione e come tale deve essere concepito. Non si tratta dunque solo di mettere in contatto i giovani col mondo del lavoro, ma di far sì che tale contatto produca reale apprendimento e maturazione. Perché ciò avvenga non è possibile né lasciare i giovani a se stessi, né affidarsi a *tutors* interni all’impresa i quali raramente hanno le competenze o il tempo e la disponibilità per un lavoro di effettiva supervisione.

Occorre allora, affinché i progetti di “primo contatto” siano efficaci, prevedere l’impegno di *tutors* appositamente preparati ed incaricati. Questi possono essere scelti fra gli insegnanti più sensibili, oppure presi al di fuori della scuola, ma in entrambi i casi essi devono essere formati *ad hoc*, coinvolti nel progetto e coordinati.

Il loro compito deve essere quello di preparare i giovani all’entrata in contatto col mondo del lavoro sia offrendo loro informazioni su quanto troveranno, sia fornendo loro strumenti ed idee sul da farsi una volta “entrati in contatto”.

Durante la fase di contatto è essenziale che i *tutors* seguano l'esperienza dei giovani con riunioni periodiche di supervisione finalizzate a controllare e fissare gli eventuali apprendimenti, oltre che a sciogliere interrogativi.

Infine, al termine del contatto, i *tutors* devono garantire una procedura di verifica e valutazione degli apprendimenti dei giovani.

Questa fase finale non solo sarà utile ai giovani come segno del compimento di un altro gradino nel processo di maturazione, ma sarà anche essenziale per la progettazione di altre iniziative di contatto col mondo del lavoro.

Affinché il lavoro dei *tutors* sia efficiente è poi necessario che il gestore del progetto "primi contatti" (cioè l'Ente che promuove, sia esso il Comune o la Associazione imprenditori) garantisca ai *tutors* un coordinamento ed una supervisione.

In sostanza il lavoro del gruppo ha sottolineato la necessità che i progetti di intervento per facilitare i "primi contatti" siano precisati nelle loro fasi e nelle risorse a disposizione. Si tratta qui di un richiamo alle "strategie transizionali" cioè a quell'insieme di provvedimenti che sono necessari per l'attuazione di ogni progetto. Troppo spesso gli Enti locali varano una buonissima idea, ma dimenticano di allestire le risorse necessarie al suo successo.

Il coordinatore ed i *tutors* sono certo i pilastri di ogni progetto di "primo contatto". Ma altri strumenti sono indispensabili. Strumenti che possiamo indicare coi termini di pubbliche relazioni e *marketing*. I progetti come quelli discussi dal gruppo richiedono sempre relazioni interistituzionali; azioni promozionali presso i giovani, le scuole e le famiglie; iniziative di sensibilizzazione della comunità locale, magari attraverso l'accesso ai mass-media locali.

Tutto questo richiede soprattutto risorse umane molto competenti, se si punta al successo del progetto. Purtroppo spesso gli Enti locali delegano a questi progetti risorse giovani, quindi inesperte e precarie. Ed inoltre raramente riescono a far operare in sinergia tutti i propri uffici.

Infine, il gruppo si è interrogato sul problema dei risultati. In che modo diventa possibile dimostrare se e quanto un'azione è stata efficace?

Mentre alcuni progetti per l'occupazione possono avere un riscontro immediato nell'aumento dei giovani che entrano nel mondo del lavoro, la stessa cosa non si può fare in progetti di sensibilizzazione e acculturazione.

Le azioni di "primo contatto" non si pongono l'obiettivo di diminuire la disoccupazione giovanile, ma hanno un carattere preventivo cioè di rafforzamento dei giovani. Tale rafforzamento diventerà visibile al momento della effettiva entrata nel lavoro, se questa avverrà in tempi più brevi del normale e se la carriera del giovane risulterà più fortunata.

Sembra dunque difficile valutare l'efficacia di un progetto "primi contatti", se non prendendo in esame la qualità del processo con cui avviene. In altre parole diciamo che il risultato di questi progetti è insito nel loro stesso "buon funzionamento".

Intendendo per tale sia il massimo coinvolgimento delle istituzioni territoriali, sia la qualità della esperienza di contatto. Nei casi in cui i *tutors* forniscano i giovani di griglie di osservazione e analisi, una valutazione può essere data circa la completezza e precisione di tali compilazioni. E qualche risultato, laddove le esperienze di "primo contatto" avvengono all'interno di un curriculum scolastico, si può verificare nel profitto del giovane.