LA PROVINCIA
VENERDÌ 26 APRILE 2024

Gruppo Serratore
grupposerratore.com

FABER

GIOVANI | IMPRESE | TERRITORIO

Gruppo Serratore
grupposerratore.com

«L'ape indaffarata non ha tempo per rattristarsi» WILLIAM BLAKE

«CONDIVISIONE E QUALITÀ I PUNTI DI FORZA DI COMETA»

Il manager Vittorio Colao contribuisce a elaborare i progetti per consolidare e sviluppare l'associazione «Saper coinvolgere le persone e trasmettere passione, sono fattori essenziali alla crescita di ogni realtà»

MARIA GRAZIA GISPI

Uno dei corsi tenuti da Cometa, una realtà formativa che ha avuto il riconoscimento Unesco-Unevoc FOTO D'ARCHIVIO

Cometa ha saputo crescere, ha mantenuto nel tempo il focus sulla sua finalità e si è impegnata per trasferire queste competenze ad altri: sono i tre elementi che, per Vittorio Colao, rappresentano l'unicità dell'esperienza di Cometa, riconosciuta anche da Unesco-Unevoc che ha scelto Como per la conferenza internazionale 2024 sulla formazione inclusiva.

Diventare grandi: perché è importante per le realtà di Terzo settore?
L'idea di inclusione di Cometa ha preso avvio dall'accoglienza, da due famiglie che hanno preso con sé, in affido, pochi ragazzi e adesso ci sono 1.300 giovani che beneficiano di un sistema che è stato messo a scala. Se vogliamo affrontare i problemi sociali in modo più sistematico ed efficace, le associazioni devono crescere e Cometa è proprio l'esempio di come si possa passare da un budget contenuto a uno molto importante per dare un servizio di inclusione sociale, formativa e lavorativa di altissimo livello.

Dov'è la straordinarietà di questo passaggio?
Saper crescere in Italia non è così comune né facile. Vale per le associazioni e le realtà di Terzo settore, ma vale anche per le aziende. Si tratta di una questione culturale in un Paese molto frazionato e fortemente individualista. Al contrario, se un'idea è buona, è opportuno cercare di farla crescere, di ampliarla e di coinvolgere quante più persone possibile. Negli anni è stato questo il ruolo di noi amici di Cometa.

Vittorio Colao
Manager

Com'è successo che si è deciso di investire per fare un salto di dimensione?
C'è stato un momento in cui Cometa è cambiata, perché loro, la famiglia Figini, e noi amici di Cometa, abbiamo capito che in quella esperienza c'era un potenziale che andava oltre la bellissima iniziativa iniziale. A un certo punto di quella che era una storia familiare e locale ci siamo detti che sarebbe stato possibile fare di più, crescere sulla scorta di quell'indicazione forte.

Uno dei problemi del Terzo settore in Italia è che ci sono moltissime piccole iniziative, molto belle, che avrebbero la potenzialità per diventare grandi, invece non crescono. Perché questo accada serve la collaborazione pubblico privato, ma ancora prima serve pensare in grande, prendersi dei rischi e condividere il proprio progetto con una cerchia di persone che hanno diverse competenze per poter affrontare i differenti problemi che si possono presentare.

Il tema della scalabilità dei progetti nel Terzo settore è spesso trascurato. Oggi Cometa è l'esempio meraviglioso di come sia invece possibile.

Secondo passo: continuare nella missione che ci si è dati, perché non è sempre possibile?
Nel ruolo di advisor noi vigiliamo affinché non venga perso il focus principale e la struttura continui a funzionare bene per adempiere alla propria missione. Proprio con l'idea di rafforzarsi e di crescere, a un certo punto Cometa ha deciso di dotarsi di un advisor board, cioè un insieme di persone che concorrono a indicare le strategie per una crescita.

Si tratta di un gruppo di professionisti, imprenditori, giornalisti: un team di esperti, ognuno nel proprio campo, di cui faccio parte, che hanno aiutato mettendo a disposizione le loro competenze.

Infine, terza azione, comunicare perché altri seguano l'esempio: come?
Il terzo elemento distintivo dell'esperienza di Cometa è la capacità di condividere la propria esperienza: c'è la capacità di contaminare altri ambienti e di farlo bene. È questa la lezione appresa in Cometa nelle sue varie aree di attività, dall'avviamento al lavoro, alla scuola, all'accoglienza, ai servizi sociali, alla gestione delle persone con disabilità e, infine, la capacità di condividere le best practice con altri. Cosa che avviene senza però perdere la propria finalità originaria e questo è un problema non banale perché spesso nel cercare di fare le cose si perde la capacità di comunicarle o, al contrario, a volte nel comunicarlo si finisce per essere dei conferenzieri e non degli operatori. Cometa ha tutte e tre le componenti necessarie: è una bellissima realtà che funziona, mantiene le sue finalità per il bene e ha dimostrato che a Como si è creata una realtà scalabile, cosa che altre realtà anche in città più grandi come Milano non riescono a fare. È diventata così un polo di eccellenza a cui molte altre situazioni guardano come un esempio ed è quindi infine riuscita a operare un trasferimento di competenze anche all'esterno.

Non sono mancati i riconoscimenti, come quello di Unesco-Unevoc, per la capacità di agire per l'inclusione mantenendo un livello di eccellenza: quale lezione se ne può trarre?
Il tema di Cometa è tutto in questa tensione a continuare a dare qualità e a contaminare realtà affini in Italia e all'estero, quindi tende a diventare un magnete, un attrattore di persone che si impegnano e di giovani. Tutto questo è successo a Como e penso che possa essere un fattore di orgoglio per la città e per tutta la comunità che ha aiutato e sostenuto negli anni Cometa.

Seguo anche altre realtà, ma nessuna di queste riesce ad avere tutte e tre le caratteristiche: se sono molto brave e capaci, restano piccole oppure sono dei parlatoi di buone prassi ma non le agiscono.

Il "metodo Cometa" per l'inclusione può essere trasferito anche al di fuori del Terzo settore, in azienda?
Ero nella sede di via Madruzza pochi giorni fa e ho visto che i ragazzi qui capiscono due cose.

La prima è la qualità. Tutto quello che si fa è bello e ordinato: dai locali, al cibo, all'attenzione che viene posta nelle cose e questo è un fattore che tutti i contesti dovrebbero riuscire a curare, anche le aziende, perché la qualità anche di un luogo fisico o del cibo significa attenzione e, a prescindere da ogni altro fattore, questo è un messaggio che arriva molto forte ai giovani

Il secondo elemento ha a che fare con il cuore. Quando si parla con gli educatori e con le persone di Cometa si coglie una forte passione per il loro lavoro, una forte attenzione all'individuo e viene data sempre grande importanza alla persona che hanno davanti. Quando un ragazzo capisce che l'educatore tiene a lui come persona, anche chi proviene da situazioni difficili e ha esperienze deludenti alle spalle, percepisce questa passione e autentico interesse.

Trasportando tutto questo in contesti di lavoro, cosa potrebbe accadere?
Un elemento frequente di frustrazione delle aziende italiane è che non riescono a intercettare dei giovani e ad assumere le persone giuste.

La domanda da porsi in questi casi è quanta qualità si è saputa dare nel colloquio iniziale e chiedersi se si è svolto in modo puntuale, se la persona è stata ricevuta in un posto bello, si è parlato con chiarezza e concretezza del lavoro, si tiene a questa funzione e se c'è un forte interesse per assumere proprio quella persona.

Se ci sono questi due elementi si crea interesse, attrazione e allora diventa importate solo la terza domanda: "quanto mi paghi".

Quando un'azienda dà qualità e attenzione ha già fatto il 70% di quello che serve per essere attrattiva nei confronti dei giovani, poi ci vuole uno stipendio giusto, certamente, ma sappiamo che per i giovani è un elemento importante, ma non discriminante né unico nella scelta per il loro futuro. Vale di più un ambiente stimolante nel quale poter crescere.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

LA SCHEDA

IL CONVEGNO UNESCO

Dopo Singapore, è stata Como a ospitare nella sede di Cometa il convegno dell'Unesco - Unevoc sulla formazione. L'incontro, al quale hanno partecipato esperto di tutto il mondo, ha avuto come focus Bulding and costruction per mettere a tema la costruzione di luoghi inclusivi per la formazione dei giovani. L'obiettivo è consolidare legami e relazioni che possano poi sostenere nuovi progetti formativi volti all'inclusione in percorsi scolastici o lavorativi dei giovani in difficoltà, ma non solo.
In questa logica la scuola di Cometa è un esempio riconosciuto a livello internazionale e un laboratorio generativo di nuove soluzioni.

Convegno Unesco | Il modello Cometa

La storia

Percorsi tecnici-professionali Risoluzione Onu del 1999

Unesco-Unevoc è l'unico centro di Unesco specializzato per l'educazione e la formazione tecnica e professionale. È uno degli otto istituti e centri dell'Unesco che lavorano nel campo dell'educazione e l'unica organizzazione che lavora per promuovere il mandato delle Nazioni Unite attraverso il TVET.

Il Centro Unesco-Unevoc è stato inaugurato a Bonn nel 2002 a seguito della risoluzione della Conferenza Generale delle Nazioni Unite del 1999 che ne aveva previsto la costituzione, sulla base dell'approvazione nel 1989 della Convenzione sull'educazione tecnica e professionale.

Focalizzato sulla acquisizione di conoscenze e competenze per il mondo del lavoro, il Centro aiuta i giovani e gli adulti (in particolare le categorie svantaggiate) a sviluppare le competenze necessarie per avere un buon lavoro e sviluppare l'imprenditorialità, sostenendo una crescita economica inclusiva e sostenibile attraverso progetti innovativi e programmi di rafforzamento delle capacità.

Polo di eccellenza inclusiva Cometa, una realtà modello

I contenuti. A Como tre giorni di confronto con esperti da tutto il mondo Huebler (Unesco-Unevoc): «A tutti accesso a un insegnamento di qualità»

COMO
MARIA GRAZIA GISPI

Cometa, il polo formativo di via Madruzza, realtà poliedrica dove il filo conduttore di ogni attività è l'attenzione ai ragazzi nella loro unicità, fa parte della rete di Unesco-Unevoc. È stata il palcoscenico naturale dove trattare il tema della capacità di includere i giovani attraverso la formazione e il lavoro, senza lasciare indietro nessuno e senza deroghe alla qualità.

Friedrich Huebler, direttore di Unesco-Unevoc, ha detto: «la vera eccellenza può essere raggiunta solo quando tutti gli studenti, al di là del proprio background o della propria condizione, hanno accesso egualitario a un'alta qualità di educazione e insegnamento. È dunque appropriato che questo evento sia ospitato da Cometa, un prestigioso centro Unevoc riconosciuto come centro di eccellenza inclusiva».

Incontro e scambio

Per tre giorni, da lunedì 22 a mercoledì 24 aprile, la sede di via Madruzza è stata un luogo di incontro e di scambio tra istituzioni, formatori, ricercatori, professionisti dell'educazione e della formazione tecnica e professionale provenienti da Africa, Asia Pacifica ed Europa.

«Un'ottima opportunità per un confronto e per tessere relazioni sulle quali costruire nuove progettazioni» così Alessandro Mele, presidente di Cometa, ha salutato mercoledì scorso la fine del della tre giorni di lavori sul tema Building and Construction. L'evento è inserito nel progetto "Bridging Innovation and Learning in TVET", con cui Unesco – Unevoc si prefigge di coniugare innovazione e apprendimento attraverso convegni itineranti. Lo scorso anno lo stesso convegno si è svolto a Singapore.

Friedrich Huebler, direttore di Unesco-Unevoc

«La direzione è sempre quella di agire per una formazione inclusiva che sia anche di grande qualità e che sappia trarre il meglio da ogni persona, in questo senso è anche eccellente – ha aggiunto Alessandro Mele – penso che si siano raggiunti i nostri obiettivi attraverso una discussione e una partecipazione molto interessante che ha permesso, in un ambiente costruttivo, di avviare relazioni anche personali che potranno continuare ad essere generative di idee anche dopo il convegno e incidere così, con quando qui è stato messo a tema, su altre realtà».

Il ragionamento che sta alla base del metodo formativo di Cometa lo ha spiegato ai delegati Giovanni Figini, direttore di Cometa Formazione, nel raccontare il processo che porta a integrare l'esperienza lavorativa con quella scolastica e come questo percorso concorra a valorizzare in modo completo la persona: «siamo partiti dall'incontro con persone che avevano un bisogno, quello di trovare dei ragazzi da inserire nelle proprie attività, e ci siamo chiesti cosa potessimo fare. Il minimaster è stata la nostra risposta, per cercare di preparare i ragazzi a lavorare e per dare nuove opportunità future anche ai più piccoli. Essenziale è stato l'incontro con persone con lo stesso desiderio e pronte a lavorare insieme. L'innovazione? Non è la tecnologia. La vera sfida è abituare gli esseri umani a essere umani, accompagnarli nella crescita, come persone, prima che come professionisti. Diamo loro valori umani, educazione, insegniamo come accogliere, prima che skills. Questa è la particolarità di Cometa. Qui i ragazzi si sentono visti e valorizzati. Se trovano passione per il lavoro, poi ci mettono tutto il loro impegno».

Il mercato del lavoro

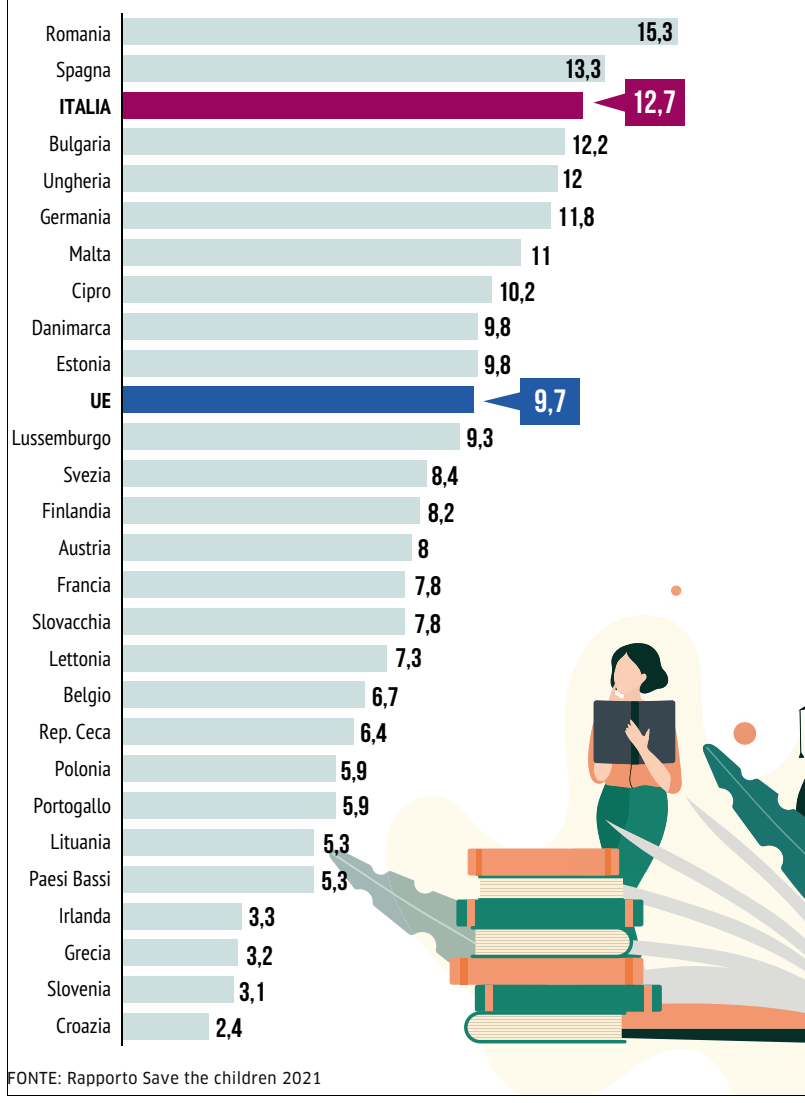
Il tema della formazione tecnica e professionale è strettamente connesso con il mercato del lavoro, con le sue richieste e dinamiche. Perché possa funzionare davvero e in buon equilibrio l'esperienza di lavoro inserita in un percorso scolastico, non basta che la scuola proponga, serve anche che ci siano aziende in grado di entrare in un'ottica di investimento formativo e di accoglienza.

In questa logica si è inserito l'intervento del presidente di Confindustria Como, Gianluca Brenna: «le aziende hanno la necessità di essere attrattive per i giovani, ma perché questo avvenga è necessario che il sistema dell'educazione si incroci e sia in dialogo con mondo delle imprese e del lavoro, dove il welfare assume un ruolo estremamente importante». Ha quindi illustrato come è strutturata la formazione nel nostro Paese e come si stia lavorando per avvicinare la scuola tecnica e professionale al sistema manifatturiero, dove è più acuta la mancanza di personale.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

La dispersione scolastica

IN EUROPA



FONTE: Rapporto Save the children 2021

«Competenze e sensibilità Al centro c'è la persona»

Risale al 2020 la nomina di Cometa, polo formativo a Como, come Centro di eccellenza dalla Commissione europea per la capacità di far fiorire ogni persona, indipendentemente dal contesto sociale ed educativo o da eventuali situazioni di svantaggio, affinché ciascuno possa dare il meglio di sé e trovare il proprio posto nel mondo.

Erasmo Figini, uno dei fondatori di Cometa spiega che «se non si punta all'eccellenza nessun luogo di lavoro, nessun centro di formazione professionale può essere inclusivo. Non si può parlare di eccellenza se qualcuno viene escluso. Questa è la missione che Cometa ha a cuore e che nasce dalla propria particolare storia, che parte dall'inclusione, dalla lotta al disagio, ma diventa anche un valido strumento formativo di avvicinamento al lavoro. Testimonia

«Sono uno studente dislessico Oltre l'ostacolo del pregiudizio»

La testimonianza
Arno Schrooyen è un ragazzo belga
Ha raccontato le difficoltà anche con la burocrazia

Durante il panel degli Student ambassador per l'Istruzione e la formazione tecnica e professionale è stato possibile ascoltare la prospettiva degli studenti in un dialogo interattivo su inclusione ed eccellenza. Di particolare rilevanza il punto di vista di Arno Schrooyen, giovane belga presente come rappresentante degli studenti Ue.

«Durante la scuola superiore eravamo considerati un'élite e quindi ci si aspettava che tutti frequentassimo l'università; in quel periodo però non me la sentivo di proseguire con studi troppo lunghi, così ho scoperto quasi per caso un corso Vet triennale di Hotel Management. Da piccolo avevo viaggiato molto con i miei genitori e avevo la curiosità di capire come funzionasse un albergo dietro le quinte, questo insieme alla prospettiva di fare esperienza di lavoro mentre studiavo mi hanno convinto a fare questa scelta».

Ormai quasi al termine del suo percorso, Arno ha condiviso le difficoltà incontrate come studente con difficoltà di apprendimento.

«Sono dislessico e a scuola è stato difficile ottenere l'attivazione di quelle misure compensative o dispensative previste per gli allievi con Dsa. Ogni anno dovevo dimostrare di averne bisogno, cosa che personalmente trovavo sciocca perché quando si ha un disturbo nell'apprendimento o una disabilità, questi non scompaiono da un anno all'altro. Spesso si ha la sensazione che la scuola superiore non si fidi degli studenti. Lo stesso vale per le borse di studio; tutti gli anni si deve dimostrare di avere che i requisiti per ottenerla e anche se la situazione non è cambiata dei rifare tutta la procedura burocratica. Ci tengo a sottolineare che questo è un problema che riguarda molti studenti».

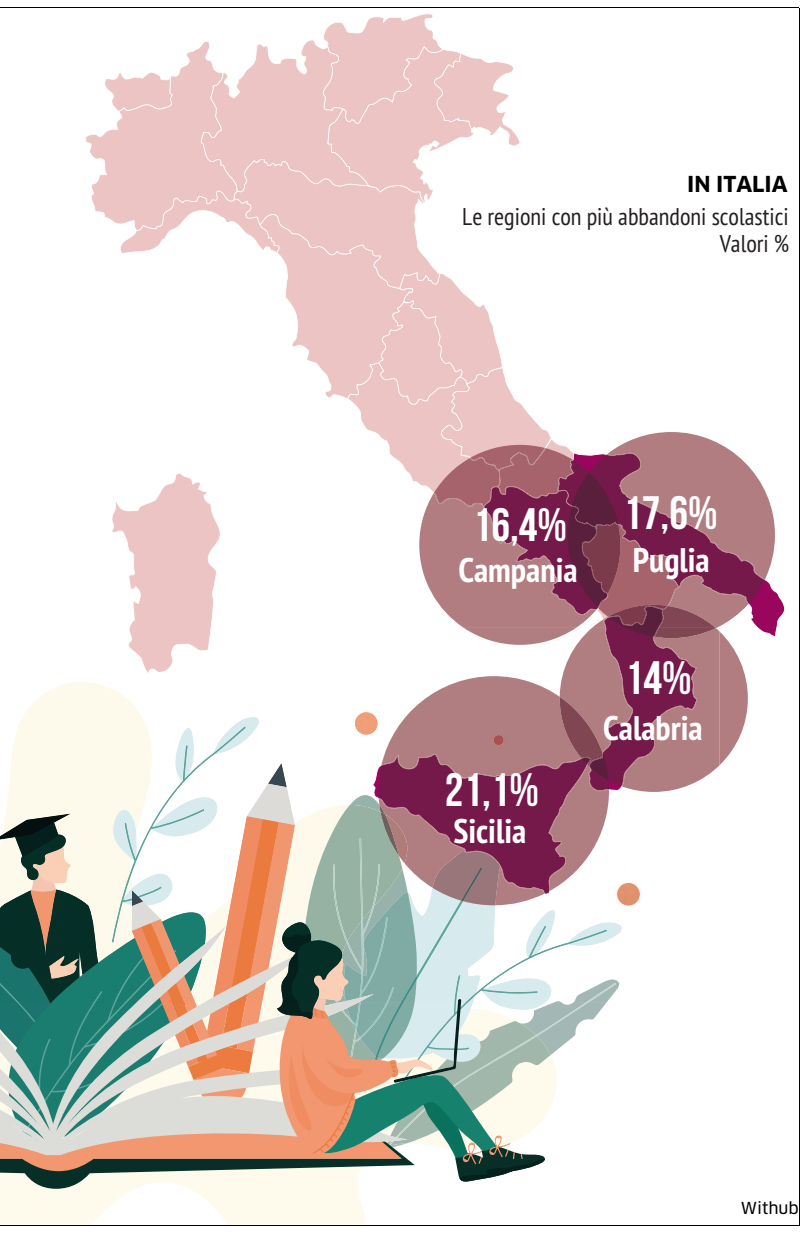
Arno Schrooyen

Creare un ambiente educativo inclusivo al quale gli studenti si sentano di appartenere senza sentirsi giudicati, ma dove possano accrescere la propria autostima è ciò che come studente ambassador si sente di chiedere a nome di tutti. Purtroppo gli studi dimostrano che c'è ancora molta stigmatizzazione, alienazione e bullismo verso chi ha bisogno di un supporto extra.

«Penso a quanti appartengono a gruppi minoritari; non basta dire di smettere con il bullismo perché questo succeda; ci deve essere un cambiamento generale della società; oggi soprattutto nell'Unione europea con il sorgere dei nazionalismi e di idee di estrema destra che vogliono escludere le minoranze sarà ancora più difficile. Credo sia proprio il compito dell'educazione, a partire dalla scuola materna fino al Life Long Learning, quello di insegnare il valore dell'inclusione e la comprensione dell'altro». **E. Lon.**

educazione

Giovanni Figini
«L'innovazione? Non è la tecnologia. La vera sfida è abituare gli esseri umani a essere umani, accompagnarli nella crescita, come persone, prima che come professionisti. Diamo loro valori umani, educazione, insegniamo come accogliere, prima che skills»



«Istruzione professionale Servono percorsi flessibili»

L'esperta. Anastasia Pouliou pone l'accento sul cambiamento tecnologico «In generale c'è più attenzione all'apprendimento legato al lavoro»

COMO
EMANUELA LONGONI

"Declino o evoluzione - dove sta andando l'istruzione e la formazione professionale in Europa"

Questo il focus dell'intervento di Anastasia Pouliou, esperta in "Qualifications and credentials" per il Cedefop, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale che ha aperto Bilt: la conferenza internazionale organizzata da Unesco-Unevoc con il supporto dell'Istituto per l'istruzione e formazione professionale della Repubblica Tedesca (Bibb) e ospitata da Cometa, partner italiano del network. Il tema scelto coerentemente all'esperienza di Cometa: l'eccellenza inclusiva.

Anastasia Pouliou, esperta del Cedefop

Medaglia

«Eccellenza e inclusione possono essere considerati due lati della stessa medaglia quando si parla di formazione tecnica e professionale?» Per rispondere alla sollecitazione di Anastasia Pouliou e trovare un equilibrio fra le due priorità è importante capire ciò che si intende con questi due termini.

Per ciò che riguarda l'eccellenza nell'Ue c'è necessità di competenze Tvet (Technical vocal education and training) ai più alti livelli di performance.

Parlando di inclusione, invece, bisogna considerare che il settore della formazione professionale ben allineato con gli altri settori è uno strumento in grado di includere e integrare gli studenti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e dalla società e offre uguali opportunità di accesso e successo a tutti gli studenti.

Facendo leva sulla sua competenza in materia di orientamento permanente e convalida delle competenze, il Cedefop sostiene lo sforzo dei paesi Ue per ideare strategie di miglioramento del livello delle competenze per persone scarsamente qualificate implementando i diritti sociali.

I profondi cambiamenti verificatisi nelle economie e nei posti di lavoro richiedono che l'istruzione e la formazione offrano oggi percorsi di apprendimento più flessibili e credenziali valide.

«Nell'arco degli ultimi trent'anni l'istruzione e la formazione professionale sono cambiate, trasformando il loro ruolo e la loro natura; per verificare la portata del cambiamento e guardare al futuro è necessario perciò partire da una prospettiva storica». Ha sottolineato Anastasia Pouliou in un breve excursus durante il quale ha messo in evidenza come in alcuni paesi la formazione professionale a causa di preconcetti radicati venga considerata una seconda scelta, perdendo terreno rispetto ai sistemi scolastici basati sull'apprendimento in aula.

«Questo sembra essere cambiato in modo significativo nella maggior parte dei paesi europei nei quali ora si nota una maggiore attenzione per l'apprendimento legato al lavoro. Anche i programmi rigidi per preparare alle professioni già esistenti sono stati in qualche misura sostituiti da un ampliamento dei curricula che sono ancora focalizzati sulle competenze professionali specifiche, ma includono anche competenze trasversali e competenze generali».

Altro aspetto significativo è il passaggio dall'orientamento all'input che prendeva per lo più in considerazione l'ambiente scolastico, i libri adottati, gli approcci e la metodologia didattica, a una rifocalizzazione verso l'orientamento agli output, ai risultati e alle competenze in uscita.

Precedente

C'è poi una maggiore accettazione del Prior learning, di quanto cioè si è appreso in precedenza o in situazioni non formali. Obiettivo può essere arrivare ad una valutazione e definizione dei processi che consentano agli individui di identificare, documentare e ottenere il riconoscimento del loro apprendimento pregresso.

«Nella maggioranza dei paesi si osserva una tendenza comune verso una pluralizzazione e una permeabilità dei sistemi con una convergenza tra i paesi in termini di equilibrio tra la formazione professionale e quella che viene definita come istruzione generale. Ciò ci porta a parlare di uno sviluppo incrementale piuttosto che di un vero e proprio cambiamento in atto.

Dobbiamo però tenere presente che ogni nazione segue un proprio percorso di crescita economica e sociale e si sviluppa in modo diverso rispetto agli altri stati; non è possibile quindi paragonare i paesi se non si ha prima una panoramica chiara del contesto nazionale, della sua specificità e delle sue priorità».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

come il mettere al centro la persona, con i suoi bisogni, sia il connubio tra competenze e sensibilità. Ma soprattutto eccellenza è creare luoghi dove "abitare la bellezza" come fattore indispensabile per sentirsi accolti e voluti».

Una formula che, da un'esperienza personale del 1986, ha preso forma nei primi anni Duemila, fino a trasformare Cometa in una realtà poliedrica che si occupa di formazione in diverse declinazioni. Cometa partecipa al network Unesco – Unevoc che, in linea con le prospettive europee e gli obiettivi dell'Agenda 2030, con particolare attenzione a quello sul tema dell'educazione, che si prefigge di "fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti", promuove il dialogo e la collaborazione internazionale tra le realtà partecipanti. Con il suo focus sull'eccellenza inclusiva, l'evento che si è svolto questa settimana a Cometa sostiene l'implementazione del Quadro strategico per lo spazio europeo dell'istruzione e della formazione (ET 2030), l'Anno dell'educazione in Africa e l'ASEAN Declaration on human resources development for the changing worlds of work. **M. Gis.**

«Investire in formazione La via di uno sviluppo duraturo»

Unione africana
La sessione dedicata alle politiche inclusive ha visto l'intervento di Sophia Ashipala

La sessione dedicata alle politiche per promuovere l'eccellenza inclusiva all'interno del convegno internazionale Bilt, organizzato da Unesco-Unevoc e ospitato da Cometa, ha raccolto le prospettive di Europa, Africa e Asia-Pacifico. I relatori hanno presentato le strategie e le politiche regionali in materia di Tvet volte a migliorare inclusione ed eccellenza e sostenere la partecipazione all'istruzione e formazione tecnica e professionale.

Sophia Ashipala, responsabile della divisione istruzione dell'Auc - la Commissione dell'unione africana - prima relatrice a parlare, ha sottolineato l'impegno africano a raggiungere un'istruzione moderna e di qualità come parte dell'Anno dell'istruzione Ua 2024.

«Stiamo costruendo un sistema educativo resiliente che permetta l'inclusione e l'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita. Questo è il nostro mandato ed è nostro obiettivo promuovere un'istruzione e una formazione professionale trasformativa che fornisca ai discenti le conoscenze e le competenze necessarie per raggiungere l'eccellenza. Tutte le istituzioni devono collaborare e cooperare in materia di istruzione e formazione per aumentare le buone prassi tra gli Stati membri, incoraggiare la partecipazione dei giovani all'integrazione del continente e l'attuazione delle iniziative dell'Agenda 2063».

Ha ribadito Sophia Ashipala che coordina i programmi dell'Ua per lo sviluppo delle risorse umane, l'istruzione, la scienza, la tecnologia e la promozione dell'agenda per lo sviluppo dei giovani.

Obiettivi dell'Agenda 2063 sostenere la formazione professionale e tecnica attraverso investimenti nell'istruzione di qualità, stringendo rapporti con le industrie e allineandosi con le esigenze del mercato del lavoro.

Sophia Ashipala

Anche l'empowerment dei giovani è fra le strategie previste. Essi infatti devono poter avere la possibilità di passare da essere coloro che cercano un lavoro ad essere loro stessi coloro che creano il lavoro.

È necessario creare opportunità per la mobilità dell'apprendimento, riconoscendo che l'istruzione va oltre le tradizionali strutture fisiche. «Dobbiamo garantire che ogni bambino in Africa abbia accesso a un'istruzione di qualità, indipendentemente dalla sua provenienza o dal luogo in cui si trova. Dobbiamo investire in programmi che forniscano ai giovani africani le competenze necessarie per prosperare nel mercato del lavoro moderno. Ciò include l'alfabetizzazione digitale, la formazione professionale e l'educazione all'imprenditorialità. Così facendo, non solo liberiamo il potenziale economico, ma promuoviamo anche l'innovazione e l'autosufficienza».

Convegno Unesco | Il modello Cometa

I numeri

Dispersione scolastica L'Italia tra gli ultimi in Europa

Nonostante un significativo miglioramento negli ultimi vent'anni, l'Italia continua a lottare contro la dispersione scolastica, con tassi di abbandono che la collocano tra i fanalini di coda dell'Unione Europea.

I dati Eurostat del 2022 mostrano che l'11,5% dei giovani tra gli 11 e i 24 anni lascia prematuramente il sistema educativo, un dato quasi due punti percentuali sopra la media europea del 9,6%.

Tuttavia, l'Italia ha fatto passi da gigante rispetto al passato. Nel 2002, il tasso di dispersione scolastica era del 24%, più del doppio rispetto a oggi. Il paese ha superato l'obiettivo del 16% fissato dall'Ue per il 2020 e punta a raggiungere il 9% entro il 2030.

Nonostante i progressi, la situazione rimane disomogenea in tutto il territorio nazionale. Mentre alcune regioni del Nord Italia vantano tassi di abbandono inferiori al 10%, il Sud e le Isole registrano percentuali allarmanti, con Sicilia e Campania in testa. Questa disparità territoriale riflette le difficoltà socio-economiche di alcune aree del paese.

«Un ambiente inclusivo Il lavoro come crescita»

L'imprenditrice. Bianca Passera è la presidente del gruppo Lariohotels «Ospitiamo giovani in tirocinio: vogliamo aiutarli a entrare nelle aziende»

COMO
MARTA COLOMBO

Accogliere, educare e formare ragazzi provenienti da situazioni disagiate per incoraggiarne l'inserimento lavorativo. Il tutto attraverso programmi di formazione professionalizzanti. Favorire lo sviluppo di carriera nel settore dell'hôtellerie, con attenzione particolare ai giovani talenti e alle persone appartenenti a categorie svantaggiate nell'accesso all'occupazione, è da anni uno degli scopi del gruppo alberghiero Lariohotels.

«Vogliamo favorire iniziative volta all'inclusione dei giovani - racconta la presidente della catena di hotel Bianca Passera -. Dal 2007 collaboriamo con Cometa Formazione, offrendo opportunità di tirocinio e inserimento a giovani che faticano a entrare nel mondo del lavoro».

Bianca Passare è la presidente della catena Lariohotels

Termine

In quest'ottica, nel 2022 sono stati inseriti in Lariohotels sei giovani in tirocinio, cinque ragazzi e una ragazza, e sono stati assunti due giovani non appena terminato lo stage di formazione. «Le persone sono per noi la cosa più importante – commenta Passera – sia che si tratti di ospiti che di collaboratori e dipendenti. Da quando siamo diventati una società benefit, peraltro, ossia dal 2021, anche nel nostro statuto, tra le finalità della nostra attività, c'è il benessere delle persone. Tutto questo lo dimostriamo anche aderendo e ideando diverse iniziative».

Sempre nel 2007, peraltro, dalla collaborazione tra Cometa Formazione, Lariohotels e il Consorzio Como Imprenditori alberghieri, è nato il progetto "Questo albergo è una casa". In quindici anni, l'iniziativa ha formato e avvicinato al lavoro 298 ragazzi e ragazze del territorio comasco che avevano abbandonato gli studi.

«Si tratta di 242 allievi del mini-master alberghiero, attivo dal 2007 grazie anche a mio fratello Antonello, che ci ha messo del suo, e di 56 allievi del mini-master in housekeeping, ossia nell'ambito delle pulizie ai piani e dei servizi delle governanti, operativo dal 2019», spiega la presidente di Lariohotels.

«Partecipiamo al progetto "Questo albergo è una casa" fin dal suo inizio e lo facciamo formando e ospitando gli studenti nella nostra struttura – prosegue l'imprenditrice – Si tratta di persone spesso provenienti da situazioni disagiate, che non avrebbero la stessa facilità ad avvicinarsi al mondo del lavoro, altrimenti».

Nello specifico, sono stati 68 gli inserimenti, di cui 30 curricolari e 38 extracurricolari, con anche 36 assunzioni nel gruppo Lariohotels, pari al 53% dei tirocinanti. «Il progetto, nel suo complesso, ottiene ottimi risultati in termini di inclusione professionale», racconta Passera. Su una media delle ultime quattro edizioni, ha trovato una occupazione stabile l'80% degli allievi del master alberghiero il 74% degli allievi nel master housekeeping.

«Per noi lo sviluppo delle persone è fondamentale e vogliamo fornire loro un ambiente di lavoro inclusivo – sottolinea l'albergatrice - Teniamo anche alle pari opportunità e alla parità salariale. Vogliamo soprattutto che le persone possano crescere all'interno dell'azienda: oltre al lavoro, le persone beneficiano del welfare aziendale, ricevono una formazione trasversale. Il mondo dell'ospitalità è diverso da quello delle pulizie, ma comunque i corsi dei mini-master sono di qualità e danno diverse possibilità a ragazzi che vengono da situazioni non facili. Durante il percorso, si alternano lezioni in aula e formazione pratica con anche altre realtà del territorio comasco».

Complesso

"Target" dei corsi sono giovani sui vent'anni circa, sia italiani che stranieri, con storie di vita più o meno complesse alle spalle, sia da un punto di vista sociale che familiare. Lariohotels ne favorisce però l'inclusione anche e soprattutto professionale. «Siamo certi che ognuno possa crescere e sviluppare il proprio potenziale, se adeguatamente accompagnato e valorizzato – chiosa Bianca Passera - Per questo favoriamo l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani talenti. Il 35% dei nostri collaboratori ha meno di trent'anni. In continuità con gli anni precedenti, sono stati accolti anche 22 giovani in alternanza scuola-lavoro e quattro tirocinanti provenienti da scuole tecniche del territorio o da associazioni. Tra questi, l'Accademia dell'hôtellerie, Bloom group e l'Azienda sociale comasca lariana. Nel 2022 abbiamo dedicato almeno 4.690 ore di formazione ai ragazzi in alternanza-scuola lavoro».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

La crisi educativa in Italia

Il peggioramento delle condizioni economiche è alla base dell'impoverimento culturale

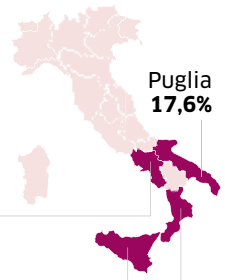
1,4 milioni
I minori che vivono in povertà assoluta

2,2 milioni
I minori in povertà relativa

1 minore su 7
Lascia prima la scuola, altri ragazzi non raggiungono le competenze di base alla fine del percorso di studi

23,1%
I giovani tra 15 e 29 anni in Italia che si trovano nel limbo dei Neet (acronimo per Not in Employment, Education or Training)

Il **12,7%** degli studenti non arriva al diploma, abbandona precocemente gli studi (**al Sud si arriva al 15%**)



Campania **16,4%**
Sicilia **21,1%**
Calabria **14%**

Il **9,7%** dei diplomati non ha "**le competenze minime necessarie per entrare nel mondo del lavoro o dell'Università**"

FONTE: Save the Children / Invalsi 2022

«La nostra è una storia di impresa responsabile»

È una storia di accoglienza e ristorazione che dura da quattro generazioni, quella della famiglia Passera. Prima Antonio, i suoi figli Corrado e Gianni, poi i nipoti, Antonello e Bianca e infine la nuova leva, il bisnipote Luigi. Lariohotels opera, infatti, nell'ospitalità alberghiera da oltre cento anni, detenendo la proprietà immobiliare e la gestione diretta di sei strutture, per un totale di più di 174 collaboratori e oltre 180 camere. I più recenti hotel sono i cinque stelle lusso Vista Como, Vista Verona e il prossimo Vista Ostuni, in apertura nel 2025, i quali si affiancano ai tre alberghi di tradizione localizzati sul lago di Como.

L'azienda di famiglia, nel 2021, è diventata una delle prime società benefit nel settore alberghiero sul territorio nazionale. Si tratta di società fio-

«Funziona il modello duale Ma c'è il problema demografico»

Germania
Il contributo al convegno di Michael Wiechert che ha illustrato a situazione tedesca

Al convegno internazionale ospitato da Cometa, Michael Wiechert, responsabile della divisione "Servizi di consulenza internazionale/Cooperazione con le istituzioni partner" dell'istituto per l'Istruzione e formazione professionale della Repubblica Tedesca Bibb è partito dall'analisi del sistema di formazione duale che continua a svolgere un ruolo importante con un'elevata rilevanza economica. Tuttavia non si deve dimenticare che la formazione professionale duale ha anche un elevato impatto sociale, educando gli individui a partecipare alla società, a condurre una vita indipendente e autodeterminata.

«La situazione in Germania è però preoccupante - ha avvisato Wiechert - Le aziende di tutti i settori lamentano una crescente carenza di manodopera e di lavoratori qualificati. Il cambiamento demografico lavora contro di noi con una contrazione della forza lavoro che aggraverà la situazione nei prossimi anni. Continua poi a preoccupare la tendenza all'accademizzazione».

Diversi studi ipotizzano che il gap di competenze salirà a 4-5milioni entro il 2030. Un punto di svolta è stato raggiunto nel 2020, quando il numero complessivo di di apprendisti nella formazione professionale in Germania è sceso al di sotto di 1,3 milioni.

In Germania si contano 2,6 milioni di persone di età inferiore ai 35 anni senza una qualifica professionale e circa 600mila cosiddetti "Neet" Not in education, employment or training.

«In considerazione di queste sfide e nel contesto di una trasformazione accelerata con una notevole domanda di manodopera qualificata da parte di diversi settori, è giunto il momento di agire».

L'approccio strategico - in stretta collaborazione tra datori di lavoro, sindacati e governo - è quello di progettare percorsi professionali inclusivi, ripensare l'orientamento professionale, promuovere la flessibilità ed espandere l'istruzione e la formazione professionale superiore.

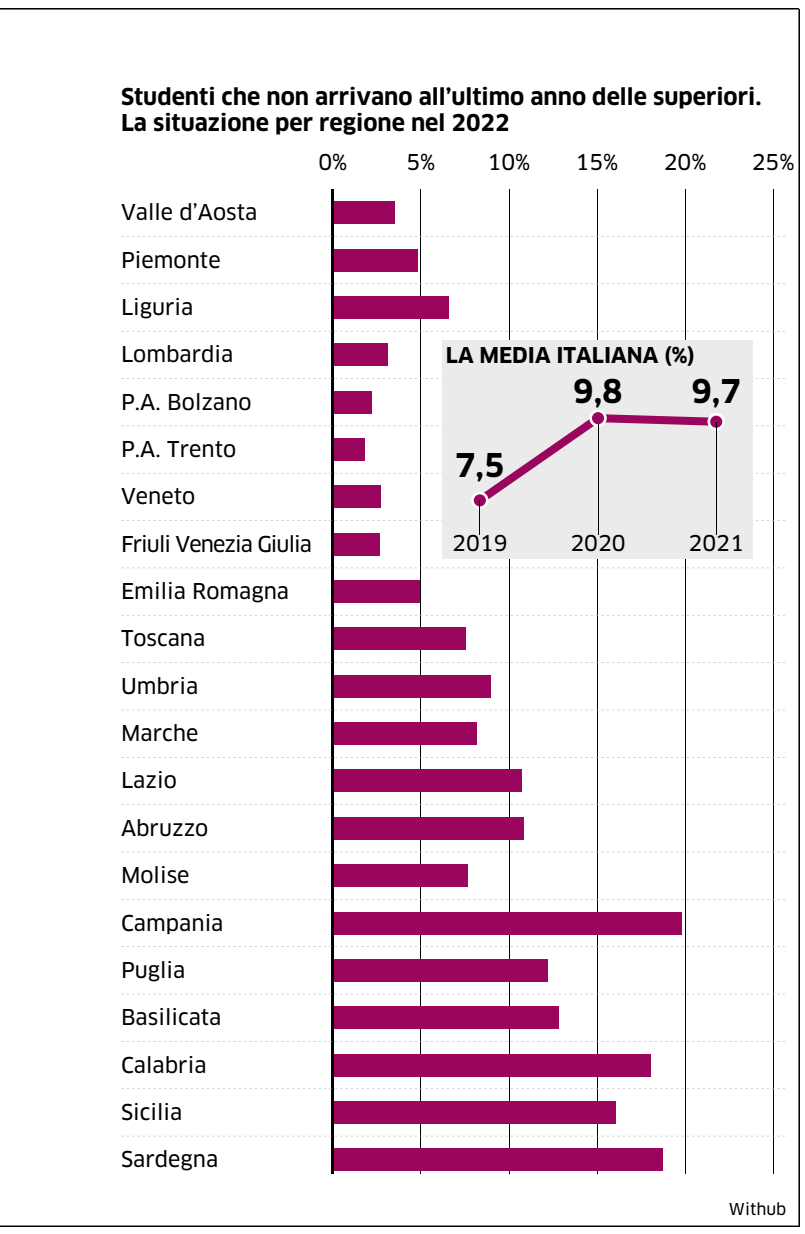
Michael Wiechert

«Abbiamo diplomati con livelli di rendimento molto diversi, ma anche rifugiati, immigrati, persone in cerca di carriera, persone che cambiano lavoro, universitari e disoccupati di lungo periodo, che hanno bisogno di un programma Tvet attraente e di prospettive di carriera convincenti. C'è bisogno di processi di orientamento professionale non lineari e individualizzati con percorsi professionali flessibili».

In caso di abbandono o di riorientamento, è importante infine riconoscere l'apprendimento e la formazione precedenti. Occorre quindi che il sistema di esami formali venga integrato da un sistema di convalida per le valutazioni delle competenze come fasi intermedie tra le qualifiche formali.

accoglienza

Bianca Passera
«Partecipiamo al progetto "Questo albergo è una casa" fin dal suo inizio e lo facciamo formando e ospitando gli studenti nella nostra struttura Si tratta di persone spesso provenienti da situazioni disagiate, che non avrebbero la stessa facilità ad avvicinarsi al mondo del lavoro»



«Mini master alberghiero Un progetto di inclusione»

La testimonianza. Francesco Baroni è country manager Italia di Gi Group «È un corso che avvia al lavoro in un settore strategico per il territorio»

MARIA G. DELLA VECCHIA

Da sedici anni Gi Group collabora al percorso di crescita delle competenze attraverso il finanziamento e la realizzazione di corsi dedicati alla formazione professionali dei ragazzi di associazione Cometa.
Una collaborazione di lungo corso che riguarda un genere di progetti a cui complessivamente la branca italiana della multinazionale di agenzie per il lavoro dedica una quota molto rilevante, pari al 20% della propria attività. Ne parliamo con Francesco Baroni, country manager Italia di Gi Group.

Francesco Baroni, country manager di Gi Group

Cos'ha reso così salda e duratura la collaborazione con Cometa?
Abbiamo visto in Cometa un'eccellenza sulla formazione professionale, anche in chiave di accoglienza, inclusione, capacità di unire la qualità dei contenuti a una grande capacità di valorizzazione e inclusione dei giovani. Insieme stiamo partecipando al bellissimo progetto europeo Give-governance for inclusive vocational excellence, che vuole far emergere con partner europei di diverse country le metodologie di eccellenza per una formazione a supporto dell'inclusione. In tale alveo di collaborazione abbiamo avviato la sperimentazione, diventata consuetudine, del mini master alberghiero di 400 ore per formare ragazzi in dispersione scolastica o immigrati in modo che diventino figure professionali di valore nel settore alberghiero, strategico per il Comasco.

Cos'ha di particolare l'esperienza del mini master?
In primis si inserisce fra progetti di formazione supportati dal nostro ente bilaterale di settore Formatemp, guardando a una formazione orientata al placement, quindi non generica ma in grado di dare competenza professionale a chi non lavora, favorendo l'accesso all'occupazione. Attraverso tale modalità abbiamo dato vita all'accordo che ha coinvolto i sindacati di settore, quindi Cgil-Nidil, Felsa-Cisl, Uil-Temp, al mini master alberghiero che dà la possibilità di un'esperienza con alberghi e aziende coinvolte nel progetto. È un percorso che aiuta i ragazzi a trovare una strada di lavoro.

Che competenze acquisiscono i ragazzi?
La figura che formiamo è quella del commis di sala, un addetto generico che deve saper aiutare altre figure dai camerieri ai maître ai cuochi, a chi si occupa della sala bar: ma è anche importante che abbiano elementi per capire se poi potranno intraprendere altri sviluppi professionali.

Il tipo di attività che si svolge in tale contesto consente non solo di ottenere competenze "hard", proprie di una determinata professione, ma anche di ottenere formazione su come ci si pone all'interno di un'organizzazione, come ci si comporta soprattutto nella relazione con la clientela dove diventa fondamentale la consapevolezza di quanto possa fare la differenza il fatto, ad esempio, di essere disponibili, di avere un certo comportamento, di essere ordinati e capaci di cortesia, accoglienza e senso dell'ordine. A ciò si affiancano contenuti più professionali che vanno dall'igiene sanitaria, e quindi dalla possibilità di ottenere attraverso il corso la certificazione Haccp, a elementi di base sul diritto del lavoro, i contratti, anche per trasferire consapevolezza su come muoversi nella relazione fra lavoratore e impresa in termini di diritti e doveri.

Formazione e orientamento allo stesso tempo?
Sì, ed è bello vedere a distanza di anni come tali figure trovino un loro percorso. È fra i temi più appassionanti del nostro lavoro. Destiniamo a questo tipo di interventi il 20% dell'attività. Una quota molto rilevante a cui dovrei sommare altre logiche diffuse. Parliamo di un'inclusione che si declina in tre ambiti: primo, l'inclusione femminile con i programmi Women4, specifici per quei settori in cui è più difficile trovare donne (logistica, ict, operation industriale). Con tale programma identifichiamo quei ruoli che, per come sono cambiate le tecnologie, sono oggi più orientati ad attecchire anche nel mondo femminile: li promuoviamo, facciamo campagne per spiegare alle donne l'opportunità di lavorare in tali contesti, ci costruiamo su percorsi di formazione specifici e accompagniamo l'inserimento. Secondo, i giovani, con un gigantesco lavoro di orientamento, incontro, spiegazione del mercato del lavoro ma anche modalità per capire le competenze che hanno e le possibilità di svilupparle. Terzo, stesse logiche con gli immigrati.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

re all'occhiello della realtà italiana: l'Italia è stato il primo Paese europeo a dotarsi di una normativa specifica, entrata in vigore nel 2016, che impegna le imprese – nell'esercizio del loro business – «a perseguire il duplice scopo di lucro e di beneficio comune. Diventando società benefit abbiamo formalizzato la filosofia che da sempre ci guida – commenta Bianca Passera - Quella del fare impresa in modo responsabile, non solo per noi ma per tutte le persone che lavorano e vivono attorno a noi. Una filosofia avviata dai nostri padri fondatori quando ancora di sostenibilità non si parlava, ma si era abituati a spegnere le luci prima di uscire da una camera. Da pionieri – prosegue la presidente di Lariohotels - sapevamo già allora che solo un modello di sviluppo basato sulla creazione di valore condiviso poteva dar vita a un'azienda sana e profittevole. L'attenzione per le nostre persone, per il nostro territorio e la comunità e per l'ambiente, da sempre nel nostro dna, sono diventate una politica permanente, entrate a far parte delle finalità statutarie e dell'oggetto sociale dell'impresa». **M. Col.**

«Grazie ai docenti di Cometa ho iniziato ad amare lo studio»

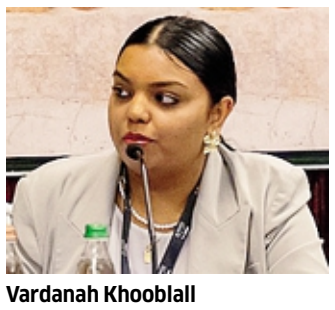
Il racconto
Dopo la specializzazione nel settore Sala bar ha ottenuto il diploma in Tecnico agroalimentare

A introdurre la prospettiva dei giovani rispetto ad inclusione ed eccellenza nel Tvet, Technical and vocational training, come Students' ambassador per Cometa c'è Vardanah Khooblall, che, dopo essersi specializzata nel settore Sala bar alla Cometa, ha proseguito la formazione ottenendo un diploma come Tecnico superiore esperto in processi di trasformazione agroalimentare e produzioni tipiche con un corso Ifts annuale alla Iath, International academy of tourism and hospitality di Cernobbio.

Oggi Vardanah lavora all'Hotel Hilton Lake Como nel settore F&B marketing e sta terminando il secondo anno dell'Its per Digital marketing and hospitality management alla Iath per ottenere il quinto livello nel Framework delle qualifiche europee.

Sembrerebbe il profilo della perfetta studentessa, se non fosse che, per sua stessa ammissione, quando ha iniziato il suo percorso scolastico odiava la scuola. Cosa le ha fatto cambiare atteggiamento?

«Ho iniziato a frequentare sala bar al secondo anno perché dopo la prima superiore ho deciso di cambiare scuola. Sin da piccola ho sempre odiato lo studio, ma quando sono arrivata alla Cometa ho iniziato a sentirmi ascoltata; le lezioni e i docenti erano molto diversi da quelli che avevo avuto fino ad allora. Da quel momento ho iniziato a pensare in un altro modo al mio futuro e alla carriera lavorativa e oggi sono molto orgogliosa di me stessa, di essere qua e di lavorare all'Hilton. Avere docenti - continua - che sono anche professionisti nel mondo dell'ospitalità e che insegnano attingendo dalla loro esperienza in questo campo è molto importante per noi studenti».



Vardanah Khooblall

Facendo tesoro della propria esperienza Vardanah è diventata una Students' Ambassador alla Iath. Per creare un ambiente inclusivo, supportare gli altri studenti, ascoltarli e aiutarli a socializzare si organizzano eventi come i galà o le giornate dedicate allo sport; ma si utilizzano anche i social media, con appositi canali in cui condividere progetti, attività e storie della vita nell'Academy.

«Grazie a questa attività ho potuto sviluppare competenze digitali che prima non avevo e che ora utilizzo quotidianamente sul lavoro»

Un consiglio che la ventunenne si sente di dare ai giovani perché possano arrivare all'eccellenza: «Continuare a studiare senza lasciarsi fuorviare dalle distrazioni che oggi riempiono la nostra vita. I social media, l'intelligenza artificiale possono distrarci, ma possono anche essere usati per migliorare la nostra formazione, per ascoltare le altre persone e creare un ambiente più accogliente». **E. Lon.**

Convegno Unesco | Il modello Cometa

Nei territori

Istituti tecnologici superiori
La didattica si fa con le aziende

Gli Istituti Tecnologici superiori (Its Academy) sono la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria professionalizzante secondo un sistema consolidato da alcuni anni anche in altri paesi europei. I programmi degli Its vengono preparati sulle esigenze formative delle imprese dei singoli territori.

In Italia sono attivi 116 Its. 20 Fondazioni hanno sede in Lombardia. Nel 2020 hanno dato vita a 632 percorsi in sei aree tecnologiche. 137 percorsi in Lombardia. Nel 2020 in Lombardia sono stati conclusi 64 corsi. Avevano 1.642 iscritti. Ammessi all'esame finale 1.201. Diplomati 1.190. In Italia 309 corsi conclusi. 8.069 iscritti. 5.419 ammessi. 5.261 diplomati.

Dal 2013 al 2019 sono stati diplomati 3.370 studenti in Lombardia e 16.191 in Italia. E dopo l'Its dedicato alla meccatronica, Confindustria Como si fa ispiratrice e partner con altre realtà, per la realizzazione di un percorso formativo sul tessile, andando così a toccare due tra i settori economici più importanti della provincia.

«Importante il rapporto tra le scuole e le imprese»

L'analisi. L'assessore all'Istruzione Simona Tironi esalta il modello lombardo
«Realtà come Cometa sono esempi eccellenti da esportare in altri territori»

COMO
DANIELA COLOMBO

«Cometa rappresenta un'eccellenza lombarda e best practice che dobbiamo esportare, siamo orgogliosi di avere sul territorio una realtà come questa».

Simona Tironi, assessore all'Istruzione, formazione e lavoro di Regione Lombardia, conosce molto bene Cometa e ha potuto toccare con mano il lavoro che viene svolto quotidianamente negli spazi di via Madruzza.

Non è stupita che l'Unesco abbia scelto per il convegno internazionale proprio la Lombardia e, in modo particolare, Cometa: si è trattato di un'occasione importante per far conoscere la scuola anche all'estero ed esportarne il format vincente, con particolare riferimento al tema dell'inclusione.

Simona Tironi, assessore all'Istruzione, e lavoro di Regione Lombardia

Riflettori

«Enti come Cometa riescono a dare opportunità importanti ai nostri ragazzi anche contro la dispersione scolastica – evidenzia l'assessore Tironi -. Il tema dell'inclusività viene trattato in maniera eccellente e su questo da tempo sono stati accesi i riflettori, con il riconoscimento per tutti i percorsi personalizzati per la formazione. Qui viene garantito che ogni persona, indipendentemente dal contesto sociale in cui vive, possa avere accesso alla formazione. Cometa fornisce un'istruzione di qualità ed è motivo di orgoglio. Apprezziamo la determinazione che hanno nel creare un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità di tutti i nostri ragazzi». Al convegno è stata consolidata una collaborazione internazionale, per condividere conoscenza ed esperienza di tutti i partecipanti e che contribuirà a una cooperazione per sviluppare strategie comuni, verso l'eccellenza globale della formazione.

«Cometa è un format da esportare e questo convegno è stato un palcoscenico importante – aggiunge ancora Tironi -. Le loro sono best practice che noi stiamo esportando in altre province, ma questa esperienza dovrebbe andare ben oltre i confini lombardi. Il fatto che si sia scelto di fare questo convegno lì, è il motivo per cui modelli di questo genere vanno esportati il più possibile. Un metodo che da anni fa la differenza. Ho visitato le loro diverse realtà, un ambiente non solo bello ma anche accogliente. C'è la sensazione dello stare bene, progetti personalizzati per ogni ragazzo per coltivare le passioni e far emergere un talento. Così ogni ragazzo e ragazza diventa un valore aggiunto per il mondo del lavoro che li accoglierà».

La Lombardia sta lavorando molto sul tema della formazione, per il quale eccelle sia per i numeri che per la qualità espressa ed enti come Cometa lo ricordano ogni giorno. «Importante la sinergia dal punto di vista imprenditoriale con le tante aziende del territorio. Anche fuori provincia, tante realtà guardano Cometa come un riferimento, quando si parla di questa scuola non c'è bisogno di aggiungere altro. Noi siamo presenti anche all'estero per formare personale che poi sceglie la Lombardia come destinazione per il lavoro. Da fuori c'è sempre da imparare e sicuramente tutto è migliorabile, ma tutto quello di buono che può arrivare lo prendiamo al volo, intanto creiamo le basi satellite per formare sul posto persone che poi vengono a lavorare da noi. Il nostro è un modello di formazione molto forte e riconosciuto al punto tale che lo esportiamo».

Assoluto

Un'alta formazione che, evidenzia l'assessore regionale, molti invidiano. «La Lombardia è prima in tutta Italia con 80mila ragazzi in formazione. I nostri Its Academy hanno più di 8mila ragazzi e ci sono 27 fondazioni regionali, siamo presenti ovunque con un sistema di formazione che è un'opportunità straordinaria. Copriamo tutte le aree tecnologiche. Stando nel Comasco, anche Iath è un'eccellenza assoluta, ha partnership con catene di lusso ed è garanzia di qualità. Un contesto importante di cui siamo orgogliosi. La formazione professionale dà emozioni, soddisfazioni e orienta nel mondo del lavoro, facendo capire cosa piacerebbe fare e su quale area tecnologica si è più portati. Questo è uno slancio per le decisioni future: il percorso opposto porta all'abbandono scolastico. Il 94% dei ragazzi che finiscono un percorso di formazione professionale, trova lavoro a tempo indeterminato» conclude Tironi.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Academy aziendali e Its

Academy aziendali

Programmi di formazione e sviluppo a livello aziendale, progettati per formare i talenti: non solo nuove risorse, ma anche i dipendenti all'interno dell'azienda.
Questi programmi sono diventati sempre più popolari: oggi più che mai le aziende riconoscono l'importanza di investire nel personale per ottenere un vantaggio competitivo nel mercato.

Le Academy Aziendali rappresentano un duplice vantaggio: questi percorsi formativi possono aiutare

- a costruire una forte lealtà tra i dipendenti e l'azienda
- aumentano la produttività e la soddisfazione dei lavoratori

Il cuore pulsante delle Academy aziendali sono le **hard skills**, competenze tecniche talvolta iperspecializzate, che vanno trasmesse per **riqualificare e specializzare** la figura professionale.

I programmi di crescita aiutano anche a **sviluppare le soft skills** come la comunicazione, la collaborazione e la propensione al problem solving, qualità importanti per il successo in qualsiasi ambiente lavorativo.

La carenza di tecnici Salta un'assunzione su due

Imprese che non trovano sul mercato le competenze di cui hanno bisogno. Il problema è diffuso ed è in crescita.

Molteplici sono i fattori che generano la carenza di manodopera. Il contesto demografico, un tasso di occupazione record che in Lombardia ha raggiunto il 70%, il peso del divario sul mercato del lavoro tra offerta e necessità delle imprese. I numeri sono eloquenti. Il report di febbraio del Rapporto Excelsior indica che la quota di assunzioni di difficile reperimento è pari al 47,8% del totale, soprattutto a causa della mancanza di candidati.

I profili più difficili da trovare nel mercato del lavoro riguardano gli operai specializzati (64,6%), gli operai conduttori di impianti (54,3%) e i tecnici (54,2%). Digitale, sostenibilità e transizione de-

Visita al Museo del cemento E allo stabilimento di Holcim

L'iniziativa
Una cinquantina di delegati hanno percorso il ciclo produttivo

Il Museo del cemento e lo stabilimento di Holcim Italia sono stati tra i luoghi scelti da "Cometa" di Como per integrare con un visita sul territorio il programma del convegno dedicato alla formazione inclusiva e di eccellenza di Unesco-Unevoc. La commissione ospite a Como si è quindi recata a Merone al termine del primo dei tre giorni di conferenza dedicati al confronto globale sui temi della formazione con particolare attenzione alla promozione dell'equità nell'accesso all'educazione di eccellenza senza esclusioni legate alle condizioni sociali.

Durante questa visita la commissione di circa una cinquantina di delegati Unesco – Unevoc ha potuto conoscere gli elementi chiave per formare i professionisti di domani in ambito Building & Construction. Attraverso le diverse tappe del percorso infatti i professionisti di Holcim hanno offerto una panoramica sulle attività quotidiane svolte in cementeria. Tra i punti di maggiore interesse il laboratorio della sala centrale e ovviamente il primo Museo del cemento in Italia, inaugurato lo scorso novembre e aperto al pubblico da marzo. Il direttore di stabilimento, Riccardo Bianchi, ha illustrato i dettagli della visita e del processo produttivo di un prodotto che a Merone, attraverso la cementeria, ha caratterizzato il territorio soprattutto dal punto di vista industriale e produttivo e che oggi è protagonista di grandi progetti di rigenerazione urbana, fonte di crescita culturale e di progetti di innovazione per un futuro sempre più sostenibile.

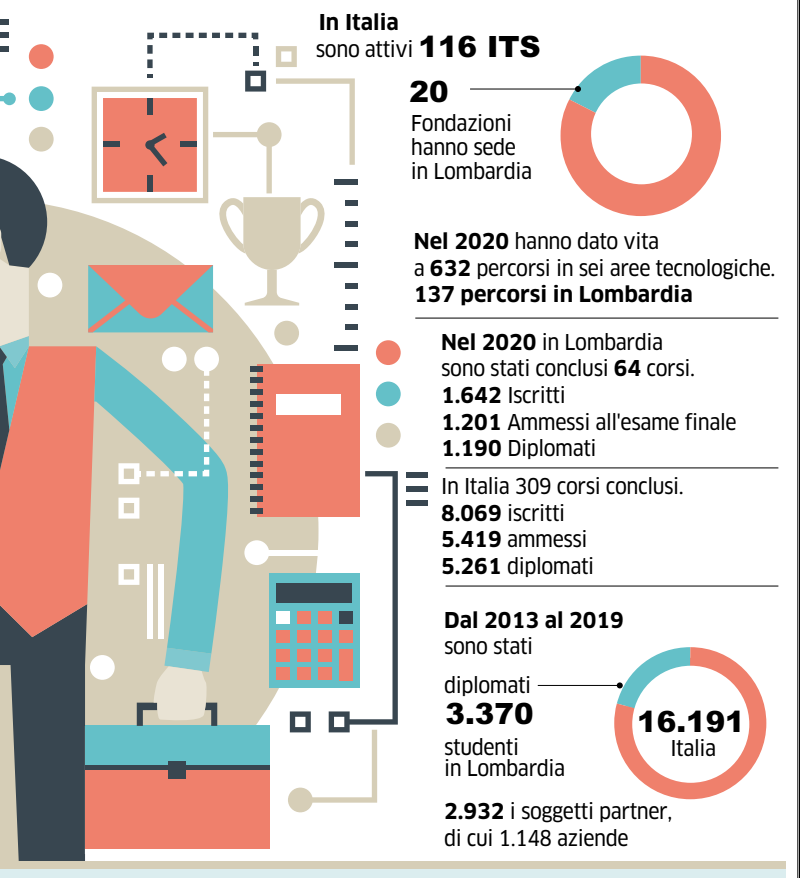
Infine Lucio Greco, amministratore delegato di Holcim Italia, ha dichiarato «è una grande opportunità per l'azienda e per Merone. Tutto ciò ci consente di concretizzare l'obiettivo di valorizzare il territorio in cui operiamo». **M. Gis.**

La visita nello stabilimento a Merone

1986

Un anno fa il premio Rosa Camuna

Un anno fa, l'associazione Cometa ha ricevuto il premio Rosa Camuna. - Nella motivazione si leggeva: «È impegnata dal 1986 nell'accoglienza, nell'educazione di bambini e ragazzi e nel sostegno delle loro famiglie per promuoverne lo sviluppo e una crescita serena»



L'esperienza all'estero Anche in apprendistato

La strategia. Le scelte per integrare la formazione tecnica in Europa «Per l'inclusione è necessaria la connessione con il mercato del lavoro»

COMO
EMANUELA LONGONI

Responsabile dell'area "Confronto internazionale tra sistemi Tvet" all'Istituto per la Formazione Professionale della Repubblica federale tedesca (BIBB), rappresentante del gruppo di coordinamento Benchlearning della Commissione europea e membro nazionale del comitato direttivo europeo EQAVET per la Germania, Isabelle Le Mouillour ha avuto un ruolo di spicco durante il convegno ospitato nella sede di Cometa.

La tre giorni organizzata da Unesco-Unevoc e dedicata a inclusione ed eccellenza ha coinvolto policy maker internazionali arrivati dall'Unione Africana, dal Sudest Asiatico, dalla Svizzera e dall'Ue.

Isabelle Le Mouillour

Il confronto

Presentata da Priscilla Wanjiku Gatonye moderatrice all'evento per Unesco, Isabelle Le Mouillour ha illustrato ai presenti una ricerca comparativa che punta ad avere una rilevanza significativa su questioni importanti per la politica europea, come la permeabilità dell'istruzione e della formazione, la formazione in azienda e l'apprendistato, la governance dei sistemi di IFP e delle strategie internazionali. Coinvolta in progetti finanziati dall'Europa come Erasmus Plus, Horizon e Twinning, parlando dello sviluppo dell'apprendimento basato sul lavoro, ha sottolineato l'importanza degli scambi internazionali, in particolare quando gli studenti non solo entrano nelle scuole, ma hanno la possibilità di svolgere periodi di apprendistato ed esperienze di lavoro all'interno delle realtà manifatturiere o dei servizi dei paesi ospitanti.

«Anni fa lavorando con i colleghi di Austria, Danimarca e Svizzera sul concetto di eccellenza ed inclusione nel sistema educativo ci siamo confrontati su come questo potesse essere misurato. È fondamentale non fermarsi a ciò che viene offerto in termini di adattabilità rispetto alle diverse esigenze e alle politiche di inclusione nelle agenzie formative; è necessario cambiare la prospettiva e considerare per esempio il numero di persone con problemi che terminati gli studi avranno la possibilità di entrare nel mercato del lavoro. I sistemi Tvet accolgono le persone con fragilità perché queste possano sentirsi incluse non solo nella scuola, ma anche nella società e possano guadagnarsi da vivere facendo un lavoro coerente con quanto hanno studiato. È importante dare voce a queste persone perché possano diventare parte del sistema; non solo clienti, ma anche co-decisori politici».

I percorsi

La formazione professionale non può più essere considerata come una seconda scelta, o una compensazione quando le cose non stanno funzionando come si vorrebbe in quella che viene definita "General Education" intendendo con ciò l'istruzione superiore o formale. «Se si vuole puntare all'eccellenza e all'inclusione si deve integrare il mercato del lavoro, altrimenti si rischierebbe di fare qualcosa di bello, certo, ma si mancherebbe l'obiettivo principale».

In Germania, ma anche altrove il mercato del lavoro è più aperto oggi, ma per lo più è alla ricerca di lavoratori con un alto livello di istruzione. Alle persone con disabilità bisognerebbe garantire la libertà di scegliere il proprio lavoro, mentre per rispettare il loro diritto al lavoro in genere vengono inserite in percorsi prestabiliti creando in questo modo una sorta di segregazione lavorativa.

Ciò potrebbe essere evitato offrendo un mix migliore fra formazione e istruzione generale o sviluppando percorsi di alta formazione professionale, così come avviene nel sistema tedesco.

Nel confronto fra la realtà tedesca e quella francese è emerso con chiarezza come la parola eccellenza venga compresa con accezioni diverse a seconda del paese in cui viene utilizzata. «Mentre in Francia non ci sono problemi ad usare termini come merito e meritocrazia, in Germania quando prendiamo in considerazione gli obiettivi dell'istruzione o della formazione la questione diventa molto più complicata. Con eccellenza si può intendere "il meglio del meglio", ma anche "parità di opportunità" o ancora "impegno civico"».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

mografica. Sono i tre grandi fattori di cambiamento che, già ora e ancora di più nei prossimi anni, rivoluzioneranno il mercato del lavoro generando un profondo cambiamento delle skill richieste da imprese e pubblica amministrazione.

Le competenze tecniche specifiche su tecnologie digitali e sostenibilità stanno diventando sempre più centrali (buona parte delle occupazioni del futuro saranno intensive di competenze digitali e green, oltre ad avere maggiore attenzione alle tematiche di invecchiamento della popolazione), ma allo stesso tempo crescere l'importanza delle competenze trasversali (skill cognitive, sociali).

Tra il 2024 e il 2028 il mercato del lavoro italiano potrà esprimere un fabbisogno compreso tra 3,1 e 3,6 milioni di occupati, a seconda dello scenario macroeconomico considerato. Infatti, lo stock occupazionale 2023 potrebbe crescere nel quinquennio da un minimo di 238mila unità nello scenario negativo fino a un massimo di 722mila occupati in un contesto più favorevole (gli scenari diversi sono in relazione al diverso andamento del Pil).

Costruzioni, tradizione e futuro A Como un nuovo percorso Its

Il progetto
Biennio post diploma promosso da Cometa in collaborazione con Ance e Holcim

«Il settore delle costruzioni è particolarmente rilevante per il nostro territorio che conserva una tradizione molto antica di artigiani della pietra, del legno e del marmo che hanno costruito in Italia e in Europa cattedrali e palazzi, insegnando anche agli altri questo bellissimo mestiere – dice Francesco Molteni, presidente Ance Como, intervenuto nel corso dei tre giorni di lavori per la conferenza Unesco-Unevoc – il nostro lavoro consiste nel soddisfare il bisogno di altri: la necessità di una casa dove abitare, di una fabbrica dove lavorare, di una chiesa dove pregare. Lavoriamo per gli altri ed è questo lo speciale obiettivo di un settore così rilevante e storico. Ora questo mestiere ha bisogno che i giovani intraprendano la carriera, imparino il lavoro ed è necessario spiegare loro quanto possa essere bello e affascinante questo settore».

Una delle strategie per completare la filiera professionale delle costruzioni è introdurre, a Como, l'Its Academy: un biennio di alta formazione post diploma per un ambito che cresce in complessità e innovazione. L'Its potrebbe chiamarsi "Magistri cumacini 4.0" avrà sede a Merone, presso Holcim, e il progetto vede già aggregarsi un ampio ventaglio di realtà di impresa, istituzionali e formative perché possa essere avviato già il prossimo anno scolastico.

L'idea nasce su impulso di Cometa e da un'intuizione legata proprio al tema del convegno Unesco- focalizzato sul tema Building and Costruction.

Su questa suggestione e attingendo al giacimento storico e culturale del territorio gli allievi di Iath hanno realizzato un project work finalizzato alla narrazione della storia dei Magistri cumacini, ripartendo dalla grandiosa eredità dei maestri comaschi esperti nella lavorazione della pietra che hanno concorso a costruire le grandi cattedrali d'Europa. Quella storia è stata raccontata attraverso un video realizzato dagli studenti di Iath Academy, Its per il turismo e l'ospitalità, che hanno applicato le nuove tecnologie e contribuito a creare un ponte fortemente suggestivo verso un nuovo progetto di alta formazione.

Francesco Molteni

«Serve un approccio innovativo che permetta di affrontare l'evoluzione continua dei sistemi costruttivi che si è incrementata in modo significativo - ha spiegato Francesco Molteni – è necessario possedere conoscenze specifiche per ogni tecnologia che viene applicata. Per esempio il monitoraggio del cantiere viene sempre più realizzato attraverso strumenti di notevole complessità e per il loro uso ci sono figure preposte ad alta specializzazione che però mancano». **M. Gis.**

Il modello Cometa

LA DIDATTICA

Un periodo di tirocinio negli alberghi comaschi

I percorsi del mini-master alberghiero di Cometa prevedono un anno di formazione per la professionalizzazione di giovani di circa 18 anni per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Il percorso prevede circa 450 ore di formazione per la gestione della sala e sei mesi di tirocinio nei migliori alberghi del lago di Como. L'ultimo mese del percorso prevede l'attivazione di un contratto di somministrazione per i ragazzi negli alberghi dove hanno fatto il tirocinio.

Il percorso è gratuito per i partecipanti, gode di un finanziamento Formatemp grazie a Gi Group S.p.A. e di altri finanziamenti privati. Gli allievi hanno ottimi tassi di inserimento lavorativo, anche presso le aziende dove si sono formati.

I destinatari sono giovani tra i 16 e i 20 anni che hanno difficoltà a permanere nei percorsi formativi istituzionali o ne sono al di fuori. **M. COL**

«Un corso che mi ha dato entusiasmo»

La testimonianza. Dike Aribiba ha 33 anni e vive in Austria, è stato uno studente del mini master alberghiero «In Cometa non ho incontrato solo tutor, ma anche amici che mi hanno aiutato, ora frequento l'università»

COMO
MARTA COLOMBO

«Grazie a Cometa, ho trovato una comunità e un gruppo di persone che mi hanno supportato e mi hanno spronato a fare qualcosa nella mia vita e della mia vita».

Dike Aribiba ha 33 anni, vive in Austria e nel 2009 ha conseguito il diploma al termine del mini-master alberghiero di Cometa, che risponde a due esigenze fondamentali: l'integrazione professionale e sociale dei migranti che arrivano a Como; garantire alle aziende la possibilità di trovare ragazzi giovani e idonei a svolgere le mansioni sulle quali c'è una carenza in questo momento.

«La scuola pubblica non aveva abbastanza empatia per la mia situazione – racconta Dike – Quando ho iniziato il corso, ero giù uno studente ma non ero abbastanza bravo né appassionato. Questa è una delle ragioni per cui ho scelto Cometa e il programma del mini-master in alberghiero, che è orientato alla conoscenza del mondo dell'hotellerie e della ristorazione, ma anche al modo in cui è necessario trattare i clienti e in generale altre persone che entrano a far parte del tuo mondo».

Iniziativa

L'iniziativa mini-master forma i giovani che si trovano in situazioni di disagio, italiani ma anche e soprattutto migranti, a diventare camerieri e cameriere e addetti alle pulizie per il settore dell'ospitalità locale, compresi gli hotel e i ristoranti direttamente coinvolti nel programma, che offrono sia stage che apprendimento basato sul lavoro nelle loro sedi. I minori e i giovani adulti migranti rischiano infatti la disoccupazione e l'esclusione sociale a causa dei loro profili poco qualificati o delle difficoltà nel riconoscere i propri apprendimenti e risultati precedenti. L'iniziativa mini-master di Cometa Formazione mira a ridurre il rischio di esclusione sociale e disoccupazione, colmando il divario di competenze affrontato dalle aziende locali e cambiando gli atteggiamenti negativi delle comunità ospitanti nei confronti di questo gruppo vulnerabile.

Esperienza

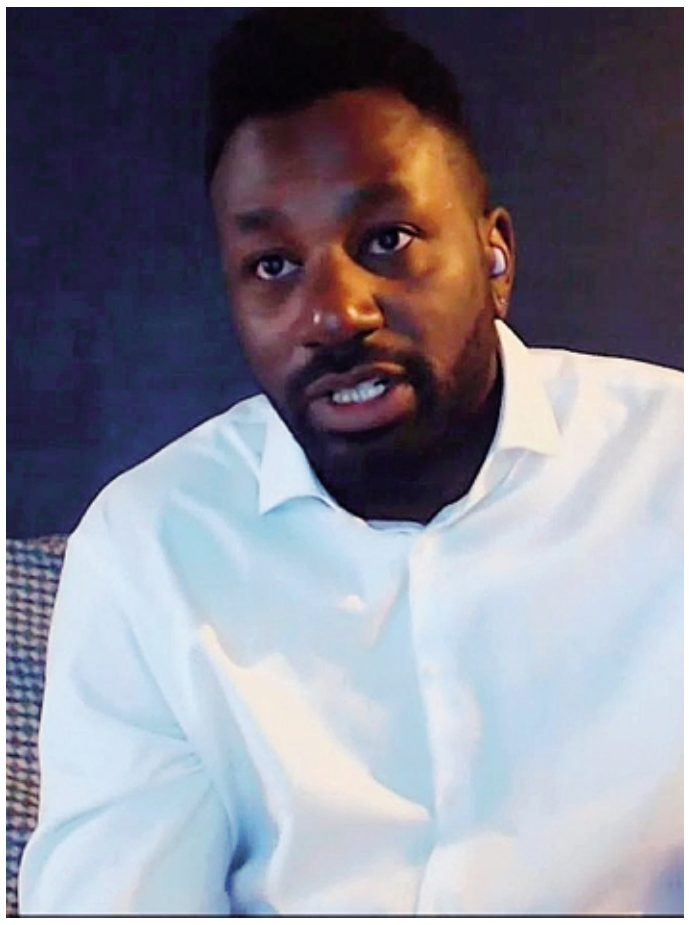
«Durante il corso, non ho incontrato solamente tutor ma anche amici e persone che mi hanno supportato – evidenzia Aribiba - Ho quindi realizzato che questa era la giusta scelta per me. L'esperienza è stata grandiosa, nonostante i momenti difficili iniziali dovuti alla mia poca esperienza nel campo. Ora studio all'Mci di Innsburck, un'università internazionale: durante l'esperienza con Cometa, infatti, non ho imparato solamente cose riguardanti la gastronomia, la ristorazione e il mondo degli hotel, ma anche skills sociali ed è per questo che ho deciso di iniziare una nuova vita in Austria, nel campo delle scienze sociali. Ho capito e sto capendo – prosegue - come migliorare la vita di persone che hanno origini africane e che vengono in Europa e hanno a che fare con persone con una formazione e una cultura diverse».

Fondamentale, in tal senso, l'approccio pedagogico di Cometa, che mira a fornire agli studenti competenze professionali di alta qualità, promuovere le loro abilità sociali ed emotive e fornire opportunità di lavoro significative.

Il mini-master ha diversi elementi cruciali per il suo successo: si tratta infatti di un percorso formativo efficace, basato su un mix di competenze professionali e culturali. La struttura basata sul lavoro gioca un ruolo cruciale per la sua efficacia. Inoltre, un'integrazione coerente è possibile grazie a un approccio di sviluppo umano integrale in cui ogni studente è supportato personalmente, anche con competenze sociali e psicologiche. L'approccio ecosistemico di Cometa contribuisce a sostenere e rafforzare la formazione e ad aumentare i tassi di inserimento, oltre a sensibilizzare la comunità locale. aziende, ong locali e istituzioni, che trovano in Cometa, come centro di formazione professionale, il leader di un'iniziativa di cui diventano beneficiari e co-creatori.

«Questa esperienza del mini-master è stata essenziale, nella mia formazione, e ringrazio di aver deciso di aderire, anni fa - Ovviamente, la consiglierei ai giovani di oggi, soprattutto in situazioni non facili. E' davvero una opportunità».

©RIPRODUZIONE RISERVATA



Dike Aribiba

Didattica personalizzata

Giovanni Figini

Collocamento nelle aziende I numeri sono positivi

Cometa Formazione come primo Centro Unevoc in Italia, centro di eccellenza inclusivo e laboratorio di pedagogia innovativa ed empatica, grazie ai suoi mini-master. L'approccio, basandosi su un quadro pedagogico di sviluppo umano integrale, comprende quattro aree principali di attività. Anzitutto, vi è la fase di accoglienza e intervista, grazie alla quale, durante il colloquio, il tutor mira a instaurare un rapporto di fiducia con il discente, individuandone il profilo psicologico e le competenze, per creare un piano di apprendimento personalizzato.
Si passa poi al percorso formativo vero e proprio, che consiste in un percorso di 1300 ore, di cui 960 ore di stage. Le competenze di base e tecniche sono fondamentali, con un'enfasi aggiuntiva sulla cultura locale. Negli ultimi dieci anni i risultati dei collocamenti sono stati costantemente molto positivi: ogni anno, infatti, 50-75 giovani vengono sostenuti efficacemente, attraverso una specifica modalità di accompagnamento. Il tutoraggio consiste infatti in un supporto personalizzato sia sulle competenze professionali, sia sulle soft skills e sullo sviluppo umano. Gli studenti vengono poi abbinati a potenziali aziende per il loro tirocinio.
Quanto ai numeri, il tasso di collocamento, dopo il mini-master, è di circa il 70 per cento, mentre l'abbandono medio inferiore al 10 per cento. Un anno dopo aver ottenuto il certificato, il 60 per cento degli studenti ha un lavoro. Tra gli obiettivi dei mini-master di Cometa una maggiore integrazione degli studenti nel contesto sociale locale e lo sviluppo di una maggiore consapevolezza dell'ecosistema locale, in particolare dei politici e delle aziende. Nel 2018, Cometa è diventata centro Unevoc, perché adotta un approccio innovativo di apprendimento per oltre 600 ragazzi (dai 14 ai 22 anni), compresi ragazzi che hanno rinunciato alla scuola, ragazzi che non studiano e non lavorano e migranti. Proprio per questo, è stata proprio Cometa a ospitare il convegno europeo del ciclo 2024-25 di Bridging Events. Ufficialmente, l'associazione Cometa è stata fondata nel 2000 e ha iniziato i suoi primi corsi di formazione in Technical and Vocational Education and Training con la creazione dell'istituto Cometa Formazione nel 2003. Ha continuato a crescere ed espandersi offrendo progetti e iniziative unici basati sulle esigenze delle comunità che serve. M.COL.

I PARTNER

ELECTRO ADDA · SHERATON Lake Como Hotel · CONFINDUSTRIA LECCO E SONDRIO · CONFINDUSTRIA COMO DA CENT'ANNI NEL FUTURO · Regione Lombardia · REALTÀ IN MOVIMENTO unicar · Rodacciai · OMET · FIOCCHI · TECHNOPROBE · BIANCHI GROUP Transport and Logistic Solutions · NOVATEX · cama GROUP Innovation meets Experience · TECHNOIT S.p.A.

Supplemento al numero odierno de **La Provincia** | Direttore **Diego Minonzio** | Redazione **Enrico Marletta** e **Gianluca Morassi** | Mail **faber@laprovincia.it** | In collaborazione con BIM