

## Garanzia Giovani: quando il manager diventa mentore

**Autoimpiego e autoimprenditorialità. Questi erano i principali auspici dell'Unione europea** quando ha messo a disposizione del nostro Paese circa 1,5 miliardi di euro a sostegno del **Piano italiano di attuazione della Garanzia Giovani**. Una maggiore diffusione della cultura d'impresa e lo sviluppo di competenze per l'imprenditorialità sono tasselli fondamentali per favorire l'*employability*, per creare le condizioni necessarie allo sviluppo di concrete opportunità occupazionali ovvero stimolare la creazione di nuove iniziative imprenditoriali.

Guardando la realtà nostrana si acquisisce consapevolezza dell'assenza di **scuole in grado di «fornire le competenze utili a diventare imprenditori a tutti gli effetti»**. Vanno in questa direzione **i Protocolli d'intesa firmati da Federmanager e Manageritalia con gli Assessorati regionali per il lavoro di Campania e Piemonte**, nell'ambito dei quali viene delineata un'operazione sperimentale di welfare che coinvolge giovani da inserire nel mondo del lavoro e manager involontariamente disoccupati o neo-pensionati.

**Una potenziale apertura verso nuovi scenari e opportunità**, magari prima non conosciute o ritenute inaccessibili, **per i giovani** che si affacciano al mondo del lavoro, **oltre che escamotage per combattere la dispersione di cultura manageriale e di elevate competenze professionali**, un rischio sempre più tangibile alla luce della rilevante fuoriuscita di risorse manageriali verificatasi negli ultimi anni.

La finalità del Progetto è la medesima ma, chiaramente, l'iniziativa assume contorni e contenuti diversi a seconda del differente tessuto sociale e imprenditoriale su cui si va ad innestare. **In Piemonte**, ad esempio, **l'obiettivo è, principalmente, quello di promuovere, da parte dei giovani, la creazione ed il consolidamento di start-up innovative**, di stampo marcatamente tecnologico, **con il supporto di manager mostratisi disponibili a svolgere attività di mentoring e di accompagnamento alla progettazione**, per fornire ai neo *start-upper* la dovuta assistenza e renderli edotti circa gli aspetti amministrativi, organizzativi e gestionali relativi allo sviluppo dell'azienda, anche attraverso la realizzazione di incubatori aziendali. Questo passaggio preliminare consente, altresì, al discente di poter focalizzare, più agevolmente, i punti di forza e le possibili criticità della propria idea imprenditoriale. Da un punto di vista operativo in territorio piemontese il Progetto è in fase di avvio: i manager stanno seguendo anch'essi un percorso specifico per diventare formatori e carpire i segreti e gli strumenti del *mentoring*.

## Garanzia Giovani: quando il manager diventa mentore

In Campania il progetto si sta sviluppando in alcune zone periferiche del napoletano, quali i quartieri di Scampia e Fuorigrotta. In tal caso **i manager hanno realizzato incontri di orientamento e valutazione sulla personale propensione dei giovani all'autoimpiego in termini di motivazione ed attitudini, oltre che di diffusione del necessario bagaglio di conoscenze degli strumenti giuridici e finanziari** necessari per strutturare e concretizzare l'idea imprenditoriale, anche ove si trattasse di attività imprenditoriali "correnti", non necessariamente innovative.

Sul piano sostanziale e metodologico sono previsti, in fase preliminare, due incontri collettivi a cui dovrebbero far seguito degli incontri individuali di accompagnamento alla progettazione su richiesta. Nello specifico, il primo incontro *Il mio sogno nel cassetto* utilizza una metodologia prevalentemente interattiva che prevede l'uso di esercitazioni pratiche per porre il giovane nelle condizioni di esplorarsi in termini di motivazione, attitudini e valori professionali e di attivarsi per la costruzione di una relazione positiva con il *mentor*. Il secondo *Dal sogno al progetto* ha un approccio frontale e si pone l'obiettivo di trasmettere le informazioni e gli schemi interpretativi fondamentali e propedeutici alla erogazione di servizi di accompagnamento all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.

Tirando le somme, **questa esperienza**, riproponibile anche in altre realtà territoriali, **ponendosi tra le buone prassi, dimostra, a suo modo, che il progetto Garanzia Giovani può funzionare**. Un segnale positivo che si pone certamente in controtendenza rispetto al bilancio negativo della *Youth Guarantee* ad un anno dalla partenza del Piano (per un approfondimento si veda U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi, *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, in ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 43)

Che le **attività di orientamento e di formazione** siano le offerte più inflazionate rivolte ai giovani del Progetto è noto; almeno stavolta tale dato – solitamente raccolto nell'accezione negativa ossia come mancanza di offerte di lavoro concrete se non nella forma dei tirocini (reali o fasulli che siano) – è letto in chiave positiva **come leva per implementare l'autoimprenditorialità** ed evitare che competenze elevate, in termini tecnici e di esperienza

## Garanzia Giovani: quando il manager diventa mentore

maturata, restino infruttuose.

### **Valentina Picarelli**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@valepic86

Scarica il pdf 