

TESTIMONIANZE

Dai banchi di scuola alle aziende Autogrill forma i giovani studenti

Carolina Parma

Nel 2016 l'iniziativa voluta dal Governo Renzi nell'ambito della Buona scuola per avvicinare i giovani al mondo del lavoro ha coinvolto 500mila studenti. Molte le aziende che hanno aperto le loro porte ai ragazzi delle classi terze delle scuole superiori con l'obiettivo di far svolgere agli studenti un'esperienza on the job di qualche settimana. Tra chi ha aderito al progetto c'è Autogrill che in estate ha coinvolto 100 giovani dando loro l'occasione di fare un percorso professionale concreto.

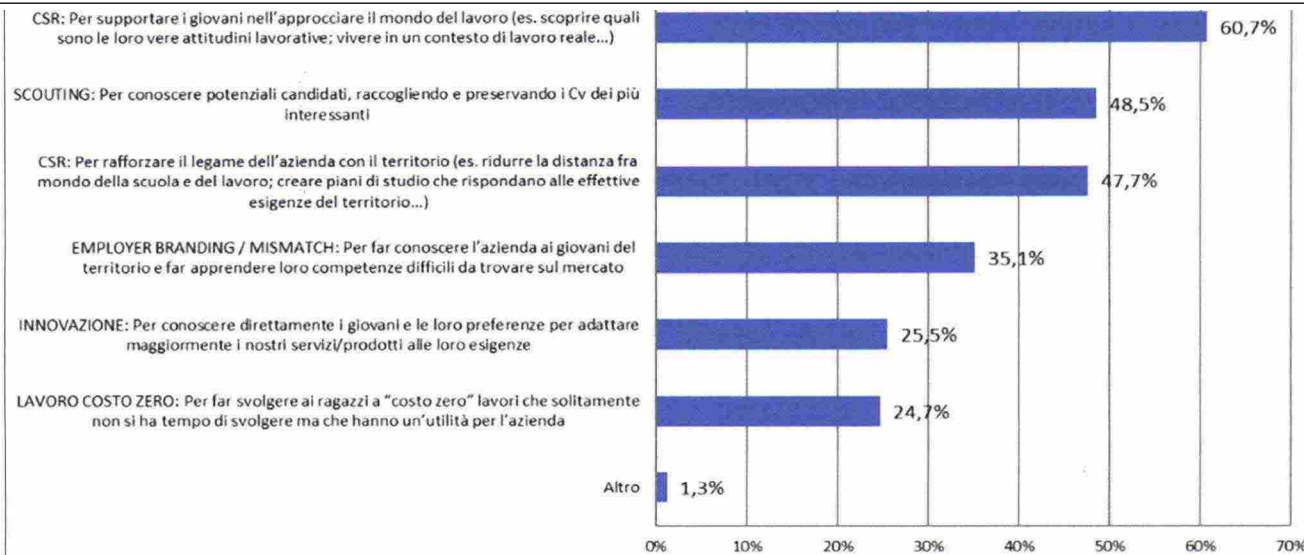
Il decollo non è stato dei più semplici, frenato dal peso della novità, dalla fatica che è solita accompagnare il Ministero dell'Istruzione e dalle polemiche, che in Italia non mancano mai. Ma alla fine l'alternanza scuola-lavoro, uno dei temi più forti della Buona scuola, prevista dal Decreto legge 107/2015 del Governo Renzi, è partita e nel 2016 ha coinvolto un piccolo esercito composto da 500mila studenti delle classi terze di istituti tecnici e professionali, ma anche dei licei. Obiettivo: avvicinare il mondo della scuola a quello del lavoro, facendo fare agli studenti esperienze *on the job* di qualche settimana, solitamente a cavallo tra giugno e luglio, in aziende private, studi professionali, enti pubblici e associazioni no profit.

Numerose le imprese che hanno aderito all'iniziativa, soprattutto al Centro Nord, tra cui Autogrill, tra le prime nel settore Food&Beverage, che per sei settimane, a partire dalla metà di giugno, ha aperto le porte dei suoi locali a 11 istituti di Milano e Roma, coinvolgendo in totale 100 studenti. "Abbiamo scelto di sostenere la formazione professionale di questi ragazzi per dare un contributo ad avviare gli studenti verso un percorso professionale concreto", dice convinta Marilena Ferri, Head of HR & Organization della società da sempre molto attenta al rapporto tra giovani e lavoro, a come aiutare i ragazzi a inserirsi nel mondo operativo, renden-

Marilena Ferri

In Autogrill dal 2009 Marilena Ferri è Head of HR & Organization del gruppo. Per la stessa società si è occupata anche di sistemi di executive compensation, performance management e people development. In precedenza ha lavorato come HR Generalist in Techdata Italia, focalizzandosi sulla gestione risorse umane, selezione, formazione, sviluppo e compensation. Nel 2005 era in Intertaba-Philip Morris International, dove si occupava di Compensation & Expatriation, avendo la gestione degli aspetti relativi alla pianificazione retributiva, performance management ed expat. Con un master in HR Management e una laurea in storia economica nel cassetto, è entrata nel mondo del lavoro come Junior Consultant di sistemi di gestione HR nella società di consulenza Tesi Spa.





Motivi che spingono le aziende all'alternanza scuola-lavoro. Fonte: L'alternanza scuola-lavoro valutata dalle aziende italiane, Gi Group

do pratiche le conoscenze teoriche acquisite e imparando a interagire con un ambiente dalle dinamiche e tempistiche molto diverse da quelle della scuola. "Siamo convinti che si è trattato di una esperienza molto istruttiva durante la quale i ragazzi –costantemente seguiti e supportati– hanno fatto pratica dell'operatività dei nostri locali, interagito con clienti e colleghi portando con sé il ricordo di un'ottima esperienza", aggiunge Ferri.

Ci sono state difficoltà in fase di pianificazione?

I partner che abbiamo avuto al nostro fianco sono stati molto competenti: Randstad HR Solutions, società di Randstad Group Italia Spa specializzata in consulenza HR e formazione, e CONSEL Consorzio ELIS per la formazione Professionale superiore, ente non profit che sta promuovendo la partecipazione dei propri consorziati all'alternanza scuola lavoro, hanno condotto delle ottime selezioni dando ampio seguito alle linee guida ricevute da Autogrill.

Da quali scuole provenivano i ragazzi che hanno aderito al vostro progetto?

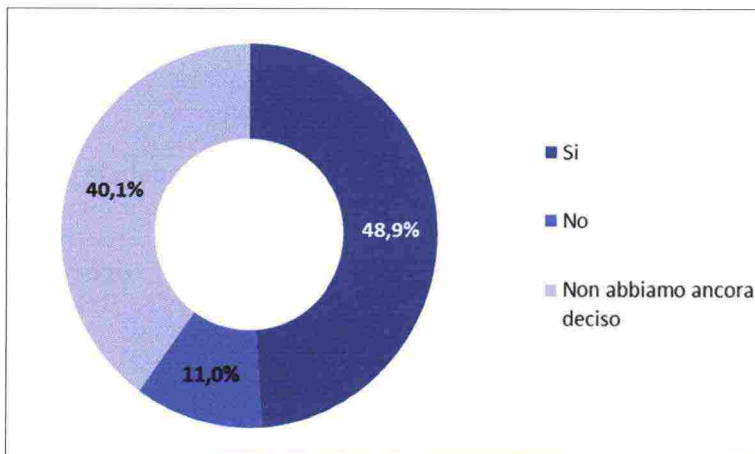
Per lo più da scuole di formazione tecnica e professionale, ma il progetto era aperto a tutti gli istituti, licei compresi. Siamo infatti convinti che l'etica del servizio, che si impara con un'esperienza a diretto contatto con i clienti, possa rappresentare un arricchimento importante per chiunque, qualunque sia poi il percorso formativo o professionale successivo.

Esattamente di cosa si sono occupati i ragazzi?

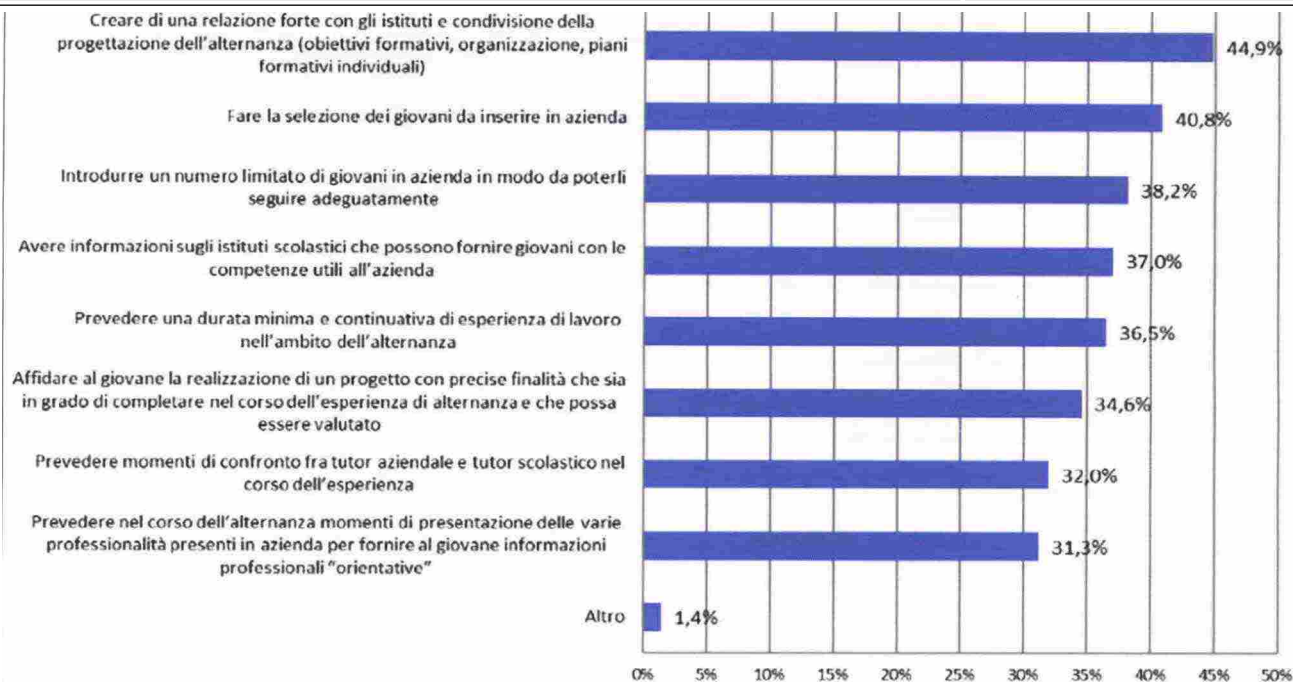
Di tutte le attività legate all'operatività all'interno dei nostri locali. Costantemente seguiti da un tutor hanno avuto la possibilità di sperimentare la realtà lavorativa interagendo con i clienti e con i colleghi. Ed erano riconoscibili a tutti grazie a una maglietta polo simile a quella delle divise dei campus americani.

Prima di renderli operativi avete fatto loro dei corsi particolari?

I ragazzi selezionati hanno tutti ricevuto la formazione necessaria per operare all'interno dei nostri punti vendita ottenendo le certificazioni 81/08 (sicurezza sul lavoro) e HACCP (sicurezza alimentare). Coloro che



Percentuali di aziende che intendono realizzare l'alternanza scuola-lavoro nell'anno scolastico 2016-17. Fonte: L'alternanza scuola-lavoro valutata dalle aziende italiane, Gi Group



Elementi che contribuiscono al successo dell'alternanza scuola-lavoro. Fonte: L'alternanza scuola-lavoro valutata dalle aziende italiane, Gi Group

hanno iniziato a lavorare nei nostri punti vendita negli aeroporti di Milano Linate, Malpensa e Roma Fiumicino, hanno ricevuto in più una formazione speciale, come previsto dalle norme di sicurezza.

Quante ore hanno lavorato al giorno?

Quattro per cinque giorni la settimana.

Li avete trovati preparati?

Si sono dimostrati molto attenti a ciò che accadeva intorno a loro e hanno colto l'importanza di questa iniziativa. Fanno parte della generazione dei Millennial, se non addirittura della Generazione Z, e sono sempre connessi e inter-connessi tra loro, con un gran desiderio di mettersi in gioco, alla prova e questo ci ha colpiti molto positivamente.

Soddisfatti di come sono andate le cose?

I colleghi della rete, che hanno seguito costantemente i ragazzi, hanno espresso pareri incoraggianti su ognuno di loro. Sono riusciti a interagire bene nel gruppo, con i colleghi e sono stati pronti con i clienti.

Tra i vostri obiettivi c'era anche quello di individuare nei ragazzi che hanno aderito all'iniziativa papabili nuovi dipendenti?

L'iniziativa non è nata con questa finalità,

come abbiamo visto. Considerata poi l'età dei ragazzi, tutti minorenni, ci aspettiamo che concludano il loro corso di studi e, secondo le loro inclinazioni personali, magari lo continuino. Ma questa sarà una loro scelta, da fare supportati dalle loro famiglie.

In futuro pensate di allargare l'iniziativa anche agli universitari o a ragazzi provenienti da altre tipologie di scuole, per esempio i licei, coinvolgendo altri comparti aziendali?

Il progetto di alternanza scuola-lavoro è stato esteso anche ai licei italiani, sebbene non ci siano state molte adesioni da parte dei ragazzi, almeno nel 2016.

Quanto a un possibile coinvolgimento di altri dipartimenti aziendali, non lo escludiamo, anche se, sicuramente, i numeri di inserimento sarebbero inferiori e riproporzionati allo staff complessivo del nostro headquarter milanese.

Oltre all'esperienza formativa on the job prevede altri tipi di sostegno per questi ragazzi?

Sì, faremo donazioni alle scuole di appartenenza dei ragazzi, rafforzando così il nostro sostegno alla scuola pubblica e alla formazione delle nuove generazioni.