

Una sperimentazione tra Centri per l'impiego di Roma e Isfol sulle pratiche di orientamento specialistico in Garanzia Giovani: alcuni casi studio significativi¹

di Maria Luigia Cusano, Marco Chillemi, Michele Simone²

Abstract: In attuazione di una convenzione siglata tra l'Isfol (Ente pubblico di ricerca) e Roma Città metropolitana (ex provincia di Roma) - Dipartimento III Servizi per la Formazione, il lavoro e la qualità della vita - il 12 febbraio 2015, che prevede una collaborazione interistituzionale finalizzata all'implementazione e al rafforzamento delle competenze orientative degli operatori all'interno dei CPI di Roma e Provincia, e più in generale alla messa a punto di buone prassi orientative volte ad accrescere le competenze per l'occupabilità delle persone, sono state realizzate nel corso del 2015 una serie di azioni di cui si vuol dar conto nel presente articolo. In particolare a fronte di dati drammatici sulle difficoltà che incontrano i giovani ad entrare in modo qualificato nel mondo del lavoro e, in relazione, alle azioni previste nel programma *European Youth Guarantee* (garanzia per i giovani europei), è stata avviata una riflessione sulla necessità di rinnovamento e di potenziamento dei servizi per il lavoro, e nello specifico di quelli di orientamento. È evidente infatti che nell'ambito della strategia sull'occupabilità, un ruolo di primo piano lo possano giocare proprio le pratiche di orientamento, anche per arginare i marcati fenomeni di dispersione/allontanamento dei giovani che non riescono a pensare e a immaginare un lavoro. Partendo dalla sperimentazione nel centro Porta Futuro dello strumento AVO Isfol (Questionario di Autovalutazione dell'Occupabilità messo a punto dall'Isfol) che rappresenta un momento di collegamento importante tra la domanda della persona e la conseguente offerta consulenziale, si è proceduto con la realizzazione sperimentale *con giovani in garanzia* del percorso di orientamento specialistico Isfol "Da AVO al progetto professionale", che sulla base dell'analisi della storia di vita del giovane analizza le competenze e le risorse utili per transitare attivamente nel mercato del lavoro e pervenire ad un progetto professionale aderente al contesto. L'articolo vuole passare in rassegna le principali e più fondanti tappe della sperimentazione e, attraverso la disamina di particolari e significativi casi, realizzati in due differenti centri per l'impiego di Roma (Pomezia e Porta Futuro) vuole porre l'enfasi su quanto e come la consulenza orientativa, se ben strutturata, possa incidere tangibilmente sullo sviluppo umano e professionale dei giovani.

Parole chiave: Orientamento; Centri per l'impiego; Giovani; Sperimentazione

INTRODUZIONE

La Garanzia Giovani in Europa, in Italia e nel Lazio

Il primo maggio 2014 è stata la data simbolicamente scelta dal Governo italiano per dare ufficialmente avvio al programma Garanzia Giovani; un nuovo approccio alla disoccupazione giovanile, per "garantire" che tutti i giovani tra i 15 e i 29 anni possano ottenere un'offerta valida entro 4 mesi dalla fine degli studi o dall'inizio della disoccupazione. L'offerta può consistere in un impiego, apprendistato, tirocinio, o ulteriore corso di studi a seconda della situazione e delle specifiche esigenze dell'interessato. I paesi dell'UE hanno approvato il principio della garanzia per i giovani nell'aprile 2013 ([raccomandazione del Consiglio](#)). La natura dell'iniziativa è essenzialmente

¹ La responsabilità del contenuto dell'articolo è esclusivamente degli autori. Esso non riflette necessariamente l'opinione dell'Ente.

² Maria Luigia Cusano, Marco Chillemi, Michele Simone: Città Metropolitana di Roma Capitale.

preventiva: l'obiettivo è quello di offrire prioritariamente una risposta ai giovani che ogni anno si affacciano al mercato del lavoro dopo la conclusione degli studi, ma nello specifico contesto italiano tale iniziativa prevede anche azioni mirate ai giovani disoccupati e scoraggiati, che hanno necessità di ricevere un'adeguata attenzione da parte delle strutture preposte alle politiche attive del lavoro. Tra le altre cose la Raccomandazione innova profondamente il bilancio europeo, introducendo un finanziamento importante, nelle Regioni dove la disoccupazione giovanile risulta superiore al 25%. Anche le modalità di finanziamento dell'iniziativa sottolineano la natura strutturale degli interventi previsti. Nel 2012 i giovani NEET, persone di età compresa tra i 15 e i 24 anni, che non studiano, non sono in formazione e non lavorano, ammontavano in Europa a quasi 8 milioni, di cui oltre un milione e 230 mila residenti in Italia. La disoccupazione prolungata crea danni irreversibili a livello dei singoli individui, perché pregiudica le prospettive dell'intero ciclo di vita, e per l'intera collettività, per la quale una "generazione perduta" vuol dire basso potenziale di crescita e enormi costi di "welfare". Per far fronte a tale drammatica situazione e ridare speranza di futuro ai giovani, un gruppo di parlamentari europei si è battuto nel 2012 per introdurre nel bilancio comunitario un capitolo nuovo, il principio di una "Garanzia Giovani" e i mezzi per finanziarne almeno l'avvio. Disoccupazione non vuol dire solo minore produzione di beni e servizi oggi, ma anche minor capacità produttiva in futuro, poiché i disoccupati di oggi perdono le competenze necessarie domani. Vuol dire maggior spesa per sussidi e servizi sociali e potenzialmente maggiore instabilità sociale e politica, oltre che minor senso di cittadinanza. La disoccupazione prolungata è una "cicatrice" che un individuo si porta dietro tutta la vita e che ha oneri rilevantissimi per la società nel suo complesso. Eurofound (2012) ha stimato i costi della mancata occupazione degli oltre 14 milioni di NEET europei in 162 miliardi di euro. Ogni NEET che riesce a lavorare produce un flusso di reddito e di entrate fiscali, mentre un NEET strutturalmente disoccupato comporta costi anno dopo anno. In conseguenza della crisi economica iniziata nel 2008, il mercato del lavoro italiano ha attraversato negli ultimi anni una fase di profonda crisi. Le crescenti difficoltà nell'accesso all'occupazione hanno generato anche un aumento generalizzato dei tempi di ricerca di lavoro per tutte le categorie della popolazione. I giovani sono sicuramente la fascia d'età maggiormente colpita dalla crisi occupazionale in atto, preoccupa in particolare il fenomeno dei giovani non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (NEET). Se da una parte per i giovani in uscita dal sistema d'istruzione formale va valorizzato il contributo del sistema scolastico come "punto di partenza" informativo e di primo orientamento, dall'altro l'attuazione della Garanzia costituisce una sfida e una grande opportunità per la sperimentazione di un più efficace sistema di presa in carico dell'utente. Contrariamente ai maggiori partner europei, in Italia non esiste una piattaforma nazionale per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, un sistema nazionale di attestazione e certificazione delle competenze. L'avvio della Garanzia Giovani ha creato un contesto di standard nazionali e di opportunità mediante lo sviluppo di sinergie tra le diverse aree territoriali e i diversi attori coinvolti e si offre, dunque, come banco di prova nella costruzione di modelli condivisi da Stato e Regioni, nell'attesa che vada in porto un'azione di riforma strutturale più complessiva.

Per poter usufruire degli strumenti messi a disposizione del Programma, è obbligatorio iscriversi ad esso attraverso la registrazione sul portale "cliclavoro"³ o presso i portali regionali e è stato stabilito che la presa in carico (entro 4 mesi) decorra da tale registrazione.

L'introduzione della "Garanzia per i Giovani" nel nostro paese è una sfida che necessita di una strategia unitaria, fortemente condivisa tra Stato, Regioni, altri soggetti pubblici e privati e di un'importante azione di monitoraggio e valutazione. Di conseguenza, accanto ad un Piano che ha

³ <http://www.garanziaiovani.gov.it/Pagine/Aderisci.aspx>

individuato le azioni comuni su tutto il territorio nazionale, ciascuna Regione ha definito un proprio Piano attuativo, pertanto le regioni come organismi intermedi hanno avuto la responsabilità di attuare le azioni di politica attiva previste dal programma.

Per ciò che attiene alla misura dell'orientamento specialistico il Piano di Attuazione Regionale (PAR) Lazio ne ha riservato la possibile fruizione, qualora rilevatane la necessità da parte di un operatore professionalmente competente, ai giovani la cui distanza dal mercato del lavoro è valutata "alta" o "molto alta", ossia con indice di profilazione 3 e 4. Una prima, importante riflessione critica attiene proprio al "meccanismo" con cui viene attribuito al giovane il cosiddetto "*profiling*" (ovvero la classe di profilazione corrispondente alla sua ipotetica distanza dal mercato del lavoro); i dati che concorrono alla determinazione del *profiling* sono soltanto tre: la cittadinanza – il titolo di studio e la condizione occupazionale del giovane un anno prima. Peraltro, fatto non trascurabile, a ciascuna classe di profilazione è associato un quantum economico, che corrisponde alla "dote" spettante a ciascun giovane e che diventa automaticamente l'incentivo economico che viene corrisposto all'azienda qualora questa decida di assumere/ formare il "garantito". Più il *profiling* è alto (ovvero il giovane è molto distante dal mercato del lavoro) più l'incentivo è elevato; condivisibile da un punto di vista di equità sociale poiché questo meccanismo presupporrebbe che chi ha meno possibilità, chi è più svantaggiato, chi è meno occupabile venga associato ad un incentivo economico più elevato. Se non fosse che, sin dall'inizio, è stato evidente quanto un *profiling* determinato con i soli tre criteri suddetti risulti una semplificazione eccessiva, poiché non tiene conto di una serie di fattori soggettivi, contestuali, specifici della storia umana e socio biografica del soggetto, e pertanto risulti del tutto inefficace quando non addirittura fallace nel valutare compiutamente sia la presunta occupabilità del giovane che la sua eventuale necessità di orientamento. Un breve esempio tratto dall'esperienza sul campo:

Elena (nome di fantasia ma utente reale): 28 anni, una laurea in filosofia conseguita a marzo 2015, cittadina italiana, lo scorso anno era occupata (a tempo indeterminato part-time) in un negozio di calzature... *profiling* 1 Basso (!) Dalla raccolta della sua storia emerge sinteticamente quanto segue: il lavoro da commessa non le piace, lo ha fatto solo per avere un minimo di indipendenza economica durante gli studi, pertanto dopo aver conseguito la laurea si è dimessa senza alcun rimpianto. Pensa che l'unica strada possibile con una laurea in filosofia sia quella dell'insegnamento, e non ha idea di come poter utilizzare la garanzia giovani, di cosa scegliere. In base alla direttiva regionale del Lazio, a questa utente non potrebbe essere associata la Misura dell'orientamento specialistico, avendo lei un *profiling* basso.

Un piccolo esempio tratto dall'esperienza quotidiana sul campo che evidenzia una falla non indifferente nel sistema. La lettura del bisogno di una misura complessa, quale è l'orientamento, dovrebbe a nostro avviso essere svincolata da meccanismi "algoritmici" e di attribuzione di fondi, perché così facendo la funzione orientativa viene svilita e strumentalizzata per fini che nulla hanno a che vedere con il bisogno reale dell'utente. Peraltro i documenti ufficiali⁴ approvati negli ultimi anni in materia sanciscono nero su bianco che "l'orientamento è un diritto", e come tale dovrebbe essere "garantito", o comunque possibile, per chiunque ne manifesti la necessità. Se l'orientamento è un diritto, come tale dovrebbe essere trattato.

⁴ Documenti approvati Conferenza Unificata Stato- Regioni il 20 dic. 2012, il 5 dic. 2013 e 13 Nov. 2014.

Lo strumento AVO Isfol (Autovalutazione dell'Occupabilità) e la sperimentazione con Porta Futuro e i centri per l'Impiego di Roma Città metropolitana

Nel contesto descritto, l'Isfol e la Città Metropolitana di Roma Capitale (ex provincia di Roma) hanno avviato una collaborazione in accordo con i documenti nazionali e europei relativi alla lotta alla disoccupazione - in particolare quella giovanile - e in accordo con quanto sancito nella Conferenza unificata tra Governo, Regioni e Enti Locali in materia di orientamento permanente. Obiettivo della collaborazione, ufficializzata attraverso una convenzione tra i due enti, è l'attuazione di progetti e iniziative di sperimentazione di politica attiva, con particolare riferimento all'orientamento.

A tale scopo l'Isfol, in considerazione delle priorità emerse, ha, in prima battuta, messo a punto un modello di orientamento specialistico rivolto al target di giovani aderenti al piano Garanzia giovani. La sperimentazione del modello prevede diverse fasi: prima tra tutti la condivisione del percorso con e tra gli operatori dei CPI di Città Metropolitana di Roma Capitale impegnati nell'attuazione delle misure previste da Garanzia giovani. E' stata quindi creata una cabina di regia composta da ricercatori Isfol e personale tecnicamente esperto in materia di Città metropolitana al fine di mettere a punto insieme un percorso condiviso, metodologicamente strutturato secondo i canoni della consulenza orientativa, ma che tenesse nel dovuto conto le specificità e i vincoli posti in questo caso dal PAR Lazio. In seguito alla messa a punto del percorso, attraverso strumenti molto puntuali costruiti o rivisitati dall' Isfol per ciascuna fase del percorso di consulenza, a partire dal questionario AVO⁵ (autovalutazione dell'occupabilità), sono state quindi programmate 9 giornate d'aula con il coinvolgimento di circa 100 operatori dei CPI presenti sul territorio di Roma e Provincia. Iniziativa che in prima battuta ha visto coinvolta la struttura di Porta Futuro, nella sperimentazione del principale strumento costruito dall' Isfol e che rappresenta in qualche modo il capisaldo dell'intero percorso di consulenza: il questionario AVO. A partire proprio dalla somministrazione di AVO (non a caso il percorso è stato intitolato: "Da AVO al progetto professionale") il giovane viene facilitato nell'esplorazione di tutte le risorse, interne e esterne, che concorrono a definire la propria occupabilità. Tra gennaio e marzo 2015 è stata inserita tra le attività orientative d'aula già erogate a Porta Futuro una specifica attività seminariale rivolta alla platea dei giovani in garanzia, per offrire un contributo ad una riflessione sulle variabili che il questionario esplora al fine di aumentare la consapevolezza dei giovani sugli aspetti che incidono maggiormente nella determinazione della propria occupabilità: la capacità di fare networking; la conoscenza e la fruizione dei servizi del territorio; il supporto sociale; la percezione del mercato del lavoro; il *coping*; l'autoefficacia percepita; l'adattabilità; il *locus of control*.

L'avvio della consulenza specialistica individuale è stato reso farraginoso a causa dei grandi cambiamenti organizzativi in atto che hanno comportato diversi problemi, a cominciare dal continuo ricambio dei referenti della Città metropolitana (dirigenti e capodipartimento che si sono avvicendati) per continuare con la difficile realizzazione dei tanti progetti, legati a vario titolo alle riforme in atto, in assenza di regole chiare e con grandi flussi di utenza da gestire nei Centri per l'Impiego.

Malgrado ciò siamo riusciti a partire con i primi percorsi e offriamo questo contributo a quanti, come noi, lavorano dentro o fuori i servizi pubblici per l'impiego, nei servizi di orientamento all'utenza, ma anche ai decisori politici, anche alla comunità scientifica e intellettuale perché attraverso le riflessioni che possono scaturire dalle storie che da anni raccogliamo col nostro lavoro,

⁵ [Anna Grimaldi, Alessia Rossi, Rita Porcelli, Emanuela Silvi e Maria Antonietta Bosca. Il questionario Isfol AVO Giovani. Studio di validazione. "Osservatorio Isfol", V \(2015\), n. 4, pp. 173-205.](#)

e dalla metodologia utilizzata con il prezioso e insostituibile contributo dell'Isfol, possano scaturire "pratiche promettenti"⁶ che non rappresentino solo lucciole sparse in un campo sterminato, ma che possano diventare il più possibile luce diffusa e patrimonio comune.

Da AVO al Progetto Professionale: breve descrizione degli step in cui si articola il percorso

La sperimentazione dell'orientamento specialistico all'interno dei Centri per l'Impiego di Città Metropolitana di Roma prevede 2 percorsi, come premesso, uno da 8 e uno da 4 ore. L'organizzazione dei percorsi si è valsa dell'esperienza ISFOL, ma anche dal contributo e dell'esperienza dei tutor dei CPI.

I percorsi sono organizzati nelle seguenti fasi:

1. analizzare bisogni e aspettative del giovane e ripercorrere le tappe più significative della sua vita (personale e professionale)
2. esplorare e definire le risorse e le competenze e aiutare il giovane a presentarsi in modo professionale
3. completare l'approfondimento delle risorse e delle competenze necessarie ai fini di una scelta consapevole e fornire un insieme di riferimenti e riflessioni sulla lettura e l'analisi del mercato del lavoro e delle professioni
4. definire un progetto di sviluppo con relativo piano d'azione

Ogni step del percorso è supportato da appositi strumenti messi a punto dall'Isfol e tra un incontro e l'altro, l'operatore annota sul "Diario di Bordo" tutti gli elementi utili al colloquio successivo.

Da AVO al Progetto Professionale: due casi a confronto per un uso versatile degli strumenti

Il presente contributo illustra lo sviluppo di due casi in parallelo seguiti al Centro per l'Impiego di Pomezia. Si tratta di due ragazzi, "Alfa" e "Beta", con *profiling* rispettivamente di "medio alta" e "alta" distanza dal mercato del lavoro. Alfa è un ragazzo italiano di buona famiglia, ha diciassette anni e è accompagnato dalla madre. Al termine della 3^a media "è stato" iscritto a una scuola professionale, ha perso un anno, e ha un attestato di qualifica di Operatore Elettrico; Beta ha un permesso di soggiorno per richiedenti asilo con la possibilità di svolgere attività di lavoro e tirocinio, ha diciannove anni, è solo, e non vede la madre da più di dieci anni, non possiede un titolo di studio e l'unica formazione che ha fatto è relativa al corso per apprendere la lingua italiana. Alfa andrà a svolgere un percorso di orientamento specialistico di quattro ore, mentre Beta quello di otto.

I due casi sono evidentemente assai diversi e come tali saranno trattati. Il percorso "Da AVO al Progetto Professionale" è un processo strutturato che deve essere seguito, ma con entrambi si è ritenuto opportuno sostenere un colloquio preliminare, al quale Alfa (minorenne) è accompagnato dalla madre: è necessario valutare le aspettative dei ragazzi rispetto al percorso, all'orientamento in genere, ma soprattutto è necessario constatarne il bisogno e la motivazione reali. La prima differenza tra i due giovani è nella opposta reazione ad accogliere l'opportunità proposta: Alfa è entusiasta, è un ragazzo sveglio e per questo motivo, già al colloquio di accoglienza, gli viene consegnato da sviluppare a casa il primo strumento "Il mio CV tra scuola formazione e lavoro" propedeutico al primo colloquio vero e proprio nel percorso da quattro ore. Beta, invece, sembra accettare il percorso di orientamento quasi come se fosse costretto ... sicuramente la difficoltà nel comunicare nel comprendere correttamente la nostra lingua non ha agevolato, e la visiera del suo

⁶ Prof. Bresciani SIPLO (Società Italiana Psicologi del Lavoro e delle Organizzazioni).

cappello rosso sempre fisso in testa, lo ha aiutato invece a nascondersi meglio. La necessità di un mediatore linguistico - culturale è stata sollevata da subito all'assistente sociale di Beta per coordinare azioni comuni, non solo per lui, ma anche per tutti i ragazzi nelle sue stesse condizioni che si sarebbero presentati al centro; di fatto, ciò non è stato possibile. Questa criticità fa riflettere su quanto sia determinante un coordinamento tra i servizi pubblici per l'impiego e altri servizi sociali, per gestire situazioni complesse. La difficoltà di Beta nel comprendere e esprimersi in lingua Italiana, le differenze culturali, la storia toccante della sua vita, gli attriti tra ciò che l'etica professionale suggeriva e gli obblighi amministrativi da adempiere, hanno reso difficile la presa in carico di Beta (piuttosto che il rinvio ad altro servizio). Gli obblighi istituzionali però hanno alla fine avuto la meglio.

Il percorso di orientamento definito con l'Isfol al primo incontro prevede la ricostruzione della storia personale del giovane, per intercettare competenze, conoscenze, abilità e quel filo conduttore che possa guidare il giovane verso scelte future. I racconti dei due utenti:

Ad Alfa piace uscire con gli amici, giocare alla Play Station e godersi i suoi diciassette anni. Si esprime bene e i suoi genitori hanno un buon livello culturale. Nello studio, nonostante la sua passione per l'elettronica, non brilla, tanto che alle medie ha rischiato di perdere un anno, pertanto la madre decide di iscriverlo ad una scuola di formazione professionale che, con qualche tentennamento, completa fino al conseguimento dell'Attestato di qualifica professionale come Operatore Elettrico. Malgrado il suo interesse per l'informatica e la domotica, non intende al momento rimettersi a studiare, bensì il suo obiettivo è quello di lavorare per soddisfare il suo bisogno di autonomia. Ha avuto brevi esperienze di tirocini curriculari durante gli studi, e nel periodo estivo. Esperienze che ha considerato faticose ma gratificanti. Il clima familiare è buono: ha un fratello con il quale ha un buon rapporto, non ci sono difficoltà economiche e i genitori lavorano entrambi, tendenzialmente assecondano le scelte del figlio.

Beta col suo scarso italiano, nel raccontarsi ha usato ogni forma di espressione paraverbale. Proviene da un villaggio di un piccolo stato sulla costa dell'Africa Occidentale. È orfano di padre e lo zio paterno che lo ha allevato, gli faceva custodire il bestiame fin dall'età di quattro/cinque anni e spesso era costretto a rifugiarsi da solo nella foresta, con le sue bestie, per evitare le razzie di briganti. Sempre in tenera età anche lo zio paterno è stato ucciso e Beta è costretto a separarsi dalla madre per rifugiarsi dallo zio materno nello stato confinante. Qui, sfruttato dallo zio, si occupa di allevamento di pollame ... descrive il lavoro in modo meticoloso e traspare tutta la sua cura e passione per gli animali. Non avendo la possibilità di poter comunicare con la madre, scappa dallo zio per raggiungerla senza riuscirci. Vive di espedienti e lavoretti e il titolare di una ditta edile lo prende sotto la sua custodia. Nel suo vagare Beta ha svolto diversi lavori di fatica, in fattorie, supermercati, hotel ecc., e ha vissuto in diversi stati, fino all'età di diciassette anni, a quando risale la sua ultima disavventura in Libia. Qui ha lavorato in hotel e vista la guerra voleva tornare in Camerun; per partire dalla Libia paga dei sedicenti mediatori e si ritrova su un barcone fatiscente per l'Italia, salvato dalla nostra guardia costiera prima del disastro. Nei centri di accoglienza in Italia gli è affidato un cellulare e aiutato a rimettersi in contatto con la madre che non vedeva e non sentiva ormai da 10 anni. Ha avuto la possibilità per la prima volta di studiare e ne è entusiasta; frequenta un corso di italiano mattina e pomeriggio. I suoi occhi diventano lucidi nel concludere con "ecco, questa è la mia storia ... grazie Italia!". Beta vive l'ansia della scadenza, nei prossimi mesi, del permesso di soggiorno che, in un qualunque caso, lo costringerebbe a lasciare il centro di accoglienza e rendersi autonomo: "devo lavoro" ... "quello tu trova!".

Questo spaccato sulle storie personali evidenzia come e quanto i due giovani siano, malgrado coetanei, profondamente diversi, e è esemplificativo della complessità delle attività che si svolgono nei Centri per l'Impiego, data la grande eterogeneità dell'utenza.

Beta ha una scadenza: quella di marzo 2016 (fine del suo permesso di soggiorno) e quindi la necessità di doversi emancipare economicamente in tempi brevi lo rende ansioso e nervoso. E questo ulteriore elemento incide non poco sulla bontà del poter sviluppare percorsi di orientamento con chi ha un immediato bisogno di lavoro. Alfa, invece, è tranquillo e fa leva sulla sicurezza familiare e economica per concedersi la possibilità di scegliere in modo più accurato il suo percorso futuro.

Alfa ha compilato in presenza il questionario AVO in poco tempo e senza alcuna difficoltà

A Beta il questionario è stato consegnato chiedendone la compilazione con l'aiuto del mediatore linguistico.

Il questionario AVO nelle prime sezioni che lo compongono ripercorre “la storia” del soggetto: il percorso di studi, lo stato occupazionale, le principali competenze linguistiche e informatiche, l'urgenza o meno di poter disporre di un reddito, le disponibilità alla mobilità per la ricerca del lavoro. La prima Sezione che induce a delle prime riflessioni di carattere orientativo è quella relativa al /ai settori occupazionali nel/i quali il giovane intende mirare la sua ricerca: Alfa ne ha indicati un paio, peraltro in coerenza col percorso di studi; Beta ha indicato invece più di dieci differenti settori . La disponibilità a trasferirsi per lavoro per Alfa è in Italia, per Beta nel mondo ... Già solo questi dati, se letti in parallelo alle storie raccolte, dicono moltissimo. Ciò che invece accomuna questi due ragazzi tanto diversi, è che nella quasi totale assenza di interessi culturali, entrambi però dichiarano di essere iscritti a un social network.

La percezione sul Mercato del lavoro è più positiva per Beta (evidentemente) che per Alfa; il mercato del lavoro italiano è visto da Beta come più gratificante e motivante che stressante, come più dinamico e costante rispetto al suo contrario. Evidente come avendo vissuto tutta la sua infanzia in una realtà anche lavorativa, ma più in generale culturale e sociale così estrema, la sua visione del nostro “sistema del lavoro” sia molto più positiva rispetto a quella di un ragazzo italiano

Le sezioni centrali del questionario sondano dimensioni “più interne” che con Alfa è stato possibile approfondire avviando delle riflessioni e entrando nel merito di alcuni singoli item, focalizzando l'attenzione soprattutto sui valori estremi attribuiti e sulle apparenti incongruenze rilevate in alcun risposte. Questo è stato chiaramente fattibile per la facilità di comunicare nella stessa lingua, ma anche per l'attitudine riflessiva e l'attenzione dedicata all'argomento da Alfa. Ad esempio:rispetto alla Scala dell' adattabilità, nella sottoscala che sonda l'orientamento all'obiettivo ci siamo soffermati a riflettere su cosa gli avesse fatto dare la valutazione più bassa (1/6) all'item “pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefisso” mettendola poi a confronto con l'item della stessa dimensione “sono abituato a programmare le mie attività” (valore 5/6) e con la dimensione di un'altra scala, quella dell'“autoefficacia percepita – tensione propositiva” dove all'item “Quanto ti consideri capace di ... pianificare un tuo progetto professionale” aveva risposto con valore 4/5. L'incongruenza nasceva da una conoscenza incompleta di cosa significhi un “obiettivo ben formato” e un “progetto professionale”; per la prima volta Alfa è stato sollecitato a riflettere sul concetto di obiettivo, e sulla possibilità di organizzarlo e realizzarlo in modo autonomo. Al termine del confronto, Alfa ha rivisto le sue valutazioni affermando che attraverso la ricerca delle informazioni e lavorando su se stesso, avrebbe individuato in modo più mirato il suo progetto professionale.

Con Beta, invece per via del gap linguistico esistente, questo confronto non è stato ovviamente possibile

Per entrambi è stata evidente la scarsa padronanza nel sapersi presentare come persone competenti; ad esempio Alfa nel presentare se stesso si focalizzava molto sul titolo del percorso di studi, piuttosto che sul fatto che è in grado di leggere un progetto di un impianto elettrico e di saperlo anche realizzare in autonomia. Con lui abbiamo lavorato sulla presentazione professionale e al termine dell'incontro è stato in grado di realizzarne una adeguata, con Beta, purtroppo, questo non è stato possibile.

Con entrambi è stato molto utile ricompilare lo strumento **“Il mio CV tra scuola formazione e lavoro”** che consente di fare chiarezza e ordine sulle esperienze lavorative e formative per poi ricondurle nel nuovo cv europass. Alfa si è rivelato “autonomo” nella compilazione del cv europass, mentre Beta è stato assistito del tutto nella realizzazione dello strumento. Stessa cosa dicasi per lo strumento **“Ciò che sono dalle attività alle competenze”** che consente un passaggio dalla descrizione delle attività alle conoscenze e al saper fare sviluppato attraverso le esperienze descritte, e che richiede uno sforzo concettuale notevole.

Per la terza fase del percorso, che consiste in un confronto con il mercato del lavoro e delle professioni e con la conoscenza e la mappatura dei servizi territoriali, con Alfa abbiamo lavorato utilizzando tutti gli strumenti, con Beta è stato necessario sospendere e procedere direttamente con attività pratiche di ricerca attiva attraverso l'utilizzo del pc; abbiamo circoscritto un'area intorno al centro di accoglienza che potesse essere raggiunta a piedi o con i mezzi pubblici e all'interno di questa abbiamo individuato una serie di attività che potessero essere bersaglio per la sua ricerca del lavoro: prevalentemente agriturismo, ristoranti e supermercati.

L'ultima fase è dedicata allo sviluppo del progetto professionale, alla sua puntuale definizione.

Alfa procederà con il sondare le aziende dove in passato aveva svolto attività di tirocinio cercandone di nuove attraverso motori di ricerca in internet per eventuali auto-candidature, la consultazione degli annunci sui giornali, soprattutto quelli locali, e del servizio di preselezione; sonderà la rete amicale per reperire informazioni utili a individuare opportunità lavorative.

Ad oggi Alfa è avviato a tirocinio per sei mesi con garanzia giovani nel settore di suo interesse.

Con Beta è emerso che il centro di accoglienza che lo ospita si è proposto di trovargli lavoro e durante la sua permanenza in Italia si è creata una rete amicale di supporto. Quindi in questo momento di difficoltà nell'integrarsi nel nostro paese preferisce appoggiarsi alla propria rete sociale, piuttosto che , proporsi autonomamente attraverso la rete formale.

Dall'ultimo controllo sulla piattaforma informatica, Beta non risulta ancora avviato.

Entrambi gli utenti si sono detti soddisfatti del percorso avviato in questi “pochi” incontri: di aver potuto ampliare le loro conoscenze sul mercato del lavoro, di aver acquisito una maggior consapevolezza di sé e soprattutto di aver costruito un buon cv, del quale essere orgogliosi.

Considerazioni a margine

Rispetto al principale strumento cardine della consulenza descritta, ovvero il questionario AVO “autovalutazione di occupabilità”; senz'altro le dimensioni prese in esame contribuiscono maggiormente ad identificare l'occupabilità di un giovane, rispetto all'attuale sistema adottato dal ministero del lavoro, per il “*profiling*” nel programma garanzia giovani. Entrambi gli strumenti a nostro avviso però non analizzano direttamente un altro elemento determinante, che è la capacità di saper comunicare con il mercato del lavoro: “L'uomo o la donna che vengono assunti non sono

necessariamente le persone che possono fare quel lavoro più di altri, sono bensì coloro che sanno meglio come farsi assumere”⁷.

Il caso del CPI di Porta Futuro: “Il miglior tentativo”

Federico ha 23 anni, un diploma di Ragioneria e, a seguire, diversi e brevi corsi di formazione: (informatica, contabilità), fatti con scarsa convinzione e che lo hanno persuaso ancor più di aver seguito un percorso di studi “sbagliato”. Le materie studiate (contabilità, diritto) non lo hanno mai entusiasmato e la scelta scaturì dal solo desiderio di seguire alcuni compagni con cui aveva condiviso le scuole medie. Il suo rapporto con la scuola è sempre stato molto travagliato, a cominciare dalla primaria, epoca a cui risale l’insorgere di una malattia talmente invalidante da costringerlo a lunghi periodi di assenza e di ospedalizzazione. Riferisce a quel tempo l’insorgere di una sua fragilità emotiva che probabilmente lo ha portato ad essere vittima di episodi di bullismo a scuola e a “*perdere l’estroversione*” (espressione dell’utente), la voglia di stare con gli altri. Vive anche una situazione sociale e familiare svantaggiata: i suoi si sono separati e lui non ha rapporti col padre; ha una sorella di 11 anni più grande sposata che vive fuori e il suo unico punto di riferimento è la madre ... che è anch’essa attualmente disoccupata. Alloggiano in una casa del Comune a Roma in zona Ostiense e pur avendo un rapporto piuttosto conflittuale con la madre, che è seguita dai servizi sociali da uno psicologo (che sostiene anche lui), rimane per Federico difatti l’unico punto di riferimento. E’ la madre che lo sprona a rivolgersi al COL (Centro di Orientamento al Lavoro) qualche anno fa, la madre che gli parla di Garanzia Giovani. Dall’utilizzo del servizio presso il COL Federico ne trasse la conclusione di aver necessità di formarsi ulteriormente, azione che ha realizzato, anche se in modo scarsamente focalizzato e quasi come riempitivo più che come attività mirata rispetto ad uno scopo specifico. Il CV Europass, che presenta, è sorprendentemente ben scritto; sulle competenze comunicative ad esempio scrive:

Capacità di mediazione e armonizzazione delle conflittualità finalizzata al superamento delle criticità

Proprio la cura particolare e la capacità di raccontarsi sulle competenze trasversali in modo non banale essendo piuttosto infrequente in ragazzi così giovani, fanno pensare che sia stato aiutato nell’elaborazione dello strumento; difatti si è servito del COL. Pertanto ha una conoscenza e fruizione dei servizi abbastanza buona. Ciò che spicca decisamente è la sua avanzata competenza linguistica; dichiara un inglese di livello (C1) e ha anche conseguito una certificazione (CPE - Certificate of Proficiency in English) all’Accademia Britannica. Ciò che lo ha indotto a perfezionare l’inglese, unico spiraglio di luce che si intravede sin dal nostro primo colloquio, è il suo interesse per l’informatica. Vive questo suo interesse con un grande disincanto, come una forma di evasione dal mondo reale: amici virtuali sui social, universo cyberpunk, videogiochi. Ha un amico che inventa e programma videogiochi che gli ha chiesto di fare da moderatore su un blog ma Federico si è ritratto, **non sentendosi all’altezza**. Si ritiene inadeguato rispetto a molte cose e quasi a prescindere; ha una conoscenza pressochè nulla del contenuto delle professioni, anche di quelle informatiche. Ha provato a cercare lavoro in modo svogliato in alcuni studi professionali con un esito pari all’impegno profuso e si è sempre più ritirato in se stesso, nella sua solitudine in cui si crogiola, in uno stato di apatia e di inattività che sono innaturali per un ragazzo della sua età. Sembra sapere bene cosa **non** gli piace, cosa **non** può fare, cosa pensa di **non saper fare** e le sue aspettative sul nostro incontro e sul percorso di consulenza che gli prospetto sono molto basse. Delega all’esterno l’eventualità che qualcuno o qualcosa possa tirarlo fuori dalla prospettiva stagnante in cui vive. Pertanto ribadisco con fermezza che solo l’assunzione di responsabilità e

⁷ Richard Lathrop, *Who’s Hiring Who?*, Reston V.A. Reston Publishing Co., 1989.

l'impegno che entrambi (operatore e utente) metteranno in atto concorreranno alla buona riuscita del percorso.

Federico non studia, non lavora, non cerca lavoro attivamente; si lascia andare. La sua condizione di inattività lo identifica come un NEET e le ore di consulenza che gli spettano, come da *profiling* in Garanzia Giovani e Programma Operativo Regionale (Lazio) sono 8, suddivise in 4 incontri da due ore ciascuno.

Alla raccolta dettagliata della storia socio biografica di Federico segue la somministrazione del questionario AVO (Autovalutazione dell'Occupabilità) che il giovane compila in modo attento e scrupoloso. Il secondo appuntamento subisce uno slittamento dovuto alle sue condizioni di salute, che Federico comunica il giorno prima. Il suo comportamento è sempre stato educato e garbato anche se il percorso di consulenza non è stato lineare, nel senso che diversi appuntamenti sono stati da lui spostati, rinviati o posticipati ad un orario a lui più congeniale. Racconta che gli capita di passare le notti in bianco a piangere e di essere spossato il mattino dopo, incapace di alzarsi e far fronte all'impegno preso. In modo assertivo da una parte si cerca di comprendere e contenere il suo vissuto, dall'altra però gli vien fatto presente che può non essere un problema per l'operatore d'orientamento spostare un incontro o riceverlo in tarda mattinata ... ma potrebbe esserlo rispetto ad un qualunque impegno lui dovesse assumere in uscita da questo periodo di riflessione e di scelta: che si tratti della frequenza ad un corso di formazione piuttosto che di un tirocinio. In realtà la chiave di svolta potrebbe proprio essere questa: Federico ha bisogno di un obiettivo a breve termine, di una ragione per uscire dalla sua stanza e da quella condizione di isolamento che lo incupisce alienandolo. Ha bisogno di dare un senso alle sue giornate, e malgrado la difficoltà, la spossatezza che lo accompagna, malgrado gli occhi socchiusi attraverso i quali guarda il mondo come da una piccola fessura, come chi ha paura di esserne accecato perché è stato ferito, ha delle risorse nascoste che emergono e che proviamo a valorizzare. E' capace di analizzare e valutare le situazioni, è naturalmente portato a scandagliare se stesso essendo un introspettivo, e ascolta con molta concentrazione e attenzione la restituzione sulle dimensioni interne che lo strumento somministrato esplora. E' curioso Federico, capace anche di interazioni sociali fruttuose (quando esce dal suo guscio), flessibile, aperto anche se poco disposto a chiedere aiuto e molto lontano da una dimensione progettuale, ma il dato più rilevante pare essere quello relativo al locus of control. I successi così come gli insuccessi dipendono quasi sempre, nella sua visione, da circostanze esterne, e questo lo porta a disinvestire totalmente. Questo aspetto critico viene molto sottolineato e viene sollecitato, cosa che fa in maniera approfondita, ad esplorare i settori dai quali è maggiormente attratto: informatica e telecomunicazione, attraverso strumenti che possano offrirgli dati concreti e di realtà, non immaginifici. Deve raccogliere informazioni utili al fine di un confronto tra le sue aree di forza e le capacità, le attitudini, i valori legati alle figure professionali che si vanno delineando come possibili, come percorsi di sviluppo praticabili e non - come nella sua visione catastrofica e disfattista- irraggiungibili e troppo difficili per lui, altro alibi al "non fare".

L'analisi delle attività da lui compiute e, da queste, lo sviluppo delle competenze connesse evidenzia ancora una volta una buona dimestichezza a livello informatico in senso ampio, ad esempio: sa assemblare un pc; utilizza sw per creare musica elettronica; sa usare in modo assai agevole internet e i social ... Federico tende sempre a banalizzare le sue capacità, a ritenerle scontate e inutili; il passaggio più ostico è proprio quello di portarlo invece a considerarle delle potenzialità da sviluppare, e pertanto capacità utili alla ragionevole identificazione e costruzione di un progetto professionale, o anche solo ad una scelta oculata rispetto alle misure attualmente disponibili in Garanzia Giovani.

Risulta evidente che Federico non è pronto a misurarsi in un'attività lavorativa e neppure di tirocinio, quindi l'attenzione si sposta sulla possibilità di un corso di formazione in ambito informatico tra quelli disponibili. A scopo doppiamente esercitativo gli viene proposto di scrivere un'autopresentazione immaginando di doversi candidare ad uno dei corsi in ambito informatico: per metterlo alla prova sulla capacità di saper valorizzare i suoi punti forti e per farlo esercitare nell'utilizzo di uno degli strumenti più utili alla ricerca del lavoro, oltre al CV europass. La lettera che appronta è corretta solo da un punto vista formale, ma piuttosto priva di carattere e di specificità, Federico la definisce il suo "tentativo migliore".

All'ultimo incontro sembra esserci ancora molta indecisione rispetto alla scelta del corso più adatto, anche se Federico si è impegnato davvero sia nelle esercitazioni proposte che nell'esplorazione dei siti che nell'elaborazione degli strumenti. L'appuntamento conclusivo del percorso di consulenza rischia di saltare a causa di uno sciopero dei mezzi pubblici in cui è incappato suo malgrado; telefona per avvisare, e è forte il timore che non verrà, ma a sorpresa chiede di aspettarlo, perché decide di raggiungere il Centro a piedi. Questa sembra una piccola vittoria e il ragazzo spossato, che si alza tardi al mattino arriva fisicamente senza fiato per la corsa che ha fatto per non arrivare troppo in ritardo al nostro ultimo colloquio.

La focalizzazione è sulle principali differenze tra le figure professionali alle quali i corsi individuati preparano e si cerca di analizzare quanto le caratteristiche anche personali di Federico lo rendano più o meno adatto all'uno o all'altro ruolo. Dalle sue domande emerge sempre il retro pensiero che la scelta possa essere sbagliata, che lui possa non essere all'altezza e non comprendere i contenuti affrontati.

Dopo aver contattato l'ente che organizza il corso su java e Oracle per un dettaglio sul programma che lo tranquillizza, perché si rende conto che si parte dalle basi di questi linguaggi di programmazione, Federico sembra illuminarsi. Nell'individuare possibili ostacoli così come risorse che possano sostenerlo nella scelta fa riferimento al suo amico che programma i videogiochi, con cui adesso avrà qualcosa in più da condividere, e che lo sprona da tempo ad approfondire il mondo dell'informatica.

Considerazioni a margine

Il caso di Federico è stato scelto poiché rappresenta uno dei veri e "rari" NEET incontrati in Garanzia Giovani e che ha seguito, non senza difficoltà, tutto il percorso. Riteniamo risulti fondamentale per la buona riuscita dell'azione sia il contesto familiare nel suo essere più o meno supportivo, che un sostegno psicologico qualificato (esterno al contesto della consulenza orientativa) nell'affrontare la situazione presente, e per sostenere anche la successiva scelta, nel caso di utenti così fragili. Cruciale è risultato, nel caso di Federico, il riconsiderare in particolare l'interesse per l'informatica e le competenze scaturite da un'attività da lui sempre vissuta solo come evasione dalla realtà.

I numeri della sperimentazione dei CPI di Roma Città Metropolitana e le nostre conclusioni

A chiusura di questo contributo esponiamo alcuni dati per render conto dell'impatto complessivo della sperimentazione del percorso di Consulenza specialistica in Garanzia Giovani "Da AVO al progetto professionale", rispetto al territorio di Roma e Provincia:

- I Centri per l'impiego "attivamente" coinvolti nella sperimentazione sono stati sei: Porta Futuro; Cinecittà; Pomezia e i tre CPI Universitari di Roma Tre, Sapienza e Tor Vergata

- Gli operatori coinvolti sono stati 21, ma la maggior parte di essi non svolge esclusivamente attività orientativa ; per molti operatori è stato difficile conciliare le altre attività istituzionali con l'impegno richiesto da questo tipo di consulenza
- Dall'inizio della sperimentazione ad oggi (circa sei mesi) sono stati realizzati e portati a termine quasi 70 percorsi; dei quali 16 da 8 ore ciascuno e 54 da 4 ore per un totale di ore di consulenza erogate di 344 , che rappresenta un impegno enorme se si considera che a queste ore di front office vanno aggiunte almeno circa altre 170 ore di attività di back office per la siglatura manuale del questionario AVO, l'elaborazione del Diario di Bordo e la "correzione" di tutti gli altri strumenti previsti. Inoltre in diversi casi la complessità portata dall'utente è stata tale da aver richiesto incontri ulteriori, oltre a quelli ordinari da "profiling". In molti casi il percorso da 4 ore si è rivelato del tutto insufficiente come durata per colmare le necessità orientative e al contempo dotare il giovane di strumenti adeguati per approcciarsi efficacemente al mercato del lavoro.
- Ai 70 percorsi completati ne vanno aggiunti 8, intrapresi e non portati avanti: due dei quali interrotti per avviamento a lavoro. Molti di più invece, nell'ordine di oltre una ventina (23 per la precisione), i percorsi concordati ma mai avviati, nella maggior parte dei casi per avvio di un tirocinio o di un lavoro.

Rispetto a questo ultimo punto val bene qualche riflessione che vuole sollevare due delicate ma fondamentali questioni: l'analisi del bisogno orientativo del giovane da una parte e quand'anche questa venga effettuata con attenzione e scrupolo, la mancanza di affidabilità nel rispetto degli impegni presi da parte di questa generazione cosiddetta "perduta". Troppo spesso accade che i giovani non si presentino e non avvisino. Nel caso di garanzia giovani la percentuale di adesione alle azioni proposte dai centri più virtuosi; che si tratti di incontri di gruppo a finalità orientativa piuttosto che informativa o di primo contatto, o di secondo contatto con le strutture, è inferiore al 50% dei convocati: come dire che su 50 giovani convocati dai Centri non se ne presentano neppure la metà. Alla domanda posta in accoglienza ai giovani convocati sulla conoscenza e fruizione del servizio territoriale che lo convoca la stragrande maggioranza risponde di accedere per la prima volta al servizio e di non conoscerne (o di non riconoscerne) l'utilità. Colpa di servizi da sempre "poco al servizio" o di stereotipi, pregiudizi, retaggi culturali e familiari? Forse, come più spesso accade, la verità sta nel mezzo. L'aver tentato l'impegnativa strada di introdurre all'interno del servizio pubblico un servizio "dedicato", strutturato come quello descritto, crediamo vada nella direzione di scardinare l'immagine stereotipata di un Centro per l'impiego non accogliente, non utile, disorientante, come dimostra l'alto gradimento espresso sulle valutazioni dei questionari somministrati in chiusura di percorso ai giovani. Ma anche questi tanto bistrattati servizi pubblici per l'impiego hanno bisogno, al pari degli utenti che vi si rivolgono, di attenzione, di una seria riqualificazione, che non può attuarsi soltanto grazie allo spirito pionieristico di un gruppo di volenterosi operatori dell'orientamento ; c'è bisogno di politiche coraggiose e di una visione di più ampio respiro, come quella che cerchiamo faticosamente di offrire ai nostri utenti e di cui abbiamo bisogno anche noi stessi per risultare credibili.

Tabella di Sintesi

Percorsi orientamento Specialistico "Da AVO al Progetto Professionale" nei primi 6 mesi	
CPI Coinvolti	6

Porta Futuro, Cinecittà, Pomezia, CPI Universitari: Sapienza, Roma Tre, Tor Vergata	
Operatori Coinvolti	21

Percorsi completati	70
Percorsi da 8 ore	16
Percorsi da 4 ore	54
Percorsi interrotti	8
Percorsi concordati ma non avviati	23
Totale Percorsi trattati	101

Ore di consulenza front office erogate	344
---	------------

Fonti e Riferimenti bibliografici

Rapporto della struttura di Missione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Il programma italiano sulla garanzia per i giovani 2014 - 2020” realizzato con il coordinamento della Segreteria Tecnica del Ministero

Piano di Attuazione Regionale (PAR) Lazio 2014-2015 Garanzia Giovani. Manuale Operativo Garanzia Giovani ad uso dei soggetti attuatori a cura della Direzione Regionale Lavoro

Elisabetta Ambrosi, Alessandro Rosina, *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio editori, 2009

Marco Iezzi, Tonia Mastrobuoni, *Perché in Italia si fatica a diventare grandi*, Laterza, 2010

Anna Grimaldi, Rita Porcelli e Alessia Rossi, *Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità. La proposta dell'Isfol al servizio dei giovani*, “Osservatorio Isfol”, IV (2014), n.1-2, pp.45-63

Anna Grimaldi, Maria Antonietta Bosca, Rita Porcelli e Alessia Rossi, *AVO- Lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani. Dalle premesse culturali ai criteri generativi*, “Osservatorio Isfol”, V(2015), n.1-2

Conferenza Unificata Accordo tra Governo, Regioni e Enti locali sul documento recante: “Definizione delle linee guida del sistema nazionale sull'orientamento permanente” del 05/12/2013- Linee Guida Nazionali sull'Orientamento

Richard Lathrop, *Who's Hiring Who?*, Reston V.A. Reston Publishing Co., 1989

Breve nota biografica degli autori

Cusano Maria Luigia è psicologa, iscritta all'ordine, specializzata in selezione e formazione delle risorse umane. Ha lavorato in società interinali, enti di formazione e soc. di consulenza prima di approdare per convincimento al servizio pubblico per l'impiego nel 2001 tramite l'agenzia tecnica del Ministero del lavoro Italia Lavoro e successivamente in Provincia di Roma. Lunga gavetta nel Centro per l'Impiego, sempre al front office utenti e aziende, prima in preselezione poi nell'Area orientamento. Dal 2010 a Porta Futuro, innovativo centro dell'attuale Città metropolitana di Roma Capitale ha sviluppato attività di bilancio competenze, consulenze orientative individuali e seminari/laboratori su temi quali la ricerca attiva del lavoro, la gestione efficace del colloquio di selezione e lo sviluppo dell'occupabilità.

Marco Chillemi è un operatore per l'orientamento formato alla SEAFO Scuola Europea di Alta Formazione con un Master in orientamento e outplacement, un corso di alta formazione come Consulente d'orientamento e attualmente iscritto a un corso universitario in scienze tecniche psicologiche. Più di 20 anni d'esperienza a contatto con le persone all'interno dei servizi pubblici per l'impiego e altrettanti anni di esperienza come allenatore di squadre giovanili e senior di basket. Dal 2005 si occupa di orientamento professionale stimolato da un'esperienza positiva nella sperimentazione di tecniche di outplacement all'interno dei Centri per l'Impiego. Svolge orientamento individuale e collettivo, mirato soprattutto allo sviluppo di tecniche di ricerca attiva al lavoro, presso il Centro per l'Impiego di Pomezia e il Centro per l'impiego Universitario di Roma tre

Simone Michele è sociologo del lavoro, specializzato in economia e organizzazione. Ha lavorato presso enti di ricerca e formazione occupandosi di analisi di fattibilità su temi quali: lavoro, organizzazione e ambienti lavorativi. Assunto in Provincia di Roma dal 2004 nei Servizi per l'Impiego, si è occupato fino al 2010 del Servizio di Preselezione, gestendo insieme alla responsabile lo staff che ha lavorato ad importanti selezioni aziendali del territorio nei settori dei trasporti, servizi e comunicazione. Dal 2010 è Coordinatore dei Centri per l'Impiego Universitari di Roma con funzioni di supervisione e gestione del personale ivi assegnato. Le attività principali svolte dai suddetti Centri sono: servizi di orientamento; formazione; tirocini; selezione e sviluppo delle risorse umane.