

Ormes Corradini
presidente dell'ITS Maker Academy e di SCE Group, Modena

INSIEME, FRENIAMO LA FUGA DEI CERVELLI

Quando si parla di lavoro si parla soprattutto di giovani, di prospettive in un mondo che cambia. Proprio da questo tavolo dell'allora Confindustria Modena, venticinque anni fa, quando ero in giunta, si parlava già dei problemi dei giovani che non riuscivano a entrare nel mondo del lavoro con una preparazione adeguata, perché la scuola – soprattutto quella tecnica – era in ritardo rispetto al fabbisogno delle aziende. Sono passati venticinque anni e la situazione è peggiorata, non è migliorata purtroppo, perché alla lentezza della scuola che non riesce a mantenere i ritmi dell'evoluzione tecnologica si somma la mancanza di giovani: la denatalità ha aggravato parecchio il sistema e i giovani sono davvero molto pochi.

Il fatto che le aziende si aspettino qualcosa come oltre 150 mila ragazzi, che non ci sono, e che ci si stia dando da fare per trovare delle soluzioni, crea quelle situazioni di cui siamo tutti al corrente. Esempio eclatante: leggevo qualche settimana fa che un laureato in ICT ha ricevuto trecento offerte di lavoro. È chiaro che quando un ragazzo si trova in queste condizioni pensa di essere il padrone del mondo e di poter dettare lui le regole. Bisogna fermarsi un attimo a riflettere.

Da tempo abbiamo avviato dei processi per non arrivare a questo punto, ma ora dobbiamo assolutamente trovare il modo di frenare la fuga dei cervelli. A questo proposito, in un articolo del "Sole 24 Ore" (26 febbraio 2026), è comparso un dato tremendo: nel 2023 cinquantamila ragazzi sono andati a studiare in vari paesi europei e circa il 70% è rimasto nel paese ospite, mentre in Italia arrivano quindicimila ragazzi dagli altri paesi europei e ne rimane soltanto il 13%. I dati da allora sono in ulteriore peggioramento. È una chiara indicazione che siamo un paese poco attrattivo. È vero che il giovane, in particolare, è molto influenzato da questa negatività: basta accendere la televisione e sembra che non facciamo altro che parlar male di noi stessi. Ma questo non è il paese che spesso si descrive come l'ultimo in Europa. Abbiamo appena ascoltato in questo convegno, *Gioco e lavoro: l'impresa e il suo valore* (Confindustria Emilia, Modena, 27 febbraio 2026), alcuni casi di aziende eccezionali, imprese il cui nome nel mondo porta non solo il loro know-how, ma anche i loro valori. Insieme possiamo dire che abbiamo ancora tante cose da esprimere.

Davanti al problema del mismatch tra il fabbisogno delle aziende e i profili professionali in uscita dalle scuole, nel 2008, l'allora presidente del Consiglio Romano Prodi, con un decreto (DPCM, 25 gennaio 2008), fece partire il progetto ITS (Istituti Tecnici Superiori). Voglio parlarne non perché io sia presidente della Fondazione ITS Maker Academy, ma perché credo che il sistema ITS abbia dato risposte concrete a questo problema. La ragione per cui Prodi sostenne la nascita degli ITS era semplice: "Noi siamo un paese che sa fare tante cose – disse –, allora, mettiamo a disposizione 300 mila euro per ciascuna città che avvia un ITS per offrire formazione nel settore in cui quella città eccelle, purché ci sia il contributo congiunto della scuola, degli enti di formazione, delle aziende, dell'Università e delle istituzioni che facciano da collante".

All'inizio siamo partiti con circa 60 ITS in Italia, oggi siamo arrivati a 140. Le Fondazioni ITS vantano molti risultati, ma io parlerò di ITS Maker, di cui sono presidente, perché su 140 ITS non tutti rispettano gli stessi criteri, a parte gli ITS dell'Emilia-Romagna, riuniti in un'associazione di cui sono stato presidente fino all'anno scorso.

Mettendo insieme – come ha precisato l'assessore Paolo Zanca nel suo intervento – le amministrazioni locali, le aziende e gli enti di formazione delle associazioni imprenditoriali e sindacali, abbiamo formato ragazzi che non sono soltanto preparati dal punto di vista tecnologico, ma sono uomini e donne che entrano in azienda con il diploma dopo aver studiato anche in azienda. Il 40% delle ore in stage (800 ore su 2000) consente al ragazzo di conoscere l'azienda, e viceversa; tant'è che oltre l'80% viene assunto dall'azienda ospitante. Così, abbiamo la prova che, se noi faccia-



Ormes Corradini, al centro, durante la consegna del Premio "Fermo Corni" 2025

mo vivere i ragazzi dentro le aziende e facciamo loro conoscere le opportunità che esistono, al termine del corso, quando vanno fuori, non restano rapiti dagli slogan o dal pessimismo che spesso circonda il nostro paese. Il successo degli ITS è dovuto anche al fatto che in questi quindici anni abbiamo preparato uno staff di persone che si mette in ascolto delle imprese, ma cerca anche di capire quali sono le caratteristiche di ciascun ragazzo, perché possa esprimersi al meglio. Siamo i sarti della formazione: facciamo incontrare il bisogno dell'azienda con la presenza sul mercato di questi giovani.

Noi siamo una forza complementare e parallela all'università: un diplomato, quando esce dalla scuola, può andare a lavorare, può iscriversi all'università oppure può venire da noi. Noi rappresentiamo oggi il segmento dell'alta formazione parallelo all'università, consapevoli che un biennio non ha il valore di quattro o cinque anni di studi universitari, ma con una caratteristica di grande valore: il 70% dei formatori viene dalle imprese.

Dopo quindici anni di attività possiamo dire che stiamo dando ai ragazzi le competenze più aggiornate che esistono nelle imprese, perché sono le imprese stesse a insegnare. I nostri tutor hanno il compito istituzionale di ascoltare i bisogni dei ragazzi, perché oggi la vera materia prima dell'impresa sono le persone: l'uomo e la donna che trasformeranno il mondo che sta arrivando.

Il nostro obiettivo è mettere i ragazzi nelle condizioni di esprimersi al meglio. Non facciamo studiare soltanto sui libri: cerchiamo di trasmettere passione. Le aziende, anche nel loro interesse, se hanno personale capace di comunicare queste competenze, le mettono a disposizione. Scegliamo noi i formatori, non ci viene imposto qualcuno che non sia in grado d'insegnare. Ci prendiamo la responsabilità di scegliere i preparatori e, quando li cerchiamo nelle imprese, nelle università o negli istituti tecnici, chiaramente pretendiamo i migliori.

Con l'ITS Maker, in una provincia come Modena, siamo riusciti a mettere in piedi qualcosa che possiamo definire vincente. Tra parentesi, tornando al dato del "Sole 24 Ore": anche nei nostri corsi accade che un ragazzo trascorra mesi nella filiale estera dell'azienda in cui fa lo stage, ma raramente succede che rimanga a lavorare fuori dal nostro paese. Forse questo è anche il frutto dell'attenzione che prestiamo alle esigenze specifiche di ciascun ragazzo e del programma che costruiamo insieme a lui per il suo futuro professionale.

Io sono amministratore unico di SCE, un'azienda di elettronica con 47 anni di partita IVA. Ho voluto provare a prendere alcuni ragazzi in stage per portarli poi a lavorare definitivamente con noi. Il primo caso sembrava già concluso positivamente: dopo 800 ore di stage – che per un'azienda sono un investimento importante – rifiutò un contratto a tempo indeterminato con uno stipendio iniziale di 1300 euro per andare a lavorare in un'azienda in subappalto presso una grande casa automobilistica per 900 euro, perché lì gli davano una tuta di alto valore emozionale. Altra esperienza di stage: un ragazzo che veniva dal liceo aveva provato a studiare ingegneria per un paio di anni, ma non se l'era sentita di continuare. È arrivato all'ITS e io gli ho proposto lo stage, anche se non sapeva niente di elettronica. L'ho accompagnato personalmente in un percorso per capire come potesse esprimersi al meglio nella nostra azienda. Dopo il periodo di stage ha superato l'esame con il massimo dei voti, è entrato in azienda e gli ho dato un obiettivo: "Scrivi su un foglio quello che vuoi fare nei prossimi cinque anni". Questo ragazzo è con me da cinque anni, guadagna circa duemila euro al mese, quindi uno stipendio equiparabile a quello di un ingegnere e penso che sia contento: intanto perché è rimasto, ma anche perché, pur partendo senza una preparazione tecnica, oggi riesce a raggiungere risultati eccellenti.

Accompagnare i ragazzi, coinvolgerli, farli partecipare è fondamentale. Giorgio Gaber cantava che libertà è partecipazione. Facendoli partecipare alla vita dell'azienda diamo loro anche libertà, una libertà condivisa, perché la libertà di uno finisce dove comincia quella dell'altro e i diritti si sposano con i doveri. È un confronto continuo, ma alla fine accade che, anche se le nostre paghe non sono al massimo del territorio, ci sono persone che chiedono di venire a lavorare da noi allo stesso stipendio che troverebbero altrove, per i motivi appena sottolineati.

Quindi, non è vero che i ragazzi guardano sempre soltanto allo stipendio: lo dimostra sia chi è andato alla casa automobilistica guadagnando meno sia chi sceglie un'azienda non per qualche euro in più, ma perché sente di potersi realizzare. Bisogna però concordare con ciascuno un percorso di crescita possibile, perché l'impossibile non si trova da nessuna parte.

Attraverso il confronto tra istituzioni – tra i nostri soci ci sono il Comune di Modena, la Provincia di Reggio Emilia e la Città metropolitana di Bologna – e grazie alla presenza di università come Unimore e Unibo, abbiamo tutto ciò che serve per costruire un progetto e guardare al futuro con fiducia. Stiamo creando un ecosistema che è cresciuto moltissimo anche grazie al PNRR. Eravamo una piccola realtà locale, oggi possiamo dire che la nostra è fra le prime realtà a livello nazionale. In questa città e in questa regione esiste una grande volontà di collaborare, di lavorare insieme e quindi di raggiungere risultati straordinari.