

CASE STUDY ELETTRICITÀ DE LORENZI

Da un consiglio di riorientamento a un percorso che riparte. Con tutta la squadra.

IL CONTESTO INIZIALE

Elettricità De Lorenzi inizia il percorso con Fill-Up accogliendo due ragazzi provenienti direttamente dalla scuola media per l'apprendistato di installatore elettricista – una professione impegnativa sul piano scolastico, con un carico importante di matematica e materie tecniche. I due giovani hanno un profilo medio: voti nella norma, ma con lacune reali nelle basi matematiche; si è notato subito che i giovani erano privi degli strumenti di studio per affrontare la sfida dell'apprendistato. Sarebbe auspicabile poter selezionare profili più solidi, ma la realtà del mercato ticinese non lascia molte alternative: chi sceglie questo percorso ha quasi sempre questo tipo di preparazione. Non si può scegliere ciò che non c'è.

A complicare il quadro, gli ultimi anni non sono stati semplici per l'azienda: esperienze difficili con gli apprendisti, soprattutto sul fronte scolastico, hanno progressivamente spento la motivazione del datore di lavoro nel formare. Si riparte, ma con riserve comprensibili.

L'AVVIO: LA GIORNATA D'INTRODUZIONE E I PRIMI SEGNALI

I due ragazzi iniziano l'apprendistato con un accompagnamento Fill-Up fin dal primo giorno. Si organizza una giornata d'introduzione dedicata al mondo del lavoro, all'approccio allo studio e al cambiamento di mentalità necessario per affrontare un percorso di formazione duale – un momento fondamentale, ma con un limite strutturale difficile da aggirare: i giovani non possono comprendere davvero fino a quando non sperimentano le conseguenze in prima persona. Ascoltano, annuiscono, rispondono "sì" – ma il cambiamento non arriva. Come succede quasi sempre.

Nei mesi successivi continuano gli incontri, si ribadisce la necessità di modificare il metodo di lavoro, si propongono misure concrete e accessibili – tra cui incontrarsi in azienda per studiare insieme, sostenendosi a vicenda. La risposta è sempre "sì". I due ragazzi non si incontrano mai.

È un comportamento ricorrente in questa fascia d'età, e forzarlo con regole rigide produce l'effetto opposto. Quando le indicazioni vengono imposte dall'esterno, i ragazzi le rispettano per qualche settimana – poi tutto si dissolve, perché non le hanno interiorizzate come parte di un cambiamento reale. Il cambiamento duraturo non si impone: si accompagna. Richiede tempo, richiede che il giovane arrivi a toccare con mano le conseguenze delle proprie scelte, e richiede che qualcuno sia presente nel momento in cui scatta la consapevolezza – pronto a trasformare quella difficoltà in un punto di svolta. Quel momento, nell'esperienza di Fill-Up, ha quasi sempre un nome preciso: la pagella.

LA PAGELLA COME MOMENTO DI VERITA'

A fine gennaio arriva la pagella del primo semestre. È in quel momento che i giovani vedono per la prima volta tutte le note scritte insieme — e qualcosa scatta. Prima, le difficoltà sembravano gestibili, lontane, isolate. Adesso sono lì, in un foglio, inconfutabili. La situazione scolastica è grave. Per entrambi, la scuola stessa avanza un consiglio di riorientamento professionale.

Fill-Up organizza incontri individuali con il datore di lavoro e i rispettivi genitori. La situazione viene presentata con chiarezza, senza minimizzare e senza drammatizzare. Il punto centrale non è giudicare — è attivare. I ragazzi vengono invitati a valutare in prima persona cosa è andato bene e cosa no, a prendere coscienza reale del problema, e a identificare autonomamente le misure per colmare le lacune. Non soluzioni imposte dall'alto: soluzioni costruite insieme, perché solo così diventano qualcosa di cui sentirsi responsabili.

IL DATORE DI LAVORO SI RIACCENDE

In parallelo si muove qualcosa di significativo. Il datore di lavoro si mette a disposizione per supportare i ragazzi nello studio delle materie tecniche, il sabato mattina. Lo stimolo nel formare, sbiadito da anni di esperienze difficili, si riaccende. Fill-Up ha creato il contesto, e il datore di lavoro lo coglie come un'opportunità concreta per cambiare il proprio approccio.

I sabati iniziano, ma non senza difficoltà — e il datore di lavoro lo segnala tempestivamente. I ragazzi si presentano senza il materiale necessario, con scarsa motivazione, come se si trattasse dell'ennesimo obbligo scolastico. Un sabato mattina Fill-Up è in azienda, verifica il materiale, constata le mancanze. Si apre una discussione costruttiva: non una sgridata, ma una messa a fuoco precisa. Cosa manca. Perché manca. Perché è indispensabile averlo. E soprattutto: quale impegno stia mettendo il datore di lavoro per offrire loro questo supporto — un aspetto che i giovani faticano genuinamente a percepire e che va esplicitato con chiarezza. Viene affrontato anche il tema delle conseguenze: i ragazzi tendono a non collegare le proprie azioni — o inazioni — agli effetti che ne derivano. Rendere visibile questo legame è parte integrante del lavoro. Da quel momento vengono definite aspettative chiare su come presentarsi agli incontri del sabato. Semplici, condivise, non negoziabili.

"Mi sono occupato per tanti anni di formazione continua nel settore e sostenere i miei apprendisti nello studio è uno step naturale. Un'attività importante per i giovani, perché percepiscono che l'azienda crede in loro — ma mi permette anche di conoscerli meglio e di avvicinarmi alle nuove generazioni. Un valore per me e per il futuro della mia azienda."

Giorgio De Lorenzi - titolare

IL GIOCO DI SQUADRA

I genitori entrano nel percorso come alleati attivi. Fill-Up fornisce ai ragazzi strumenti concreti per migliorare il metodo di studio — perché emerge un problema strutturale che va ben oltre la matematica: non sanno studiare. Non sanno prendere appunti. Mancanze che, se non affrontate, portano direttamente alla bocciatura.

C'è un effetto che vale la pena nominare. I genitori che vedono un datore di lavoro investire in modo così tangibile nella formazione dei propri figli — anche attraverso la collaborazione con Fill-Up — sviluppano una consapevolezza precisa: difficilmente troveranno altrove condizioni simili. Questo si traduce in un sostegno più costante a casa, in un atteggiamento diverso verso l'azienda, e in una relazione di fiducia reciproca che rafforza l'intero sistema formativo.

A OGGI

Le difficoltà non sono scomparse — ma sono contenute rispetto al punto di partenza. Le note sono in miglioramento, con ancora qualche oscillazione: la situazione non è ancora pienamente stabile. La motivazione dei due ragazzi è cambiata in modo visibile.

Un elemento altrettanto significativo è il rapporto di fiducia che sta cominciando a costruirsi — lentamente, nel modo giusto. Non è qualcosa che si può accelerare o forzare: con i giovani, la fiducia si guadagna solo attraverso la coerenza nel tempo, la presenza nei momenti difficili e il rispetto della loro autonomia. Solo quando nasce in modo naturale viene davvero riconosciuta.

Ed è proprio quella fiducia autentica che trasforma Fill-Up in un punto di riferimento reale — non una figura di controllo, ma qualcuno a cui rivolgersi quando si presenta un problema, prima che diventi una crisi. È un primo passo verso una maturità professionale concreta: non l'assenza di difficoltà, ma la capacità di affrontarle con gli strumenti e le persone giuste.

Partire da una pagella con consiglio di riorientamento professionale per entrambi e arrivare a un percorso che procede, con famiglie coinvolte, un datore di lavoro soddisfatto e ragazzi che iniziano a costruire un rapporto autentico con chi li accompagna — nel contesto del 35,8% di abbandoni in Ticino, non è poco.

COSA DIMOSTRA QUESTO CASO

Che il problema scolastico nell'apprendistato non si risolve imponendo regole dall'alto, soprattutto con le nuove generazioni.

Si risolve costruendo un sistema coerente attorno al ragazzo — azienda, famiglia, Fill-Up — dove ognuno conosce il proprio ruolo e si sente parte di un obiettivo comune.

E che un datore di lavoro che ha perso la motivazione a formare non ha bisogno di un corso di aggiornamento: ha bisogno di vedere che qualcosa si muove davvero.

Fill-Up crea quel movimento.

Riconosci questa situazione?

Hai formato apprendisti per anni — e qualcosa si è rotto. Esperienze difficili, ragazzi che non reagiscono, motivazione che si consuma. Sai che i giovani che arrivano oggi non sono "pronti", ma il mercato non ti dà alternative.

E formare da soli, senza un metodo e senza supporto, non basta più.

Fill-Up entra in azienda con te. Costruisce il contesto, accompagna i ragazzi, coinvolge le famiglie. Finché qualcosa si muove davvero.

www.fill-up.ch