

IL PUNTO  
**RETI DI RELAZIONE  
ANZICHÉ  
DOCENTI  
AUTOREFERENZIALI**  
MICHELE TIRABOSCHI

Con la firma dei "decreti Mussi", annunciata come imminente, le Università italiane si apprestano a gestire - crisi di governo permettendo - l'ennesima rivoluzione nell'arco di una manciata di anni. Si era iniziato, sul volgere degli anni Novanta, con la riforma Berlinguer, l'autonomia degli Atenei e l'introduzione delle lauree triennali. Poi, con il cambio di legislatura, è stata Letizia Moratti ad avviare un processo di profondo rinnovamento delle nostre Università all'insegna della internazionalizzazione e del raccordo con in mondo delle imprese. Ora è la volta del "pacchetto serietà" promosso dal governo Prodi: non più di 20 esami per i corsi di laurea triennale e non più di 12 per il biennio magistrale; e metà, almeno, dei docenti di ruolo di ogni corso di laurea, vecchio o nuovo ordinamento, già inquadrati nella struttura dell'Ateneo in modo da evitare fughe in avanti e offerte formative improbabili. Governo che vai, riforma dell'Università che trovi si direbbe. È da almeno un decennio che la politica si sforza di imprimere una svolta al grande ammalato del Paese. L'obiettivo, pienamente condivisibile, è quello di introdurre adeguati strumenti normativi finalizzati ad elevare la partecipazione alla istruzione universitaria (che è la più bassa d'Europa), razionalizzare la durata dei corsi di laurea e migliorare la qualità, contrastare l'alto tasso di dispersione, aprire le Università al territorio assicurando la coerenza dei corsi di studio con le esigenze di nuove professionalità emergenti dal tessuto economico-produttivo. Più di un dubbio può tuttavia essere sollevato sul metodo. Le incessanti modifiche del quadro legale deprimono l'autorevolezza delle riforme e non consentono di avviare serie sperimentazioni volte a verificare sul campo, dopo una necessaria fase di decantazione, gli effetti. La sensazione, per chi vive all'interno delle Università, è quella del "cambiar tutto perché nulla cambi" di gattopardesca memoria. E che non sia solo una impressione da addetti ai lavori emerge in modo incontrovertibile dagli effetti, tutto sommato modesti, delle riforme che, in taluni casi, hanno semmai contribuito ad aggravare i problemi. La condivisibile riforma della durata dei cicli, per fare un solo esempio, è nata con l'obiettivo di accorciare i tempi di ingresso nel mercato del lavoro. Il risultato è stato tuttavia l'opposto: le imprese non gradiscono le lauree triennali e la stragrande maggioranza degli studenti prosegue così nelle lauree specialistiche dilatando la durata, già lunga, della transizione dalle Università al lavoro. La verità è semplice. Si possono cambiare all'infinito i cicli e i curricula universitari; ridurre il numero dei corsi e razionalizzare l'offerta formativa. Ma tutto si risolverà in un'operazione astratta, destinata a passare sulla testa di docenti e studenti, fino a quando non verrà sconfitto il vero problema dell'Università italiana che è quello della auto-referenzialità del corpo docente. Lo ha affermato a chiare lettere anche l'Unione Europea, nel Rapporto congiunto sulla occupazione, evidenziando le gravi disfunzioni tra i percorsi formativi offerti dalle Università, spesso «in funzione delle esigenze dei soli docenti», e quello che il mercato del lavoro richiede ed è realisticamente in grado di assorbire. Eppure esistono già oggi le condizioni normative e progettuali per superare questo nodo storico del nostro Paese. Sono gli uffici placement delle Università - introdotti dalla legge Biagi, ma ancora poco diffusi - le vere leve per riprogettare l'offerta formativa in funzione di quelli che sono i fabbisogni professionali (attuali e potenziali) richiesti dai territori e dal sistema produttivo. Molto di più di quella semplice, e notoriamente formalistica, consultazione del mondo delle imprese che prevedono oggi le procedure di definizione dei curricula accademici. Il placement universitario non serve infatti a presidiare in sé l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, che compete istituzionalmente ad altri soggetti, ma a creare giorno per giorno quella indispensabile rete di relazioni cooperative e fiduciarie senza le quali il richiamo al capitale umano rischia di essere puramente retorico, in quanto privo dei necessari canali istituzionali per la sua effettiva emersione e valorizzazione.

## JOB PLACEMENT

La ricerca del lavoro comincia all'Università

PAGINA 2



## PROFESSIONE

Assistenti di volo: ecco i percorsi e le storie

PAGINA 3

## ANIMATORI

Selezioni in corso per migliaia di giovani

PAGINA 4



in primo piano

DI MAURIZIO CARRICCI

All'Asinara una cooperativa gestirà l'ostello che consentirà - per la prima volta - di soggiornare sull'isola. Accoglienza e pacchetti turistici integrati con le cooperative dei pescatori locali, invece, saranno il valore aggiunto nell'area marina protetta della penisola del Sinis Isola Mal di Ventre. I ragazzi del Plemmirio accompagneranno i turisti sul grande battello a visione subacquea con un'attenzione speciale verso l'utenza debole (bambini e disabili), mentre alle isole Ciclopi si punterà sulla commercializzazione dei prodotti tipici locali. Queste le caratteristiche principali delle cooperative che si sono costituite grazie al progetto *Lavoro per l'ambiente - Fare impresa cooperativa nelle aree marine protette*. L'iniziativa, voluta dai ministeri dell'Ambiente e del Lavoro e gestita da Italia lavoro, ha permesso di formare 100

giovani disoccupati/inoccupati o precari residenti nel territorio di quattro aree marine protette: isola dell'Asinara e penisola del Sinis isola Mal di Ventre in Sardegna; isole Ciclopi e Plemmirio in Sicilia. I ragazzi, al termine di un percorso teorico-pratico durato sette mesi, sono ora pronti ad avviare quattro cooperative - l'inizio è previsto per il prossimo mese di marzo - che avranno l'obiettivo di promuovere il turismo sostenibile e consapevole nelle aree marine protette. «In Italia - spiega Raffaele Cuccurullo, responsabile del progetto per Italia lavoro - si parla moltissimo delle potenzialità dell'ambiente come fonte di ricchezza. Tuttavia non sono molte le esperienze che riescono a coniugare lo sviluppo economico con le esigenze di conservazione e tutela del territorio. Il progetto va esattamente in questa direzione e dimostra, mettendo insieme due ministeri, gli enti locali, i consorzi che

gestiscono le aree marine, che le burocrazie possono positivamente collaborare». Le aree destinarie del progetto sono state selezionate in base a criteri quali la localizzazione nel Mezzogiorno, la presenza di immobili da valorizzare, la situazioni di rischio ambientale e occupazionale. I giovani (25 per ogni area) hanno beneficiato di un assegno mensile di 450 euro durante la formazione e di 900 euro di contributo in conto capitale per la costituzione della cooperativa, messi a disposizione dal ministero del Lavoro. Il ministero dell'Ambiente erogherà a ogni cooperativa 100mila euro per lo start up. Con questo progetto Italia lavoro ha dimostrato di continuare a sostenere l'economia e l'occupazione delle regioni italiane più deboli, valorizzandone le caratteristiche ambientali. Un impegno nel Mezzogiorno che è consolidato anche da altre iniziative. Con il progetto *Lavoro&Sviluppo*, per esempio, realizzato

con l'assistenza tecnica dell'Ipi (Istituto per la promozione industriale) e cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nell'ambito del Pon Sil (Programma operativo nazionale - Sviluppo imprenditoriale locale), è stata promossa la mobilità interna ed estera: ragazzi e ragazze che si sono spostati in imprese delle regioni centro-settentrionali od oltre confine per formarsi. Oltre 2.350 giovani del Sud e delle isole sono stati coinvolti in tirocini. Più di 623 imprese hanno aderito al progetto, di queste 276 erano nel Centro-Nord e hanno ospitato 525 tirocinanti in mobilità. Un altro dato positivo riguarda le assunzioni: 750 tirocini si sono conclusi con un'offerta di lavoro. Di queste proposte, 595 sono state quelle accettate con diverse tipologie di contratto: il 30,3% a tempo indeterminato, il 30,9% a tempo determinato, il 28,9% a progetto, il 7,9% con l'apprendistato, l'1,5% con l'inserimento, lo 0,5% a prestazione occasionale e lo 0,2% a partita Iva.

## FLESSIBILITÀ Contro il disagio l'antidoto della formazione

Prima il pacchetto Treu, poi la riforma Biagi: negli ultimi anni l'introduzione di diverse modalità d'impiego ha contribuito non poco a mutare lo scenario normativo, economico e sociale del mondo del lavoro. L'adozione di formule contrattuali più flessibili, il sopravvento di una maggiore precarietà hanno imposto una nuova struttura del rapporto fra domanda e offerta, che va ben oltre il tradizionale stereotipo del cosiddetto posto fisso, da sempre sinonimo di sicurezza, stabilità e certezza di reddito. Le differenti condizioni lavorative, all'interno di un mercato fortemente globalizzato, hanno delineato nuove identità professionali, creando inediti stili di vita e producendo differenti bisogni. In questo diversificato contesto socio-economico, occorrono modelli interpretativi che sappiano descrivere le trasformazioni in atto e contribuire a generare una nuova cultura del lavoro. È quanto si propongono di fare Pietro Rutelli, Mirian Agus e Rita Caboni, nel libro: *Lavoro e identità psicosociali. Sicurezza, flessibilità e precarietà*, edito da Franco Angeli. Secondo gli autori l'evoluzione del mercato del lavoro implica la necessità di disporre di metodologie conoscitive che consentano di considerare il lavoratore nella totalità del suo vissuto personale, e non solo come un insieme di competenze. Questo perché, osservano gli studiosi, in uno stesso territorio possono coesistere

svariate tipologie di occupati con alle spalle esperienze lavorative eterogenee e regole culturali differenti. Al fine di attuare politiche attive per l'impiego e sviluppare adeguati servizi, bisogna tener conto delle esigenze del singolo soggetto. In altri termini, suggeriscono gli autori, affinché il lavoratore atipico non viva con "disagio psichico" la sua condizione ha bisogno di essere supportato, oltre che da maggiori tutele sociali, anche da particolari sostegni come la formazione e l'informazione. Sostegni che possono aiutare, per esempio, il lavoratore a trasformare il ripetersi di esperienze flessibili in occasioni di crescita professionale o di incremento del proprio potere negoziale. Tutti obiettivi che, a detta degli autori, possono essere realizzati solo grazie a un'intensa collaborazione di istituzioni, aziende e università. Perché, come sottolinea nell'introduzione il senatore Tiziano Treu, «la diffusione di sensibilità e di pratiche nuove spetta direttamente agli operatori. Per questo occorrono comportamenti coerenti e convergenti di tutti gli attori del cambiamento, pubblici e privati».



Pietro Rutelli, Mirian Agus e Rita Caboni  
**Lavoro e identità psicosociali**

FrancoAngeli  
Pagine 272  
Prezzo 22,50 euro

IL LAVORO CHE VUOI

I primi in Italia nei servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro.

www.gigroup.eu

IL LAVORO CHE VUOI