

Parma, 28-29 ottobre 2010

Capitale umano e transizione dall'università al lavoro. L'esperienza di Europlacement 2008/2010

Relazione di sintesi

di Lidia Petruzzo, Barbara Winkler

Quando un giovane esce dal sistema educativo fa fatica a trovare lavoro. Le difficoltà sono tante e dettate da diversi fattori legati sia al mondo della formazione sia al mercato del lavoro. Considerando una fascia di età compresa tra i 25 e i 29 anni è da tenere presente che in molti Paesi europei i laureati con meno di 25 anni, prima di ottenere un lavoro adeguato, vivono un periodo di disoccupazione che può variare in base alla situazione economica di quel dato Paese e al tipo di laurea in possesso. Dall'attenta analisi svolta da Eurostat sulle forze di lavoro si nota che circa l'82% dei giovani europei (25-29 anni) erano occupati nel 2009 (84% nel 2008). Solo a Malta e nei Paesi Bassi, invece, l'occupazione giovanile superava il 90%. Il tasso di occupazione più basso nel 2009 si registrava in Italia (57,6% contro il 62,2% del 2000), in Spagna, al penultimo posto, con un tasso del 75,4% e in Grecia, terzultima, con il 75,9%. Inoltre, è importante anche considerare l'età alla quale gli studenti ottengono la laurea (intorno ai 25 anni con un limite superiore di 28 in Spagna e un limite inferiore ai 24 in Ungheria e ancora più basso nel Regno Unito). Di questi laureati la maggior parte trova un'occupazione entro un anno dalla laurea ma in Polonia, Italia e Austria il 20% dei giovani laureati è senza un lavoro.

Partendo da questi dati molto significativi e legati alla formazione e al mercato del lavoro, i giorni 28 e 29 ottobre, presso l'Università degli Studi di Parma, si è svolto il seminario *Capitale umano e transizione dall'università al lavoro. L'esperienza Europlacement 2008/2010* che ha visto il coinvolgimento di numerosi docenti e professionisti del settore *placement/post laurea* provenienti da tutta Europa. Tale convegno ha rappresentato il momento finale del progetto euro ed è stato un'occasione per diffondere i risultati dei due anni di attività congiunte tra l'Ateneo di Parma e altri 13 tra Atenei ed enti di tutta Europa.

euro è un progetto biennale di collaborazione internazionale di cui l'Università di Parma è capofila, finalizzato ad approfondire aspetti della transizione nei diversi Paesi europei, ed ad identificare strumenti per favorire le possibilità di occupazione dei giovani nel mercato del lavoro.

L'idea di euro nasce dall'intento di progettare uno studio sull'analisi della transizione dalla scuola al lavoro dei laureati e di proporre degli strumenti pratici ai servizi di e di orientamento post laurea delle università. È proprio da quella di Parma che questa idea prende vita, durante la Borsa Internazionale del *Placement* di Cernobbio nel 2007. Il progetto in questione, finanziato nell'ambito del programma europeo Leonardo da Vinci, ha concentrato la sua attività in 8 Paesi europei, coinvolgendo 13 partner e analizzando il mercato del lavoro per mezzo di indicatori, quali i tassi di occupazione e di disoccupazione e i tempi di transizione tra l'università e il lavoro nei diversi Paesi partner del progetto. In particolar modo sono da evidenziare i due percorsi di *e-Learning*, realizzati all'interno del progetto, fondati sugli scopi di *lifelong guidance* e riconoscimento delle competenze: un percorso rivolto agli utenti dei servizi di e un altro rivolto agli operatori. Questi due percorsi sono stati testati e valutati tramite la messa in pratica di un progetto pilota nelle Università di Parma, Catania, Budapest e Veliko Turnovo. La piattaforma offre la possibilità di ottenere utili informazioni su diversi aspetti: vengono

proposti strumenti per la valutazione e l'autovalutazione del profilo professionale dei candidati al fine di permettere agli utenti di acquisire consapevolezza del proprio profilo professionale, vengono proposti siti web, banche dati *online* e portali per l'approfondimento delle figure professionali al fine di far conoscere le esigenze e i fabbisogni professionali del mercato del lavoro nei diversi Paesi europei, mentre in una terza sessione gli utenti vengono formati alla ricerca attiva del lavoro, alla compilazione del *curriculum vitae*, con particolare attenzione a quello europeo; vi è infine una sezione dedicata ai programmi di mobilità e alle opportunità di lavoro nei differenti Paesi europei.

Durante il convegno sono stati affrontati diversi temi sul ruolo del capitale umano nella transizione dall'università al lavoro: da professori di diverse università italiane ed europee, introdotti dalla professoressa Renata Livraghi dell'Università che ospitava l'evento, ed esperti che hanno analizzato il tema da diversi punti di vista.

Il concetto di capitale umano, inteso come effetto sul ritorno monetario nel mercato del lavoro, è stato ampiamente affrontato, da una prospettiva statistica e, quindi, tecnica, dal professor Pietro Giorgio Lovaglio della facoltà di Scienze statistiche dell'Università di Milano-Bicocca. Dal punto di vista, invece, più formativo il discorso è stato ripreso dal professor Giuseppe Bertagna che ha posto l'accento sul concetto di competenze e sull'importanza della persona in un'organizzazione sociale. Parole recuperate dal dottor Mario Di Loreto, direttore delle Risorse umane della nota azienda Barilla, che ha voluto iniziare il suo discorso con una definizione di Emmanuel Kant, il quale spiegava il capitale umano come la conoscenza moltiplicata all'identità/innovazione posta al quadrato. Investire sulle persone, oggi, è diventato prioritario e questo è un passo importante che le imprese devono fare considerando che il vero talento è colui che è in grado di osservare le stesse cose con occhi diversi, è colui che è capace di imparare dagli errori. Investire sulle persone, poi, significa attuare una certa cultura di impresa perché, ha continuato lo stesso Di Loreto, non è vero che non c'è spinta di lavoro ma piuttosto sono le imprese che chiedono lavoratori con competenze diverse, multi e interdisciplinari. Il lavoro, secondo Di Loreto sta cambiando, sono richiesti *multi-taskers*, intelligenza sociale, ed esperienza internazionale. Gli studenti dovrebbero apprendere in laboratori moderni e conoscere le esigenze delle imprese.

Altro intervento a nostro parere molto interessante è stato quello del Professore di Economia e management, Czeslaw Noworol, dell'Università di Jagiellonski, che ha continuato sostenendo che i tempi della transizione dalla fase di istruzione al lavoro si dovrebbero svolgere una sola volta nell'arco della vita. In un modello di carriera concentrato sulla persona, invece, queste transizioni sono multiple, la vita lavorativa non conosce limiti di professioni o settori e ognuno ha bisogno di imparare il *career management*. La dottoressa Gabriella Pappadà del Centro di Ricerche Economiche e Sociali (CERES) ha posto l'accento sull'importanza della *flexicurity* (flessibilità e sicurezza) per i giovani.

Gli interventi, poi, sono continuati con il contributo del professor Adam Biela, sociologo, decano e docente presso l'Università cattolica Jana Pawla II Lubelski, che si è concentrato, con una certa attenzione, sulle forme esistenti di contratti di lavoro che normalmente vengono offerti ai neo-laureati. Ha sostenuto che per favorire l'aumento del capitale umano è opportuno che i giovani trovino un'occupazione dignitosa entro sei mesi dal conseguimento del titolo di laurea.

Si consideri, a tal proposito che la transizione dall'università al lavoro può essere facilitata con forme di alto apprendistato (disciplinato in Italia dall'art. 50, d.lgs. n. 276/2003) che permettono di conseguire un diploma o un titolo di studio universitario, nonché il titolo di dottore di ricerca. Una tale iniziativa è attiva, come in altre regioni e in collaborazione con altre università, anche all'Università di Padova. La dottoressa Gilda Rota, a questo proposito, ha esposto l'offerta formativa attiva presso la medesima università, dove lei è Responsabile del servizio stage e mercato del lavoro. È stato attivato, infatti, un master di primo livello, costituito da un monte orario di 300 ore di formazione formale, suddivise a loro volte in 240 ore di formazione esterna e in 60 ore di formazione conseguibile all'interno di aziende partner dell'università. Inoltre, vengono aggiunte 600 ore di studio informale presso un'azienda. È da considerare che un'università che propone un master di questo genere è attenta alle difficoltà che i neo laureati incontrano al momento della ricerca di un'occupazione; ed è, allo stesso modo, pronta a rispondere alle richieste che il mercato del lavoro ricerca nei giovani, oggi più che mai. La qualità di questa formazione, dunque, è notevole e rilevante. Tramite questo master, inoltre, viene assicurata la presenza di un tutor aziendale al quale è richiesta un'esperienza lavorativa in azienda di almeno cinque

anni e di un tutor accademico, figure entrambe importanti che accompagneranno lo studente lungo il ricco e denso percorso formativo.

Ulteriore aspetto sulla transizione è stato affrontato dalla professoressa Rosanna Gallo, presidente di Eutropia di Milano e docente di Psicologia dell'organizzazione e della formazione all'Università Cattolica di Brescia. La stessa Gallo ha preso in esame il modello delle competenze di successo ed emozionali, sostenendo che durante i suoi laboratori e seminari di tipo esperienziale per il *team building* e la *leadership*, chiede spesso ai rappresentanti delle imprese quali sono le competenze e le caratteristiche che ricercano nei candidati al momento della selezione del personale. Le riflessioni che ricava da questi incontri sono significative, ha continuato la Gallo, in quanto le aziende non ricercano tanto lauree specifiche o giovani laureati a pieni voti, ma piuttosto persone con buone capacità di lavorare in gruppo, che abbiano fatto esperienze lavorative specifiche anche all'estero, che siano in grado di interfacciarsi con la multiculturalità e le prospettive internazionali, che conoscano bene le lingue, che siano in grado di lavorare con la giusta curiosità, criticità e tolleranza allo stress.

La questione dei tirocini come strumento per affrontare il passaggio dallo studio al lavoro è stato affrontato dalla dottoressa Sonia Rizzoli, responsabile del servizio orientamento e tirocini dell'Università di Parma. I tirocini, ormai previsti in tanti *curriculum*, durano in media 3/4 mesi, ed è uno strumento previsto dalla legge (art. 18, l. n. 196/1997) che permette al giovane di entrare in contatto con il mondo del lavoro, di mettersi alla prova orientando e verificando le proprie scelte professionali e, non ultimo, di acquisire un'esperienza pratica certificata che aiuta ad arricchire il personale bagaglio culturale e il proprio *curriculum vitae*. I tirocini, però, non sono stati pensati solo a favore degli studenti ma anche per le aziende. Quest'ultime, infatti, hanno la possibilità di conoscere potenziali talenti e di formarli in modo molto specifico secondo le esigenze del mercato del lavoro.

La seconda giornata del convegno ha visto come protagonisti partner esteri e alcune testimonianze di enti rilevanti sul territorio nazionale come AlmaLaurea nella persona del direttore Andrea Cammelli che ha presentato il sistema informatico sul quale si basa la filosofia di AlmaLaurea e Isfol, rappresentato dalla dottoressa Anna Grimaldi che ha sottolineato l'importanza di ricercare strumenti idonei ad accompagnare la persona lungo il percorso di transizione dalla scuola al lavoro. Gli strumenti presentati, quali le forme di contratto di lavoro, i tirocini ma anche le tecnologie multimediali utili per preparare presentazioni diverse del proprio *curriculum vitae* non dovrebbero servire solo per effettuare ricerche per l'occupazione immediata di lavoro ma dovrebbero servire, soprattutto, ad insegnare l'organizzazione e il *management* della carriera lavorativa e formativa.

Dopo i diversi e tanti interventi presentati nelle due giornate le riflessioni finali hanno riguardato il grande valore della persona al centro dei processi di apprendimento, l'attenzione che è necessario dare sui risultati dell'apprendimento in linea con quanto previsto dal Sistema europeo delle qualifiche e, infine ma non ultimo, il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento che dovrebbe basarsi su un sistema credibile e sostenibile, con la partecipazione delle parti sociali.

Lidia Petruzzo
Collaboratrice Adapt

Barbara Winkler
Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo