

Roma, aprile 2012

L'EVOLUZIONE NEI RAPPORTI TRA UNIVERSITÀ,
TERRITORIO E MONDO DEL LAVORO IN ITALIA:
Un riepilogo delle principali trasformazioni degli ultimi venti anni

di Cristiana Rita Alfonsi e Patrizia Dilorenzo

**L'EVOLUZIONE NEI RAPPORTI TRA UNIVERSITÀ,
TERRITORIO E MONDO DEL LAVORO IN ITALIA:
UN RIEPILOGO DELLE PRINCIPALI TRASFORMAZIONI
DEGLI ULTIMI VENTI ANNI**

di Cristiana Rita Alfonsi e Patrizia Dilorenzo

ROMA, APRILE 2012



...

© Fondazione CRUI 2012

Il volume è pubblicato con licenza Creative Commons

Attribuzione – Non commerciale – non opere derivate – 3.0



Informazioni sugli usi consentiti all'indirizzo: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.it>.

Per utilizzi commerciali rivolgersi a: segreteria@fondazionecru.it

ISBN: 978-88-96524-09-1

INDICE

1. Il contesto di riferimento	p.	5
2. La consultazione dei referenti del mondo del lavoro	p.	9
3. L'introduzione dei tirocini tra le attività didattiche	p.	13
4. L'apprendistato di alta formazione	p.	17
5. Le attività di intermediazione al lavoro	p.	21
6. Il contributo delle università alla formazione superiore non universitaria	p.	23
7. Le università e le attività di lifelong learning	p.	25
8. Riflessioni conclusive	p.	27

1.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Le università sono le istituzioni depositarie della conoscenza e rappresentano il principale veicolo per la diffusione delle innovazioni e dei cambiamenti in tutti i settori disciplinari. Un'istituzione universitaria è potenzialmente garanzia di crescita e di miglioramento per il territorio in cui è insediata. Non sempre, però, i rapporti e le relazioni tra università e contesto sociale ed economico in cui operano sono tali da garantire una comunicazione efficace e il trasferimento del bagaglio di innovazione e di competenze dall'università al territorio. Di tali difficoltà e delle opportunità offerte dalla collaborazione tra università, territorio e mondo del lavoro le istituzioni europee e nazionali hanno preso coscienza sin dalla fine dello scorso secolo.

L'Unione Europea è stata determinante nella diffusione della consapevolezza del ruolo fondamentale che le istituzioni universitarie possono svolgere per la crescita e il miglioramento dei differenti contesti socio-economici europei. I primi riferimenti da parte dell'Unione Europea all'esigenza di migliorare i rapporti tra le università, il territorio e il mondo del lavoro risalgono all'inizio degli anni '90.

Nel 1993, il *Libro Bianco* di Delors (1993) segnalava la necessità di migliorare il coordinamento tra i vari soggetti coinvolti nelle attività formative e nel mercato del lavoro, al fine di garantire ai giovani che concludono il periodo di formazione, anche universitaria, un bagaglio di conoscenze e competenze utile per il primo approccio con il mondo del lavoro. Il Libro Bianco ha rappresentato un punto di riferimento importante per gli Stati europei, contribuendo all'avvio di profonde ristrutturazioni nel settore della formazione universitaria.

A partire dai primi anni del nuovo secolo, l'Unione Europea è tornata più volte ad occuparsi del rapporto tra università, territorio e lavoro, esplicitando il ruolo che le università possono svolgere per la crescita dell'Europa e, in particolare, per il perseguimento dell'obiettivo fissato dal Consiglio europeo di Lisbona di fare dell'Europa *l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.*

Nelle riflessioni comunitarie sui sistemi universitari europei è stata più volte sottolineata l'importanza del dialogo tra le università e i numerosi soggetti del mondo del lavoro e della società civile.

La Comunicazione della Commissione *Il ruolo delle università nell'Europa della conoscenza*¹ individua alcune azioni da intraprendere per migliorare il contributo delle università alle esigenze e alle strategie locali e regionali, avviando una più stretta cooperazione con le imprese, al fine di garantire una migliore divulgazione e valorizzazione delle nuove conoscenze nell'economia e nella società. La Commissione riconosce il ruolo centrale che le istituzioni universitarie possono svolgere per il perseguimento degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio europeo di Lisbona, dato che costituiscono un tassello importante per lo sviluppo socio-economico europeo in quanto

¹ COM (2003) 58 del 5/02/03.

indispensabili per la ricerca, l'istruzione e l'innovazione. Tale constatazione pone le università di fronte a nuove sfide e per quanto riguarda i rapporti con il settore dell'economia - e in generale con gli altri attori del contesto socio-economico -, la Commissione evidenzia alcune linee di intervento su cui lavorare.

Prima di tutto è fondamentale sviluppare una stretta ed efficace cooperazione tra università e industria sia a livello nazionale che regionale ed orientare questa cooperazione verso l'innovazione e il trasferimento della conoscenza dalle università al mondo delle imprese. L'obiettivo di questa cooperazione è quello di sfruttare meglio i risultati delle conoscenze e dei saperi universitari in relazione alle esigenze del settore imprenditoriale.

Si evidenzia, inoltre, che il mondo accademico, in particolare nell'area della didattica, tende ad essere organizzato in maniera tradizionale, mentre ha un urgente bisogno di modernizzarsi e adattarsi al carattere interdisciplinare delle questioni aperte dai grandi problemi della società contemporanea, quali, ad esempio, lo sviluppo sostenibile, le nuove malattie e la gestione dei rischi.

Le università, inoltre, devono essere in grado di rispondere alle nuove esigenze formative legate all'economia della conoscenza; in particolare si tratta di far fronte alla crescente richiesta di istruzione scientifica e tecnica, di competenze trasversali e di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Per poter ottenere risultati significativi in questo settore è indispensabile che le università si attivino per differenziare la propria offerta formativa in termini di categorie di destinatari, di contenuti e di metodo di insegnamento².

Infine, la Commissione si sofferma sul ruolo che le università possono svolgere per lo sviluppo del territorio in cui operano. Le università, infatti, sono presenti in tutte le regioni dell'Unione europea e le loro attività hanno un'importante irradiazione locale a livello economico, sociale e culturale e questo contribuisce a renderle un importante strumento di sviluppo regionale oltre che di rafforzamento della coesione europea. La dimensione regionale dell'attività universitaria è destinata a rafforzarsi nei prossimi anni e tuttavia questo rafforzamento, a parere della Commissione, non deve essere realizzato a spese dell'apertura internazionale delle università.

A seguito della Comunicazione della Commissione è intervenuto il Comitato delle Regioni che nel Parere di prospettiva del 20 novembre 2003, *Il ruolo delle università nello sviluppo locale e regionale nel contesto di un'Europa della conoscenza*, ha evidenziato, da un lato, l'importanza di associare gli obiettivi dell'insegnamento superiore con quelli dello sviluppo locale e regionale, dall'altro, la necessità per le Regioni di avvalersi della capacità innovativa delle università nella definizione degli obiettivi di sviluppo locale e regionale.

In una successiva Comunicazione della Commissione, *Mobilizzare gli intelletti europei: creare le condizioni affinché le università contribuiscano pienamente alla strategia di*

² Questi temi sono stati approfonditi in una precedente Comunicazione della Commissione europea, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, COM (2001) 678 del 21/01/2001 e sono stati ripresi successivamente in altre comunicazioni della Commissione, tra cui la COM(2006) 479 del 5/09/2006, *Proposta per una raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla creazione di un Quadro europeo delle qualifiche per la formazione lungo l'arco della vita*.

Lisbona³, tra i fattori in grado di aumentare l'attrattività delle università europee da parte degli studenti, viene indicata la necessità di rivedere i piani di studio "non solo al fine di assicurare il massimo livello accademico dei corsi, ma anche per reagire all'evoluzione delle necessità dei mercati del lavoro". Le università sono considerate responsabili dell'integrazione dei propri laureati nella vita professionale e nella società.

Nella Comunicazione, *Consigli sull'agenda di modernizzazione delle università: formazione, ricerca e innovazione*⁴, la Commissione si sofferma sulla necessità di incentivare partnership strutturate con il mondo imprenditoriale e di migliorare l'occupabilità dei laureati attraverso l'introduzione nei curricula di competenze e abilità richieste dal mercato del lavoro.

In particolare, per quanto riguarda la necessità di incentivare le partnership tra università e imprese, la Commissione invita le università a migliorare la condivisione dei risultati delle ricerche, dei diritti di proprietà intellettuale, dei brevetti attraverso, ad esempio, la creazione di parchi scientifici. Queste scelte possono migliorare la didattica delle università, attraverso la collaborazione di studenti e ricercatori con le imprese e migliorare le possibilità di carriera dei ricercatori. D'altro lato i legami con le imprese possono portare risorse aggiuntive alle università e migliorare l'impatto della ricerca di base delle università per le PMI e per l'innovazione a livello locale. Ovviamente, per poter perseguire questi risultati, molte università hanno bisogno di supporti esterni, in grado di garantire i cambiamenti organizzativi necessari e di costruire le attitudini imprenditoriali e le abilità manageriali necessarie. Per questo motivo la Commissione consiglia la costituzione di uffici locali/regionali in grado di svolgere un ruolo di intermediazione tra le università e il settore economico locale e l'introduzione di strumenti a livello locale idonei a garantire la creazione e il trasferimento della conoscenza. Ovviamente, i temi dell'imprenditorialità, del management e dell'innovazione devono diventare parte integrante della formazione universitaria.

Il secondo cambiamento richiesto riguarda il miglioramento dell'occupabilità dei laureati. Le università vengono invitate a predisporre un'offerta formativa innovativa e a includere nei propri programmi l'apprendimento di abilità collegate all'occupabilità. Si auspica l'introduzione nei curricula di periodi di stage nelle aziende. Questa introduzione riguarda tutti i livelli della formazione: la laurea, la laurea specialistica, i master e i dottorati.

Infine, le università sono chiamate anche ad ampliare il proprio target di studenti e a svolgere un ruolo importante nella formazione lungo tutto l'arco della vita. Si chiede di programmare attività formative - non necessariamente istituzionali, cioè volte ad ottenere un titolo di studio accademico - per un pubblico di adulti, di persone che hanno abbandonato da tempo gli studi e che sono impegnate in attività lavorative. Questa richiesta è dettata anche dalla previsione per i prossimi anni di una drastica riduzione degli studenti, a causa dei cambiamenti demografici in atto in Europa.

In Italia, a partire dagli anni '90, probabilmente anche a seguito del "Libro bianco" di Delors, sono stati introdotti i primi significativi cambiamenti nella didattica universitaria. Questi cambiamenti sono stati necessari anche per rispondere alle richieste dell'Unione Europea di adeguare il sistema universitario italiano a quello del resto dell'Europa.

³ COM (2005) 152 del 20 aprile 2005.

⁴ COM (2006) 208 del 10 maggio 2006. Le stesse considerazioni sono state confermate nella più recente Comunicazione della Commissione, COM (2009) 158 definitivo, *Un nuovo partenariato per la modernizzazione delle università: il forum dell'UE sul dialogo università-imprese*.

Un primo importante segnale di cambiamento in Italia è individuabile nel **documento** elaborato nel 1997 dal Gruppo di Lavoro Ministeriale, coordinato dal prof. Guido **Martinotti**, su "Autonomia didattica e innovazione dei corsi di studio a livello universitario e post-universitario". Nel documento, tra le principali linee di intervento, viene riconosciuta la necessità per l'università di fornirsi di una base conoscitiva del contesto socio-economico in cui opera, al fine di individuare le effettive esigenze del territorio, le risorse umane richieste dal sistema produttivo, la domanda sociale di istruzione e formazione e orientare, di conseguenza, le attività dell'università. È interessante il riferimento che il documento Martinotti fa rispetto alla "scarsa disponibilità di apparati informativi trasparenti e intercomunicanti" e alla conseguente **utilità di passare alla "politica del dato"**, cioè al costante riferimento da parte del mondo accademico ai dati provenienti dal contesto socio-economico, al fine di poter operare in sintonia rispetto alle reali esigenze dell'ambiente.

I continui richiami provenienti da più parti hanno avuto come conseguenza una maggiore attenzione dei referenti istituzionali a questi temi e, a partire dalla metà degli anni '90, l'avvio di azioni innovative e l'introduzione di specifiche normative volte a incentivare e migliorare i rapporti e la collaborazione tra università, territorio e mondo del lavoro.

2.

LA CONSULTAZIONE DEI REFERENTI DEL MONDO DEL LAVORO

Tra la fine degli anni '90 e l'inizio del nuovo secolo il sistema universitario italiano è stato interessato dall'introduzione di due riforme universitarie che hanno modificato l'assetto tradizionale della didattica e del ciclo di studi. Tra i vari cambiamenti intervenuti, il Decreto Ministeriale n. 509/99 ha introdotto una significativa innovazione nelle attività di progettazione dei percorsi universitari. Il comma 4 dell'art. 11 del Decreto Ministeriale stabilisce che le determinazioni riguardo alle denominazioni e agli obiettivi formativi dei corsi di studio e al quadro generale delle attività formative da inserire nei curricula (art. 11, comma 3, lettera a) e b)) sono assunte dalle università *previa consultazione con le organizzazioni rappresentative a livello locale del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni.*

Il successivo Decreto Ministeriale n. 270/04 *“Modifiche al regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509”*, ha cambiato il comma 4 dell'art. 11, includendo anche la determinazione delle attività previste alle lettere c) e d) del comma 3 dell'art. 11 (i crediti da assegnare a ciascuna attività formativa e a ciascun ambito e le caratteristiche della prova finale per il conseguimento del titolo di studio) tra le attività per cui è prevista da parte delle università *la consultazione con le organizzazioni rappresentative a livello locale del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni*, specificando, tuttavia, che tale consultazione riguarda in particolare *la valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali.*

Il comma 4 dell'art.3 del D.M. n. 270/04 (non modificato rispetto al D.M n.509/99) specifica che *il corso di laurea ha l'obiettivo di assicurare allo studente un'adeguata padronanza di metodi e contenuti scientifici generali, anche nel caso in cui sia orientato all'acquisizione di specifiche conoscenze professionali.* Nel D.M. n. 270/04, il legislatore ha voluto evidenziare in particolare il forte legame tra il corso di laurea, che consente il conseguimento della laurea (art. 3, comma 3), e il mondo del lavoro; infatti il comma 5 dell'art. 3 specifica che *l'acquisizione delle conoscenze professionali, di cui al comma 4 è preordinata all'inserimento del laureato nel mondo del lavoro ed all'esercizio delle correlate attività professionali regolamentate, nell'osservanza delle disposizioni di legge e dell'Unione Europea e di quelle di cui all'art. 11, comma 4.* Per il corso di laurea, dunque, c'è un ripetuto riferimento alla consultazione delle organizzazioni rappresentative a livello locale del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni.

La riforma universitaria, quindi, prima con il D.M. n. 509/99 e successivamente con il D.M. n. 270/04, ha istituzionalizzato *la consultazione con le organizzazioni rappresentative a livello locale del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni.*

Il tema della consultazione del mondo del lavoro da parte delle università è stato al centro di 2 progetti nazionali, che hanno coinvolto numerose Università italiane, realizzati tra la metà degli anni '90 e i primi anni del 2000. Ambedue i progetti sono stati realizzati dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e hanno avuto, quindi, un notevole impatto sul sistema universitario nel suo complesso.

Il progetto CAMPUS, avviato nel 1995 e conclusosi nel 2000, ha anticipato il D.M. n. 509/99, che ha istituzionalizzato la consultazione dei referenti del mondo del lavoro, e ha costituito un'apripista importante per il sistema universitario. Il progetto ha coinvolto 32 atenei del Centro-Nord, circa 100 corsi di diploma universitario⁵ e, per ogni anno di attività, un numero compreso tra i 4.000 e i 6.000 studenti. Nell'ambito di questo progetto, tra le varie attività è stata data particolare attenzione ai rapporti tra università e mondo del lavoro, introducendo i "comitati di indirizzo". Si tratta di gruppi di lavoro - composti da rappresentanti del mondo accademico, economico, istituzionale e sociale - che hanno l'obiettivo di contribuire alla progettazione delle attività formative tenendo conto delle specifiche esigenze provenienti dal mondo del lavoro. L'introduzione dei comitati di indirizzo ha consentito anche la revisione dei curricula formativi, introducendo l'integrazione della cultura accademica con quella professionale prima della previsione legislativa intervenuta con il D.M. n. 509.

Il progetto CampusOne, realizzato tra il 2001 e il 2003, ha coinvolto 70 atenei, praticamente l'intero sistema universitario italiano, e 270 corsi di laurea attivati a seguito della riforma che ha introdotto il cosiddetto "3+2" e la laurea di primo livello. Il progetto può essere considerato la naturale prosecuzione del precedente e anche in questo progetto è stata prevista la costituzione dei comitati di indirizzo, questa volta con il sostegno normativo della riforma universitaria che ha introdotto la consultazione dei referenti del mondo del lavoro per la progettazione didattica. La funzione attribuita al comitato di indirizzo è stata essenzialmente quella di seguire i nuovi corsi di laurea in tutte le varie fasi, dall'analisi dei fabbisogni formativi, alla progettazione, alla realizzazione dei percorsi formativi. Per facilitare il processo di consultazione dei referenti del mondo del lavoro, nell'ambito del progetto è stata elaborata da un gruppo di esperti⁶ una "procedura di consultazione", con l'obiettivo di fornire alle università uno strumento di lavoro agile, in grado di incentivare la collaborazione con il mondo del lavoro⁷.

A distanza di più di 10 anni dall'introduzione del riferimento normativo relativo alla consultazione del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni per la progettazione dei percorsi universitari, l'impressione è che la sua realizzazione non sia stata attuata con uguale impegno all'interno dei differenti contesti accademici. Spesso l'applicazione efficace della consultazione sembra essere legata alla sensibilità dei decisori accademici e dei referenti esterni dei singoli atenei. Nella consultazione ha inoltre rilevanza il differente grado di relazioni tra ateneo e contesto socio-economico, che dipende dalla tipologia di ateneo, dalle sue tradizioni, dalle caratteristiche del bacino di riferimento e dalle politiche consolidate in materia nell'ateneo stesso. Se da un lato le istituzioni accademiche non hanno mostrato particolare interesse alla consultazione del mondo del lavoro, d'altro lato le imprese, e il mondo del lavoro in generale, non hanno risposto adeguatamente alle sollecitazioni delle università. Il loro contributo alle attività di consultazione è stato prevalentemente formale, limitato alla mera presenza durante gli incontri di consultazione.

Le informazioni disponibili in tema di consultazione dei referenti del mondo del lavoro consentono di affermare che la riforma universitaria ha certamente contribuito ad incrementare i rapporti tra le università e i settori socio-economici, ma l'impressione è che sia necessario intervenire per migliorare questa collaborazione.

⁵ Il diploma universitario è stato poi abolito con il D.M. n.509 del 1999.

⁶ Il gruppo di lavoro è stato coordinato dal Prof. Rodolfo Zich del Politecnico di Torino ed era composto da esperti provenienti dal settore universitario e dal mondo del lavoro.

⁷ Fondazione CRUI, *Nuova università e mondo del lavoro*, Roma 29 gennaio 2003, reperibile sul sito www.fondazionecru.it.

I progetti nazionali a cui si è accennato hanno interessato solo l'avvio della riforma, dopo non è stato più possibile sostenere in un'ottica sistemica questo processo di collaborazione tra università e mondo del lavoro e non è possibile avere un quadro esaustivo e generale sulla situazione della consultazione del mondo del lavoro da parte delle università in Italia. Sarebbe auspicabile proseguire in questa direzione. La Commissione Europea considera fondamentale ai fini della crescita dell'Europa la collaborazione tra università e imprese ed ha affermato recentemente questo principio nella Comunicazione del 2009, *Un nuovo partenariato per la modernizzazione delle università: il forum dell'UE sul dialogo università-imprese*, tanto da dichiarare che "Alla collaborazione con l'industria andrebbe riconosciuta un'importanza ai fini della carriera universitaria e del riconoscimento di meriti accademici uguale a quella attribuita a tradizionali attività accademiche quali la pubblicazione"⁸.

In merito a questo aspetto, lo strumento della "Federazione di atenei" introdotto dalla Legge n. 240 del 2010, in materia di organizzazione delle università, potrebbe essere opportunamente utilizzato. Il suo obiettivo di razionalizzazione dell'offerta formativa in un determinato territorio, potrebbe tener conto anche dell'esigenza di consultare il mondo delle imprese e del lavoro locale. Le Federazioni di atenei, quindi, potrebbero avere un ruolo di programmazione del coinvolgimento di referenti qualificati del mondo del lavoro per i vari settori disciplinari, evitando sovraccarico di impegni e partecipazione nei differenti atenei e dipartimenti da parte dei rappresentanti del mondo del lavoro e prevedendo procedure di consultazione dettagliate e volte a determinare l'offerta formativa universitaria nell'ambito di uno stesso territorio.

Gli strumenti per rimettere in moto un efficace processo di consultazione del mondo del lavoro da parte delle università sono presenti nella normativa in vigore e tra le buone pratiche attivate subito dopo la riforma del 1999, potrebbe essere utile avviare il processo a livello nazionale, attraverso la promozione di azioni di sistema *ad hoc*.

⁸ COM (2009) 158 definitivo, *Un nuovo partenariato per la modernizzazione delle università: il forum dell'UE sul dialogo università-imprese*, p. 9.

3.

L'INTRODUZIONE DEI TIROCINI TRA LE ATTIVITÀ DIDATTICHE

L'introduzione dei tirocini formativi e di orientamento tra le attività formative previste nei corsi di studio universitari ha rappresentato un altro importante strumento di rinnovamento nei rapporti tra l'università e il mondo del lavoro.

Il D.M. n. 509/99, all'art. 10, comma 1 lettera f), ha previsto *attività formative volte ad acquisire ulteriori conoscenze linguistiche, nonché abilità informatiche e telematiche, relazionali, o comunque utili per l'inserimento nel mondo del lavoro, nonché attività formative volte ad agevolare le scelte professionali, mediante la conoscenza diretta del settore lavorativo cui il titolo di studio può dare accesso, tra cui, in particolare, i tirocini formativi e di orientamento di cui al decreto del Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n.142*. Il Decreto ha definito anche i vincoli percentuali (minimi e massimi) sul totale dei crediti per ogni attività individuata nel comma 1 dell'art. 10, a cui i successivi decreti ministeriali e gli ordinamenti didattici di ateneo dovevano attenersi. In particolare, i crediti da attribuire alle attività previste dalla sola lettera f) non potevano essere inferiori al 5%, mentre la somma dei crediti riservati alle lettere d), e), f) non poteva essere superiore al 20% del totale dei crediti necessari per conseguire il titolo di studio (art. 10, comma 2).

Il Decreto Ministeriale n. 270/04 ha apportato alcune modifiche all'art. 10 del D.M. n. 509. Per quanto riguarda le parti dedicate alle attività formative utili all'inserimento nel mondo del lavoro, ha riconfermato integralmente quanto previsto dalla lettera f), comma 2 dell'art.10⁹ ed ha aggiunto una ulteriore specificazione, precisando che nell'ipotesi di cui all'articolo 3, comma 5 (relativo all'acquisizione di conoscenze professionali nei corsi di laurea), i corsi di laurea devono prevedere *attività formative relative agli stages e ai tirocini formativi presso imprese, amministrazioni pubbliche, enti pubblici o privati ivi compresi quelli del terzo settore, ordini e collegi professionali, sulla base di apposite convenzioni* (art. 10, comma 5 lettera e)).

Rispetto al D.M. n. 509, il D.M. n. 270 elimina qualsiasi riferimento a vincoli percentuali sul totale dei crediti da attribuire alle attività formative previste nel comma 5 dell'art. 10 - in cui sono incluse le attività utili per l'inserimento nel mondo del lavoro, tra cui i tirocini e gli stage - e non rimanda ai decreti ministeriali per la loro determinazione.

Il tirocinio formativo e di orientamento è definito nel Decreto Interministeriale n. 142/98 ed ha la finalità di *realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro*. La normativa ne indica le modalità di attivazione e una serie di indicazioni da seguire per la sua realizzazione. Sono definiti anche la durata e i destinatari. Per quanto riguarda il settore universitario, l'art. 7 del decreto alla lettera d) chiarisce che per gli studenti universitari la durata del tirocinio non potrà essere superiore a dodici mesi e tra i potenziali beneficiari include anche i giovani che hanno terminato gli studi universitari, di qualsiasi livello, nei diciotto mesi precedenti. La normativa, quindi,

⁹ Nell'attuale lettera d) comma 5, dell'art. 10.

consentiva ai giovani laureati di effettuare un tirocinio formativo e di orientamento anche a conclusione del percorso formativo universitario.

L'introduzione del tirocinio tra le attività formative dei corsi di laurea ha incentivato il suo utilizzo da parte delle università. Una indagine del 2005, realizzata dalla Fondazione CRUI e dall'ISFOL, evidenziò un forte incremento tra le università di servizi volti all'organizzazione e alla gestione delle attività di tirocinio¹⁰. I dati relativi al numero di studenti universitari coinvolti nelle attività di stage è, di conseguenza, aumentato negli anni. Gli ultimi dati nazionali dell'ISTAT¹¹ evidenziano che tra i laureati nel biennio 2007-2009, il 41,5% ha effettuato un'esperienza di stage durante il percorso formativo. I dati relativi ai laureati nel biennio 2001-2003, in pratica all'avvio della riforma universitaria, evidenziavano la presenza di un'esperienza di stage durante il percorso universitario per circa il 35% dei laureati.

La possibilità di entrare in contatto con un ambiente lavorativo prima della conclusione del percorso di studio ha agevolato l'inserimento nel mercato del lavoro per molti neolaureati. I dati dell'indagine di Almalaurea¹², rilevano che tra i *laureati specialistici* del 2009, ad un anno dalla laurea si evidenzia un vantaggio occupazionale tra coloro che hanno effettuato un periodo di tirocinio durante il percorso di studi. In pratica, il 58% è occupato, mentre lo è solo il 52% dei laureati che non hanno effettuato alcun tirocinio durante gli studi universitari. I dati dell'indagine di Almalaurea evidenziano un risultato ancora più significativo tra i *laureati specialistici* che hanno realizzato un'esperienza di tirocinio formativo a conclusione del percorso di studi. Il tasso di occupazione ad un anno dalla laurea è pari al 60% per coloro che hanno realizzato un tirocinio post-laurea, mentre si attesta al 44% per quelli che non hanno effettuato questa esperienza. Questo risultato si riferisce ai soli laureati che non lavoravano al momento della conclusione degli studi.

Nonostante i risultati positivi legati all'introduzione del tirocinio formativo, è stato evidenziato un utilizzo improprio di questo strumento da parte delle aziende, come "canale di reclutamento di forza lavoro a basso costo" senza alcuna valenza formativa o di orientamento. Nel febbraio 2010, l'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali evidenziava l'esigenza di "definire un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l'utilizzo distorto dello strumento"¹³. Nel giugno dello stesso anno, il *Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, documento preparato dal Ministro del lavoro e dal Ministro dell'istruzione, ha evidenziato chiaramente il rischio per i tirocini formativi e di orientamento di essere utilizzati in maniera impropria¹⁴.

Per evitare abusi nell'utilizzo dei tirocini formativi e di orientamento, recentemente è stato approvato il Decreto Legge n. 138 del 13 agosto 2011 che ha previsto alcune modifiche alla precedente regolamentazione dei tirocini. Per quanto riguarda l'ambito

¹⁰ Fondazione CRUI e ISFOL, *GLI STAGE E I TIROCINI NELLA RIFORMA UNIVERSITARIA: MODALITÀ E STRUMENTI DI ATTUAZIONE. Sintesi dei principali risultati*, Roma giugno 2005.

¹¹ ISTAT, *L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro*, Statistiche in breve, 30 settembre 2010.

¹² ALMALAUREA, *Condizione occupazionale dei Laureati. XIII indagine 2010*, Marzo 2011.

¹³ Intesa tra Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali, *Linee guida per la formazione nel 2010*, Roma 17 febbraio 2010.

¹⁴ Mariastella Gelmini e Maurizio Sacconi, *ITALIA 2020. Il Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, 16 giugno 2010.

universitario, le modifiche riguardano solo i tirocini formativi e di orientamento non curricolari, cioè svolti al di fuori del corso di studio universitario, quindi i tirocini per i neo-laureati¹⁵.

L'art. 11 "Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini" del D.L. n. 138/11 prevede che la durata dei tirocini formativi e di orientamento non curricolari non sia superiore a 6 mesi, proroghe comprese. Inoltre, è possibile attivare un tirocinio solo per i giovani laureati da non oltre 12 mesi. Il campo di azione del tirocinio, quindi, viene ridotto sia per quanto riguarda la durata, che passa dai 12 ai 6 mesi, che per quanto riguarda i destinatari, dato che la precedente normativa includeva i laureati da non oltre 18 mesi. L'art. 11 chiarisce, inoltre, che *"i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime"*. L'art. 11 precisa che in assenza di regolamentazioni regionali trovano applicazione l'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997 n. 196 e il relativo regolamento di attuazione. Il dato reale è che la maggioranza delle Regioni non ha provveduto a disciplinare i tirocini e, di conseguenza, il quadro normativo che regola i tirocini si presenta *"multiforme, lacunoso e frammentato"*, non in grado di prevenire gli usi inappropriati dello *"strumento tirocinio"*¹⁶.

¹⁵ La Circolare n. 24 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 12 settembre 2011, riprendendo una precedente nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (prot. N. 13/Segr./0004746 del 14 febbraio 2007) definisce *tirocinio curricolare* il tirocinio formativo e di orientamento incluso nei piani di studio delle Università, la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con la modalità dell'alternanza scuola-lavoro.

¹⁶ Michele Tiraboschi, *Tutele essenziali nel passaggio verso il lavoro*, articolo pubblicato su *"Il Sole 24 ORE"* del 13 settembre 2011.

4.

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

Il tema dei rapporti università e mondo del lavoro, con l'obiettivo di migliorare l'inserimento dei giovani laureati nel mercato del lavoro, è stato al centro di ulteriori innovazioni legislative nei primi anni del nuovo secolo. La Legge n. 30/03 (Legge Biagi) e il relativo decreto di attuazione (D.lgs. n. 276/03) hanno introdotto una nuova forma di apprendistato, denominato apprendistato di alta formazione, che coinvolge i giovani universitari e laureati.

L'art. 2 (Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio) della Legge n.30/03 conferma *l'apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza*. Il Decreto legislativo n. 276/03, all'art. 47 (1 comma), individua tre tipologie di apprendistato, con finalità diverse, e tra queste *l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*. Il successivo art. 50 ne definisce le caratteristiche. Questa nuova tipologia di apprendistato consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e di specializzazione tecnica superiore. La Legge n. 133 del 2008, poi, ha incluso anche i dottorati di ricerca tra i titoli di studio che possono essere conseguiti in apprendistato.

I destinatari di questa tipologia di apprendistato sono i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e i diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/03.

La regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

La circolare n. 40 del 14 ottobre 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiarito alcuni aspetti che riguardano questa specifica tipologia di apprendistato. In particolare ha previsto che *"la disciplina dell'istituto dovrà essere individuata, per quanto attiene ai profili formativi e caso per caso, dalle Regioni ovvero dalle Province autonome di Trento e Bolzano, mediante un semplice accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative."*

Inoltre *"nei limiti indicati dalla regolamentazione regionale, in accordo con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro e con le Università e gli altri istituti formativi, la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per titoli di studio universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (in particolare, la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144), è stabilita dalle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale."*

In seguito, la Legge n. 133 del 2008 ha previsto che “in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative” (art. 23 comma 4). L'intervento del legislatore è dovuto all'assenza in molte Regioni di una regolamentazione regionale dell'apprendistato di alta formazione. L'obiettivo è stato, quindi, quello di consentirne l'avvio in tutte le Regioni.

I dati relativi all'utilizzo dell'apprendistato di alta formazione, tuttavia, evidenziano a distanza di alcuni anni dalla sua introduzione lo scarso utilizzo di questo strumento di ingresso dei giovani universitari e laureati nel mondo del lavoro. L'alto apprendistato è stato sperimentato ed avviato nelle Regioni del Nord, dove sono stati previsti finanziamenti regionali. Le Regioni che hanno previsto nel 2009 e/o nel 2010 finanziamenti da destinare all'alto apprendistato sono: il Piemonte, la Lombardia, la Provincia di Bolzano, il Veneto e l'Emilia Romagna¹⁷. In questi contesti territoriali, quindi, si sono attivate le più significative iniziative di alto apprendistato.

Alcuni dati sulle esperienze di alto apprendistato

Regione o Provincia Autonoma	Tipo di corso interessato dall'alto apprendistato	Aree disciplinari coinvolte (esperienze già avviate)
Bolzano	Laurea di primo livello	Ingegneria logistica Informatica
Veneto	Master di I livello Dottorato	Ingegneria meccanica Economia Ingegneria industriale Ingegneria dell'informazione Scienze molecolari Scienze dell'ingegneria civile e ambientale Scienze veterinarie Bioscienze e biotecnologie Studio e conservazione di beni archeologici e architettonici Diritto privato e del lavoro
Lombardia	Master di I livello Master di II livello Dottorato Laurea Laurea magistrale	Gestione aziendale
Emilia Romagna	Laurea Master di I livello Master di II livello Dottorato	Ingegneria Chimica Giurisprudenza
Piemonte	Master di I livello Master di II livello Dottorato Laurea Laurea magistrale	Non indicate

Fonte: ISFOL

La possibilità, in assenza di regolamentazioni regionali, di attivare l'apprendistato di alta formazione attraverso apposite convenzioni stipulate dalle Università e dai datori di lavoro ha consentito di avviare l'unica esperienza di alto apprendistato nelle Regioni del

¹⁷ ISFOL, *Monitoraggio sull'Apprendistato. XII Rapporto. Annualità 2009 e 2010*, Roma.

Sud. Il monitoraggio dell'ISFOL segnala che nel corso del 2011 la Telecom ha firmato convenzioni con numerose università, incluse molte del Sud, per contratti di alto apprendistato che coinvolgono studenti delle lauree magistrali di varie facoltà. Questa al momento è l'unica esperienza di alto apprendistato attivata nelle Regioni del Sud, ciò ad evidenziare la scarsa ricettività del tessuto imprenditoriale in questi contesti territoriali.

Sulla base dei risultati dei primi anni di attuazione della nuova normativa sull'apprendistato, il 27 ottobre del 2010 è stata siglata un'intesa tra Governo, Regioni, Province Autonome e Parti sociali per il rilancio dell'apprendistato. Il documento evidenzia il "mancato utilizzo" dell'apprendistato di alta formazione. Tuttavia, le parti firmatarie dell'intesa si impegnano ad operare concretamente per rilanciare l'apprendistato, nelle 3 tipologie previste, poiché *"rappresenta il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro secondo percorsi di qualità utili a valorizzare e accrescere le competenze delle persone e sostenere la produttività del lavoro"*.

A distanza di meno di un anno, il 14 settembre 2011, è stato approvato il Decreto legislativo n. 167 "Testo unico dell'apprendistato". Il Decreto ha abrogato la normativa preesistente sostituendola con un testo unico di soli 7 articoli. L'art. 5 disciplina l'Apprendistato di alta formazione e di ricerca, introducendo a pieno titolo i dottorati di ricerca tra le attività che possono essere realizzate in apprendistato. Potrà essere effettuato in apprendistato anche "il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali".

La regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione rimane sostanzialmente la stessa. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Circolare n. 29, dell'11 novembre 2011, ha voluto precisare alcuni aspetti relativi al "regime transitorio", previsto all'art. 7 del D.Lgs. n. 167, in cui si afferma che "per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti". La Circolare n. 29, in merito all'apprendistato di ricerca, trattandosi di "tipologia di nuova introduzione", afferma che può essere immediatamente attivato. Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione, regolamentato dall'art. 50 del D.lgs n.276/03, la Circolare precisa che nelle Regioni in cui sia stato già regolamentato, tali regolamentazioni continuano ad essere applicate fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e, comunque, non oltre i 6 mesi della fase transitoria, previsti dal D.lgs n.167.

5.

LE ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE AL LAVORO

Tra le nuove funzioni assegnate negli ultimi anni alle università, la riforma del mercato del lavoro le ha incluse tra i soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione al lavoro. È opportuno evidenziare che la scelta del legislatore di individuare le università come soggetto idoneo a svolgere attività di intermediazione è la naturale conseguenza del ruolo che è stato attribuito negli ultimi anni alle istituzioni universitarie, in particolare dalla riforma universitaria che ha istituzionalizzato i rapporti tra università e mondo del lavoro e introdotto tra le attività didattiche i tirocini formativi e di orientamento.

L'art. 1 della Legge n.30/03 (Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro) individua anche le università tra i soggetti da includere nel *regime autorizzatorio o di accreditamento per gli intermediari pubblici* (comma 2, lettera l) e il decreto legislativo n. 276/03 al primo comma dell'art. 6 (Regimi particolari di autorizzazioni) autorizza "allo svolgimento delle attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza fini di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17".

L'art. 2 dello stesso decreto definisce il significato di **intermediazione** (comma 1, lettera b) come l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo. È importante ricordare che il dlgs n.251/04 ha vietato ai soggetti autorizzati (e quindi anche alle università) di svolgere l'attività di intermediazione nella forma del consorzio (art. 6, comma 8-bis).

Le università, quindi, sono autorizzate *ex-lege* a svolgere attività di intermediazione purché siano svolte senza finalità di lucro e nel rispetto dell'obbligo di interconnessione alla **borsa nazionale continua del lavoro**, che viene definita come un sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggiore efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente (art. 2 D.lgs. n. 276/03).

L'istituzionalizzazione del ruolo delle università nelle attività di intermediazione ha posto, quindi, gli atenei di fronte all'obbligo di interconnessione alla Borsa nazionale continua del lavoro. Questa esigenza è divenuta impellente quando, nella seconda metà del 2005, la Borsa nazionale continua del lavoro è diventata operativa. Le modalità con

cui il legislatore ha inteso coinvolgere le università nelle attività di intermediazione al lavoro, tuttavia, evidenziavano alcuni aspetti critici.

In particolare, per quanto riguarda *gli utenti del servizio*, molte università erano già impegnate in attività di intermediazione, ma queste riguardavano esclusivamente i propri laureati, mentre il collegamento alla Borsa continua del lavoro implicava per gli uffici degli atenei predisposti lo svolgimento di attività di intermediazione per tutti i potenziali interessati e non esclusivamente per i laureati del proprio ateneo. Un ulteriore aspetto critico riguardava i *costi del servizio*, in un periodo in cui i bilanci delle università venivano ridotti si chiedeva alle stesse di includere un nuovo servizio senza prevedere finanziamenti specifici. Le perplessità delle università in merito al ruolo loro attribuito dalla normativa in tema di intermediazione al lavoro sono state più volte presentate agli interlocutori istituzionali.

Nel 2010, l'art. 48 della Legge n. 183 ha modificato il primo comma dell'art. 6 del D.lgs. n. 276/03 prevedendo che le università conferiscano "alla borsa continua nazionale del lavoro, secondo le modalità previste con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, i curricula dei propri studenti, che sono resi pubblici anche nei siti internet dell'Ateneo per i dodici mesi successivi alla data di conseguimento del diploma di laurea". Quindi, in maniera esplicita il legislatore ha chiarito che l'obbligo delle università consiste esclusivamente nell'inserire i curricula dei propri studenti e laureati nella borsa lavoro.

Nel mese di luglio del 2011 la Legge n. 111, all'art. 29 ha sostituito l'art. 6 del D.lgs. n. 276/03 e riordinato il sistema delle autorizzazioni alle attività di intermediazione. La nuova normativa conferma che le università pubbliche e private (e ora anche i consorzi universitari) possono svolgere attività di intermediazione al lavoro a condizione che le università "rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti dalla data di immatricolazione e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio". L'autorizzazione allo svolgimento di attività di intermediazione è subordinata alla "interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro per il tramite del portale clic lavoro, nonché al rilascio alle Regioni e al Ministero del lavoro di ogni informazione utile relativa al monitoraggio dei fabbisogni professionali e al buon funzionamento del mercato del lavoro".

La Circolare del Ministero del lavoro del 4 agosto 2011 ha esplicitato le motivazioni delle modifiche apportate dalla Legge n. 111/11 e, per quanto riguarda le università, ha evidenziato che "solo il coinvolgimento diretto dei singoli Atenei può fare del *placement* universitario uno strumento attivo di riqualificazione continua e affinamento della offerta formativa, in relazione delle reali esigenze formative e professionali espresse dai territori e dal sistema produttivo nel suo complesso". Ha evidenziato, inoltre, che il legislatore ha inteso semplificare ulteriormente l'attività di intermediazione svolta dalle università, al fine di rendere effettiva la diffusione dei curricula degli studenti universitari e dei laureati. Infine, la Circolare chiarisce che l'obbligo di interconnettersi alla borsa continua nazionale del lavoro per il tramite del portale Cliclavoro deve essere assolto dalle singole università direttamente e non per il tramite di soggetti terzi, compresi i consorzi universitari.

6.

IL CONTRIBUTO DELLE UNIVERSITÀ ALLA FORMAZIONE SUPERIORE NON UNIVERSITARIA

Per completare il quadro relativo agli strumenti e alle possibilità di incontro tra università e mondo del lavoro, è opportuno ricordare la collaborazione delle università alle attività di istruzione e formazione tecnica superiore.

A partire dalla fine degli anni '90 del secolo scorso, sono stati introdotti nel sistema formativo italiano i corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), con l'obiettivo di avviare un nuovo filone della formazione superiore non universitaria. Per la realizzazione di questi nuovi percorsi formativi il legislatore ha coinvolto 4 differenti soggetti: le scuole medie superiori; gli istituti di formazione professionale; le università e le imprese. L'università è, quindi, uno dei 4 soggetti che per legge partecipa alla progettazione, gestione e valutazione dei corsi IFTS. Sia l'art. 69 della l. n. 144/99, sia il Regolamento di attuazione dell'art. 69 della l. n. 144/99 (Decreto Interministeriale 31 ottobre 2000, n. 436), infatti, hanno ribadito in più punti il coinvolgimento delle università – insieme agli altri soggetti menzionati – nelle varie fasi di realizzazione dei percorsi IFTS.

Il canale degli IFTS rappresenta certamente una buona possibilità per consentire il confronto e la collaborazione tra il mondo delle imprese e quello della formazione e, in particolare, dell'università. I primi corsi IFTS sono stati avviati nel 1998-99 e la prima fase di realizzazione del sistema di formazione tecnica superiore si è concluso nel 2003. Il ruolo delle università in questa prima fase IFTS, tuttavia, è stato marginale e spesso si è concretizzato essenzialmente nella partecipazione alle attività didattiche da parte di singoli docenti universitari.

La seconda fase di realizzazione dell'IFTS è stata avviata con l'accordo in sede di Conferenza Unificata 25 novembre 2004 relativo alla programmazione 2004-2006, che ha introdotto la creazione dei *Poli formativi per l'istruzione e la formazione tecnica superiore, attraverso i quali le Regioni, secondo le indicazioni della propria programmazione in ambito di alta formazione, attivano corsi IFTS, con priorità per aree e settori del proprio territorio nelle quali siano individuate particolari esigenze connesse all'innovazione tecnologica e alla ricerca, in collaborazione con Università, imprese, Istituti superiori, Organismi di formazione e Centri di ricerca*¹⁸.

Nel documento viene precisato, inoltre, che *rivestono carattere prioritario i programmi di intervento che rafforzano i legami con i mercati del lavoro nelle diverse aree locali in una dimensione proattiva, realizzando una costante interazione e integrazione sia con le sedi e le strutture impegnate nella innovazione e nella ricerca scientifica e tecnologica sia con le aree produttive del Paese e con le piccole e medie imprese*. Il ruolo delle università, da sempre coinvolte sui temi della ricerca e dell'innovazione tecnologica, in questa seconda fase degli IFTS diventa quindi fondamentale. Nel documento, infine, si afferma che per definire in maniera precisa il coinvolgimento delle università sono realizzate a livello

¹⁸ Allegato 1 "Linee guida per la programmazione 2004/2006 dei percorsi dell'IFTS e delle misure per l'integrazione dei sistemi formativi".

nazionale misure di sistema in collaborazione con la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

Nell'ambito della seconda fase degli IFTS, quindi, è stato realizzato un progetto finanziato dal CIPE e gestito dalla Fondazione CRUI, che ha coinvolto circa 150 partenariati di tutte le Regioni del Sud Italia¹⁹. La Fondazione CRUI ha avuto un ruolo determinante nel garantire la collaborazione delle università in tutte le fasi di realizzazione dei corsi coinvolti nel progetto e nel migliorare i rapporti tra università e territorio.

L'esperienza della formazione tecnica superiore recentemente è stata ampliata dall'introduzione nel sistema formativo degli Istituti Tecnici Superiori (ITS). Le prime attività corsuali sono state avviate a fine 2011. I corsi proposti dagli ITS saranno di durata biennale, costituiscono il canale della formazione superiore non universitaria e prevedono un tipo di formazione altamente qualificata. La progettazione didattica dei nuovi corsi si basa sulle esigenze formative provenienti dal territorio e richieste dal tessuto produttivo locale.

Il sistema universitario è fortemente coinvolto in questa nuova impresa formativa, prima di tutto perché l'università è uno dei soggetti fondatori degli ITS, in secondo luogo perché l'istituzione di questi nuovi corsi potrebbe influire anche sulla programmazione didattica universitaria, in particolare quella del primo ciclo di studi universitari. È necessario, quindi, operare per garantire la collaborazione e il confronto sulle attività, in atto e in programma, tra i differenti soggetti coinvolti. Il confronto ovviamente riguarda i soggetti che operano all'interno di uno stesso contesto territoriale. Per contesto territoriale non si deve intendere necessariamente quello regionale o provinciale. L'esperienza mostra che in alcuni casi si tratta di un contesto che, a causa della vasta dimensione del territorio, può coinvolgere solo una provincia, in altri al contrario si estende all'intero territorio regionale o, a causa di affinità culturali e di prossimità territoriali, a province anche appartenenti a differenti regioni.

¹⁹ Il progetto TRIS (Tecnici per la Ricerca per il Sud) è un'iniziativa di sistema che ha risposto al Piano di intervento del Ministero della Pubblica Istruzione "Istruzione e la formazione tecnica superiore per lo sviluppo della ricerca nel Mezzogiorno". Il Piano intendeva contribuire allo sviluppo della ricerca innovativa attraverso la realizzazione di corsi per la formazione della figura del tecnico di laboratorio di ricerca, promossi nelle Regioni Obiettivo 1 da partenariati tra scuole, aziende, università ed enti regionali. I progetti presentati dai singoli partenariati sono stati suddivisi in 5 settori strategici e raggruppati in reti per favorire lo scambio di esperienze e la circolazione di buone pratiche. La Fondazione CRUI ha svolto, su indicazioni del Ministero, il ruolo di assistenza tecnico-scientifica attraverso l'azione di cinque *Gruppi di settore* costituiti da esperti provenienti dall'ambito universitario, del lavoro e del Ministero della Pubblica Istruzione.

7.

LE UNIVERSITÀ E LE ATTIVITÀ DI LIFELONG LEARNING

Un ultimo breve accenno in merito ai rapporti tra università e mondo del lavoro riguarda il ruolo delle università nella progettazione e realizzazione di attività di lifelong learning.

Si tratta di un settore formativo nuovo per le università, da sempre impegnate nella formazione dei giovani, che nei prossimi anni potrebbe rappresentare un filone importante per le università. Tale considerazione emerge da più evidenze. Prima di tutto, il calo demografico che interessa i paesi occidentali e anche l'Italia comporta la riduzione del numero di giovani che si iscrivono all'università e, di conseguenza, queste avranno da formare un minor numero di studenti nei percorsi tradizionali di formazione universitaria. A questa considerazione si aggiunge la richiesta esplicita dell'Unione Europea di ampliare il target di studenti delle università, anche attraverso la programmazione di attività formative non di tipo istituzionale, volte, quindi, al conseguimento di un titolo accademico.

Si può aggiungere, inoltre, che le università sono depositarie di conoscenze e saperi nuovi e, di conseguenza, sono i soggetti più adatti a diffondere innovazione nel sistema produttivo di un Paese. Ciò è possibile anche attraverso la realizzazione di attività formative che coinvolgano i lavoratori qualificati delle imprese e del settore pubblico e i liberi professionisti.

Le attività di lifelong learning, quindi, rappresentano una nuova sfida per le università. Ad oggi sono molto poche le attività di questo tipo programmate dagli atenei, ma già negli ultimi anni si assiste all'aumento di corsi di formazione organizzati e realizzati dalle università e rivolti essenzialmente a personale qualificato e interessato ad aggiornare le proprie conoscenze.

8.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Il sistema universitario italiano è stato impegnato in questo ultimo decennio in un enorme sforzo di adeguamento alle richieste provenienti dall'Europa e dal contesto nazionale. In questa sede non si è parlato della riforma che ha modificato il ciclo di studi universitari, introducendo 2 livelli per il conseguimento della laurea (attualmente laurea e laurea magistrale) e che è stata alla base di tutte le innovazioni e i cambiamenti di cui si è detto in questo breve documento. Qui si accenna alla riforma per evidenziare l'enorme sforzo che il sistema universitario ha dovuto sostenere in questi anni per rispondere ai numerosi cambiamenti da cui è stato interessato. Si tratta di uno sforzo di cui non è ancora possibile comprendere appieno i risultati, siano essi positivi o negativi. Tra gli obiettivi della riforma vi era quello di aumentare il numero dei laureati, riducendo il forte divario con gli altri Paesi occidentali relativo alla quota di popolazione laureata e, in particolare, ai giovani in possesso di un titolo di studio universitario. Questa esigenza è strettamente legata alla necessità di garantire un capitale umano idoneo a rispondere alla richiesta di fare dell'Europa "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo". I numeri confermano che l'Italia è passata da circa il 10% di laureati nel 1999²⁰ a circa il 20% nel 2009²¹. Il dato si riferisce ai giovani di età compresa tra 25 e 34 anni. Il mercato del lavoro, quindi, ha a disposizione risorse altamente qualificate in quantità superiore rispetto a quelle disponibili 10 anni fa.

I numeri non sono sufficienti a identificare in maniera univoca un cambiamento sostanziale e nettamente positivo del capitale umano prodotto dalle università e a disposizione del Paese. E' necessario ancora lavorare molto. Il ritardo italiano non può essere colmato in pochi anni, inoltre il nuovo sistema universitario necessita di essere migliorato e presenta alcuni problemi (auto-referenzialità delle università, interessi del corpo docente prioritari rispetto a quelli degli studenti, scarso interesse per le esigenze del mondo del lavoro, carenza di azioni di sistema, ecc.) che spesso, forse troppo spesso, vengono evidenziati come causa principale della scarsa innovazione del nostro sistema produttivo e della difficoltà di inserimento dei laureati nel mercato del lavoro.

A conclusione di questo sintetico quadro relativo ai rapporti tra università e mondo del lavoro, e in maniera un po' provocatoria, si vuole evidenziare come gli sforzi delle università per migliorare il capitale umano del Paese e rendere più competitivo il suo sistema produttivo rischiano di essere vanificati dalla presenza di alcune caratteristiche strutturali al sistema produttivo italiano (prevalenza di settori produttivi tradizionali, limitata propensione al rischio e all'innovazione), che spesso non vengono adeguatamente prese in considerazione. Continuare a rimproverare il sistema universitario di essere la causa principale di tutti gli insuccessi legati ai tentativi di modernizzazione e innovazione del sistema produttivo italiano non porta da nessuna parte, anzi rischia di non consentire l'individuazione di azioni efficaci e comuni per risolvere i problemi riscontrati. Migliorare il sistema universitario italiano certamente può essere utile, ma da solo non porterà alla soluzione dei problemi relativi alla presenza di un sistema produttivo che non riesce adeguatamente ad innovarsi e ad investire nei settori portanti dell'economia.

²⁰ OECD, *Education at a Glance 2001*

²¹ OECD, *Education at a Glance 2011*

Alcuni segnali di queste criticità sono stati evidenziati in questo documento. Si pensi all'introduzione della nuova normativa sui tirocini, che ne ha limitato l'utilizzo a causa degli abusi riscontrati da parte di alcune aziende. Si tratta di un segnale evidente di incapacità di parte del settore imprenditoriale di comprendere l'importanza del capitale umano per la crescita e la competitività. La scarsa diffusione dell'apprendistato di alta formazione tra le aziende, nonostante gli incentivi dello Stato, evidenzia poi il disinteresse delle imprese (e anche dei soggetti istituzionali delegati alla sua attuazione) a profili professionali di alto livello. Inoltre, è manifesto un netto squilibrio nel suo utilizzo tra le Regioni del Nord e gli altri territori del Paese, squilibrio che dovrebbe far riflettere.

Un altro dato proveniente da una recente indagine e relativo alle assunzioni di laureati da parte delle aziende avvalorava la tesi di un sistema produttivo insufficientemente innovativo. L'analisi dei dati Excelsior ha evidenziato che, nonostante le aziende richiedano più laureati rispetto ad alcuni anni fa, l'aumento della domanda di laureati non appare "legato a una crescente specializzazione delle imprese in comparti a elevato contenuto d'istruzione". Questa informazione porta a ipotizzare che la presenza di capitale umano altamente qualificato non sposta il sistema produttivo italiano verso produzioni più avanzate²²

Che fare? E' sufficiente prevedere modifiche, interventi e altro sul sistema universitario italiano oppure è fondamentale muoversi anche in altre direzioni?

²² Fondazione Giovanni Agnelli, *I nuovi laureati. La riforma del 3+2 alla prova del mercato del lavoro*, Edizione Laterza, 2012.



Piazza Rondanini, 48
00186 Roma
www.fondazionecri.it