

A colloquio con Antonio Migliardi **Direttore Risorse Umane Telecom Italia**

di Umberto Buratti e Giada Salta

Dottor Migliardi, il gruppo Telecom Italia ha fatto delle relazioni con il mondo dell'Università e della ricerca un punto di forza del proprio percorso formativo. Quali sono le vostre aspettative?

L'aspettativa principale è quella di riuscire a collegare la competenza teorica, di cui l'Università è portatrice, con il sapere pratico che si sviluppa "*on field*". Questo è particolarmente visibile sul processo di innovazione: se la ricerca è teorica l'interesse per l'impresa è basso, se viceversa è applicata a campi di interesse aziendale può svilupparsi un giuoco a somma positiva.

Gli accordi di marzo e luglio 2011 con le Organizzazioni Sindacali permetteranno l'inserimento in azienda di oltre 550 giovani grazie a percorsi di dottorato, a master e a itinerari di alto apprendistato. Qual è, secondo lei, il valore aggiunto del contratto di apprendistato?

Viviamo in una sorta di *permanent white water*, in cui la turbolenza è la regola ed il continuo cambiamento è necessario. L'alto apprendistato, oltre a ridurre il rischio di inserimento consente di selezionare giovani che operino da subito la contaminazione fra lavoro e apprendimento da adulti. E questo campo (il *lifelong learning*, o se si preferisce *learning as a way of being*) è un punto di debolezza del sistema paese.

Nel panorama italiano la definizione "dottorato industriale" potrebbe suonare a molti come una contraddizione e un'assurdità. Perché per il suo gruppo non è così?

Perché pensiamo l'infrastruttura di TLC e le piattaforme ICT come il campo del ricercatore, un gigantesco incubatore adatto a sviluppare l'innovazione di processo e di prodotto, a condizione di orientare su esso il metodo e la capacità di intervento dei centri di ricerca universitari.