

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



Un posto in paradiso

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 Cucurullo, 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

DI PAOLA SIMONETTI

Il dialogo sembra essere cominciato. Tra Università e imprese italiane un ponte si va costruendo. È quello che passa attraverso i servizi cosiddetti di *job placement*. Organizzati all'interno degli atenei, dopo che la riforma Biagi (L.30/2003) ne ha previsto e incoraggiato la nascita, consentono al laureando o al neolaureato, attraverso *tutor* e figure preposte, non solo di compilare un *curriculum* in maniera efficace, ma anche di renderlo visibile, di incanalare la propria ricerca di lavoro in modo mirato, di entrare in contatto con il reale mondo delle imprese. Un percorso a due sensi dove un ruolo fondamentale lo giocano proprio le aziende alle quali è offerto, di contro, uno strumento per sondare quel che sono in grado di "produrre" le Università. Sportelli virtuali e reali di orientamento, banche dati, *career day*, stage gli strumenti con cui questo scambio multiplo si realizza. Una strada necessaria, secondo molti esperti di settore, per veicolare da una parte le esigenze delle aziende in termini di occupazione, troppo spesso relegate agli annunci sui giornali, dall'altra le piene potenzialità degli atenei. Da nord a sud molte, seppure non tutte, le Università che si sono attrezzate, o lo stanno facendo lentamente, con siti *web* e uffici organizzati. L'ultima novità è quella nata, per esempio, a La Sapienza di Roma con *Blus*, il portale dove giovani e imprese si incontrano *on line*. Gli studenti possono registrarvi i propri dati personali e il *curriculum*, un programma particolare seleziona, poi, tra gli annunci di lavoro inseriti dalle aziende quelli più idonei al candidato. Sempre *on line* possibile fissare un colloquio con l'impresa individuata dal sistema. Il progetto prevede anche l'apertura di 21 portelli, ciascuno in ogni facoltà. «Un'iniziativa, questa, per gestire in modo organico le molte richieste che ci arrivavano da parte delle aziende - spiega il professore Pietro Lucisano, responsabile scientifico del servizio - lì dove tutto, o quasi, era lasciato al buonsenso e alla capacità organizzativa di un singolo professore. Ma non lo consideriamo un progetto "privato", quanto un servizio di utilità pubblica, anche per le collaborazioni strette con Regione Lazio, Provincia e Comune di Roma, Camera di commercio, e le tre sigle sindacali per scongiurare qualsiasi sfruttamento dei ragazzi». Più di mille *curricula* già inseriti sul portale, ma l'obiettivo «è quello di arrivare a 30mila - dichiara Lucisano - il numero dei nostri laureati in un anno. Un lavoro questo che ci consentirà nel tempo di operare un monitoraggio sui percorsi dei laureati una volta fuori dall'università, ma anche di capire quali sono i *curricula* "deboli", per poi progettare attività di rafforzamento di queste figure». Di segno simile lo sportello di *job placement Vulcano*, attivato all'Università Bicocca di Milano, che accosta a strumenti virtuali sulla rete, servizi reali e attività "vetrina" nel corso dell'anno. Sul portale le aziende,

Comincia a funzionare il ponte tra le università e il mondo delle imprese. Con la riforma Biagi sono stati attivati i servizi di «job placement» che consentono ai laureandi o ai neolaureati di trovare più facilmente lavoro grazie a stages, career days, incontro domanda-offerta e altri servizi anche on-line

con apposita *password*, possono accedere gratuitamente ai profili dei laureati segnalati, che restano *on line* per 24 mesi. Un contatto quello fra candidato e impresa, filtrato tuttavia dai responsabili del servizio *placement*, che operano una scrematura delle richieste per poi indirizzarle agli studenti, che decideranno autonomamente se contattare o meno l'azienda. Il tutto, arricchito da giornate di orientamento al lavoro per gli studenti e quelle aperte alle aziende per conoscere i neolaureati della Bicocca (la prossima giornata si svolgerà il

29 marzo). Altro esempio l'Università di Modena, che attraverso un ufficio di orientamento seleziona e indirizza i vari *curricula* degli studenti laureati in base alle richieste avanzate dalla rete di aziende collegate. Di spicco nelle attività del *placement* modenese i master in Alto apprendistato e i dottorati, che consentono un inserimento dei ragazzi nel mondo del lavoro continuando comunque una formazione di alto livello. L'Università di Padova, invece, dotata di sito oltre che di uno sportello di orientamento reale, *on line*

segnala in chiaro le offerte di lavoro da parte delle aziende, unitamente agli elenchi dei laureati e ai *link* di utilità. Non meno attivi gli Atenei del Sud. Come l'Università Magna Grecia di Catanzaro, dove ha preso il via un modello sperimentale di incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso *Punto Borsa*, attivato dalla convenzione con Italia lavoro, agenzia tecnica del ministero competente. Ogni studente e laureato può inserire il proprio *curriculum* nella Borsa lavoro nazionale, recandosi personalmente presso lo sportello *Punto Borsa*, non prima

di aver avuto il supporto adeguato per la compilazione ottimale del suo profilo e colloqui di orientamento ai settori lavorativi di predilezione. A fargli eco l'Università Orientale di Napoli, che di recente ha aderito alla Borsa lavoro. Un'attività questa, affiancata anche a una meticolosa ricerca e selezione, operata dai responsabili dello sportello *placement* presente all'interno dell'Ateneo, degli annunci più interessanti pubblicati dalle imprese, veicolati agli studenti attraverso una *newsletter* periodica.



Dall'aula

al posto di lavoro

gli imprenditori

CONFINDUSTRIA

Meomartini: «Incontri che aiutano la crescita»

Competitività e innovazione in Italia non possono realizzarsi senza un rapporto continuativo fra Università e imprese. E se questa consapevolezza appare scontata per le grandi aziende, sta lentamente prendendo piede fra quelle medio-piccole, che sono poi la maggioranza nel nostro Paese. Ne è convinto Alberto Meomartini, presidente della Commissione Università e Orientamento di Confindustria (nonché presidente della Snam - Gruppo Eni). «Viaggiando per l'Europa mi sono reso conto che i luoghi dove c'è maggiore crescita non sono quelli dove c'è una buona Università né quelli dove c'è una buona impresa, ma quelli in cui questi due attori instaurano un dialogo di qualità fra loro e con le istituzioni. E dopo anni di silenzio ora i rapporti fra questi due mondi mi sembra comincino a strutturarsi. In questo, a suo avviso, hanno avuto un ruolo importante i servizi di *job placement* nelle Università? Senza dubbio. Lì dove, però, siano davvero organizzati. Perché il *job placement* deve realizzarsi, come è vero che si realizza nella maggioranza dei casi, in un insieme di attività incrociate, che operano a più livelli: dunque portali internet, sportelli con *tutor* e figure di orientamento, ma anche *career day*, e soprattutto *stage* e tirocini. Solo un sistema organizzato in questo modo può mantenere un rapporto continuativo con le esigenze delle imprese. Un sistema che funzioni, però, deve anche essere attivo nell'altro senso, ovvero quello delle imprese... E senz'altro indispensabile nei due sensi: così come è fondamentale che studenti e professori conoscano esigenze e metodiche di selezione del personale delle imprese, irrinunciabile è che queste capiscano le evoluzioni degli atenei, dei nuovi profili che vi nascono. In questo, un particolare rilievo lo ricoprono i *job day*, giornate in cui studenti e aziende si incontrano "faccia a faccia", dialogano, imparano a conoscersi. Incontri di grande franchezza, utili a mettere in chiaro le specifiche competenze dei ragazzi, al di là delle conoscenze. Da presidente della Snam, posso dire che il gruppo Eni assume circa 700 neolaureati d'eccellenza all'anno proprio con questo metodo di incontro. Il rapporto fra Università e mondo del lavoro rischia di rimanere puramente burocratico, se legato solo all'elenco dei corsi di laurea e dei laureandi presenti in un ateneo. Che ruolo giocano invece gli *stage*? Sono un tassello importantissimo di questo processo di conoscenza e apprendimento. Senza contare che, spesso, lo *stage* conduce all'assunzione. E internet? A mio avviso un servizio efficiente di *job placement* non può prescindere da internet. Il 60% dei candidati che si propongono all'Eni arriva dal *web*, e il 15% dei nostri assunti dalle altre attività che nascono in sede universitaria. Quale altro elemento influenza la qualità di questo scambio? L'attenzione delle Università a quello che accade al laureato una volta uscito, una volta inserito nel percorso lavorativo. Che cosa ha sfruttato o è stato sfruttato delle sue conoscenze e competenze? Questo monitoraggio porterebbe ad una verifica costante degli strumenti forniti dagli atenei ai ragazzi.

(P. Sim.)

è lavoro

Direttore responsabile
DINO BOFFO
A cura di
Francesco Riccardi
(responsabile)
Maurizio Carucci
Comitato scientifico
Guido Baglioni,
Giuliano Cazzola,
Lorenzo Ornaghi,
Michele Tiraboschi
(coordinatore)
In collaborazione con: **Adapt**
Centro Studi Internazionali
e Comparati "Marco Biagi"
Università di Modena e Reggio Emilia
Progetto grafico
Aurelio Candido
Per contattarci:
Redazione Avvenire
Piazza Carbonari 3,
20125 Milano Tel. 02/6780.461

Italia lavoro

LE DIFFICOLTÀ

«Qui non si fa ancora sistema»

Un cammino a passo d'uomo, non privo di ostacoli. Le Università si stanno attrezzando lentamente nell'implementazione dei servizi di *job placement*. A far da zavorra più di un fattore, secondo Maurizio Sorcioni, dirigente ed esperto di Università di Italia lavoro: «Il problema è la capacità organizzativa. In Italia abbiamo una tradizione che lega le diverse cattedre, o meglio i diversi professori, al mondo dell'impresa. Non abbiamo un sistema organico che, ad esempio, sia in grado di collegare in maniera costante la facoltà di Fisica alle aziende, come invece avviene all'estero dove esistono i cosiddetti *technology transfert office*, agenzie interne alle Università che promuovono servizi e le potenzialità degli Atenei. E in questo, le tecnologie della Rete sono fondamentali. Quanto sono diffusi gli stru-

menti telematici lì dove i servizi di *job placement* vengono messi in piedi? Non moltissimo. Ci sono delle esperienze, che però sono parziali. Nella riuscita dei servizi di *placement*, ci sono differenze territoriali? Certo, ci sono differenze, e anche rilevanti. Lì dove il tessuto imprenditoriale è saldo, ovviamente l'urgenza a rapportarsi con questo, da parte delle Università, è più forte. Perché c'è una pressione naturale, quasi fisiologica. Ma c'è da dire che anche su questo ci sono eccezioni: anche lì dove esiste un'impresa forte e università importanti, questo rapporto può non si realizzarsi. Per esempio nel Nordest: un'area dove pur essendoci degli Atenei e delle imprese prestigiose (Venezia, Trento, etc.) c'è una capacità di assorbimento dei titoli di studio superiori da parte del mondo del lavoro imprese che è molto bassa. Il problema è che l'università si è mantenuta lontana da quel tessuto imprenditoriale composto per lo più da piccole e medie imprese, spesso snobbato dagli atenei. Lei

pensi che, in base all'indagine annuale di Unioncamere, si stima che su una domanda di 100 assunzioni previste dalle imprese solo otto sono riservate ai laureati. Le Università snobbano le piccole imprese. Ma queste si stanno muovendo per colmare la distanza? Diciamo che c'è una certa immobilità. Dovuta anche al fatto che spesso le piccole aziende sono a carattere familiare e, non di rado, il *management* non ha un livello di istruzione altissimo e fatica a capire qual è l'effettivo fabbisogno di risorsa umana qualificata. Imprenditori abilissimi e geniali, ma che arrivano dalla generazione che "si è fatta da sé". Lì dove invece i servizi di *job placement* funzionano, che cosa gioca un ruolo importante? La capacità di vedere le trasformazioni, di "sprovincializzarsi". I primi risultati cominciano a vedersi, anche se solo da tre anni la legge permette alle università di svolgere funzione di intermediazione col mondo del lavoro. Sono una ventina, su 64,

le Università già collegate alla Borsa nazionale del lavoro e che stanno implementando questi servizi di collegamento con le imprese. E le dirò di più: ci sono zone dove quelle che vengono considerate in generale lauree "deboli", come quella in Lettere, ad esempio, hanno un *placement* del 100%. Come a Bergamo e Modena, dove gli imprenditori preferiscono assumere laureati in Lettere, piuttosto che giovani specializzati, da inserire ad esempio nel settore marketing o in un'area creativa. Dunque qui gioca l'efficienza del servizio di *placement*, ma in un contesto di dinamicità produttiva capace di accoglierle. Concludendo possiamo affermare, senza dubbi, che il sistema funziona lì dove università e mondo del lavoro imparano continuamente l'uno dall'altro. Lei è ottimista sui futuri sviluppi del *job placement*? È facile essere pessimisti, nella situazione italiana in cui ci troviamo. Ma credo che con adeguati investimenti il sistema potrebbe arrivare a livelli ottimali, con soddisfazione di tutti.

Paola Simonetti

da sapere

- La Sapienza di Roma
www.blus.uniroma1.it
- Università Bicocca di Milano
www.unimib.it
- Università degli studi di Modena
www.unimore.it
- Università di Torino
www.unito.it/portale/build
- Università di Padova
www.unipd.it/placement/index
- Università di Bologna
www.careers.ceur.it
- Università Orientale di Napoli
www.unior.it
- Università Magna Grecia di Catanzaro
www.unicz.it