



Osservatorio Università-Imprese

Verona, 1 dicembre 2017

**Lo sviluppo dei servizi di orientamento e placement e dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca nelle Università. Il ruolo della CRUI**

**Claudia FALERI**

*Professore associato di Diritto del Lavoro*

*Delegata al Placement dell'Università degli Studi di Siena*

*Referente nazionale Gruppo «Apprendistato» dell'Osservatorio Università-Imprese della  
Fondazione CRUI*

# La Terza missione delle Università

La Terza missione viene definita dall'ANVUR come la “propensione delle strutture all'apertura verso il contesto socio-economico, esercitata mediante la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze”.

## ► Obiettivi:

- ▶ favorire la valorizzazione e l'impiego della conoscenza;
- ▶ avvicinare l'attività di ricerca alle esigenze del tessuto produttivo;
- ▶ incrementare la propensione delle imprese alla ricerca e all'innovazione;
- ▶ raccordarsi con il mondo delle imprese, in tutte le forme possibili, anche le più innovative, e creando con queste un legame stabile e strutturato.

## ► Principali evidenze:

- ▶ Maggiore consapevolezza della rilevanza che le Università possono assumere in termini di sviluppo sociale, culturale ed economico della società in generale e del territorio di riferimento in particolare;
- ▶ Manca un consenso generale in merito ai parametri e alle procedure per valutarla (sistema dell'accreditamento), sulla base dell'impatto delle attività delle Università sulla società (*accountability*).

# I servizi di orientamento e placement

## ▶ Finalità:

- ▶ offrire opportunità concrete di inserimento al lavoro agli studenti

## ▶ Strumenti:

- ▶ Attività di orientamento e accompagnamento personalizzato verso il lavoro;
- ▶ tirocini extracurricolari formativi e di orientamento;
- ▶ tirocini di inserimento/reinserimento;
- ▶ tirocini ad alto contenuto di innovazione (*project work*);
- ▶ attività formative per l'avvio di spin off;
- ▶ percorsi formativi per l'autoimprenditorialità;
- ▶ servizi di supporto per l'occupazione nell'ambito del trasferimento tecnologico

# Buone pratiche nel rapporto Università-Impresa

(Indagine Fondazione CRUI avviata dal 2014)

## ▶ Principali benefici conseguiti dalle imprese:

- ▶ innovazioni di processo e di prodotto;
- ▶ riduzione dei costi di produzione;
- ▶ allargamento del mercato di riferimento;
- ▶ acquisizione di risorse umane / figure tecniche ad alta specializzazione;
- ▶ formazione del personale;
- ▶ brevetti.

## ▶ Principali benefici conseguiti dalle Università:

- ▶ potenziamento dell'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico;
- ▶ potenziamento delle attività di placement;
- ▶ aggiornamento dell'offerta formativa;
- ▶ crescita professionale del personale

# Buone pratiche nel rapporto Università-Impresa

(Indagine Fondazione CRUI avviata dal 2014)

## ► Principali fattori di successo

- ▶ la fiducia reciproca
- ▶ la stima personale e le pregresse esperienze di collaborazione tra i referenti accademici e aziendali
- ▶ la presenza di un consolidato network di istituzioni che crea l'ambiente ideale per lo sviluppo di queste relazioni (parchi scientifici, consorzi, distretti, ecc.).

## ► Principali criticità rilevate nelle partnership:

- ▶ la difficoltà di armonizzazione di modelli decisionali, procedure organizzative, prassi burocratiche, tempi di esecuzione delle dinamiche amministrative di università e imprese;
- ▶ la diffusa necessità di adeguamento della normativa regionale;
- ▶ l'assenza di politiche interne di incentivazione del personale tecnico di ateneo;
- ▶ la complessità gestionale di progetti ad elevato numero di partner;
- ▶ la complessità gestionale degli aspetti di proprietà intellettuale.

# Servizi e sviluppo dell'occupabilità

- ▶ I servizi di placement strategici nei prossimi anni
- ▶ Acquisizione e certificazione delle c.d. **competenze trasversali**
- ▶ Percorsi di alternanza lavoro-istruzione (percorsi di **apprendistato di alta formazione e ricerca**)
- ▶ Coordinamento dei servizi per il Placement universitario (**Rete nazionale del Placement**)

# Competenze trasversali per l'*employability*

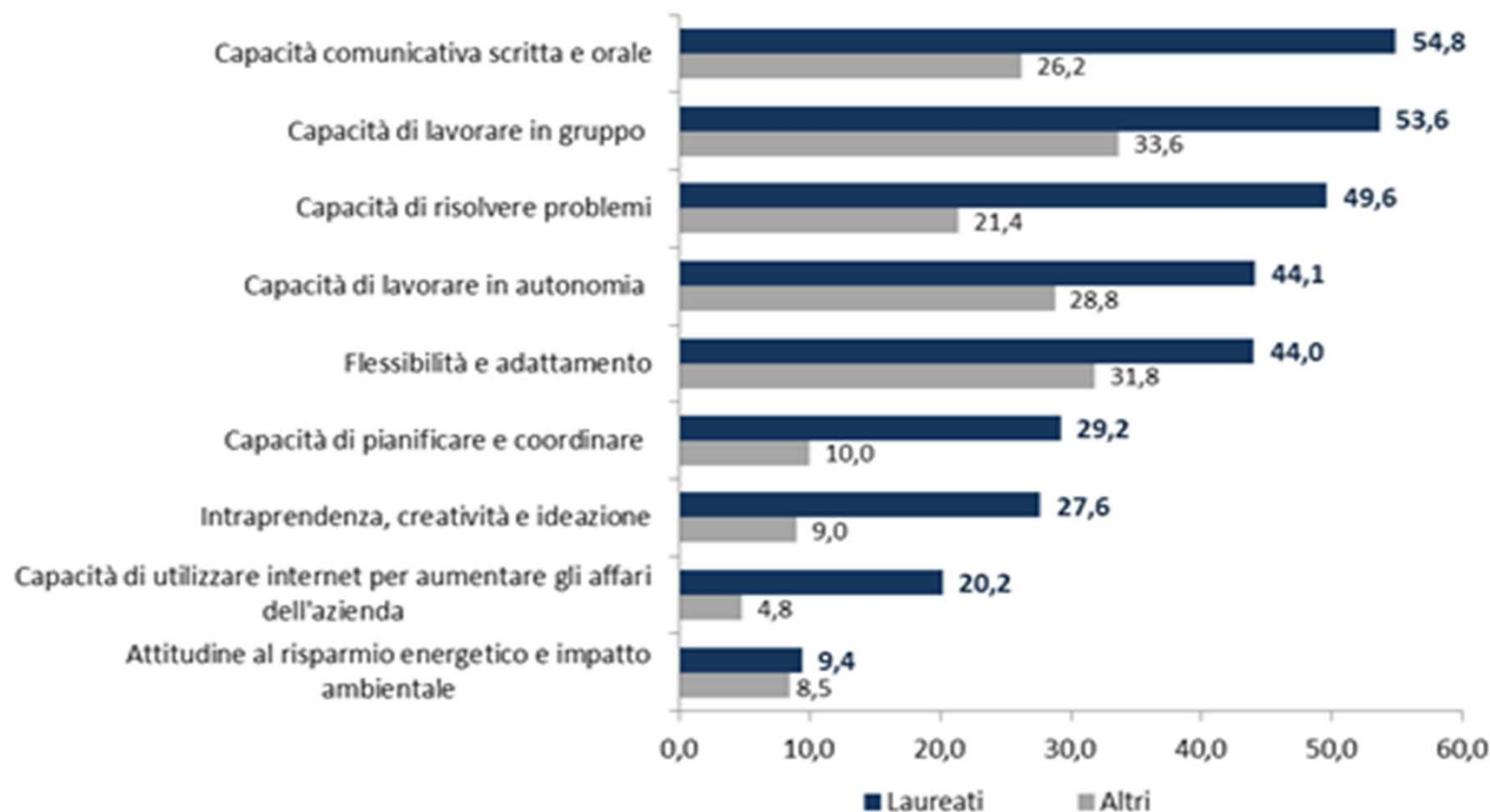
*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*

## ► Principali evidenze

- ▶ Attenzione crescente dell'EU sul tema delle 8 competenze chiave e coincidenza tra alcune di queste e le competenze trasversali richieste dalle aziende: numeracy, literacy, competenza digitale, imprenditorialità.
- ▶ Ai fini occupazionali, il 75% delle aziende ritengono che le competenze trasversali sono rilevanti quanto le competenze tecnico-professionali.
- ▶ I corsi di studio sono valutati 'eccellenti' dalle aziende se sviluppano anche competenze non disciplinari.
- ▶ Sperimentazione già in atto in molti Atenei (74%) di percorsi, attività, offerte formative funzionali all'apprendimento da parte degli studenti di alcune competenze trasversali.

# Competenze trasversali per l'*employability*

*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*





# Competenze trasversali per l'*employability*

*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*

## ► Criticità

- ▶ Difficoltà di poter far riferimento a una tassonomia univoca capace di individuare per ciascuna competenza trasversale caratteristiche e livelli di complessità.
- ▶ Necessità di valorizzare adeguatamente la competenza 'digitale' come una delle competenze trasversali più strategiche.
- ▶ Bassa percentuale di Atenei che hanno promosso attività di formazione del corpo docente sui temi dell'innovazione didattica (negli ultimi due anni solo il 12% degli Atenei ha promosso attività di formazione per i propri docenti universitari).
- ▶ Gap di competenze degli studenti/adulti italiani nelle principali competenze chiave numeracy, literacy, competenza digitale

# Competenze trasversali per l'*employability*

*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*

## ► Proposte:

- ▶ allineamento alle competenze trasversali richieste dall'EU e nelle PMI
- ▶ incrementare la formazione dei docenti universitari
- ▶ valorizzare e incentivare le esperienze già sperimentate dagli Atenei
- ▶ inserire tra le competenze trasversali da valutare anche la **competenza digitale**, pensando ad un sistema di valutazione di tali competenze, attraverso una certificazione in forma congiunta (università-imprese)
- ▶ descrizione chiara nelle offerte formative e nei titoli rilasciati delle competenze trasversali sviluppate nell'ambito dell'istruzione terziaria (eventualmente recuperando i descrittori di Dublino)
- ▶ valorizzazione alternanza scuola lavoro (tirocini-stage) nell'istruzione terziaria anche in relazione alle competenze trasversali

# Apprendistato di alta formazione e ricerca

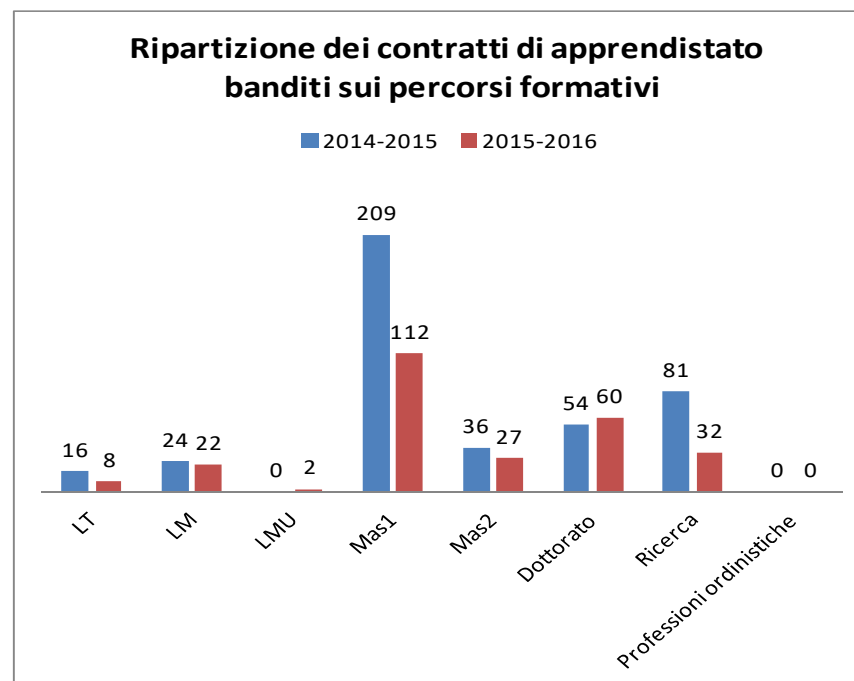
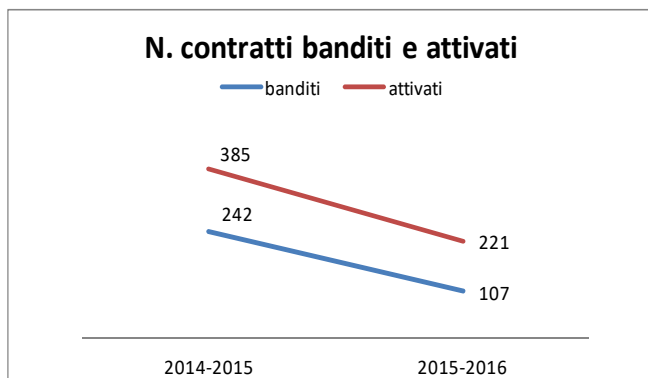
*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*

## ► Principali evidenze

- ▶ Bassa la diffusione dei contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca banditi e attivati nelle Università; i contratti risultano prevalentemente stipulati nelle Regioni, che prevedono contributi, finanziamenti e/o incentivi per la loro attivazione.
- ▶ I contratti sono stati attivati principalmente per il conseguimento di Master di I° livello. Molto basso o nullo è il numero di contratti per il conseguimento della laurea (triennale, magistrale o a ciclo unico) e per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- ▶ Gli apprendisti sono assunti essenzialmente per coprire profili professionali altamente qualificati; le aree disciplinari prevalentemente interessate dai contratti di apprendistato attivati sono quelle delle scienze economiche e statistiche, delle scienze matematiche e informatiche e quella dell'ingegneria industriale e dell'informazione.
- ▶ I contratti di apprendistato sono attivati soprattutto presso Piccole e Medie Imprese.

# Apprendistato di alta formazione e ricerca

*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*



# Apprendistato di alta formazione e ricerca

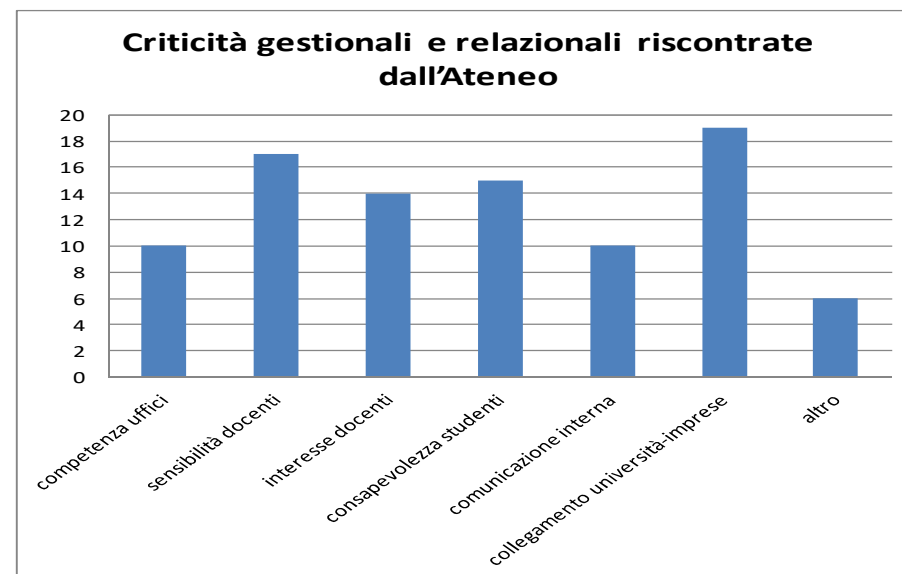
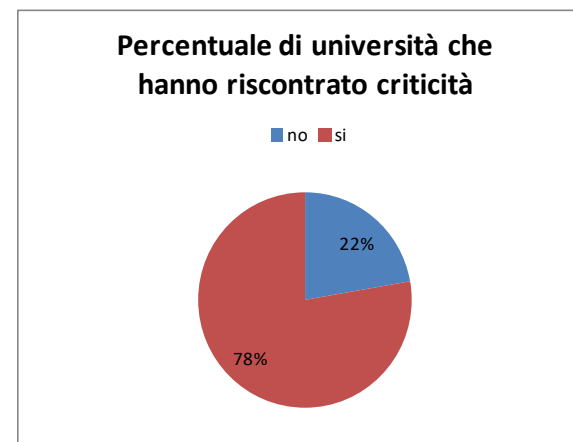
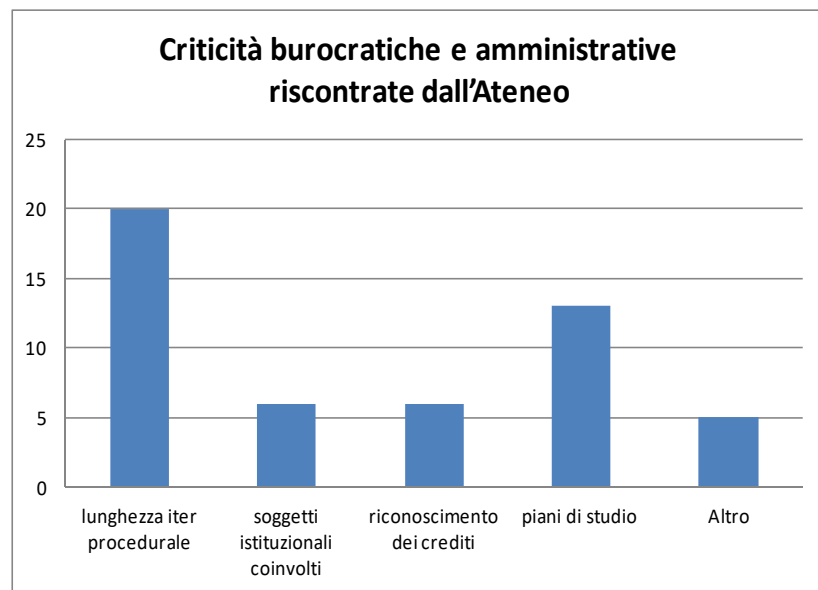
*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*

## ► Criticità

- ▶ Prevale, in generale, una disinformazione intorno alla figura contrattuale dell'apprendistato di alta formazione.
- ▶ Da parte degli Atenei si riscontrano criticità burocratiche e amministrative (in prevalenza l'eccessiva lunghezza dell'iter procedurale, la rigidità dei piani di studio).
- ▶ Da parte degli Atenei si riscontrano altresì criticità gestionali e relazionali (in prevalenza la difficoltà nel collegamento tra mondo universitario e mondo delle imprese, la scarsa sensibilità da parte dei docenti in merito all'importanza dell'apprendistato e conseguentemente il loro scarso interesse a investire tempo in attività a questo correlate, la scarsa consapevolezza da parte degli studenti in merito all'apprendistato quale reale opportunità di inserimento stabile nel mondo del lavoro).
- ▶ Da parte delle imprese le criticità riscontrate riguardano in prevalenza la dispersione del quadro normativo, la scarsa conoscenza degli incentivi (economici e normativi).

# Apprendistato di alta formazione e ricerca

*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*



# Apprendistato di alta formazione e ricerca

*(Report Osservatorio Università-Impresa Fondazione CRUI 2016)*

## ► Proposte

**Istituzione del Network per la promozione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ( <http://altoapprendistato.wp.unisi.it/> )**

## ► Finalità:

- supportare l'implementazione della normativa all'interno degli Atenei e delle imprese interessate
- Favorire una maggiore comunicazione e condivisione delle regole, mediante la creazione di un sistematico rapporto di dialogo tra i diversi attori
- diffondere modelli comportamentali e buone pratiche, per portare a sistema le esperienze sperimentate
- superare le criticità riscontrate (di carattere burocratico, amministrativo, gestionale e relazionale)
- soddisfare i fabbisogni professionali espressi dal territorio, avvicinando l'attività didattica alle esigenze espresse dal territorio
- incrementare la propensione delle imprese alla ricerca e all'innovazione

# Rete Universitaria Italiana per il Placement

## ► Finalità strategiche:

- ▶ offrire uno spazio di confronto sulle problematiche strategiche e sulle metodologie operative che investono il sistema universitario nazionale in tema di placement e di transizione verso il mondo del lavoro;
- ▶ dare rilevanza e centralità alle politiche ed interventi per il placement e alle azioni di sostegno per le transizioni università-mondo del lavoro;
- ▶ costituire un forum per lo sviluppo, lo scambio e la disseminazione delle buone pratiche in tema di servizi per il placement, a livello nazionale, europeo e internazionale;
- ▶ rappresentare presso le istituzioni nazionali la centralità dei servizi per il placement e dei processi di LifeLong Career Management, sollecitandone l'adozione di normative adeguate;
- ▶ promuovere azioni finalizzate al riconoscimento delle buone pratiche e dello sviluppo della cultura del placement, anche in termini di incentivi per le università impegnate su questo terreno;
- ▶ ricercare partenariati e sviluppare azioni di reperimento fondi per sostenere i programmi di ricerca e d'intervento degli Atenei in questo settore, anche con la partecipazione a programmi di ricerca nazionali e internazionali.



# Rete Universitaria Italiana per il Placement

## ► Obiettivi operativi:

- ▶ sviluppare strategie e modelli di consulenza per il placement finalizzati alla promozione e consolidamento delle competenze specifiche per la gestione del proprio percorso formativo, di carriera e d'inserimento professionale;
- ▶ promuovere il consolidamento dei servizi per il placement nell'ambito degli assetti organizzativi/istituzionali degli Atenei;
- ▶ definire e valorizzare i ruoli ed i profili professionali del personale strutturato assegnato alla erogazione dei servizi per il placement d'Ateneo;
- ▶ promuovere azioni di qualificazione e sviluppo professionale, in partnership con gli Atenei, degli operatori assegnati ai servizi per il placement d'Ateneo;
- ▶ promuovere un sistema di definizione degli standard minimi dei servizi per il placement d'Ateneo e di declinazione dei livelli essenziali di prestazione per il placement;
- ▶ promuovere e coordinare programmi di ricognizione e razionalizzazione dei modelli e delle pratiche operative in tema di placement universitario;
- ▶ elaborare linee guida per il coinvolgimento degli interlocutori e stakeholder per l'attività di placement e mediazione con il mondo del lavoro e delle professioni.