



es
Career Day 2017
Studenti e laureati incontrano il mondo del lavoro



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



es
Career Day 2017
Studenti e laureati incontrano il mondo del lavoro

Formazione universitaria, apprendimento on the job e formazione permanente nell'era della conoscenza

Dott. Paola Artioli

ASO Group, Formazione AIB, CdA UniBS

Career Day UniBS, 8-9 Novembre 2017



Innanzitutto vorrei presentarmi e chiarire bene chi sono, cioè un'imprenditrice. Ho studiato Economia alla Sapienza di Roma, ho esercitato la libera professione come commercialista tributarista, e infine sono tornata alle mie origini nell'impresa di famiglia da oltre 15 anni.

Nel corso di questi ultimi 10 anni circa ho fatto parte di organizzazioni private e amministrazioni pubbliche, occupandomi di formazione e scuola con l'obiettivo di promuoverle come potente leva di sviluppo, ma sempre in un'ottica imprenditoriale, vale a dire mai occupandomi della didattica che lascio a chi ha le giuste competenze, ma semmai preoccupandomi convintamente di diffondere, incentivare, organizzare e creare le condizioni ottimali in cui la formazione fosse un efficace strumento di crescita delle persone e delle imprese.

Venendo al tema di oggi vi porterò alcuni concetti che mi derivano dall'esperienza o, necessariamente, dalle informazioni che ho raccolto per documentarmi.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Innovazione, Industria 4.0, automazione, digitalizzazione, informatizzazione, globalizzazione, big data sono solo alcuni dei termini oggi più usati per descrivere i fenomeni dello sviluppo tecnologico della nostra era.

Ma di cosa si nutrono queste categorie se non della conoscenza e della diffusione del sapere? E chi sono prima di tutti gli attori della trasformazione in atto nel nostro tessuto industriale e produttivo e dei servizi?

I laureati.

E' a loro che spetta la missione di tradurre la conoscenza in innovazione nell'industria come nei servizi, nelle aziende private come nella pubblica amministrazione.

La formazione universitaria, intendendosi per ciò corsi di laurea e dottorati, infatti, da sempre è quella che più si presta a far raggiungere il più alto grado di conoscenza e il maggior livello di capacità creativa attraverso il ragionamento logico e l'uso delle competenze tecniche.

Tuttavia questo scenario basato sul fenomeno dell'innovazione è cambiato in modo significativo proprio con la diffusione del digitale che ha dato una forte accelerazione a tutti i processi.

Oggi ai laureati si richiede non solamente di apportare la propria conoscenza per sviluppare i progetti all'interno delle aziende e gestire attività in ambiti specifici, ma di adattarsi rapidamente ai cambiamenti e prendere decisioni in maniera efficace.

I laureati, inoltre, hanno la necessità di essere degli specialisti nel proprio settore di studio, ma anche di confrontarsi e dialogare con tecnici di altri ambiti di specializzazione, per progettare e gestire progetti divenuti sempre più complessi e integrati.

Sullo sfondo di questo scenario un tema scottante: la disoccupazione giovanile in Italia a attorno al 35%, diversamente distribuita fra Nord e Sud, è una delle più gravi criticità economiche e sociali del paese.

Quasi un giovane su cinque tra i 15 e 34 anni, ossia oltre il 20%, fa parte dei Neet, ossia di quelli che non studiano e non lavorano; e al Sud in una proporzione quasi doppia del Nord.

La dispersione scolastica pesa per il 18% della popolazione studentesca. Infatti 1 giovane su 4, tra quelli considerati Neet, ha alle spalle un percorso scolastico di abbandono, segno di una scuola che non orienta, non impegna, non aiuta.

La disoccupazione generale si assesta al 11,3% nel mese di luglio migliorata al 11,1 % nel mese di settembre, mentre il tasso di occupazione al 57% segna un aumento dell'1%. Tuttavia il lavoro vede rafforzare fenomeni preoccupanti di degrado: lavoro precario; il lavoro frammentato comprato online; il lavoro comprato dai caporali come una merce sottopagata; il lavoro nero; i lavoretti della gig economy di Foodora o Deliveroo.

Tutto ciò danneggia soprattutto i giovani e configura le condizioni per la creazione di una "generazione perduta", come denunciato da Mario Draghi.

L'altro fenomeno paradossale è il *mismatch*, causato da un crescente *skill gap*: contemporaneamente alla disoccupazione giovanile si rileva che le imprese non trovano le persone con le competenze di qualità richieste. Si calcola che circa 150.000 posti di lavoro sono scoperti per mancanza di competenze. Recenti rilevazioni di Excelsior e di Isfol evidenziano che vi sono circa il 12-13% di posti vacanti.

Che fare allora?

Le riforme del mercato del lavoro sono necessarie ma non sufficienti a fronteggiare fenomeni di questa dimensione.

Il lavoro è creato dagli investimenti privati e pubblici.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Il lavoro è creato dalle imprese, dalle libere professioni dallo stato e dagli altri enti pubblici, oggi sfidati da un cambiamento economico, geopolitico, tecnologico senza precedenti.

Torniamo alle premesse: senza innovazione tecnologica, organizzativa, gestionale, professionale si esce perdenti da una durissima competizione internazionale e non si creano posti di lavoro. E non basta creare lavori precari e lavoretti: occorre sviluppare competenze e lavori di qualità che sono una esigenza delle persone e risorse chiave per le imprese e le organizzazioni.

Occorre in primo luogo riprogettare il lavoro tradizionale e sviluppare nuovo lavoro: *new jobs*. Il lavoro necessario per reggere la competizione internazionale, per sviluppare un'economia della terziarizzazione al servizio dell'industria dei vecchi e dei nuovi prodotti, per convivere e avvalersi in misura massiccia delle tecnologie ICT: questo è certamente il lavoro della conoscenza.

Ma non quello isolato delle "teste d'uovo" o quello mortificato della precarietà, bensì quello di vecchi o nuovi mestieri e professioni che impiegano ogni tipo di conoscenza GENERATA DALLA RICERCA UNIVERSITARIA e dalle esperienze di imprese e amministrazioni in settori che stanno in mezzo a dirimponti processi di innovazione: la meccatronica, il sistema moda, l'informatica, le biotecnologie, l'agroalimentare, i beni culturali, ecc.

Ma in quale mondo del lavoro entreranno i nostri giovani? E a fare che cosa?

Il mondo del lavoro di qui i prossimi 10 anni cambierà radicalmente: vi saranno occupazioni nuove che oggi ancora non esistono. Quelle che oggi esistono in parte scompariranno oppure saranno profondamente modificate.

In Italia le percentuali di occupati in agricoltura, industria e servizi forse non cambieranno molto: aumenterà invece la quota di processi e di lavoro di servizio interno alla manifattura e all'agricoltura, il cosiddetto terziario interno.

La struttura della classe operaia invece cambierà radicalmente. Con ogni probabilità sarà formata sempre di più da operai controllori di processi automatizzati ad alto livello di qualificazione, se non diplomati che controlleranno il processo produttivo (fisico, informatico o virtuale) assorbendo le varianze e attivando processi di comunicazione, cooperazione, condivisione di conoscenza con altri nodi dell'organizzazione. Lo vediamo nelle nostre aziende che è già così: un mondo di "operai aumentati" dal rapporto positivo con le tecnologie, qualificati e tendenzialmente caratterizzati da occupazioni stabili e professionalizzate.

Si calcola che i knowledge workers, i così detti lavoratori della conoscenza ossia tecnici, artisti, ricercatori, insegnanti, manager intermedi, professional, che oggi in Italia sono già oltre il 42% e in UK il 51% della popolazione lavorativa, nel 2025 saliranno al 60%. Ma le loro qualificazioni scolastiche (lauree, diplomi di istruzione terziaria) dovranno rimontare l'attuale gap con l'Europa. In Italia i laureati sono il 25,3% dei cittadini: ultimi in Europa, dove la media è del 38,7%, e (di poco) al di sotto del target Ue fissato per il 2020 (26%)

Professional e tecnici dovranno essere sempre meno "intellettuali" o "superspecialisti", ma si dovranno caratterizzare per cooperazione, condivisione delle conoscenze, comunicazione estesa, sviluppo delle comunità.

Il rapporto 2016 del World Economic Forum evidenzia come al primo posto nell'Industria 4.0 si collochi la figura del DATA Analyst, cioè di colui che aiuta le aziende a comprendere e a capitalizzare le informazioni tratte dall'enorme quantità di dati generati dalle nuove tecnologie. Al secondo posto vi saranno gli addetti alle vendite che dovranno essere in grado di commercializzare prodotti sempre più complessi e dall'alto contenuto tecnologico



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



I ricercatori, che si spera saranno essere assai più numerosi e meglio trattati di oggi, si dedicheranno, oltre che a scoprire oggetti e prodotti nuovi, con un nuovo orientamento verso il fruitore finale dei loro lavori.

Gli insegnanti dovranno padroneggiare conoscenze interdisciplinari e nuove tecnologie applicate alla didattica, dovranno conoscere meglio il mondo del lavoro e soprattutto dovranno comprendere i loro allievi in gran parte “soggetti mutanti”.

I manager intermedi saranno sempre più esperti e coach, e sempre meno figure gerarchiche.

Molti tecnici e manager diventeranno imprenditori di start up (che cresceranno di numero e avranno sperabilmente un tasso di mortalità inferiore). Essi dovranno imparare oltre a esercitare le loro competenze specialistiche anche quelle imprenditoriali, in particolare diventando business designers, ossia progettisti di sistemi di impresa, orientando specialmente le attività verso il mercato e i clienti.

A causa della rapidità dei cambiamenti in atto, occorre poi intensificare i processi di apprendimento iniziale e lungo tutto l'arco della vita: *new skill for new jobs*. Questa formazione dovrà essere aderente all'evoluzione dei prodotti e dei servizi, dei bisogni degli utenti, delle tecnologie in tumultuoso sviluppo, delle scienze che coprono sempre più ampie frontiere e che si integrano fra loro.

Alla fine, però, la vera leva dello sviluppo non è la “conoscenza” in sé, bensì come detto il capitale umano, la capacità intellettuale, l'intelligenza collettiva che è il vero indiscusso patrimonio di una comunità e che si trova negli atenei, ma anche nelle imprese, nelle professioni, nelle scuole, nelle organizzazioni no-profit, nelle Amministrazioni.

Infatti, quando parliamo di sviluppo, ci riferiamo in maniera chiara non a pezzi della nostra economia, separati e frammentati, ma a un sistema che deve crescere armonicamente e sinergicamente in tutte le sue parti per generare valore.

Mettere a sistema, a fattori comune tutte le risorse di una comunità di un Paese, una provincia, un territorio, significa far partecipare ciascuna realtà, ente, organizzazione con un ruolo e una funzione che si integra con tutto il resto.

Solo rafforzando questi collegamenti possiamo intravedere le soluzioni e gli strumenti per affrontare le sfide del futuro e uscire da questa condizione di volatilità e di incertezza che domina la nostra realtà attuale.

La conoscenza è il filo rosso che unisce le parti della società e dell'economia e la comunicazione è alla base delle interconnessioni che legano fra loro tutti i protagonisti.

Nelle imprese che intendano restare sul mercato c'è l'esigenza continua di evolvere, di fare nuovi investimenti per produrre meglio, ottimizzando risorse e soprattutto per rispondere alle richieste sempre più diversificate del mercato stesso.

Vi è quindi la necessità di sostenere la vocazione all'innovazione di queste aziende da parte di menti fresche e creative e contemporaneamente mantenere aggiornate le competenze delle persone che già sono inserite nel contesto aziendale.

L'investimento nel talento del capitale umano è essenziale per consentire la crescita e il vantaggio competitivo delle nostre imprese sui mercati dove gli altri player hanno spesso alle spalle interi Paesi in cui sia la struttura del sistema scolastico che il supporto delle istituzioni in campo formativo sono più performanti.

Un esempio per restare in Europa è quello del sistema di istruzione tedesco basato sul modello duale che anche in Italia fortunatamente si è iniziato ad introdurre e implementare con la modalità didattica della cosiddetta alternanza scuola-lavoro, così come l'introduzione degli Istituti Tecnici Superiori e l'apprendistato in alta formazione.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Anche nelle università si dovrebbe perciò intensificare l'approccio laboratoriale dell'apprendimento, non tanto per limitare o snaturare la caratteristica di astrazione del sapere accademico, ma per completare e integrare le conoscenze teoriche con modalità di apprendimento esperienziale.

Questa integrazione di competenze, infatti, crediamo possa contribuire a definire la preparazione necessaria a aspirare ad un impiego in tempi più brevi, e a offrirsi sul mercato del lavoro come figure professionali che in poco tempo si inseriscano in contesti lavorativi.

Proviamo allora a sintetizzare: abbiamo di fronte le opportunità che l'evoluzione tecnologica del digitale ci offre. Dobbiamo cogliere queste opportunità facendo crescere al massimo i nostri asset, il capitale umano, in primo luogo i laureati e la loro conoscenza, mettendoli in sinergia con un sistema di imprese, organizzazioni istituzionali, atenei e istituzioni scolastiche per formare nuovi individui e contribuire alla crescita.

Infine non dimentichiamo che lo sviluppo del talento richiede il riconoscimento del merito, la selezione dei migliori quale processo naturale di ricerca dell'eccellenza che possa creare maggiori opportunità per tutti.