

INDAGINE RIPRENDE IN PARLAMENTO IL PERCORSO DELLA RIFORMA

I direttori bocciano l'università

I responsabili Risorse umane attaccano scarsa qualità e genericità delle lauree

WALTER
PASSERINI

NON COMUNICATE AL PRECARIO LA SUA PENSIONE

Qualche settimana fa sono arrivate nelle case degli italiani alcuni milioni di lettere inviate dal presidente dell'Inps, Antonio Mastrapasqua, in cui si davano ragguagli di un nuovo servizio dell'ente di previdenza, che serve ai cittadini a calcolare on line la propria pensione. Un ottimo servizio, che dimostra che anche grazie alle nuove tecnologie si può migliorare la trasparenza e l'informazione tra l'amministrazione e i diretti interessati.

Ciò che colpisce sono alcune dichiarazioni dello stesso presidente dell'Inps, che rivela candidamente che anche a qualche milione di iscritti alle gestioni separate, tra i quali molti lavoratori atipici, temporanei e precari, sta arrivando una lettera dello stesso tenore, nella quale però non si fa alcun riferimento alla possibilità di calcolare la pensione. Alla domanda sul perché ai precari si sta inviando una lettera senza far menzione della possibilità di calcolare da sé la futura pensione, Mastrapasqua ha risposto: "Se dovessimo dare la simulazione della pensione ai parasubordinati rischieremo un sommovimento sociale". Insomma, le informazioni non si danno per evitare una rivoluzione. La guerra previdenziale è ufficialmente aperta.

 www.lastampa.it/lavoriincorso

Ottima padronanza dell'inglese, un anno di esperienza, un voto di laurea superiore a 100, un'età tra i 23 e i 25 anni, più lontano possibile dai 30. Se questo è il profilo ideale del laureato che piace alle imprese e ai responsabili delle risorse umane, gli stessi direttori, senza troppi peli sulla lingua, riconoscono da un lato l'importanza delle lauree ma bocciano l'università italiana, della quale segnalano la scarsa qualità e i numerosi punti critici.

La ricerca

Secondo una ricerca promossa da Fondazione Agnelli e Aidp (Associazione direttori risorse umane), che ha raccolto i pareri di 226 responsabili del personale (la ricerca verrà presentata a Torino venerdì 15 ottobre), il bilancio di 10 anni di riforma universitaria è negativo. La laurea viene ritenuta indispensabile ma non sufficiente, dal momento che è richiesto sempre un periodo di formazione iniziale in azienda. La ricerca giunge in un momento travagliato del percorso di riforma, più dedicato alla "governance" e ai docenti, che riprenderà questa settimana in Parlamento, anche se molti sono convinti che slitterà ulteriormente.

Triennali o magistrali

I direttori risorse umane segnalano che la proliferazione dei titoli e delle sedi universitarie ha sicuramente nociuto e che il "prodotto" universitario ha perduto in qualità e in riconoscibilità. Le imprese sanno che esiste una differenza tra laureati triennali e magistrali o specialistici, ma ritengono che la riforma del 3 + 2 non sia del tutto riuscita a creare figure professionali più compatibili con la flessibilizzazione del

mercato del lavoro. Al laureato magistrale viene riconosciuto un differenziale nella capacità di risolvere problemi ("problem solving"), ma anche al triennale vengono riconosciute competenze, specie se accompagnate da uno o due anni di esperienza, anche se ampi sono i margini di miglioramento dell'offerta formativa.

Le critiche

Quello che i direttori del personale imputano all'università è la propensione a fornire solo competenze disciplinari generali, uno scarso orientamento alla soluzione dei problemi che insorgono e ai risultati concreti. Oltre il 54% del campione ritiene che la qualità sia peggiorata negli ultimi 10 anni, mentre il 38% la ritiene invariata e solo il 18% migliorata.

I candidati ideali

Conoscere molto bene l'inglese accresce la valutazione del neo-laureato almeno di due punti; una laurea magistrale rende un punto in più, ma anche un laureato triennale con un paio d'anni di esperienza ha una valutazione equivalente. L'aver visto il lavoro da vicino con il lavoro e gli stage è quindi premiante, mentre avere un voto superiore a 100 e quanto più vicino a 110 è un ulteriore fattore di merito: rispetto al 110 la lode dà un incremento minimo.

Le lauree preferite

Ingegneria industriale e le altre ingegnerie campeggiano nella funzione progettazione e ricerca e sviluppo; psicologia, giurisprudenza ed economia-statistica nell'area delle risorse umane; i gruppi economico-statistico, politico-sociale e le ingegnerie nell'area commerciale, marketing e vendite.



Di chi c'è bisogno

IL TIPO DI LAUREA CERCATO DAI DIRETTORI DEL PERSONALE PER RICOPRIRE I POSTI VACANTI NEI SETTORI COMMERCIALE, ORGANIZZAZIONE E PROGETTAZIONE.

226
direttori sono stati sondati da una ricerca della Fondazione Agnelli

- Commerciale, marketing, vendite
- Organizzazione risorse umane
- Progettazione, ricerca e sviluppo, servizi tecnici

