



QUANTO VALE UNA LAUREA?

a cura
della REDAZIONE

HOW MUCH IS A DEGREE WORTH?

When the crisis will be over, those who have not fled abroad will 'awaken' in a world that requires new forms of work. how much will a degree be worth then? we ask professor Locarelli, head of "ojp - orientation at work and job placement" at the university of Florence and the "job in lab" project.

SE E QUANDO LA CRISI SARÀ SUPERATA, CHI NON SARÀ FUGGITO ALL'ESTERO SI 'RISVEGLIERÀ' IN UN MONDO CHE RICHIEDE NUOVE FORME E NUOVE MODALITÀ DI LAVORO, NUOVE PROFESSIONI ED UNA INEDITA CAPACITÀ DI VISIONE. ALLORA QUANTO VARRÀ AVERE IN MANO IL FATIDICO "PEZZO DI CARTA"? LO CHIEDIAMO ALLA PROFESSORESSA PAOLA LUCARELLI, RESPONSABILE ACCADEMICO DI "OJP - ORIENTAMENTO AL LAVORO E JOB PLACEMENT" DELL'UNIVERSITÀ DI FIRENZE E DEL PROGETTO "JOB IN LAB".

Dopo quasi cinque anni di crisi, oltre alla quota dei disoccupati aumenta drasticamente il numero di quanti non cercano lavoro. È solo la sfiducia dei singoli di fronte ad uno scenario pessimistico oppure il mondo del lavoro non riesce più a comunicare le pur poche opportunità e i modi di coglierle?

Il mercato del lavoro nel nostro Paese non è mai stato particolarmente accogliente per i giovani. Questa crisi ha sicuramente contribuito a far risaltare gli aspetti di fragilità nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro che ha sempre esposto i giovani italiani al rischio della disoccupazione e della precarietà: nel 2011 il tasso di occupazione dei giovani tra i diciotto e i ventinove anni è sceso al 41%.

Sfiducia dei singoli? Mondo del lavoro chiuso in se stesso? Percorsi di studio troppo distanti dal sistema delle attività produttive? Credo che siano realistici tutti punti di vista.

Da un lato, le imprese avrebbero la tendenza a privilegiare lavoratori già esperti piuttosto che neo-laureati con molte conoscenze ma scarsa abilità immediatamente spendibile. Dall'altro lato, i giovani adottano comportamenti controproducenti nella fase di incontro col datore di lavoro, sono impreparati a "presentarsi" e a negoziare il valore della propria professionalità, creando così barriere al proprio inserimento nel mercato del lavoro.

Un altro aspetto non secondario, del quale ci siamo accorti nell'ambito del *placement*, è che i giovani laureati hanno paura di abbandonare un posto di lavoro stabile, benché non corrispondente minimamente alle proprie aspettative, per lanciarsi verso opportunità di lavoro congruenti con il proprio profilo ma senza alcuna garanzia immediata di durata. Infine le imprese difficilmente offrono contratti di lavoro, ma, piuttosto collaborazioni occasionali e varie forme contrattuali senza alcuna certezza di continuità del rapporto di lavoro.

Lei è responsabile del servizio OJP - Orientamento al lavoro e Job Placement dell'Ateneo fiorentino, quali sono oggi i profili professionali e i ruoli più ricercati dalle imprese? e i giovani laureati sono in grado di rispondere a queste richieste oppure avverte una difficoltà nel confrontarsi con uno scenario che è forse diverso da quello che i ragazzi immaginano nel momento di scegliere la propria carriera universitaria?

I dati del Rapporto Almalaurea 2013 sulla condizione occupazionale dei laureati mostrano come nel 2012 si sia registrato un ulteriore peggioramento delle prestazioni occupazionali. Questo si riscontra non solo tra i neolaureati ma anche tra i colleghi laureatisi in tempi meno recenti. Il tasso di disoccupazione aumenta fra i laureati triennali, passando dal 19 al 23%, ma cresce anche fra i laureati specialistici, salendo dal 20 al 21%. Si tratta di un incremento simile a quello censito fra i laureati nei corsi specialistici a ciclo unico, come medicina, architettura, veterinaria, giurisprudenza, dove il livello di disoccupazione passa dal 19 al 21%. Un *trend* che si registra comunque in modo generalizzato anche fra le cosiddette lauree forti, tradizionalmente contraddistinte da un più favorevole posizionamento sul mercato del lavoro, come ad esempio ingegneria.

After almost 5 years of crisis the number of those not seeking work increases dramatically. Is this mistrust against a pessimistic scenario or the labour market is no longer able to communicate opportunities and ways to seize them?

The labour market in Italy has never been particularly welcoming to young people. This crisis has certainly highlighted the aspects of fragility between demand and supply that has always exposed Italian youth to unemployment: in 2011 the employment rate of young people between 18 and 29 has dropped to 41%.

Companies tend to favour experienced workers rather than new graduates with a lot of knowledge but poor skills. On the other hand, young people are unprepared to negotiate the value of their professionalism. Another important aspect is that young graduates are afraid to abandon a stable job, even if it does not correspond at all to their expectations. Finally, businesses are not likely to offer employment contracts but rather occasional collaborations.

You are responsible for the OJP - Job Guidance and Placement at the University of Florence. Which are today the most sought after professionals? Are young graduates able to respond to these requests?



Unifi Novoli



La ricerca della felicità, il colloquio di lavoro

"Durante i colloqui di lavoro organizzati nell'ambito di uno dei nostri ultimi progetti è rimasto nella mia memoria il caso di una giovanissima di 24 anni laureata con 110 e lode in Governo e Direzione d'impresa, curriculum in Marketing, esattamente due ore prima l'inizio dei colloqui. La mattina si è laureata con il massimo dei voti, il pomeriggio ha svolto colloqui con oltre dieci aziende. Con il risultato che tutte le aziende con cui ha fatto il colloquio l'avrebbero inserita nel proprio organico sin dal giorno dopo con un tirocinio di qualità remunerato. La giovane candidata si è presa un paio di giorni per pensarci e poi ha rifiutato tutte le proposte, avendo la ragionevole certezza che sarebbe stata assunta di lì a poco da una grande azienda di moda del nostro territorio."

During job interviews organised as part of one of our latest projects, the case of a 24 year old graduated with honours in Management and Business Administration, curriculum in Marketing, exactly two hours before the beginning of the talks has remained in my memory. In the morning she graduated with honours, in the afternoon she had interviews with more than ten companies. The result being that all companies with whom she did the interview would have hired her immediately with a remunerated internship. The young candidate took a few days to think about it and then refused all proposals, having reasonable assurance that she would be employed by a big fashion company in the area.

Sono state promosse due call per l'attivazione di laboratori del progetto 'JOB-IN LAB'. Molti progetti di innovazione sono stati portati all'attenzione della Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione la quale ha avviato la ricerca nell'Università degli studi di Firenze di laureandi e laureati idonei a collaborare alla realizzazione dei progetti. Sono stati formati gruppi di lavoro grazie all'attivazione di tirocini di qualità. Nei prossimi mesi saranno presentati i risultati di tale programma.

"Two calls have been promoted for the activation of laboratories for the 'JOB-IN LAB' project. Many innovation projects have been brought to the attention of the Foundation for Research and Innovation, which initiated the research of suitable undergraduates and graduates at the university of Florence to cooperate in the implementation of projects. Working groups have been made through the activation of quality internships. In the coming months the results of this program will be presented."

Se questi sono i dati, la percezione che si ricava dal quotidiano lavoro di 'placement' confermano che ci sono ancora dei profili professionali molto ricercati dalle imprese e, *udite udite*, difficilmente reperibili. Parliamo dei laureati in informatica, ingegneria informatica, ingegneria gestionale, marketing, soprattutto internazionale, management e internazionalizzazione, web design, comunicazione, comunicazione strategica per l'impresa.

I laureati presso il nostro Ateneo in queste discipline non sono molti e, una volta conseguita la laurea (spesso anche prima), non hanno difficoltà a trovare un impiego. Il potere contrattuale per queste tipologia di lauree è molto forte e i giovani laureati in queste discipline difficilmente accettano contratti di lavoro precari o non adeguatamente remunerati.

Le precedenti generazioni sono cresciute nella certezza che la laurea ("il pezzo di carta") fosse la chiave d'accesso al mondo del lavoro e che studiando da avvocato si finisse per fare l'avvocato. Ci pare proprio che non sia più così. Quanto vale oggi una laurea e quanto gli odierni percorsi didattici sono rispondenti alla realtà presente e, soprattutto, a quella del prossimo futuro?

I dati riferiti alla disoccupazione per età e titolo di studio farebbero rispondere che il "pezzo di carta", oggi, vale meno. Infatti, nella fase di ingresso nel mondo del lavoro, i giovani laureati italiani incontrano maggiori difficoltà rispetto agli altri coetanei europei.

Tuttavia, nell'arco della vita lavorativa, la laurea continua a rappresentare un forte investimento contro la disoccupazione. Nella fascia di età fra i 25 e i 64 anni i dati più recenti mostrano che i laureati godono di un tasso di occupazione più elevato di *oltre 12 punti* percentuali rispetto ai diplomati. Se si guarda alla popolazione nel suo complesso, la crescita della disoccupazione raggiunge il 60%, mentre per i laureati l'incremento si ferma al 50% per il totale dei laureati.

È poi evidente che la tendenza a investire in risorse altamente qualificate cresce proporzionalmente con le dimensioni delle imprese e con il grado di internazionalizzazione e di innovazione delle stesse.

Nella mia posizione di Delegato del Rettore all'Orientamento in Uscita posso dire che il sistema universitario non ha ascoltato fino ad oggi sufficientemente quelle che sono le esigenze e le istanze del sistema economico in termini di professionalità. Credo che sia indispensabile, proprio per uscire dallo stallo occupazionale in cui ci troviamo, rafforzare l'offerta formativa in un'ottica di nuovi profili e di potenziamento di quelli maggiormente richiesti dal mercato: un dialogo continuo fra didattica e attività produttive, generativo di aggiornamento della prima e idee per l'innovazione e la crescita delle seconde.

L'ambizione va oltre: l'evoluzione tecnologica impone di avere sempre uno sguardo proattivo, i profili professionali indispensabili oggi saranno già obsoleti tra qualche anno. Il contributo che il sistema universitario può dare è quello di progettare una offerta formativa rispondente alle istanze del presente e in grado di guardare un passo avanti alla realtà.

Ogni anno lei e il suo Istituto promuovete il Career Day. Una delle occasioni, penso anche al 'Job Fair' o alle iniziative di Campus, che si propongono periodicamente di fare incontrare le imprese con chi cerca un lavoro. Può dirci quali sono i punti di forza di questi eventi e quali le possibili evoluzioni?... e un suggerimento per i giovani partecipanti?

Siamo nella fase di organizzazione della terza edizione del Career Day che si svolgerà nel nuovo Parco dell'Innovazione, alle Murate, il 20 settembre prossimo, e che poggerà le sue fondamenta sulle esperienze e sui dati di ritorno delle due precedenti. Le attività di monitoraggio, volte sia a valutare il gradimento che l'efficacia dei servizi offerti, ci hanno consentito di fare un'analisi puntuale sui punti di forza, ma anche sui margini di miglioramento, di questa iniziativa che ha il fine di offrire ai giovani opportunità concrete di inserimento nel mondo del lavoro (tutte le aziende e studi che partecipano devono presentarsi con posizioni di lavoro o di tirocinio aperte) ma anche e soprattutto un'occasione per allenarsi ad affrontare un colloquio di selezione e sperimentare le proprie abilità comunicative e relazionali. È per questo che prima del Career Day organizziamo per tutti i partecipanti seminari formativi sul lavoro, sulla realtà che incontreranno, sulla relazione con se stessi, con gli altri e con l'interlocutore, potenziando la loro intraprendenza, sulla redazione del proprio CV e sulla presentazione al colloquio di lavoro: aspetti troppe volte scontati che sono invece la chiave del proprio successo.

Uno dei vostri più recenti progetti è "Job in lab", può raccontarci brevemente quali sono gli obiettivi e le innovazioni metodologiche proposte?

Job-In Lab, che significa Laboratori di Lavoro e Innovazione di Impresa, è un'iniziativa promossa dalla Fondazione per la Ricerca e l'innovazione e da OJP di Ateneo in collaborazione con la Camera di Commercio di Firenze, rivolta ad imprese, associazioni e studi professionali interessati a sviluppare un progetto innovativo col contributo di giovani qualificati formati all'Università di Firenze. Il programma promuove la costituzione di laboratori in cui sono associati laureati recenti (ma anche dottorandi di ricerca, dottori di ricerca e assegnisti di ricerca), selezionati in ragione delle specifiche conoscenze e competenze e del curriculum universitario, uno o più enti che hanno indicato un progetto d'innovazione su un tema specifico, esperti di innovazione e referenti accademici.

Sono previsti quattro tipi di laboratorio a seconda del tema principale del progetto proposto dall'impresa: per l'innovazione tecnologica, per l'internazionalizzazione, per lo sviluppo di un progetto comune (reti), per la gestione del cambiamento organizzativo e della riqualificazione aziendale. Ai giovani coinvolti è offerta l'opportunità di un percorso formativo su lavoro in impresa e autoimprenditorialità. Tirocini di qualità o contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca sono attivati all'interno di ciascun laboratorio come forma contrattuale per inserire i giovani nelle organizzazioni. È altresì possibile partecipare ai laboratori in vista della costituzione di start-up innovative.

Gli obiettivi che il progetto *Job-In Lab* si prefigge di realizzare sono essenzialmente quelli di facilitare l'occupazione dei giovani laureati, favorire la nascita e il riconoscimento di nuovi profili professionali legati ai processi



StartUpEurope

The latest reports on employment status show that in 2012 the rate of unemployment among bachelor's degrees and master's degrees increased. A similar increase was surveyed among graduates in medicine, architecture, veterinary and law, where the level of unemployment increased from 19 to 21%. The trend is felt even among engineering graduates. But the perception derived from daily work in placement confirms that there are still highly sought after professional profiles. These are graduates in computer science, computer engineering, engineering management, marketing, especially international management, web design, communication and strategic communication. University graduates in these disciplines are not many, and once graduated they have no difficulty in finding a job.

What is a college degree worth today and do educational courses correspond to present reality?

The data relating to unemployment by age and educational qualifications would indicate that a degree is worth less. However, graduation continues to be a strong investment against unemployment. In the age group between 25 and 64 years, the latest data show that graduates have a 12% higher employment rate. If you look at the population as a whole, the growth of unemployment was running at 60%, while the increase for graduates stops at 50%. As Deputy Orientation Head I can tell that universities have not been listening to the needs and demands of the economic system. It is essential to strengthen the educational offer for new profiles and enhance those most requested by the market.



Every year you promote a Career Day which aims to let companies meet job seekers. Can you tell us what the strengths are and possible evolutions?

We are organising the third Career Day to be held in the Innovation Park on 20 September. It aims to offer concrete opportunities for young people (all companies that participate must present positions of employment or internship) but above all an opportunity to train to face an interview and test their communication skills. That is why we organize training seminars for all participants before Career Day, on the preparation of their CV and presentation to the job interview: aspects that are too often taken for granted but that are the key to success.

One of your most recent projects is Job in Lab, can you tell us briefly what the objectives are?

Job in Lab is an initiative sponsored by the Foundation for Research and Innovation and the University in collaboration with the Chamber of Commerce, addressed to companies, associations and professional firms interested in developing an innovative project with young qualified university graduates.

There are four types of laboratories: technological innovation, internationalisation, development of a common project (networks), and management of organisational change and company redevelopment. The young people involved are offered a training program. Quality internships or apprenticeships of higher education and research are activated within each laboratory as a form of contract to integrate young people in organisations. They can also participate in workshops for the establishment of innovative start-ups. We have already launched many laboratories with companies in Tuscany operating in various production sectors (engineering, architecture, computer science, manufacturing) involving thirty young graduates.

di trasferimento tecnologico, alla attivazione di nuove imprese, alla innovazione nel lavoro e nell'impresa. Abbiamo già avviato molti laboratori con imprese toscane (Firenze, Prato, Pisa, Siena) operanti in vari settori produttivi (ingegneria, architettura, informatica, manifattura, alto artigianato e commercio) e coinvolgendo trenta giovani laureati.

Job in lab si apre al territorio e ai suoi principali attori, dagli Enti locali alle più diverse categorie economiche. Quanto è efficace, oggi, la "rete" delle relazioni istituzionali nell'area fiorentina? Quali potrebbero essere le azioni per rafforzarla e renderla più utile alle strategie di rilancio e sviluppo?

Nel Novembre 2011 per la costruzione di un modello trans-istituzionale sull'orientamento al lavoro che vide la partecipazione della Regione Toscana, dell'Isfol, della CCIAA di Firenze, di Confindustria e di Italia Lavoro. L'idea era proprio quella di concordare linee guida finalizzate a creare un sistema integrato dell'orientamento al lavoro e tra queste ricordo quella relativa all'attenzione alla diffusione, condivisione, gestione delle informazioni all'interno della rete e verso l'esterno al fine di ridurre la frammentazione degli interventi e strutturare di attività facilmente visibili e "riconoscibili" dai cittadini per una maggiore accessibilità ai servizi. Ricordo anche l'importanza attribuita al rafforzamento dell'interazione tra università-imprese-organizzazioni indispensabile per favorire la connessione tra i contesti applicativi e di apprendimento.

La percezione è che dei buoni propositi sia rimasto un ricordo invece che una fattiva collaborazione per rendere concrete le intenzioni. Una rete istituzionale ben presente e operante non solo a livello fiorentino ma anche regionale potrebbe rappresentare uno strumento di sensibilizzazione per i giovani e le imprese allo sviluppo partecipato di politiche innovative.

In chiusura le chiediamo un'indicazione o un suggerimento per i giovani che hanno l'ambizione di fare impresa: in quali ambiti sarebbe più opportuno investire e con quali strumenti?

Gli ambiti per i quali è stata accertata l'esigenza di accogliere giovani laureati sono quelli che ho già indicato. Ma sarebbe un errore inescusabile pensare che solo il tipo di studi, i contenuti, le materie, rendono la persona capace di affrontare vincente la sfida del lavoro.

Ciò che premia è, indipendentemente dalla strada di studi scelta, la consapevolezza di ciò che si è e di ciò che è fuori di sé, del legame inscindibile fra questi due mondi, del contributo che ciascun uomo può dare perché qualsiasi relazione, pure quella che ha per oggetto il lavoro, sia virtuosa e generi dunque opportunità, valore, progresso, con l'impiego di alcuni ingredienti fondamentali: responsabilità, fantasia, competenza, generosità. È l'atteggiamento etico verso il lavoro che premia chiunque lo possieda, anche nel corso della peggiore crisi economica.