

Atenei-imprese: la sfida di una formazione a due

DI MAURIZIO POZZI

La sfida proposta dall'art. 50 del decreto legislativo 276/2003 è veramente elevata: si sollecitano le Università a misurarsi con le imprese nella ricerca di un punto di equilibrio efficace fra esigenze della didattica e della ricerca ed esigenze dell'organizzazione produttiva e della formazione; fra la formazione svolta in accademia e in azienda, con l'obiettivo comune di formare giovani quadri direttivi già assunti nelle imprese con un contratto di apprendistato. L'adesione alla sperimentazione non appare particolarmente incentivata: sarebbe stato forse opportuno favorire questo tipo di intese con qualche beneficio aggiuntivo per l'impresa, teso a rafforzare i legami fra ricerca e innovazione nella produzione. Regione Emilia-Romagna e ministero hanno scelto, nel protocollo siglato nell'ottobre 2004, di sperimentare la nuova tipologia di apprendistato nell'ambito dei master universitari. La scelta deriva dalla presenza diffusa sul territorio regionale di ben quattro Università statali e una privata, nonché dalle caratteristiche del mercato del lavoro regionale, imperniato sulle piccole e medie imprese. Possono inoltre essere presentati sia progetti di nuovi master appositamente studiati e concordati con imprese per un particolare profilo, sia progetti di master esistenti nell'offerta di una Università, adattati allo scopo di ammettervi apprendisti. La Regione ha coinvolto gli attori, sociali ed istituzionali, in un dialogo preventivo all'assunzione di atti formali. Ne è scaturito un accordo - firmato dalle quattro Università pubbliche e dalle parti sociali rappresentate nella commissione regionale tripartita - che delinea i punti essenziali della sperimentazione, fra i quali la previsione, per gli apprendisti coinvolti nei progetti approvati dalla Regione compresi nel Protocollo d'intesa col ministero, dell'innalzamento del limite di età di assunzione a 29 anni in via di prima applicazione; la titolarità dei progetti da parte delle Università pubbliche o private presenti nel territorio regionale. Le parti sociali regionali, fra loro, hanno quindi ritenuto, in piena autonomia, di regolare con uno specifico accordo alcuni aspetti attinenti alla parte contrattuale della sperimentazione, quali la durata del contratto, fissata in ventiquattro mesi, l'inquadramento, la retribuzione dell'apprendista, in mancanza di specifiche disposizioni contrattuali. I percorsi sperimentali, finalizzati al conseguimento del titolo di master universitario, saranno caratterizzati dall'adozione della metodologia dell'alternanza formativa, basata su una forte integrazione fra

percorso realizzato in azienda e percorso realizzato nell'istituzione formativa coinvolta. Partner indispensabili di ciascun progetto candidato a far parte della sperimentazione regionale sono infatti una Università, che si impegna a riconoscere il titolo conseguito, e almeno una impresa che si impegna ad assumere l'apprendista partecipante al master fin dall'inizio dell'attività formativa. Fra Università ed impresa potranno perciò stabilirsi intese concrete di vario livello ed entità che costituiscono il reale valore aggiunto della sperimentazione, e l'essenza del raccordo richiesto dalla normativa. In conclusione, dalla valutazione dei progetti e delle esperienze che verranno compiute ci si possono attendere risultati utili per portare a regime questo istituto assieme agli altri previsti nel decreto legge 276 e nella legge regionale sul lavoro.

A MODENA E REGGIO EMILIA

Inserirsi in filiale con un master

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ha rimodulato i contenuti del master universitario di I livello in Operatore del mercato del lavoro. Il master, già avviato nel 2005 per formare una figura professionale molto richiesta, è organizzato in collaborazione con una agenzia di somministrazione e con la Fondazione Marco Biagi, e tende all'inserimento di 15 apprendisti nel ruolo di «Responsabile

commerciale» nelle filiali Adecco del territorio regionale, con le competenze di responsabile di filiale. Il percorso prevede 500 ore di formazione formale esterna di cui 270 ore di didattica frontale in Università; 500 ore di formazione formale in azienda; 500 ore di attività formativa di tipo individuale, delle quali 125 ore di elaborazione di un progetto finale. È prevista la presenza di tutor formativi presso l'Università e tutor aziendali presso Adecco, che assistano e sostengano gli apprendisti, facilitando il raccordo Università-Azienda nonché le verifiche intermedie e finali delle competenze e dei crediti acquisiti.

(P. T.)

A BOLOGNA

Nautica da diporto: formare dirigenti

Alma mater studiorum - Università di Bologna - sede di Forlì, ha organizzato un master in Ingegneria e gestione della nautica da diporto. Nel settore, fortemente orientato all'esportazione, sono impegnate in Emilia-Romagna l'8,4% delle aziende e il 17% degli addetti Italia (82.000 addetti 2,3% del Pil). Si richiede la presenza di nuove figure

professionali a livello universitario in grado di assumere ruoli di responsabilità. L'articolazione delle 1.500 ore di formazione previste prevede: 480 ore di formazione formale esterna; 520 ore di studio individuale anche in Fad; 500 ore di project work. L'Università collabora per la realizzazione del progetto con aziende aventi sede in Forlì, salvo una a Coriano di Rimini, che si sono impegnate ad assumere in quote diverse i 15 apprendisti partecipanti. Il master è perciò un percorso formativo per i quadri direttivi di diverse aziende medie e piccole della filiera romagnola della cantieristica da diporto.

(P. T.)

le proposte

