

**L'ISTITUZIONALIZZAZIONE  
DEL RUOLO DI INTERMEDIARI  
DELLE UNIVERSITÀ  
E DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
EVIDENZE DAL MONITORAGGIO 2007**

di

*Germana Di Domenico e Manuel Marocco*

*Elaborazione grafica di ANNA NARDONE*

**“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 4/2007**

ISFOL – RP(MDL)-4/07

*Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi realizzati dall'Area “Ricerche sui sistemi del lavoro” e dall'Area “Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione”.*

*Direzione della collana:*

*per l'Area “Ricerche sui sistemi del lavoro”: Diana Gilli*

*per l'Area “Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione”: Marco Centra*

Sono autori del volume:

*Germana Di Domenico* capp. 1, 2, 3, 4; riflessioni conclusive

*Manuel Marocco* capp. 1, 5; riflessioni conclusive

*Giuliana Scarpetti* par. 4.1

Si ringrazia, inoltre, l'Ufficio “Laureati Desk Impresa” dell'Università “Tor Vergata” di Roma, per il contributo al focus su “Laureati Desk Imprese” della facoltà di economia

**Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori**

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.59.06.85

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

**L’ISTITUZIONALIZZAZIONE DEL  
RUOLO DI INTERMEDIARI  
DELLE UNIVERSITÀ E DEI  
CONSULENTI DEL LAVORO**

**EVIDENZE DAL  
MONITORAGGIO 2007**

**SINTESI**

Accanto al monitoraggio delle Agenzie per il lavoro, che l’Isfol svolge dal 2004, si è avviato dall’anno successivo e con analoga metodologia di analisi, un’indagine sui cd. “Intermediari speciali”, in quanto autorizzati sulla base di un regime “a requisiti agevolati” rispetto a quelli ordinari.

Alla prima *tranche* di rilevazione su tale specifico gruppo di operatori, realizzata nell’ultimo trimestre del 2005, fa ora seguito un’ulteriore *tornata* relativa all’ultimo trimestre del 2006.

In particolare il presente studio contempla i risultati di un’indagine specifica sulle Università (pubbliche e parificate) e Fondazioni universitarie, nonché un *focus* sulla Fondazione costituita dall’Ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

Infatti, avendo riguardo almeno agli operatori “speciali” autorizzati a livello nazionale, le due categorie oggetto della presente ricerca rappresentano, allo stato, quelle che più prontamente hanno *risposto* positivamente alla facoltà concessagli dal Legislatore, decidendo, spesso, di “istituzionalizzare” lo svolgimento di una attività già in precedenza esercitata.

Ricostruito l’impianto metodologico comune, il lavoro è stato suddiviso in due parti, una relativa alle istituzioni universitarie e l’altra ai consulenti del lavoro. In entrambi i casi l’articolazione dello scritto segue la struttura sistematica dei questionari somministrati agli attori indagati, lungo cioè tre assi di analisi fondamentali: struttura, reti ed attività.

La dimensione organizzativa-funzionale, in particolare, risponde all’esigenza di studiare se in effetti, a seguito della riforma del 2003, il

**THE INSTITUTIONALISATION  
OF THE INTERMEDIARY ROLE  
FOR UNIVERSITY AND LABOUR  
CONSULTANTS**

**EVIDENCES FROM 2007  
MONITORING REPORT**

**ABSTRACT**

Aside the monitoring exercise of the *Agenzie per il Lavoro* (Labour Agencies) carried out since 2004, in 2005, following the same methodology, it has been started up a survey relative to the so called *Intermediari Speciali*, that’s to say brokers authorised under a regime of “favoured requirements” vs the “ordinary ones”.

The first part of the survey concerning this specific group of brokers, carried out in the last quarter of 2005, has been followed by another part relative to the last quarter of 2006. In peculiar this last study analyses the findings of a specific survey relative to Universities (public and recognised), Universities Foundations, as well as to the Labour Consultants Foundation.

In fact out of the ‘special’ authorized brokers at national level, the two categories analysed in this survey, represent the ones that, more quickly than others, welcomed and accepted the possibility, offered them by the law, to “institutionalise” activities they had been carrying out since long.

After making up the common methodological plan, the study has been subdivided into two parts: one concerning the University Institutions and the other one concerning the Labour Consultants. In both cases the structure of the paper complies with the structure of the questionnaires submitted to the stakeholders explored, dealing with 3 basic areas: structure, networks, activities.

The organizational-functional dimension, in peculiar, satisfies the need to study and understand whether, further to the reform of 2003, the brokerage market has got more transparent than previously.

mercato della intermediazione sia divenuto più trasparente di quanto non fosse in precedenza.

Dall'indagine svolta, si ricava che le scelte degli operatori, in termini di *emersione*, non sarebbero state tanto influenzate dai requisiti legali – in tal caso, peraltro, meno rigorosi di quelli ordinari – bensì dal loro precedente posizionamento sul mercato, nonché dalla capacità di affermarsi nello stesso.

Ciò è confermato dalla *istituzionalizzazione* colta dal lato delle Università e dei professionisti delegati dalla Fondazione: 1108 consulenti si sono “affiliati” e 56 Università (tra le 77 rispondenti) hanno dichiarato di svolgere, nella forma prescritta dalla Legge, mediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

Certo che le Università avviavano il servizio di mediazione, avvalendosi di un forte consolidato di attività esercitate in questa direzione; minore grado di *istituzionalizzazione* aveva invece l'attività svolta dai consulenti del lavoro, caratterizzandosi la categoria nel suo complesso probabilmente più come canale informale di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

L'indagine conferma inoltre che i due attori si orientano diversamente quanto a “clientela” di riferimento e, di conseguenza, a *specializzazione*: mentre questi ultimi tendono ad orientare la propria attività verso i datori di lavoro, le istituzioni universitarie, potendo fruire del bacino costituito dai propri studenti, si indirizzano prioritariamente all'offerta di lavoro. Ne deriva un diverso *core business* che vede la Fondazione concentrarsi sulle attività di ricerca e selezione di personale; mentre le Università investono maggiormente sulle attività tese a favorire il processo di transizione tra sistema educativo-formativo al mondo del lavoro.

Rivolgendo l'attenzione ai singoli segmenti indagati, e confrontando con le informazioni raccolte nel 2005, si rileva per le Università: l'accresciuta quota di interconnessioni con la Borsa continua nazionale del lavoro mentre resta “critico” (perché non sempre quantitativamente adeguato) il numero di risorse

The survey highlights that the choices of the brokers, in terms of *emersione*, haven't been affected by the legal requirements – less severe than for the ordinary ones – but by their previous role in the market as well as by their capacity to assert themselves in the market itself.

All this has been confirmed by the institutionalisation by side of Universities and the professionals delegated by the Foundation: 1108 consultants affiliated and 56 universities (out of 77) stated to carry out demand/supply intermediation, in accordance with the law requirements.

Universities have started up a brokerage service, by availing themselves of the activities carried out previously; instead the activities carried out by the consultants resulted much less institutionalised, due to their characteristics of appearing, mostly, as an informal channel of demand/supply matching.

Furthermore the survey confirms that both stakeholders are differently oriented as far as the reference users are concerned, and, consequently, as regards their specialized target clients. Labour consultants address their activities to employers; universities, instead, thanks to the reservoir of students, address their activities mostly to the supply.

Consequently there is a different *core business*, as the Foundation focuses its activities on human resources research and selection; whereas Universities invest their activities mostly in fostering the transition process from the educational/training system to the labour market.

Should we consider each segment explored and compare the information collected in 2005, we would observe an increase of connections with the BCNL as far as Universities are concerned, whereas the number of resources specifically devoted to promote and manage the demand/supply matching remains critical and not always adequate from a quantitative viewpoint. As far as the Foundation is concerned the increase (up to 31%) of the members respect to 2005, apparently, doesn't

specificatamente dedicate alla promozione e alla gestione dell'incontro tra domanda e offerta. Con riguardo alla Fondazione dei consulenti del lavoro, all'aumento rispetto al 2005 del 31% degli affiliati, non sembra però corrispondere una forte presenza sul mercato, come dimostrato dal fatto che la stessa, per fatturato, struttura e volumi di attività, si colloca tra le Agenzie per il lavoro di piccole e medie dimensioni.

mean a strong presence in the market, as shown by the fact that the Foundation, as regards its turnover, structure and activity volume is considered one of the small/medium size Agencies.

## INDICE

<b>Sintesi – Abstract</b>	pag.	3
<b>1 Introduzione</b>	“	10
<b>2 Impianto metodologico</b>	“	12
<b>3 Placement: stato di avanzamento delle attività di intermediazione delle Università nell’ultimo biennio</b>	“	15
3.1 Dotazioni: aspetti quanti-qualitativi	“	20
3.2 Connessione con la borsa continua nazionale del lavoro: <i>pros</i> e <i>cons</i>	“	21
3.3 <i>Matching</i> e servizi complementari	“	23
3.4 Monitoraggio dell’utenza e volumi di attività	“	27
<b>4 Reti sul territorio ed iniziative congiunte per l’inserimento professionale: finalità e prospettive</b>	“	29
4.1 Progetti di inserimento professionale: consorzi e <i>network</i> di Atenei	“	32
<b>5 La Fondazione dei consulenti del lavoro</b>	“	54
<b>Riflessioni conclusive</b>	“	64
<b>Allegato 1 - Questionario</b>	“	68
<b>Allegato 2 – Elenco Università contattate</b>	“	76
<b>Riferimenti bibliografici</b>	“	78

## INDICE DELLE TABELLE

Tab. 1	- Sezioni del questionario “Università”: dimensioni analizzate	pag.	13
Tab. 1a	- Sezioni del questionario “Fondazione”: i Sistemi di qualità	“	14
Tab. 2	- Università intervistate con servizi di intermediazione a livello centrale	“	17
Tab. 3	- Università intervistate che hanno attivato il servizio di intermediazione per singole facoltà	“	18
Tab. 4	- Volumi di attività ( <i>curricula</i> , <i>vacancies</i> e inserimenti), valori assoluti	“	28
Tab. 5	- Studenti e aziende partecipanti al programma sperimentale Pil 2001-2006	“	36
Tab. 6	- Caratteristiche socio-demografiche degli utenti BLUS	“	40
Tab. 6a	- Caratteristiche socio-demografiche delle aziende	“	41
Tab. 6b	- Caratteristiche delle opportunità di lavoro	“	41
Tab. 7	- Requisiti legali per l’esercizio dell’attività di intermediazione (art. 6, D.Lgs. n. 276/2003)	“	65

## INDICE DELLE FIGURE

Fig. 1	- Distribuzione territoriale delle strutture che hanno aderito alla ricerca, 2005 v. 2006	pag.	15
Fig. 2	- Tipologia delle strutture che hanno aderito alla ricerca, 2005 v. 2007	“	16
Fig. 3	- Attivazione servizi di intermediazione (% Università su totale intervistate), 2006	“	16
Fig. 4	- Periodo di attivazione dei servizi di <i>placement</i> , 2005 v. 2006	“	19
Fig. 5	- Numero di addetti all’intermediazione, 2005 v. 2006	“	20
Fig. 6	- Presenza di uno spazio fisico <i>ad hoc</i> , 2005 v. 2006	“	20
Fig. 7	- Adeguatezza della strumentazione ai fini dell’intermediazione, 2005 v. 2006	“	21
Fig. 8	- Interconnessione con la Bcnl, 2005 v. 2006	“	21
Fig. 9	- Finalità percepite nella connessione alla Bcnl (% Università su totale intervistate)	“	22
Fig. 10	- Criticità percepite nella connessione Bcnl (% Università su totale intervistate)	“	23
Fig. 11	- Attività di promozione/marketing dell’attività di <i>matching</i> (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006	“	24
Fig. 12	- Attività di gestione dell’attività di <i>matching</i> (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006	“	25
Fig. 13	- Attività di orientamento (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006	“	26
Fig. 14	- Attività formative (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006	“	27
Fig. 15	- Azioni svolte per monitorare la tipologia di utenti (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006	“	28
Fig. 16	- Soggetti con cui sono state attivate relazione formalizzate, valori percentuali	“	29
Fig. 17	- Tipologia di relazione attivata con altri soggetti, percentuale Università coinvolte	“	30
Fig. 18	- Soggetti con cui si è in procinto di attivare relazioni formalizzate, valori percentuali	“	31
Fig. 19	- Attività che si intende opportuno avviare in prospettiva congiuntamente ad altri soggetti, percentuali Università	“	32
Fig. 20	- Evoluzione delle attività “Desk Impresa”, 2005-2006	“	43
Fig. 21	- Stage effettuati per settori e attività, valori percentuali	“	44
Fig. 22	- Distribuzione percentuale dei consulenti delegati	“	57
Fig. 23	- Variazione percentuale numerosità “delegati” in alcune regioni	“	58
Fig. 24	- Numerosità delegati e <i>curricula</i> raccolti per regione, valori assoluti	“	59



Fig. 25	-	<i>Curricula</i> per regioni	pag.	60
Fig. 26	-	<i>Curricula</i> per titolo di studio	“	61
Fig. 27	-	“Costi” e “benefici” dell’istituzionalizzazione del ruolo di Intermediari: Università e Fondazione consulenti	“	65

## 1. INTRODUZIONE

Il processo di liberalizzazione del mercato dell’intermediazione della manodopera avviato in Italia al volgere degli anni Novanta ha conosciuto una progressiva accelerazione, fino alla definizione del nuovo assetto organizzativo-funzionale del sistema dei servizi per il lavoro ad opera della L. n. 30/2003 e relativo Decreto di attuazione (D.Lgs. n. 276/2003).

L’universo dei nuovi soggetti legittimati, previa autorizzazione, ad operare sul mercato del lavoro è particolarmente ampio ed articolato, contemplando, oltre alle Agenzie per il lavoro (autorizzate a svolgere attività di somministrazione, di ricerca e selezione, di *outplacement* e/o di intermediazione), anche i soggetti autorizzati “in regime speciale”, ex art 6 del sopra citato Decreto (Università, Scuole, Camere di Commercio, Consulenti del lavoro, Parti sociali e loro Enti bilaterali).

Pertanto, accanto al monitoraggio delle Agenzie<sup>1</sup>, l’Isfol ha avviato un’indagine esplorativa su tale ultima platea di soggetti cd. “Intermediari speciali”, con *focus* specifico, da un parte, sulle Università (pubbliche e parificate) e le Fondazioni universitarie e, dall’altra, sulla Fondazione costituita dall’ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

Alla prima *tranche* di indagine su tale specifico gruppo di operatori, realizzata nell’ultimo trimestre del 2005<sup>2</sup>, ha fatto seguito un’ulteriore tornata di rilevazione relativa all’ultimo trimestre del 2006, oggetto delle considerazioni ed osservazioni di questo lavoro.

In sostanza, l’indagine ha inteso monitorare lo stato di avanzamento nell’ultimo biennio delle attività di intermediazione svolte sia dalle Università che dalla Fondazione dei consulenti del lavoro con l’obiettivo duplice di analizzare l’assetto organizzativo-funzionale dei servizi attivati in tale direzione e comprendere lo stato di evoluzione delle relazioni improntate con altri soggetti abilitati all’intermediazione e funzioni complementari, ai fini di migliorare le attività mirate all’inserimento professionale dei

---

<sup>1</sup> Cfr. *Il nuovo mercato delle Agenzie per il Lavoro in Italia. Prime evidenze empiriche*, Di Domenico G. e Marocco M. (a cura di), Isfol, “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 10/2005.

<sup>2</sup> Cfr. *Gli intermediari speciali e le Agenzie per il lavoro. Risultati d’indagine 2006*, Di Domenico G. e Marocco M., Isfol, “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 8/2006. Si veda anche Di Domenico G., *Il ruolo di intermediazione delle Università*, in “ildiariodelalavoro.it”, 20 aprile 2006.

propri “clienti”. Infatti, avendo riguardo almeno agli operatori “speciali” autorizzati a livello nazionale<sup>3</sup>, le due categorie oggetto della presente ricerca rappresentano, allo stato, quelle che più prontamente hanno, per così dire, “risposto” positivamente alla facoltà concessagli dal Legislatore, decidendo, spesso, di “istituzionalizzare” lo svolgimento di una attività, già in precedenza esercitata.

Ciò risponde, secondo la *ratio* del Riformatore, al tentativo di razionalizzare e al tempo stesso rendere il più possibile “trasparente” quel segmento del mercato dell’intermediazione gestito dagli Atenei a livello “informale” o comunque non regolato da specifiche previsioni normative, antecedentemente al Decreto.

Quanto alla Fondazione dei professionisti in sintesi pare potersi sottolineare che ad un riscontro sicuramente positivo da parte dei singoli Consulenti del lavoro rispetto al nuovo ruolo di “Intermediari” tra domanda ed offerta di lavoro – con un aumento quasi del 31% di quelli “affiliati”, che, di fatto, rende la Fondazione, sul piano nazionale, l’operatore con il maggior tasso di “penetrazione territoriale” – non corrisponde, almeno allo stato, lo sviluppo di un altrettanto intensa penetrazione del mercato dell’intermediazione. Stando ai dati del monitoraggio Isfol, infatti, la Fondazione, sia punto vista del fatturato prodotto che dei lavoratori intermediati nel semestre di riferimento, si colloca tra le Agenzie per il lavoro di piccole-medie dimensioni.

---

<sup>3</sup> Quelli che potevano essere autorizzati solo a livello regionale (Scuole, Camere di Commercio, Comuni) chiaramente hanno risentito del ritardo con cui i Legislatori regionali hanno dato attuazione alle previsioni nazionali. Si veda Marocco M., *L’evoluzione della legislazione regionale in materia di mercato del lavoro*, in “Diritto delle Relazioni industriali”, 2006, 863.

## 2. IMPIANTO METODOLOGICO

Con l’obiettivo specifico di rilevare lo stato di attivazione dei servizi finalizzati all’espletamento dell’attività di intermediazione e, in senso stretto, di *job placement* da parte delle Università, si è ricostruito l’insieme di riferimento a partire dalla banca dati del Ministero Istruzione, dell’Università e della Ricerca<sup>4</sup>: in totale 94 Università e 1 Fondazione universitaria. Si tratta di 10 Atenei in più rispetto all’universo dell’indagine riferita all’ultimo trimestre 2005<sup>5</sup>. Si rileva peraltro una maggiore adesione: ben 77 strutture hanno partecipato alla ricerca (con un **tasso di redemption pari a oltre l’80%**), di cui 56 hanno restituito informazioni sulle attività espletate in relazione alle tematiche del mercato del lavoro contro le 24 dell’edizione precedente.

Quanto alla Fondazione dei consulenti del lavoro, essa è stata raggiunta con successo dall’intervista, con lo specifico scopo di studiare il particolare rapporto di “mandato” tra l’organizzazione centrale e i singoli professionisti in veste, di fatto, di “sportelli” della stessa. Ai fini della rilevazione e della raccolta dei dati si è scelto di utilizzare il metodo dell’inchiesta tramite questionario<sup>6</sup>, somministrato o in luogo di quella mediante *e-mail* adottata nel 2005, onde favorire un contatto più diretto e personale con gli intervistati.

Per le Università nello specifico, la somministrazione del questionario con metodo CATI è stata preceduta da una verifica, anch’essa telefonica, presso le stesse, allo scopo di individuare i settori specifici che, al loro interno, avessero attivato sportelli o altri spazi adibiti propriamente all’erogazione di servizi di intermediazione, ai quali successivamente sottoporre diverse questioni procedendo per un *iter* crescente di complessità: aspetti organizzativi, tipologia e quantità delle risorse umane e strumentali disponibili, reti telematiche con particolare riferimento alla connessione con la Bcnl, caratteristiche quali-quantitative e grandezze (in termini di *curricula*, incarichi e lavoratori richiesti, lavoratori avviati) delle attività orientate all’intermediazione e servizi correlati (tab. 1).

La stessa struttura ha anche il questionario sottoposto alla Fondazione dei consulenti del lavoro, seppure alcune sezioni risultano arricchite, stante le caratteristiche di questo operatore ed in particolare la possibilità riconosciuta a questa ultima, ma non alle Università, di svolgere ulteriori attività rispetto a quella di intermediazione.

<sup>4</sup> <http://sito.cineca.it/strutture/strutture.html>.

<sup>5</sup> Le interviste sono state realizzate tra il 23 ottobre e il 17 novembre 2006, anche per consentire un confronto con la precedente rilevazione riferita al quarto trimestre del 2005.

<sup>6</sup> Si veda l’Allegato 1.

Tab. 1 - Sezioni del questionario “Università”: dimensioni analizzate

Sezione questionario	Dimensioni analizzate
A. Anagrafica	Questa sezione ha rilevato: la natura del soggetto; la denominazione della struttura; le informazioni relative a recapiti e riferimenti.
B. Stato di attivazione dell'attività di intermediazione	Questa sezione ha indagato: lo stato di attivazione dei servizi di intermediazione all'interno della struttura; da quanto tempo e da chi (numero e tipologia del personale impiegato), eventualmente, sono svolte queste attività.
C. Dotazioni	Questa sezione ha indagato: l'idoneità di luoghi e strutture deputate ad ospitare servizi di intermediazione.
D. Borsa continua nazionale del lavoro	Questa sezione ha indagato: lo stato di attivazione della connessione telematica con la Bcnl (Borsa continua nazionale del lavoro); le finalità, benefici e criticità riscontrate.
E. Servizi di intermediazione	Questa sezione ha indagato la tipologia di servizi offerti per: la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; l'adempimento, su richiesta del committente, delle comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito delle attività di intermediazione; l'orientamento professionale; la progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.
F. Monitoraggio attività	Questa sezione ha indagato le eventuali modalità attraverso le quali la struttura ha adottato azioni finalizzate a monitorare la tipologia di dati sui curriculum vitae raccolti e sul numero lavoratori richiesti dalle aziende (anche in base all'inquadramento professionale), sul numero di incarichi ricevuti, sul numero di lavoratori richiesti e sul numero di lavoratori avviati al lavoro.
G. Reti territoriali	Questa sezione ha indagato se e in che direzione la struttura ha stipulato o ha intenzione di stipulare protocolli d'intesa per sviluppare le attività inerenti l'intermediazione.

Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Infatti, le prime, in virtù dello speciale sistema di autorizzazione – *ope legis*, senza la necessità di sottoporsi a specifica procedura diretta al controllo di legittimità dei requisiti legali (esercizio senza fini di lucro delle attività e interconnessione alla Bcnl – sono “abilitate” solo all'esercizio della intermediazione, mentre la Fondazione è una “agenzia di intermediazione” polifunzionale, potenzialmente autorizzata anche all'esercizio delle attività di consulenza aziendale riconosciute dalla legge e vale a dire la “ricerca e selezione di personale” e la ricollocazione professionale dei lavoratori (cd. *outplacement*).

In primo luogo, pertanto, il questionario è stato integrato con specifiche sezioni rivolte a analizzare l'eventuale esercizio di tali ultime due attività da parte della Fondazione dei consulenti del lavoro. Inoltre, mentre le sezioni relative ad anagrafica, dotazioni, Bcnl e reti territoriali, sono analoghe, seppur con i necessari adattamenti, a quelle sottoposte alle

Università, è stata introdotta uno specifico segmento rivolto ad indagare l’adozione da parte della Fondazione di strumenti, anche formalizzati, per il controllo della qualità dei servizi offerti. Come illustrato nella tab. 1a, sono state individuati una serie di strumenti di controllo della qualità, sia formalizzati, come la certificazione di qualità, ma anche solo di origine organizzativa interna (sistemi di controllo di *internal auditing*, monitoraggio dell’attività delegata e dell’utenza, aggiornamento banche dati); nonché modalità specificatamente rivolte alla “clientela”, sotto forma di riscontro/controllo (banche dati, indagini sulla soddisfazione e rilevazione fabbisogni dell’utenza) e coinvolgimento della stessa nella erogazione dei servizi (“Carte dei servizi”, *customer relationship management*). In genere non ci si è limitati ad analizzare la mera adozione di tali strumenti, ma si è anche indagato su finalità e modalità concrete di implementazione.

Tab. 1a - Sezioni del questionario “Fondazione”: i Sistemi di qualità

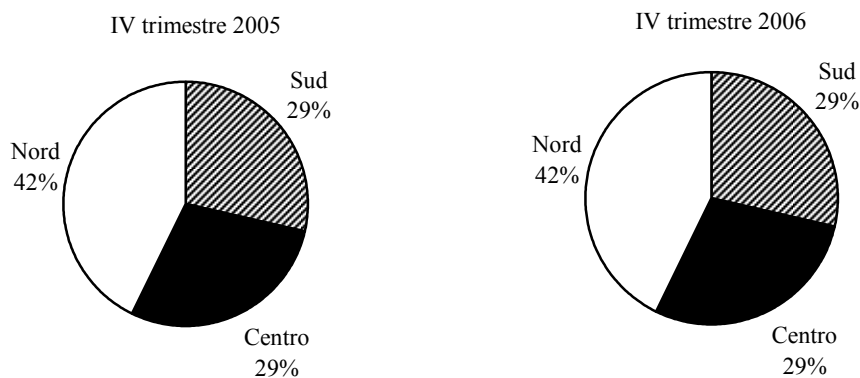
Modalità	Specifiche
Certificazione di qualità (es. Iso 9001)	Adozione
Sistemi di controllo di gestione/ <i>internal auditing</i>	Adozione
Sistemi di monitoraggio sull’attività delegata	<i>Iter</i> e finalità
Sistemi di monitoraggio dell’utenza (offerta e domanda)	Su tipologia <i>target</i> Su flussi di utenza Finalità: offerta servizi personalizzati/trattamenti individualizzati; adeguamento risorse strumentali ed umane; distribuzione/ripartizione del lavoro tra sede/filiali; altro.
Aggiornamento banche dati dell’utenza (domanda e offerta)	In tempo reale: da 1 a 3 mesi; > 3 mesi.
Indagini sulla soddisfazione e rilevazione fabbisogni dell’utenza	Adozione
Coinvolgimento utenza nella definizione/rimodulazione servizi/suggerimento aree di miglioramento servizi	Adozione
“Carta dei servizi” (es. Manuale per l’utenza con definizione standard/target di efficienza/condizioni generali di contratto/“termini d’uso”/ecc.)	Unica ed obbligatoria per i consulenti delegati. Differenziata e facoltativa per i consulenti delegati.
Relazioni con l’utenza: esistenza di team di <i>customer relationship management</i>	Finalità: marketing; assistenza clienti (contact o <i>call-center</i> ); osservatorio sul mercato del lavoro; altro.
Organizzazione di giornate informative/comunicative/promozionali	Adozione

Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

### 3. PLACEMENT: STATO DI AVANZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE DELLE UNIVERSITÀ NELL’ULTIMO BIENNIO

Il gruppo delle strutture invitate a partecipare alla ricerca si distribuisce sul territorio come illustrato nella fig. 1: il 42% di esse è localizzato nel Nord Italia, mentre le restanti si equiripartiscono tra Centro e Sud, ricalcando fedelmente la distribuzione sul territorio già osservato nell’ultimo trimestre del 2005.

Fig. 1 - Distribuzione territoriale delle strutture che hanno aderito alla ricerca, 2005 v. 2006

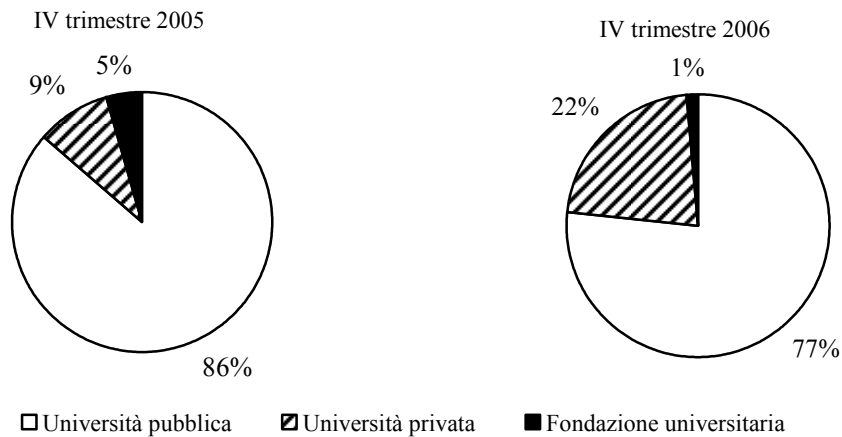


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Come si evince dalla fig. 2, il 77% degli Atenei che hanno partecipato all’indagine è natura pubblica, il 22% è costituito da enti privati, con l’unico caso della Fondazione “Marco Biagi”. La distribuzione non si discosta eccessivamente da quella già osservata nel 2005, quando l’86% presentava natura pubblica, il 9% privata, con l’eccezione sopra riferita della Fondazione.

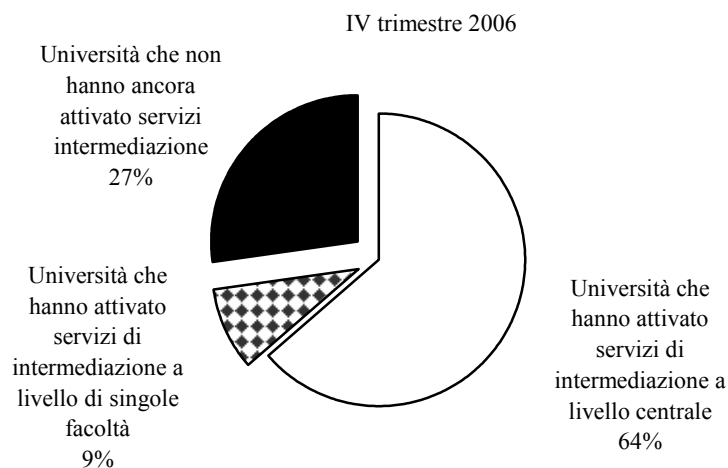
Delle 77 strutture che hanno partecipato alla ricerca, quelle che hanno attivato i servizi di intermediazione sono, come illustrato nella fig. 3, il 73%: di queste, 49 strutture hanno attivato servizi a livello centrale (tab. 2), le altre 9 invece a livello di singole facoltà.

Fig. 2 - Tipologia delle strutture che hanno aderito alla ricerca, 2005 v. 2007



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Fig. 3 - Attivazione servizi di intermediazione (% Università su totale intervistate), 2006



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

L'estensione della rilevazione al livello di facoltà, e non solo a quello centrale, rappresenta una novità rispetto alla precedente indagine, e nasce dall'aver riscontrato che sono spesso le singole facoltà, a prescindere dall'Ateneo di appartenenza, ad attivarsi per erogare servizi di agevolazione dell'inserimento professionale dei propri iscritti. Nello specifico esse rappresentano poco più del 14% del totale delle intervistate (tab. 3).



Tab. 2 - Università intervistate con servizi di intermediazione a livello centrale

---



---

1.	Università della Valle d’Aosta
2.	Università della Calabria
3.	Libera Univ. Inter.le Studi Sociali “Guido Carli” Luiss-Roma
4.	Università degli Studi di Bologna
5.	Università Cattolica del Sacro Cuore
6.	Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”
7.	Università degli Studi di Milano-Bicocca
8.	Università degli Studi Insubria Varese-Como
9.	Università Telematica Pegaso
10.	LUM “Jean Monnet”
11.	Università degli Studi di Trento
12.	Università degli Studi di Foggia
13.	Università Telematica Internazionale Uninettuno
14.	Università degli Studi di Milano
15.	Università degli Studi del Sannio di Benevento
16.	Università degli Studi di Cagliari
17.	Politecnico di Torino
18.	Università degli Studi di Pavia
19.	Università degli Studi di Napoli “Federico II”
20.	Università degli Studi di Genova
21.	Università degli Studi di Perugia
22.	Università degli Studi “Mediterranea” di Reggio Calabria
23.	Università degli Studi del Piemonte orientale “Amedeo Avogadro”-Vercelli
24.	Università degli Studi di Salerno
25.	Università degli Studi della Basilicata
26.	Università degli Studi de L’Aquila
27.	Università degli Studi di Bergamo
28.	Università degli Studi di Macerata
29.	Università degli Studi di Pisa
30.	Università degli Studi di Udine
31.	Università IUAV di Venezia
32.	Università degli Studi di Brescia
33.	Università degli Studi di Siena
34.	Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
35.	Istituto Universitario di Scienze Motorie di Roma
36.	Università “Carlo Cattaneo” - Liuc
37.	Libera Università di Bolzano
38.	Scuola Sup. di Studi Univ. e Perfezionamento S.Anna di Pisa
39.	Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti-Pescara
40.	Università degli Studi di Messina
41.	Università degli Studi di Camerino
42.	Libera Università di lingue e comunicazione Iulm-MI
43.	Politecnico di Bari
44.	Università degli Studi di Padova
45.	Università per Stranieri di Perugia
46.	Università degli Studi di Bari
47.	Politecnico di Milano
48.	Università degli Studi di Lecce
49.	Università degli Studi Roma Tre

---

Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari special”.

Tab. 3 - Università intervistate che hanno attivato il servizio di intermediazione per singole facoltà\*

Università	Facoltà
1. Università degli Studi di Cassino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economia</li> <li>• Ingegneria</li> <li>• Giurisprudenza</li> <li>• Scienze motorie</li> <li>• Lettere e filosofia</li> </ul>
2. Seconda Università degli Studi di Napoli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economia</li> <li>• Ingegneria</li> <li>• Giurisprudenza</li> <li>• Lettere e filosofia</li> <li>• Architettura</li> <li>• Medicina e chirurgia</li> <li>• Psicologia</li> <li>• Scienze ambientali</li> <li>• Scienze matematiche, fisiche e naturali</li> <li>• Studi politici ad alta formazione europea e mediterranea</li> </ul>
3. I.U.S.S. - Istituto Universitario di Studi Superiori - Pavia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Master in metodi e gestione di sistemi complessi</li> <li>• Master in scienza e tecnologia dei media</li> <li>• Master in scienza dei materiali</li> <li>• Master in tecnologie nucleari e delle radiazioni ionizzanti</li> <li>• Master in cooperazione allo sviluppo</li> <li>• Master in cooperazione economica internazionale</li> <li>• Master in gestione integrata dell'ambiente</li> <li>• Master in ingegneria sismica</li> </ul>
4. Università Politecnica delle Marche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economia</li> <li>• Ingegneria</li> <li>• Agraria e scienze</li> </ul>
5. Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giurisprudenza</li> <li>• Lettere e filosofia</li> <li>• Scienze dell'informazione</li> </ul>
6. Università degli Studi di Palermo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingegneria</li> </ul>

(\*) Per l'Università di degli Studi di Torino non è disponibile l'elenco delle singole facoltà coinvolte.  
Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

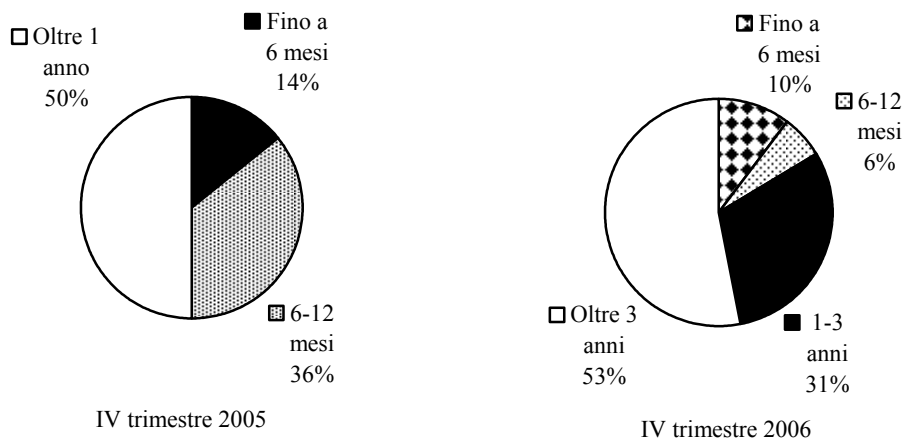
Si è ritenuto tuttavia opportuno proseguire l'intervista solo presso le **Università che dichiaravano di aver attivato i servizi di intermediazione a livello centrale**, ossia **circa il 64% degli Atenei coinvolti**. Di conseguenza le evidenze che seguono si riferiscono ad un gruppo di osservazione costituito da 49 unità.

La prima evidenza raccolta concerne la platea cui è rivolto il servizio di intermediazione: questa **per il 90% è costituita dai propri studenti**. Se ne ricava un'effettiva “emersione” del ruolo di intermediazione tradizionalmente svolta dalle Università ed elevato così a rango di “funzione istituzionale” secondo la *ratio* del Decreto

di riforma, sebbene si ravvisi al tempo stesso una limitazione di tale funzione alla platea di utenti costituita pressoché esclusivamente dai “propri iscritti”.

Per quanto concerne il periodo di attivazione dei servizi di intermediazione, come si può osservare nella fig. 4, oltre la metà delle strutture dichiara di aver promosso servizi di intermediazione da più di 3 anni. Sommando a quelle che hanno attivato tali servizi da almeno 1 anno (1-3 anni), si ottiene una % complessiva di strutture “attive” da oltre un anno pari all’84%, ben superiore al 50% osservato a fine 2005. Solo il 16% è “nuovo” a questo tipo di servizio (meno di 1 anno), mentre nel 2005 le strutture con servizi di intermediazione di recente attivazione rappresentavano il 50% del totale delle strutture.

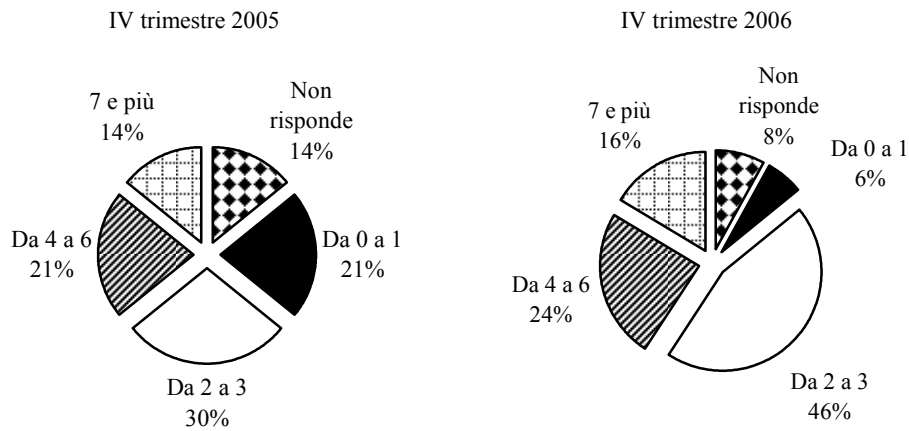
Fig. 4 - Periodo di attivazione dei servizi di placement, 2005 v. 2006



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Si poi è indagato sul numero di operatori “dedicati” esclusivamente nell’attività di intermediazione (fig. 5). Nel 2006 solo il 6% delle strutture ha a disposizione meno di 2 addetti, contro il 21% registrato nell’anno precedente; la maggior parte di quelle ora intervistate (il 46%) si avvale del lavoro di 2 o 3 dipendenti che si dedicano esclusivamente alla attività di intermediazione, mentre un quarto circa impiega in queste attività da 4 a 6 addetti. Rispetto al 2005, è diminuita la quota di strutture universitarie con meno di due operatori ed è di contro aumentata quella relativa alle strutture con 2 o 3 addetti. Pressoché identiche nei due anni risultano, invece, le percentuali relative agli Atenei con un numero di dipendenti compreso tra 4 e 6 (21% nel 2005 e 24% nel 2006) e uguale o superiore a 7 (14% nel 2005, 16% nel 2006). Complessivamente, presso le 45 strutture che hanno risposto al quesito, sono impiegati 205 dipendenti (**in media circa 5 per struttura**), di cui il **69% donne**. Va tuttavia sottolineato che **oltre il 60%** delle Università intervistate ritiene che il personale dedicato a questo servizio **non** sia **adeguato alle specificità di tale funzione**, sotto il profilo quali-quantitativo.

Fig. 5 - Numero di addetti all'intermediazione, 2005 v. 2006

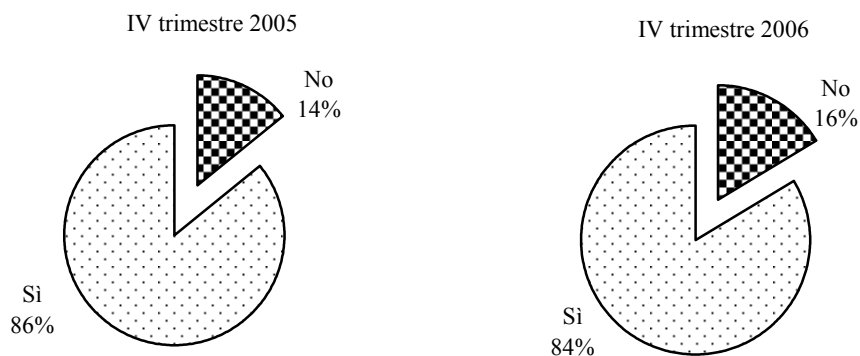


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

### 3.1 Dotazioni: aspetti quanti-qualitativi

Si è verificato come non tutte le Università che hanno attivato servizi finalizzati all'incontro tra domanda ed offerta dispongano di uno spazio fisico *ad hoc*: ciò si riscontra per ben il 16% degli Atenei coinvolti, senza che sia possibile rilevare un miglioramento rispetto al 2005 (fig. 6).

Fig. 6 - Presenza di uno spazio fisico ad hoc, 2005 v. 2006

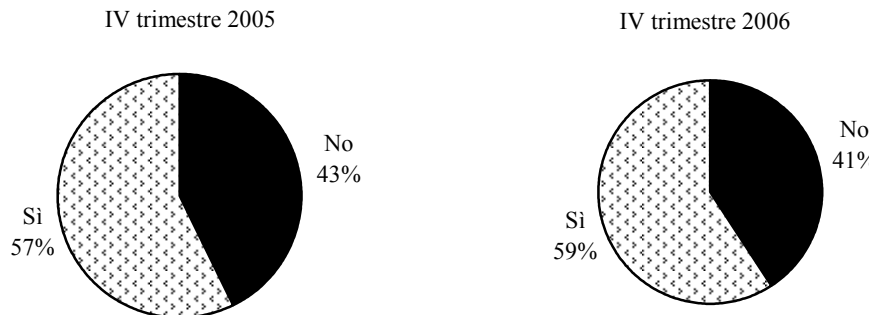


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Inoltre è stato chiesto ai soggetti intervistati se ritenessero le strutture dedicate a questo tipo di servizio adeguate a supportare il personale nello svolgere attività di

intermediazione. Come mostra la fig. 7, in entrambi gli anni è possibile rilevare alcune aree di criticità: in particolare, il 43% delle strutture intervistate nel 2005 ed il 41% di quelle contattate nel 2006 ritiene che le attrezzature ad oggi presenti non siano idonee al tipo di attività che deve essere svolta.

Fig. 7 - Adeguatezza della strumentazione ai fini dell'intermediazione, 2005 v. 2006

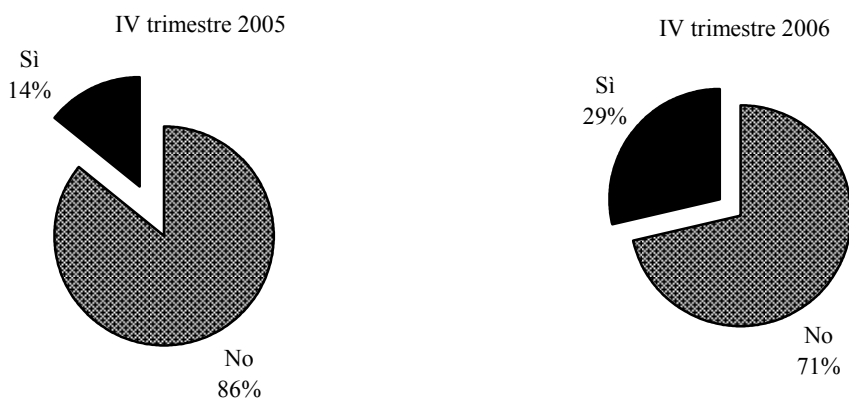


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

### 3.2 Connessione con la borsa continua nazionale del lavoro: *pros e cons*

Tra le 49 strutture che svolgono servizi di intermediazione, 14 hanno attivato una **connessione telematica con la Bcnl**, ossia il **29% del totale**. Nel 2005, invece soltanto 2 delle 14 strutture intervistate avevano attivato detta interconnessione (fig. 8).

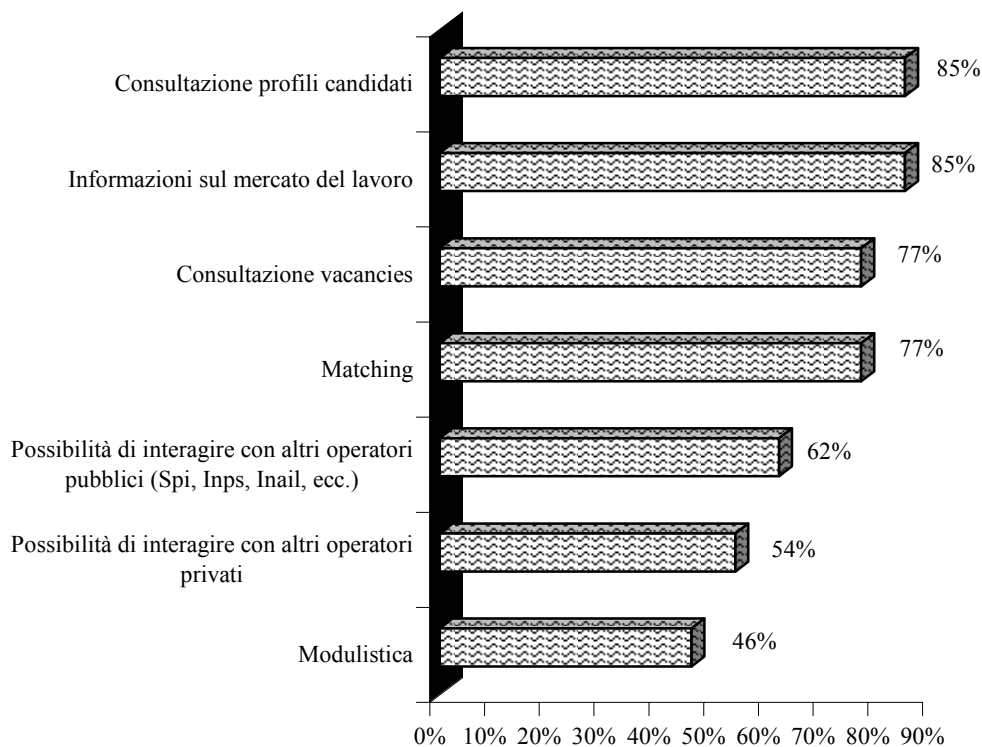
Fig. 8 - Interconnessione con la Bcnl, 2005 v. 2006



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Pressoché la totalità delle Università che hanno attivato la interconnessione, ad eccezione di una, ritengono la stessa utile in assoluto, in particolare a fini di consultazione delle *vacancies* e dei candidati, come pure alla possibilità di interagire con altri operatori (fig. 9).

Fig. 9 - Finalità percepite nella connessione alla Bcni (% Università su totale intervistate)

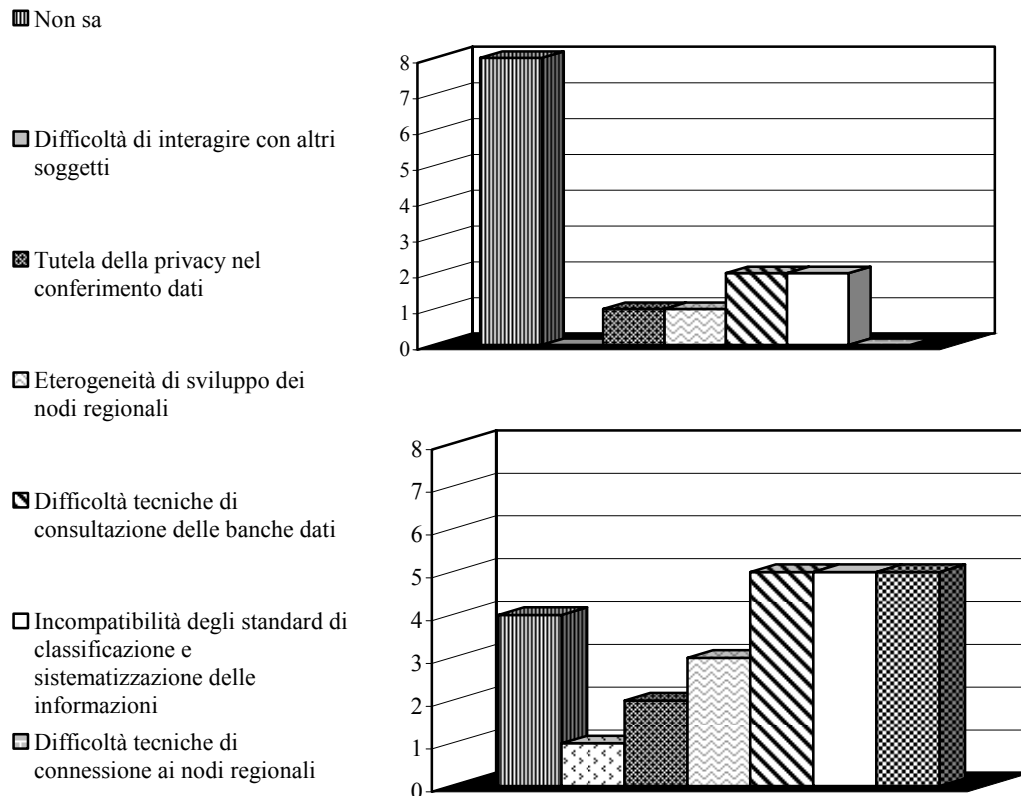


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Le criticità del sistema riscontrate dai soggetti che si sono connessi alla Bcni riguardano diversi aspetti, per lo più legati a componenti di ordine tecnico (fig. 10).

Nello specifico, le principali criticità riscontrate nel 2006 ed analogamente al 2005, riguardano: la consultazione delle banche dati, le difficoltà di connessione ai nodi regionali e quelle dovute all’incompatibilità degli standard di classificazione e di sistemazione delle informazioni.

Fig. 10 - Criticità percepite nella connessione Bcni (% Università su totale intervistate)



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

### 3.3 Matching e servizi complementari

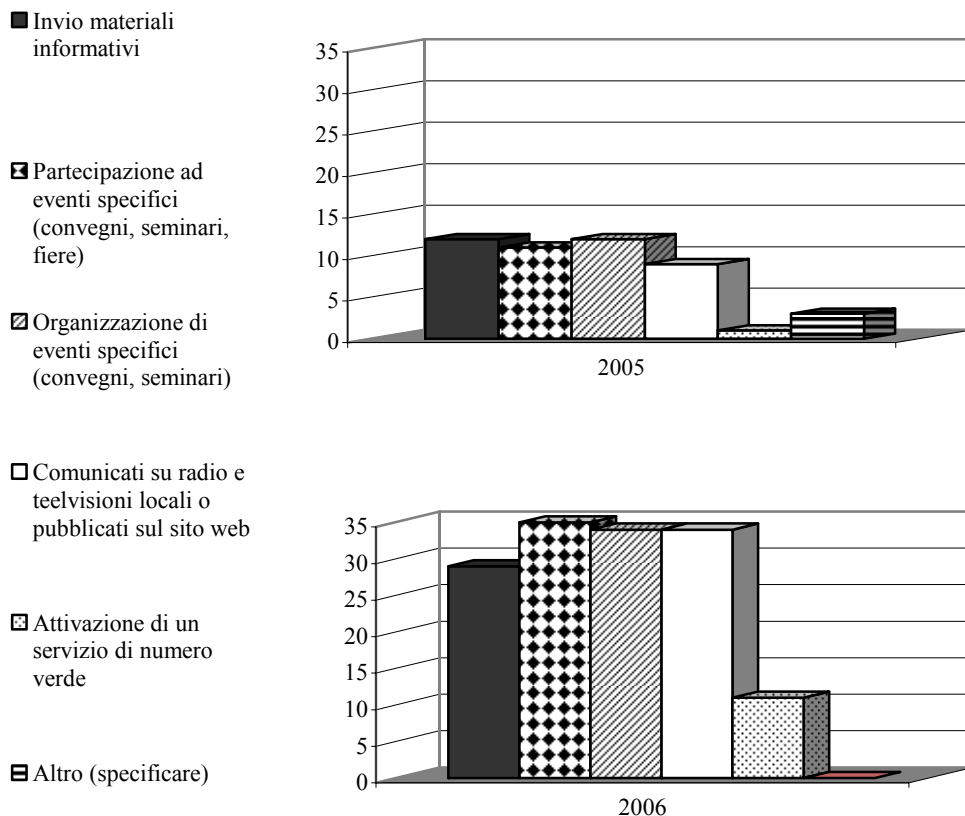
Per declinare l’insieme dei servizi finalizzati alla “mediazione”, sono state osservate le seguenti tipologie di attività:

- promozione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- orientamento professionale;
- progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo.

Circa l’86% dei rispondenti dichiara di aver attivato un servizio di **promozione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro** e le azioni implementate riguardano per lo più la realizzazione di “eventi dedicati” e il mezzo comunicativo. Anche nel 2005, queste attività, insieme all’invio di materiali informativi, costituivano le principali attività di promozione svolte dalle Università; sempre nel 2005, solo una struttura aveva attivato

un numero verde, mentre nel 2006 questo sistema di promozione è stato attivato da ben 11 di esse (fig. 11).

Fig. 11 - Attività di promozione/marketing dell'attività di matching (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006

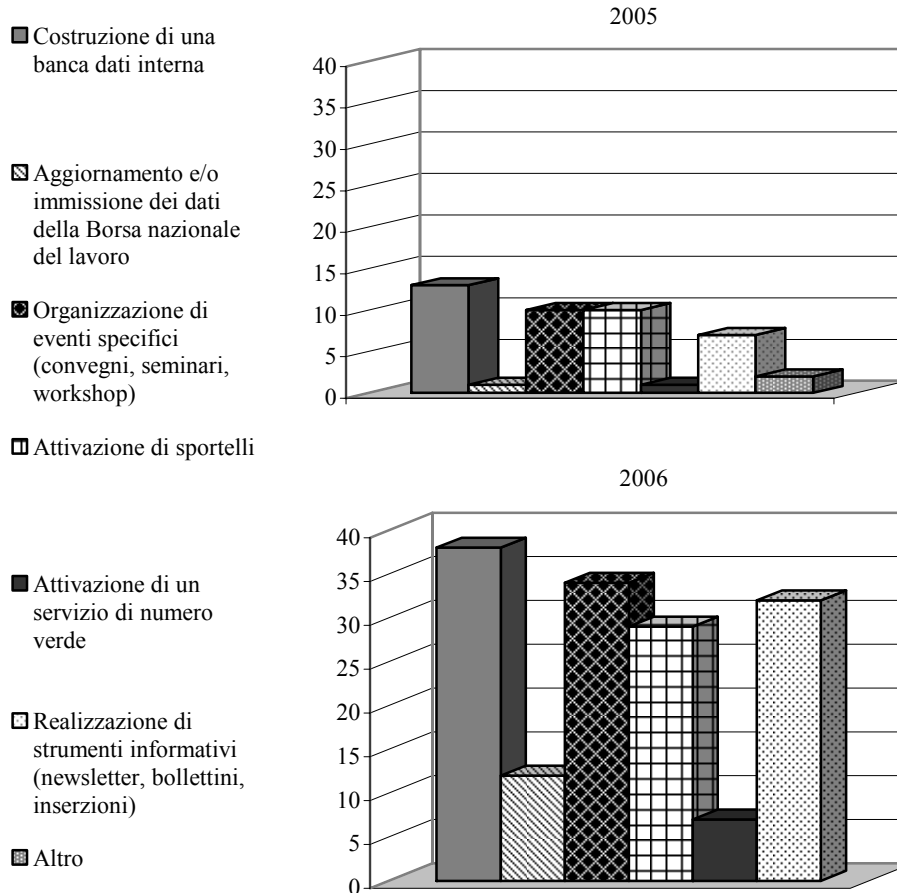


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Di numero lievemente inferiore sono le strutture che hanno attivato un servizio di **gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro** (41 nel 2006, ovvero circa l'**84%** degli Atenei coinvolti), principalmente costruendo una banca dati interna, ma anche attraverso l'organizzazione di eventi come convegni, seminari o *workshop* o la realizzazione di strumenti informativi (fig. 12). Nel 2005, invece, tale servizio era svolto presso la quasi totalità delle strutture intervistate (13 su 14 complessivi). In particolare, tutte le strutture procedevano alla costruzione di banche dati interne. A questa modalità, si affiancava l'attività convegnistica in genere e l'attivazione di sportelli per le diverse utenze (10 su 13).



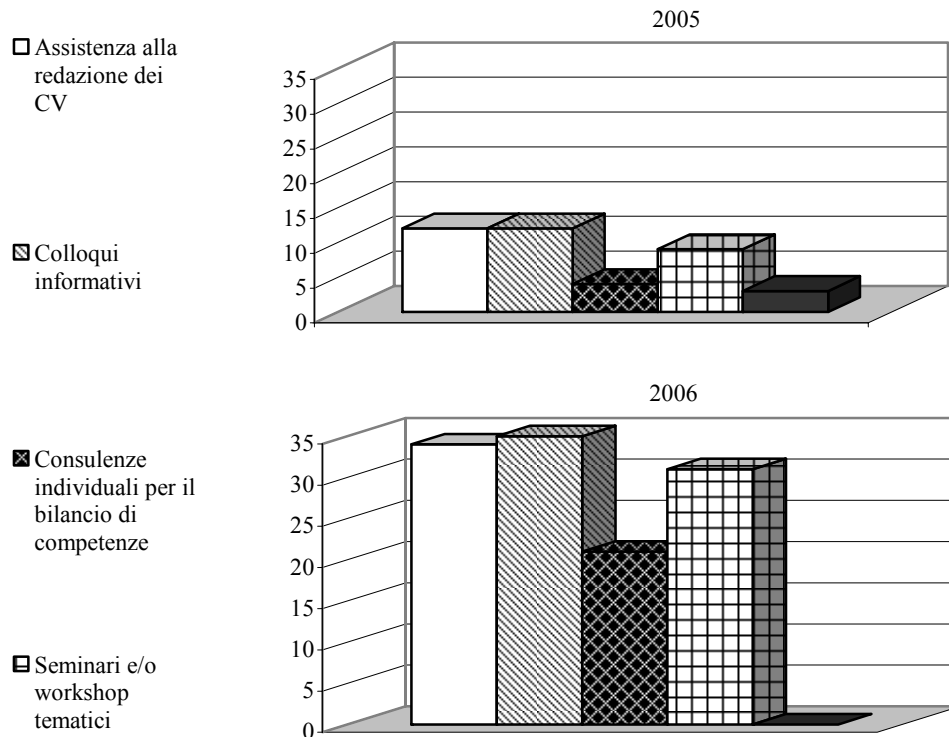
Fig. 12 - Attività di gestione dell'attività di matching (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Le Università che hanno attivato un servizio di **orientamento professionale** sono 37, **circa il 76%**, e le azioni di orientamento svolte, come illustra la fig. 13, riguardano colloqui formativi, ma anche assistenza alla redazione dei CV e seminari o *workshop* tematici. Le misure di orientamento promosse dalle strutture nel 2006 ricalcano quanto già osservato nel 2005: delle 14 intervistate l'anno precedente infatti, 12 avevano svolto attività di assistenza nella realizzazione dei CV e avevano organizzato colloqui informativi, mentre 9 avevano organizzato *workshop* e seminari tematici.

Fig. 13 - Attività di orientamento (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006

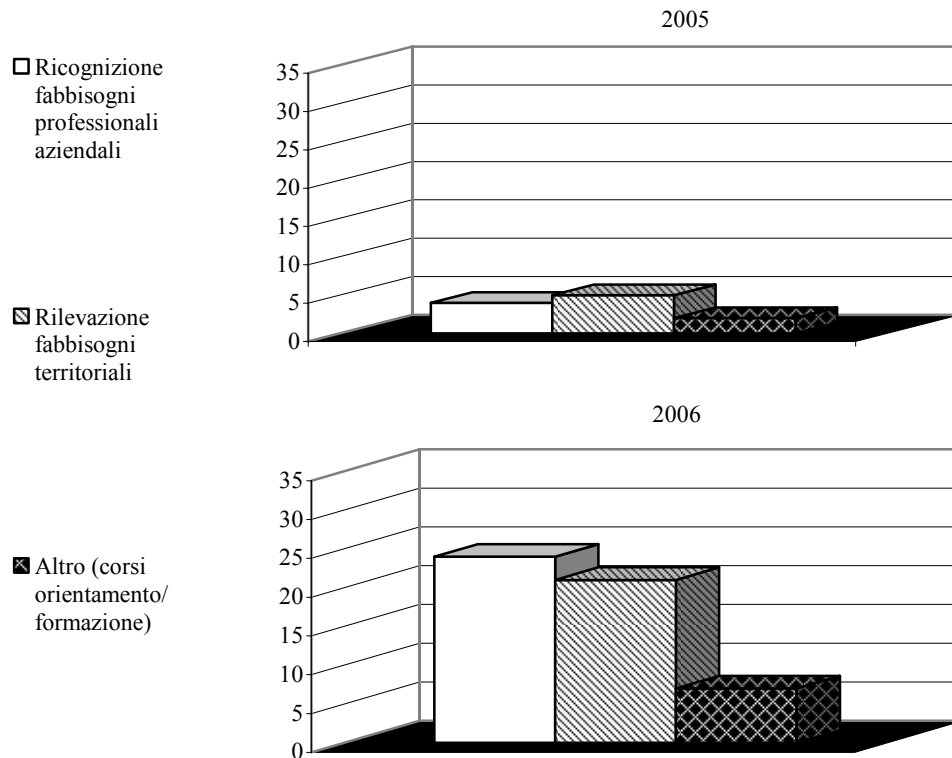


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Le **attività di progettazione ed erogazione di attività formative** finalizzate all’inserimento lavorativo (fig. 14) sono realizzate da 33 strutture universitarie, il **67%** del gruppo di osservazione. In particolare gli Atenei dedicano maggiore attenzione alla ricognizione dei fabbisogni professionali aziendali, in secondo luogo alla rilevazione dei fabbisogni territoriali e, solo in ultima istanza, ai corsi di orientamento al lavoro.

Nel 2005 invece 6 su 14 strutture realizzavano dette attività. In particolare 5 dedicavano attenzione alla rilevazione dei fabbisogni territoriali e 4 alla ricognizione dei fabbisogni professionali aziendali.

Fig. 14 - Attività formative (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

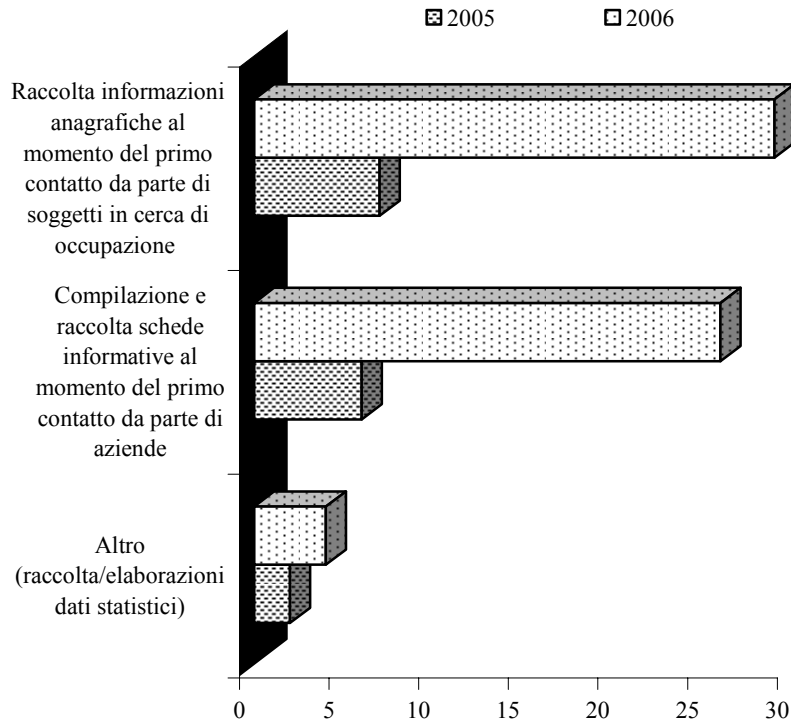
### 3.4 Monitoraggio dell’utenza e volumi di attività

Con l’intento di osservare in che misura e con quali finalità le strutture universitarie hanno attivato azioni per monitorare le attività di intermediazione che svolgono, si è rilevato che 31 Atenei su 49 (il **63%**) adottano **azioni per monitorare la tipologia di utenti** che si rivolgono al servizio (fig. 15).

Sia nel 2005 che nel 2006, la principale azione di monitoraggio intrapresa è consistita nella raccolta di informazioni, in primo luogo, relative ai soggetti in cerca di lavoro, e poi relative alle aziende.

Infine, per comprendere il “volume di attività” che transita sul segmento dell’intermediazione, si è rilevato, relativamente al primo semestre 2006, anche il numero di: *curricula vitae* raccolti; utenti inseriti tramite tirocini formativi e di orientamento in azienda/altro ente; *vacancies* segnalate dalle aziende; utenti inseriti in azienda/altro ente, in totale e a livello disaggregato per Università pubbliche e parificate (tab. 4).

Fig. 15 - Azioni svolte per monitorare la tipologia di utenti (% Università su totale intervistate), 2005 v. 2006



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Tab. 4 - Volumi di attività (curricula, vacancies e inserimenti), valori assoluti

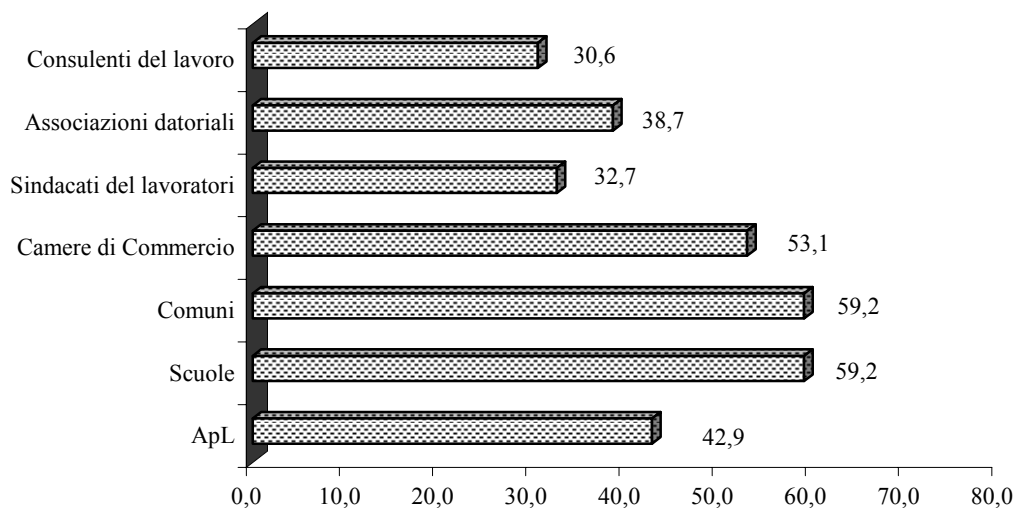
	Totale	Università pubblica	Università parificata
Curricula vitae raccolti nel primo semestre 2006	20.603	17.701	2.902
Utenti inseriti tramite tirocini formativi e di orientamento in azienda/altro ente	13.921	10.275	3.646
Vacancies segnalate dalle aziende nel primo semestre 2006	5.078	2.558	2.520
Utenti inseriti in azienda/altro ente nel primo semestre 2006	1.021	221	800

Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

#### 4. RETI SUL TERRITORIO ED INIZIATIVE CONGIUNTE PER L’INSERIMENTO PROFESSIONALE: FINALITÀ E PROSPETTIVE

La sezione relativa alle reti territoriali è finalizzata a rilevare l’esistenza di accordi per lo svolgimento di attività di intermediazione tra le strutture universitarie ad altri soggetti. Dall’analisi è emerso che le Università hanno attivato relazioni principalmente con scuole e comuni (59%), ma con un peso non trascurabile anche con gli altri soggetti (fig. 16).

Fig. 16 - Soggetti con cui sono state attivate relazione formalizzate, valori percentuali



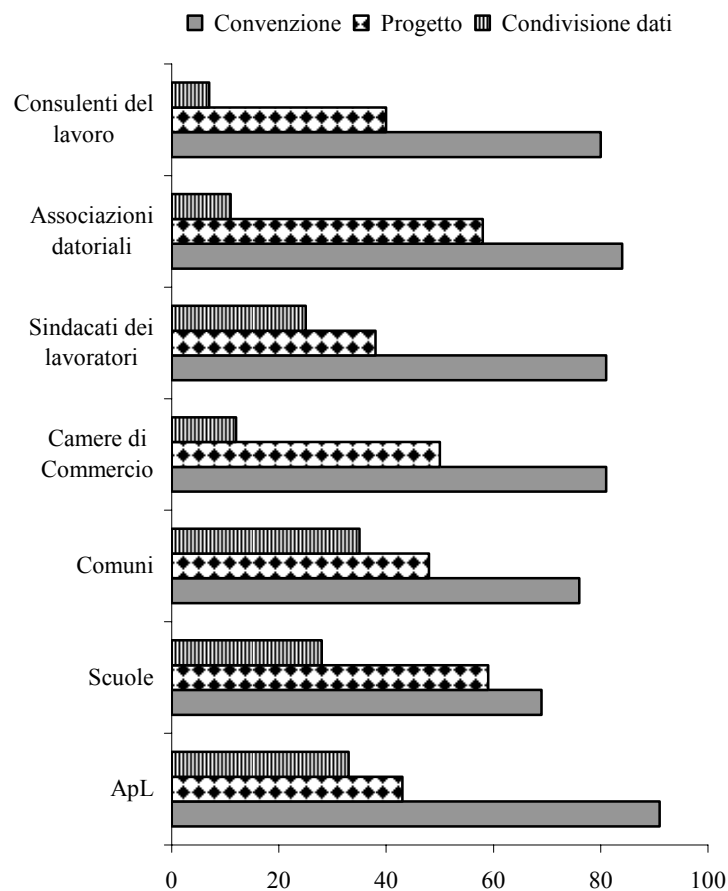
Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

In tema di relazioni attivate (fig. 17), si osserva come la modalità di interazione prevalente sia quella della “convenzione”; segue la realizzazione di “progetti” congiunti, in particolare con le Scuole, le Associazioni datoriali e le camere di commercio. La condivisione dei dati è invece meno frequente e riguarda in particolare i rapporti tra Università e Comuni o Agenzie per il Lavoro.

Il quadro qui descritto concorda con quanto emerge dal monitoraggio sui Centri per l’impiego (Cpi) e le Agenzie per il lavoro (ApL)<sup>7</sup>.

Anche per questi soggetti, infatti, si osserva una maggiore intensità relazionale, a mezzo di “convenzioni”, in particolare con le Associazioni datoriali (51% in media) e con le Università (38%); seguiva poi la realizzazione di “progetti” congiunti, che connotava per lo più le relazioni con i Comuni e infine forme di interazione quali la “condivisione dei dati” erano state attivate soprattutto con Università, Scuole, Camere di Commercio e Associazioni datoriali.

Fig. 17 - Tipologia di relazione attivata con altri soggetti, % Università coinvolte

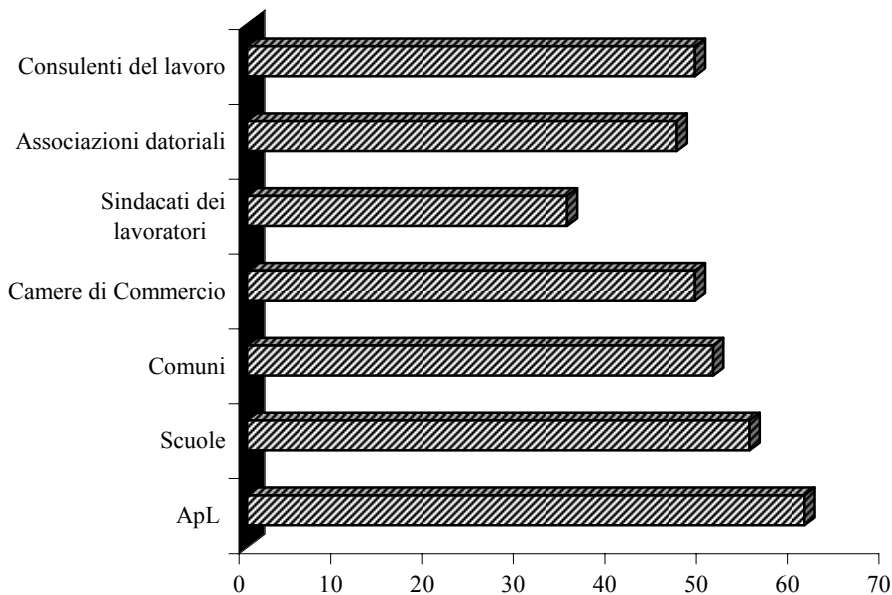


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

<sup>7</sup> Cfr. *Relazioni tra sistema pubblico e privato dei servizi al lavoro. Evidenze dai monitoraggi Isfol*, cap. VI.2, in *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, febbraio 2007.

L’analisi sulle prospettive future evidenzia la disponibilità ad una maggiore apertura con tutti i soggetti potenzialmente interessati: in particolare il **61% delle Università** dichiara di avere intenzione di attivare relazioni con le **Agenzie per il lavoro** (fig. 18).

Fig. 18 - Soggetti con cui si è in procinto di attivare relazioni formalizzate, valori percentuali



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

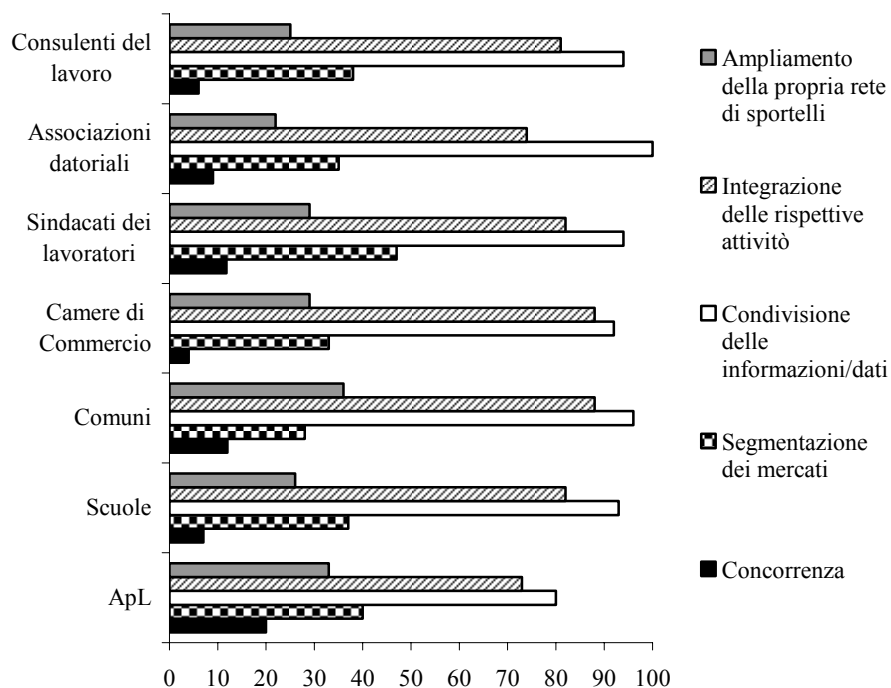
La fig. 19 illustra direzione in cui le Università intendono sviluppare tali relazioni. Il primo dato che emerge è che, a prescindere dal soggetto coinvolto, la pressoché totalità delle strutture intende muoversi nel senso della complementarietà delle rispettive azioni, promuovendo ovvero azioni volte alla condivisione delle informazioni e dei dati e alle integrazione delle rispettive attività. Raramente invece ci si esprime in termini di “concorrenza” rispetto agli altri attori del mercato.

È interessante sottolineare che dai dati del monitoraggio sui Cpi e le ApL emerge un quadro non dissimile: anche in quel caso, i due terzi circa dei Cpi e delle ApL intervistate immagina un’evoluzione dei rapporti con gli altri operatori nel senso della “*complementarietà*” delle rispettive azioni; intorno al 60% dei Cpi e delle ApL indicava come prospettiva prioritaria la “*condivisione di dati e informazioni*”; la metà dei Centri e delle Agenzie sosteneva che gli scambi si dovessero orientare verso l’“*integrazione delle attività*”; infine, un quarto degli intervistati (ancora una volta sul totale sia dei Cpi e delle ApL) sosteneva l’opportunità offerta da tali contatti di “*ampliare la propria rete di sportelli*”; analogamente risulta piuttosto marginale la quota di operatori che

immaginavano un rafforzamento della componente *competitiva* sul mercato dei servizi al lavoro.

Con riferimento specifico ai Servizi pubblici per l’impiego (Spi), circa il 50% delle Università dichiara di avere relazioni con il sistema Spi, di queste la metà ne indica la natura formalizzata, sebbene nel 67% dei casi si tratti comunque di rapporti sporadici.

Fig. 19 - Attività che si intende opportuno avviare in prospettiva congiuntamente ad altri soggetti, % Università



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

#### 4.1 Progetti di inserimento professionale: consorzi e *network* di Atenei\*

Uno dei compiti ormai considerati prioritari per le strutture universitarie è quello di creare un forte sistema di relazioni con il mondo economico, in grado di facilitare l’integrazione tra i percorsi formativi e il mercato del lavoro. Gli Atenei si sono infatti

\* Di Giuliana Scarpetti.



impegnati nella revisione dei contenuti dei propri corsi di laurea e soprattutto ad orientare i *curricula* verso un percorso formativo più preciso e coerente con le aspettative della domanda di lavoro, tenendo conto delle esigenze del territorio allo scopo di offrire agli studenti prospettive occupazionali più tangibili.

L’attuale ruolo degli Istituti Universitari è dunque quello di punto di connessione tra istruzione e mondo professionale, ruolo che – oltre alla già citata modulazione dei contenuti didattici – si concretizza attraverso lo sviluppo dei servizi di orientamento, selezione e collocamento, l’organizzazione di reti con servizi pubblici e privati, il raccordo con la Bcnl. Lo studio proposto in questo paragrafo, basato su un’indagine svolta attraverso i siti web dei 94 Atenei<sup>8</sup> – pubblici, privati, telematici – riconosciuti dal Ministero dell’Università e della Ricerca (Miur), dimostra come le Università abbiano ormai acquisito logiche e modalità di accompagnamento dei propri studenti, non lasciandoli al conseguimento della laurea, ma anzi seguendoli nelle fasi successive del processo di inserimento lavorativo. Quasi la totalità di esse, infatti, espleta attività di orientamento post-universitario<sup>9</sup> (“in uscita”), tutorato e attività formative, che consentono ai laureati di dotarsi degli strumenti necessari alla ricerca di una occupazione e alla conoscenza approfondita e completa delle dinamiche di mercato.

La formazione viene attuata generalmente attraverso incontri di orientamento al lavoro e seminari, che prevedendo il confronto con le diverse realtà industriali e professionali del territorio, permettono ai giovani sia di individuare le competenze maggiormente richieste, sia di conoscere le modalità dei processi di selezione e lo sviluppo delle carriere. Anche il tirocinio formativo (*stage*), a seguito dell’introduzione della riforma universitaria, viene proposto come parte integrante del percorso formativo, offrendo la possibilità di alternare momenti di studio e di lavoro, e l’opportunità di maturare scelte professionali consapevoli mediante la conoscenza diretta delle aziende.

Per quanto riguarda il vero e proprio *placement* di studenti e laureati, vediamo come la maggioranza degli Atenei abbia ormai messo a punto strumenti utili a questo proposito, in particolare attraverso la realizzazione di *banche dati on line* per l’immissione dei *curricula* dei candidati e la raccolta e pubblicizzazione delle offerte di lavoro. Tra gli Istituti che hanno adottato questa strategia, oltre la metà risulta essere inserita in due principali *network* che offrono il mezzo di potenziare e amplificare le possibilità di inserimento lavorativo dei giovani a livello nazionale e internazionale – ci si riferisce a Vulcano e AlmaLaurea – mentre altri, oltre all’eventuale partecipazione a queste reti, hanno ideato e sviluppato *servizi o progetti* mirati alle medesime finalità. Per quanto riguarda i servizi, appare fondamentale la creazione di vere e proprie strutture interne di *Job placement* utili a supportare l’ingresso dei neolaureati nel mondo del lavoro

<sup>8</sup> Per visionare l’elenco delle Università accreditate e indagate in questa sede si segnala l’accesso a <http://cercauniversità.cineca.it>, attraverso il sito [www.miur.it](http://www.miur.it).

<sup>9</sup> Per approfondimenti sul tema si rimanda a: L’Università Orienta 2005 – Rilevazione CRUI su comportamenti e iniziative negli atenei italiani, CRUI, 2005.

attraverso azioni di orientamento professionale, intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, accompagnamento all’inserimento e sviluppo dell’imprenditorialità.

Da menzionare, per la loro peculiare funzione di contatto immediato tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro e delle professioni, anche *iniziative speciali* quali i *Career Day*, eventi di norma annuali, dedicati all’orientamento al lavoro e punto di incontro tra giovani e imprese.

In tema di *network*, va in primo luogo ricordata *AlmaLaurea*<sup>10</sup>; rete nata nel 1994 su iniziativa dell’Università di Bologna e gestita da un consorzio di Atenei con il sostegno del Miur, la quale rende disponibili on line i *curricula* di circa 850.000 laureati di 49 Atenei italiani (al 28/02/2007)<sup>11</sup>. La sua banca dati combina informazioni provenienti sia dalla sede di studio, sia direttamente dal laureato, ma solo una parte di queste concorre a formare la banca dati consultabile dalle aziende, le restanti sono utilizzabili solo in forma anonima ed aggregata esclusivamente per indagini statistiche.

*I servizi agli studenti e ai laureati* sono costituiti essenzialmente dalla pubblicazione, correzione, aggiornamento e implementazione dei *curricula* su Internet; dalla consultazione delle offerte di lavoro pubblicate dalle aziende sul sito; dalla risposta alle offerte di lavoro pubblicate dalle aziende mediante l’invio on line degli stessi. Viene inoltre prodotto e pubblicato annualmente il *Rapporto sulla Condizione occupazionale dei laureati* che analizza, appunto, gli esiti occupazionale dei giovani (ad uno, tre e cinque anni dalla conclusione degli studi universitari), approfondisce le prospettive del mercato del lavoro e le relazioni fra studi universitari e possibilità di inserimento, operando un confronto per anno di laurea, Ateneo e facoltà. All’interno di AlmaLaurea sono attivi anche servizi informativi rivolti agli studenti su temi relativi al mercato del lavoro e il consorzio organizza specifiche campagne promozionali rivolte alle aziende e agli studi professionali (italiani ed esteri).

*I servizi alle aziende* sono costituiti essenzialmente dalla consultabilità della banca dati su Internet (circa 80mila CV all’anno dal 2002); dall’Ufficio diffusione che è a disposizione per la ricerca e la selezione dei profili cercati; dalla pubblicazione di annunci di offerta di lavoro e stage sul sito; dal “Servizio di alert master/offerte di lavoro” che consiste nell’invio di una comunicazione via e-mail a candidati selezionati all’interno della banca dati per conto dell’azienda/ente richiedente; dagli sportelli di consultazione

<sup>10</sup> L’entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 ha determinato l’insorgenza di problemi di compatibilità tra tale esperienza preesistente e la nuova disciplina legale. Si veda in proposito Di Domenico G., Marocco M., 2006, *op. cit.*, e Dilorenzo P., *Le attività di intermediazione al lavoro nelle università*”, in “Approfondimenti”, CRUI, n. 2, aprile 2007.

<sup>11</sup> Università componenti il consorzio: Bari, Basilicata, Bologna, Bologna - ISEF, Bolzano, Cagliari, Calabria, Camerino, Cassino, Catania, Catanzaro, Chieti e Pescara, Ferrara, Firenze, Foggia, Genova, L’Aquila, Lecce, LIUC C. Cattaneo - Castellanza, Messina, Milano - IULM, Milano - S. Raffaele, Modena e Reggio Emilia, Molise, Napoli - II Università, Padova, Parma, Perugia - Stranieri, Piemonte Orientale, Reggio Calabria, Roma - Campus bio-medico, Roma - IUSM, Roma - La Sapienza, Roma - LUMSA, Roma - Tre, Salerno, Sassari, Siena, Teramo, Torino, Torino - Politecnico, Trento, Trieste, Tuscina (Viterbo), Udine, Valle d’Aosta, Venezia - Ca’ Foscari, Venezia - IUAV, Verona.

AlmaLaurea aperti presso le Università e le Associazioni di categoria; dal servizio di *pre-screening* dei candidati per abbreviare i tempi di ricerca di personale delle aziende.

*Vulcano* (Vetrina universitaria laureati con curricula per le aziende navigabile on line) è un altro *network* al quale aderiscono 10 Università lombarde<sup>12</sup> e rappresenta un sistema per la gestione integrata di banche dati di profili professionali, finalizzato all’inserimento dei laureati, dottori di ricerca e specializzati per favorirne il lavoro qualificato. Il progetto è stato creato e avviato in via sperimentale nel 1998 dal “Consorzio Interuniversitario Cilea” che lo ha sviluppato e gestito in questi anni. Ad oggi i *curricula* delle Università aderenti al progetto, attualmente esposti in rete, sono oltre 99.000 e le aziende che utilizzano il sistema per la ricerca di personale circa 4.000. Vulcano si configura come un insieme coordinato di *server* locali di ateneo connessi in rete, ognuno dei quali è dotato della propria base informativa di *curricula* autonomamente gestita. Gli Istituti sono direttamente coinvolti quali soggetti erogatori del servizio a favore dei propri studenti e, nel sistema, i dati del laureato relativi alla carriera universitaria sono certificati e garantiti dagli atenei stessi. Vulcano prevede anche un’importazione automatica dal Sistema Informativo delle Segreterie Studenti, ad ogni sessione di laurea, dei dati significativi (anagrafici e di carriera) dei neo-laureati.

La banca dati, costituita in modo da caratterizzare esaurientemente il profilo del candidato all’assunzione, contiene anche dati analitici e aggregati tramite i quali vengono effettuate le indagini sui profili e la condizione occupazionale dei laureati.

La rete fornisce due tipologie di servizi alle aziende: la *Ricerca curricula dei laureati di un singolo ateneo* (ogni servizio locale dispone di una propria base informativa autonomamente organizzata, formata da un insieme di dati completo, in grado di caratterizzare il laureato candidato all’assunzione); la *Ricerca laureati in tutti gli atenei* (il servizio permette ricerche ampliate ai laureati di tutte le Università aderenti a Vulcano; il punto informativo si interfaccia direttamente con le realtà locali fornendo un panorama globale dei *curricula*). Numerosi sono i servizi erogati e le **iniziative di inserimento professionale** promosse dai singoli atenei o dai consorzi interuniversitari di cui, a seguire, vengono dati gli esempi più significativi:

Il *Job center* dell’**Università di Ferrara** sviluppa programmi di inserimento al lavoro destinati ai laureandi, collegati alla programmazione didattica delle facoltà. In particolare il Pil (Percorso sperimentale di integrazione della didattica universitaria con l’esperienza lavorativa), avviato dall’anno accademico 2001-2002, promuove la creazione di un percorso di qualificazione della didattica e di accompagnamento al mercato del lavoro attraverso una fase integrata di istruzione-formazione-lavoro, della durata di circa 18 mesi. I progetti annuali Pil prevedono l’inserimento di un gruppo di laureandi in aziende ed enti con un contratto di lavoro di 12 mesi, preceduto da un ciclo formativo specifico di

---

<sup>12</sup> Università aderenti al consorzio: Bergamo, Insubria (Varese-Como), Brescia, Milano, Milano Bicocca, Cattolica del Sacro Cuore (Mi), Politecnico (Mi), Commerciale Luigi Bocconi (Mi), IULM (Mi), Pavia.

aula (120 ore) e *stage* (350 ore) che si sviluppa nell’arco di due trimestri.

I Percorsi di inserimento lavorativo si realizzano mediante le seguenti fasi: 1) individuazione degli studenti interessati attraverso incontri informativi e colloqui motivazionali, verifica dei posti di lavoro disponibili e dei profili professionali richiesti dalle imprese; 2) sviluppo del programma formativo in aula che prevede lezioni su argomenti propedeutici all’inserimento in azienda (organizzazione, sistemi di sicurezza e qualità, relazioni di lavoro, processi di comunicazione, analisi delle competenze) e seminari di presentazione delle imprese partecipanti al progetto; 3) inserimento degli studenti nelle aziende attraverso la verifica dei profili lavorativi proposti, colloqui aziendali e abbinamento con i posti di lavoro; 4) sviluppo del programma formativo in azienda attraverso lo *stage* nell’area di attività in cui si concretizzerà il successivo, previsto, rapporto contrattuale con l’impresa; 5) inizio del rapporto di lavoro in azienda e proseguimento del programma di accompagnamento in collaborazione tra tutor aziendali e universitari.

Tab. 5 - *Studenti e aziende partecipanti al programma sperimentale Pil 2001-2006*

<i>Partecipanti ed inserimenti</i>	<i>Edizioni annuali del progetto</i>					
	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Studenti partecipanti alla fase d’aula e ai colloqui aziendali	28	51	63	90	102	-
Aziende partecipanti	15	19	26	51	54	-
Posti di lavoro messi a disposizione dalle aziende partecipanti	32	32	41	78	93	-
Candidati inseriti in aziende per il percorso Pil	25	25	33	51	71	-

Fonte: Università degli studi di Ferrara, 2006.

Il progetto conta sul sostegno dell’Assessorato per la Formazione Professionale della Provincia di Ferrara, sull’inserimento nei programmi del Fondo Sociale Europeo per la “formazione superiore” e su un contributo finanziario per la parte formativa e le attività connesse alla realizzazione del percorso di inserimento degli studenti nelle aziende; i costi relativi ai contratti di lavoro restano a carico delle imprese partecipanti a fronte della prestazione lavorativa ottenuta.

L’**Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano** attraverso il *Comitato Università Mondo del Lavoro* promuove un dialogo costante con le imprese, già nella fase delle definizioni dell’offerta formativa, partendo proprio dalle esigenze di professionalità maggiormente spendibili nel mercato del lavoro. Le iniziative che si tengono presso l’Ateneo permettono infatti all’impresa di promuovere la propria immagine e di entrare in contatto diretto con gli studenti e i laureati allo scopo di attrarre persone competenti e in sintonia con i valori aziendali. La programmazione annuale delle attività avviene sulla base delle esigenze manifestate dalle aziende partner (attualmente 80) e le modalità di

intervento e di presenza in Università si riconducono a incontri e presentazioni in aula, opportunità di *e-branding* e altre forme di collaborazione.

Il servizio di *Stage e Placement on line* (entrato in funzione nel 2000) è riservato agli studenti e laureati dell’Ateneo che possono accedere alla consultazione degli annunci di lavoro e di stage, aggiornati in tempo reale, e inviare il proprio *curriculum vitae* direttamente alle aziende seguendo le modalità indicate.

La *Job Bank* è la banca dati che raccoglie i profili dei laureati delle sedi padane dell’Università e consente di effettuare direttamente via internet la ricerca, la classificazione elettronica e la valutazione di *curricula* attraverso l’utilizzo di appositi di filtri. Le aziende che consultano la banca dati on line effettuano in autonomia estrazioni mirate delle candidature rispondenti ai profili ricercati, visualizzando in tempo reale i risultati delle ricerche. Parallelamente, l’inserimento e l’aggiornamento costante dei *curricula* assicura a tutti i laureati la propria candidatura ad un elevato numero di potenziali datori di lavoro.

Il *Job Magazine* on line, aggiornato in tempo reale, riporta le indicazioni dei responsabili del reclutamento delle imprese interessate a ricevere candidature spontanee da parte dei laureati dell’Università Cattolica. Lo strumento offre all’impresa la possibilità di comunicare on line ai laureati le aree professionali per le quali intende avviare un processo di selezione specificando le facoltà di maggiore interesse.

La guida di orientamento *Job ticket*, ormai all’undicesima edizione, fornisce informazioni e consigli per un primo inserimento nel mondo del lavoro, raccoglie suggerimenti pratici sulla compilazione del *curriculum vitae* e sulle procedure di valutazione e inserimento nelle imprese nazionali e multinazionali. Contiene inoltre le schede di presentazione di singole aziende, con le figure professionali più richieste e le caratteristiche ricercate nella selezione dei neolaureati.

Il punto di contatto diretto per studenti, laureati, docenti e imprese è rappresentato dallo *Sportello Stage e placement* che fornisce informazioni, promozione e sostegno per l’inserimento lavorativo dei giovani, supporta le imprese nella definizione e nell’utilizzo degli strumenti più idonei per entrare in contatto con gli studenti e i laureati dell’Università e cura la pubblicazione degli annunci di lavoro e stage e la gestione della banca dati laureati.

L’Ateneo organizza anche *simulazioni di colloqui di selezione*, tenute da selezionatori delle Agenzie per il lavoro partner; attraverso il *role playing*, viene data agli allievi l’opportunità di sperimentare un percorso di selezione del personale sottoponendosi alla simulazione delle tecniche maggiormente utilizzate dalle aziende (colloquio individuale e di gruppo/*assessment center*).

Il servizio di *Job Placement* dell’**Università di Padova** si rivolge ai laureati e agli studenti dell’Ateneo in cerca di prima occupazione o di nuove opportunità professionali e alle imprese alla ricerca di figure professionali da inserire all’interno della propria organizzazione. L’incontro tra domanda e offerta di lavoro si sviluppa attraverso una serie di attività: analisi delle esigenze dell’impresa per la definizione del profilo ricercato;

valutazione dei *curricula*; colloquio di selezione con i candidati; abbinamento tra domanda e offerta; presentazione all’azienda di una rosa di candidati idonei.

Attraverso una semplice interfaccia web, i candidati possono inserire in una banca dati il proprio curriculum e consultare le offerte di lavoro delle aziende, proponendosi direttamente per le offerte di loro interesse. Le aziende invece, possono inserire le proprie offerte di lavoro in un’altra banca dati e il personale specializzato dello sportello Job Placement si occuperà della intermediazione tra domanda e offerta.

Il *Servizio Stage e Mondo del Lavoro* è la struttura dell’Università di Padova che coordina e promuove i rapporti fra l’Università e il mondo economico attraverso lo “Sportello per le professioni” Nato nel 1997, per favorire l’inserimento nel mercato del lavoro dei propri studenti e laureati, ha come principali obiettivi: l’attivazione, gestione e valutazione degli stage; la cura dei rapporti con le aziende, enti pubblici, associazioni e ordini professionali; la promozione e la gestione di progetti per l’inserimento nelle strutture produttive; l’orientamento al lavoro e alle professioni.

Le offerte di stage sono consultabili su un’apposita banca dati disponibile sia in forma cartacea che elettronica, detta “Vetrina degli Stage”.

La **Liuc** (Libera Università Carlo Cattaneo) di Castellana (VA), dotata di un ben strutturato *Servizio di relazioni esterne e Placement*, oltre alle attività correnti, organizza incontri mensili tra laureandi e dirigenti di aziende sia nazionali che internazionali.

Anche l’*Ufficio tirocini e placement* della **Libera Università di Bolzano**, oltre a fungere da tramite fra studenti, laureati e aziende, coordina la domanda e l’offerta di tirocini e posti di lavoro offrendo assistenza nel momento di contatto.

L’**Università degli studi Magna Grecia di Catanzaro** offre *UmglLavoro*, servizio articolato in tre sportelli: AlmaLaurea, Banca dati stage, *Work experience*. Gli operatori sono a disposizione degli studenti per offrire anche informazioni aggiornate sulle prospettive occupazionali dei laureati nel territorio, sull’imprenditorialità e la creazione di impresa.

L’**Università di Perugia**, nell’ambito del progetto sperimentale di tutoria d’aula, ha attivato un corso per studenti iscritti alle lauree triennali e specialistiche di tutte le facoltà dell’Ateneo, dal titolo: “Le *skills* per il successo nel lavoro”. Il corso è strutturato in 4 incontri costituiti da lezioni frontali ed esercitazioni riguardanti la verifica del progetto professionale, l’esperienza di stage/tirocinio, l’utilizzo del servizio tutoria per lo stage/tirocinio e il colloquio di lavoro.

L’**Università di Pisa** ha aderito all’iniziativa *Portale pan-Europeo per la Mobilità dei Ricercatori*, frutto di un’iniziativa congiunta dell’Unione Europea e dei 33 paesi che partecipano al Sesto Programma Quadro, e promossa nel sistema universitario attraverso la Conferenza dei Rettori Università Italiani. Il Portale si è sviluppato con l’obiettivo di promuovere la visibilità dei ricercatori in ambito internazionale, di supportare la loro mobilità nei paesi UE e contribuire alla creazione di un’area europea utile alla loro evoluzione. Il Portale offre i seguenti servizi: inserimento e pubblicazione, su un apposito database disponibile on line, di bandi e offerte di lavoro nel settore della ricerca (da parte

di enti ed organismi) e dei *curricula vitae* (da parte dei ricercatori); incrocio della offerta e della domanda di lavoro attraverso un sistema automatico che prende in considerazione i criteri comuni delle offerte e delle richieste; consultazione, da parte delle organizzazioni registrate, dei profili dei ricercatori presenti nel database, con possibilità di selezione e combinazione personalizzata dei criteri di ricerca; consultazione, per i singoli ricercatori, delle offerte inserite da enti e organismi, con possibilità di selezione e combinazione personalizzata dei criteri di ricerca.

Il *Career and Placement Service* (CaPS) è il servizio della **Scuola Normale Superiore di Pisa** che si propone di favorire i rapporti e i collegamenti con le principali realtà professionali, promuovendo l’inserimento qualificato dei propri studenti e laureati nel mondo del lavoro. I servizi, in via di perfezionamento, riguarderanno principalmente: l’orientamento generale alle scelte professionali; l’offerta e attivazione di stage presso enti e aziende; l’assistenza nella preparazione del *curriculum vitae* e di qualsiasi documentazione utile alla presentazione e all’ingresso nel mondo del lavoro (*Servizio portfolio*); l’organizzazione di seminari e giornate di studio con esperti del settore delle risorse umane; incontri di confronto, singoli o collettivi (*recruiting day*) con le imprese e il mondo del lavoro; la ricerca delle possibilità di inserimento professionale presso aziende ed enti pubblici e privati.

In collaborazione con *l’Associazione Normalisti*, il servizio potrà inoltre mettere in contatto gli attuali allievi della Scuola con gli ex allievi, già affermati nei diversi settori professionali, dando loro la possibilità di raccogliere informazioni sui diversi aspetti (giuridici, legislativi e sindacali) relativi al mondo del lavoro, sia nazionale che internazionale.

Il *Servizio Placement* della **Scuola Superiore di Studi Universitari e Perfezionamento Sant’Anna di Pisa** fornisce agli allievi ordinari e perfezionandi il supporto per instaurare rapporti di collaborazione con il mondo del lavoro, essenzialmente attraverso: la raccolta e l’inoltro dei *curricula*; l’organizzazione di incontri con esperti delle imprese su tematiche professionali; la raccolta e la pubblicazione delle proposte di stage e delle offerte di lavoro; la cura e la preparazione dei documenti necessari per i tirocini<sup>13</sup> (convenzione di tirocinio e progetto formativo); la collaborazione con le aziende (*recruitment*) e l’offerta di un centro di documentazione specializzato.

Per le aziende il Servizio offre un’attenta assistenza nella fase di *recruiting*, raccogliendo e divulgando le offerte di lavoro e le richieste di stage, nonché curando l’organizzazione di incontri di confronto con i laureati.

L’**Università la Sapienza di Roma** dai primi mesi del 2007 ha dato avvio al *Progetto*

---

<sup>13</sup> Il servizio provvede anche alla copertura assicurativa del tirocinante per la responsabilità civile e contro gli infortuni sul lavoro in convenzione con l’Inail e comunica l’inizio del tirocinio agli istituti competenti (Regione, Ispettorato del lavoro, rappresentanze sindacali aziendali).

*BLUS* (Borsa Lavoro della Sapienza), servizio di *placement* integrato con la Bcni e realizzato in collaborazione con il Ministero del lavoro, Regione Lazio, Provincia e Comune di Roma, Laziodisu, Camera di commercio di Roma, Irfi e Bic lazio. L’obiettivo è quello di ridurre i tempi di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro fornendo anche il supporto per le candidature presso le aziende. Il progetto si avvale di una struttura nella quale operano studenti che hanno seguito un percorso di alta formazione, organizzato dalla facoltà di filosofia in collaborazione con Italia Lavoro e Irfi.

Tab. 6 - *Caratteristiche socio-demografiche degli utenti BLUS\**

	<i>Valori %</i>
<i>Sesso</i>	
Maschi	33%
Femmine	67%
<i>Stato lavorativo</i>	
Occupati	22%
Inoccupati	25%
Disoccupati	33%
Altro	19%
<i>Tipologia</i>	
Studenti	22%
Laureandi	8%
Laureati	70%
<i>Classe di età</i>	
Tra 18 e 20 anni	3%
Tra 21 e 23 anni	19%
Tra 24 e 26 anni	37%
Oltre 26	41%
<i>Provincia</i>	
Roma	54%
Frosinone	4%
Latina	7%
Rieti	1%
Viterbo	2%
Altre	32%

\* Distribuzione percentuale dei *curricula* pubblicati. L’elaborazione dei dati è riferita al 10/04/2007 sulla base di 3350 utenti e 2212 *curricula*.

Fonte: Università di Roma “La Sapienza”, 2006.



Tab. 6a - Caratteristiche socio-demografiche delle aziende

	<i>Valori %</i>
<i>Dimensione aziendale</i>	
Da 1 a 15 dipendenti	35%
Da 16 a 49 dipendenti	13%
Oltre 50 dipendenti	52%
<i>Provincia</i>	
Roma	92%
Frosinone	0
Latina	2%
Rieti	4%
Viterbo	0
Altre	2%

\* Distribuzione percentuale delle aziende registrate e delle opportunità di lavoro presentate. L'elaborazione dei dati è in tempo reale. Elaborazione eseguita in data 10/04/2007 sulla base di 46 aziende registrate e 47 opportunità di lavoro.

Fonte: Università di Roma “La Sapienza”, 2006.

Tab. 6b - Caratteristiche delle opportunità di lavoro

	<i>Valori %</i>
<i>Importanza esperienza pregressa</i>	
Bassa	27%
Media	42%
Elevata	32%
<i>Retribuzione prevista</i>	
Fino a 500 €	32%
Tra 500 € e 1000 €	32%
Tra 1000 € e 1500 €	18%
Oltre 1500 €	18%

Fonte: Università di Roma “La Sapienza”, 2006.

Il **Servizio Joblinker dell'Università Tor Vergata di Roma**, incontro on line tra i laureati (negli ultimi cinque anni) dell'Ateneo e le aziende, è una banca dati che contiene, oltre ai dati in possesso dell'Università sul percorso formativo dei laureati, anche notizie sulle loro attitudini e preferenze.

Per quanto riguarda i servizi offerti alle aziende, l'accreditamento per l'accesso ai servizi è gratuito ed aperto sia alle organizzazioni che vogliono effettuare ricerche per offerta diretta di contratti di lavoro e/o stage, corsi di formazione, inviti ad eventi, ecc., sia Agenzie del lavoro o organizzazioni che svolgono attività di ricerca e selezione di personale per conto terzi. Le aziende accreditate possono consultare la banca dati visualizzando i *curricula* dei laureati – con la sola esclusione di cognome e recapiti – e accedere all'acquisto dei servizi in abbonamento (pubblicazione di annunci e mailing mirato). I parametri di ricerca del sistema sono molto avanzati e i dati, costantemente

aggiornati da parte dei laureati pena la rimozione del curriculum dal database, possono essere scaricati velocemente in più formati elettronici. Per le imprese è possibile diffondere i propri annunci pubblicandoli sull'apposita area del sito e un nuovo servizio di mailing mirato consente loro di diffondere i messaggi, di ricerca di personale e/o di offerta di attività post-laurea, inviando apposite comunicazioni ad un numero ristretto (da 1 a 500) di laureati scelti tra tutti quelli presenti nel database mediante i criteri di selezione più adatti ai propri fini (laurea, votazioni, età, residenza, competenze, ecc.). In tal modo le proposte giungono ad esatta destinazione e le risposte che l'azienda riceve sono già di fatto selezionate, semplificando così notevolmente il lavoro di *recruitment*.

*Focus su “Laureati Desk Imprese” della facoltà di economia di “Tor Vergata”:  
flussi di utenza 2005-2006*

L'Ufficio *Laureati Desk Imprese*, nato nel 1996 con l'obiettivo di strutturare l'offerta didattica-formativa della facoltà, tenendo conto delle esigenze che emergono dal mondo produttivo e dalle realtà pubbliche e private, creando un collegamento tra studenti e laureati e mercato del lavoro.

Gli studenti hanno, infatti, la possibilità di instaurare e portare avanti un colloquio diretto con le aziende e le Istituzioni al fine di orientarsi al meglio durante il corso degli studi e ottenere, una volta prossimi alla laurea, la possibilità di accedere al *placement*, a tirocini formativi (stage) e borse di studio, e dunque inserirsi nel mondo del lavoro in tempi brevi.

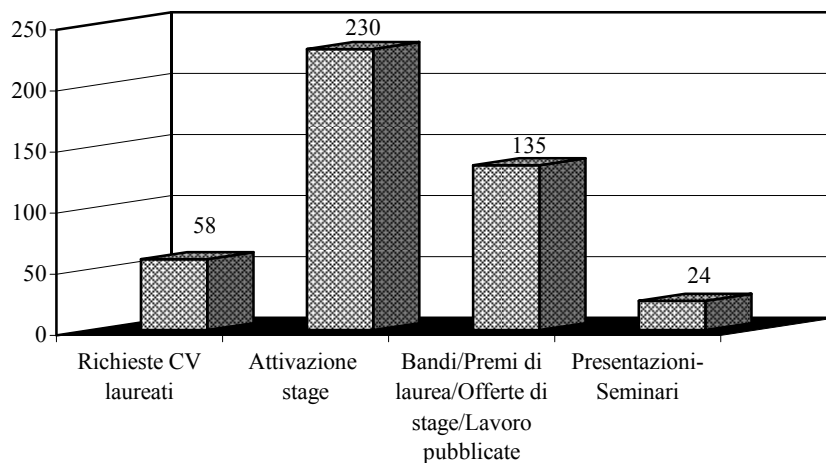
Il Desk Imprese gestisce un data base di laureati<sup>14</sup> ed ha contatti con circa 1000 referenti manageriali d'impresa; si occupa della promozione di bandi per l'assegnazione di Borse di studio presso enti che collaborano con la facoltà e dell'attivazione di tirocini formativi presso aziende e Istituzioni.

Alle imprese e Istituzioni l'Ufficio mette a disposizione in modo costante e sistematico i *curricula* dei laureandi e laureati che rispondono ai profili delineati offrendo, al contempo, l'opportunità di organizzare presentazioni e seminari sulle diverse realtà professionali e sui possibili percorsi di carriera. Il Desk si occupa anche della realizzazione di eventi dedicati al lavoro e alla formazione: per l'ottobre 2007 è stato programmato *Campus&Leaders&Talents*, prima edizione della manifestazione rivolta agli studenti della facoltà di economia. Negli stand allestiti nell'area della facoltà, gli studenti avranno la possibilità di lasciare il proprio curriculum vitae, prendere i primi contatti con i responsabili delle risorse umane delle aziende partecipanti all'evento e candidarsi ad offerte di lavoro o stage. Nel medesimo contesto verranno poi

<sup>14</sup> Unicamente dei laureati che hanno autorizzato la struttura all'utilizzo dei propri dati personali ai sensi della L. 196/03.

organizzate tavole rotonde sui temi di Management & Marketing, Banca & Finanza, Professioni e Consulenza, Area Istituzionale (P.A., Authorities e Organizzazioni Internazionali), Portali/Agenzie di Lavoro Interinale, Master Aziendali e Master Economici.

Fig. 20 - Evoluzione delle attività “Desk Impresa”, 2005-2006



Fonte: Università “Tor Vergata”.

L’Ufficio, inoltre, opera in stretta sinergia con L’Associazione laureati della facoltà di economia dell’Università di Roma “Tor Vergata” (Alet), associazione si prefigge come obiettivo principale la costruzione di un *network* tra coloro che hanno conseguito la Laurea, il Dottorato o il Master presso la facoltà stessa, aumentando così le occasioni di crescita personale e professionale dei suoi associati.

Nel 2006 Desk Imprese ha anche realizzato un’indagine *ad hoc*<sup>15</sup>, attraverso la somministrazione di un questionario, per individuare il grado di soddisfazione delle aziende che hanno offerto stage a studenti laureati e laureandi della facoltà di economia. Il quadro emerso è risultato decisamente positivo; nel 90% dei casi, infatti, lo stage è stato prolungato e nella maggior parte delle volte trasformato in contratto a progetto o a tempo determinato.

Dal marzo 2007 è stato poi attivato il portale [www.deskimprese.it](http://www.deskimprese.it), che risponde all’esigenza di rendere interattivo e transattivo il servizio di *placement*, offrendo gratuitamente un servizio di *matching* tra domanda e offerta di lavoro.

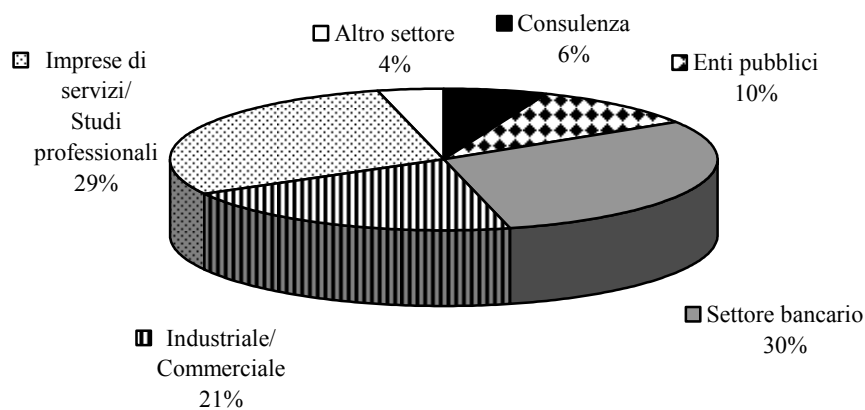
Il portale offre sia informazioni di carattere generale sul mercato del lavoro (a livello nazionale, regionale, provinciale e comunitario), sia servizi mirati a facilitare l’incontro

<sup>15</sup> “Lo stage come strumento di marketing universitario”, seduta di laurea della sessione aprile 2007.

domanda offerta di lavoro ed è organizzato nelle seguenti sezioni:

- *notizie*, contenente commenti e approfondimenti su lavoro, formazione, incontro domanda-offerta e *lifelong learning*;
- *eventi*, che raccoglie le iniziative promosse dall’Ufficio e i seminari o le presentazioni organizzate dalle aziende;
- *statistiche mercato del lavoro*, che contiene dati sul mercato del lavoro in genere, rimandando, per ulteriori approfondimenti, ai documenti relativi alle diverse tematiche;
- *carriere e professioni*, che raccoglie le informazioni relative alle figure professionali più ricercate nonché i rapporti sull’argomento (Istat, AlmaLaurea...) corredati da grafici e tabelle. La sezione è arricchita anche dalle informazioni raccolte dal contatto diretto con le aziende.
- *job opportunities*, dedicata interamente alla pubblicazione di Bandi e Borse di studio, Premi di laurea, Offerte di lavoro e stage.

Fig. 21 - Stage effettuati per settori e attività, valori percentuali



Fonte: Università “Tor Vergata”.

Per ciò che concerne i servizi di tipo interattivo, il portale offre l’opportunità a studenti e aziende di entrare in contatto diretto attraverso apposita autenticazione. *Gli studenti* infatti hanno la possibilità di: inserire il curriculum vitae, aggiornare costantemente il proprio profilo, ricevere notizie su tutte le iniziative organizzate dall’Ufficio, partecipare ai bandi per borse di studio e premi di laurea, candidarsi alle offerte di lavoro e stage. *Le aziende e le istituzioni*, invece, possono: visionare le candidature, selezionare quelle che rispondono ai requisiti richiesti per le posizioni professionali aperte, pubblicare offerte di lavoro e stage.

La sezione *Collaborano con noi* che raccoglie l’elenco delle aziende che collaborano

con l’Ufficio Desk Imprese, corredato di *link* ipertestuali che rimandano ai siti delle aziende stesse, si qualifica invece come veloce strumento di orientamento sul mercato del lavoro attraverso le attività promosse dalle aziende e i settori merceologici nei quali operano.

L’**Università degli Studi Roma Tre** ha inteso favorire l’inserimento dei propri laureandi e laureati nel mondo del lavoro con l’istituzione di due uffici in contatto diretto con le imprese:

- *l’Ufficio Stage e Tirocini* che promuove gli stage dei laureandi, laureati e di coloro che abbiano effettuato corsi post-lauream entro i 18 mesi dal conseguimento del titolo (mediante apposite convenzioni stipulate ai sensi del DM 142/98) nonché i tirocini formativi degli iscritti, volti all’acquisizione dei crediti;
- *l’Ufficio Job Placement* che offre ai laureati assistenza stesura del CV, fornisce un supporto informativo e di orientamento relativo alle opportunità di lavoro pubblicate sul portale e organizza, di concerto con le facoltà di Ateneo, eventi finalizzati alla presentazione di enti e di aziende.

Il *Placement Office* della **Libera Università LUISS di Roma** organizza stage e tirocini, offre servizi di orientamento professionale (consulenze personalizzate, giornate di *assessment*, seminari sul *curriculum vitae*, *job day*, *career day*) e offre assistenza alle imprese nella ricerca, analisi e valutazione dei *curricula*.

Per quanto riguarda i servizi ai propri laureandi e laureati, oltre alle giornate di *assessment* attitudinale di gruppo e ai successivi colloqui individuali, l’ufficio organizza seminari mensili in cui vengono fornite informazioni e indicazioni pratiche sulla compilazione del *curriculum vitae* e della lettera di accompagnamento.

In relazione all’assistenza alle imprese, il Placement Office offre i seguenti servizi: la selezione, attraverso la banca dati laureati di *curricula* conformi ai profili di loro interesse; la pubblicazione delle offerte di stage e/o lavoro e la possibilità di ricevere direttamente le candidature di coloro che sono interessati alle offerte; la possibilità di ricevere via e-mail gli elenchi di tutti i laureati Luiss; la partecipazione alle iniziative *placement* e l’attivazione di stage. Le aziende possono compilare una scheda di selezione in cui specificare alcuni criteri di ricerca (facoltà, voto di laurea, conoscenze linguistiche ed informatiche) e il personale specializzato provvederà alla ricerca dei *curricula* nella banca dati e all’invio di una rosa di candidati idonei. Al termine della selezione l’impresa dovrà comunicare all’ufficio l’esito della selezione.

La Libera Università **Lumsa** di Roma, oltre all’adesione ad AlmaLaurea, ha attivato lo sportello *Lumsa Lavoro*, un nuovo servizio in collaborazione con la Provincia di Roma, che offre servizi di orientamento allo studio e al lavoro, preselezione, tirocini formativi/orientativi, uno sportello Eures per le opportunità formative in ambito UE, uno *Sportello fare impresa* per favorire l’autoimprenditorialità, nonché servizi per il

collocamento nel mondo dello spettacolo e delle persone con disabilità.

Gli studenti e i laureati dell’**Università per Stranieri di Siena**, attraverso l’*Ufficio Job Placement*, possono accedere on line alla consultazione delle opportunità lavorative – che vengono aggiornate in tempo reale – e candidarsi direttamente alle offerte pubblicate dalle aziende accreditate.

L’Ufficio, mediante i contatti con le imprese, promuove l’inserimento diretto dei propri laureati, fornisce un supporto informativo e di orientamento sulle opportunità di lavoro pubblicate sul portale e organizza, con le facoltà di Ateneo, eventi finalizzati alla presentazione di enti e aziende. Anche l’*Ufficio Tirocinio* dell’Ateneo (mediante apposite convenzioni stipulate ai sensi del DM 142 /98) promuove gli stage dei propri laureandi e laureati, sia in Italia che all’estero, con il fine di inserirli nel mondo del lavoro.

L’**Università degli Studi di Torino** ha istituito un ufficio di *Job Placement* per ogni facoltà e ognuno di essi si è dato competenze diverse per rispondere alle specifiche problematiche interne. Gli Uffici forniscono essenzialmente informazioni sulle offerte di stage e di lavoro inviate dalle aziende – in base alle relazioni con esse instaurate – e rendono disponibili su web i dati relativi o li recapitano via e-mail attraverso una *mailing list* autorizzata dagli interessati. Diverse unità effettuano anche servizi di orientamento per facilitare la messa a punto del progetto professionale dei loro utenti, studenti e neolaureati. L’*Ufficio Stage&Job Placement* del **Politecnico di Torino**, tra i numerosi ed articolati servizi, raccoglie le offerte di lavoro provenienti dalle aziende e provvede a pubblicarle direttamente sulla “Home Page Studente” del Portale della didattica. Le offerte appaiono suddivise per azienda proponente ed è sufficiente cliccare sul nome dell’offerta per accedere alla finestra di dettaglio, da cui è possibile presentare la propria candidatura. Sul lato delle aziende interessate alla selezione di personale, l’Ufficio offre gli elenchi dei laureati per Corso di Laurea e/o Diploma, per singola sessione o per anno accademico, dei quali vengono indicati, oltre ai dati anagrafici, i recapiti e il voto di laurea. Da segnalare anche la possibilità, da parte degli studenti, di consultare sul sito dell’*Ufficio Stage&Job* sia le offerte di stage e lavoro all’estero, sia i bandi per borse di studio e altre proposte pervenute da enti, istituzioni, associazioni senza fini di lucro (es. collaborazione a progetti di ricerca, attività di volontariato, ecc.).

Dal settembre 2007, l’Istituto ha anche lanciato il nuovo *Progetto Study&Work*, destinato agli studenti stranieri, le cui finalità principali sono di facilitarne l’ingresso nel contesto produttivo locale; permettere alle aziende di partecipare alla loro formazione e quindi di selezionare già dai primi anni di studio le potenziali risorse, nazionali ed internazionali, del Politecnico. Il progetto prevede anche l’”adozione”, da parte di una impresa, di uno o più studenti stranieri durante lo svolgimento del corso di studio, in modo di permettere un loro continuo coinvolgimento nelle attività aziendali.

Ai laureandi e laureati dell’**Università di Trento** vengono messi a disposizione strumenti per avvicinare il mondo del lavoro attraverso seminari sulle caratteristiche delle singole professioni, incontri per conoscere le competenze trasversali più richieste e approfondimenti sulle nuove forme contrattuali. Presso il Cdol – *Centro di*

*documentazione e orientamento al lavoro* – è inoltre possibile consultare annuari di imprese italiane ed estere, *brochure* aziendali, annunci di lavoro pubblicati dalle maggiori testate italiane, rassegne stampa relative a università e imprese.

Riguardo la preparazione al lavoro, vengono organizzati sia incontri di gruppo sul *curriculum vitae* e i colloqui di selezione, che incontri individuali per la ricerca di lavoro/ stage e la consulenza personalizzata per un'efficace candidatura. Periodicamente viene inoltre preordinato un percorso di *Job Orienting* per coloro che, al di là delle competenze acquisite in università, intendono esplorare le proprie attitudini e il proprio potenziale professionale. Le iniziative di orientamento professionale si avvalgono della partecipazione delle aziende partner dell'ateneo.

Per quanto riguarda i *progetti* ideati a supporto dell'orientamento “in uscita” e dell'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro:

Il portale **Bussola** (Bacheca Universitaria di Statistiche e Servizi Orientati a Laureati & Lavoro), attivato nel 2003 dal Consorzio interuniversitario Cilea, fornisce una panoramica completa e strutturata di tutti i servizi a oggi sviluppati sul tema della transizione università-lavoro. La Bacheca consiste in una interfaccia personalizzabile in base a profilo utente (laureato, azienda), ateneo o progetto, che ospita anche servizi analoghi attivati dalle università che a vario titolo aderiscono al progetto.

Il progetto **Stella** (Statistica in Tema di Laureati e Lavoro), anch'esso promosso dal Consorzio interuniversitario Cilea (2002) mediante una convenzione tra atenei, è un sistema per la rilevazione, elaborazione e diffusione dei dati statistici dei laureati. I dati sono utilizzati per il coordinamento delle attività di monitoraggio e valutazione dei percorsi pre e post-laurea, e dei progetti a supporto dei laureati. Gli obiettivi di Stella sono: migliorare la qualità dell'offerta formativa degli atenei attraverso l'analisi della sua efficacia; supportare gli organi di governo degli atenei (nuclei di valutazione, facoltà, consigli di coordinamento didattico) nei processi decisionali riguardanti i corsi di studio; rendere disponibili statistiche agli organismi nazionali interessati.

Il consorzio offre a tutte le Università italiane l'opportunità di avvalersi dei servizi offerti e gli Istituti aderenti conservano la piena proprietà dei dati e delle informazioni. Al momento, nell'ambito del progetto, sono attive due iniziative:

- *l'Indagine sul Profilo dei laureati*, articolata per ateneo e gruppi disciplinari, prevede la produzione di un rapporto annuale che esamina tutti i laureati dell'ultimo triennio, costruendone un profilo secondo le principali caratteristiche (età alla laurea, diploma di maturità, punteggio negli esami, voto di laurea, regolarità negli studi, durata degli studi). L'ultimo rapporto, relativo al triennio 2003-2005, analizza una popolazione di più di 180.000 laureati;
- *l'Indagine occupazionale post-laurea*, monitoraggio sugli sbocchi occupazionali dei laureati mediante indagine campionaria, realizzata ogni 8 mesi intervistando i laureati ad un anno e mezzo circa dal conseguimento del titolo. L'ultima indagine (rilevazione aprile 2006), raccoglie un campione di 6.277 laureati.

Il **Progetto Lauree Scientifiche (PLS)** del Ministero dell'Università e della Ricerca,

ha l’obiettivo di incrementare il numero di immatricolati ai corsi di laurea nelle materie scientifiche di base e, di conseguenza, incrementare anche il numero di laureati e potenziare il loro inserimento nel mercato del lavoro. Per il raggiungimento di questo fine, oltre naturalmente a potenziare l’orientamento pre-universitario, sono previste azioni mirate ad incentivare le attività di stage degli studenti presso le imprese, rafforzare le offerte di formazione post-lauream e mettere a punto un dettagliato piano di comunicazione.

Il sito di PLS, che rappresenta una delle azioni del progetto, offre la possibilità attraverso le pagine web di ottenere informazioni sulle opportunità di studio in Italia e all’estero, sulle possibilità di lavoro e di ricerca a livello nazionale o internazionale. Per quanto riguarda l’inserimento nel mondo del lavoro, l’offerta formativa dei master è molto varia e nell’ambito del Progetto sono previsti stage presso aziende o istituzioni pubbliche e private.

Interessante è anche una panoramica sugli **eventi** e le iniziative tese a favorire l’incontro tra studenti e le aziende.

L’**Università degli Studi di Macerata** organizza da quattro anni il *Career Day* con l’obiettivo di favorire lo scambio tra il mondo della formazione e quello del lavoro e delle professioni. Attraverso l’allestimento di *stand*, le aziende partecipanti possono incontrare studenti e laureati, raccogliere i loro *curricula*, presentare la propria attività, offrire stage e informare sul proprio fabbisogno di figure professionali. Le attività di laboratorio previste offrono, inoltre, strumenti pratici e immediatamente spendibili ai partecipanti. Durante l’ultima edizione del 2006, il 57% delle aziende presenti ha dichiarato di aver svolto più di 20 colloqui individuali giornalieri e i *curricula* ritirati sono stati 1613.

Anche l’**Università degli Studi di Messina** organizza annualmente – in collaborazione con l’ERSU Messina e Job Advisor – il *Job & Career Day*, manifestazione dedicata all’orientamento, alla formazione e al lavoro. L’iniziativa ha lo scopo di realizzare un punto di incontro tra giovani e imprese ed è rivolta a chiunque sia alla ricerca di una riqualificazione del proprio impiego. Il sito dell’evento, in costante aggiornamento, consente di inviare il curriculum alle aziende di interesse e iscriversi ad una *newsletter* per rimanere aggiornati sulle opportunità lavorative e formative anche dopo l’evento.

L’**Università Bocconi di Milano** promuove la manifestazione *Bocconi&Jobs* che nella ultima edizione, la settima, ha contato sessanta imprese partecipanti (società di consulenza, studi professionali, multinazionali). L’iniziativa, organizzata dal *Career Service* dell’Ateneo in primavera e in autunno, si affianca ad altre attività offerte durante il corso dell’anno agli studenti per agevolare il loro inserimento nel mondo del lavoro. Fra queste ultime: il notiziario on line con le opportunità di stage e di *placement* (7500 nel 2006); le presentazioni aziendali; gli incontri di orientamento sulla ricerca attiva di lavoro, sul mercato e le professioni e sulle competenze richieste dalle imprese.

L’**Università LUISS di Roma** organizza i *Job day*, incontri a cadenza mensile che generalmente prevedono presentazioni di “piani *recruiting*” di aziende e organizzazioni



nazionali e internazionali, di *business-game* aziendali o presentazioni istituzionali dirette a fornire indicazioni sulle modalità ricerca del personale e sulle esigenze dei diversi settori del mercato del lavoro.

*I Giovani e il lavoro* è invece un appuntamento annuale, giunto alla undicesima edizione, che prevede di norma sia un convegno su tematiche relative l'orientamento al lavoro, sia la possibilità, per studenti e i laureati, di incontrare nel corso della giornata un gruppo nutrito di aziende, nazionali ed internazionali, per proporre i propri *curricula* e svolgere colloqui conoscitivi presso i *desk* informativi.

L'**Università degli Studi di Udine** nel 2006 ha promosso “*Start Cup*”, una *Business Plan Competition* tra idee imprenditoriali innovative articolata in due tappe: una prima locale e una finale nazionale che ha coinvolto 27 atenei italiani. Tutti i partecipanti hanno usufruito dell'assistenza e del percorso formativo necessari a trasformare la propria idea in un *business plan* e a stabilire un contatto privilegiato con il mondo industriale e finanziario.

Il **Premio Nazionale per l'Innovazione** è la competizione che riunisce i vincitori delle *Business Plan Competition* organizzate localmente dalle Università italiane che aderiscono all'iniziativa e premia la miglior *start up* tecnologica dell'anno. I concorsi, lanciati a partire dal 2000, consentono di passare dallo stato progettuale dell'idea a quello organizzato di impresa pronta ad affrontare il mercato. L'obiettivo è quello di sostenere la nascita di aziende ad alto contenuto innovativo promuovendo lo sviluppo economico dei territori di riferimento e, di conseguenza, di tutto il territorio nazionale. I migliori progetti imprenditoriali ricevono infatti premi in denaro e servizi che li sostengono nella difficile fase di ingresso nel mercato.

#### *Gli esiti occupazionali dei laureati*<sup>16</sup>

Nel 2004, i laureati del 2001 che svolgono un'attività lavorativa sono il 74%; il 12,6% è alla ricerca di un'occupazione, il restante 13,4% dichiara di non lavorare e di non cercare un lavoro, mentre la quota di laureati che non lavorano, ma svolgono attività formative retribuite è del 6% (in calo rispetto al 9,4% dell'indagine 2001). Nel corso dei tre anni si assiste dunque ad una contrazione delle occasioni di **formazione retribuita** che, pur non costituendo occupazione in senso stretto, garantiscono al neo-laureato una fonte di reddito.

L'analisi dell'andamento della laurea sul mercato del lavoro nel corso dell'ultimo quindicennio mostra come la quota di occupati, che si era andata riducendo tra il 1989

<sup>16</sup> Il contenuto di questo inserto è tratto da: Istat, *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati - Indagine 2004*, Roma, 2007. L'indagine campionaria Istat che analizza la condizione occupazionale dei laureati a tre anni dal conseguimento del titolo è realizzata su una singola leva di laureati; nel corso del 2004 sono stati intervistati i laureati del 2001.

ed il 1995, segni una netta ripresa negli anni successivi – grazie anche all’ampia diffusione delle nuove forme contrattuali introdotte dalle innovazioni legislative di fine anni Novanta – per poi stabilizzarsi periodo 2001-2004. In effetti, il triennio sembra caratterizzato soprattutto per un aumento della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro: la quota di persone non attive (che non lavorano e non cercano lavoro) diminuisce infatti dal 16,1% del 2001 al 13,4% del 2004. Questo aumento di partecipazione non è stato però accompagnato da una crescita dell’occupazione, bensì da una ripresa di disoccupazione: la quota di persone alla ricerca di lavoro è passata dal 10,4% del 2001 al 12,6% del 2004, con un incremento % di circa il 2%.

La maggioranza dei **laureati occupati** è impegnata in un lavoro avviato dopo il conseguimento del titolo (62,2%) e perlopiù di tipo continuativo (56,4%), anche se la quota di persone che è riuscita a trovare un’occupazione stabile entro i tre anni dalla conclusione degli studi ha subito un netto calo (63,2% nel 2001). L’andamento dipende sia dalla maggiore incidenza di laureati che già svolgevano un’attività lavorativa durante il corso di studi, sia dal loro più ampio coinvolgimento in attività di formazione post-laurea (26% nel 2004 contro il 23% nel 2001); a questo poi va aggiunto un notevole incremento delle occupazioni a carattere occasionale o stagionale.

I tassi di occupazione dei laureati registrano purtroppo consistenti **differenze a livello territoriale**: il 64,6% dei residenti al Nord ha trovato un lavoro stabile dopo la laurea, contro il 42,3% dei residenti nel Mezzogiorno ed il 56,4% dei residenti nel Centro. Le maggiori difficoltà occupazionali riscontrate nel Centro-sud sembrano però compensate in parte dalla più ampia facilità di accesso ai canali della formazione retribuita. L’indagine conferma anche una **disparità tra i generi**, specie nei primi anni della vita lavorativa: il già consistente divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile (78,7% vs. 70,5%), infatti, si amplia ulteriormente se si considerano le sole esperienze di lavoro continuativo successive alla laurea (62,2% vs. 51,8%).

Oltre ai differenziali territoriali e di genere, si aggiungono quelli legati all’**indirizzo disciplinare** prescelto: le possibilità di trovare un lavoro stabile risultano nettamente superiori per i laureati in ingegneria (l’82%), nell’ambito chimico-farmaceutico (73%) ed economico-statistico (68%). Anche in relazione alla **rapidità dell’inserimento lavorativo** il primato spetta di laureati del gruppo ingegneria: l’87,6% di essi, infatti, si trova un’occupazione stabile entro tre anni dalla conclusione degli studi. Buono anche il rendimento occupazionale delle lauree in Farmacia (80%), Economia aziendale (77%); Scienze internazionali e diplomatiche (73%) e in Scienze della Comunicazione (74%).

Sul versante opposto, i laureati che incontrano maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro sono quelli del gruppo medico ed educazione fisica, impegnati in un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea soltanto nel 20% dei casi circa, seguiti dai laureati dei gruppi giuridico (42%), letterario (46%), insegnamento (51%) e psicologico (52%). Va però sottolineato che i ridotti tassi di occupazione in questi

ambiti professionali sono prodotti dalla peculiarità dei percorsi post-laurea: i medici, ancora a tre anni dal conseguimento del titolo, sono spesso impegnati nelle scuole di specializzazione (54%), mentre i laureati in materie giuridiche, avendo spesso da poco concluso il praticantato, scontano, rispetto ai laureati in altre materie, un differenziale temporale nell'avvio della ricerca di lavoro.

Come si è visto, nei tre anni precedenti l'attuale indagine è aumentata l'incidenza di persone in cerca di occupazione sul totale dei laureati e il **tasso di disoccupazione**, in particolare, è cresciuto dal 12,4% del 2001 al 14,5% del 2004. In rapporto all'analisi dei tassi di disoccupazione, i laureati che incontrano più ostacoli nel trovare lavoro sono quelli che provengono dai raggruppamenti: giuridico (tasso di disoccupazione del 27%), letterario (22%), geo-biologico (20%), linguistico (19%) e psicologico (16%). Partendo dallo stesso punto di vista, emergono nettamente le già segnalate difficoltà dei giovani del Mezzogiorno e delle donne a collocarsi sul mercato del lavoro: le persone in cerca di lavoro sul totale degli attivi raggiungono al Sud la quota del 30% (oltre il quadruplo del dato registrato al Nord), laddove le donne disoccupate sono il 18% (a fronte di un tasso di disoccupazione maschile del 10%). La situazione, in assoluto, appare dunque più critica per le ragazze meridionali che in circa 4 casi su 10 risultano alla ricerca di lavoro.

Coerentemente agli andamenti territoriali dell'occupazione giovanile e alla sede accademica di iscrizione, gli **atenei che offrono maggiori opportunità occupazionali** si trovano generalmente nel Nord; in particolare, oltre l'80% dei laureati dell'Università Bocconi di Milano, dell'Università di Castellanza, del Politecnico di Torino e oltre il 70% dei laureati degli Atenei di Bergamo, Trento e del Politecnico di Milano svolgono un lavoro continuativo iniziato a breve distanza dal conseguimento del titolo. Un caso esemplare di sede universitaria meridionale con ottime performance occupazionali è rappresentato dal Politecnico di Bari, che registra ben l'81,3% di laureati impiegati stabilmente. Nella stessa area territoriale, di contro, si riscontra il maggior numero di atenei con tassi occupazionali dei laureati inferiori al 40% (Istituto Orientale, Istituto Universitario Benincasa e II° Università a Napoli; le Università di Foggia, Lecce, Catanzaro e Messina). Va però sottolineato che i diversi risultati degli atenei dipendono in genere dalla caratterizzazione dei corsi di laurea: tutte le Università con alti tassi occupazionali presentano un'offerta formativa basata principalmente su discipline scientifiche ed economiche che, come dimostrato, offrono maggiori possibilità d'impiego.

L'analisi delle **modalità attraverso cui i laureati hanno trovato l'attuale occupazione** evidenzia come ben nel 30,5% dei casi l'invio del *curriculum* ai datori di lavoro rimanga il canale più efficace (32,6% nel 2001), seguito dal contatto diretto con i datori di lavoro – per conoscenza o a seguito di segnalazione da parte di familiari, amici o conoscenti – efficace nel 20% per cento dei casi (+4% rispetto al 2001). Il 10,3% per cento ha trovato un impiego attraverso inserzioni sui giornali, efficace canale d'ingresso soprattutto per i laureati del settore geo-biologico (il 16,7%) e

chimico-farmaceutico (13,8%), mentre l’8,0% ha iniziato a lavorare avviando un’attività autonoma; in questo caso le quote sono elevate soprattutto tra i giovani provenienti dalle facoltà di medicina (29,2%), architettura (27,5%) e agraria (17,6%). Il 7,2% ha trovato un’occupazione in seguito alla partecipazione a stage, che si sono rivelati particolarmente utili per i gruppi psicologico e letterario (21,2% e 9,7% rispettivamente) e solo nel 6,6% dei casi l’inserimento nel mondo del lavoro è avvenuto tramite concorso pubblico.

A livello territoriale, nel Sud e nelle Isole risulta più elevata la % di laureati che hanno dato avvio ad un lavoro autonomo, rispettivamente il 14,5% e il 12,8%, contro il 5,5% del Nord-ovest, il 6,9% del Nord-est e il 7,6% del Centro. Di contro, lo stage e la chiamata diretta delle aziende si sono rivelate canali di ingresso più efficaci per i laureati residenti nelle ripartizioni settentrionali.

Per quanto riguarda le **retribuzioni**, a circa tre anni dal conseguimento del titolo, i laureati che svolgono un lavoro continuativo a tempo pieno guadagnano in media 1.257 euro al mese, con un incremento del 5,5% (circa 66 euro) rispetto al 2001. Anche a questo riguardo il divario territoriale rimane piuttosto netto: i laureati che guadagnano di più risiedono nel Nord-ovest (1.300 euro al mese circa), mentre al Sud si rilevano le retribuzioni più basse (1.186 euro) e la % di occupati che ricade nella fascia di reddito inferiore (fino a 800 euro) va dal 4,2% del Nord-ovest, al 13,1% nel Sud e al 15,1% nelle Isole. In relazione alla **coerenza del lavoro svolto rispetto al titolo di studio posseduto**<sup>17</sup>, le persone che dichiarano di avere una occupazione per la quale la laurea era requisito necessario sono il 67,9%. Questo indicatore, piuttosto stabile nel tempo, dimostra come la distanza tra le esigenze dei datori di lavoro e le caratteristiche dei *curricula* accademici non accenni a ridursi. La rispondenza “inesatta” tra formazione ricevuta e richieste della domanda di lavoro viene percepita anche a livello soggettivo: il 32,1% di laureati asserisce che la laurea – sia stata o meno il requisito di accesso all’occupazione – non è necessaria nell’effettivo svolgimento del proprio lavoro. L’esatta coerenza tra titolo di studio e occupazione svolta è dichiarata solamente dal 56% dei laureati e ben il 20% afferma di essere inquadrato in posizioni che non richiedono la laurea, sia dal punto di vista formale che sostanziale. Abbastanza diffusa anche la percezione di una non completa rispondenza tra domanda e offerta di *skill*, sia nel caso di sottoutilizzo (l’11,7% si inserisce in posizioni “da laureato”, ma non ricorre alla laurea per lo svolgimento delle mansioni), sia di sottoinquadramento (il 11,6% viene assunto in posizioni che non richiedono il possesso della laurea pur utilizzandola nello svolgimento del lavoro).

Riguardo alle **caratteristiche del lavoro desiderato**, ben il 55,7% di chi è in cerca di lavoro vorrebbe trovare un’occupazione alle dipendenze, il 19,9% intraprendere

<sup>17</sup> Analisi limitata ai laureati impegnati in un’occupazione continuativa iniziata dopo la conclusione degli studi.

un'attività autonoma, mentre il 24,4% dichiara di non avere preferenze. La quota di laureati che dichiara preferire posizioni professionali autonome è relativamente più elevata tra i residenti nel Sud (22%) che tra quelli delle altre ripartizioni geografiche (20,2% dei residenti nel Centro, circa il 18% sia nel Nord che nelle Isole). L'occupazione alle dipendenze, invece, è l'obiettivo esplicitamente dichiarato dal 61% dei residenti nel Nord-est, dal 59% nelle Isole e Nord-ovest contro il 52,3% per cento dei laureati in cerca di lavoro nel Sud.

## 5. LA FONDAZIONE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Anche nel 2006 la “Fondazione dei consulenti del lavoro”, costituita dal Consiglio Nazionale dell’Ordine ed autorizzata dal Ministero del lavoro all’inizio del 2005, è stata coinvolta nel monitoraggio Isfol.

Come già ampiamente illustrato nel precedente Rapporto (Di Domenico, Marocco, 2006), si tratta di operatore autorizzato all’esercizio dell’attività di intermediazione, secondo uno dei “regimi particolari” disciplinati all’art. 6 del D.Lgs. n. 276/2003. Nel caso specifico, e sintetizzando, la specialità del regime autorizzatorio attiene, non tanto alla procedura amministrativa diretta al controllo di legittimità dei requisiti necessari per l’esercizio di detta attività – insomma la Fondazione non beneficia, diversamente dalle Università, di una autorizzazione *ex lege* – quanto, appunto, alla deroga rispetto a taluni dei vincoli imposti dalla Legge in capo alle Agenzie per il lavoro.

In particolare la Fondazione condivide, seppur con alcuni adattamenti, gli stessi requisiti imposti alle organizzazioni rappresentative delle parti sociali, ove queste intendano esercitare, direttamente, la mediazione tra domanda ed offerta di lavoro. Si tratta dei generali obblighi informativi e di tutela della riservatezza, di onorabilità, di trasparenza dell’attività economica, nonché di struttura imposti alle ApL. A tale ultimo proposito la Circ. del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 25/2004 ha precisato che la Fondazione è equiparata ad una sede principale e quindi dovrà dotarsi di 4 unità di personale qualificato, nonché di locali propri, vale a dire “distinti da quelli di altri soggetti”, adeguati allo svolgimento dell’attività e conformi alla normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro. Essendo, di fatto, come si dirà, i singoli professionisti “sportelli” della stessa Fondazione, su questi ricadono – ma in parte – gli oneri relativi ad essi.

Infine, come per gli altri Intermediari speciali, non è prevista l’imposizione di un capitale minimo per l’esercizio della attività autorizzata; sebbene non risulti espressamente imposto il divieto di perseguire finalità di lucro, come invece prescritto in capo ai soggetti pubblici considerati al citato art. 6 (Università, Comuni, Scuole, CCIA), è dalla forma giuridica imposta dalla Legge (“fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica”) ed espressamente dallo Statuto<sup>18</sup> poi approvato dal

---

<sup>18</sup> Lo Statuto della Fondazione prevede che: “In ogni caso gli eventuali avanzi di gestione dovranno essere impiegati esclusivamente ed integralmente per la realizzazione delle attività istituzionali e di quelle ad esse direttamente connesse. Resta, pertanto, vietata la distribuzione interna alla Fondazione, nonché a

Consiglio Nazionale dell’Ordine, che si ricava la natura di ente non commerciale della stessa Fondazione.

La relazione – anche economica – tra l’organismo promosso dall’Ordine e i singoli professionisti aderenti è ampiamente regolata nella fonte statutaria e comunque nella disciplina associativa interna<sup>19</sup>. Infatti, la disciplina statale di attuazione, in particolare il DM 31.12.2003, si limitava a stabilire che i consulenti possono essere delegati “a svolgere, in nome e per conto della Fondazione stessa, tutte le azioni necessarie alla attività di intermediazione, nonché tutte le azioni a essa collegabili”.

Un successivo regolamento ministeriale (DM 6.5.2004) si è comunque occupato di fissare i requisiti minimi di tale ampio mandato, cui si aggiungono a quelli imposti alla stessa Fondazione. Così in via amministrativa sono prescritti particolari requisiti logistici relativi ad ogni singolo studio professionale “delegato”<sup>20</sup> – di fatto, si ripete, equiparabile ad una sorta di filiale dell’organismo – mentre non ne sono individuati di professionali, stante l’appartenenza all’Ordine professionale<sup>21</sup>.

In quanto iscritta alla III<sup>a</sup> sez. dell’Albo unico informatico – a differenza delle Università – anche la Fondazione risulta automaticamente inclusa nell’ambito delle sez. IV e V ed così abilitata esercitare, oltre alla intermediazione, anche attività di consulenza aziendale e vale a dire “ricerca e selezione di personale” e “supporto alla ricollocazione professionale”. Si tratta cioè di soggetto potenzialmente polifunzionale<sup>22</sup>, sebbene solo nel campo della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, essendo esclusa la

favore dei promotori o dei sostenitori, sotto qualsiasi forma, quindi anche in modo indiretto, di avanzi di gestione, nonché di fondi, riserve o capitale (art. 3). Reperibile su [www.fondazione lavoro.it](http://www.fondazione lavoro.it).

<sup>19</sup> In particolare il Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2006, si sofferma sul contenuto del rapporto interno di rappresentanza tra Fondazione (rappresentato) e singolo professionista (rappresentante). È la stessa Fondazione, tenendo conto delle caratteristiche del mercato nazionale e territoriale, a stabilire livelli minimi e massimi di tariffa da applicare ad ogni prestazione erogata per le attività delegate, indicazioni tariffarie cui quindi ciascun delegato dovrà attenersi (art. 19). Quanto alla ripartizione dei corrispettivi ricevuti dalle aziende committenti è stabilito che il 90% dello stesso sarà versato dalla Fondazione, a favore del consulente a titolo di compenso, ma solo al momento in cui “la fattura emessa dalla Fondazione all’azienda cliente sia stata effettivamente pagata”. Sarà infatti l’ente costituito dall’Ordine ad emettere fattura al cliente, sulla base delle indicazioni fornite direttamente dal Consulente del Lavoro delegato.

<sup>20</sup> I singoli professionisti devono garantire la presenza di uno “spazio dedicabile, anche in via non esclusiva, all’attività di intermediazione”, in cui sia assicurata “l’assoluta *privacy* dei contatti tra consulente e persone interessate, nonché l’accesso ai disabili ai sensi della normativa vigente”.

<sup>21</sup> Peraltro, l’art. 1, ult. co., del DM 6 maggio 2004, considera sì l’iscrizione all’albo dei Consulenti quale “titolo idoneo alternativo all’esperienza professionale”, ma comunque richiede un periodo minimo di appartenenza all’Ordine (due anni), invece non richiesto ai professionisti mandatari della Fondazione. Tuttavia, dal Regolamento interno della Fondazione risultano autonomamente imposti particolari obblighi formativi in capo ai singoli consulenti che intendano ottenere la delega all’esercizio della intermediazione.

<sup>22</sup> In proposito lo Statuto della Fondazione afferma che: “La Fondazione potrà anche svolgere, con carattere accessorio e secondario rispetto all’attività istituzionale (*e cioè l’esercizio della intermediazione* N.d.A.), ogni altra attività consentita dal presente Statuto e dalle leggi vigenti”. (art. 3). Proprio perché vige per tale soggetto polifunzionale l’obbligo di costituire “divisione operative” per ciascuna attività esercitata, lo stesso articolo precisa che per le “attività accessorie”, “dovrà essere redatto il bilancio o rendiconto annuale, con contabilità separata, nel rispetto delle norme che disciplinano gli Enti non commerciali”.

possibilità di intervenire in via diretta nella relazione lavorativa e vale a dire di svolgere attività di somministrazione di lavoro.

Peraltro – possiamo così ad analizzare le informazioni relative al 2006 – risulta che, in effetti la Fondazione, almeno per il momento, si sia orientata verso una polifunzionalità, per così dire, parziale. Infatti, oltre, chiaramente, all’attività per la quale ha ottenuto l’autorizzazione, ha dichiarato lo svolgimento della sola attività di ricerca e selezione di personale.

In proposito non può non notarsi che anche gli altri soggetti polifunzionali, in particolare le agenzie di somministrazione generaliste, avevano, almeno inizialmente, coniugato alla attività “istituzionale” – la somministrazione – quella di ricerca e selezione. Dal monitoraggio Isfol risultava che, nel primo semestre 2006, circa il 90% delle generaliste si occupava anche di quest’ultima attività (a fronte del 60% rilevato nel 2005), mentre la quota di quelle che estendevano il proprio raggio d’azione anche all’*outplacement* e alla intermediazione, risultava pressoché raddoppiata solo nel corso dello stesso 2006. Se ne può dedurre che in prospettiva, trascorso un necessario periodo di adattamento alle nuove funzioni, anche la Fondazione possa fornire servizi di *outplacement*.

Nel complesso, è così confermata non solo la stretta contiguità, se non addirittura la difficoltà di discernere tra “intermediazione” e “ricerca e selezione di personale”, ma anche la assoluta peculiarità dell’attività di *outplacement*, il cui esercizio richiede, nei fatti, una specializzazione, professionale ed organizzativa, non mutuabile da altre tipologie di servizi sul mercato del lavoro.

Ad ulteriore conferma della sopra ricordata stretta contiguità intermediazione/ricerca e selezione, va subito anticipato, rivolgendo l’attenzione al “peso” della attività effettivamente esercitate, che – stando ai risultati della indagine Isfol – il numero di lavoratori avviati al lavoro dalla Fondazione nell’ambito dello svolgimento di quest’ultima attività, risulta addirittura prevalente rispetto a quelli assunti a seguito dello svolgimento della attività “principale” (85 contro i 19).

Nel corso del 2006 si è rafforzato tra i professionisti di riferimento l’interesse allo svolgimento delle attività di “mediazione”: se dall’ultimo monitoraggio risultava il conferimento di oltre 850 deleghe, al momento in cui si scrive, detto numero si è incrementato circa del 31%, per un complesso di 1116 “filiali” della Fondazione<sup>23</sup>.

Per avere un metro di paragone, seppure in parte improprio<sup>24</sup>, si pensi che, in numeri assoluti, in Italia attualmente esistono circa 560 Centri per l’impiego provinciali e che,

<sup>23</sup> I dati qui citati sono ricavati dal sito [www.fondazioneilavoro.it](http://www.fondazioneilavoro.it).

<sup>24</sup> Peraltro, a sostegno di tale “comparazione”, si può ricordare non solo che la ratio legis della riforma nel suo complesso era diretta ad aumentare i “punti di incontro” tra domanda ed offerta di lavoro, legittimando così una considerazione unitaria di tutti gli sportelli sorti a seguito della riforma stessa; ma anche che, nello specifico, l’attività di somministrazione, ed in particolare quella svolta a tempo determinato, di fatto, spesso si risolve in un’attività “collocativa” – esistono evidenze in proposito si veda, da ultimo, Ichino e Mealli, 2005).

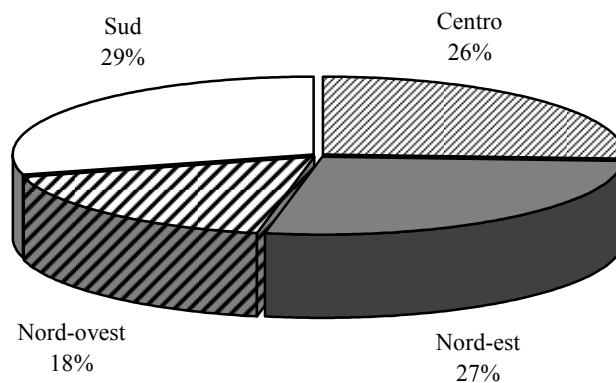


dagli ultimi dati ricavabili dall’indagine Isfol relative alle agenzie per il lavoro in corso di pubblicazione, una agenzia di somministrazione generalista di grandi dimensioni ha dichiarato di avere 143 filiali. Rimane da vedere se a tale capillarizzazione territoriale della Fondazione, in termini assoluti la più significativa fra tutti i nuovi attori del mercato del lavoro – in quanto, di fatto, supportata da una rete di professionisti preesistente – corrisponda poi una capacità di intervento sul mercato del lavoro altrettanto “potente”. Insomma se la maggiore dimensione equivalga ad una maggiore capacità di penetrazione del mercato della intermediazione.

Sia detto per inciso che, avendo riguardo invece alla organizzazione interna della Fondazione, è confermata – in linea d’altro canto con la previsione legale (vedi *supra*) – quella del 2005 sin nel dettaglio (5 soggetti, di cui tre dipendenti e due autonomi) e, d’altronde, non si prevedono ampliamenti dello stesso organico. D’altronde anche l’andamento delle attività, come si vedrà, non molto diverso da quello rilevato al momento della precedente rilevazione, ha consentito una evidente stabilità del personale interno.

Quanto alla distribuzione territoriale dei professionisti affiliati al momento dell’intervista, pari a 1017 soggetti (fig. 22), si conferma in primo luogo la presenza della Fondazione, attraverso i suoi “rappresentanti”, in tutto il paese; in particolare se nel Nord del paese, considerato nel suo complesso, è presente il maggior numero di “filiali” (il 45%), comunque il Mezzogiorno con il 29% garantisce una “rete” di intermediari cospicua, così come del resto il Centro (26%).

Fig. 22 - Distribuzione percentuale dei consulenti delegati

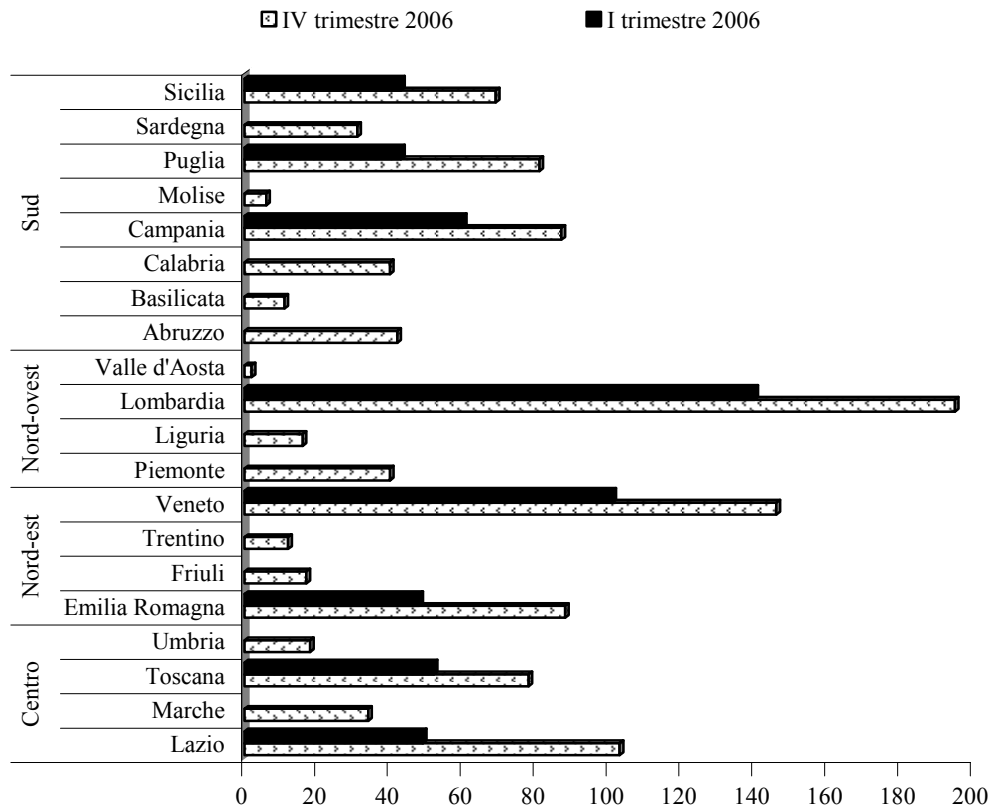


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Nel dettaglio regionale (fig. 23), appare anche confermato il “primato” di Lombardia e Veneto, passate rispettivamente da 140 a 195 deleghe e da 101 a 146, con un *trend* di crescita pertanto pari al 39% nel primo caso e a quasi il 45% nel secondo. Tuttavia è in

altre regioni che detto *trend* è stato decisamente maggiore: si segnalano nell’ordine il Lazio con 103 “delegati” e un incremento del 110%, la Puglia con 81 “filiali” e l’88% di aumento ed infine l’Emilia Romagna con 88 consulenti ed una crescita del 83%.

Fig. 23 - Variazione % numerosità “delegati” in alcune regioni



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

D’altro canto anche i consulenti del lavoro siciliani e toscani, cresciuti rispettivamente del 60% e 50%, dimostrano che l’interesse – e/o emersione – rispetto all’esercizio della attività di intermediazione si va sempre più consolidamento tra la categoria professionale.

Sulla base dei dati disponibili si è tentato di analizzare se, a detta emersione, per così dire, “istituzionale”, corrisponda in effetti anche una adeguata penetrazione nel mercato.

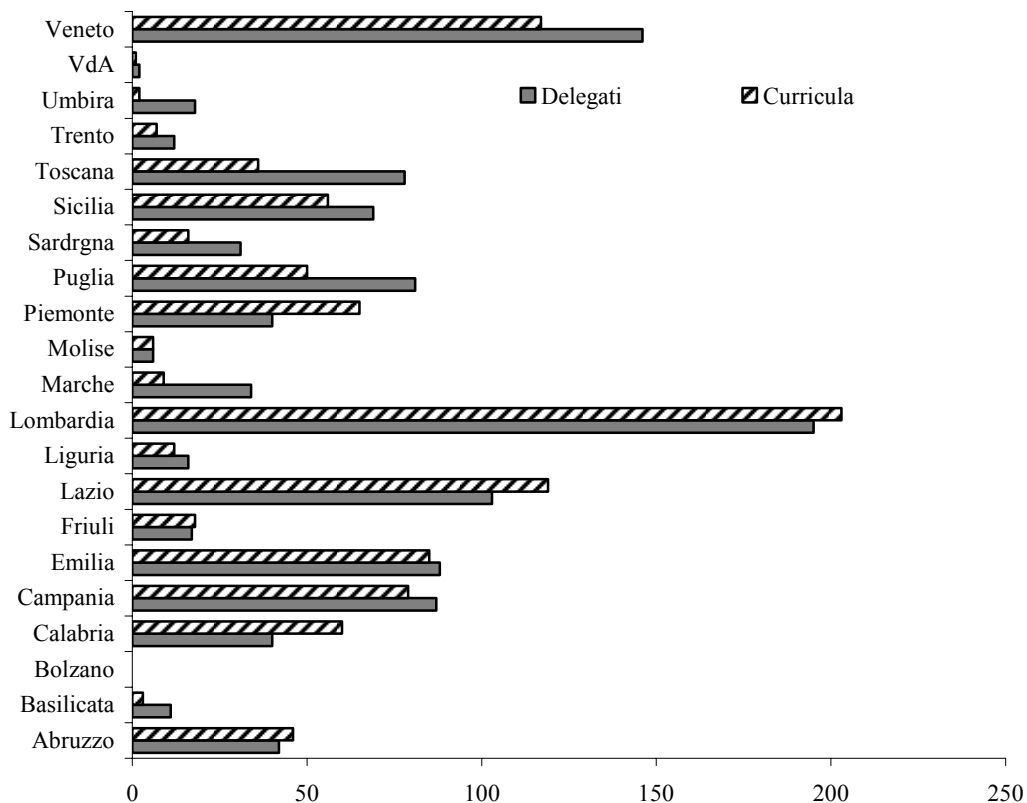
In primo luogo, si è chiesto il “fatturato” della Fondazione per l’esercizio della attività di intermediazione realizzato nel primo semestre 2006. Sulla base del particolare meccanismo di ripartizione dei corrispettivi ricevuti dalle aziende committenti – il 90% a favore del consulente a titolo di compenso e il restante 10% alla Fondazione stessa, a ristoro delle spese sostenute (lucro oggettivo) – risulta un importo pari a 18 mila euro, che, appunto, costituisce il 10% dei compensi nel complesso ricevuti dai consulenti

delegati (180 mila). Se ci si muove dalla considerazione che i singoli professionisti costituiscono altrettanti “sportelli” della organismo costituito dall’Ordine nazionale dei consulenti, ne deriva che tale ultimo complessivo fatturato colloca, di fatto, la Fondazione tra le Agenzie per il lavoro appartenenti alla classe intermedia di fatturato, ma, in verità, molto prossima a quella più bassa, pari a 170.000 €. Infatti utilizzando i dati dell’ultimo monitoraggio Isfol, la Fondazione fa parte di quel 30% delle agenzie raggiunte dall’indagine che ha dichiarato un fatturato tra i 170.001 e 1.100.000 euro. Tale capacità di penetrazione del mercato è confermato dall’incrocio del dato relativo alla numerosità degli operatori affiliati con quello relativo alla raccolta di *curricula* dei potenziali lavoratori (fig. 24), attività propedeutica allo svolgimento dell’attività di *matching* tra domanda ed offerta di lavoro.

Se ne ricava, di fatto, quasi un rapporto di uno ad uno tra “sportelli” e “*curricula*”.

Tale dato può essere diversamente interpretato. In effetti potrebbe ritenersi, paradossalmente, una perfetta corrispondenza tra offerta di lavoro e operatori per l’incontro con la domanda di lavoro.

Fig. 24 - Numerosità delegati e curricula raccolti per regione, valori assoluti

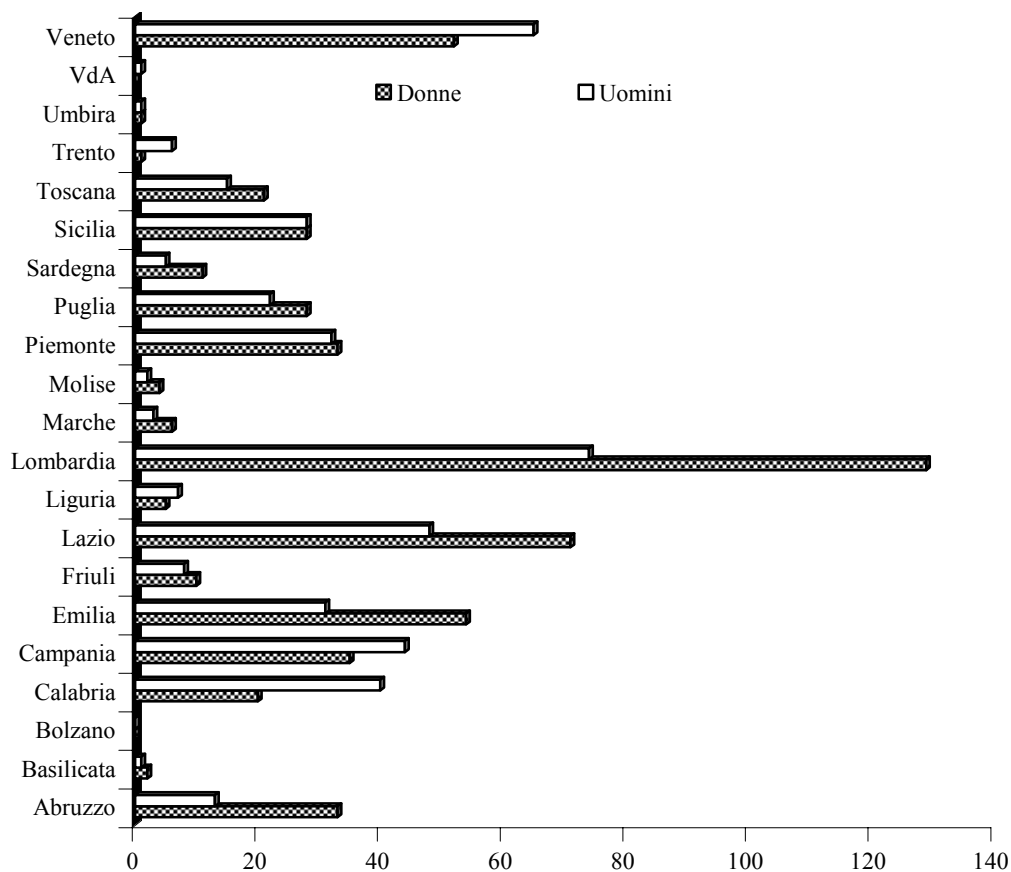


Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Tuttavia, appare più verosimile l’ipotesi che canali informali di ricerca continuino a prevalere, anche in questo caso, preferendo la domanda ancora rivolgersi ai primi, piuttosto che ai secondi, per sopperire alle proprie esigenze di ricerca di personale.

Quanto, comunque alle caratteristiche dei *curricula* raccolti (figg. 25 e 26), si conferma in larga misura quanto già si era rilevato con riguardo ai dati del 2005.

Fig. 25 - *Curricula per regioni*



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

A fronte di un numero complessivo pari a 1008 CV raccolti (nel 2005 erano 1076), in primo luogo non si evidenzia più alcuna prevalenza di genere<sup>27</sup>. Sebbene vada rilevato che, disaggregando territorialmente lo stesso dato, tale omogeneità non risulta sempre

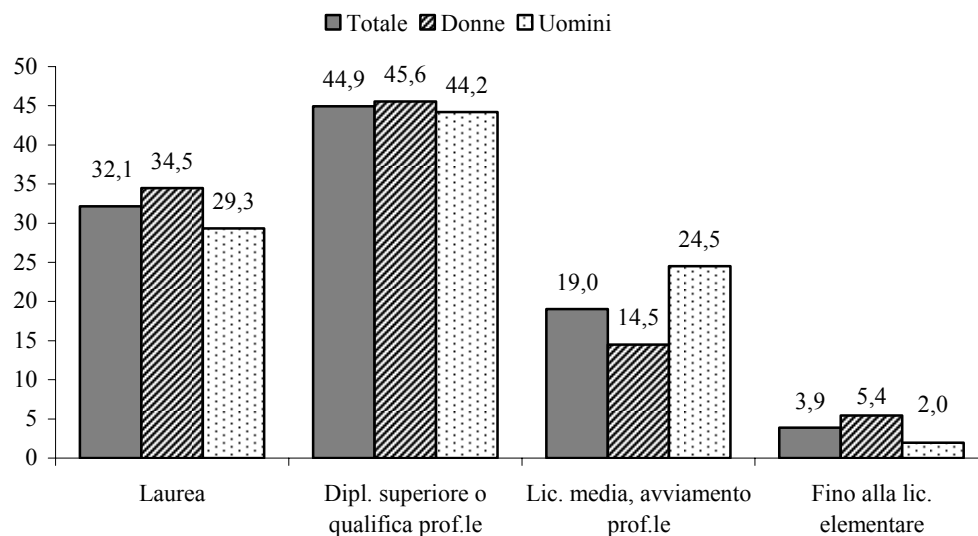
<sup>27</sup> Infatti, nel 2005 risultava che quasi il 60% del CV era stato conferito da donne.

confermata. Così in Lombardia i *curricula* raccolti appartengono in misura prevalente a donne (129 contro 74), come anche in Abruzzo, Lazio e in Emilia Romagna, seppure in misura minore; al contrario Calabria e Campania si distinguono per un rapporto di genere invertito, con una prevalenza, più o meno marcata, di quello maschile.

Dal questionario, risulta inoltre confermato che la netta maggioranza dei *curricula* trattati appartengono a soggetti con titoli di studio elevati: il 45% con diploma di scuola secondaria superiore o qualifica professionale e ben il 32% con titolo universitario. I dati pertanto raffigurano una “clientela” di alto profilo, considerando che secondo l’Istat<sup>28</sup> soltanto l’11,3% dei disoccupati è in possesso di un titolo universitario e che, soprattutto, ben il 39,5% è in possesso della sola licenza media.

Tornando nuovamente alla “capacità collocativa” dei Consulenti del lavoro ed ad ulteriore dimostrazione che la nuova funzione ad essi attribuita dal Legislatore – perlomeno al momento dell’intervista – stentava ancora ad affermarsi, può essere utile sottolineare che, nel primo semestre 2006, la Fondazione ha dichiarato l’affidamento di 123 incarichi da parte di aziende committenti, per attività sia di intermediazione, che di ricerca e selezione di personale.

Fig. 26 - *Curricula per titolo di studio*



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

In effetti, a tali incarichi è corrisposto l’avviamento, nello stesso periodo, di 104 lavoratori, prevalentemente appartenenti alla classe di età tra i 30-49 anni, in genere

<sup>28</sup> Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro. Media 2005.

mediante contratti di lavoro dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato.

Si può arguire, in definitiva che, se il regime speciale di favore previsto dal Legislatore in favore dei singoli professionisti – non più tenuti, come si poteva inizialmente arguire, alla creazione di una agenzia per l’esercizio dell’intermediazione – abbia in effetti conferito maggiore trasparenza al mercato, realizzando così una emersione “soggettiva”, non può però dirsi ancora sufficientemente sostenuta una emersione “oggettiva” e cioè relativa alle attività di promozione del *matching* tra domanda ed offerta esercitata dai consulenti del lavoro.

Anche nella seconda *wave* del monitoraggio si è indagato circa le forme di pubblicità ed informazione utilizzate dalla Fondazione; in proposito si segnala che, confermati gli strumenti già in uso (inserzioni su stampa, diffusione di depliant; internet, contatti diretti con le aziende) risultano ora utilizzati anche passaggi radio televisivi e affissioni pubblicitarie, a dimostrazione del tentativo da parte dell’ente di conferire la massima “notorietà” alla propria attività, anche utilizzando canali di comunicazione più tradizionali e in grado, potenzialmente, di garantire la massima diffusione circa il nuovo ruolo assegnatogli dalla Legge. Chiaramente risulta confermato anche l’utilizzo del sito web, cui sono affidate un complesso di funzioni rivolte sia alla offerta che alla domanda di lavoro.

Al momento dell’intervista era ribadita poi la interconnessione con i soli nodi regionali della Bcnl del Veneto e della Lombardia, individuando quali criticità del sistema: le difficoltà tecniche sia di consultazione delle banche dati, che di connessione con i nodi, nonché la eterogeneità di sviluppo di questi ultimi. Pertanto, seppure non sono segnalati impedimenti tecnici relativi al conferimento dei dati (espressamente sono esclusi problemi relativi alla tutela della riservatezza dei dati conferiti<sup>29</sup> e incompatibilità dei “ dizionari ” di comunicazione), nonché disagi nella interazione con gli altri soggetti della Borsa, pare continuare a “pesare” ancora il diverso sviluppo territoriale della stessa.

A conferma della ancora scarsa unitarietà del Sistema, può essere utile richiamare ora i dati relativi alla partecipazione della Fondazione al processo di costruzione di una “rete” tra gli operatori dello stesso Sistema, e cioè di relazioni formalizzate da essa sia con attori privati che pubblici, ed in particolare con i Servizi pubblici per l’impiego.

Anche da questo punto di vista non si segnalano particolari progressi. È difatti dichiarata la formalizzazione di relazioni solamente con le Università, ciò nonostante sia rappresentata l’esigenza che con tutti gli altri operatori presenti sul mercato si sviluppino rapporti finalizzati alla condivisione delle informazioni e dei dati, nonché alla diffusione condivisa dei “punti” della stessa rete.

Infine si segnala che, rispetto al questionario somministrato nella prima *wave* è stata inclusa una nuova sezione diretta ad indagare l’eventuale adozione di sistemi di controllo di qualità dei servizi offerti.

---

<sup>29</sup> Si segnala che, invece, nel 2005, la tutela della *privacy* era considerata una criticità della Bcnl.

Sebbene non ricorra né l’adozione di certificazione di qualità (ISO 9001), né di sistemi di controllo/*internal auditing*, va segnalata l’esistenza di strumenti dedicati all’utenza sia “interna” (i singoli consulenti del lavoro “delegati”), sia “esterna” (gli in cerca di lavoro e le aziende clienti). Con riguardo alla prima va sottolineata l’esistenza di un sistema di monitoraggio della attività delegata; questa, del resto in stretta connessione con i compiti di controllo e vigilanza affidati alla Fondazione dalla legge, si realizza attraverso la verifica e il monitoraggio delle attività amministrative (in particolare la fatturazione verso i clienti), dell’inserimento dei *curricula*, e della durata dello stesso inserimento, ed, infine, delle attività promozionali. In tal ultimo caso – come è stato specificato nella intervista – è monitorato il corretto uso del “marchio”, nonché la correttezza delle informazioni diffuse dagli stessi “delegati”. Da questo punto di vista può essere anche aggiunto che, nel periodo oggetto di attenzione (I° semestre 2006), sono stati promossi dalla Fondazione cinque corsi di formazione dedicati, con una buona partecipazione degli operatori presenti sul territorio. Si tratta di 350-400 partecipanti, che costituiscono, sulla base del numero totale degli affiliati dichiarati (vedi *supra*), quasi il 40% dell’universo.

Promossa in completa autonomia dalla Fondazione, ma altrettanto importante, soprattutto al fine di promuovere commercialmente la nuova attività tra i “clienti”, sono gli strumenti dedicati all’utenza “esterna”. Seppure in questo caso non risulta predisposta una attività monitoraggio della domanda e dell’offerta di lavoro, va rilevata la presenza di indagini sui livelli di soddisfazione e rilevazione dei fabbisogni, l’esistenza di un *Team* di *Customer Relationship Management* (CRM), nonché la promozione di giornate informative con finalità di comunicazione e di promozione. Si aggiunga che risultano aggiornate con una certa frequenza (da uno a tre mesi), ma non in tempo reale, le banche dati relative a tale platea, onde garantire di rivolgere detti strumenti ai soggetti effettivamente interessati.

A conferma dell’orientamento “commerciale” degli strumenti rivolti alla utenza “esterna”, si segnala che le attività promosse dal *team* di CRM si sostanziano in *marketing* e assistenza clienti (*contact center*), mentre è esclusa quella di Osservatorio sul mercato del lavoro. Allo stesso modo non risulta promossa l’adozione di “Carte di servizio”, ovvero la definizione di “Standard/target di efficienza”, ovvero ancora di “condizioni generali di contratto”/“Termini d’uso”.

## RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Il monitoraggio Isfol sui nuovi attori del mercato del lavoro, siano essi pubblici e privati, comincia a consolidarsi, come dimostrato da questo lavoro che, seppure relativo a due specifiche categorie di intermediari, le Università e la Fondazione dei consulenti del lavoro, è in grado di mostrare un quadro che, nel breve arco di un semestre, si modifica, adeguandosi al nuovo regime legale, nonché, con probabilità, alle esigenze della domanda ed offerta di lavoro.

Certo che il nostro monitoraggio, anche per la metodologia di indagine adottata, riesce a cogliere soprattutto le evoluzioni organizzative-funzionali del settore, piuttosto che il volume di attività prodotto da ciascun attore, ma del resto a tale scopo esistono altre fonti; la dimensione qui indagata, d’altro canto, ci pare, stante anche la relativa novità della riforma, ancora necessaria per rispondere al quesito fondamentale posto dalla stessa *ratio legis*: il mercato della intermediazione è più trasparente di quanto non fosse in precedenza?

In proposito ci si deve innanzi tutto interrogare su quanto e in che modo il nuovo regime legale abbia inciso sui processi di emersione dei due attori qui indagati in qualità di “intermediari”.

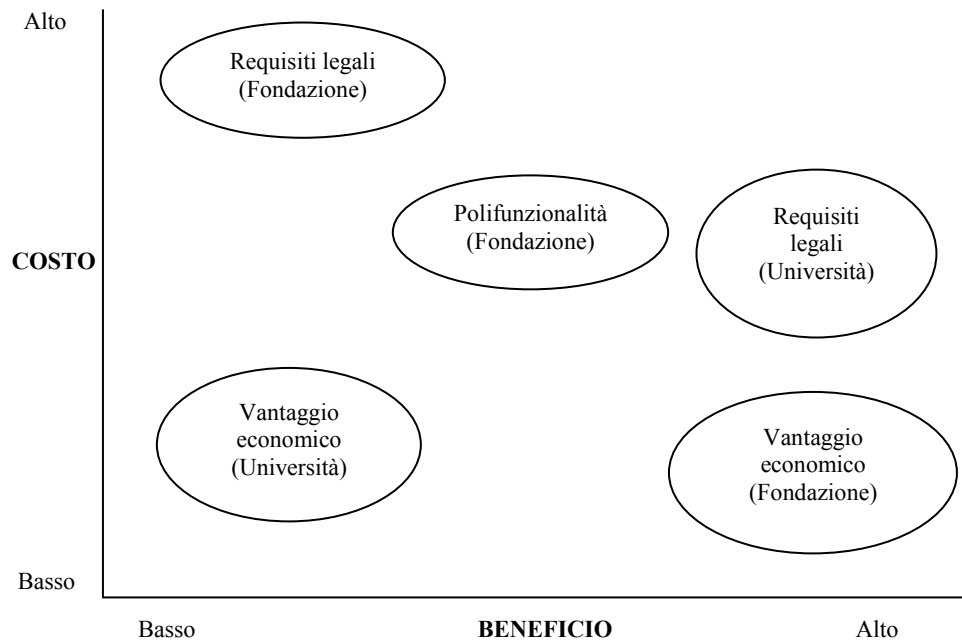
Da questo punto di vista sembrerebbe che più che il regime legale, è il posizionamento pregresso degli operatori sul mercato a “pesare”; infatti, provando ad illustrare graficamente i “costi” e i “benefici” che deriverebbero dall’applicazione della normativa (e in questo senso dal processo di istituzionalizzazione), sembra potersi ricavare una sostanziale “compensazione” tra gli stessi (fig. 27). Sicché le scelte degli operatori non verrebbero tanto influenzate dai requisiti legali, bensì dal loro precedente posizionamento sul mercato, nonché dalla capacità di affermarsi nello stesso.

Più specificatamente, la fig. 27 illustra i costi ed i benefici (entrambi intesi in senso lato) derivanti dallo svolgimento dell’attività di intermediazione attenendosi alle prescrizioni legali. In estrema sintesi, si può osservare come, a fronte di oneri legati all’assolvimento dei requisiti legali imposti per l’esercizio dell’attività di intermediazione, più contenuti per le Università (data la possibilità di operare *ope legis*) e significativamente più importanti per la Fondazione (tab. 7), si riscontri per entrambi gli operatori oggetto d’indagine una sostanziale “compensazione” dei costi, complessivamente considerati, con i vantaggi derivanti dall’istituzionalizzazione del ruolo di intermediari; vantaggi di carattere soprattutto materiale per la Fondazione (beneficio di ordine economico per gli affiliati che esercitano a fini di lucro l’intermediazione, nonché



la ricerca e selezione e l'*outplacement*) e sostanzialmente “immateriale” per le Università (economie organizzative).

Fig. 27 - “Costi” e “benefici” dell’istituzionalizzazione del ruolo di intermediari: Università e Fondazione consulenti



Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Tab. 7 - Requisiti legali per l’esercizio dell’attività di intermediazione (art. 6, D.Lgs. n. 276/2003)

Operatore	Università	Fondazione consulenti
Assenza scopo di lucro	Si	No
Quota personale minimo interno	No	Si
Competenze professionali	No	Si
Idoneità locali	No	Si
Interconnessione Bcni	Si	Si
Monitoraggio	Si	Si
Onorabilità dirigenti	No	Si
Divisioni operative	No	Si

Fonte: monitoraggio Isfol su “Intermediari speciali”.

Diversamente, se analogo tentativo di analisi fosse applicato ai singoli professionisti, ne risulterebbe un posizionamento *netto* più vantaggioso: alla possibilità di svolgere a fini di lucro una nuova funzione (l’intermediazione), non corrisponde, in sostanza, il costo

degli oneri relativi ai requisiti legali, “esternalizzati” presso la Fondazione su tali requisiti cui invece ricadono. Peraltro, i limitati volumi di attività dei consulenti, testimonia come la loro attività prevalente continui ad essere quella tradizionale (la consulenza giuslavoristica) e che, con tutta probabilità, l’alto numero di affiliati sia maggiormente associabili ad un, per così dire, “effetto condono”, combinata con l’opportunità di vedersi affidato una nuova funzione nell’ambito del mercato del lavoro, in sostanza, senza particolari costi.

Confrontando poi le informazioni relative ai due attori oggetto di analisi, sono rilevabili alcune interessanti convergenze ed anche diversità. La “istituzionalizzazione”, colta dal lato delle Università e dei professionisti delegati dalla Fondazione su citata, si è verificata: 1108 consulenti si sono “affiliati” e 56 Università (tra le 77 rispondenti) hanno dichiarato di svolgere, nella forma prescritta dalla Legge, mediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

Come anticipato, però, le *posizioni di partenza*, per così dire, erano diverse.

Le Università avviavano il servizio di mediazione, avvalendosi di un forte consolidato di attività esercitate in questa direzione; se non altro anche perché è innegabile che alcune di esse si sono da tempo “attrezzate” al fatto che la scelta della sede accademica risulta orientata, soprattutto per le professioni caratterizzate da una domanda limitata, anche in base alla capacità “collocativa” che le stesse strutture possono vantare.

Minore grado di istituzionalizzazione aveva l’attività di mediazione svolta dai consulenti del lavoro, caratterizzandosi la categoria nel suo complesso probabilmente più come canale informale di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in virtù delle attività di consulenza tradizionalmente esercitate in favore dei datori di lavoro.

Da quanto appena detto si evidenzia che un’altra differenza di posizionamento dei due attori concerne l’“utenza naturale” di riferimento. Mentre questi ultimi tendono ad orientare la propria attività verso i datori – e per questo del resto da essi ricevono incarichi remunerati – le Università possono fruire del bacino costituito dai propri studenti, in tal senso orientandosi prioritariamente all’offerta di lavoro.

Ne deriva un diverso *core business* che vede la Fondazione concentrarsi sulle attività di ricerca e selezione di personale di specifici profili sulla base di incarico specifico dell’organizzazione committente; le Università investono invece maggiormente sulle attività tese a favorire il processo di transizione tra sistema educativo-formativo al mondo del lavoro e quindi una serie di attività tese a promuovere l’inserimento lavorativo.

In ogni caso, per entrambi gli operatori si osserva, rispetto alla precedente rilevazione, un incremento significativo dei soggetti intermediari: ciò per le Università è legato anche all’ampliamento del gruppo di osservazione. Sempre rispetto a queste ultime, è interessante notare l’accresciuta quota di interconnessioni con la Bcnl, ove invece resta “critico” (perché non sempre quantitativamente adeguato) il numero di risorse specificatamente dedicate alla promozione e alla gestione dell’incontro tra domanda e offerta.

Rivolgendo l’attenzione alla Fondazione dei consulenti del lavoro, all’aumento

rispetto al 2005 del 31% degli affiliati, non corrisponde una forte presenza sul mercato; ciò può essere giustificato in primo luogo con la novità del ruolo attribuito dalla riforma ai consulenti, da cui discende un tempo indispensabile anche per “commercializzare” presso la clientela il nuovo servizio. Si aggiunga poi che il nuovo attore si confronta con un mercato, quello della intermediazione tecnicamente intesa, in cui continuano ad essere forti i canali informali di incontro tra domanda ed offerta, ovviamente più convenienti rispetto ai servizi che vengono erogati comunque dietro il pagamento di un corrispettivo<sup>30</sup>. Infine, va rilevato come la stessa Fondazione, per fatturato, struttura e volumi di attività si colloca tra le agenzie per il lavoro di piccole e medie dimensioni.

---

<sup>30</sup> Ciò d’altro canto trova conferma anche nei dati del monitoraggio sulle agenzie per il lavoro, i quali dimostrano che le agenzie di intermediazione e quelle di ricerche e selezione, nella maggioranza dei casi, se confrontate con quelle di somministrazione, presentano dimensioni e quote di fatturato più contenute.

## ALLEGATO 1

### Questionario indirizzato alle Università e alle Fondazioni universitarie che hanno attivato servizi d’intermediazione ex D.Lgs 276/2003

#### A. ANAGRAFICA

A.1 Natura del soggetto:

- Università pubblica
- Università parificata
- Fondazione universitaria

A.2 Denominazione struttura \_\_\_\_\_

A.3 Via e num. Civico \_\_\_\_\_

A.4 Comune \_\_\_\_\_

A.5 Provincia \_\_\_\_\_

A.6 C.A.P. \_\_\_\_\_

A.7 Telefono \_\_\_\_\_

A.8 Fax \_\_\_\_\_

A.9 Referente per l’indagine \_\_\_\_\_

A.10 Ruolo nella struttura del referente \_\_\_\_\_

A.11 Telefono referente \_\_\_\_\_

A.12 E-mail referente \_\_\_\_\_

#### B. STATO DI ATTIVAZIONE DELL’ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE

B.1 All’interno della struttura sono ad oggi attivati servizi per l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro? (Se Sì, rispondere all’intero questionario altrimenti l’intervista è conclusa)

- Sì
- No

B.2 I servizi sono gestiti:

1.  da un unico ufficio centrale ⇒ B.4
2.  da singole facoltà ⇒ B.3

⇒B.3

se B.2.=2 indicare quali facoltà e somministrare la parte successiva del questionario a tutte le singole facoltà indicate

---



---



---

se B.2.=1 proseguire con B.4

B.4 Il servizio è rivolto:

1.  solo ai propri studenti/ex studenti
2.  anche ad altri utenti

B.5 Da quanto tempo? (*È prevista solo una risposta*)

1.  Fino a 6 mesi
2.  6 mesi - 1 anno
3.  1-3 anni
4.  Oltre 3 anni

B.6 Può indicare nella tabella di seguito il numero di addetti impiegati esclusivamente nell'attività di intermediazione al momento dell'intervista?

	<i>Totale</i>	<i>Di cui donne</i>
Personale impiegato		

B.7 Ritiene la dotazione di personale dedicato al servizio adeguata sotto il profilo quantitativo e qualitativo?

- Sì  
 No

## C. DOTAZIONI

C.1 Per svolgere le attività di intermediazione, la Sua struttura dispone di uno sportello *ad hoc*?

- Sì  
 No

C.2

a) Ritiene che le attrezzature di cui dispone il servizio di intermediazione siano adeguate per la tipologia e la numerosità delle attività da svolgere?

- Sì  
 No

## D. BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

D.1 La struttura ha attivato una connessione telematica con la Bcnl (Borsa continua nazionale del

lavoro)?

- Sì ⇒ D.2
- No ⇒ D.3

D.2 Ritiene che la connessione alla Bcni sia utile per l'attività di intermediazione della Sua struttura?

- Sì ⇒ D.3
- No ⇒ D.3b

D.3

a) Se ritiene che la connessione alla Bcni sia utile per l'attività della Sua struttura, indichi di seguito per quali finalità. *(Si possono selezionare più risposte)*

- Consultazione profili candidati
- Consultazione *vacancies*
- Matching*
- Informazioni sul mercato del lavoro
- Modulistica
- Possibilità di interagire con altri operatori privati
- Possibilità di interagire con operatori pubblici (Servizi per l'impiego, Inps, Inail, ecc.)

b) Quali sono le criticità del sistema ad oggi riscontrate? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Tutela della privacy nel conferimento dati
- Difficoltà tecniche di consultazione delle banche dati
- Difficoltà tecniche di connessione ai nodi regionali
- Eterogeneità di sviluppo dei nodi regionali
- Incompatibilità degli standard di classificazione e sistematizzazione delle informazioni
- Difficoltà di interagire con altri soggetti

## E. SERVIZI DI INTERMEDIAZIONE

E.1

a) È attivo un servizio per la **promozione** dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (comunicazione esterna, *marketing*, ecc.)?

- Sì ⇒ E.1b
- No ⇒ E.2

b) Se sì, quali azioni tra le seguenti attività di promozione svolge? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Invio di materiali informativi
- Partecipazione ad eventi specifici (convegni, seminari, fiere)
- Organizzazione di eventi specifici (convegni, seminari)
- Comunicati su radio e televisioni locali o pubblicati sul sito web
- Attivazione di un servizio di numero verde
- Altro (Specificare) \_\_\_\_\_

## E.2

a) È attivo un servizio per la **gestione** dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro?

- Sì ⇒ E.2b  
 No ⇒ E.3

b) Se sì, quali tra le seguenti attività di gestione svolge? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Costruzione di una banca dati interna  
 Aggiornamento e/o immissione dei dati della Borsa nazionale del lavoro  
 Organizzazione di eventi specifici (convegni, seminari, *workshop*)  
 Attivazione di sportelli  
 Attivazione di un servizio di numero verde  
 Realizzazione di strumenti informativi (newsletter, bollettini, inserzioni) per favore l'incontro tra domanda e offerta di lavoro  
 Altro (Specificare) \_\_\_\_\_

## E.3

a) È attivo un servizio per l'orientamento professionale?

- Sì ⇒ E.3b  
 No ⇒ E.4

b) Se sì, quali azioni tra le seguenti attività di orientamento svolge? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Assistenza alla redazione dei CV  
 Colloqui informativi  
 Servizi consulenziali individuali per il bilancio di competenze  
 Seminari e/o *workshop* tematici  
 Altro (Specificare) \_\_\_\_\_

## E.4

a) Sono realizzate attività di progettazione ed erogazione di formazione finalizzate all'inserimento lavorativo?

- Sì ⇒ E.4b  
 No ⇒ F.1

b) Se sì, quali azioni svolge tra le seguenti attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Ricognizione fabbisogni professionali aziendali  
 Rilevazione fabbisogni territoriali  
 Altro (Specificare) \_\_\_\_\_

## F. MONITORAGGIO ATTIVITÀ

## F.1

a) Si realizzano azioni per monitorare la tipologia di utenti che si rivolgono al servizio?

- Sì ⇒ F.1b  
 No ⇒ F.2

b) Se sì, che tipo di azioni ha adottato? *(Si possono selezionare più risposte)*

- Raccolta di informazioni anagrafiche al momento del primo contatto da parte dei soggetti in cerca di occupazione (livello di istruzione, stato occupazionale, precedenti esperienze)
- Compilazione e raccolta di schede informative al momento del primo contatto da parte delle aziende (settore di mercato, dimensioni dell'ente, profilo ricercato)
- Altro (Specificare) \_\_\_\_\_

F.2 Indicare, se disponibile, il totale di *curricula vitae* raccolti nel I semestre 2006:

F.3 Indicare, se disponibile, il totale delle *vacancies* segnalate dalle aziende nel I semestre 2006

F.4

Indicare, se disponibile, il totale di utenti inseriti in azienda/altro ente nel I semestre 2006

F.5 Indicare, se disponibile, il totale di utenti inseriti tramite tirocini formativi e di orientamento in azienda/altro ente nel I semestre 2006

## G. RETI TERRITORIALI

G.1 Relazioni formalizzate dell'agenzia con i seguenti soggetti:

Agenzie per il lavoro Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Se sì, per quali attività Convezione: 1=Sì, 2=No Progetto: 1=Sì, 2=No Condivisione dati: 1=Sì, 2=No Altro (specificare _____ )
Scuole Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Se sì, per quali attività Convezione: 1=Sì, 2=No Progetto: 1=Sì, 2=No Condivisione dati: 1=Sì, 2=No Altro (specificare _____ )
Comuni Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Se sì, per quali attività Convezione: 1=Sì, 2=No Progetto: 1=Sì, 2=No Condivisione dati: 1=Sì, 2=No Altro (specificare _____ )
Camere di Commercio Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Se sì, per quali attività Convezione: 1=Sì, 2=No Progetto: 1=Sì, 2=No Condivisione dati: 1=Sì, 2=No Altro (specificare _____ )



<p>Sindacati dei lavoratori</p> <p>Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	<p>Se si, per quali attività</p> <p>Convezione: 1=Si, 2=No          Progetto: 1=Si, 2=No          Condivisione dati: 1=Si, 2=No          Altro (specificare _____ )</p>
<p>Associazioni datoriali</p> <p>Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	<p>Se si, per quali attività</p> <p>Convezione: 1=Si, 2=No          Progetto: 1=Si, 2=No          Condivisione dati: 1=Si, 2=No          Altro (specificare _____ )</p>
<p>Consulenti del lavoro</p> <p>Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	<p>Se si, per quali attività</p> <p>Convezione: 1=Si, 2=No          Progetto: 1=Si, 2=No          Condivisione dati: 1=Si, 2=No          Altro (specificare _____ )</p>

G.2 In quale direzione crede si svilupperanno le relazioni con la rete di soggetti sopra menzionati?

<p>Agenzie per il lavoro</p>	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No          Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No          Condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No          Integrazione delle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No          Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>
<p>Scuole</p>	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No          Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No          Condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No          Integrazione delle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No          Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>
<p>Comuni</p>	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No          Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No          Condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No          Integrazione delle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No          Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>

Camere di Commercio	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No</p> <p>Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No</p> <p>Condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No</p> <p>Integrazione delle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No</p> <p>Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>
Sindacati dei lavoratori	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No</p> <p>Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No</p> <p>Condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No</p> <p>Integrazione delle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No</p> <p>Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>
Associazioni datoriali	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No</p> <p>Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No</p> <p>condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No</p> <p>integrazione nelle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No</p> <p>ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>
Consulenti del lavoro	<p>Concorrenza 1=Si, 2=No</p> <p>Segmentazione dei mercati/attività 1=Si, 2=No</p> <p>Condivisione delle informazioni/dati: 1=Si, 2=No</p> <p>Integrazione delle rispettive attività (ad esempio progetti/tavoli di lavoro congiunti) 1=Si, 2=No</p> <p>Ampliamento della propria rete di “sportelli” (ad esempio spazi dedicati presso altri enti): 1=Si, 2=No</p>

G. 3 Avete relazioni con il sistema dei Servizi Pubblici per l’Impiego?

1= Si ⇒ G.3

2= No

G. 4 (Se Si alla G.3)

**a) Si tratta di relazioni formalizzate?**

1=Si, 2=No

**b) Si tratta di relazioni di tipo sporadico o continuativo?**

1=Sporadico, 2=Continuativo

## H. CONTATTI

### H.1 Referenze ulteriori contatti:

H.1.1. REFERENTE1\_NOME

H.1.2. REFERENTE1\_COGNOME

H.1.3. REFERENTE2\_NOME

H.1.4. REFERENTE2\_COGNOME

### H.2. Telefono

H.2.1. TELEFONO\_1

H.2.2. TELEFONO\_2

### H.3. Fax:

H.3.1. FAX

### H.4. E-mail

H.4.1. E-MAIL\_1

H.4.1. E-MAIL\_2

**FINE INTERVISTA**

## **ALLEGATO 2**

### **Elenco Università contattate**

1. Università della Valle d’Aosta
2. Università della Calabria
3. Libera Univ. Inter.le Studi Sociali “Guido Carli” Luiss-Roma
4. Università degli Studi di Bologna
5. Università Cattolica del Sacro Cuore
6. Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”
7. Università degli Studi di Milano-Bicocca
8. Università degli Studi Insubria Varese-Como
9. Università Telematica Pegaso
10. LUM “Jean Monnet”
11. Università degli Studi di Trento
12. Università degli Studi di Foggia
13. Università Telematica Internazionale Uninettuno
14. Università degli Studi di Milano
15. Università degli Studi del Sannio di Benevento
16. Università degli Studi di Cagliari
17. Politecnico di Torino
18. Università degli Studi di Pavia
19. Università degli Studi di Napoli “Federico II”
20. Università degli Studi di Genova
21. Università degli Studi di Perugia
22. Università degli Studi “Mediterranea” di Reggio Calabria
23. Università degli Studi del Piemonte orientale “Amedeo Avogadro”- Vercelli
24. Università degli Studi di Salerno
25. Università degli Studi della Basilicata
26. Università degli Studi de L’Aquila
27. Università degli Studi di Bergamo
28. Università degli Studi di Macerata
29. Università degli Studi di Pisa
30. Università degli Studi di Udine
31. Università IUAV di Venezia
32. Università degli Studi di Brescia
33. Università degli Studi di Siena
34. Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
35. Istituto Universitario di Scienze Motorie di Roma
36. Università “Carlo Cattaneo” - Liuc
37. Libera Università di Bolzano
38. Scuola Sup. di Studi Univ. e Perfezionamento S.Anna di Pisa

39. Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti-Pescara
40. Università degli Studi di Messina
41. Università degli Studi di Camerino
42. Libera Università di lingue e comunicazione Iulm-MI
43. Politecnico di Bari
44. Università degli Studi di Padova
45. Università per Stranieri di Perugia
46. Università degli Studi di Bari
47. Politecnico di Milano
48. Università degli Studi di Lecce
49. Università degli Studi Roma Tre
50. Università degli Studi di Torino
51. Università degli Studi di Cassino
52. Seconda Università degli Studi di Napoli
53. I.U.S.S. - Istituto Universitario di Studi Superiori - Pavia
54. Università Politecnica delle Marche
55. Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli
56. Università degli Studi di Palermo
57. Università Telematica TEL.M.A.
58. Università degli Studi di Parma
59. Università degli Studi di Ferrara
60. Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
61. Università degli Studi di Scienze gastronomiche
62. Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste
63. Università per Stranieri di Siena
64. Università Telematica “Universitas Mercatorum”
65. Università degli Studi della Tuscia
66. Università degli Studi di Firenze
67. Università Telematica “Leonardo da Vinci”
68. Libera Università “Vita Salute S.Raffaele” Milano
69. Istituto Italiano di Scienze umane di Firenze
70. Università degli Studi Europea di Roma
71. Scuola IMT - Istituzioni, Mercati, Tecnologie - Alti Studi - Lucca
72. Università Telematica “Italian University Line” - IUL
73. Scuola Normale Superiore di Pisa
74. Università “Cà Foscari” di Venezia
75. Università Telematica Internazionale - Unitel
76. Università Telematica “E-campus”
77. Fondazione Marco Biagi

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

**CRUI**, *L'Università Orienta 2005 - Rilevazione CRUI su comportamenti e iniziative negli atenei italiani*, 2005.

**Dilorenzo P.**, “*Le attività di intermediazione al lavoro nelle università*”, in *Approfondimenti CRUI*, n. 2, aprile 2007.

**Di Domenico G. e M. Marocco**, “*Il nuovo mercato delle Agenzie per il Lavoro in Italia. Prime evidenze empiriche*”, Isfol, *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, n. 10/2005, Roma.

**Di Domenico G. e M. Marocco**, *Gli intermediari speciali e le Agenzie per il Lavoro. Risultati d'indagine 2006*, Isfol, *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego* n. 8/2006, Roma.

**Di Domenico G.** *Il ruolo di intermediazione delle Università*, in “*ildiariodelalavoro.it*”, 20 aprile 2006.

**Ichino A., Mealli F., Nannicini T.** (2005) *Temporary Work Agencies in Italy: a Springboard toward Permanent Employment?*, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 64, 1, 1-27.

**Istat**, *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati - Indagine 2004*, Roma, 2007.

**Ministero del lavoro e della previdenza sociale**, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, febbraio 2007.

*Numeri  
pubblicati:*

- N. 1, 1998 La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti, *di S. Porcari e C. Malpele*
- N. 1, 1999 Incentivi alle assunzioni: ipotesi per la valutazione e prime applicazioni, *di M. Ferrara, C. Malpede, M. Mancini e M. Marocco*
- N. 2, 1999 La formazione per i patti territoriali e le aree di crisi, *di D. Gilli e A. Scassellati*
- N. 3, 1999 Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento, *di M. Marocco, V. Parisi e S. Porcari*
- N. 4, 1999 Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- N. 5, 1999 Gli incentivi all’imprenditorialità nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni, *di M. Mancini e V. Menegatti*
- N. 6, 1999 Strategia europea per l’occupazione: analisi comparata dei Piani nazionali di azione, *di L. Incagli e S. Porcari*
- N. 7, 1999 Il lavoro interinale indagine esplorativa, *di V. Menegatti e E. Mari*
- N. 1, 2000 La riforma dei Servizi Pubblici per l’impiego: l’originalità del modello italiano, *di M. Marocco e L. Incagli*
- N. 2, 2000 Valutare le politiche per l’occupabilità le borse lavoro, *di A. Mocavini e M. Lattanzi*
- N. 3, 2000 Modelli per l’occupazione a confronto: strategie Ocse e orientamenti europei, *di V. Parisi*
- N. 4, 2000 I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l’occupazione. Analisi e confronti internazionali, *di M. Mancini*
- N. 5, 2000 Interventi per lo sviluppo locale nel Mezzogiorno e ruolo della formazione - Rapporto 2000, *a cura di D. Gilli*
- N. 6, 2000 Job vacancies in Italia - Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- N. 7, 2000 Valutare gli interventi per l’occupazione: I tirocini di orientamento, *a cura di C. Serra*
- N. 8, 2000 Obiettivo occupazione: le strategie dei paesi europei, *di M. Curtarelli e S. Porcari*
- N. 1, 2001 Servizi per l’impiego - Rapporto di monitoraggio 2000, *di D. Gilli, G. Perri e F. Tantillo*
- N. 2, 2001 Strumenti per le analisi di flusso nel Mercato del lavoro - Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro, *di M. Centra, A. Discenza e E. Rustichelli*
- N. 3, 2001 La riforma del part-time - Il “compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa”, *di M. Emanuele, M. Marocco e E. Rustichelli*

- N. 4, 2001 Ict e “New Economy” - Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico, *di A. Paliotta e A. Pannone*
- N. 5, 2001 Il lavoro interinale - Prime Analisi su dati amministrativi, *di F. Carmignani, E. Rustichelli e G. Marzano*
- N. 6, 2001 Valutare gli interventi per l’occupabilità - I piani di inserimento professionale ed elementi comparativi con altre misure, *a cura di C. Serra*
- N. 7, 2001 Verso nuovi dispositivi di *workfare* - Lavori socialmente utili - Profili valutativi, *di M. Marocco e A. Scialà*
- N. 1, 2002 Monitoraggio Spi 2001 - Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture, *a cura di D. Gilli*
- N. 2, 2002 La programmazione regionale a sostegno dei Servizi per l’impiego - Azioni di sistema ed integrazione con lo sviluppo locale, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 3, 2002 Servizi per l’impiego - Rapporto di monitoraggio 2001, *di D. Gilli, R. Landi e G. Perri*
- N. 4, 2002 I Servizi privati per l’impiego: il caso delle Agenzie di collocamento, *a cura di G. Linfante*
- N. 5, 2002 I nuovi Servizi per l’impiego: esperienze di formazione del personale, *di R. Landi*
- N. 6, 2002 Monitoraggio Spi 2002 - “Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture”, *a cura di D. Gilli*
- Supplemento *Le fonctionnement des Centres pour l’emploi en Italie - Suivi 2002*, Supplément au n° 6/2002 des “Monographies sur le Marché du travail et les politiques pour l’emploi”
- Supplemento *The Functioning of the Employment Centres in Italy - 2002 Monitoring*, Supplement to Issue N. 6/2002 of the “Monographs on the Labour Market and Employment Policies”
- N. 7, 2002 Le politiche per l’occupabilità: Valutazione della loro efficacia attraverso un’analisi sui giovani in cerca di lavoro che hanno partecipato a Piani di inserimento Professionale o a Tirocini, *a cura di C. Serra*
- N. 1, 2003 Monitoraggio Spi 2002 - Analisi di profondità dei Centri per l’impiego nelle regioni Ob. 1, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio Spi*
- N. 2, 2003 Servizi per l’impiego e sistema imprenditoriale. Esigenze ed aspettative dei datori di lavoro, *di G. Di Domenico*
- N. 3, 2003 Indagine sulle attività di monitoraggio svolte dai Servizi per l’impiego, *di F. Tantillo e M. Ferrara*
- N. 4, 2003 Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro: il percorso metodologico, *di L. Incagli, A. De Sanctis e D. Radicchia*
- N. 5, 2003 La rete Eures in Italia - Analisi del quadro normativo-istituzionale, valutazione degli aspetti organizzativi, *di M. Bonanni e R. Landi*



- N. 6, 2003 L'organizzazione dei Servizi per l'impiego - Un'analisi sperimentale, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 7, 2003 L'utenza dei Cpi e il livello di soddisfazione per i servizi erogati, *di G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
- Supplemento Users of the Employment Centres and the level of satisfaction for the services provided, *by G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*  
Supplement to Issue N. 7/2003 of the “Monographs on the Labour Market and Employment Policies”
- N. 8, 2003 Formazione del personale Spi: ricognizione ed analisi valutativa delle attività formative 2001-2002, *di R. Landi e L. Palomba*
- Supplemento Formazione del personale Spi nelle regioni Ob. 1, *di R. Landi e L. Palomba*,  
Supplemento al n. 8/2003 delle “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”
- N. 9, 2003 Evoluzione del sistema dei Servizi per l'impiego nelle regioni Ob. 1, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio*
- N. 10, 2003 Public Employment Services in Europe - Innovative practices in the provision of services: on line, to companies, and to long-term unemployed, *a cura di G. Di Domenico*  
Services publics de l'emploi en Europe - Expériences innovantes dans l'offre de services: en ligne, aux entreprises, aux chômeurs de longue durée, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 11, 2003 Lavoro atipico e Servizi per l'impiego - Studi di caso e modelli di intervento, *di M. Curtarelli e C. Tagliavia*
- N. 12, 2003 Rassegna internazionale della letteratura in materia di Servizi per l'impiego, *a cura di L. Incagli e M. Marocco*
- N. 13, 2003 Employment Services - Summary of the Monitoring Exercise 2002, *a cura di S. Rosati*  
Les services de l'emploi - Synthèse du suivi 2002, *a cura di S. Rosati*
- N. 1, 2004 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego nelle regioni del Mezzogiorno, *a cura di D. Gilli e M. Parente*
- N. 2, 2004 Relazione tra Servizi per l'impiego e Aziende-utenti - L'impatto delle procedure informatizzate, *a cura di G. Di Domenico*
- N. 3, 2004 Dossier regionali sul Mercato del lavoro 1-2004, *a cura di G. Riccio*
- N. 4, 2004 Analisi del valore aggiunto delle azioni di sistema del Pon a sostegno della riforma dei Servizi per l'impiego - Un'indagine pilota, *a cura di M. D'Onofrio, L. Guazzaloca, A. Salomone*
- N. 5, 2004 Reti tecnologiche e reti di relazioni nei Servizi pubblici per l'impiego: un'analisi territoriale, *a cura di D. Di Francesco, C. Serra*
- N. 6, 2004 Invecchiamento e lavoro - Elementi per un profilo meridionale, *di S. Porcari e M.L. Mirabile*

- N. 7, 2004 Gli utenti e i Centri per l'impiego, di *G. Baronio, M. D'Emilione, C. Gasparini, G. Lintante e F. Tantillo*
- N. 8, 2004 Il lavoro ripartito, tra riforma legislativa e contrattazione collettiva, a cura di *M. Emanuele*
- N. 9, 2004 Gli interventi formativi rivolti agli operatori dei Servizi per l'impiego: dal monitoraggio alla valutazione della qualità, di *M. Bonanni, M. Ferritti e L. Palomba*
- N. 10, 2004 Dossier regionali sul Mercato del lavoro - Il lavoro femminile, a cura di *G. Riccio*
- N. 11, 2004 Comparative Atlas on Employment Services in the enlarged European Union, di *G. Di Domenico*
- N. 12, 2004 I lavoratori adulti tra programmazione regionale e politiche locali - Un'analisi comparata, di *S. Porcari, P. Riccone e G. Folini*
- N. 13, 2004 Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, di *M. Marocco e E. Rustichelli*
- N. 14, 2004 Dossier regionali sul Mercato del lavoro - 2/2004, a cura di *G. Riccio*
- N. 15, 2004 La rete Eures in Italia - Monitoraggio 2003, a cura di *M. Bonanni e R. Landi*
- N. 1, 2005 Servizi per l'impiego e welfare locale - Indagine comparata sulle forme di cooperazione fra Spi e comuni in Italia e in Europa, di *I. Appetecchia, C. Gasparini, Giacobbe e F. Tantillo*
- N. 2, 2005 L'utenza extracomunitaria nei Centri per l'impiego - Una prima indagine sperimentale, di *G. Baronio e M. D'Emilione*
- N. 3, 2005 Servizi informatizzati per il lavoro - La percezione delle aziende-utenti, di *G. Di Domenico*
- N. 4, 2005 Dossier regionali sul Mercato del lavoro - 3/2004, a cura di *G. Riccio*
- N. 5, 2005 Osservatorio sulle politiche regionali di sostegno ai lavoratori adulti, a cura di *G. Riccio*
- N. 6, 2005 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego 2004, a cura di *D. Gilli e R. Landi*
- N. 7, 2005 Il nuovo part-time - La concertazione della flessibilità, a cura di *E. Rustichelli*
- N. 8, 2005 Il contatto di inserimento - Una nuova opportunità per l'ingresso nel Mercato del lavoro, a cura di *M. Emanuele*
- N. 9, 2005 Lavoratori anziani e Mercato del lavoro europeo - Studi, politiche pubbliche e buone prassi aziendali, di *D. Gilli, M. Parente e C. Tagliavia*
- N. 10, 2005 Il nuovo mercato delle Agenzie per il lavoro in Italia - Prime evidenze empiriche, a cura di *G. Di Domenico e M. Marocco*
- N. 11, 2005 Reti tecnologiche e reti relazionali nei sistemi del lavoro regionali e provinciali, di *D. Di Francesco, S. Rossetti e C. Serra*

- N. 12, 2005 Rapporto sul Mercato del lavoro nel Mezzogiorno, *a cura di A. Amendola e E. Rustichelli*
- N. 13, 2005 La ricerca di lavoro - Raccolta di studi empirici, *a cura di E. Mandrone e D. Radicchia*
- N. 14, 2005 I Servizi per il collocamento mirato - Rilevazione censuaria 2004 - Monitoraggio sui servizi per l’inserimento lavorativo delle persone disabili, *di P. Checcucci e F. Deriu*
- N. 15, 2005 Le politiche di *workfare* in Europa - Esperienze di integrazioni tra Servizi al lavoro e Sistemi di welfare, *di G. Di Domenico*
- N. 1, 2006 Verso il lavoro - Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese - Monitoraggio 2004, *a cura di D. Gilli e R. Landi*
- N. 2, 2006 Venti anni di Contratti di formazione lavoro, *a cura di S.D. Rosati*
- N. 3, 2006 Gli utenti e i Centri per l’impiego, *di G. Baronio e M. D’Onofrio*
- N. 4, 2006 Caratteristiche e funzionamento dei Servizi per l’impiego nelle aree Obiettivo 1- Rilevazione 2004, *a cura di G. Scarpetti*
- N. 5, 2006 Studio sui profili professionali degli operatori dei Centri per l’impiego e delle Agenzie per il lavoro, *a cura di M. Bonanni*
- N. 6, 2006 Valutare l’esperienza lavorativa degli adulti: patrimonio del futuro, *a cura di G. Riccio*
- N. 7, 2006 Imprenditori immigrati: il dibattito scientifico e le evidenze empiriche dell’indagine Isfol, *di S. Laj e V. Ribeiro Corossacz*
- N. 8, 2006 Il sistema privato dei servizi all’impiego - Risultati d’indagine 2006, *di G. Di Domenico e M. Marocco*
- N. 9, 2006 La rete Eures-Italia - Primi elementi di valutazione 2005-2006, *a cura di M. D’Onofrio e R. Landi*
- Supplemento Il monitoraggio Isfol del sistema dei servizi per il lavoro in Italia e in Europa - Bibliografia per argomenti (2000-2006), *a cura di G. Scarpetti*, supplemento al n. 9/2006 delle Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego
- N. 1, 2007 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l’impiego 2005-2006, *a cura di D. Gilli e R. Landi*
- N. 2, 2007 Interventi per favorire l’occupazione in tutte le età della vita: più lavori e di qualità migliore, *a cura di G. Riccio*
- N. 3, 2007 Analisi dei sistemi di monitoraggio dei Servizi per l’impiego a livello regionale e locale . Alcune evidenze empiriche, *a cura di Matteo D’Emilione e Maria Parente*