

Lezioni di Employability/24 - L'ennesima occasione perduta, le università italiane alla prova del placement

Da qualche anno oramai, a partire dalla riforma del mercato del lavoro avviata dalla Legge Biagi, è stato riconosciuto alle Università un ruolo di primo piano nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. **Un ruolo connotato alla funzione storica degli atenei quali "intermediari" tra i giovani e la società.**

Tale vocazione dell'università si realizza innanzitutto attraverso la costituzione di uffici formalmente incaricati di operare a favore dell'incontro tra la domanda delle aziende e l'offerta dei propri laureati, all'interno di una ordinaria attività di attivazione di stage, tirocini curriculari e più in generale di orientamento in uscita verso il mercato del lavoro. **Inoltre gli Atenei hanno l'obbligo di pubblicare sul proprio sito tutti i Curriculum Vitae di studenti (dall'atto dell'immatricolazione) e neolaureati (fino ai 12 mesi dal conseguimento del titolo). Almeno questo è quanto richiesto per legge.**

Nei siti delle università italiane, tuttavia, appare faticoso, per un datore di lavoro o una azienda alla ricerca di talenti, cercare i contatti giusti, i profili adeguati e soprattutto i curricula dei laureati. Vi sono invero in ogni ateneo specifici uffici placement destinati ad assolvere questa funzione di intermediazione, vi sono referenti per ateneo a cui poter chiedere informazioni e specifiche. Vi sono inoltre quasi in ogni sito di ateneo italiano, indicazioni e modalità per la visualizzazione di curricula in forma anonima, privi quindi di informazioni basilari quali i contatti, gli indirizzi di posta elettronica, i recapiti telefonici. Si tratta di cv che riportano solo il voto di laurea, le competenze linguistiche ed informatiche, le esperienze pregresse ma non individuano attitudini, propensioni, talenti, job skills.

Per la ricezione di profili accurati, di curricula completi di dati (necessari se si voglia anche solo procedere a convocare un giovane per un colloquio), **è necessario che l'azienda si sottoponga a procedure di accreditamento**, con compilazione di format online, a cui successivamente, in un arco temporale che va a seconda dei casi dai 3 ai 15 giorni, segue una mail di conferma dell'avvenuta registrazione.

Dopo la registrazione e la ricezione della password l'azienda potrà accedere e specificare sul motore interno di ricerca, a seconda del numero di cv che l'iscrizione dà diritto a visionare (in alcuni casi limitato, in altro casi illimitato), il profilo richiesto (ossia età, tipo di percorso, etc.). Dopo questa procedura sarà possibile per l'azienda visionare i CV. Alcune università inviano all'azienda per email i cv contenuti in un file excel che divide le informazioni per campi (età, provenienza, esperienze, votazione, etc.). Altri atenei invece inviano all'azienda tutti i cv dei giovani completi di foto e di maggiori informazioni di dettaglio (ci sono spazi liberi nei quali i candidati possono descrivere la propria personalità, inserire le competenze trasversali acquisite negli anni, la

Lezioni di Employability/24 - L'ennesima occasione perduta, le università italiane alla prova del placement

motivazione e i desiderata professionali).

Vi sono poi alcuni sistemi (normalmente regionali o che raggruppano più regioni) che facilitano la ricerca dei cv poichè con una unica registrazione al sistema viene consentita la visione dei cv di tutti gli atenei aderenti.

Alcune università chiedono anche specifiche sui contratti, stage, offerte di lavoro che l'azienda intenda offrire ai candidati, motivazioni concrete che sono alla base della ricerca di CV.

Di fatto queste procedure e questi controlli rallentano e complicano l'incontro tra una azienda pronta ad investire in un giovane e un laureato in cerca di occupazione.

In altri termini, le università, nella maggior parte dei casi, perdono occasioni tempestive di placement, di colloqui di lavoro per i propri laureati.

Non è questo il vero placement.

Il placement parte dalle persone, dalla presentazione accurata di un percorso, di un talento, di una attitudine professionale supportata da una adeguata formazione.

L'università e la scuola in generale, che conosce (o dovrebbe conoscere) i suoi allievi, le specifiche doti, il loro percorso, le competenze via via acquisite frequentando corsi, laboratori, sostenendo esami, aspira (o dovrebbe aspirare) ad accompagnare questi talenti nel loro primo incontro con il mercato del lavoro affinché le competenze, alla costruzione delle quali il sistema accademico ha partecipato, non vadano disperse, le capacità vengano pienamente realizzate, la strada intrapresa sia coerente e di valore.

Un placement privo di questa cura, di questa attenzione e di questa guida, è un placement senza anima e difficilmente sarà in grado di trasferire al piccolo o medio imprenditore italiano l'entusiasmo, le competenze, l'energia di cui è alla ricerca per la sua azienda.

Le università devono, per coerenza con la propria missione formativa prima e per obblighi di legge poi, porsi come degni intermediari di questo dialogo, come primi attori nella presentazione accurata, personalizzata e celere di curricula, di storie, di persone che esse stesse hanno contribuito a formare.

Altrimenti sarà l'ennesima occasione perduta, per le aziende ma soprattutto per i nostri giovani.

Elia Bellezza

Lezioni di Employability/24 - L'ennesima occasione perduta, le università italiane alla prova del placement

ADAPT Community Manager

@ElianaBellezza

Scarica il pdf 