

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 29 luglio 2019, n. 29

Il rapporto dell'Osservatorio Università - Imprese della Fondazione CRUI per l'anno 2018, pubblicato recentemente, volge l'attenzione a una dimensione centrale dei processi di innovazione, ossia la formazione della persona e del capitale umano nei luoghi di lavoro. Un tema troppo spesso sacrificato e messo all'angolo nel dibattito pubblico a favore di ragionamenti centrati prevalentemente sulle nuove tecnologie e sulle loro potenziali applicazioni nei contesti produttivi. Il rapporto offre spunti di riflessioni inediti sui quali è interessante soffermarsi, raccolti su un campione di imprese che fanno utilizzo dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e dei dottorati industriali quale leva per alimentare competitività e innovazione. E ciò in forza del dialogo biunivoco che tali dispositivi consentono di strutturare tra imprese e mondo accademico, relazione peraltro triangolata con le esigenze di crescita professionale e personale espressa dai giovani che si accostano a questi percorsi di alta formazione per accedere a un mercato del lavoro delle professioni ad alte qualifiche. Strumenti polifunzionali dunque, il cui scopo si colloca ben al di là del mero ripiego per i ricercatori che non accedono alle carriere accademiche, o della scorciatoia facile scelta dalle imprese per contenere il costo del lavoro (soprattutto nel caso dell'apprendistato), o ancora dell'intervento emergenziale promosso dal legislatore per porre rimedio all'allarmante quadro occupazionale dei giovani italiani, che sconta fenomeni di *overqualification* o di c.d. "fuga dei cervelli", peraltro ampiamente registrati e documentati in Italia.

Il rapporto è netto nell'evidenziare l'utilità di questi dispositivi per attivare percorsi che, intrecciando formazione e lavoro, apprendimento e innovazione, mettono la ricerca al cuore dei nuovi modelli di produzione e sviluppo nei territori. Infatti, se guardiamo alla organizzazione della produzione e ai processi di digitalizzazione odierni non dalla convenzionale prospettiva della singola impresa, ma attraverso il prisma delle nuove economie di rete, dei distretti e delle filiere, è immediato cogliere come anche la dimensione regolativa e operativa dell'apprendistato e dei dottorati industriali sia relazionale per definizione poiché l'impiego efficace

di questi percorsi impone la costruzione di alleanze progettuale tra imprese e università e tra imprese e istituzioni.

I dati presentati dal rapporto sono solo parzialmente confortanti o incoraggianti rispetto a questa prospettiva di rete. Infatti, con riferimento al capitolo del Rapporto dedicato all'apprendistato di alta formazione e ricerca, l'analisi di una serie di casi aziendali mette in luce i limiti e le opportunità che scontano le imprese che hanno scommesso sull'alto apprendistato, avanzando suggerimenti e indicazioni per la messa a punto di efficaci relazioni progettuali tra imprese, filiera formativa e istituzioni per favorire la diffusione e l'impiego dell'istituto. Le principali criticità sono ben note e riguardano la complessità della normativa, le difficoltà burocratiche, ma soprattutto il perdurare di un pregiudizio culturale ancora ben radicato nel contesto accademico, così come in quello produttivo, per il quale formazione accademica e lavoro sono mondi parzialmente autoreferenziali e non comunicano in maniera fluida: i deboli contatti emergono tutt'al più grazie alla diffusione di percorsi di tirocinio curriculare o tramite gli uffici *placement* - quando presenti - universitari. In questo senso, sembra ancora di là da venire una visione per la quale università e imprese sono pensate come elementi di un unico sistema, dove formazione e produzione si integrano e si contaminano, anche grazie all'utilizzo di percorso marcatamente a favore di questa integrazione, quali ad esempio l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Non stupisce quindi constatare che questi apprendisti erano, nel 2017, poco meno di mille in tutta Italia, e in diminuzione rispetto agli [anni precedenti](#).

Se quindi il Rapporto della Fondazione CRUI ben evidenzia questo limite di matrice culturale, dai casi aziendali analizzati emerge comunque il perdurare di una difficoltà a pensare assieme formazione e lavoro, con imprese che lamentano la mancata, netta, scansione tra periodi di formazione in azienda, in università e lavoro, quasi a delineare una logica separazionista quando invece sarebbe fondamentale una cultura "circolare" della formazione, capace di integrare e quindi di arricchire la teoresi grazie alla prassi, la ricerca grazie all'azione, e viceversa, senza una distinzione tra luoghi, spazi e modalità formative. Ciò detto, è importante sottolineare, come ricordano anche gli autori del Rapporto, l'importanza di investire sulla formazione dei tutor aziendali e soprattutto accademici, al fine di promuovere un miglior raccordo tra la formazione svolta presso l'istituzione formativa e quella interna. Queste figure sono infatti determinanti per la buona riuscita di questi percorsi: ancor più determinante è però riuscire a scalfire il pregiudizio sopra richiamato, e per farlo è particolarmente utile la progettazione e

gestione di percorsi di alta formazione in apprendistato di alta qualità.

Se l'apprendistato di alta formazione e ricerca stenta a decollare, secondo il rapporto i segnali che provengono dalle imprese circa l'utilizzo del dottorato industriale, articolato in dottorato a borsa industriale, dottorato in convenzione con le imprese, dottorato executive e in alto apprendistato, sarebbero invece più positivi. Infatti, la propensione delle imprese interpellate nel rapporto a continuare a investire in dottorati di ricerca, qualora già lo abbiano fatto nel passato, è un indicatore del grado di soddisfazione delle stesse in relazione a questo tipo di percorsi. Ben più della metà delle imprese che annoverano dottori di ricerca nel proprio organico continua a investire nella formazione del capitale umano attraverso il finanziamento di borse di dottorato industriale. Il rapporto rileva però una netta correlazione tra dimensione dell'impresa e propensione all'investimento in Dottorati di ricerca. Se infatti il 50% delle multinazionali interpellate già partecipa a vario titolo in iniziative di dottorato industriale, la percentuale scende al 26% per le grandi e intorno al 10% per medie e piccole.

Per quel che riguarda le imprese interpellate che, alla data dell'indagine, non avevano in essere nessuna forma di collaborazione nell'ambito di dottorati di ricerca, l'analisi delle motivazioni fornite ha rivelato due aspetti estremamente rilevanti per riflettere sulle possibili strategie future legate alla diffusione di questo istituto. L'esito dell'indagine ha rivelato come le imprese non indichino tra le criticità specifiche dell'istituto oneri economici troppo elevati, durata dell'investimento o criticità nella gestione della proprietà intellettuale. Il 70% del campione risponde di non aver semplicemente preso in considerazione la possibilità o di non ritenersi adeguatamente informato al riguardo.

Il limitato impiego di questo tipo di strumenti non sembrerebbe dunque legato a una burocrazia eccessivamente onerosa, alla quale comunque le aziende guardano con preoccupazione, ma alla conoscenza dell'esistenza, delle funzioni e del valore dei percorsi di Dottorato di ricerca in generale e del Dottorato Industriale in particolare.

Secondo il rapporto, in futuro è importante agire anche sul fronte della comunicazione e dell'ingaggio delle aziende per accrescere il consenso e la consapevolezza in maniera

diffusa circa i benefici e il valore racchiuso in questi dispositivi, e in ultimo il numero dei ricercatori che lavorano in impresa e nella pubblica amministrazione. L'appello del rapporto CRUI sembra essere tanto più urgente se guardiamo al dato delle persone impiegate in attività di ricerca e sviluppo in Italia, in prospettiva comparata. Negli ultimi dieci anni, il numero dei ricercatori è cresciuto in tutti i Paesi dell'Europa, sebbene l'aumento sia distribuito in maniera disomogenea tra gli Stati membri. Nel 2016, l'UE-28 contava 2 milioni 706 mila ricercatori, corrispondenti a circa l'1 per cento della forza lavoro europea. L'Italia si trova ben al di sotto della media europea e ancora più lontano dai valori registrati dai Paesi del centro e nord Europa dove, stando ai dati dell'Unione Europea, si registra la più alta presenza di ricercatori tra la popolazione attiva: in Paesi come la Danimarca, la Finlandia e il Lussemburgo almeno il 2 per cento della popolazione si compone di lavoratori occupati in attività connesse con la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione (contro una media europea di circa lo 0,7 per cento), mentre in numeri assoluti, Francia, Germania e Regno Unito sono i Paesi che contano più ricercatori.

Nonostante l'aumento dell'organico nel periodo 2003-2013, in Italia la quota del personale operante nel settore della ricerca in senso ampio rimane molto bassa, rispetto agli altri Paesi selezionati per la comparazione. Ciò appare ancora più chiaramente andando a osservare la ripartizione dei ricercatori per settore di impiego. La tabella 1 ci offre uno spaccato dei settori di impiego dei ricercatori italiani, distribuiti tra le tre grandi reti scientifiche nazionali, vale a dire le imprese, gli organismi di governo e le università. Il dato comparato ci permette di vedere come nell'ultimo decennio il profilo italiano sia rimasto pressoché statico in tutti e tre i settori. Questo aspetto è preoccupante per due ragioni: da un punto di vista strettamente nazionale, poiché il numero dei ricercatori è cresciuto a un ritmo molto lento; se poi proiettiamo le statistiche italiane sul piano internazionale, a differenza di tutti gli altri Paesi l'Italia non registra cambiamenti significativi nella distribuzione dei ricercatori tra settore pubblico e privato.

Tabella 1. Numero totale di ricercatori (equivalenti tempo pieno) in alcuni Paesi e in percentuale per settore di impiego

	Totale (migliaia)		Imprese %		Amm. Pubb %		Univ. %	
	2003	2016	2003	2016	2003	2016	2003	2016
Italia	70.332	133.706	39	42	19,8	16,2	39	38
Germania	268.942	399.605	60	58	14,6	13,5	25,7	27,4
Danimarca	29.791	44.815	49	60	18	3,1	31,4	36,2

Francia*	192.790	277.631	52	59	12,7	10	34	28,6
Spagna	92.523	126.633	29	37	16,6	16,3	53	46,1
Regno Unito	Nd	288.922	45,8	38	4,5	2,4	Nd	58
Svezia	48.186	70.372	60,6	67	4,91	4,7	34,5	28
EU-19	840.271	1.295.536	49,2	52	11,6	12,3	38	34,4
Giappone*	652.369	662.071	65	55	5,17	4,5	27,7	20,7
Cina*	862.108	1.619.614	56,2	62	22,3	18,8	21,6	18,4
Stati Uniti**	1 126.251	1 252.900	Nd	71	Nd	Nd	Nd	Nd

Fonte: elaborazione dati ADAPT su Eurostat

* i dati si riferiscono al 2015

** i dati si riferiscono al 2011

Nonostante la distribuzione dei ricercatori tra i diversi settori sia piuttosto variegata nei Paesi presi in considerazione, la tabella mostra chiaramente come la fetta dei ricercatori impiegati nelle imprese sia piuttosto contenuta in tutta Europa se comparata ai suoi maggiori *competitors*, e segnatamente Cina, Giappone e Stati Uniti.

In tutte le esperienze e i casi aziendali di cui Rapporto dà conto emerge con forza la consapevolezza dalle aziende dell'importanza, oggi più che in passato, di entrare in rete con altri soggetti esterni che aziende non sono, come università, centri di ricerca, pubbliche amministrazioni, in funzione della co-progettazione di percorsi di inserimento in azienda di risorse altamente qualificate. Inserimento progressivo durante il quale le persone prendono consapevolezza e coscienza rispetto alle situazioni di compito nelle quali si trovano, maturando competenze che non acquisirebbero nei percorsi di formazione tradizionali. Il tema sollevato dal rapporto non è dunque solo la formazione di profili professionale mancanti, e pure richiesti, nel mercato del lavoro. Piuttosto, che i processi d'innovazione e trasformazione dentro le aziende si alimentano di apprendimento, localizzato, tacito, situazionale, relazionale: un legame, quello tra apprendimento e innovazione, rispetto al quale un ruolo centrale è occupato dalla

professione del ricercatore, figura ibrida capace di tenere assieme mondi e linguaggi diversi e ricombinare in maniera inedita risorse e conoscenze. È una sfida duplice quella si prospetta all'orizzonte: sicuramente organizzativa ed economica, con imprese, università, e più in generale territori chiamati allo sforzo di costruire e progettare percorsi d'integrazione e contaminazione reciproca, ma in ultimo si tratta soprattutto di un cambio di passo di carattere culturale.

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@colombo_mat](https://twitter.com/colombo_mat)

Elena Prodi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT - Università degli Studi di Bergamo

 [@Elena_Prodi](https://twitter.com/Elena_Prodi)