

IL FUTURO QUALI SONO LE CAPACITÀ CHE SERVONO PER COMPETERE NELL'ECONOMIA GLOBALE

## Da grande faccio il nanotecnologo

Le professionalità in Italia sono ormai obsolete. E chi non acquisisce nuove competenze esce dal mercato

Saper rinunciare al posto fisso in nome di un mercato flessibile e mobile. Scegliere un percorso di formazione continua che renda il lavoratore una risorsa competitiva. E, soprattutto, svecchiare il mercato del lavoro italiano portandolo verso i modelli europei. Sono queste le indicazioni degli esperti della Luiss, l'università privata romana che fa capo a Confindustria. «Ormai abbiamo un quadro normativo più che valido» afferma **Roberto Pessi**, ordinario di diritto del lavoro e preside della facoltà di giurisprudenza della Luiss. E poi, sottolinea, «è l'economia che detta l'occupazione, prima ancora della legge. Il problema del contratto a termine o no diventa marginale, se mai un nodo può diventare quello del costo del lavoro», aggiunge il professore. «Ma il nostro diritto in materia è tra i più maturi in Europa, e chiedere di più perché ci sia un riflesso immediato sull'occupazione mi sembra utopistico». Piuttosto occorrerebbe affrontare gli atavici problemi del sommerso e dell'uscita dal lavoro delle donne, alle quali Pessi suggerisce di impiegare il periodo della maternità dedicandosi al recupero formativo, per poter tornare al lavoro con competenze ancora più appetibili. «La formazione è la chiave di volta perché non si verificano fenomeni di uscita prematura dal mercato, dovrebbe essere addirittura prevista dal contratto, come obbligo per l'imprenditore», dice Pessi. «Il vero handicap italiano è che le nostre professionalità diventano obsolete». Compito delle aziende, quindi, ma prima ancora delle università, costruire nello studente la mentalità dell'eterno apprendista. E poi il must del nuovo professionista, qualunque sia il campo in cui lavora, è saper integrare le conoscenze: non si lavora più a compartimenti stagni. Quanto al problema del precariato, l'università degli imprenditori non ha

alcuna nostalgia di un sistema occupazionale che ritiene ormai superato: come nota il direttore generale della Luiss, **Pier Luigi Celli**, il posto fisso si avvia paradossalmente a diventare quello con meno prospettive: «Chi non è disposto a spostarsi sul mercato, cambiando, acquisendo nuove competenze, difficilmente farà carriera e otterrà grossi aumenti retributivi». La nuova logica da acquisire è quella della mobilità: «Il lavoratore si abitua a negoziare, affina gli strumenti a sua disposizione, aumenta la sua dotazione professionale e la capacità di scegliere il suo percorso di studio». Portare i giovani dalla scuola agli stage fino all'azienda è uno dei compiti che si pone l'università romana, che conta oltre 6 mila studenti iscritti suddivisi nelle facoltà di economia, giurisprudenza e scienze politiche. Anche



Pier Luigi Celli

un percorso di formazione all'estero aiuta, specialmente in alcune professioni. Dice Celli: «Se si decide di lavorare in una banca d'affari, è utile l'apprendistato a Londra o a Singapore per trovare poi posto in banche straniere con filiali in Italia».

Ma soprattutto occorrerebbe svecchiare il nostro mercato, come indica **Luciano Monti**, che sempre alla

Luiss è professore di politica regionale europea presso la facoltà di scienze politiche, oltre che imprenditore e presidente di Assoconsult, l'associazione delle imprese di consulenza aderente a Confindustria. «Gli studi più recenti parlano del venditore come della professione più richiesta e della diminuzione del lavoro autonomo a favore di quello dipendente: dati che disegnano un quadro tradizionale che stride con quello fortemente innovativo che ci arriva dall'Europa», nota Monti. «Gli ultimi dati Ue parlano di ben altre

### OPPORTUNITÀ HI-TECH

#### Più sicurezza in azienda con il Risk engineer



Sono aperte le iscrizioni al nuovo corso in Risk engineering organizzato da **Cineas**, Consorzio universitario per l'ingegneria nelle assicurazioni, rivolto a coloro che nelle Pmi come nelle grosse aziende devono occuparsi di sicurezza. I rischi cui un'impresa è esposta vanno dai furti agli incendi, ai virus, fino ai prodotti difettosi. Tutelarsi è possibile anche grazie a una figura professionale, con

competenze adeguate, che all'interno dell'azienda sia in grado di individuare ogni rischio, valutarlo e gestirlo. Il corso si propone proprio di formare professionisti in grado di identificare, ridurre e controllare rischi puri e operativi. Il percorso di formazione nella sua quinta edizione è particolarmente innovativo perché, come sottolinea **Adolfo Bertani** (nella foto) presidente di Cineas, «l'evoluzione tecnologica e la crescente complessità dei sistemi d'impresa hanno fatto nascere nuovi rischi che richiedono un aggiornamento professionale da parte degli operatori del settore».

professioni emergenti: le più richieste vanno dal nanotecnologo al promotore dello sviluppo turistico sostenibile, all'esperto in valutazione del contesto ambientale o in demolizioni per recupero materiali. E ancora: dal tecnico della sicurezza delle banche dati al brand manager, category manager e visual merchandiser. È qui che l'Italia deve investire».

Sulle nuove politiche per il mercato del lavoro, Bruxelles sta studiando come possibile modello europeo il fenomeno che nei Paesi nordici viene definito sicurezza flessibile: «L'attenzione e di conseguenza la spesa pubblica vengono rivolte alla sicurezza sociale più che alla protezione del posto di lavoro», spiega Monti. «Diventa più facile essere licenziati, ma anche ritrovare il posto grazie all'assistenza che garantisce formazione e ricollocamento». «Il mercato viene lasciato libero, il lavoro è mobile, ma le garanzie sociali aumentano, questo è il futuro».

In materia di mobilità e flessibilità, l'apripista europeo è stata certamente la Gran Bretagna. Dell'esperienza inglese parla **William Bromwich**, che da più di 20 anni vive in Italia, dove è ricercatore universitario alla facoltà di economia dell'università di Modena e Reggio Emilia. «Nessuna delle misure proposte dalla legge Biagi sarebbe

controversa in Gran Bretagna», dice. «Per esempio, il job sharing è considerato molto vantaggioso per chi ha un figlio piccolo e vuole comunque continuare a lavorare alcuni giorni della settimana, o per chi vuole tornare a studiare. Ma è una forma di flessibilità che in Italia è ancora nelle prime fasi». Flessibilità del mercato che non significa però disoccupazione e precarietà, ma, al contrario, dovrebbe voler dire più facilità di ingresso e maggiori opportunità di carriera.



Luciano Monti

«Una mia studentessa laureata in scienze economiche e sociali in Italia», racconta Bromwich, «ha fatto domanda a una banca di investimenti prima ancora di finire gli studi e ha lavorato per **Merrill Lynch** e, poi, per **Morgan Stanley**. Ma è più facile trovare lavoro in Inghilterra che in Italia? «I miei studenti stentano a crederci, ma entrare nel mercato del lavoro inglese non è un'impresa così ardua come in Italia», risponde Bromwich. «I centri per l'impiego offrono uno spazio aperto a tutti per visionare le offerte di lavoro: spesso danno l'idea di entrare in un negozio più che in un ufficio pubblico. Il mercato italiano a voi sembra flessibile, ma è niente in confronto a quello inglese, dove è sì più facile uscire, ma molto più facile entrare».

Patrizia Licata

### IMPRESE CHE ASSUMONO

#### La carica dei 500 candidati



Valerio Morganti

La qualità del personale è la chiave del successo per **Ernst & Young**, leader mondiale nei servizi professionali di revisione e organizzazione contabile, risk

advisory, business advisory, transactions advisory, consulenza fiscale. «In Italia abbiamo elevati obiettivi di inserimento. Nell'ultimo triennio l'organico è cresciuto del 10% circa ogni anno e nell'anno fiscale in corso prevediamo di assumere circa 500 persone tra revisione, consulenza aziendale e fiscale», spiega **Valerio Morganti**, partner Ernst & Young e responsabile del personale. Le candidature per i profili alti sono valutate sulla base dell'esperienza pregressa, mentre la selezione dei giovani è indirizzata preferibilmente verso neolaureati in economia e ingegneria gestionale o verso chi ha qualche esperienza. «Puntiamo su motivazione, inglese, flessibilità e problem solving. La retribuzione d'ingresso è allineata al mercato, ma può anche raddoppiare nei primi tre-quattro anni e crescere costantemente durante la carriera. La formazione è continua, anche con training all'estero», conclude Morganti.

"I wanted to understand Europe so that I could work anywhere in the world. That's why I chose ESCP-EAP."

### European Executive MBA

ESCP-EAP is *the* management school for Europe.

We enable high-potential managers to acquire the skills they will need to handle major international responsibilities. Our know-how is recognised. ESCP-EAP has been accredited by AACSB, EQUIS and AMBA, and in 2006, our European Executive MBA was ranked world leader for career advancement by the Financial Times.

See your expertise recognised and join our European Executive MBA.

Contact:  
Dott.ssa Lucie Roux  
+ 39 348 510 70 86  
infomba@escp-eap.it

Ranked 1<sup>st</sup> in Italy,  
by The Financial Times  
Executive MBA survey.



ESCP-EAP

LONDON PARIS BERLIN  
MADRID TORINO

European School of Management

Chambre de commerce  
et d'industrie de Paris