

Il rapporto della Fondazione Agnelli

Per le aziende l'inglese conta più del voto di laurea

Nella classifica dei capi del personale tra le Università vince il Politecnico di Milano

ROMA — Studiare, certo. Ma sapendo che poi l'inglese conta più del voto di laurea: se è *fluent*, un ragazzo uscito dall'università con 70 vale sul mercato del lavoro come chi ha preso 110 e lode. E che più del voto conta aver fatto qualche lavoretto, anche generico, per capire almeno come funziona il mondo là fuori. La disoccupazione giovanile sale, come certifica l'Istat. E per chi è all'università o sta per iscriversi diventa ancora più importante capire cosa cercano le aziende tra quei mille curriculum che arrivano ogni giorno. Lo ha fatto la Fondazione Agnelli insieme all'Associazione italiana per la direzione del personale. Una ricerca che ha chiesto proprio a chi seleziona e valuta i candidati di indicare la loro lista delle preferenze.

I 226 direttori del personale che hanno risposto al questionario assicurano di non fare distinzione tra uomini e donne. E che le possibilità di assunzione calano bruscamente se si arriva al primo colloquio dopo i 30 anni. Ma soprattutto insistono sull'inglese e sull'esperienza di lavoro. Per capire cosa significa basta scorrere la lista delle università preferite, gli atenei che regalano al curriculum qualche punto in più. Al primo posto c'è il Politecnico di Milano, che non a caso sforna 6 mila laureati l'anno ed entro quattro mesi ne piazza al lavoro l'80%. L'inglese? «Abbiamo 15 corsi in lingua — spiega il rettore Giulio Ballio — e chi non conosce l'inglese non si

può nemmeno iscriverlo. In alcuni casi per il test d'ingresso chiediamo il livello avanzato, io non lo passerei». Il lavoro? «Abbiamo uno stage obbligatorio di tre mesi per la triennale mentre la tesi di laurea del quinto anno viene fatta direttamente in azienda». Non sempre funziona così. Anzi. Racconta Roberto Savini Zangrandi, presidente dell'associazione dei direttori del personale: «Quando un neolaureato arriva in azienda, se è bravo ha in testa solo tanta teoria. Non sa lavorare in gruppo e nemmeno applicare a casi pratici le nozioni che ha imparato. Dobbiamo formarlo da capo».

Il problema non è nuovo. Le università italiane puntano sulla dottrina e sull'astrazione più di quanto facciano le università europee. Specie il mondo anglosassone, invece, insiste sui casi pratici, non solo nelle facoltà tecniche. E infatti eccoli qui i difetti principali che hanno i laureati di casa nostra quando timbrano il cartellino per la prima volta nella vita. Dicono i direttori del personale che hanno scarse capacità di *problem solving*, cioè trovare un problema e risolverlo senza perdersi nei vicoletti della teoria ma applicandola alla realtà. Insufficiente anche l'orientamento al risultato, la capacità di lavorare in gruppo e quella di analisi. Ma il guaio è che, invece di migliorare, le cose peggiorano.

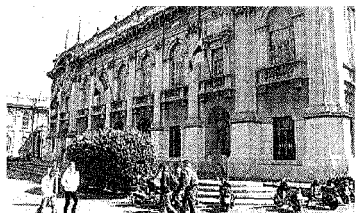
La maggior parte delle aziende, il 54%, dice che l'università italiana

è peggiorata, mentre solo il 18% parla di miglioramento. E questo negli ultimi dieci anni, cioè da quando è arrivato il 3 + 2: laurea di base di tre anni più specialistica di due. Un mezzo fallimento visto che quella riforma era stata pensata proprio per venire incontro ad un mercato del lavoro sempre più flessibile. «Con la moltiplicazione dei corsi e delle piccole università — dice Andrea Gavosto, direttore della Fondazione Agnelli — molto spesso è difficile capire cosa c'è dietro l'etichetta». Prima c'erano giurisprudenza, economia, ingegneria. «Adesso abbiamo economia del turismo, economia dei processi industriali, economia dei beni culturali. Un problema di confusione c'è». Ma dal lavoro della Fondazione Agnelli — curato da Claudia Villosso e Alessandro Monteverdi — emergono anche delle novità. La laurea in psicologia, spesso considerata l'anticamera di una disoccupazione certa, è invece il titolo preferito da chi deve assumere una persona nell'area delle risorse umane. Un quarto delle risposte: meglio di giurisprudenza che fino a pochi anni fa regnava incontrastata, molto meglio di economia e scienze politiche, per non parlare di lettere o filosofia. Che cosa sta succedendo? «Ormai le qualità tecniche — spiega Savini, il presidente dei direttori del personale — si trovano. Il problema è governarle e per farlo servono competenze soft. Persone che sappiano leggere cosa c'è dentro i cervelli».

Lorenzo Salvia

I fattori-chiave

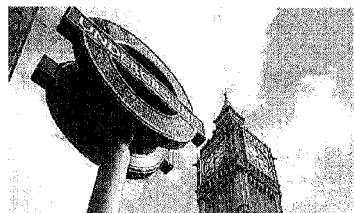
1



Università

Al primo posto c'è il Politecnico di Milano (foto) fra le università preferite dai 226 direttori del personale che hanno risposto al questionario realizzato da Fondazione Agnelli e Associazione italiana per la direzione del personale

2



Inglese

L'inglese «fluent» conta più di un voto di laurea secondo le risposte al questionario. Per esempio al Politecnico di Milano in alcuni casi al test d'ingresso chiedono il livello avanzato della lingua inglese

3



Stage

Secondo la Fondazione Agnelli uno stage in azienda è fondamentale per saper lavorare in gruppo e applicare a casi pratici le nozioni imparate. In alcuni atenei lo svolgimento di uno stage viene quindi reso obbligatorio