MADDALENA DELLA VOLPE

Lo stage universitario nell'economia della conoscenza*

1. *Introduzione*

Il tema di questo contributo è lo stage universitario, diventato momento formativo obbligatorio nel percorso degli studenti di molte università, in quanto comporta un avvicinamento al mondo del lavoro. Il nostro intento è quello di presentare un data base che raccoglie gli Enti convenzionati con l'Università degli Studi S. Orsola Benincasa, per gli iscritti alla Laurea Magistrale di Comunicazione Pubblica e d'Impresa, e di trovare così spunti di riflessioni utili per migliorare questa pratica formativa.

Di qui la necessità di cominciare con uno sguardo ai dati sull'occupazione specializzata, che richiede ai soggetti skill più qualificate, così da inquadrare in uno scenario internazionale il contesto in cui si colloca il nostro Paese e, di conseguenza, il mondo universitario italiano.

L'attenzione si sposta successivamente sull'economia della conoscenza, che domina la nostra era, facendo della conoscenza un bene economico. Ad essa si intrecciano necessariamente i temi del nuovo modello di organizzazione che l'impresa ha assunto, l'impresa rete, che valorizza la rete di relazioni tra soggetti economici, il network appunto. Ma parlare di conoscenza spinge anche a porsi il problema dell'apprendimento, centrale per diffondere la conoscenza nelle organizzazioni.

Una volta sottolineata la connessione tra conoscenza, impresa rete e apprendimento, per sviluppare competenze in linea con le richieste del mercato del lavoro, passiamo a considerare l'iter legislativo che, in Italia e all'estero, ha portato all'affermazione degli stage come momento significativo nella formazione dei giovani studenti.

* Di questo articolo le figg. 1, 2 e 5 sono riportate a colori alla fine del volume.

Successivamente, si procede all'analisi dei contatti stabiliti dalla nostra università con Enti pubblici e privati attraverso la stipula di convenzioni, così da capire se questi costituiscono una rete di relazioni abbastanza variegata e significativa, in grado di offrire agli studenti delle reali occasioni di apprendimento, conoscenza e confronto, coerenti con il corso di studi che hanno scelto.

2. *Occupazione specializzata e sistemi formativi: dati*

Per inserire il tema dello stage formativo universitario nel nostro contesto educativo e lavorativo, abbiamo ritenuto utile analizzare alcuni dati presentati dall'*Education at Glance 2008*, curato dal Centre for Educational Research and Innovation dell'OCSE [1].

La prima considerazione che emerge è che nei 28 paesi dell'OCSE, tra il 1998 e il 2006, c'è stato un aumento di 4 punti percentuali di occupazioni specializzate e una diminuzione di quasi 4 punti percentuali di occupazioni semi-specializzate, il che significa un aumento medio di 0,5% di occupazioni specializzate all'anno in 8 anni. In altri termini, si può osservare che nei paesi dell'OCSE in 8 anni sono stati creati 24 milioni di posti di lavoro specializzato, di cui 16 milioni al di fuori degli Stati Uniti; 8 milioni di posti di lavoro semi-specializzato, di cui 1 milione fuori degli Stati Uniti; approssimativamente 3 milioni di posti di lavoro non specializzato tutti al di fuori degli Stati Uniti.

La situazione al 2006 è rappresentata dalla figura n. 1.

L'Italia è al 16° posto, con poco più del 40% di lavori specializzati [2] e poco più del 50% di lavori semi-specializzati. Nei paesi

[1] L'OCSE è L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (Organisation fo Economic Co-operation and Development - OECD) nata nel 1948, che ora conta 29 stati membri. Ogni anno, l'OCSE pubblica un rapporto sullo stato dell'istruzione nei paesi membri, utilizzando indicatori comparabili tra le diverse realtà educative. Per esempio, con educazione terziaria si intende la formazione universitaria, che per sommi capi è divisa in tre livelli: 5A, 5B e 6: 5A corrisponde a lauree o diplomi universitari con percorso formativo prevalentemente teorico (le nostre lauree triennali), 5B a lauree o diplomi altamente tecnico-applicativi (in Italia sostanzialmente non ne esistono), 6 corrisponde alle laurea magistrali e al Dottorato. Le categorie per classificare i diversi gradi di istruzione fanno riferimento alla ISCED (International Standard Classification of Education 1997)

[2] Le ricerche dell'OCSE si basano su indicatori comparabili: per i lavori skilled, cioè specializzati, fanno riferimento alle categorie ISCO (International Standard

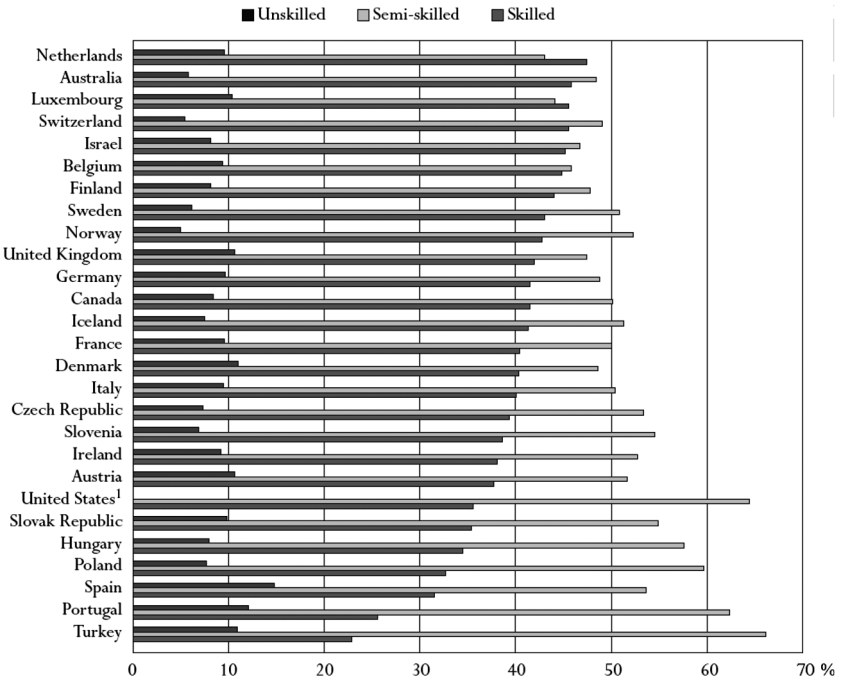


Fig. 1 - Distribuzione di occupazioni specializzate, semi-specializzate e non-specializzate nella forza lavoro (2006). Percentuali ordinate a partire dalle occupazioni specializzate - Fonte: *Education at glance 2008*, p. 35.

dell'OCSE gran parte della forza lavoro si è spostata verso occupazioni specializzate. Nel determinare questo spostamento hanno agito due fattori: l'esperienza lavorativa acquisita, da una parte, e la qualità della formazione, dall'altra.

Nella figura n. 2 si può osservare che la quantità di posti di lavoro specializzato è prevalentemente superiore al numero di individui in possesso di una formazione universitaria. Lo scarto è maggiore per quei paesi in cui l'avanzamento a livello occupazionale è basato più su sistemi di apprendimento "lavorativo" che su sistemi di formazione universitaria indirizzata verso uno sbocco occupazionale.

Classification of Occupations) elaborate dall'ILO (International Labour Office). Le categorie sono suddivise in 10 grandi gruppi, del tipo: 1: legislatori, manager privati, general manager; 2: professionisti, quali fisici, matematici, ingegneri, professori universitari, insegnanti, ecc.

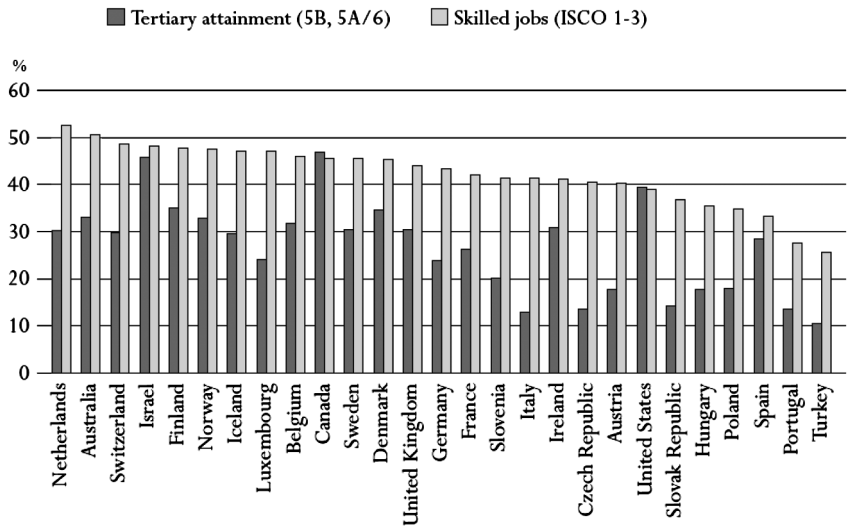


Fig. 2 - Percentuale di popolazione in occupazioni specializzate e percentuale di popolazione con formazione universitaria - Fonte: *Education at glance 2008*, p. 28.

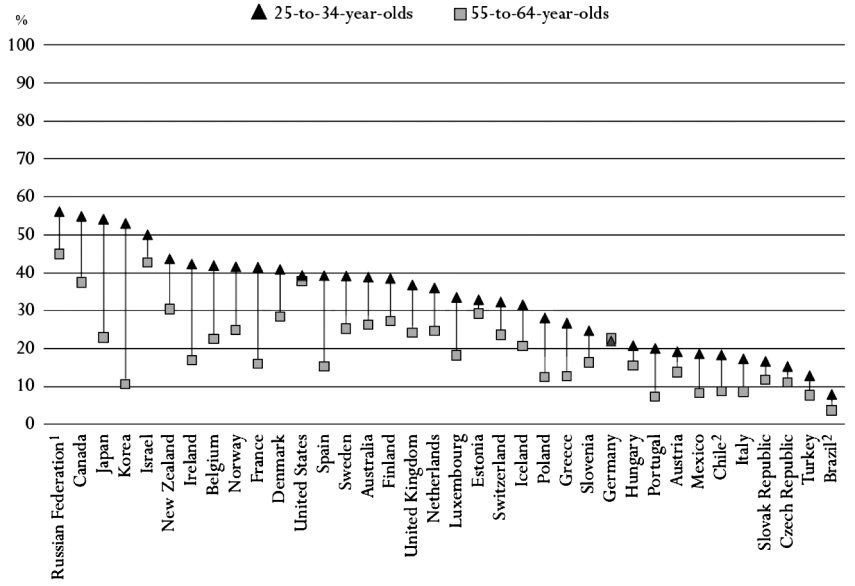


Fig. 3 - Popolazione con formazione universitaria (2006). Percentuale per gruppi di età - Fonte: *Education at glance 2008*, p. 32.

L'Italia presenta la forbice più accentuata tra occupazioni qualificate (41,42%) e formazione universitaria (13,14%), inferiore solo alla Turchia, il che dimostra che nel nostro paese non c'è una sana correlazione tra ottenimento della laurea e sbocchi occupazionali qualificati.

Nella figura n. 3 si può osservare, d'altra parte, che nel 2006 c'è uno scarto di soli 10 punti percentuali tra la popolazione di 55/64 anni, che ha raggiunto la laurea, e la popolazione di 25/34 anni. L'Italia è quintultima tra i paesi dell'OCSE con un 20% massimo, a fronte del superamento del 50% di paesi come Federazione Russa, Canada, Giappone, Corea e Israele. Gli Stati Uniti si attestano al 40% con un punteggio praticamente equivalente per le due classi di età.

Un altro dato importante è quello relativo all'investimento che viene fatto nel settore dell'istruzione, in particolare della formazione universitaria. In base ai dati che stiamo considerando, negli ultimi dieci anni, i paesi dell'OCSE presentano una crescita media costante degli investimenti in istruzione. Nel 2005 si registra una spesa media del 6,1% del PIL, e 21 paesi su 28 spendono almeno il 5%. La figura n. 4 mostra chiaramente che l'Italia è tra i pochi paesi al di sotto del 5% (4,7%) e che l'investimento per la formazione universitaria è restato pressoché inalterato, in proporzione, dal 1995 al 2005, cioè si è passati dallo 0,7% del 1995 allo 0,9% del 2000 e del 2005, mentre l'investimento complessivo è addirittura diminuito dal 4,8% del 1995 e 2000 al 4,7% del 2005.

In base ai dati di The Economist 2008 (p. 173), l'Italia era ancora attestata al 4,7% del PIL nel 2007 ed è passata al 4,9% nel 2008. Le decisioni del governo italiano, a partire dal 2008-09, lasciano prevedere un'ulteriore battuta d'arresto degli investimenti per l'istruzione, sia a livello globale, che in particolare per la formazione universitaria.

Il quadro generale entro cui collocare l'analisi e la valutazione degli stage universitari in Italia è ben delineato. A fronte di un progressivo e più armonico sviluppo della formazione universitaria, sostenuta da investimenti crescenti, in relazione all'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro qualificato, l'Italia, in controtendenza rispetto alla maggioranza dei paesi dell'OCSE, non solo diminuisce gli investimenti, ma non riesce neanche a adeguare i contenuti e le modalità della formazione universitaria alla crescente domanda di competenze specializzate per lavori al-

OECD countries	2005			2000			1995		
	Primary, secondary and post-secondary non-tertiary education	Tertiary education	Total all levels of education	Primary, secondary and post-secondary non-tertiary education	Tertiary education	Total all levels of education	Primary, secondary and post-secondary non-tertiary education	Tertiary education	Total all levels of education
Australia	4.1	1.6	5.8	4.0	1.5	5.6	3.6	1.6	5.3
Austria	3.7	1.3	5.5	3.9	1.0	5.5	4.2	1.2	6.1
Belgium	4.1	1.2	6.0	4.1	1.3	6.1	m	m	m
Canada[1, 2]	3.6	2.6	6.2	3.3	2.3	5.9	4.3	2.1	6.7
Czech Republic	3.0	1.0	4.6	2.8	0.8	4.2	3.5	0.9	5.1
Denmark[2]	4.5	1.7	7.4	4.1	1.6	6.6	4.0	1.6	6.2
Finland	3.9	1.7	6.0	3.6	1.7	5.6	4.0	1.9	6.3
France	4.0	1.3	6.0	4.3	1.3	6.4	4.5	1.4	6.6
Germany	3.4	1.1	5.1	3.5	1.1	5.1	3.7	1.1	5.4
Greece[2]	2.7	1.5	4.2	2.7	0.8	3.6	2.0	0.6	2.6
Hungary	3.4	1.1	5.6	2.9	1.1	4.9	3.5	1.0	5.3
Iceland[2]	5.4	1.2	8.0	4.7	0.9	6.1	m	m	m
Ireland	3.4	1.2	4.6	2.9	1.5	4.5	3.8	1.3	5.2
Italy	3.3	0.9	4.7	3.2	0.9	4.8	3.6	0.7	4.8
Japan[2]	2.9	1.4	4.9	3.1	1.4	5.1	3.1	1.3	5.0
Korea	4.3	2.4	7.2	3.6	2.3	6.4	m	m	m
Luxembourg[2, 3]	3.7	m	m	m	m	m	m	m	m
Mexico	4.4	1.3	6.5	3.8	1.0	5.5	4.0	1.1	5.6
Netherlands	3.4	1.3	5.0	3.0	1.2	4.5	3.0	1.4	4.8
New Zealand	4.7	1.5	6.7	m	m	m	m	m	m
Norway[3]	3.8	1.3	5.7	3.8	1.2	5.1	4.3	1.6	5.9
Poland	3.7	1.6	5.9	3.9	1.1	5.6	3.6	0.8	5.2
Portugal	3.8	1.4	5.7	3.9	1.0	5.4	3.6	0.9	5.0
Slovak Republic[2]	2.9	0.9	4.4	2.7	0.8	4.0	3.0	0.7	4.6
Spain	2.9	1.1	4.6	3.2	1.1	4.8	3.8	1.0	5.3
Sweden	4.2	1.6	6.4	4.3	1.6	6.3	4.1	1.5	6.0
Switzerland[3]	4.4	1.4	6.1	4.2	1.1	5.7	4.6	0.9	6.0
Turkey	m	m	m	2.4	1.0	3.4	1.7	0.7	2.3
United Kingdom	4.6	1.3	6.2	3.6	1.0	5.0	3.7	1.1	5.2
United States	3.8	2.9	7.1	3.9	2.7	7.0	3.8	2.3	6.6
OECD average	***3.8***	***1.5***	***5.8***	~	~	~	~	~	~
OECD total	***3.7***	***2.0***	***6.1***	~	~	~	~	~	~
EU19 average	***3.6***	***1.3***	***5.5***	~	~	~	~	~	~
OECD mean for countries with 1995, 2000 and 2005 data (24 countries)	***3.7***	***1.4***	***5.6***	***3.5***	***1.3***	***5.3***	***3.7***	***1.3***	***5.5***

Fig. 4 - Spesa per educazione come percentuale del PIL, per livello di educazione (1995, 2000, 2005) – Fonte: *Education at glance 2008*, p. 237.

tamente qualificati, fallendo due volte l'obiettivo di sviluppo, invocato, per esempio, dagli accordi europei di Lisbona 2000 [3].

[3] Il Consiglio Europeo di Lisbona nel 2000 lancia il programma eEurope, destinato a raccogliere la sfida di costituire una società europea la cui economia sia basata sulla conoscenza. Ai punti 25 e 26 delle conclusioni si può leggere:

"25. I sistemi europei di istruzione e formazione devono essere adeguati alle esigenze della società dei saperi e alla necessità di migliorare il livello e la qualità dell'occupazione. Dovranno offrire possibilità di apprendimento e formazione ade-

Come vedremo nel prossimo paragrafo, le cose si complicano, se facciamo una riflessione sulle forme più avanzate di lavoro specializzato, quello che rientra a pieno titolo nella cosiddetta economia della conoscenza.

3. *Knowledge workers, impresa rete e apprendimento organizzativo*

Knowledge worker è un termine usato dall'economista Peter Drucker 1999 per indicare coloro che lavorano soprattutto con le informazioni. Lavoratori della conoscenza: soggetti coinvolti nelle trasformazioni tecnologiche. Ma se i sistemi informativi hanno vissuto una vera e propria rivoluzione, grazie all'impulso dell'ICT, rendendo disponibili grandi masse di dati, questi da soli non sono sufficienti. Perché i dati siano utili, ad esempio per prendere decisioni all'interno delle organizzazioni, occorre sviluppare la capacità di organizzare e condividere le informazioni. Bisogna essere in grado di individuare le informazioni di importanza vitale per creare vantaggio competitivo. Così il *knowledge worker* usa e sviluppa conoscenza nel mondo del lavoro: i dati vanno assimilati piuttosto che immagazzinati. La conoscenza diventa il vero fattore produttivo, la risorsa per eccellenza: la creazione di ricchezza, come prevedeva Marx già nel 1858 [4], non è più legata all'allocazione

guate ai gruppi bersaglio nelle diverse fasi della vita: giovani, adulti disoccupati e persone occupate soggette al rischio che le loro competenze siano rese obsolete dai rapidi cambiamenti. Questo nuovo approccio dovrebbe avere tre componenti principali: lo sviluppo di centri locali di apprendimento, la promozione di nuove competenze di base, in particolare nelle tecnologie dell'informazione, e qualifiche più trasparenti.

26. Il Consiglio europeo invita pertanto gli Stati membri, conformemente alle rispettive norme costituzionali, il Consiglio e la Commissione ad avviare le iniziative necessarie nell'ambito delle proprie competenze, per conseguire gli obiettivi seguenti:

• un sostanziale aumento annuale degli investimenti pro capite in risorse umane;

• il numero dei giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno assolto solo il livello più basso di studi secondari e che non continuano gli studi né intraprendono altro tipo di formazione dovrebbe essere dimezzato entro il 2010;

• le scuole e i centri di formazione, tutti collegati a Internet, dovrebbero essere trasformati in centri locali di apprendimento plurifunzionali accessibili a tutti, ricorrendo ai mezzi più idonei per raggiungere un'ampia gamma di gruppi bersaglio; tra scuole, centri di formazione, imprese e strutture di ricerca dovrebbero essere istituiti partenariati di apprendimento a vantaggio di tutti i partecipanti".

4 Si veda Marx 1858 in bibliografia: si tratta dei *Grundrisse*.

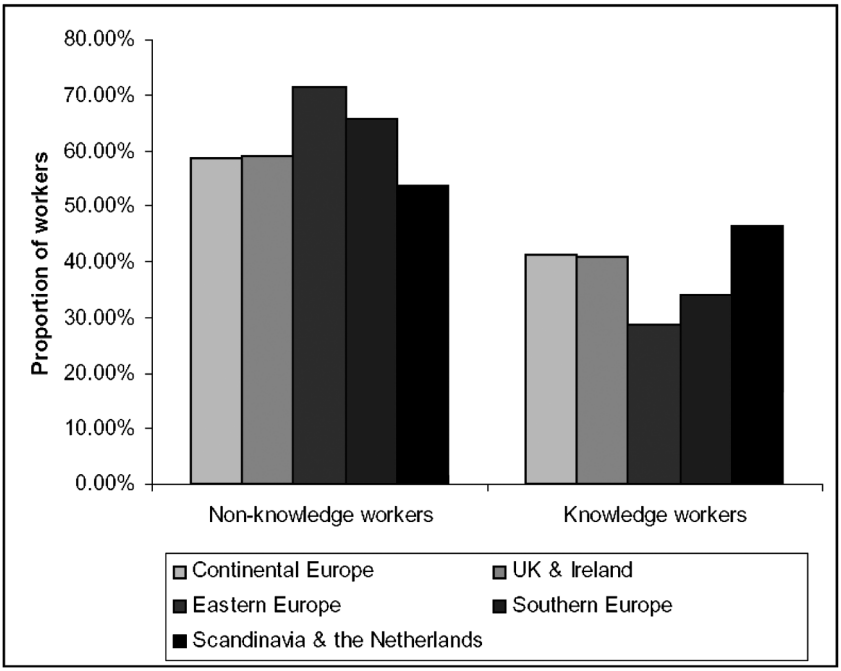


Fig. 5 - Percentuale di lavoratori della conoscenza e non in Europa - Fonte: Rudiger, McVerry 2007, p. 17.

di risorse, né al tempo di lavoro, ma allo sviluppo scientifico e, parallelamente, allo sviluppo delle individualità.

L'economia della conoscenza viene comunemente definita in termini di tecnologia e di industrie basate sulla conoscenza, cioè fondate su investimenti in ricerca e sviluppo, uso massiccio di ICT, incremento del numero di lavoratori con un alto livello di istruzione. Essa risulta da un incrocio di tecnologia insieme ad asset intangibili come ricerca, design, sviluppo, creatività, formazione, scienza, brand equity e capitale umano. Include imprese manifatturiere di alta e media tecnologia, di comunicazione, servizi finanziari, servizi relativi alla salute e all'istruzione, ricreativi, culturali e inerenti allo sport, alcuni settori di viaggio.

Come vediamo nella figura n. 5, il 62% dei lavoratori d'Europa non appartiene alla categoria dei knowledge workers. Sappiamo inoltre che ha un'età media di 39 anni, mentre i lavoratori della conoscenza sono il 37% , con un'età media di 41 anni e un livello di

istruzione più elevato. I knowledge workers lavorano più spesso nei settori della salute, del lavoro sociale e dell'istruzione, mentre gli altri sono impiegati soprattutto nel settore vendite.

Rispetto alla qualità del lavoro, va detto che imprese con performance elevate presentano un elevato livello di informalità e dialogo, che consentono di prendere decisioni più rapidamente. I knowledge workers condividono le informazioni, costruiscono una leadership accessibile. Sono attenti alla qualità piuttosto che alla quantità e prestano attenzione a risultati di lungo-periodo. La cultura aziendale si distingue per orgoglio, innovazione e forti relazioni interpersonali [5].

4. *Economia della conoscenza*

Oggi si parla esplicitamente [6] di *economia della conoscenza*, per riferirsi ad un'economia in cui la *quota di occupazione ad alta intensità di conoscenza* è elevata, il *peso economico dei settori legati all'informazione* è rilevante, la *quota di capitale intangibile* [7] sul capitale totale è maggiore di quella del capitale fisico, così che il *ruolo dell'apprendimento* diventa centrale. Quest'ultima variabile rappresenta la leva della crescita economica: investire nel capitale umano determina effetti positivi sulla produttività. L'economia della conoscenza si è consolidata grazie a due fattori: la tendenza storica ad impegnare risorse sempre più consistenti nella produzione e trasmissione di conoscenze e l'avvento delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione. L'innovazione tecnologica riduce, infatti, i costi di diffusione della conoscenza, legando le economie nazionali alla capacità di utilizzare conoscenza che, in questa prospettiva, diventa un bene economico.

L'impatto tecnologico crea intanto un nuovo modello di impresa: il network o rete. La configurazione assunta dalle imprese può essere assimilata ad una ragnatela che si sviluppa intorno a un coordinamento generale *(spider)* con funzioni di *governance* sulla

5 Si veda Rudiger, McVerry 2007, p. 23.

6 Si vedano Foray 2000, Rullani 2004, della Volpe 2008.

7 Per capitale intangibile si fa riferimento generalmente alle risorse umane che, con le loro competenze, relazioni, conoscenze diventano l'asset strategico in grado di generare valore.

gestione aziendale e sulle attività produttive. Si moltiplica la rete di tecnologie informatiche guidate da una rete di individui "imprenditori di se stessi", che prendono decisioni operative. L'impresa che fa rete esprime grande flessibilità organizzativa e una significativa varietà di prodotti, in presenza di reti di imprese terze che concorrono alla produzione e all'organizzazione dell'impresa madre, che diventa così *macroimpresa*. L'impresa rete si presenta come una rete complessa di tecnologie ICT, cui fa riscontro una rete di individui colti, i *knowledge workers* appunto, capaci di operare sulle macchine informatiche come imprenditori di se stessi e di generare costantemente innovazione diffusa [8].

In questo modello organizzativo si agevola la flessibilità e la logica del *buy* rispetto a quella del *make*. L'acquisizione dall'esterno crea un indotto di aziende fornitrici e determina una concezione sistemica aziendale per realizzare la produzione finale. L'impresa limita il suo interesse alle fasi prossime al mercato: marketing, vendita, assistenza post-vendita.

La struttura diviene una rete governata di interazioni e di transazioni interne ed esterne nell'ambito della macroimpresa: la gerarchia si appiattisce e rende reticolari anche i rapporti interpersonali. La caratteristica distintiva dell'impresa rete è la produzione e condivisione di conoscenze tra tutti i partecipanti per contribuire al fenomeno gestionale. La partecipazione è il presupposto per creare condivisione. Il punto di forza è il capitale umano, portatore di conoscenza. Questo fa sì che l'attenzione sia puntata verso il sistema motivazionale e la formazione. Parallelamente, il Piano Strategico Aziendale (PSA) si connota per la sua dinamicità, per la sua adattabilità ai cambiamenti ambientali: deve basarsi su un modello di programmazione flessibile.

In questa prospettiva diventa centrale il problema dell'apprendimento, *organizational learning*, cioè la diffusione di conoscenza e sapere all'interno dei confini organizzativi per creare vantaggio competitivo. L'apprendimento organizzativo si basa sulla condivisione di conoscenze tra i soggetti che appartengono ad un'organizzazione, da cui deriva il concetto dell'organizzazione che apprende: *learning organization*. Nuove conoscenze portano, infatti, a cambiamenti nei comportamenti, che generano, a loro volta, migliora-

8 Per la definizione di innovazione rinviamo a Schumpeter 1912.

menti nelle performance. L'apprendimento, patrimonio dei singoli individui, può diventare patrimonio dell'organizzazione se essa impara dai suoi membri o se include nuovi soggetti portatori di nuove conoscenze, in grado di trasferire tali conoscenze al gruppo.

Rispetto all'apprendimento un contributo importante è quello della psicologia cognitiva di Kurt Lewin[9]. Per l'autore il termine apprendimento assume più significati, da miglioramento a esercizio, da acquisizione a cambiamento. Lewin ipotizza diversi tipi di cambiamento insiti nell'apprendimento:

- apprendimento come cambiamento della struttura cognitiva, all'interno di un processo di differenziazione, connessione, organizzazione di concetti e stimoli in un campo psicologico;
- apprendimento come cambiamento delle motivazioni;
- apprendimento come cambiamento dell'ideologia o del senso di appartenenza ad un gruppo. Si tratta, in questo caso, di un cambiamento di ordine cognitivo o motivazionale.

Altri autori, come David Kolb[10], sottolineano il ruolo dell'apprendimento dall'esperienza. Perché un'esperienza sia formativa, non basta un ruolo attivo da parte del soggetto. Apprendere non è solo raggiungere la conoscenza tramite l'esperienza, ma è un processo attraverso cui viene creata conoscenza con la trasformazione di altra conoscenza. Il modello di apprendimento proposto da Kolb si sviluppa secondo un andamento circolare. L'esperienza concreta produce conoscenza: essa è oggetto di valutazione e riflessione da molteplici punti di vista, è soggetta cioè ad un'*osservazione riflessiva*, che consente di arrivare alla formulazione di modelli astratti, che integrino le osservazioni riconosciute valide, da applicare in contesti diversi, così da poter prendere decisioni e risolvere problemi. Da questa fase di concettualizzazione astratta si ritorna alla sperimentazione attiva di altre e nuove esperienze.

Il contributo di Kolb sta nel sottolineare il ruolo della riflessione e della presa di coscienza come via che garantisce all'esperienza di assumere un significato per il soggetto, favorendo la nascita di una competenza. L'apprendimento è originato, dunque, dall'esperienza diretta, dalla pratica operativa e trova la sua occasione di sviluppo nella riflessione sull'esperienza vissuta.

9 Si veda almeno Lewin 1948, Lewin 1951.

10 Si veda almeno Kolb 1984 e 1985.

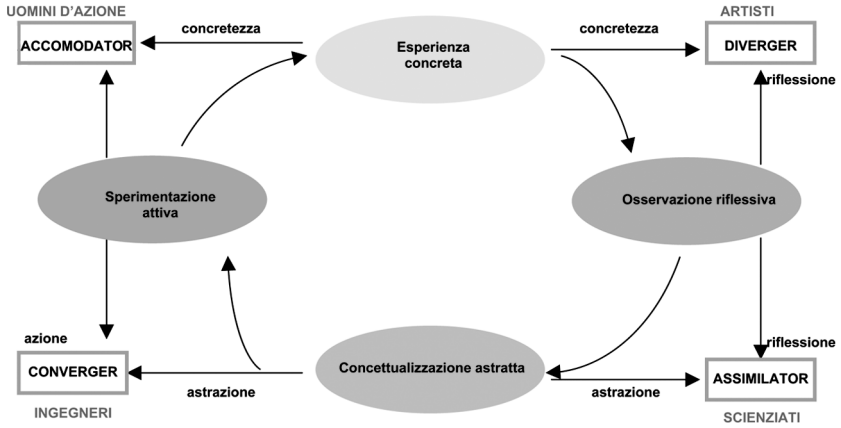


Fig. 6 - Modello di Kolb - Fonte: Quaglino 1985.

La prevalenza di una delle variabili in gioco da luogo ad uno stile di apprendimento diverso. Tra concretezza e azione troviamo quei soggetti, definiti *accomodator*, che sono prevalentemente gli uomini d'azione; tra concretezza e riflessione si collocano i *diverger*, cioè gli artisti; tra azione e astrazione si muovono i *converger*, per lo più ingegneri; infine, tra astrazione e riflessione troviamo gli *assimilator* o scienziati.

Il rapporto tra dimensione individuale e organizzativa dell'apprendimento è oggetto di dibattito per i suoi aspetti controversi, ma una posizione intermedia vede come l'attività di apprendimento individuale renda competenti le organizzazioni, con un passaggio che ha origine nell'apprendimento individuale, si sposta successivamente al gruppo e infine si diffonde nell'organizzazione.

Va specificato che nell'impresa l'apprendimento avviene attraverso tre modalità.

• *Learning by using*: è l'apprendimento più semplice e diffuso, dovuto all'uso di impianti e attrezzature, che le imprese imparano ad usare con efficienza.

• *Learning by doing*: è l'apprendimento per esperienza diretta, legato allo svolgimento dell'attività produttiva.

• *Learning by searching*: è l'apprendimento da ricerca, fortemente intenzionale in quanto non deriva, come nei casi precedenti, dallo svolgimento delle attività produttive di routine. È destinato esplicitamente a creare nuova conoscenza.

5. *Dalla competenza individuale alle competenze d'impresa*

Un altro tema su cui la ricerca ha focalizzato la sua attenzione è quello della competenza, in cui confluiscono sapere, esperienza, abilità concrete. La letteratura [11] sottolinea gli elementi di differenziazione non siano conoscenze o skill specialistiche, ma le competenze relative alla sfera cognitiva e relazionale degli individui, e le competenze relative alle caratteristiche soggettive, come motivazioni e immagini di sé. In quest'ottica la competenza è una risorsa chiave per lo sviluppo.

Per Spencer & Spencer 2005 (1993), la competenza è "una caratteristica intrinseca individuale che è casualmente collegata ad una performance efficace/superiore in una mansione o in una situazione, e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito. Caratteristica intrinseca significa che la competenza è parte integrante e duratura della personalità di un individuo" (p. 30).

Esiste dunque un livello più profondo di esplorazione delle competenze, che è in relazione a caratteristiche individuali legate alla struttura della personalità del soggetto e spesso collegate ad una performance superiore in una certa mansione. Con Spencer & Spencer 1995, possiamo individuare 5 tipi diversi di caratteristiche:

- *Motivazioni*. Sono i bisogni che spingono gli individui ad agire, che guidano verso determinati obiettivi e non altri.
- *Tratti*. È la disposizione a comportarsi o reagire ad una situazione in un certo modo. Ne sono un esempio l'autocontrollo, che distingue i manager di successo, e lo spirito di iniziativa.
- *Immagine di sé*. È la percezione di sé, l'immagine interiore che ciascun individuo ha di se stesso, in relazione alle proprie aspettative, atteggiamenti, valori.
- *Conoscenza di discipline o argomenti specifici*. Si riferisce sia alle conoscenze acquisite che alla capacità di ricercare le informazioni di cui si ha bisogno.
- *Skill*. È la capacità di eseguire un compito di natura intellettiva o fisica. Fra le skill mentali va ricordato il pensiero analitico (capacità di elaborare conoscenze, di stabilire relazioni di causa-effetto) e il pensiero concettuale (individuazione di modelli in una massa confusa di informazioni).

11 Si veda ad esempio McClelland 1973, 1993.

Le prime tre dimensioni citate (motivazioni, tratti, immagine di sé) si riferiscono alla struttura della personalità dell'individuo, per cui rappresentano la parte meno immediatamente visibile di un soggetto. Invece, conoscenze e skill sono variabili "di superficie" e generalmente le organizzazioni si riferiscono ad esse per affidare mansioni specifiche o selezionare nuove risorse, trascurando e sottovalutando le variabili più profonde e nascoste. Ma, a parità di conoscenze e capacità intellettive, ciò che distingue un soggetto che occupa una funzione ai vertici, basata su competenze manageriali, va individuato proprio negli strati più profondi della personalità. Conoscenze e skill possono essere insegnate, ma influire sui tratti è più complesso (vedi Fig. 7).

Le competenze gestionali fin qui descritte sono quelle generalmente riconosciute come manageriali. Questo non significa che un manager affianchi alle proprie competenze tecniche tutte le competenze descritte, perché egli ne possiederà solo alcune, in relazione ai tratti della sua personalità.

Le competenze individuali sono un presupposto indispensabile per creare competenze organizzative.

A livello organizzativo, le imprese presentano *core competencies*, che si riferiscono a ciò che l'azienda ha appreso collettivamente per trasformarlo in vantaggio competitivo. Si parla allora di competenze distintive, *firm-specific*, uniche, non possedute da altre im-

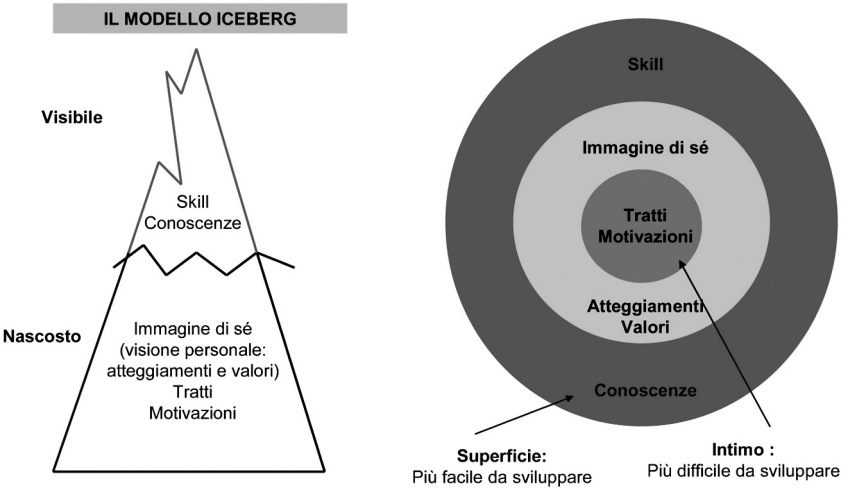


Fig. 7 - Competenze profonde e di superficie - Fonte: Spencer & Spencer 2005 (1993), p. 33.

prese, in grado di rendere il vantaggio competitivo sostenibile nel tempo, perché si traduce in una prestazione efficace per il cliente.

Il processo di creazione delle competenze distintive, nell'ambito dell'impresa sistema vitale, come sottolinea Siano 2001, è innescato dalle capacità dell'Organo di governo ed è supportato dalle competenze di apertura, grazie alle quali conoscenze esterne sono immesse nel sistema d'impresa, che è pertanto un sistema aperto, arricchendo e rigenerando l'apprendimento organizzativo sulla base dei contatti esterni. Il processo presenta dei vincoli, che vanno citati, dovuti alla presenza di *conoscenza tacita*, cioè di sapere pratico che alimenta capacità operative. La conoscenza tacita è difficilmente formalizzabile e codificabile. Essa è solo osservabile e imitabile, quindi può essere trasmessa unicamente affiancando le persone che la posseggono.

Nella figura n. 8, presentata qui di seguito, è stata individuata la competenza *firm specific* delle imprese in oggetto.

Competenze d'impresa	**Imprese**
Sistemi di controllo finanziario	Hanson, Mars
Controllo strateg. di imprese diversificate	General Electric
Coordinamento della gestione delle divisioni e delle unità operative	IBM
Gestione delle acquisizioni	ConAgra, BTR
Stile gestionale	Wal Mart Store, Federal Express
Management Information System	American Airlines
Sviluppo di prodotti innovativi	IBM, At&T, Sony
Velocità di sviluppo di nuovi prodotti	Canon
Efficienza nei volumi di produzione	Brigg and Stratton
Miglioramento costante dei processi produttivi	Toyota
Elasticità e tempestività di risposta	Benetton, Worthington Industries
Design	Pininfarina, Apple
Gestione e promozione del marchio	Procter & Gamble, Pepsi Cola
Promozione e sfruttamento della reputazione	American Express
Comprensione delle tendenze di mercato e reattività ai cambiamenti	The Limited Campbell Soup
Promozione e conduzione vendite	IBM
Efficienza e velocità di distribuzione	Glaxo, Federal Express
Servizio ai clienti	Walt Disney, Marks & Spencer

Fig. 8 - Esempi concreti di competenza d'impresa - Fonte: Siano 2001, p. 113, adattata da Grant 1984, p. 135.

6. *Gli stage tra formazione e lavoro all'interno di un complesso iter legislativo*

In uno scenario in cui conoscenza, reti di relazioni, apprendimento sono così interconnessi, in quanto rappresentano gli elementi capaci di generare valore negli individui come nelle organizzazioni e i pilastri per costruire competenze, il tema della formazione, di una formazione di qualità, diventa centrale per rendere spendibili le proprie conoscenze in un mercato del lavoro sempre più esigente.

Qui ci interessa approfondire il tema degli stage come modalità di apprendimento nuovo, la cui valenza formativa è offerta dall'esperienza, opportunamente progettata, all'interno di una realtà lavorativa, per diventare occasione di modifica dei comportamenti, di esperienza concreta e riflessione.

Innanzitutto va chiarito che il termine *stage* è francese (pronuncia sta: ʒ), ma spesso viene pronunciato erroneamente con la dizione in lingua inglese ('steidʒ). In realtà, il termine tradotto dall'inglese significa fase, tappa o palcoscenico. In italiano si usa tradurlo con *tirocinio formativo*, per indicare un'esperienza di durata variabile realizzata all'interno di un'organizzazione pubblica o privata.

In Italia, nel linguaggio corrente, i termini stage e tirocinio sono spesso usati come sinonimi, anche se il tirocinio in passato si riferiva ad un'attività di addestramento o di preparazione pratica (praticantato) ad un mestiere o professione, sotto la guida di un esperto.

Per definire le caratteristiche dello stage che attualmente le università promuovono presso organizzazioni aziendali o enti non privati, è necessario ripercorrere, anche se rapidamente, i punti salienti della storia legislativa dello strumento stage.

Seguendo l'analisi di Pascucci 2008, è possibile distinguere due fasi del modello di stage. La prima fase prende l'avvio alla fine degli anni '70 ed è strettamente connessa al sistema della formazione professionale (con competenza essenzialmente delle Regioni); la seconda fase corrisponde all'inizio degli anni '90 e prevede per la prima volta un ruolo attivo delle istituzioni scolastiche ed universitarie.

Riguardo al modello della prima fase, non ha senso parlare di stage *ante litteram* per i cosiddetti "cantieri-scuola", previsti dalla

legge n. 264 del 29 aprile 1949, la quale istituiva nell'ambito della formazione professionale per disoccupati tre ore settimanali di "cultura generale edilizia e stradale ovvero di cultura tecnica e forestale". Il modello vero e proprio della prima fase prende le mosse con le leggi n. 285 del 1977 e n. 479 del 1978. Nella legge del 1977, nota come "legge sull'occupazione giovanile", il termine stage non compare ancora, ma, dopo un decreto legge del 1978, fa la sua comparsa ufficiale sia nella nuova versione della legge del 1977 che nella legge n. 479. Lo stage in questo contesto legislativo era di competenza esclusiva della formazione professionale gestita dalle Regioni ed entrava nel quadro di una programmazione della formazione collegata a concrete prospettive occupazionali. In questo contesto generale, la formazione professionale costituisce un campo a se stante rispetto all'istruzione scolastica e universitaria. Nella legge n. 845 del 1978 compare anche il termine "tirocinio pratico e di esperienza", relativo alla conoscenza e all'uso di impianti e macchinari. In questa tipologia di formazione è prevista un'alternanza tra studio ed esperienza di lavoro. Nell'insieme, fino al 1987, il modello di stage della prima fase trova attuazione presso centri di formazione professionale gestiti dalle Regioni ed è finalizzato a facilitare l'occupazione attraverso l'ottenimento di un attestato qualificante.

La seconda fase inizia con il decreto legge n. 5 del gennaio 1993, in cui si emancipa lo stage dalla formazione professionale, ma è con la legge n. 236 del 1993 che si parla esplicitamente di "agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro" e si inseriscono per la prima volta tra i soggetti promotori l'università, i provveditorati agli studi e le istituzioni scolastiche pubbliche. Nella legge in questione, però, non si parla né di stage né di tirocini, né di periodi di formazione, ma più genericamente di "rapporto di ospitalità formativa". Si parlava però di esperienze, esperienze pratiche, corsi ed attività di formazione e si prevedeva l'esistenza di una convenzione tra ente promotore e datore di lavoro ospitante, con la garanzia di un tutor responsabile didattico e organizzativo delle attività. Dopo una serie di decreti legge, finalmente si arriva alla legge n. 196 del 1997 e al decreto ministeriale n. 142 del 1998, il quale abroga definitivamente tutte le vecchie norme che si occupavano di stage. La legge è nota anche come "pacchetto Treu", dal nome del ministro del lavoro dell'epoca. La legge e il decreto ministeriale definiscono in modo chiaro

le finalità dello stage: "realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro (nell'ambito dei processi formativi) e nell'agevolazione delle scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro". È qui che per la prima volta viene introdotto il valore del credito formativo, come opportunità nel percorso formativo dello studente. In un passaggio viene specificato come lo stage sia "una forma primaria di raccordo tra scuola/ università e impresa" e sia possibile associare ad esso una borsa di formazione.

In questo modo si fondono i concetti di formazione e di orientamento. Pascucci 2008 sottolinea che nella dizione "alternanza tra studio e lavoro" restano delle ambiguità perché non viene esplicitato se la formazione sul lavoro vada intesa come il riconoscimento intrinseco della sua necessità ai fini di una formazione completa della persona oppure come una sorta di scorciatoia nascosta per avvicinarsi all'impiego. Scrive Pascucci 2008: "il delicato punto di equilibrio dell'alternanza va ricercato nel fatto che essa deve servire a valorizzare e sperimentare in concreto le conoscenze acquisite non solo per trovare il prima possibile un lavoro, ma soprattutto per verificare il proprio grado di apprendimento e adattamento alla realtà in cui potrebbero trovare occasione di verifica le proprie competenze. In tal senso, nello stage, l'opportunità dell'occupazione non dovrebbe costituire un prius, ma una importante conseguenza dell'acquisizione di valori come il 'sapere', il 'saper fare' e il 'saper essere'. Una simile impostazione può scaturire soltanto da un efficace raccordo tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro, imperniato su di un sistema di alternanza che sia effettivamente "un intreccio tra momenti diversi di un unico processo formativo e non già un'alternanza tra processi diversi non comunicanti tra loro" (Pascucci cita in questi brani Garofalo 2003: p. 369)" (p. 101).

Da un punto di vista organizzativo, i rapporti tra i datori di lavoro pubblici e privati e i soggetti ospitati non costituiscono rapporti di lavoro e sono caratterizzati da questi limiti: le aziende con non più di 5 dipendenti possono ospitare un solo tirocinante, quelle che contano tra i 6 e i 19 dipendenti possono ospitare 2 tirocinanti per volta, infine, quelle con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare tirocinanti pari a non più del 10% dei propri dipendenti. La figura n. 9, che segue, illustra con chiarezza il regolamento dei tirocini aziendali.

Rispetto al problema della sicurezza, va detto che lo stagista

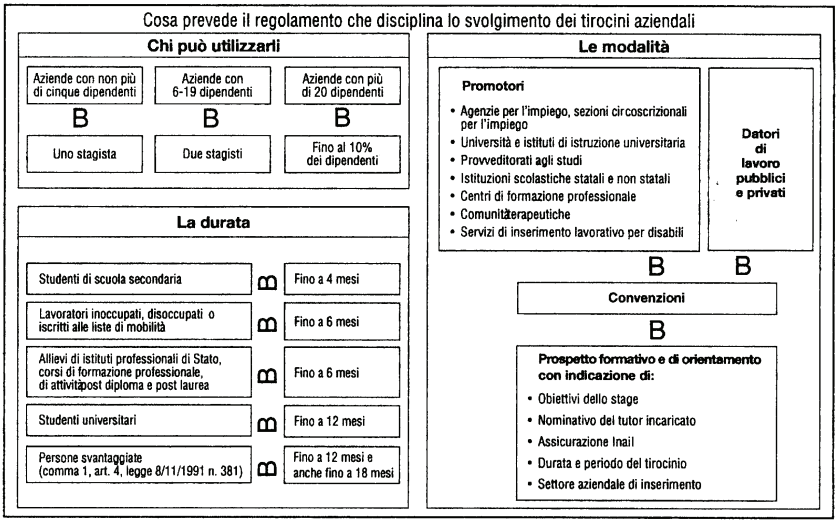


Fig. 9 - Regolamento stage - Fonte: Il Sole 24 Ore, 19/5/98.

viene tutelato grazie ad una copertura assicurativa di eventuali infortuni, con riferimento al periodo di svolgimento dell'attività di stage e di eventuale permanenza all'estero.

I soggetti principali coinvolti nella realizzazione dello stage, dunque, sono tre: l'istituzione universitaria, che funge da Soggetto Promotore, lo studente-stagista, e l'organizzazione in cui lo studente viene accolto, definita Soggetto Ospitante.

La procedura per realizzare uno stage prevede la stipula di una convenzione tra Soggetto Ospitante (impresa o ente) e Soggetto Promotore (università o scuola), la stesura di un Progetto Formativo, in cui vengono fissati gli obiettivi che lo studente dovrebbe raggiungere e, una volta conclusa l'attività formativa, un questionario di valutazione a cura del Soggetto Ospitante ed un questionario di valutazione a cura del tirocinante. Questi ultimi rappresentano entrambi strumenti di verifica e valutazione dell'attività formativa.

Durante l'iter formativo allo stagista viene garantita assistenza e attenzione grazie alla presenza di due tutor: uno nominato dall'università, che si assicura del corretto svolgimento del percorso formativo, ed uno esterno, designato dal Soggetto Ospitante, che favorisce l'inserimento dello studente nell'organizzazione.

Uno stage di qualità scaturisce così dal confronto progettuale tra formazione e lavoro e necessita che lo stagista si inserisca a livello delle relazioni organizzative, che definiscono il contesto di lavoro; a livello delle relazioni interpersonali, per creare buoni rapporti sia in orizzontale che in verticale; a livello produttivo, per sperimentare concretamente l'adeguatezza della propria preparazione.

Se questi principi di base sono oggi "praticamente" chiari, non va nascosto che l'iter legislativo, a partire dalle norme del 1998, ha seguito un andamento non lineare. Diverse leggi dal 1998 in poi hanno determinato, in modo non completo ed esaustivo se non addirittura inapplicabile (come è il caso della legge n. 53 del 2003), uno scenario in cui gli stage sono praticabili sia durante il periodo scolastico, sia durante la formazione universitaria (3 + 2), sia post lauream. Le università (ma anche le scuole in base ad altri ordinamenti) d'altra parte, avevano l'opportunità di promuovere tirocini già in base alla legge n. 341 del 19 novembre 1990 e, con ulteriori specifiche, in base al decreto legge n. 40 del 1996, ai decreti del Presidente della Repubblica n. 567 del 10 ottobre 1996 e n. 156 del 5 aprile 1999.

Per comprendere il quadro di sviluppo del modello di stage dopo il 1997-98 è opportuno ricordare che le università sono state investite dal decreto legge n. 276 del 2003 dell'autorità di svolgere intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, il che significa che esse devono uscire dal sistema di valori autoreferenziali per calarsi nel mondo del mercato del lavoro, non fosse altro che per garantire in qualche modo i propri laureati.

Alla luce di questa considerazione, è lecito porsi la domanda se il raccordo università-mondo del lavoro non rischi di significare una sorta di sudditanza dell'università nei confronti dei bisogni del mercato. Il rischio c'è, ovviamente, soprattutto se si tiene conto dello stato di crisi identitaria e finanziaria dell'università. D'altra parte, le imprese (sia pubbliche che private) possono essere tentate dall'idea indebita di procacciarsi, attraverso gli stage, mano d'opera (o manovalanza) a buon mercato.

Le imprese, inoltre, all'interno del raccordo con l'università, rischiano di essere sguarnite in relazione alla precisa individuazione dei propri bisogni e alla capacità di esplicitare in modo formale il proprio "saper fare".

"Così – scrive Pascucci 2008: p. 148 – se l'impresa può aiutare l'università a svolgere meglio il proprio ruolo formativo, l'università può aiutare l'impresa a conoscersi meglio. Occorre attivare

questa circolarità per superare il corto circuito che oggi assilla la comunicazione tra questi due soggetti".

Un punto significativo potrebbe essere rappresentato dall'adozione di un sistema di valutazione della qualità dei progetti formativi, anche al fine di ben distribuire le responsabilità nell'ambito della realizzazione degli stage, in modo da evitare, per esempio, la loro eccessiva burocratizzazione (i responsabili finiscono per essere essenzialmente dei funzionari amministrativi, mentre il ruolo dei docenti può limitarsi ad una partecipazione puramente formale) o la non pertinenza dei progetti con le necessità formative dei corsi di laurea o delle ricerche dipartimentali in corso.

Oggi la funzione dell'università si deve misurare con un bisogno di competenze soddisfacente a livello internazionale, non più locale. L'offerta formativa universitaria si deve confrontare con il mondo imprenditoriale, con la pubblica amministrazione, con la società della conoscenza e quella dell'informazione, rispondendo non a posteriori, ma individuando per tempo, meglio in anticipo, la direzione della domanda di sapere.

L'università forma *capabilities* attraverso "processi di apprendimento teorici o pratici, ma è solo quando queste *capabilities* vengono stressate in processi di sviluppo delle attività che esse diventano competenze" (Persico, Rizzo 2005, p. 105). Solo se l'università si lega al mondo delle professioni può sviluppare competenze e non solo *capabilities*. Questo significa che essa necessita, sempre più, di stare in rete con altri saperi e conoscenze.

Una possibile nicchia di eccellenza potrebbe essere rappresentata dall'intensificazione dell'offerta di stage in Italia e all'estero, puntando su qualità dei soggetti ospitanti, stabilendo legami forti con il mondo del lavoro. Quest'aspetto è strettamente connesso a quello del placement dei neo-laureati. Entrambi gli aspetti (stage e placement) per non avere carattere episodico, devono rispondere ad una progettualità di medio-lungo termine, utilizzando risorse umane che non si limitino all'impegno di qualche professore motivato, ma che poggi su uno staff di persone che lavora con e per questo obiettivo.

7. *La situazione giuridica nei principali paesi europei*

Il Ministero del lavoro e il Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento hanno realizzato tre volumi dedicati agli stage azien-

dali in Europa [12]. Si tratta di un ottimo strumento per orientarsi nel variegato mondo europeo degli stage, dal momento che i volumi includono non solo le normative comunitarie e nazionali, ma anche esemplificazioni di partecipazione e soprattutto centinaia di siti web per orientarsi, per contattare istituzioni e associazioni europee e nazionali.

In Francia ci sono due modelli di stage: uno di carattere obbligatorio per scuole medie superiori, università, scuole di specializzazione e formazione professionale, regolamentato da una convenzione, e uno libero per chi ha terminato gli studi. Lo stage regolamentato ricade nella *Loi d'orientation sur l'education* del 1989, aggiornata nel 1992. Gli stage regolamentati sono di due tipi: uno di osservazione e *découverte* dell'impresa e l'altro di applicazione e formazione al suo interno. La durata media è di 10 settimane, ma può limitarsi a 4 o arrivare a 24.

In Germania, gli stage sono regolamentati da molto tempo, infatti la legge di riferimento è quella del 14 agosto 1969 (BGBI. IS. 1112), modificata con la legge del 20 luglio 1995 (BGBI. IS. 946). Lo stage è chiamato *Praktikum* e ha una durata variabile da 2 a 12 mesi e, inoltre, è remunerato dalle aziende anche fino a 1000 euro. Il *Praktikum* rientra spesso nel corso di laurea e in molti casi è obbligatorio.

In Irlanda, la regolamentazione è molto flessibile e non c'è un riferimento specifico a normative. Il nome dello stage è *work placement*, *internship* o *traineeship*. Può essere effettuato durante i mesi estivi o può fare parte integrante dei corsi di laurea. I *work placement* sono organizzati direttamente dalle Facoltà e vengono programmati ad ogni inizio d'anno accademico ed hanno un valore soprattutto formativo, nel senso che le aziende possono valutare le capacità del tirocinante e eventualmente, in seguito, possono anche procedere ad un contratto di lavoro, ma senza nessun impegno.

In Inghilterra, lo stage è denominato *internship*, nel senso di tirocinio in azienda, che si svolge nel periodo universitario durante le vacanze estive. Negli Stati Uniti lo stesso termine indica un periodo di stage aziendale dopo l'università. Ci sono alcune varianti che indicano leggere differenze: *sandwich placement* indica lo stage che è parte integrante, a volte finale, di un corso di laurea;

12 Si veda in bibliografia Ministero del lavoro 2006.

l'*industrial work placement* riguarda lo stage immediatamente dopo la laurea, mentre il *graduate internship* è lo stage per neolaureati gestito direttamente dalle imprese; il *vacation placement* è relativo agli stage estivi. Le imprese britanniche sono molto attente agli stage e cercano di accaparrarsi i migliori laureati, tanto che il 70% degli stagisti in genere viene assunto. Non esiste una specifica legislazione, ma in molti casi ci sono dei *codes of practice*, una sorta di codici deontologici.

In Spagna gli stage vengono denominati *programa de pràcticas*. La legge regolativa è contenuta nel Reale Decreto 1497/1981 del 19 giugno 1981 e nel Reale Decreto 1845/1994 del 9 settembre 1994. Gli stage sono organizzati da Fondazioni universitarie, Università, Centri nazionali specializzati. Lo scopo principale degli stage è la formazione dello studente in direzione di un'integrazione con il mondo aziendale, senza arrivare a impegni di tipo contrattuale.

8. *Gli stage all'Università degli Studi S. Orsola Benincasa*

In qualità di responsabile degli stage per il corso di laurea Magistrale in Comunicazione pubblica e d'impresa della Facoltà di Scienze della formazione dell'università degli Studi di Napoli Suor Orsola Benincasa, abbiamo voluto in prima istanza raccogliere in un data base le convenzioni stipulate fino al 2009. L'obiettivo era individuare la rete di relazioni esterne costruita in base a iniziative nostre e dei responsabili che si sono succeduti nel corso degli anni e in base a proposte degli studenti o delle organizzazioni stesse. Infatti, lastipula di una convenzione può essere sollecitata da questi diversi soggetti. Una seconda finalità era individuare i settori in cui operano i soggetti convenzionati, così da avere un quadro chiaro per un'analisi e apportare eventuali cambiamenti nelle direzioni ritenute opportune. Dunque, l'idea è stata quella di partire da un data base di informazioni utili per cominciare a costruire una strategia tesa verso una maggiore qualità dei contatti in funzione delle necessità del Corso di Laurea.

Rispetto alla metodologia di lavoro il primo passo è stato quello di riversare le informazioni cartacee in formato digitale, ricavando un semplice elenco degli enti convenzionati. In un secondo momento, abbiamo individuato i siti web corrispondenti, così da poter delineare un profilo sintetico delle organizzazioni

coinvolte. Successivamente, si è ricorso all'utilizzo del Codice Istat Ateco per classificare i diversi settori di appartenenza.

Si tratta di una nuova classificazione delle attività economiche, pubblicata nel 2007, e sottoposta ad un'attenta verifica, applicata dal 2009. Tale classificazione costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, NACE rev.2, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento (CE) n. 1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006).

L'Ateco 2007 è stata definita ed approvata da un Comitato di gestione appositamente costituito. Tra i suoi partecipanti, oltre all'Istat in funzione di coordinatore, sono presenti numerose figure istituzionali: i Ministeri interessati, gli Enti che gestiscono le principali fonti amministrative sulle imprese (mondo fiscale e camerale, enti previdenziali, ecc.) e le principali associazioni imprenditoriali. La stretta collaborazione con l'Agenzia delle Entrate e le Camere di Commercio ha consentito di realizzare una classificazione unica.

In tal modo e "per la prima volta il mondo della statistica ufficiale, il mondo fiscale e quello camerale adotteranno la stessa classificazione delle attività economiche. Tale risultato costituisce un significativo passo in avanti nel processo di integrazione e semplificazione delle informazioni acquisite e gestite dalla Pubblica Amministrazione" (p. 1 del sito www.istat.it/strumenti/definizioni/ateco/).

8.1. Data base delle convenzioni

Qui di seguito riportiamo una versione molto sintetica del data base citato. I Soggetti ospitanti, che per il momento sono 188, sono stati raggruppati in 21 settori. Accanto al nome dell'impresa/ente abbiamo riportato il sito web, quando esiste.

Per le attività manifatturiere, fino al 2009, le convenzioni sono state stipulate con 16 imprese che operano in diversi comparti produttivi, da quello chimico a quello alimentare, degli autoveicoli, dei prodotti in pelle, dei mobili.

Le consulenze, richieste per finalità gestionali o per sviluppare il marketing, vedono protagoniste 7 diverse organizzazioni.

I servizi di produzione di audiovisivi, insieme a quelli che svolgono attività di produzione cinematografica, di programmi televisivi o radiofonici vedono la presenza di 21 realtà organizzative.

Il settore che opera nel campo dei servizi informatici e di telecomunicazione è presente con 7 convenzioni.

Elaborazione dati, pubblicità e ricerche di mercato, che costituiscono un settore molto interessante per la tipologia di studenti considerata, presentano una fetta consistente di contatti, visto che sono presenti ben 28 organizzazioni, in gran parte di natura privata.

Anche l'editoria è ben rappresentata con 16 convenzioni stipulate.

Alla voce "altre attività di servizi" abbiamo raccolto servizi vari come quelli svolti da organizzazioni di tipo associativo, attività per la promozione e difesa dell'ambiente, fino all'organizzazione di feste e cerimonie. Qui troviamo 5 convenzioni.

I servizi di alloggio e ristorazione si basano su 2 contatti, mentre le attività finanziarie e assicurative su 4 e il commercio, sia all'ingrosso che al dettaglio, su 3.

La classe denominata istruzione e corsi di formazione vede attive 9 convenzioni.

Il settore della Pubblica Amministrazione è presente con 8 convenzioni stipulate con diversi Comuni, 9 con la Provincia, 4 con la Regione Campania.

Il settore sanitario contempla 11 convenzioni, di cui 8 con enti della Pubblica Amministrazione.

Le imprese culturali vedono 7 soggetti convenzionati. Con il termine "impresa culturale" ci riferiamo a quei soggetti che realizzano "attività a preminente contenuto artistico e culturale, svolte in forme tali da garantire la realizzazione di una finalità di ordine sociale: la crescita culturale della collettività" (Solima 2004, p. 53). I comparti di questo settore sono teatri, biblioteche, archivi, musei, aree archeologiche, festival.

Gli enti no profit sono ben 23 e le cooperative sociali sono 4.

Della fornitura di acqua, gestione e raccolta rifiuti si occupano 2 realtà organizzative convenzionate e, infine, i servizi di supporto alle imprese, che vanno dal noleggio alla selezione del personale, vedono 2 convenzioni attivate. Un ultimo contatto che va citato è quello con un'organizzazione sindacale.

Attività manifatturiere

1	ALENIA AERONAUTICA SpA	www.alenia-aeronautica.it
2	ARISTONLINE CONCERIA	www.aristonline.it
3	AMBROSINO srl	www.ambrosino.it
4	BORMIOLI ROCCO e FIGLI SpA	www.bormiolirocco.com
5	BROTHERS srl	
6	CEFI srl Costruzioni Elettromeccaniche forni induzione	www.cefisrl.com
7	DE MATTEIS AGROALIMENTARE PASTIFICIO BARONIA SpA	www.pastabaronia.it
8	DEMA srl	www.dema.it
9	ELI ILLY ITALIA Spa	www.lilly.it
10	F.LLI CAMPANILE	
11	FERRARELLE SpA	www.ferrarellespa.it
12	FERRERO SpA	www.ferrero.it
13	INTICOM SpA	www.yamamay.com
14	KOMATSU ITALIA SpA	www.komatsu.it
15	MAZDA MOTOR ITALIA SpA	www.mazda.it
16	SOCIETÀ CROSS srl	www.crosstooling.com

Consulenze e marketing

1	CRIAI Consorzio Campano di Ricerca per l'Informatica e l'Automazione Industriale	www.criai.it
2	ENTE PER LE NUOVE TECNOLOGIE L'ENERGIA E L'AMBIENTE	www.enea.it
3	FIAT SERVICE SpA	www.fiat.com/cgi-bin/pbrand.dll/FIAT_ITALIA/service/service.jsp?session=no
4	ITS Lab srl	www.itslab.it
5	PRAXI SpA	www.praxi.com
6	PUNTO LAVORO SpA Agenzia per il Lavoro	www.puntolavorospa.it
7	WEALTH EVOLUTION SYSTEM	www.wealthevolutionsystem.it

Audiovisivi e radio

1	BLU FILM	www.bluefilm.it/bluefilm
2	CEM srl	www.cemtv.it
3	EUROPRODUZIONI	www.europroduzione.com
4	FOX CHANNELS ITALY	foxtv.it
5	GRUNDY ITALIA SpA	www.grundyitalia.it
6	IMPRONTA DIGITALE	www.antonio.digitale.it www.improntadigitale.org
7	META FILM srl	
8	MONUMEDIA srl	www.monumedia.it
9	PIGRECOEMME scarl	www.pigrecoemme.com
10	PUPIA TV	www.pupia.tv
11	RADIO KISS KISS srl	www.kisskiss.it
12	RAI	www.rai.it
13	SITCOM	www.sitcom.tv
14	SKY Italia	www.sky.it
15	SOCIETÀ DENARO TV	www.denaro.it
16	SOCIETÀ ITALIANA COMUNICAZIONE ALICE SpA GRUPPO SITCOM	www.sitcom.tv
17	TELEOGGI SpA - CANALE 9	www.9online.it
18	TILAPIA ANIMATIONS STUDIOS	www.tilapiaweb.com
19	VIDEOCOMUNICAZIONI srl	www.videocomunicazioni.com
20	VIDEOMEDIA	www.videomediaproduzioni.tv
21	X FILM VIDEOFACTORY	www.xfilm.it

Servizi informatici e di telecomunicazioni

1	ANDROMEDA srl	www.andromeda-srl.com
2	ERICSSON TELECOMUNICAZIONI SpA	www.ericsson.com/it
3	HEALTHWARE GROUP SpA	www.healthware.it
4	MAJOR BIT ITALIA srl	www.majorbit.com
5	PANTALIA SpA	www.pantalia.it
6	T-SYSTEMS ITALIA SpA	www.t-systems.it
7	WIND TELECOMUNICAZIONI SpA	www.wind.it

Servizi di elaborazione dati, pubblicità e marketing

1	ADVVICE	www.advvice.it
2	AETHERE COMUNICAZIONE	www.aethere.net
3	ARKE'	www.arke.it
4	ARTBLENDER srl	www.artblender.it
5	ASSOCIAZIONE EDO INFORMATICA Formazione e sviluppo	www.edoinformatica.com
6	BLE CONSULTING srl	www.bleconsulting.com
7	COSMO ADV SpA	www.cosmoadv.it
8	CREATIVITALIA CONSULTING	www.creativitalia.it
9	DEDACOM comunicazione & media solution	www.dedacom.it
10	DIGIGRAF	www.digigraf.it
11	EMAGRAPHIC	www.emagraphic.it
12	FIELD PROMOTION & MARKETING	www.webfpm.it
13	GREY WORLDWIDE ITALIA srl	www.grey.it
14	ILAS	www.ilas.com
15	INCOERENZE	www.incoerenze.it
16	JO.VE MEDIAEVENTS	
17	MCB MARKETING COMMUNICATION BUSINESS srl	www.mcb.it
18	MEDIA MOBILE ITALIA SpA	www.mediamobile.it
19	MEDIASAIL	www.mediasail.it
20	MIRAPROMOTION srl	www.mirapromotion.com
21	MYRIAM VOLTERRA	www.myriamvolterra.it
22	NASCAR STUDIOS	www.nascar.it
23	NETSHINE sas	www.netshine.it
24	STUDIO DELLA CORTE srl	www.studiodellacorte.com
25	TURNE' srl	www.turneadv.it
26	VILLAGGIO GLOBALE INTERNATIONAL srl	www.villaggioglobaleinternational.it
27	YOUNG E COBURN	

Editoria

1	ASSOCIAZIONE COMICON	www.comicon.it
2	CORRIERE DEL MEZZOGIORNO	www.corrieredelmezzogiorno.corriere.it
3	CORRIERE DELLO SPORT	www.corrieredellosport.it
4	CUZZOLIN EDITORE	www.cuzzolineditore.com
5	EDITORIALE DEL MEZZOGIORNO srl	www.corrieredelmezzogiorno.corriere.it
6	EDITORIALE IL DENARO	www.denaro.it
7	EDITORIALI DEL MEDITERRANEO SOCIETÀ COOPERATIVA GIORNALISTI	
8	EDIZIONI ANGELO GUERINI E ASSOCIATI SpA	www.guerini.it
9	EDIZIONI DEL ROMA	
10	GRAUS EDITORE PRODUCTION	www.grauseditore.it/production.asp
11	GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO	www.gruppoespresso.it
12	GUIDA EDITORE srl	www.guidaeditori.it
13	ICHNOS srl Redazione Emme	www.gruppoichnos.it
14	IPERMEDIUM COMUNICAZIONE E SERVIZI SAS	www.ipermedium.net

15	JOVENE	www.jovene.it
16	SEAT PAGINE GIALLE	www.seat.it

Altre attività di servizi

1	ARPAC Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale Campania	www.arpacampania.it
2	CIDI Centro Iniziativa Democratica Insegnanti	www.cidi.it
3	IGS CAMPANIA Imprese Giovani Studenti	www.igscampania.it
4	SIRE RICEVIMENTI D'AUTORE	www.sirericevimenti.it
5	UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI	www.unindustria.na.it

Servizi di alloggio e ristorazione

1	GEMEAZCUSIN RISTORAZIONE SRL	www.gemeazcusinristorazione.it
2	GHP srl	www.ghpitalia.com

Attività finanziarie e assicurative

1	BANCA FIDEURAM	www.bancafideuram.it
2	DOPPIO QUINTO SpA	www.doppioquinto.it
3	E.T.I.C.A.	www.eticasgr.it
4	XENTRA	www.xentra.it

Commercio

1	DECATHLON ITALIA srl	www.decathlon.it
2	FIAT CENTER ITALIA SpA	www.fiatcenter.it
3	SOFARMAMORRA SpA	www.62.149.169.160

Istruzione e corsi di formazione

1	ASSOCIAZIONE FORMAIMPRESA (ex IGS Campania)	www.formaimpresa.org
2	CEDIS Centro Didattico Sperimentale	www.cedis.it
3	CENTRO FORMAZIONE MAESTRANZE EDILI DI NAPOLI	www.cfmena.it
4	CONSORZIO IS. CON.	www.iscon.it
5	CONSORZIO PROMOTER SERVIZI PMI	www.promoterservice.net
6	DIPARTIMENTO PSICOLOGIA FAC. PSIC. II UNIV. DI NAPOLI	www.psicologia.unina2.it
7	ISTITUTO SALESIANI E MENECHINI	
8	TIME VISION	www.timevision.it
9	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA 3	www.uniroma3.it/
10	XI DIVISIONE DI CHIRURGIA GENERALE DELL'OBESITÀ AUP II UNIV. DI NA	

PA Comuni

1	COMUNE di ARIANO IRPINO Capofila ambito territoriale A1	www.comune.ariano-irpino.av.it
2	COMUNE DI AVELLINO	www.comune.avellino.it
3	COMUNE DI GIUGLIANO	www.comune.giugliano.na.it
4	COMUNE DI OTTAVIANO	www.ottaviano.asmenet.it
5	COMUNE DI SAN GIORGIO A CREMANO	www.e-cremano.it
6	COMUNE DI S. ANASTASIA	www.comunesantanastasia.it

7	COMUNE DI VILLA LITERNO	www.villaliterno.net
8	COMUNE VICO EQUENSE	www.cittadivicoequense.it

PA Province

1	PROVINCIA DI AVELLINO	www.provincia.avellino.it
2	PROVINCIA DI BENEVENTO	www.provincia.benevento.it
3	PROVINCIA DI NAPOLI Area Innovazione e Sistemi Organizzativi Ufficio Specialistico Organizzazione e Innovazione	portale.provincia.napoli.it
4	PROVINCIA DI NAPOLI Settore turismo e mkt territoriale	www.notes.provincia.napoli.it
5	PROVINCIA DI NAPOLi Direzione relazioni istituzionali e cerimoniali	
6	PROVINCIA DI NAPOLI Agenzia Informagiovani	www.notes.provincia.napoli.it
7	PROVINCIA DI NAPOLI URP Ufficio Relazioni con il Pubblico	portale.provincia.napoli.it
8	PROVINCIA DI NAPOLI CITTÀ METROPOLITANA	portale.provincia.napoli.it
9	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LE OPERE PUBBLICHE CAMPANIA E MOLISE	www.provincia.napoli.it/informatica documenti/regol_index.rtf

PA Regione

1	CENTRO DI COMPETENZA INNOVA	www.innova.campania.it
2	DIREZIONE REGIONALE PER I BENI CULTURALI E PAESSAGGISTICI DELLA CAMPANIA - MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI	
3	GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA Settore Studio Org. E Metodo Formazione del Personale	www.regione.campania.it
4	REGIONE CAMPANIA Settore Studio Organizzazione e Metodo - Formazione del Personale	

Sanità

1	ANTARES srl CENTRO RIABILITAZIONE NEUROMOTORIA	www.antarescrn.it
2	AORN "SAN GIUSEPPE MOSCATI" - Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale e di Alta Specialità	www.aosgmoscati.av.it
3	AORN SANTO BONO PAUSILLIPON	www.santobono.na.it
4	ASL SALERNO 1	www.aslsa1.it
5	AZIENDA OSPEDALIERA CARDARELLI	www.ospedalecardarelli.it
6	AZIENDA OSPEDALIERA DOMENICO COTUGNO Azienda Ospedaliera di rilievo Regionale	www.ospedalecotugno.it
7	AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA FEDERICO II	www.policlinico.unina.it
8	AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI II	www.asl2.napoli.it
9	CARDARELLI BIOTECNOLOGIE	www.biotecnologie.ospedalecardarelli.it
10	DHC DAY HOSPITAL CAVOUR	
11	TERME DI STABIA SpA	www.termedistabia.com

Imprese culturali

1	DISCOTECA DI STATO	www.dds.it
2	FONDAZIONE CAMPANIA DEI FESTIVAL	www.teatrofestivalitalia.it
3	FONDAZIONE CINEMA PER ROMA	www.romacinemafest.org
4	FONDAZIONE TEATRO DI S. CARLO	www.teatrosancarlo.it
5	GIFFONI FILM FESTIVAL Ente Autonomo Festival del Cinema per Ragazzi	www.giffoniff.it

6	INTERFERENZE	www.interferenze.org
7	ISTITUTO E MUSEO DI STORIA DELLA SCIENZA	www.imss.fi.it

Enti No Profit

1	ALTS Associazione per la lotta ai tumori del seno - ONLUS	www.alts.it
2	ANEA AGENZIA NAPOLETANA PER L'ENERGIA E L'AMBIENTE	www.anea.eu
3	ANSI Associazione Nazionale Scuola Italiana Comitato di Atripalda	www.ansi.it
4	ASSOCIAZIONE AGENZIA ARCIPELAGO ONLUS	www.agenziaarcipelago-onlus.it
5	ASSOCIAZIONE C.B. GARI 88 Unità volontaria di protezione civile	www.gari88.org
6	ASSOCIAZIONE CAMPI FLEGREI ONLUS	www.campiflegreiterzosettore.it
7	ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE AURORA	www.aurorasociale.net
8	ASSOCIAZIONE FAMILIARI SUBNORMALI E MINORATI PSICHICI S. Vincenzo soc. coop. ONLUS centro di riabilitazione s. Vincenzo RSA	
9	ASSOCIAZIONE IMPRENDO	www.assimprendo.it
10	ASSOCIAZIONE ITACA ONG ONLUS	www.itacaong.eu
11	ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA E ISTITUZIONALE	www.compubblica.it
12	ASSOCIAZIONE LE ALI Associazione familiari e amici diversamente abili - Busseto	www.associazioneleali.it
13	ASSOCIAZIONE PIANOTERRA ONLUS	www.pianoterra.net
14	ASSOCIAZIONE VISIONE GLOBALE ONLUS	www.visioneglobale.org
15	COOPERATIVA SOCIALE "CANTIERE GIOVANI" ONLUS	www.cantieregiovani.org
16	COOPERATIVA SOCIALE LEONARDO arl	www.coopsocialeleonardo.191.it
17	COOPERATIVA SOCIALE ONLUS "ARCHEOSANNIO"	
18	FILM COMMISSION REGIONE CAMPANIA scarl	www.fcrc.it
19	LE NUVOLE COOPERATIVA SOCIALE	www.nuvolenuvole.it
20	PRISMA Cooperativa Sociale arl ONLUS	www.prisma.coop
21	PRONTO SOLIDARIETÀ ONLUS	
22	SANTA LUCIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE arl ONLUS	www.coopsantalucia.com
23	WWF ITALIA ONLUS	www.wwf.it

Cooperative sociali

1	COOPERATIVA SOCIALE IL GIRASOLE	www.cooperativasociale.it
2	COOPERATIVA SOCIALE ORSA MAGGIORE	www.orsamaggiore.net
3	COOPERATIVA SOCIALE SCACCO MATTO Comunità alloggio "Dernier"	
4	COOPERATIVA SOCIALE XENIA	www.xeniasociale.it

Fornitura acqua e gestione rifiuti

1	ASIA AZIENDA SPECIALE IGIENE AMBIENTALE SpA	www.asia.tn.it
2	GORI Gestione Ottimale Risorse Idriche	www.goriacqua.com

Servizi di supporto alle imprese

1	ABACO Pulimento	
2	NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO SpA	www.nuovefrontierelavoro.it

Organizzazioni sindacali

1	UIL CAMPANIA	www.uilcampania.it

9. *Conclusioni minime*

Dal quadro delineato risulta evidente che in Italia il ruolo dello stage aziendale, all'interno del percorso formativo universitario, non ha ricevuto ancora una piena attenzione, come invece abbiamo riscontrato in altri Paesi europei, né da un punto di vista giuridico-formale, né da un punto di vista scientifico culturale. Carenza grave se si considera quanto un'economia della conoscenza richieda un'accelerazione dell'integrazione tra aspetti teorici e applicativi.

Le università e i Corsi di Laurea che mostrano una maggiore attenzione al problema attuano degli sforzi individuali in un quadro non ben definito. Un'organizzazione efficiente degli stage comporta non solo un impegno lavorativo consistente per le Università, ma anche un cambiamento della struttura organizzativa. Oggi l'iniziativa e l'impegno dipendono dalle scelte strategiche di ciascuna università e sicuramente l'Università di Napoli S. Orsola Benincasa si colloca tra quelle, lungimiranti, che investono in questa direzione, proiettandosi verso il futuro.

BIBLIOGRAFIA

Alma Laurea Consorzio Interuniversitario, a cura di, *Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, Il Mulino, Bologna 2005.

Ateco 2007: Istat, a cura di, *Classificazione delle attività economiche 2007*, www.istat.it/strumenti/definizioni/ateco/

della Volpe M., *Conoscenza Comunicazione Impresa. Evoluzione sistemica di imprese e istituzioni*, Carocci Roma 2008.

Di Nubila R.D., *Oltre l'aula*, Cedam Padova 2004.

Drucker P., *Le sfide di management del XXI secolo*, Franco Angeli Milano 1999.

Garofalo M.G., *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in Riv. giur. lav., 2003, I, p. 359ss.

Golinelli G.M, *L'approccio sistemico al governo dell'impresa*, Cedam Padova 2000.

Golinelli G.M., *L'approccio sistemico al governo dell'impresa. Valorizzazione delle capacità, rapporti intersistemici e rischio nell'azione di governo*, Cedam Padova 2002.

Grant R.M., *L'analisi strategica della gestione aziendale*, Il Mulino Bologna 1994.

Kolb D., *Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs New York 1984.
Kolb D., *Learning-style inventory: Self-scoring inventory and interpretation booklet*, McBer & Company Boston 1985.
Lewin K., *I conflitti sociali*, Franco Angeli Milano 1972 (1948)
Lewin K., *Teoria e sperimentazione in psicologia sociale*, il Mulino Bologna 1972 (1951).
Marx K. 1857-58, *Lineamenti fondamentali della critica dell' economia politica*, La Nuova Italia Firenze 1953 (1857-58).
Ministero del lavoro, Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento, *Giovani in Europa. Guida allo stage in azienda*, Publimago Bologna 2006; versione pdf scaricabile: http://www.euroguidance.it/prodotti/stage/guidestage.htm
McClelland D.C., Testing for competence rather than intelligence, in American Psychologist, 28, pp. 1-14, 1973.
McClelland D.C., *Introduzione*, in Spencer & Spencer 2005 (1993).
Centre for Educational Research and Innovation, a cura di, *Education at Glance 2008* - OECD, Parigi; versione pdf scaricabile: 13.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9608041E.PDF
Pascucci P., *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*, Giappichelli Torino 2008 .
Persico P., Rizzo M., *Potenziale femminile, squilibri Nord-Sud e spreco del capitale delle capabilities/competenze*, in ALMA LAUREA 2005
Quaglino G.P., a cura di, *Fare formazione*, Il Mulino Bologna 1985
Rudiger K., McVerry A., *Knowledge Work and Knowledge Workers in Europe. A report prepared for the Knowledge Economy Programme*, The Work Foundation London 2007; versione pdf scaricabile: www.theworkfoundation.com
Schumpeter J. A., *Teoria dello sviluppo economico*, ETAS, Milano 2002 (1912).
Siano A., *Competenze e comunicazione del sistema d'impresa*, Giuffrè, Milano 2001.
Spencer L.M, Spencer S.M., *Competenza nel lavoro*, F. Angeli, Milano 2005 (1993).
The Economist, *Il mondo in cifre*, Internazionale SRL Roma 2008.