

può anche riconoscere ad altri periodi contributivi soltanto tale efficacia ampliativa e non anche costitutiva. L'art. 45 infatti, correttamente interpretato, impone soltanto di garantire che i periodi di assicurazione compiuti all'estero vengano considerati alla stregua di periodi compiuti ai sensi della legislazione nazionale di riferimento.

Federica Fucito
Collaboratore

Adapt-Centro Studi Internazionali Comparati « Marco Biagi »

5. Strategia di Lisbona

5.1. COM(2005)152 final, 20 aprile 2005 (in *Boll. Adapt*, 2005, n. 15).

Mobilizzare gli intelletti europei: creare le condizioni affinché le università contribuiscano pienamente alla strategia di Lisbona.

Investire sulla conoscenza e le sedi dell'alta formazione: il ruolo strategico delle Università per conseguire gli obiettivi di Lisbona

Con la recente comunicazione indicata in epigrafe la Commissione è tornata a riflettere sul ruolo strategico dell'alta formazione — e della formazione universitaria in particolare — per conseguire gli obiettivi di Lisbona.

Il tema era stato invero già affrontato nell'ambito della revisione di medio termine della Strategia di Lisbona. Formazione e investimento in capitale umano — aveva infatti sostenuto il Presidente Barroso nella sessione plenaria del Parlamento Europeo del 9 marzo (Communication from President Barroso to the Spring European Council, *Growth and jobs: a new start for the Lisbon Strategy*, Plenary Session of European Parliament, Strasbourg, 9 March 2005, in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 9) — sono oggi, per le economie europee, i veri fattori chiave per la crescita di produttività e per affrontare, con possibilità di successo, una competizione giocata dai nostri competitori internazionali sui ridotti costi del lavoro e sul possesso di materie prime.

Tuttavia, come riconosce ora la Commissione, l'area dell'alta formazione rimane una delle più critiche e trascurate. Ancora abissale è, infatti, la distanza che si registra tra il consenso sulla necessità di investire di più — e anche più efficacemente — sul capitale umano e quella che poi è la realtà di tutti i giorni.

Ciò è vero, in generale, per tutta l'Europa. Una Europa in cui — per ricordare solo i più evidenti ritardi rispetto alle altre economie (per una esauriente disamina dei punti di maggiore criticità, e per i relativi riscontri comparati, si rinvia al Commission Staff Working paper su *European Higher Education in a Worldwide Perspective*, SEC(2005) 518, in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 15) — la percentuale di giovani tra i 18 e i 24 anni che sono inseriti in percorsi di alta formazione non supera il 25% contro il 37,7% degli Stati Uniti; e dove la percentuale di popolazione tra i 25 e i 64 anni con alle spalle percorsi di alta formazione è pari appena al 21% contro il 43% del Canada, il 38% degli Stati Uniti, il 36% del Giappone e il 26% della Corea del Sud. Ma ancor di più lo è per l'Italia dove i tassi di dispersione scolastica, i livelli di partecipazione ai percorsi formativi e alla istruzione terziaria, l'investimento pubblico e privato in formazione ed educazione, la formazione lungo tutto l'arco della vita sono tra i più bassi d'Europa.

Particolarmente critica, nel nostro Paese, è l'età di uscita dai percorsi universitari e di alta formazione, che è decisamente molto alta: 27-28 anni contro i 22-23 degli altri Paesi europei. Quando proprio questa è l'età in cui si finisce di appartenere, almeno per le regole comunitarie in materia di occupazione, alla categoria « giovani ». Con l'ovvia conseguenza che contratti di lavoro temporaneo o a contenuto formativo, diffusi in tutti

i Paesi e tollerabili in giovane età, diventano sinonimi di precariato se offerti a soggetti già adulti e cioè a persone in cerca di stabilità e forti sicurezze anche materiali. Senza parlare poi della qualità della offerta formativa. Come afferma il recente Rapporto congiunto sulla occupazione (cfr. Comunicazione dalla Commissione Europea al Consiglio, *Progetto di rapporto congiunto sull'occupazione nell'Ue 2004/2005*, 27 gennaio 2005, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 5) la dispersione universitaria in Italia è la più alta d'Europa e significative disfunzioni rimangono tra i percorsi formativi offerti dalle Università e quello che il mercato del lavoro richiede.

Che peraltro non si tratti di un arido problema di percentuali e fredde statistiche lo dimostra la circostanza che, secondo recenti ricerche, solo Cambridge e Oxford si collocano tra le prime dieci migliori Università del mondo. Solo otto università europee — di cui nessuna italiana — sono tra le prime cinquanta (cfr. in particolare, la ricerca della prestigiosa Shanghai Jaio Tong Università: *Academic Ranking of World Universities - 2004*, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 20, documentazione internazionale) e solo una Università italiana si colloca tra le prime cento: *La Sapienza* di Roma che è la numero 93.

Vari sono i fattori che rendono così critico l'investimento in alta formazione in Europa. Certamente di tipo culturale e di mentalità. Ma molto dipende anche dai finanziamenti e dalla tipologia delle nostre Università, soffocate da un quadro regolatorio fortemente centralizzato e da una visione pubblicistica della formazione e dei relativi sostegni economici e finanziari.

Secondo la Commissione, per eguagliare la spesa complessiva degli Stati Uniti a favore della istruzione superiore, l'Europa dovrebbe spendere ogni anno 150 miliardi di euro in più. È la carenza di finanziamenti e strutture che incide infatti sul rendimento delle Università e dei centri europei di alta formazione nella ricerca di livello mondiale, con quote inferiori rispetto agli Stati Uniti di pubblicazioni scientifiche, brevetti e premi Nobel.

Il vero problema, rileva condivisibilmente la comunicazione della Commissione, è che l'istruzione terziaria europea continua a fare affidamento quasi esclusivamente su fondi pubblici (limitati), mentre nei Paesi concorrenti uno sviluppo più vigoroso e durevole è stato consentito da una maggiore varietà di fonti di finanziamento, con contributi molto più elevati da parte delle imprese e dei privati.

Nella comunicazione della Commissione non mancano peraltro risposte e possibili soluzioni — che sicuramente faranno molto discutere, soprattutto in Italia — per rendere più efficienti e attrattivi i percorsi in alta formazione e sostenere la sfida della competizione internazionale secondo le linee guida di Lisbona. Tre sono le linee di intervento suggerite per avviare un processo di riforma delle Università e delle strutture di alta formazione: 1) innalzarne la qualità e renderle più attraenti per giovani e anche per i docenti e i ricercatori di ogni parte del mondo; 2) migliorarne la *governance* e i sistemi di gestione anche di tipo manageriale; 3) accrescerne e diversificarne i finanziamenti (con o senza un sostanziale contributo degli studenti).

Una lezione anche per le Università italiane che devono accelerare, in particolare, i processi volti a rafforzare la coerenza tra formazione erogata e fabbisogni del mercato del lavoro. E questo anche attraverso una rinnovata competizione tra gli Atenei, basata sulla capacità di creare centri di eccellenza e di attrarre i migliori studenti e docenti — anche di altri Paesi, cosa che ora succede raramente — in ragione della qualità del servizio offerto e del prestigio che saprà conquistarsi sul campo il singolo Ateneo. Migliore è la capacità di ricerca, maggiore sarà la capacità di offrire formazione di eccellenza ai propri studenti, maggiori saranno le opportunità di attrarre finanziamenti pubblici ma anche e soprattutto privati.

A ben vedere è proprio in questa logica che la riforma Biagi del mercato del lavoro

affida oggi alle Università italiane tre compiti centrali: il *placement*, l'apprendistato di alta formazione e la certificazione dei contratti di lavoro. È attraverso questi strumenti — alcuni dei quali già avviati in alcune esperienze locali, grazie alla progettualità di Marco Biagi (si vedano le iniziative avviate sul versante dell'alta formazione in apprendistato, del *placement* e della certificazione dei contratti di lavoro avviati dalla Fondazione Biagi, in www.csmb.unimo.it) — che pare in effetti possibile fare del sistema universitario il segmento strategico di una ben più complessa e articolata rete di relazioni giuridico-istituzionali che, sotto l'insegna della occupabilità, si propone l'obiettivo di un reale dialogo tra amministrazioni periferiche dello Stato, organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori e sistema economico e produttivo locale.

Ma non solo. Il ruolo centrale assegnato alle Università nella riforma del mercato del lavoro appare emblematico della consapevolezza che il successo delle riforme dipende, più che dalle singole soluzioni tecnico-normative adottate, da un innalzamento della qualità e dalla preparazione delle persone che, nei prossimi anni, saranno chiamate a dare ad esse concreta attuazione attraverso processi di *governance* che poggiano su equilibri meno precari e schizofrenici di quelli attuali. Le riforme, infatti, possono risultare efficaci soltanto nella misura in cui i soggetti coinvolti sono, per un verso, culturalmente preparati per accompagnare il cambiamento e l'innovazione e, per l'altro verso, messi nelle condizioni di dare il meglio di sé.

Michele Tiraboschi

*Professore straordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

5.2. SEC(2005)419, 22 marzo 2005 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 14).

Commission staff working paper. Progress towards the Lisbon objectives in education and training – 2005 Report.

Il rilancio della Strategia di Lisbona in ambito educativo

Sommario: 1. Premessa. — 2. Secondo rapporto annuale della Commissione Europea. — 3. Conclusioni.

1. La Strategia di Lisbona, adottata dal Consiglio Europeo nel marzo del 2000, mira come noto a fare dell'Europa «l'economia più competitiva e dinamica al mondo» attraverso l'adozione di un nuovo paradigma basato sulla conoscenza. Poli centrali di questa strategia sono l'istruzione, la ricerca e l'innovazione.

All'interno di questo ambizioso obiettivo che tende a conciliare crescita economica e sviluppo sociale — e che molto lucidamente, quanto ancora con scarsi risultati concreti, suggerisce di investire sul capitale umano in termini di maggiore livello di conoscenza e di competenza — un sistema di istruzione e formazione efficace ed efficiente diventa la condizione fondamentale all'implementazione del processo di riforma sia sul breve sia sul lungo periodo.

Per rendere effettivamente operative le dichiarazioni d'intenti, evitando che rimangano meri documenti programmatici, la Commissione Europea ha deciso di avviare un costante monitoraggio e pubblicare annualmente un rapporto che analizzi i progressi relativi al grado di modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione degli Stati membri dell'Unione Europea.