

**Incontro di Consultazione con le Organizzazioni rappresentative  
della produzione, servizi, professioni**  
(ai sensi dell'art. 11, c. 4, DM 270/2004)

**“Scuola di Ingegneria e Mondo del lavoro a confronto: azioni  
per il miglioramento continuo nella formazione”**

Workshop organizzato dalla Scuola di Ingegneria  
c/o la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Padova – Piazzetta Salvemini, 2  
(Padova)

**giovedì 13 aprile - ore 10.00**

che si è svolto con il seguente programma:

**10.15 Saluti introduttivi**

*Prof. Marco Ferrante, Pro-Rettore alla Didattica dell'Università di Padova*

*Ing. Viviana Chignoli, Vice-Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Padova*

**10.30 La formazione in Ingegneria presso l'Università di Padova**

*Prof. Franco Bonollo, Presidente della Scuola di Ingegneria dell'Università di Padova*

**10.45 Formazione degli Ingegneri: necessità di un miglioramento continuo**

*Ing. Gianni dal Pozzo Considi, Presidente Associazione ALUMNI UNIPD*

**11.15 La formazione in Ingegneria: il punto di vista di Confindustria**

*Ing. Francesco Nalini, Delegato Education di Confindustria Veneto Est*

**11.45 La formazione in Ingegneria: il punto di vista dell'Ordine**

*Ing. Viviana Chignoli, Vice-Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Padova*

**12.15 Approfondimenti e discussione**

13.00 *pausa pranzo*

**14.00 Incontri di Consultazione per Aree dell'Ingegneria: Civile e Ambientale, Industriale, Informazione**, con valutazione di fabbisogni formativi, conoscenze e capacità necessarie e sbocchi professionali, attuali e futuri

Conclusione dei lavori prevista per le ore 16.00

Hanno partecipato 7 Enti/Istituzioni e 24 Aziende con ampia e documentata collaborazione con i Dipartimenti afferenti alla Scuola (Allegato n. 1).

Il Workshop ha sviluppato, da diversi e qualificati punti di vista, un confronto sulla formazione degli ingegneri che in un contesto di scenari tecnologici, sociali e lavorativi sempre più complessi e in continua evoluzione, deve rispondere a nuove richieste e nuove sfide. Questi sono gli argomenti affrontati nella sessione plenaria che verranno successivamente approfonditi nel corso delle sessioni parallele dedicate

Il Prof. **Franco Bonollo, Presidente della Scuola di ingegneria dell'Università di Padova**, apre i lavori presentando l'analisi del *discussion paper* [The future of Work in Europe](#) (McKinsey Global Institute) che, indaga in una prospettiva a lungo termine, lo scenario del futuro del lavoro in Europa fino al 2030. Il documento esamina infatti l'evoluzione dello scenario lavorativo attuale e futuro incrociando **indicatori economici, dati demografici e geografici, risultati occupazionali**.

L'analisi del mercato del lavoro -regionale ed europeo- suggerisce che il futuro del lavoro ha già iniziato a delinearsi, concentrandosi soprattutto nelle grandi città metropolitane, nelle aree manifatturiere e/o del turismo. Le persone più qualificate hanno goduto della maggiore crescita occupazionale, mentre i lavoratori con qualifiche medie hanno avuto meno opportunità. La maggiore adozione dell'automazione sul posto di lavoro, innescata dalla pandemia COVID-19, ha contribuito se non accelerato questo gap: nel prossimo futuro un numero consistente di lavori verrà via via soppiantato dall'automazione e al contempo emergerà una nuova serie di profili professionali -ancora non completamente codificati- che certamente richiederà persone altamente qualificate con skills in ambito STEM, della transizione ecologica e digitale.

La prossima sfida che il mondo del lavoro potrebbe trovarsi ad affrontare sarà quello di trovarsi di fronte ad un numero insufficiente di lavoratori altamente qualificati, ad occupare i posti di lavoro disponibili, piuttosto che una carenza di posti di lavoro. I lavoratori, per propria parte, dovranno acquisire nuove competenze per poter cogliere queste nuove opportunità lavorative.

Un ruolo sempre più rilevante spetterà alle Università che avranno il compito di rispondere a questo scenario futuro di mismatch nel mondo del lavoro impostando una formazione composita e di alto profilo, con un crescente focus sulle competenze digitali e sulla sostenibilità, a cui dovranno affiancarsi competenze personali e sociali (*soft skills*).

In questo scenario di cambiamento del mercato del mondo del lavoro, come si colloca la Scuola di Ingegneria? Il prof. Bonollo afferma l'importanza di stimolare una formazione che sia di carattere metodologico che dia gli strumenti per affrontare e risolvere i problemi (problem solving) e favorisca gli aspetti collegati alla multidisciplinarietà. Mette quindi in evidenza l'ampia e articolata offerta formativa di Ingegneria nell'Ateneo padovano (15 corsi di laurea, 20 lauree magistrali, 1 Laurea Magistrale ciclo unico, 8 scuole di dottorato e numerosi Master) e l'accresciuta attenzione alle soft skills -coi progetti pilota orientati a sviluppare negli studenti competenze trasversali- e ai nuovi progetti mirati alla formazione universitaria continua: Ingegneria 2040, Transitions Technologies, Progetto Mille, INEST quest'ultimo finanziato nell'ambito del PNRR.

Ricorda infine come alcuni corsi di laurea magistrale di recente istituzione, così come anche i progetti collegati alle soft skills ed alla formazione permanente siano nati oltre che da una forte interazione col territorio anche a seguito dalle occasioni di confronto e degli stimoli emersi durante i periodici incontri di consultazione con le Parti Sociali.

Recentemente la Scuola ha somministrato un questionario a un campione di oltre 2000 studenti il cui scopo era capire la percezione del mercato del lavoro da parte degli studenti dal quale è emerso che secondo gli studenti le competenze formative acquisite certamente verranno richieste e c'è una forte confidenza nella propria capacità di poter competere con altri laureati. Il timore maggiore è di essere impiegati (almeno all'inizio del percorso lavorativo) in lavori sotto-qualificati e di non riuscire a trovare il lavoro a cui davvero si aspira.

Reputano importanti e richieste nel mondo del lavoro le skills collegate al pensiero analitico, problem solving, apprendimento attivo. Alcune di queste ritengono di averle acquisite durante il proprio percorso di formazione; ritengono però che l'Università debba continuare a promuoverle implementando al contempo le esperienze di apprendimento che coniugano teoria e pratica, work-based, e che favoriscano il dialogo col mondo del lavoro.

Tra le iniziative della Scuola a supporto di una formazione innovativa e/o continua abbiamo:

- i progetti studenteschi coordinati dai docenti, ad es. Formula SAE, Unizeb, QuartodiLitro, Jest, Metis Vela Cup che portano al rilascio di un'attestazione digitale delle competenze acquisite (*Open Badge*).

-il progetto Talericio.2020: progetto di virtualizzazione dei laboratori didattici (Progetto T2020), tale progetto di *digital learning* è stato progressivamente esteso anche alle altre Scuole di Ateneo.

-Mille (**Microcredential for Lifelong Learning in Engineering**): che propone, a chi è già entrato nel mondo del lavoro, o un percorso di formazione flessibile con 3 tipologie di moduli da 24 ore ciascuno (Basic, Expert, Manager) erogati online in modalità asincrona alla conclusione del quale viene rilasciata una attestazione digitale delle competenze acquisite.

- Progetto INEST: che si sviluppa con la collaborazione di nove Atenei del Nord-Est su tematiche collegate alla formazione universitaria ed alla formazione permanente e che ha un bacino di potenzialità estremamente ampie. Il 2023 sarà dedicato all'analisi e sviluppo dei progetti, i successivi 2 anni accademici saranno dedicati all'implementazione di questi progetti.

Questo percorso della Scuola di Ingegneria che vuole essere condiviso con altri attori istituzionali: mondo del lavoro e delle aziende, l'Ordine professionale e il mondo della consulenza.

**Ing. Gianni Dal Pozzo: Presidente Associazione ALUMNI UNIPD / AD CONSIDI**

L'ingegner Dal Pozzo ricorda che l'Associazione Alumni costituisce una realtà piuttosto giovane, nata nel 2015 e che già conta 47mila iscritti di cui circa il 20% sono ingegneri: ritiene estremamente interessante poter andare ad agire su di loro e dà la piena disponibilità a lavorare insieme alla Scuola nella costruzione di una survey dedicata agli Alumni ingegneri.

Reputa interessanti i progetti sviluppati dalla Scuola sul tema delle Microcredenziali focalizzate su quelli che sono le tendenze del futuro: digitalizzazione e sostenibilità e ricorda come la Scuola di Ingegneria e dell'Associazione Alumni abbiano collaborato sul tema della parità di genere, nell'istituzione del "Premio Elvira Poli" assegnato alle migliori laureate in Ingegneria dell'anno ed intitolato alla prima donna laureata in Ingegneria a Padova nel 1920. Ancora oggi persiste una barriera culturale, da abbattere, per la quale si reputa Ingegneria come prerogativa maschile.

Sposta quindi la discussione sul mondo della consulenza dove si possono individuare essenzialmente tre tipologie di consulenza: Strategica, IT-Information Technology e Operations.

L'azienda CONSIDI si occupa prevalentemente di Operations & Innovation Management e offre un servizio di consulenza alle aziende dei servizi (banche, pubblica amministrazione...) e dell'industria.

Le aziende, che siano del mondo dell'industria o dei servizi, hanno come obiettivo aumentare la propria produttività e competitività. I servizi di consulenza di direzione e organizzazione aziendale permettono l'acquisizione di strumenti per la crescita aziendale attraverso processi di efficientamento (**innovazione digitale-smart technologies**) con particolare attenzione alla riduzione degli sprechi, al controllo dei costi, alla revisione e redesign dei processi aziendali in un'ottica di miglioramento e di rispetto dell'ambiente (**sostenibilità-green technologies**).

Per agire efficacemente in questo contesto lavorativo, è necessario che i "futuri" ingegnere integrino alla formazione basilare **competenze green/smart e trasversali (soft skills)**.

Se l'acquisizione di competenze di tipo green e/o smart costituiscono una novità per il mercato del lavoro, non così è per le competenze trasversali (team building, problem solving...) che è da più di un decennio che il mondo le richiede come già acquisite in uscita del percorso universitario.

L'ing. Dal Pozzo termina asserendo che il vero driver del cambiamento restano sempre le persone, che devono tornare al centro del processo di cambiamento ed esserne pienamente coinvolte.

Tutto questo è espresso nel metodo giapponese **Kaizen** (*trad. miglioramento continuo*) secondo il quale **non esiste monozukuri senza hitozukuri**: ovvero la capacità di costruire le cose = *monozukuri* è legata alla capacità di formare le persone = *hitozukuri*.

Apprezza quindi tutte le iniziative introdotte dai corsi di laurea che consentano agli studenti di misurarsi con sfide che sono proprie del mondo del lavoro già durante il percorso di studio. Riporta come esempio di buona pratica l'Associazione *Jest Junior Enterprise* degli studenti di Padova che permette agli studenti di mettere in pratica quanto appreso a lezione partecipando a progetti, sfide e lavori in team aiutandoli a ridurre il gap tra mondo universitario e mondo lavorativo.

**Ing. Francesco Nalini Delegato Education di Confindustria Veneto Est** apre il proprio intervento presentando un *mismatch* quantitativo e qualitativo esistente tra offerta e domanda del mercato del lavoro sul territorio italiano e Veneto: il fabbisogno delle imprese già oggi spesso non viene soddisfatto -e ancora di più non lo verrà nel prossimo futuro- per assenza di profili adeguati.

Ciò è imputabile a due fattori:

- tendenza demografica negativa: l'Italia è in pieno calo demografico e tale fattore avrà effetti sulla crescita socioeconomica del nostro paese nel medio-lungo periodo.

- disallineamento tra competenze acquisite nel percorso di studio e le competenze richieste dal mondo del lavoro.

Nel prossimo quinquennio aumenterà il fabbisogno di figure altamente specializzate in abito tecnico/ingegneristico: Confindustria Veneto Est ritiene **cruciale rendere attrattivo il territorio locale per attirare i giovani talenti** e fermare l'emorragia del flusso dei neolaureati verso l'estero e verso anche altre Regioni d'Italia.

Formare professionisti con una solida formazione digitale politecnica e trasversale fa parte della progettualità dell'Associazione Assindustria in ambito Education con un'azione sinergica con gli enti istituzionali per facilitare l'incontro tra sistema educativo e mondo del lavoro.

In Italia mediamente un'impresa su cinque non trova la figura di cui ha bisogno e il tasso di divario tra offerta/domanda di lavoro è mediamente del 45% e sale ulteriormente per i laureati dell'area STEM.

In Italia il 24% dei laureati ha una laurea STEM: di questi il 33% sono uomini il 17% donne. Il tasso di occupazione dei laureati STEM è dell'85%, tuttavia il tasso di occupazione femminile in quest'area è inferiore a quello maschile di 8/9 punti.

È necessario ridurre il divario di genere incentivando la presenza femminile nei corsi di studio di taglio tecnico-scientifico con una efficace azione di Orientamento che abbatta il pregiudizio che le materie STEM non sono "cose da ragazze".

Competenze tecnologiche digitali e competenze legate alla sostenibilità nei prossimi cinque anni verranno richieste per qualsiasi mansione, ambito e livello aziendale: ogni tipo di percorso, tanto più di ambito ingegneristico, dovrebbe prevedere l'acquisizione entrambe le competenze, con particolare riguardo alle competenze informatiche che per un ingegnere dovranno essere molto avanzate.

L'Università dovrà migliorare i profili in uscita dei suoi laureati spingendo per una contaminazione dei saperi di tipo digitale, esperienziale (laboratori) e trasversale (soft skills) proprio perché saranno i **nuovi lavori** per primi ad essere sempre **più ibridi e multidisciplinari** a richiederlo.

Il tasso di innovazione è e sarà sempre più veloce; pertanto, la specifica competenza tecnica rischia di diventare obsoleta in certi ambiti ed esige continuo aggiornamento: diventa quindi fondamentale possedere capacità di apprendimento, saper analizzare il contesto, essere predisposti/allenati ad un pensiero analitico ed alla capacità di innovazione e di saper lavorare in ambiente complessi, ma anche resilienza, gestione dello stress e flessibilità. Tutto questo si traduce in *soft skills*.

L'ing. Nalini asserisce che la Scuola di Ingegneria si sta muovendo in questa direzione spingendo verso l'acquisizione di questi saperi innovativi collegati alle tecnologie della transizione unitamente alle competenze trasversali. Le occasioni di dialogo tra sistema formativo e sistema produttivo devono continuare, se non intensificare. L'attività di Orientamento deve essere potenziata, lavorando in particolar modo sulla questione della parità di genere nei percorsi ingegneristici, per ridurre il tasso di abbandono dai corsi di studio universitari è necessario ugualmente lavorare sull'attività di Tutorato per sostenere gli studenti/studentesse in difficoltà.

Tuttavia, nel caso in cui uno studente universitario consideri seriamente l'idea di abbandonare il sistema universitario, può essere opportuno valutare alternative come la ricollocazione negli Istituti Tecnici Superiori (ITS) con eventuale riconoscimento degli eventuali crediti formativi maturati nella carriera universitaria (la Regione Veneto ospita alcuni tra gli ITS di eccellenza a livello nazionale).

La coordinazione tra il sistema universitario e quello degli ITS, includendo il riconoscimento dei crediti formativi, potrebbe favorire una transizione più agevole per gli studenti, offrendo loro l'opportunità di valorizzare le competenze acquisite durante il percorso universitario e di concentrarsi su una formazione più specifica e orientata alla pratica.

In definitiva, la possibilità di considerare la ricollocazione negli ITS con il riconoscimento dei crediti formativi può rappresentare un'opzione interessante per recuperare gli studenti che altrimenti abbandonerebbero il sistema educativo universitario. Questa scelta consente loro di perseguire una formazione più focalizzata, che soddisfi le loro aspirazioni e li prepari per il mercato del lavoro in modo più diretto.

**Ing. Viviana Chignoli**, Vice-Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Padova presenta l'Ordine professionale degli ingegneri di Padova e spiega come l'Ordine interagisca tra Aziende e Università riferendo una crescita negli iscritti dal 2022 ad oggi.

L'Ordine degli Ingegneri svolge diverse funzioni per "incastrarsi" tra aziende e università e promuovere il cambiamento nel settore ingegneristico.

Di seguito, alcune delle azioni e dei ruoli dell'Ordine:

1. **Esame di Stato e Lauree Abilitanti:** L'Ordine è coinvolto nella discussione riguardante le lauree abilitanti e l'esame di Stato. L'idea è che gli studenti, al termine del percorso di studio universitario, svolgano un tirocinio presso un'azienda o studi professionali per acquisire competenze pratiche. Successivamente, gli studenti dovrebbero sostenere un esame finale abilitante che consenta loro di essere immediatamente inseriti nel mondo del lavoro. Questa proposta mira a limitare la dispersione/fuga degli studenti nel territorio e favorire l'ingresso nel mercato del lavoro e favorire una maggiore connessione tra mondo accademico e professionale.
2. **Formazione trasversale:** la formazione trasversale promossa dall'Ordine degli Ingegneri si estende non solo alle competenze tecniche specifiche di settori come la sicurezza e la prevenzione incendi (tipiche del primo settore civile) ma si estende anche alle **competenze comunicative**. Comunicazioni efficaci consentono di: scambiare idee, risolvere problemi complessi: nell'affrontare problemi complessi, spesso è necessario il coinvolgimento di diverse figure professionali. Una comunicazione chiara aiuta a coordinare gli sforzi di squadre multidisciplinari.
3. **Collaborazione con università e aziende** per garantire un percorso di formazione più completo. Seguendo il principio "L'Università di Padova prepara, le aziende richiedono, l'Ordine professionale forma," cercando di colmare eventuali lacune nella formazione universitaria e fornendo competenze attese dal mondo del lavoro.

In sintesi, l'Ordine degli Ingegneri cerca di agire come un ponte tra università e aziende, promuovendo iniziative per ridurre la dispersione degli studenti, favorire la formazione trasversale e affrontare le esigenze del mercato del lavoro.

Nella discussione che ne è seguita sono emersi svariati approfondimenti:

- l'apertura verso gli studenti internazionali può essere un'azione efficace per contrastare il calo delle iscrizioni dovuto al calo demografico. L'istituzione di corsi di studio a carattere internazionale può offrire numerosi vantaggi sia per le istituzioni universitarie che per gli studenti stessi. (prof. Martucci)

- Creare un ambiente che offra opportunità lavorative interessanti, uno sviluppo economico sostenibile e una buona qualità della vita sono gli elementi chiave per trattenere i talenti dall'estero una volta concluso il percorso di studio. Durante periodi di ciclo economico positivo, la domanda di determinati tipi di lavoro può aumentare significativamente, creando una situazione in cui i datori di lavoro competono per attirare i talenti, ma per trattenerli è importante che le opportunità lavorative rispondano alle aspettative dei laureati. Ciò può includere la creazione di posti di lavoro stimolanti, una remunerazione adeguata, opportunità di crescita professionale e un ambiente di lavoro sano e appagante. Gli stipendi competitivi sono un fattore chiave per trattenere talenti qualificati, specialmente nel settore dello sviluppo software e delle tecnologie dell'informazione, dove gli standard di retribuzione sono spesso elevati; nel caso specifico del Veneto, è importante fare percepire che il territorio non è più caratterizzato solo da aziende piccole, ma che ci sono anche aziende più grandi e interessanti in cui lavorare. Le aziende più piccole potrebbero affrontare delle sfide nell'attrarre talenti a causa di limitazioni finanziarie, ma ci sono diverse strategie che possono adottare: ad es. possono concentrarsi sull'offrire benefici extra o opportunità di crescita professionale e sviluppo personale che possano compensare in parte un eventuale gap salariale (ing. Francesco Nalini)

- Per molte famiglie italiane il percorso educativo di un figlio, dalla scuola materna fino all'università, può richiedere un investimento significativo in termini di spese scolastiche e universitarie. La questione dei giovani talenti che lasciano l'Italia e portano con sé il proprio capitale umano e potenziale di reddito futuro è una problematica importante e può rappresentare una perdita per il paese in termini di competenze e capacità innovative. La disparità retributiva tra diversi paesi può essere uno dei motivi per cui i giovani professionisti cercano opportunità lavorative all'estero: Paesi come la Germania e la Francia possono offrire salari più elevati e maggiori prospettive di crescita economica rispetto ad altri paesi. La possibilità di lavorare su progetti stimolanti, di confrontarsi con nuove tecnologie e di acquisire nuove competenze può essere un fattore determinante nella scelta di cercare opportunità all'estero che contribuiscano al proprio sviluppo personale e alla costruzione di una carriera gratificante. (prof. Marco Favaretti).

- **L'aspetto culturale e l'interazione con culture diverse** sono componenti fondamentali delle soft skills e delle competenze di relazione. Nell'attuale contesto di globalizzazione, la capacità di interagire efficacemente con persone provenienti da diverse culture è diventata sempre più importante e continuerà ad esserlo nel

futuro. Le **competenze interculturali** sono essenziali per lavorare in ambienti multietnici e multiculturali, sia a livello nazionale che internazionale. (ing. Nicola Privato)

- il fatto che i giovani italiani si spostino all'estero non è di per sé un problema, ma ciò che può diventarlo è la mancanza di reciprocità e l'incapacità di attrarre talenti e risorse dall'estero per bilanciare questa dinamica. L'Erasmus e l'apertura delle frontiere all'interno dell'Unione Europea hanno effettivamente favorito la mobilità e la percezione di uno spazio comune europeo, facendo sì che molti giovani vedano l'Europa come una destinazione naturale per studiare o lavorare, senza considerarla "all'estero" nel senso tradizionale del termine. Il problema principale sta nel fatto che l'Italia ha difficoltà ad attirare giovani talenti dall'estero e a fornire loro opportunità lavorative e di crescita restituendo l'immagine del Paese come luogo con opportunità limitate. Riconoscere questa mancanza di attrattività industriale è essenziale per affrontare il problema. Alcune regioni, come l'Emilia-Romagna, possono avere un contesto diverso e più favorevole per i giovani, grazie a salari competitivi e un sistema di supporto alle famiglie, (come la presenza di asili). Questo dimostra che ci sono soluzioni possibili e che si può imparare da esperienze locali positive per estenderle a livello nazionale. (prof. Massimiliano Barolo)

-Dagli incontri fatti in occasione della stesura dei rapporti di Riesame Ciclico emerge che il rafforzamento delle competenze trasversali e il perseguimento di un equilibrio tra formazione completa e tempi di laurea sono sicuramente aspetti fondamentali da considerare per favorire il successo professionale dei giovani: **il mondo del lavoro dovrebbe comunicare in modo chiaro al mondo della formazione quali sono le competenze nozionistiche che possono essere ridotte o sacrificate a vantaggio di altre competenze più competitive e richieste dal mercato.** (prof. Ugo Galvanetto)

- La questione della reciprocità degli ingressi e delle uscite degli studenti è un tema di grande importanza per promuovere la mobilità internazionale e favorire scambi culturali e accademici. I laureati stranieri che scelgono di studiare in Italia possono rappresentare una preziosa risorsa per il paese. Per quanto riguarda la percezione delle aziende nei confronti dei laureati stranieri che non parlano l'italiano, ci possono essere alcune sfide. Alcune aziende potrebbero preferire candidati che conoscono bene la lingua italiana per facilitare la comunicazione con il personale e i clienti locali. Tuttavia, molte aziende, soprattutto quelle con una prospettiva internazionale, apprezzano la diversità e le competenze interculturali che i laureati stranieri possono portare. È fondamentale che università, aziende collaborino per promuovere la mobilità internazionale e creare un ambiente favorevole per accogliere e integrare studenti e laureati stranieri (prof. Marco Marani)

-L'attrazione e il **rientro di talenti italiani dall'estero** rappresentano una sfida importante per il Paese. Le agevolazioni fiscali possono certamente essere un incentivo per convincere i professionisti a tornare in Italia, ma è fondamentale fare in modo che queste opportunità siano ben note e valorizzate sia dai cittadini italiani che vivono all'estero sia da coloro che stanno pianificando il loro futuro lavorativo. Per promuovere il rientro alcune azioni che potrebbero essere intraprese includono:

1. Informare in modo chiaro i cittadini italiani all'estero e i neolaureati sulle agevolazioni fiscali e su altri vantaggi offerti per il rientro in Italia.
2. Creare un ambiente favorevole: mercato del lavoro dinamico, opportunità di carriera interessanti e una qualità della vita attraente.
3. Offrire servizi di supporto per trovare alloggio, assistenza amministrativa e altro supporto pratico può aiutare a rendere il processo di rientro più agevole.
4. Riguardo agli aspetti fiscali, è importante valutare anche l'attrattività generale dell'Italia per gli stranieri. Ridurre l'imponibile IRPEF e semplificare il sistema fiscale potrebbe rendere il paese più competitivo e attrattivo per talenti di tutto il mondo

Alla sessione plenaria sopra sintetizzata, hanno fatto seguito specifici incontri di consultazione per Aree dell'Ingegneria: Civile e Ambientale, Industriale, Informazione, finalizzati alla valutazione di fabbisogni formativi, conoscenze e capacità necessarie e sbocchi professionali, attuali e futuri, dei singoli corsi di laurea.