



RAPPORTO DI STAGE:

*Indagine sui fabbisogni formativi delle aziende
associate ad Confindustria Palermo*

di

Benedetto Pisciotta

Introduzione

Questo rapporto di stage nasce dall'esigenza di indagare sia i fabbisogni formativi delle aziende associate ad Confindustria Palermo (Associazione degli Industriali della Provincia di Palermo), sia l'attuale offerta di professionalità da parte dell'Università di Palermo.

L'obiettivo principale di tale indagine è di individuare figure professionali per le esigenze di sviluppo dei sistemi produttivi delle aziende associate ad Confindustria Palermo.

Infatti, per le aziende che operano nei moderni mercati, diviene di essenziale importanza lo sviluppo quantitativo e qualitativo della formazione. Un più stretto rapporto tra domanda - le imprese, soprattutto piccole - ed offerta di formazione - in particolar modo rappresentata dall'Università - è, per ora solo in parte, avvenuto.

E' proprio la mancata sintonia tra domanda e offerta di lavoro una delle cause degli elevati tassi di disoccupazione che si registrano da almeno un ventennio in Italia, ed in modo particolare nel Mezzogiorno.

Inoltre, il passaggio dall'economia di scala all'economia della flessibilità e il processo di globalizzazione delle economie richiedono nuove strategie e strutture organizzative, oltre a rinnovate competenze tecnico-professionali.

Il quadro che ne deriva rivela che persone ed organizzazioni devono affrontare e gestire continui cambiamenti, più sfide e meno certezze.

In questo scenario, le imprese devono sviluppare la capacità di convivere con il cambiamento e confrontarsi con il proprio ambiente di riferimento, il quale può costituire fonte di minaccia o di opportunità per il loro sviluppo.

Quindi, le figure professionali sono soggette ad impulsi che ne alterano le caratteristiche. Per di più, aumentano le difficoltà di previsione circa l'evoluzione futura delle professioni.

Investire nelle risorse umane significa far nascere nuove professionalità al passo con l'organizzazione del lavoro, che muta costantemente in seguito alla velocità dell'innovazione tecnologica.

Sempre più negli ultimi anni, si assiste all'uscita delle figure tradizionali ed all'entrata di quelle "complesse". Quindi, di fronte al cambiamento ed alla complessità, il fattore strategico di successo diviene la "risorsa umana". Lo scopo principale di una strategia di gestione delle risorse umane è quello di realizzare equilibrio e sinergie tra gli obiettivi dell'organizzazione e le potenzialità delle persone.

Dunque, l'analisi dei fabbisogni formativi intende fornire al sistema formativo (università, istruzione e formazione professionale) gli elementi necessari per ridurre il divario tra quanto esso offre e le esigenze del sistema produttivo, assumendo come riferimento fondamentale l'idea che la formazione sia una delle leve che serve per sostenere il funzionamento competitivo e lo sviluppo dei sistemi produttivi.

L'Offerta Formativa

La più importante risorsa delle economie contemporanee è senza dubbio la conoscenza. Un'efficiente organizzazione del sistema di apprendimento è la base per creare processi di innovazione utili all'intero sistema Paese.

Da considerazioni di questo tipo ha preso spunto la Riforma Universitaria, la cui attuazione ha cambiato il panorama dell'offerta formativa accademica, indirizzando le scelte dei giovani verso corsi di durata più breve e a taglio più professionalizzante.

Lo spirito della riforma è di ridurre il divario tra Università e mondo del lavoro, in modo da verificare la validità delle competenze fornite agli studenti ed immettere nel mercato profili professionali coerenti con la domanda.

La nuova Riforma Universitaria introduce una procedura complessa di rinnovamento dell'istruzione. La riforma prende le mosse da un percorso ideologico e normativo che ha avuto inizio nel corso degli ultimi decenni ma che si è maggiormente concretizzato durante gli anni '90.

Le ragioni che hanno portato ad una così radicale riforma sono la consapevolezza di un insieme di problemi insiti nella vecchia struttura, e alcune gravi incongruenze tra il sistema universitario italiano e quello presente negli altri Paesi europei.

Il problema principale era rappresentato dal divario vistoso tra mondo universitario e mondo del lavoro, in termini di competenze che l'Università era in grado di fornire agli studenti per poter svolgere le nuove professioni emergenti dalla rapida trasformazione del contesto produttivo.

Altri elementi critici erano il basso numero dei laureati italiani (il più basso d'Europa), l'alta percentuale di abbandoni (la metà degli iscritti all'Università non termina gli studi) e la durata effettiva degli studi notevolmente più alta di quella prevista per norma.

Regola di base della riforma è stata, dunque, quella di puntare lo sguardo all'Europa, al mercato del lavoro, alle nuove tecnologie, ai nuovi assetti dell'economia.

Gli obiettivi della riforma universitaria sono quindi tesi a:

- contenere i tempi di compimento del percorso di studio e limitare gli abbandoni;
- integrare la preparazione tradizionalmente tipica della didattica universitaria, con un approccio formativo innovativo volto a consentire una professionalizzazione più marcata dei piani degli studi;
- articolare su più livelli tra loro integrati il sistema di studi universitario (formula del 3+2) in modo da favorire l'aggiornamento costante sia degli studenti sia dei professionisti (master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, dottorato di ricerca);
- stimolare gli interscambi culturali a livello nazionale e internazionale attraverso l'introduzione di un sistema dei crediti avente valenza in ambito internazionale.

Per quanto riguarda l'offerta formativa presente a Palermo, l'Università degli Studi comprende più di 120 corsi di laurea ed è suddivisa in 12 facoltà:

- *Agraria*
- *Architettura*
- *Economia*
- *Farmacia*
- *Giurisprudenza*
- *Ingegneria*
- *Lettere e Filosofia*
- *Medicina e Chirurgia*
- *Scienze della Formazione*
- *Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali*
- *Scienze Motorie*
- *Scienze Politiche*

Nell'anno accademico 2003/2004 contava 64848 iscritti di cui 34714 (53,53%) ai corsi di laurea nuovo ordinamento, 27076 (41,75%) ai corsi di laurea vecchio ordinamento e 3058 (4,72%) ai corsi di laurea specialistica.

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO - ISCRITTI NUOVO ORDINAMENTO -
ANNO ACCADEMICO 2003/2004**

Tavola 1

Facoltà	Totale Iscritti		di cui immatricolati		Iscritti Fuori Corso	
	Totale	di cui Femmine	Totale	di cui Femmine	Totale	di cui Femmine
Agraria	887	163 18%	290 33%	50 31%	287 32%	52 32%
Architettura	739	309 42%	424 57%	165 53%	67 9%	28 9%
Economia	3856	1743 45%	1328 34%	581 33%	990 26%	417 9%
Farmacia	433	198 46%	215 50%	96 48%	88 20%	40 24%
Giurisprudenza	4889	2838 58%	2106 43%	1184 42%	1056 22%	576 20%
Ingegneria	4245	688 16%	1268 30%	198 29%	1249 29%	151 20%
Lettere e Filosofia	7536	5515 73%	2645 35%	1901 34%	664 9%	480 22%
Medicina e Chirurgia	782	542 69%	403 52%	290 54%	25 3%	17 9%
Scienze della Formazione	5071	4297 85%	1796 35%	1515 35%	190 4%	149 3%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	3492	1865 53%	1368 39%	707 38%	532 15%	257 3%
Scienze Motorie	329	114 35%	196 60%	68 60%	5 2%	0 0%
Scienze Politiche	2455	1208 49%	689 28%	306 25%	803 33%	420 35%
Totale	34714	19480 56%	12728 37%	7061 36%	5956 17%	2587 13%

Fonte: MIUR

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO - ISCRITTI VECCHIO
ORDINAMENTO - ANNO ACCADEMICO 2003/2004**

Tavola 2

Facoltà	Totale Iscritti		Iscritti In Corso		Iscritti Fuori Corso	
	Totale	di cui Femmine	Totale	di cui Femmine	Totale	di cui Femmine
Agraria	802	197 25%	218 27%	44 22%	584 73%	153 78%
Architettura	1447	667 46%	588 41%	260 39%	859 59%	407 61%
Economia	2230	1095 49%	284 13%	143 13%	1946 87%	952 87%
Farmacia	344	225 65%	157 46%	107 48%	187 54%	118 52%
Giurisprudenza	4895	2970 61%	784 16%	476 16%	4111 84%	2494 84%
Ingegneria	2471	410 17%	882 36%	169 41%	1589 64%	241 59%
Lettere e Filosofia	3935	3067 78%	857 22%	640 21%	3078 78%	2427 79%
Medicina e Chirurgia	2181	1226 56%	1617 74%	919 75%	564 26%	307 25%
Scienze della Formazione	6009	5223 87%	2595 43%	2258 43%	3414 57%	2965 57%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	1583	872 55%	962 61%	514 59%	621 39%	358 41%
Scienze Motorie	392	176 45%	282 72%	129 73%	110 28%	47 27%
Scienze Politiche	787	403 51%	46 6%	22 5%	741 94%	381 95%
Totale	27076	16531 61%	9272 34%	5681 34%	17804 66%	10850 66%

Fonte: MIUR

Grafico 1

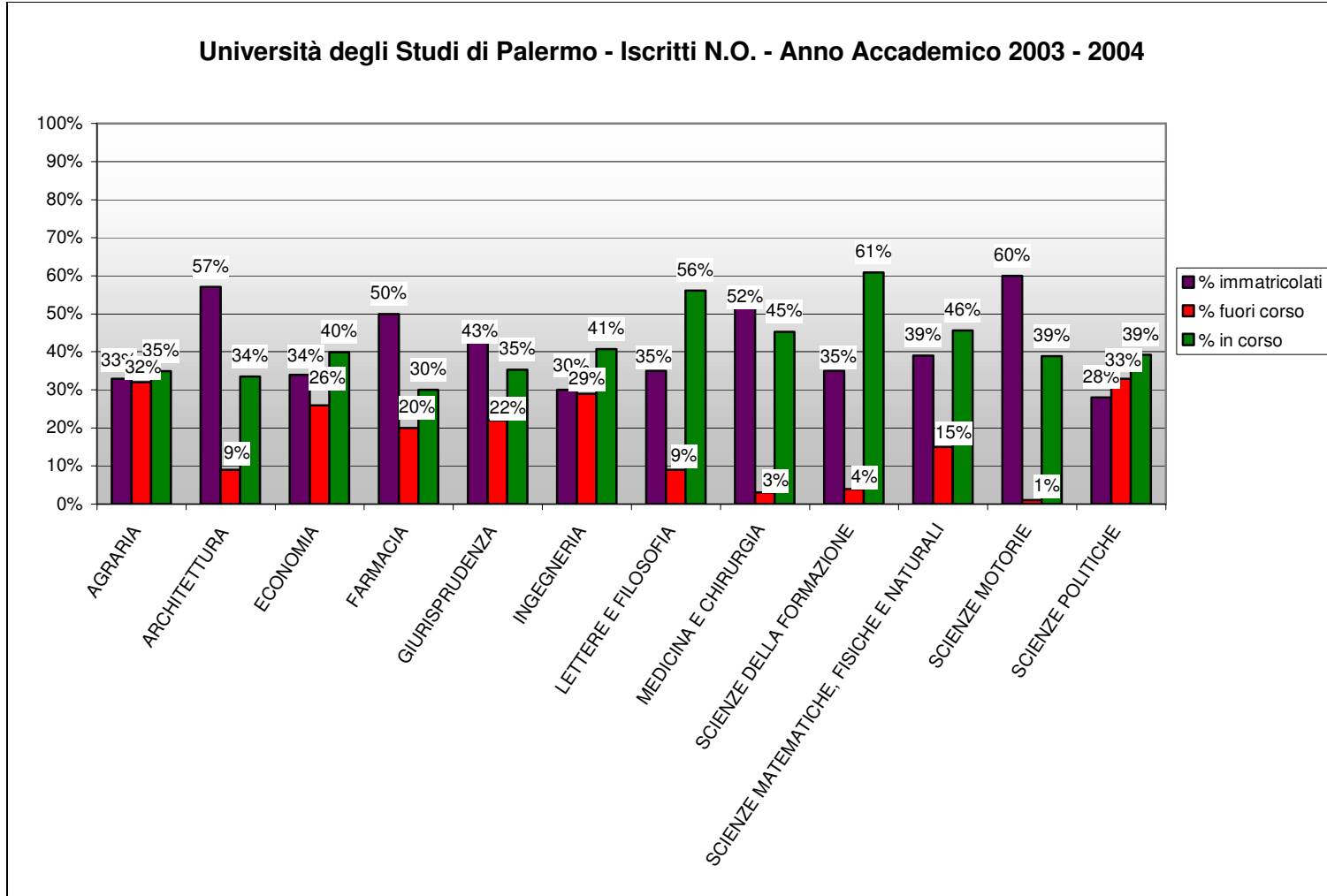


Grafico 2

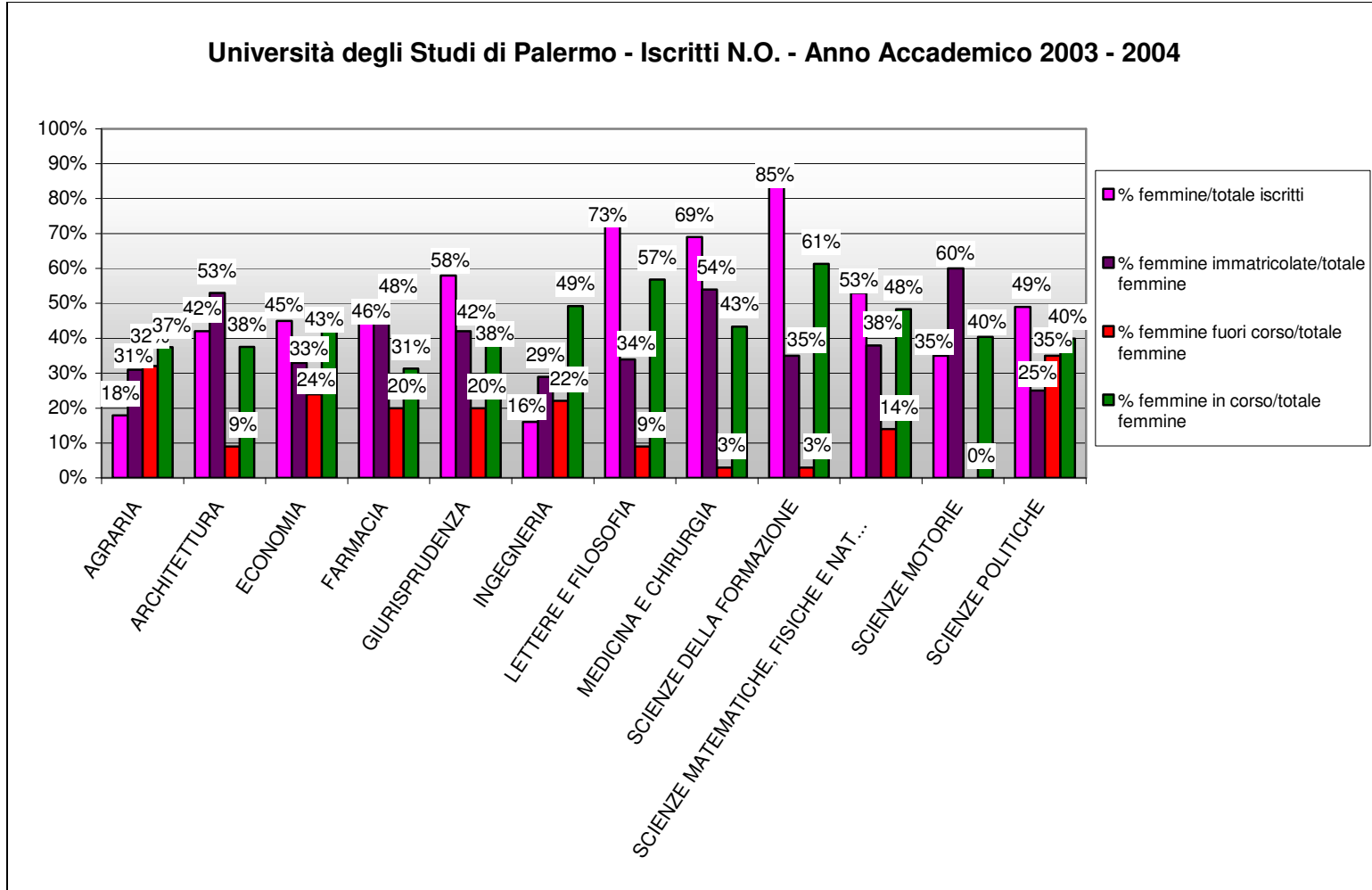


Grafico 3

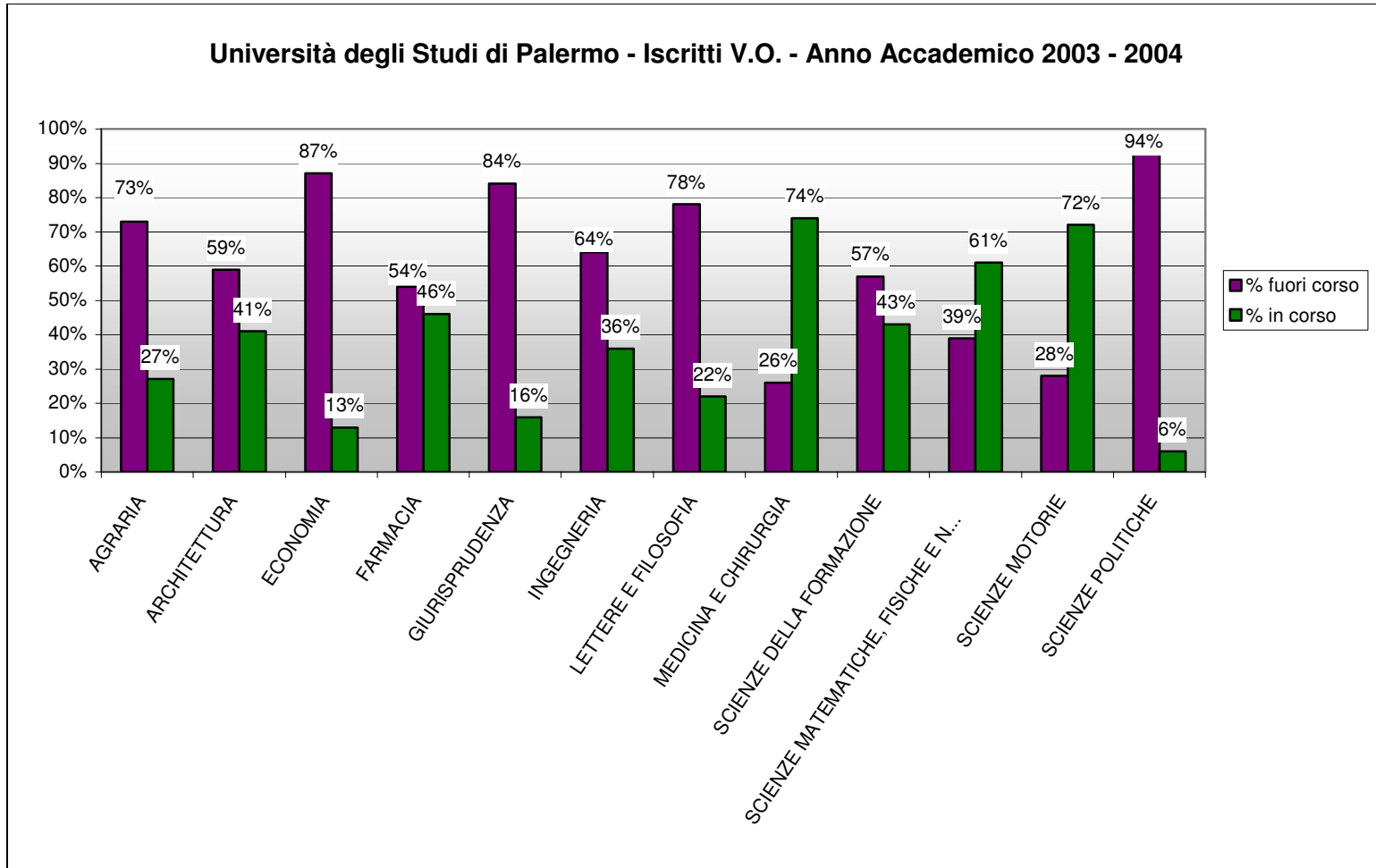
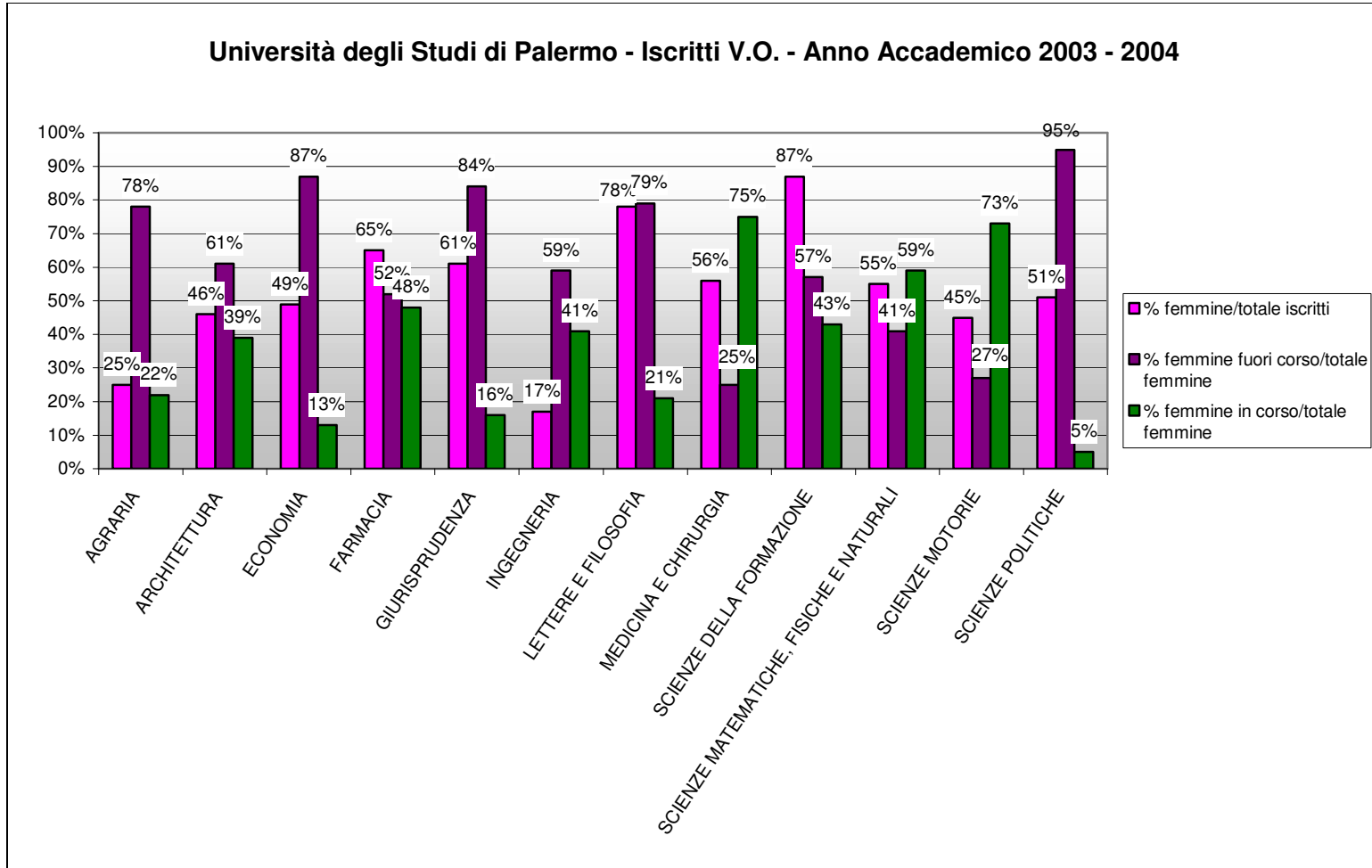


Grafico 4



Per quanto riguarda i laureati, nell'anno solare 2003, l'Università degli Studi di Palermo ha avuto 5903 laureati, di cui 5236 (88,70%) di corsi di laurea di vecchio ordinamento, 399 (6,76%) di nuovo ordinamento e 268 (4,54%) di corsi di laurea specialistica.

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO - LAUREATI NUOVO ORDINAMENTO -
ANNO SOLARE 2003**

Tavola 3

Facoltà	Totale Laureati		di cui Fuori Corso	
	Totale	di cui femmine	Totale	di cui femmine
Agraria	9	0 0%	5 56%	0 0%
Architettura	7	1 14%	5 71%	1 100%
Economia	17	6 35%	9 53%	2 33%
Giurisprudenza	21	12 57%	14 67%	8 67%
Ingegneria	35	1 3%	15 43%	0 0%
Lettere e Filosofia	86	74 86%	54 63%	46 62%
Medicina e Chirurgia	63	46 73%	0 0%	0 0%
Scienze della Formazione	25	22 88%	0 0%	0 0%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	86	34 40%	46 53%	20 59%
Scienze Politiche	50	22 44%	33 66%	17 77%
Totale	399	218 55%	181 45%	94 43%

Fonte: MIUR

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO - LAUREATI VECCHIO ORDINAMENTO -
ANNO SOLARE 2003**

Tavola 4

Facoltà	Totale Laureati		di cui Fuori Corso	
	Totale	di cui femmine	Totale	di cui femmine
Agraria	198	53 27%	189 95%	51 96%
Architettura	398	192 48%	378 95%	182 95%
Economia	523	255 49%	514 98%	250 98%
Farmacia	120	78 65%	107 89%	69 88%
Giurisprudenza	820	497 61%	803 98%	485 98%
Ingegneria	674	121 18%	653 97%	117 97%
Lettere e Filosofia	742	622 84%	685 92%	582 94%
Medicina e Chirurgia	156	83 53%	124 79%	58 70%
Scienze della Formazione	948	824 87%	831 88%	723 88%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	390	221 57%	276 71%	155 70%
Scienze Motorie	7	3 43%	6 86%	2 67%
Scienze Politiche	260	155 60%	255 98%	151 97%
Totale	5236	3104 59%	4821 92%	2825 91%

Fonte: MIUR

Grafico 5

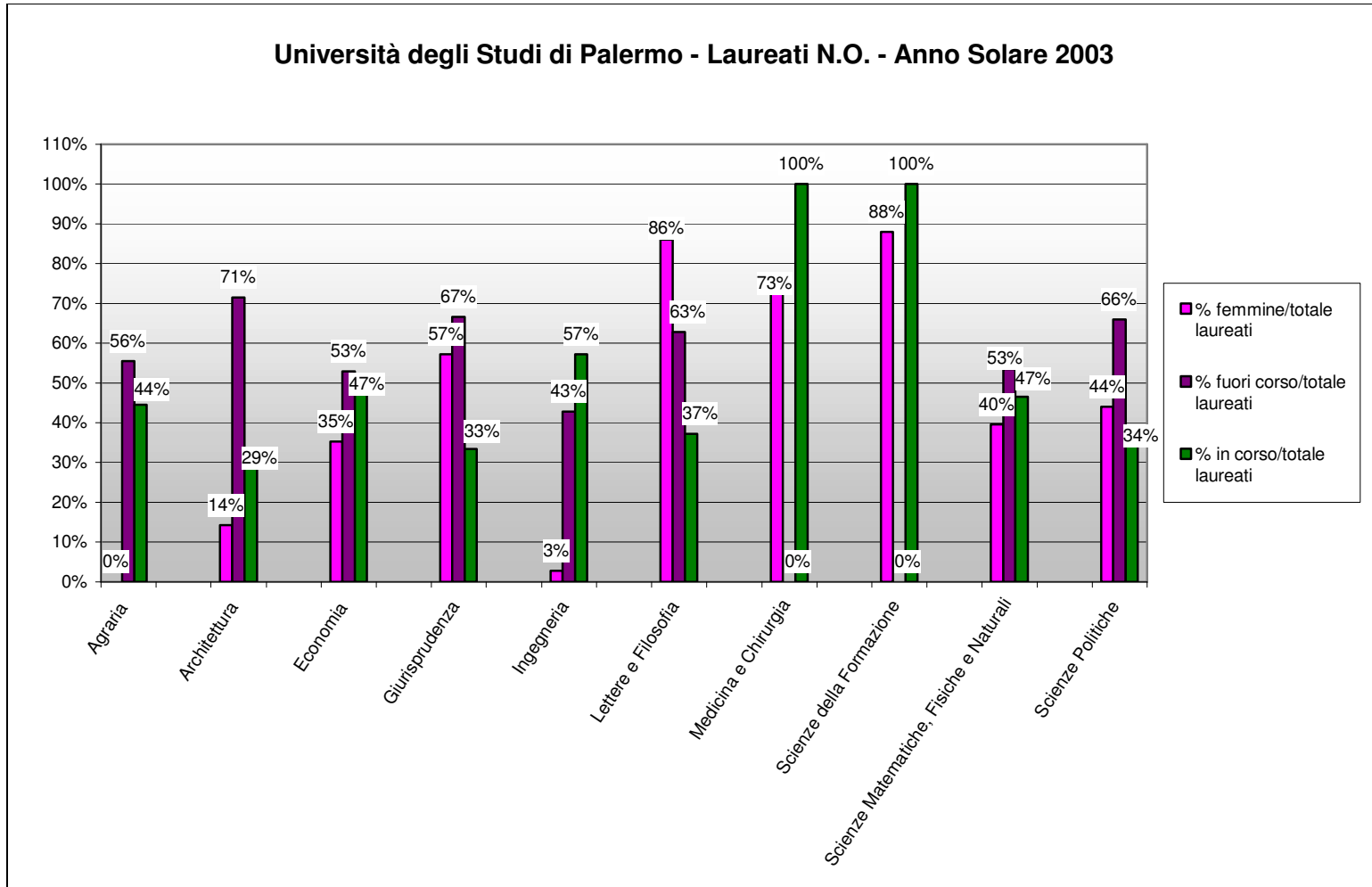
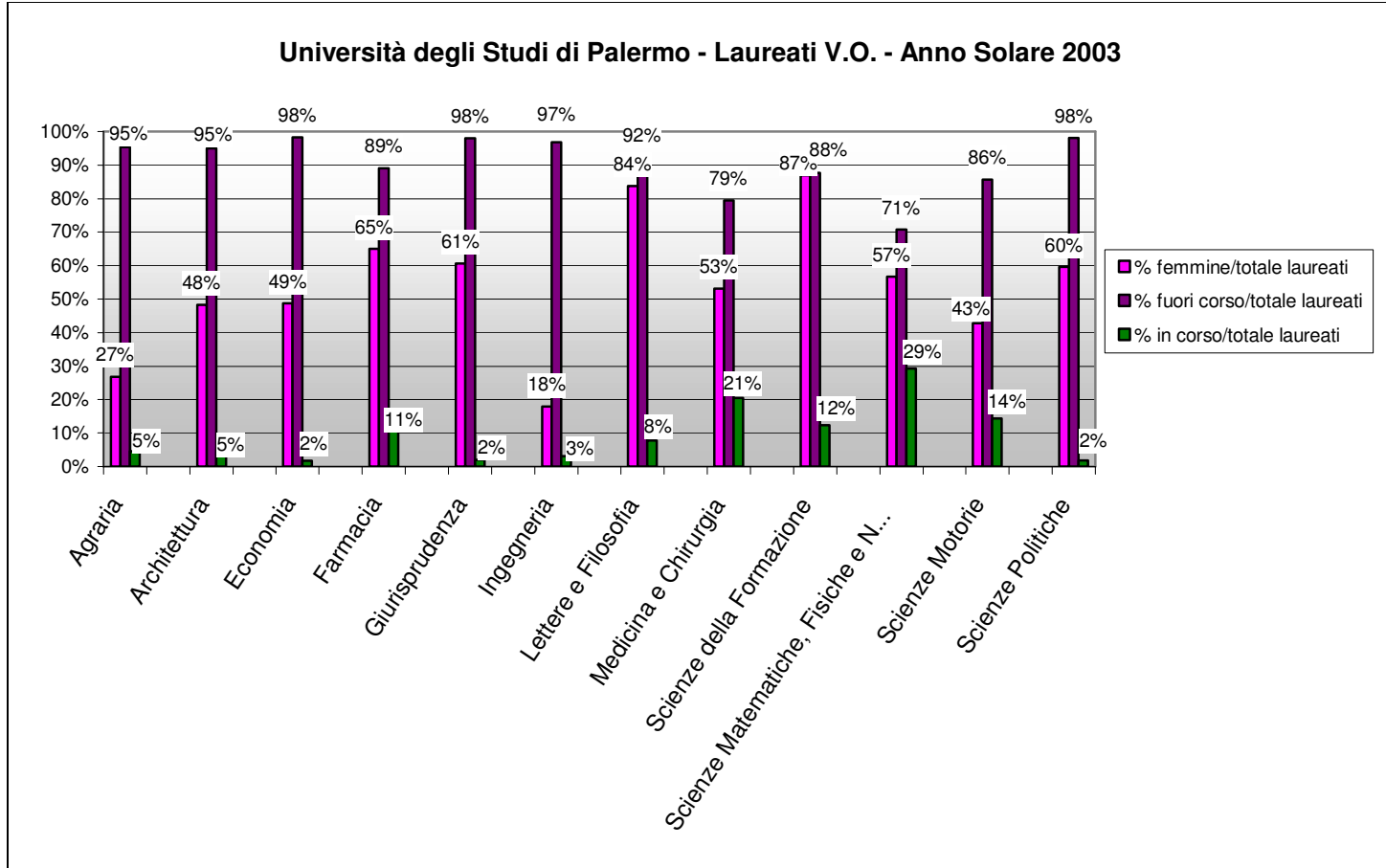


Grafico 6



L'indagine sui Fabbisogni Formativi

L'indagine sui fabbisogni formativi è stata articolata in tre fasi:

- *Progettazione dell'indagine statistica*
- *Raccolta dei dati*
- *Elaborazione dei dati*

La progettazione dell'indagine ha visto innanzitutto la definizione degli obiettivi del fenomeno oggetto di studio. In questa fase è stata individuata la popolazione di riferimento e l'unità di rilevazione, nonché il tipo di indagine (campionaria) e la tecnica di raccolta dei dati. Sempre in questa fase si è proceduto alla costruzione del questionario. Inoltre, è stato effettuato uno studio del sistema economico finalizzato alla costruzione di un quadro completo delle aziende associate ad Confindustria Palermo.

Al momento della selezione del campione, marzo 2005, Confindustria Palermo contava di 281 aziende di manufatti e servizi, presenti in tutti i settori merceologici, senza considerare la sezione degli edili.

Il 50.18% delle aziende associate sono industrie manifatturiere che abbiamo suddiviso in Metalmeccanici e Installatori (23.84%), Agroalimentare (10.68%) e Altre Manifatturiere (15.66%); il restante 49.82% sono aziende operanti nel settore dei Servizi che abbiamo suddiviso in Servizi Aziendali (30.60%) e Sanità - Trasp e altri Servizi (19.22%).

Inoltre, abbiamo suddiviso le aziende rispetto la dimensione, rappresentata dal numero di dipendenti, dove i nuovi parametri di definizione emessi dalla Commissione Europea sono:

- *micro impresa: da 1 a 9 dipendenti*
- *piccola impresa: da 10 a 49 dipendenti*
- *media impresa: da 50 a 250 dipendenti*
- *grande impresa: oltre 250 dipendenti*

Come possiamo notare dai seguenti grafici, vi è una predominanza di micro e piccole imprese con, rispettivamente, il 36,65% e il 42,35%. Le medie e grandi imprese, invece, costituiscono solo il 21,00% del sistema economico di riferimento.

Grafico 7

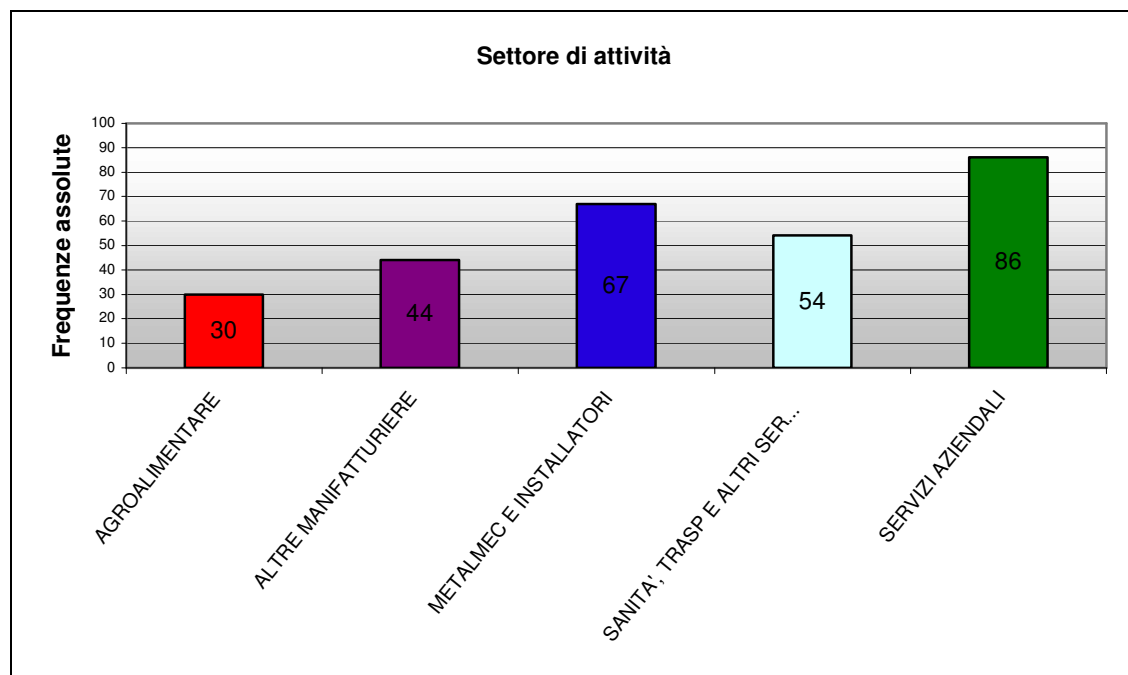
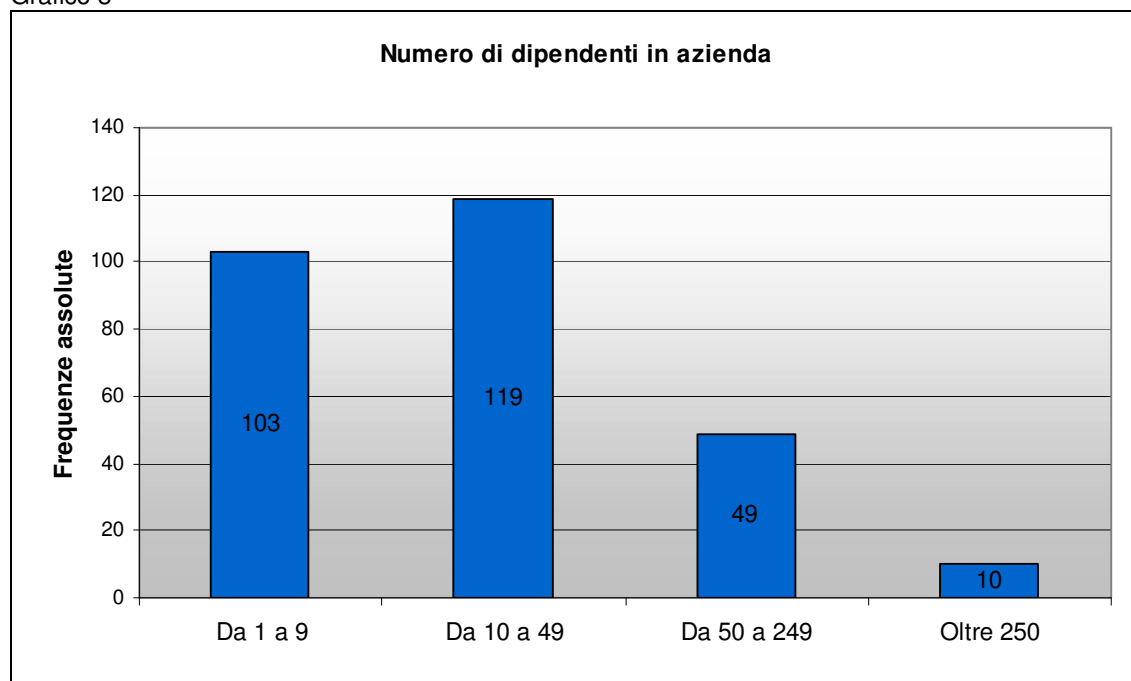


Grafico 8



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE ASSOCIATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E IL NUMERO DI DIPENDENTI

Tavola 5

Numero di dipendenti in azienda	Settore di attività					Totale
	Metalmecc e Installatori	Agroalimentare	Altre Manifatturiere	Servizi Aziendali	Sanità, Trasp e Altri Servizi	
Da 1 a 9	18 26,87%	10 33,33%	16 36,36%	46 53,49%	13 24,07%	103 36,65%
Da 10 a 49	31 46,27%	13 43,33%	23 52,27%	30 34,88%	22 40,74%	119 42,35%
Da 50 a 249	15 22,39%	6 20%	5 11,36%	8 9,30%	15 27,78%	49 17,44%
Oltre 250	3 4,48%	1 3,33%	0 0,00%	2 2,33%	4 7,41%	10 3,56%
Totale	67	30	44	86	54	281

L'indagine campionaria ha come unità statistica di rilevazione l'impresa.

La dimensione del campione, inizialmente, era di 50 aziende, ma alla fine è risultata di 47, a causa di tre mancate risposte. Il campione è stato selezionato mediante un campionamento casuale stratificato proporzionato alla dimensione delle aziende, rappresentata dal numero di dipendenti. Ciò fino al penultimo strato, l'ultimo strato infatti, data la numerosità poco elevata delle aziende con oltre 250 dipendenti, è stato preso per intero.

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE CAMPIONATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E IL NUMERO DI DIPENDENTI

Tavola 6

Numero di dipendenti in azienda	Settore di attività					Totale
	Metalmecc e Installatori	Agroalimentare	Altre Manifatturiere	Servizi Aziendali	Sanità, Trasp e Altri Servizi	
Da 1 a 9	5 41,67%	0 0,00%	1 25%	6 37,5%	3 30,00%	15 31,91%
Da 10 a 49	5 41,67%	3 60,00%	2 50,00%	6 37,5%	2 20,00%	18 38,30%
Da 50 a 249	1 8,33%	1 20,00%	1 25,00%	2 12,50%	1 10,00%	6 12,77%
Oltre 250	1 8,33%	1 20,00%	0 0,00%	2 12,50%	4 40,00%	8 17,02%
Rispondenti	12	5	4	16	10	47

Le tre mancate risposte riguardano il settore dei Metalmeccanici ed Installatori nel terzo (1 azienda) e quarto strato (2 aziende).

La motivazione prevalente, che sta alla base della scelta di tale campionamento, è che la stratificazione consente un miglioramento delle stime. In questo contesto, l'omogeneità va intesa in senso tecnico, cioè come ridotta variabilità del carattere in studio nello strato. La più forte somiglianza tra le unità di ciascun strato fa sì che, a livello di strato, il campione rappresenti meglio le caratteristiche della sottopopolazione di riferimento. Ne consegue che dal campione stratificato si attendono stime più efficienti rispetto ad un campione non stratificato della stessa dimensione. Il campione stratificato assicura che siano presenti all'interno unità provenienti da ogni sottopopolazione che costituisce uno strato.

Il questionario di rilevazione, riportato in allegato, è stato diviso in 2 sezioni. La sequenza dei quesiti è finalizzata ad ottenere una successione logica dei temi ed evitare il condizionamento delle risposte fornite.

La prima sezione del questionario (dalla domanda 1 alla domanda 8) individua la struttura fisica dell'azienda (ad esempio mercato in cui opera, numero di persone che vi lavorano, ecc...)

La seconda sezione (dalla domanda 9 alla domanda 24) serve per fare un'previsione di quante e quali figure professionali potrebbe necessitare l'azienda nel triennio 2005/2007 e soprattutto quali competenze e requisiti sono ritenuti determinanti nella scelta di un nuovo assunto.

Il questionario è stato somministrato principalmente al Titolare dell'azienda, all'Amministratore Delegato o al Responsabile del Risorse Umane.

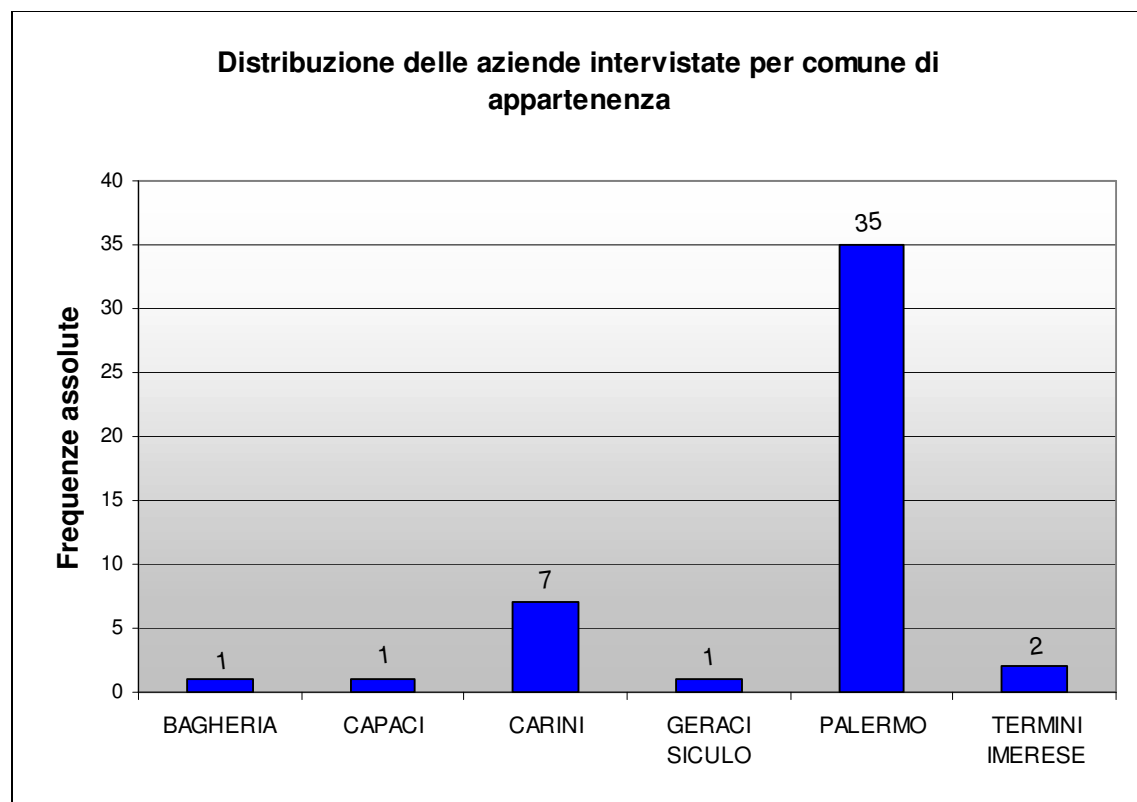
Le interviste sono state condotte per telefono dal 30/03/2005 al 30/05/2005, e previo appuntamento in orari di lavoro, piuttosto flessibile.

Prima delle interviste è stata inviata all'azienda una e-mail di presentazione dell'indagine in cui venivano spiegate finalità, ente proponente ed ente attuante dell'indagine.

Attraverso l'elaborazione dei dati abbiamo, innanzitutto, esaminato le caratteristiche strutturali delle aziende intervistate.

Con riferimento alla dislocazione geografica, la maggior parte delle aziende intervistate ha come sede Palermo (74,47%).

Grafico 9



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE PER COMUNE E SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 7

Comune	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Palermo	16	6	10	0	3	35
Termini Imerese	0	2	0	0	0	2
Carini	0	4	0	3	0	7
Capaci	0	0	0	0	1	1
Bagheria	0	0	0	1	0	1
Geraci Siculo	0	0	0	0	1	1
Totale	16 34,04%	12 25,53%	10 21,28%	4 8,51%	5 10,64%	47 100,00%

Circa il 34% delle aziende intervistate appartiene al settore dei Servizi Aziendali, circa il 25% appartiene al settore dei Metalmeccanici ed Installatori e il 21% al macro-settore contenente i sottosettori: Sanità, Trasporti e altri Servizi.

Sempre con riferimento alle caratteristiche strutturali delle aziende intervistate, consideriamo i mercati in cui operano le imprese. Alla prima domanda del questionario veniva chiesto al rispondente dove l'azienda distribuiva i suoi prodotti o forniva i suoi servizi. La risposta, avente struttura multipla, prevedeva un numero di scelte compreso tra 1 e 4.

La variabile di interesse prevedeva 4 modalità:

- *mercato provinciale*
- *mercato regionale*
- *mercato nazionale*
- *mercato internazionale*

Nella seguente tabella è stata riassunta la distribuzione di frequenza delle variabili di interesse considerando tutte le citazioni fatte dai rispondenti. Dopo, uno alla volta, sono state esaminate le distribuzioni di frequenza delle aziende operanti in solo mercato di sbocco, in due mercati di sbocco, in tre e così via.

STRUTTURA CAMPIONARIA DEI MERCATI DI SBOCCO IN CUI OPERANO LE IMPRESE

Tavola 8

MERCATI DI SBOCCO				Frequenza	Totale
1 SCELTA	2 SCELTE	3 SCELTE	4 SCELTE		
Provinciale				3	3
Regionale				0	
Nazionale				0	
Internazionale				0	
Provinciale	Regionale			18	23
Provinciale	Nazionale			1	
Provinciale	Internazionale			0	
Regionale	Nazionale			0	
Regionale	Internazionale			0	
Nazionale	Internazionale			4	
Provinciale	Regionale	Nazionale		11	11
Provinciale	Regionale	Internazionale		0	
Regionale	Nazionale	Internazionale		0	
Provinciale	Regionale	Nazionale	Internazionale	10	10
Totale				47	47

Esaminiamo distintamente i diversi casi:

AZIENDE CON UN SOLO MERCATO DI SBOCCO PER SETTORE

Tavola 9

Mercati di sbocco	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Provinciale	0	1	1	0	1	3
Totale	0	1	1	0	1	3

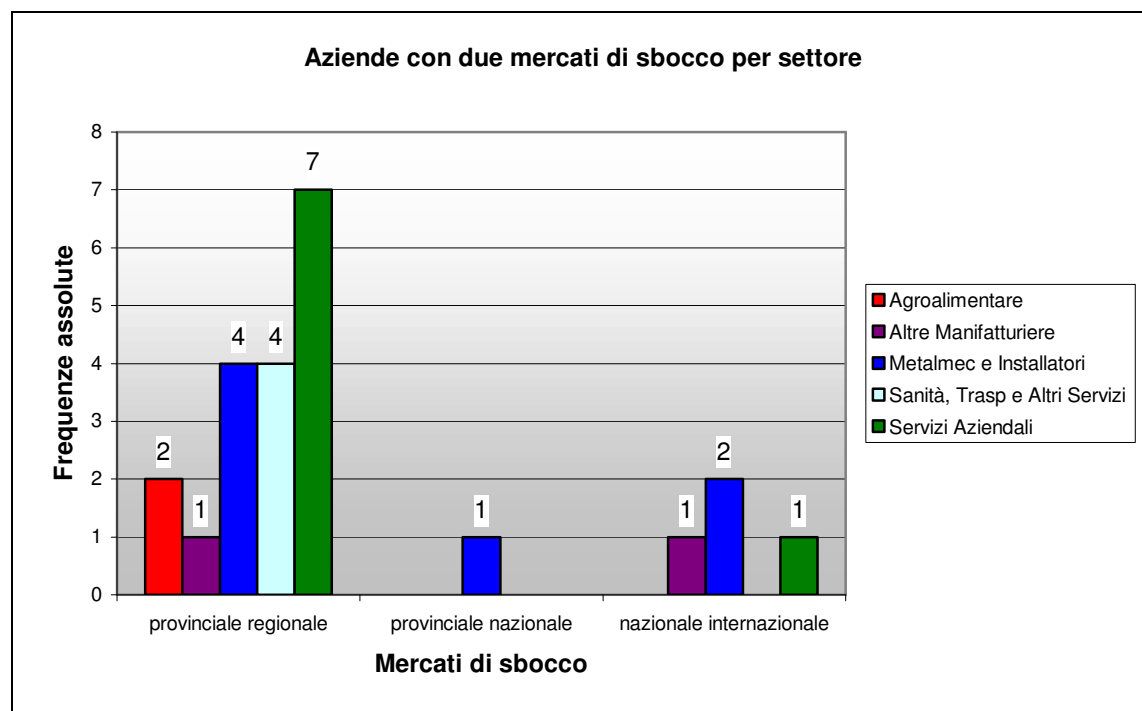
Solo tre aziende, cioè il 6,38% delle aziende intervistate, hanno come sbocco un solo mercato e tutte e tre le aziende hanno come mercato di riferimento quello provinciale.

AZIENDE CON DUE MERCATI DI SBOCCO PER SETTORE

Tavola 10

Mercati di sbocco	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Provinciale-Regionale	7	4	4	1	2	18
Provinciale-Nazionale	0	1	0	0	0	1
Nazionale-Internazionale	1	2	0	1	0	4
Totale	8	7	4	2	2	23

Grafico 10



Con riferimento alle aziende che operano in due mercati di sbocco, cioè il 48,94% delle aziende intervistate, notiamo che il valore modale della distribuzione è costituito dal mercato Provinciale e Regionale. In questo contesto, il settore dei Servizi Aziendali prevale con una percentuale pari al 38,89%, seguito dai settori Metalmeccanici-Installatori e Sanità-Trasporti-Altri Servizi entrambi con il 22,22%.

AZIENDE CON TRE MERCATI DI SBOCCO PER SETTORE

Tavola 11

Mercati di sbocco	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmecc e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Provinciale-Regionale-Nazionale	3	3	3	2	0	11
Totale	3	3	3	2	0	11

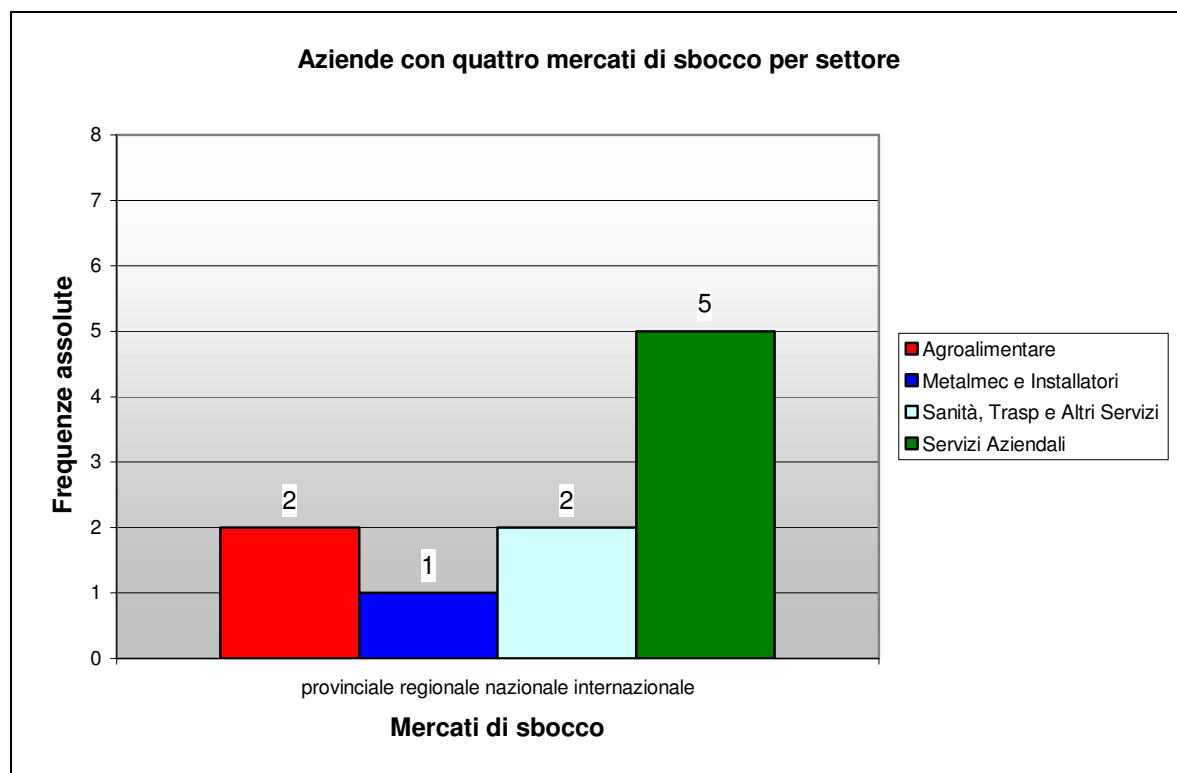
Dalla analisi delle aziende che hanno tre mercati di sbocco, vediamo che tutte le undici imprese, ossia il 23,40% delle aziende intervistate, prediligono mercati Provinciali Regionali e Nazionali.

AZIENDE CON QUATTRO MERCATI DI SBOTTO PER SETTORE

Tavola 12

Mercati di sbocco	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Provinciale-Regionale-Nazionale-Internazionale	5	1	2	0	2	10
Totale	5	1	2	0	2	10

Grafico 11

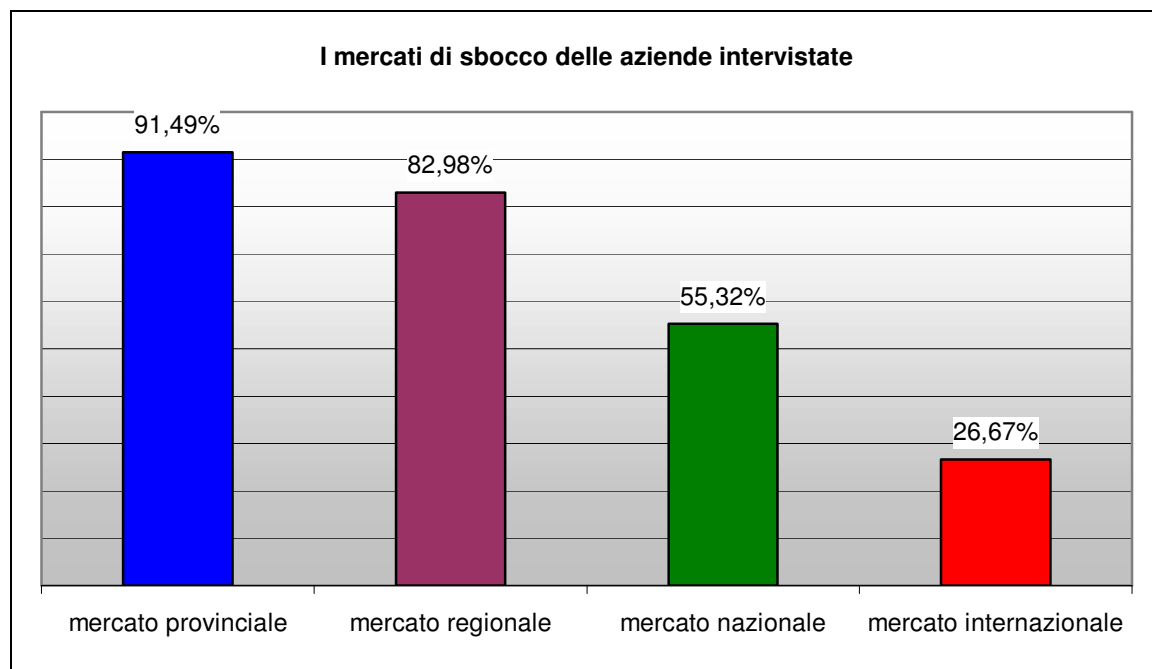


In ultima analisi esaminiamo le aziende che dichiarano di operare in tutti e quattro i mercati di sbocco. Esse costituiscono il 21,28% del totale delle aziende intervistate, e il valore modale di tale distribuzione è costituito dal settore dei Servizi Aziendali con una presenza pari al 50,00%.

In definitiva, considerando congiuntamente i mercati nei quali operano le aziende intervistate, si nota come un numero significativo di esse abbia creato un mercato di sbocco ai propri prodotti e servizi oltre i limiti della propria provincia o regione: infatti poco più della metà delle imprese intervistate (il 55,32%) opera sul mercato

Nazionale ed il 26,67% ha internazionalizzato la propria attività produttiva, lanciando l'impresa nella sfida competitiva del mercato estero.

Grafico 12



Consideriamo ora il numero di dipendenti presenti in azienda. Alla seconda domanda del questionario veniva chiesto al rispondente qual era il numero di lavoratori presenti in azienda. La variabile di interesse prevedeva 5 modalità:

- *Da 1 a 9*
- *Da 10 a 49*
- *Da 50 a 249*
- *Oltre 250*
- *Non sa*

Nella seguente tavola viene riportata la distribuzione delle aziende intervistate secondo il settore di attività e il numero di dipendenti presenti in azienda.

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E IL NUMERO DI DIPENDENTI

Tavola 13

Numero di dipendenti in azienda	Settore di attività					Totale
	Metalmec e Installatori	Agroalimentare	Altre Manifatturiere	Servizi Aziendali	Sanità, Trasp e Altri Servizi	
Da 1 a 9	4 33,33%	0 0,00%	0 0,00%	7 43,75%	2 20,00%	13 27,66%
Da 10 a 49	4 33,33%	2 40,00%	3 75,00%	4 25,00%	3 30,00%	16 34,04%
Da 50 a 249	3 25,00%	2 40,00%	1 25,00%	3 18,75%	1 10,00%	10 21,28%
Oltre 250	1 8,33%	1 20,00%	0 0,00%	2 12,50%	4 40,00%	8 17,02%
Rispondenti	12	5	4	16	10	47

Come possiamo notare, questa tabella è diversa da quella vista precedentemente (Tavola 6), anche se a prima vista le variabili considerate sembrano essere le stesse. Questo perché la prima tabella considera la variabile “numero di dipendenti” prima dell’indagine, mentre la seconda esamina tale variabile ottenuta dall’indagine. Quindi ci sono delle aziende che sono passate da uno strato all’altro anche se le variazioni sono minime. Inoltre, notiamo che solo i primi due strati sono diminuiti. Ciò significa che le micro e piccole imprese nel giro di un anno hanno assunto nuovi dipendenti.

Esaminiamo ora la presenza di personale laureato e diplomato nell’azienda. Alle quinta e alla settima domanda veniva chiesto rispettivamente qual era il numero di dipendenti laureati e diplomati presenti in azienda. Tali variabili prevedevano 8 modalità:

- *Nessuno*
- *Meno di 5*
- *Da 5 a 15*
- *Da 16 a 25*
- *Da 26 a 50*
- *Da 51 a 100*
- *Oltre 100*
- *Non sa*

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E IL NUMERO DI DIPENDENTI LAUREATI E DIPLOMATI PRESENTI IN AZIENDA

Tavola 14

Numero di dipendenti presenti in azienda		Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Laureati	Nessuno	2 12,50%	2 16,67%	0 0,00%	0 0,00%	1 20,00%	5 10,64%
Diplomati		0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Laureati	Meno di 5	8 50,00%	6 50,00%	3 30,00%	3 75,00%	3 60,00%	23 48,94%
Diplomati		7 43,75%	4 33,33%	2 20,00%	1 25,00%	0 0,00%	14 29,79%
Laureati	Da 5 a 15	2 12,50%	3 25,00%	2 20,00%	1 25,00%	1 20,00%	9 19,15%
Diplomati		3 18,75%	4 33,33%	2 20,00%	1 25,00%	3 60,00%	13 27,66%
Laureati	Da 16 a 25	1 6,25%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,13%
Diplomati		1 6,25%	0 0,00%	1 10,00%	2 50,00%	0 0,00%	4 8,51%
Laureati	Da 26 a 50	1 6,25%	0 0,00%	3 30,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 8,51%
Diplomati		1 6,25%	1 8,33%	1 10,00%	0 0,00%	1 20,00%	4 8,51%
Laureati	Da 51 a 100	0 0,00%	1 8,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,13%
Diplomati		2 12,50%	1 8,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	3 6,38%
Laureati	Oltre 100	2 12,50%	0 0,00%	2 20,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 8,51%
Diplomati		2 12,50%	1 8,33%	4 40,00%	0 0,00%	1 20,00%	8 17,02%
Laureati	Non sa	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Diplomati		0 0,00%	1 8,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 8,33%
Rispondenti		16	12	10	4	5	47

Circa il 50,00% delle aziende intervistate possiede meno di 5 dipendenti laureati mentre solo il 19,15% ha più di 26 dipendenti laureati. In tutte le aziende c'è almeno un lavoratore diplomato, invece il 10,64% delle aziende non possiede personale con titolo di laurea. Circa il 30% delle aziende ha meno di 5 lavoratori diplomati, mentre il 31,91% possiede più di 26 dipendenti forniti di diploma.

Ora consideriamo qual è il grado di incidenza del personale laureato sul totale degli addetti in azienda, attraverso l'analisi della tavola di seguito riportata:

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL NUMERO DI ADDETTI, IL PERSONALE CON TITOLO DI LAUREA E IL SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 15

Numero di addetti	Personale Laureato	Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Da 1 a 9	Nessuno	2	2	0	0	0	4
	Meno di 5	5	2	1	0	0	8
	Da 5 a 9	0	0	1	0	0	1
Totale parziale		7	4	2	0	0	13
Da 10 a 49	Nessuno	0	0	0	0	0	0
	Meno di 5	3	3	2	2	2	12
	Da 5 a 15	1	1	1	1	0	4
Totale parziale		4	4	3	3	2	16
Da 50 a 249	Nessuno	0	0	0	0	1	1
	Meno di 5	0	1	0	1	1	3
	Da 5 a 15	1	2	0	0	0	3
	Da 16 a 25	1	0	0	0	0	1
	Da 26 a 50	1	0	1	0	0	2
Totale parziale		3	3	1	1	2	10
Oltre 250	Nessuno	0	0	0	0	0	0
	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	0	0	1	1
	Da 16 a 25	0	0	0	0	0	0
	Da 26 a 50	0	0	2	0	0	2
	Da 51 a 100	0	1	0	0	0	1
	Oltre 100	2	0	2	0	0	4
Totale parziale		2	1	4	0	1	8
Totale		16	12	10	4	5	47

Dalla lettura di tale tabella, come ci si può legittimamente aspettare, notiamo che sono soprattutto le micro-imprese (80,00%), aziende con meno di 9 addetti, a non avere personale laureato.

Inoltre, la Tavola 15 mostra come il settore che presenta il maggior numero di laureati fra gli addetti è quello dei Servizi Aziendali, infatti il 100,00% delle aziende intervistate che operano in questo settore e che hanno oltre i 250 addetti, hanno più di 100 laureati che prestano la propria attività in azienda.

Adesso facciamo la stessa analisi per i lavoratori diplomati presenti in azienda.

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL NUMERO DI ADDETTI, IL PERSONALE CON TITOLO DI DIPLOMA DI SCUOLA MEDIA SUPERIORE E IL SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 16

Numero di addetti	Personale Diplomato	Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Da 1 a 9	Meno di 5	5	3	1	0	0	9
	Da 5 a 9	2	0	1	0	0	3
	Non sa	0	1	0	0	0	1
Totale parziale		7	4	2	0	0	13
Da 10 a 49	Meno di 5	2	1	1	1	0	5
	Da 5 a 15	1	3	1	1	2	8
	Da 16 a 25	1	0	1	1	0	3
Totale parziale		4	4	3	3	2	16
Da 50 a 249	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	1	0	0	1	2
	Da 16 a 25	0	0	0	1	0	1
	Da 26 a 50	1	1	1	0	1	4
	Da 51 a 100	2	1	0	0	0	3
Totale parziale		3	3	1	1	2	10
Oltre 250	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	0	0	0	0
	Da 16 a 25	0	0	0	0	0	0
	Da 26 a 50	0	0	0	0	0	0
	Da 51 a 100	0	0	0	0	0	0
	Oltre 100	2	1	4	0	1	8
Totale parziale		2	1	4	0	1	8
Totale		16	12	10	4	5	47

Dall' analisi della Tavola 16 deduciamo che sono principalmente le aziende con piccole dimensioni, da 1 a 49 addetti, ad avere una presenza minore di diplomati, dato questo che va aumentando man mano che aumenta la dimensione dell'azienda.

Il 40,00% delle aziende operanti nel settore dei Servizi alle Persone possiede più di 100 dipendenti diplomati.

Infine, tutte le aziende intervistate con oltre 250 addetti hanno più di 100 lavoratori forniti di diploma di scuola media superiore.

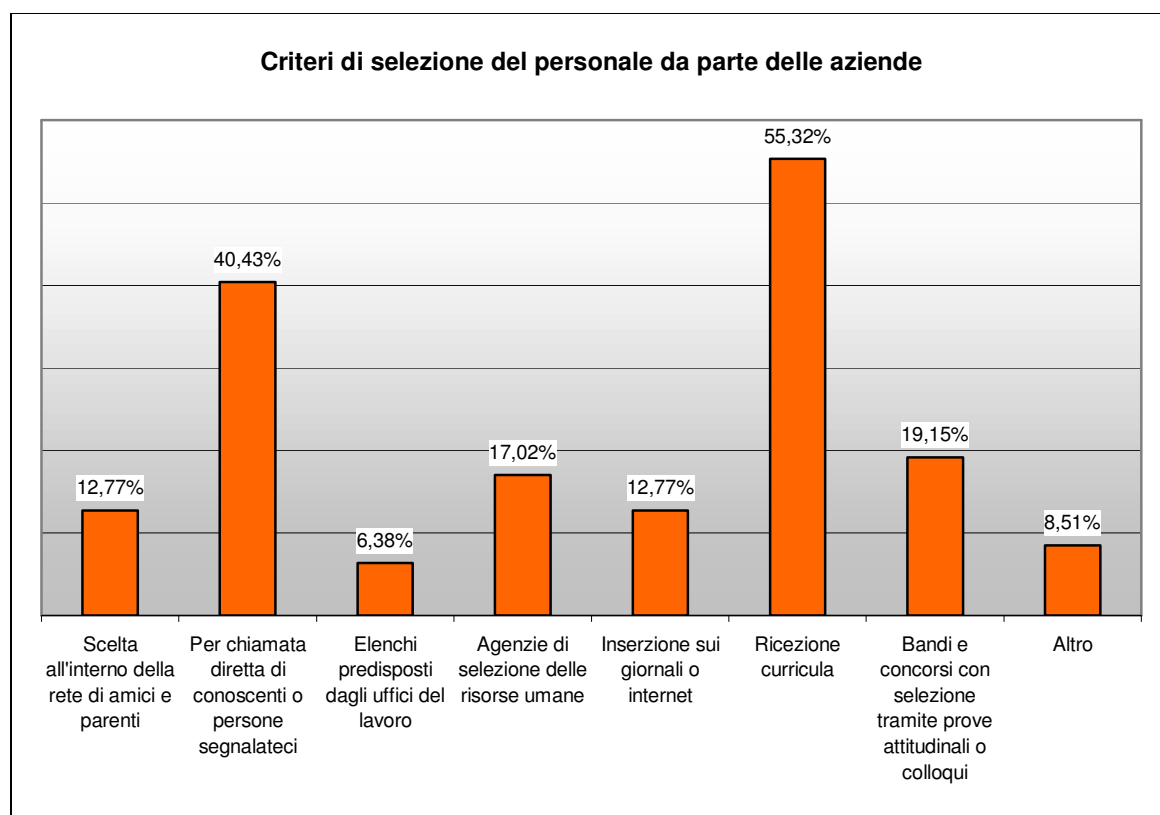
Ora cercheremo di tracciare un profilo di quali sono le caratteristiche fisico-strutturali delle aziende che, in base alle informazioni rilasciate dagli imprenditori intervistati, prevedono di assumere di più nel triennio 2005-2007.

Innanzitutto consideriamo i criteri di selezione del personale utilizzati dalle aziende intervistate. Alla terza domanda del questionario, infatti veniva chiesto in base a quale criterio veniva selezionato il personale. Tale variabile prevedeva 8 livelli:

- *Scelta all'interno della rete di amici o parenti*
- *Per chiamata diretta di conoscenti o persone segnalateci*
- *Elenchi predisposti dagli uffici del lavoro*
- *Agenzie di selezione delle risorse umane*
- *Inserzione sui giornali o internet*
- *Ricezione curricula*
- *Bandi e concorsi con selezione tramite prove attitudinali o colloqui*
- *Altro*

Il rispondente poteva scegliere due risposte.

Grafico 13



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E I CRITERI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Tavola 17

Criteri di selezione del personale	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Scelta all'interno della rete di amici e parenti	3 18,75%	1 8,33%	1 10,00%	1 25,00%	0 0,00%	6 12,77%
Per chiamata diretta di conoscenti o persone segnalateci	6 37,50%	7 58,33%	3 30,00%	2 50,00%	1 20,00%	19 40,43%
Elenchi predisposti dagli uffici del lavoro	0 0,00%	1 8,33%	1 10,00%	0 0,00%	1 20,00%	3 6,38%
Agenzie di selezione delle risorse umane	1 6,25%	4 33,33%	3 30,00%	0 0,00%	0 0,00%	8 17,02%
Inserzione sui giornali o internet	2 12,50%	2 16,67%	0 0,00%	1 25,00%	1 20,00%	6 12,77%
Ricezione curricula	9 56,25%	6 50,00%	4 40,00%	2 50,00%	5 100,00%	26 55,32%
Bandi e concorsi con selezione tramite prove attitudinali o colloqui	5 31,25%	1 8,33%	3 30,00%	0 0,00%	0 0,00%	9 19,15%
Altro	1 6,25%	0 0,00%	2 20,00%	1 25,00%	0 0,00%	4 8,51%
Somma citazioni su un massimo di 2 scelte consentite	27 168,75%	22 183,33%	17 170,00%	7 175,00%	8 160,00%	81 172,34%
Rispondenti	16	12	10	4	5	47

* Nota: la somma delle percentuali per colonna è maggiore di 100 in quanto calcolata sul numero dei rispondenti e non sul totale delle risposte consentite

Dall'analisi del grafico e della tabella notiamo che il 55,32% delle aziende intervistate seleziona il personale attraverso la ricezione di curricula, mentre il 40,43% attraverso chiamata diretta di conoscenti. Solo il 6,38% utilizza gli elenchi predisposti dagli uffici del lavoro.

Cinque aziende su cinque del settore Agroalimentare ricorrono alla ricezione di curricula, anche nei settori dei Servizi Aziendali e dei Servizi alle Persone tale criterio è il più usato. Invece nel settore Metalmeccanici e Installatori il criterio più utilizzato è quello per chiamata diretta di conoscenti.

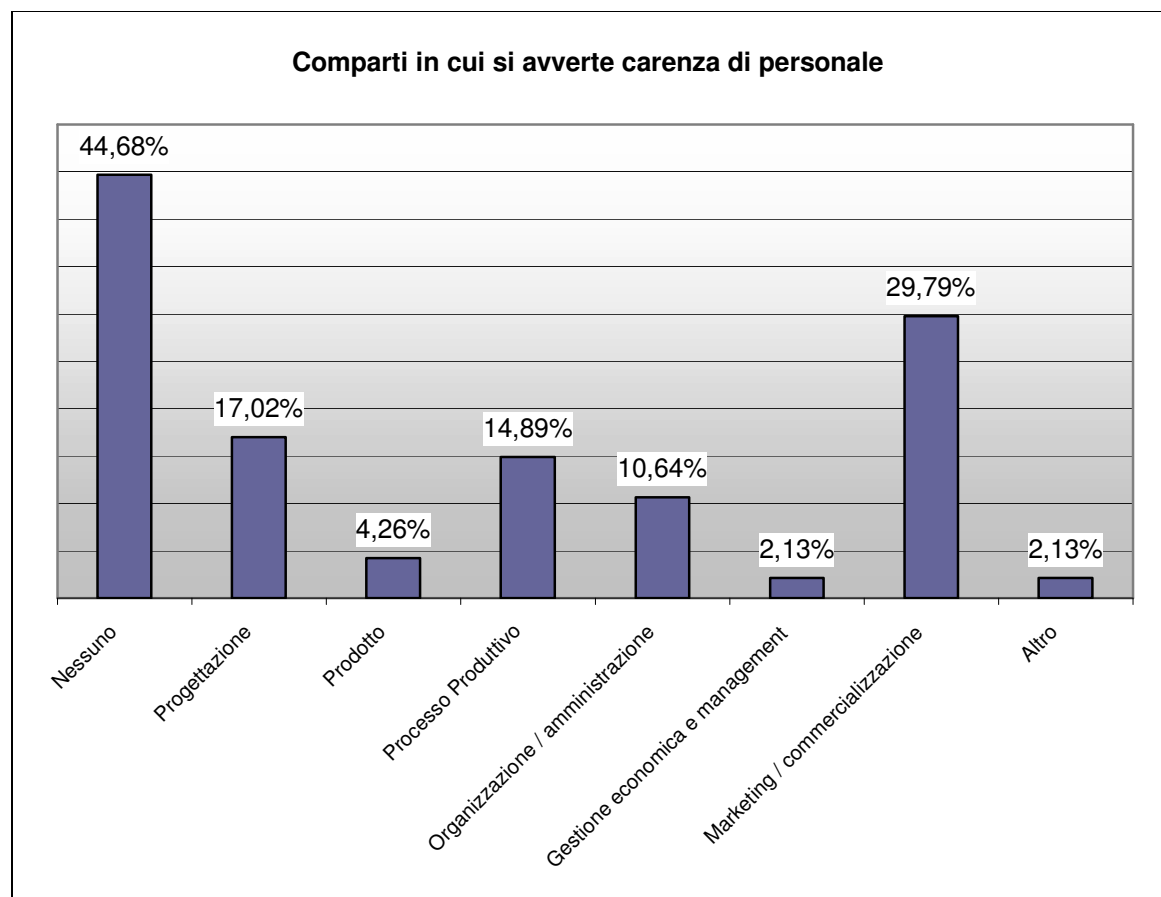
Studiamo adesso i comparti delle aziende del campione in cui si avverte carenza. Al nono quesito veniva domandato in quale comparto vi era carenza di personale.

Quest'ultima variabile presentava 8 modalità:

- *Nessuno*
- *Progettazione*
- *Prodotto*
- *Processo produttivo*
- *Organizzazione / amministrazione*
- *Gestione economica e management*
- *Marketing / commercializzazione*
- *Altro*

Anche in questa domanda il rispondente poteva scegliere 2 opzioni.

Grafico 14



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E I COMPARTI IN CUI SI AVVERTE CARENZA DI PERSONALE

Tavola 18

Comparti in cui si avverte carenza di personale	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Nessuno	7 43,75%	7 58,33%	4 40,00%	1 25,00%	2 40,00%	21 44,68%
Progettazione	4 25,00%	2 16,67%	1 10,00%	0 0,00%	1 20,00%	8 17,02%
Prodotto	1 6,25%	0 0,00%	1 10,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 4,26%
Processo Produttivo	1 6,25%	2 16,67%	2 20,00%	1 25,00%	1 20,00%	7 14,89%
Organizzazione / amministrazione	1 6,25%	1 8,33%	1 10,00%	2 50,00%	0 0,00%	5 10,64%
Gestione economica e management	0 0,00%	1 8,33%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,13%
Marketing / commercializzazione	6 37,50%	2 16,67%	2 20,00%	2 50,00%	2 40,00%	14 29,79%
Altro	0 0,00%	0 0,00%	1 10,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,13%
Somma citazioni su un massimo di 2 scelte consentite	20 125,00%	15 125,00%	12 120,00%	6 150,00%	6 120,00%	59 125,53%
Rispondenti	16	12	10	4	5	47

* Nota: la somma delle percentuali per colonna è maggiore di 100 in quanto calcolata sul numero dei rispondenti e non sul totale delle risposte consentite

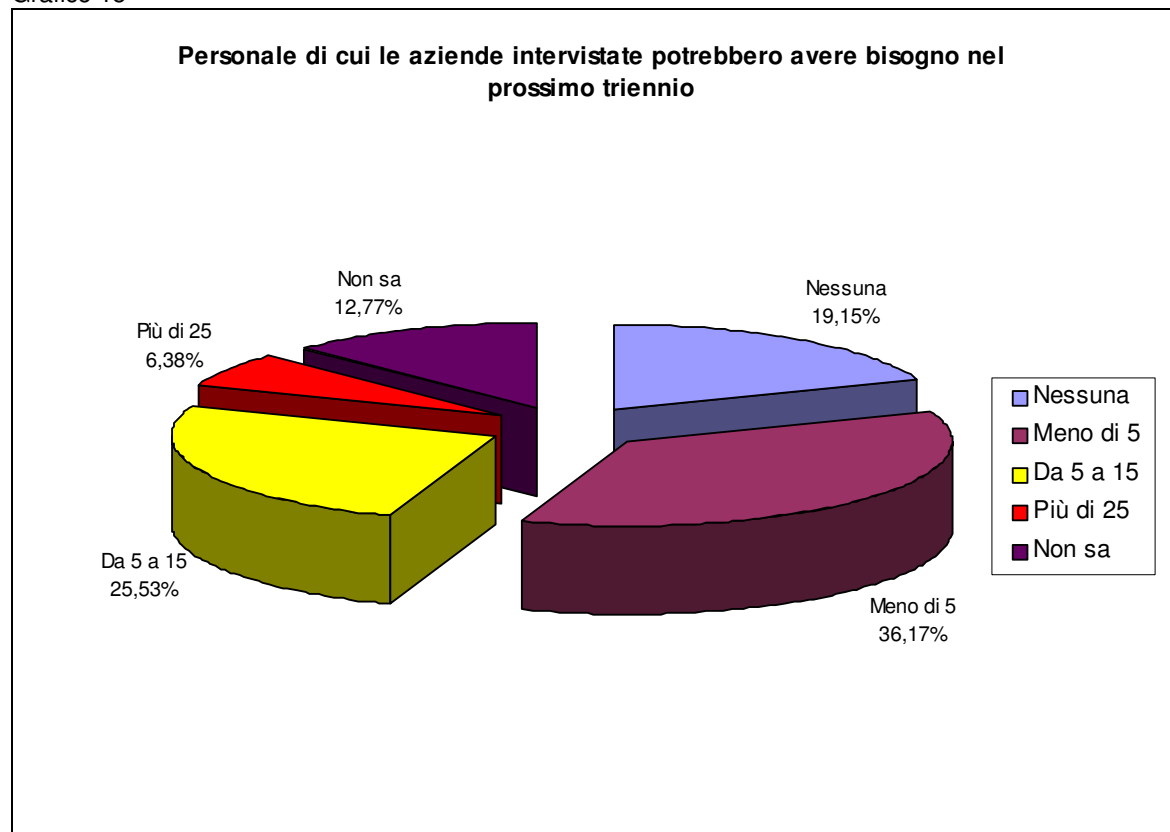
Dallo studio del grafico e della tabella si evince che il 44,68% delle aziende non ha alcun comparto in cui si avverte carenza di personale. Mentre il comparto in cui si avverte necessità di investimento è quello del marketing e della commercializzazione con circa il 30,00%, a seguire ci sono quelli della progettazione e del processo produttivo con circa, rispettivamente, il 17,00% e il 15,00%.

La Tabella 18 ci mostra anche come i settori Servizi Aziendali, Altre Manifatturiere e Agroalimentare avvertono la carenza di personale nell'area marketing e della commercializzazione del prodotto (citata rispettivamente dal 37,50%, dal 50,00% e dal 40,00%). Mentre il settore dei Metalmeccanici e Installatori avverte tale carenza soprattutto nel comparto della progettazione e dei processi produttivi. Le imprese dunque percepiscono carenze nelle competenze che interessano la gestione

strategica dei rapporti con il mercato. Generalmente fanno riferimento al marketing ma in realtà il fabbisogno è più complesso e con il richiamo al marketing esse evocano indistintamente molteplici carenze che si riversano alla fine nella difficoltà di penetrazione dei loro prodotti nei mercati esterni.

Passiamo adesso ad esaminare quali sono le previsioni delle aziende circa il numero di assunzioni stimate per il prossimo triennio.

Grafico 15



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL NUMERO DI ADDETTI, IL NUMERO DI ASSUNZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2005-2007 E SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 19

Numero di addetti	Numero di assunzione previste per il triennio 2005-2007	Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Da 1 a 9	Nessuna	1	1	0	0	0	2
	Meno di 5	4	2	2	0	0	8
	Da 5 a 15	2	0	0	0	0	2
	Non sa	0	1	0	0	0	1
Totale parziale		7	4	2	0	0	13
Da 10 a 49	Nessuna	1	1	1	1	0	4
	Meno di 5	2	1	1	1	2	7
	Da 5 a 15	0	1	1	1	0	3
	Più di 25	0	0	0	0	0	0
	Non sa	1	1	0	0	0	2
Totale parziale		4	4	3	3	2	16
Da 50 a 249	nessuna	1	0	0	0	0	1
	meno di 5	0	0	1	1	0	2
	da 5 a 15	2	3	0	0	2	7
	più di 25	0	0	0	0	0	0
	Non sa	0	0	0	0	0	0
Totale parziale		3	3	1	1	2	10
Oltre 250	Nessuna	0	1	1	0	0	2
	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	0	0	0	0
	Più di 25	1	0	1	0	1	3
	Non sa	1	0	2	0	0	3
Totale parziale		2	1	4	0	1	8
Totale		16	12	10	4	5	47

Dallo studio della tabella e del grafico vediamo innanzitutto che il 19,15% delle aziende intervistate non prevede assunzioni nel triennio 2005-2007, invece il 36,17% si aspetta di assumere al massimo 5 dipendenti. Solo 3 aziende su 47 (il 6,38%) presume di assumere più di 25 addetti, mentre il 25,53% pensa di prendere da 5 a 15 dipendenti. Quindi, complessivamente il 68,08% dichiara possibile un ingresso di nuovo personale in azienda. Inoltre, il 66,67% delle aziende che non prevedono assunzioni nel prossimo triennio sono micro-piccole imprese, mentre le tre aziende che si attendono di effettuare più di 25 assunzioni sono tutte con più di 250 dipendenti. Invece l'88,24% che prevedono di assumere meno di 5 dipendenti sono

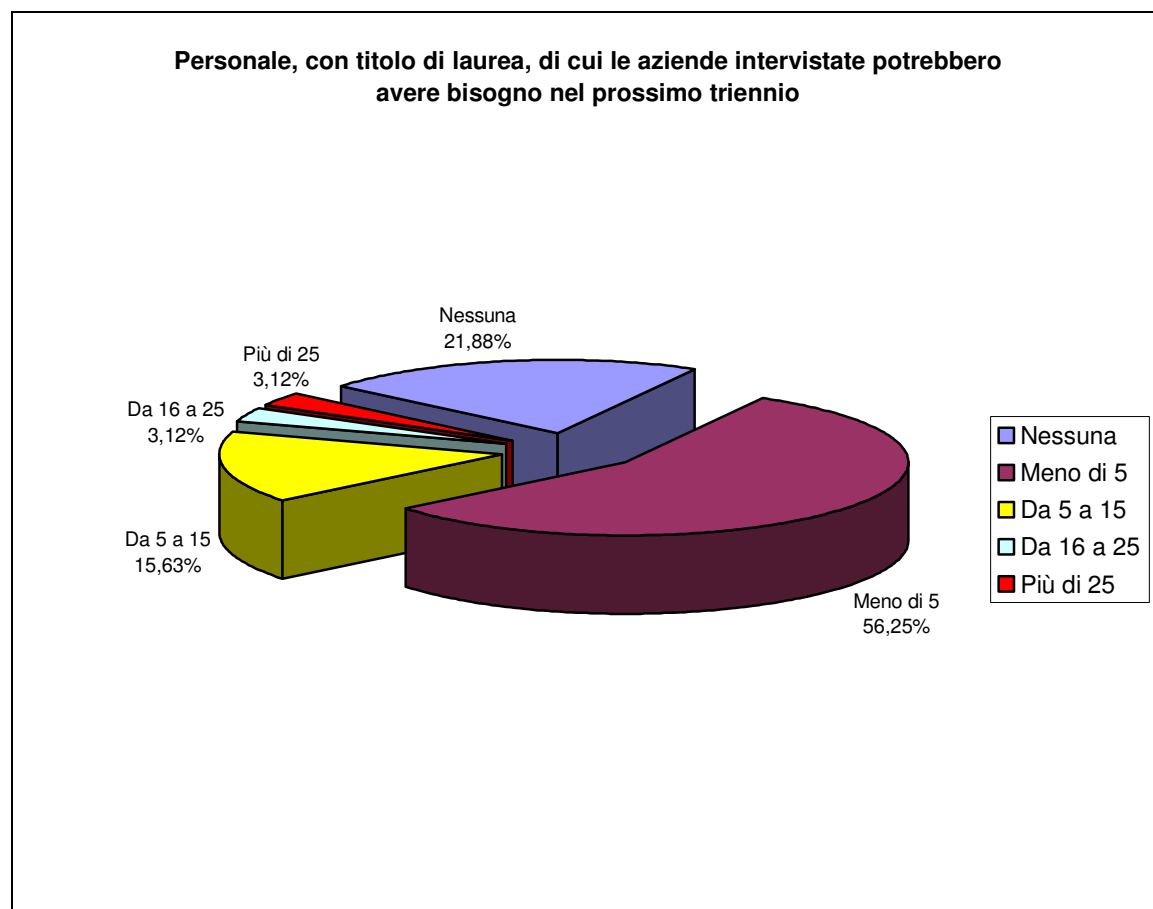
sempre micro-piccole imprese. Viceversa, il 58,33% delle aziende che presumono di prendere da 5 a 15 addetti sono medie imprese, cioè da 50 a 249 dipendenti.

La nostra indagine mostra, dunque, una domanda di lavoro non trascurabile da parte delle micro-piccole imprese, che continuano a svolgere un ruolo sociale che merita attenzione in termini di produttività di possibilità di lavoro.

Per quanto riguarda le grandi imprese crescere non significa necessariamente ampliare la base occupazionale, ma piuttosto creare gruppi imprenditoriali attraverso acquisizioni e partecipazioni azionarie o rafforzare i circuiti di subfornitura.

Come ulteriore analisi analizziamo il grafico e la tavola di seguito riportati, mettendo in evidenza l'eventuale fabbisogno dell'azienda di personale con titolo di laurea nel triennio 2005-2007:

Grafico 16



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL NUMERO DI ASSUNZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2005-2007, PERSONALE LAUREATO RICHIESTO E SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 20

Numero di assunzioni previste per il triennio 2005-2007	di cui LAUREATI	Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmecc e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Meno di 5	Nessuna	2	1	0	1	0	4
	Meno di 5	4	2	4	1	2	13
Totale parziale		6	3	4	2	2	17
Da 5 a 15	Nessuna	0	1	1	0	1	3
	Meno di 5	0	3	0	1	1	5
	Da 5 a 15	4	0	0	0	0	4
Totale parziale		4	4	1	1	2	12
Più di 25	Nessuna	0	0	0	0	0	0
	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	0	0	1	1
	Da 16 a 25	0	0	1	0	0	1
	Più di 25	1	0	0	0	0	1
Totale parziale		1	0	1	0	1	3
Totale		11	7	6	3	5	32*

Un primo dato interessante è che il 21,88% delle imprese che nel triennio 2005-2007 prevedono di assumere, non è interessato a personale laureato. Coloro che invece manifestano una futura esigenza di figure professionali con titolo universitario, costituiscono il 78,12% di coloro che nel periodo di riferimento considerato, prevedono di fare assunzioni.

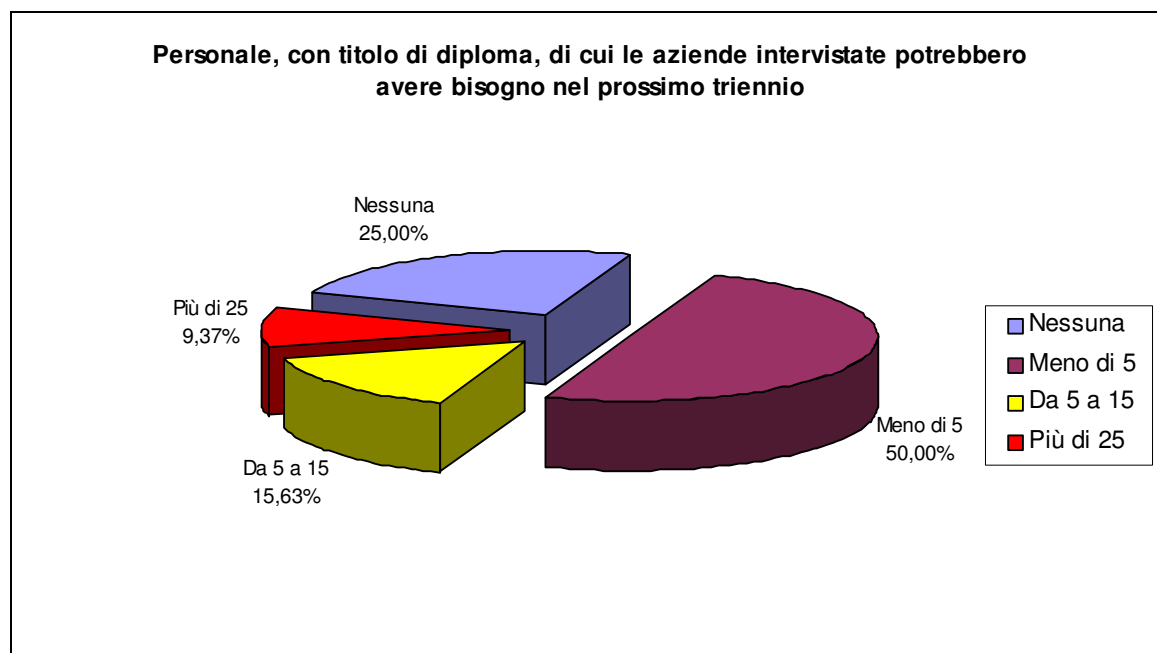
Il 56,25% delle aziende, invece assumerebbe meno di 5 laureati nell'arco di tempo considerato; il settore che ha più interesse ad assumere meno di 5 laureati è quello dei Metalmeccanici e Installatori con il 71,43%, mentre il restante 28,57% di aziende appartenenti a tale settore non prevede di assumere laureati.

Tra tutte le aziende che nel triennio 2005-2007 prevedono di effettuare più di 25 assunzioni, il 33,33% (cioè solo 1 azienda su 3) presume di assumere più di 25 laureati.

* Distribuzione campionaria di coloro che hanno risposto affermativamente alla domanda n.10

Adesso possiamo procedere alla stessa analisi considerando, invece del numero dei laureati, il numero delle persone con titolo di diploma di scuola media superiore di cui potrebbe avere bisogno l'azienda nel triennio 2005-2007.

Grafico 17



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL NUMERO DI ASSUNZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2005-2007, PERSONALE DIPLOMATO RICHIESTO E SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 21

Numero di assunzioni previste per il triennio 2005-2007	di cui DIPLOMATI	Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Meno di 5	Nessuna	2	0	1	2	1	6
	Meno di 5	4	3	3	0	1	11
Totale parziale		6	3	4	2	2	17
Da 5 a 15	Nessuna	2	0	0	0	0	2
	Meno di 5	1	2	1	0	1	5
	Da 5 a 15	1	2	0	1	1	5
Totale parziale		4	4	1	1	2	12
Più di 25	Nessuna	0	0	0	0	0	0
	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	0	0	0	0
	Più di 25	1	0	1	0	1	3
Totale parziale		1	0	1	0	1	3
Totale		11	7	6	3	5	32*

* Distribuzione campionaria di coloro che hanno risposto affermativamente alla domanda n.10

Innanzitutto notiamo che il 25,00% delle aziende che nel prossimo triennio prevedono di assumere, non è interessato a personale diplomato, mentre il restante 75,00% è disposto ad accogliere personale fornito di diploma di scuola media superiore.

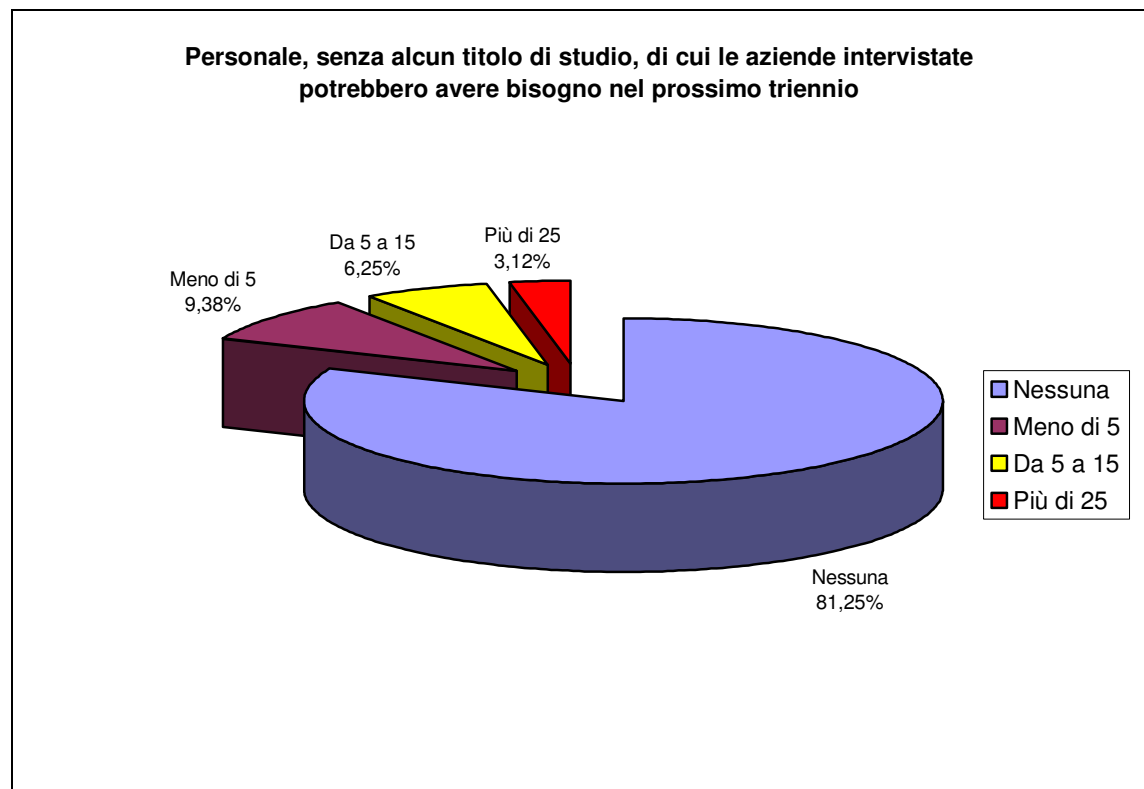
Il 50,00% delle aziende assumerebbe meno di 5 lavoratori diplomati.

Tutte le aziende del settore Metalmeccanici e Installatori prevedono di assumere diplomati, il 71,43% di esse meno di 5 mentre il 28,57% da 5 a 15. Invece 2 aziende su 3 del settore Altre Manifatturiere non pensano di assumere diplomati.

Tutte le imprese che pensano di effettuare più di 25 assunzioni, prevedono di assumere più di 25 diplomati.

Discorso diverso se analizziamo il numero delle persone senza alcun titolo di studio di cui potrebbe avere bisogno l'azienda nel triennio 2005-2007.

Grafico 18



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL NUMERO DI ASSUNZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2005-2007, PERSONALE SENZA ALCUN TITOLO DI STUDIO RICHIESTO E SETTORE DI ATTIVITA'

Tavola 22

Numero di assunzioni previste per il triennio 2005-2007	di cui SENZA ALCUN TITOLO DI STUDIO	Settore di attività					Totale
		Servizi Aziendali	Metalmec e Installatori	Sanità, Trasp e Altri Servizi	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Meno di 5	Nessuna	6	1	4	1	2	14
	Meno di 5	0	2	0	1	0	3
Totale parziale		6	3	4	2	2	17
Da 5 a 15	Nessuna	4	4	0	1	1	10
	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	1	0	1	2
Totale parziale		4	4	1	1	2	12
Più di 25	Nessuna	1	0	0	0	1	2
	Meno di 5	0	0	0	0	0	0
	Da 5 a 15	0	0	0	0	0	0
	Più di 25	0	0	1	0	0	1
Totale parziale		1	0	1	0	1	3
Totale		11	7	6	3	5	32*

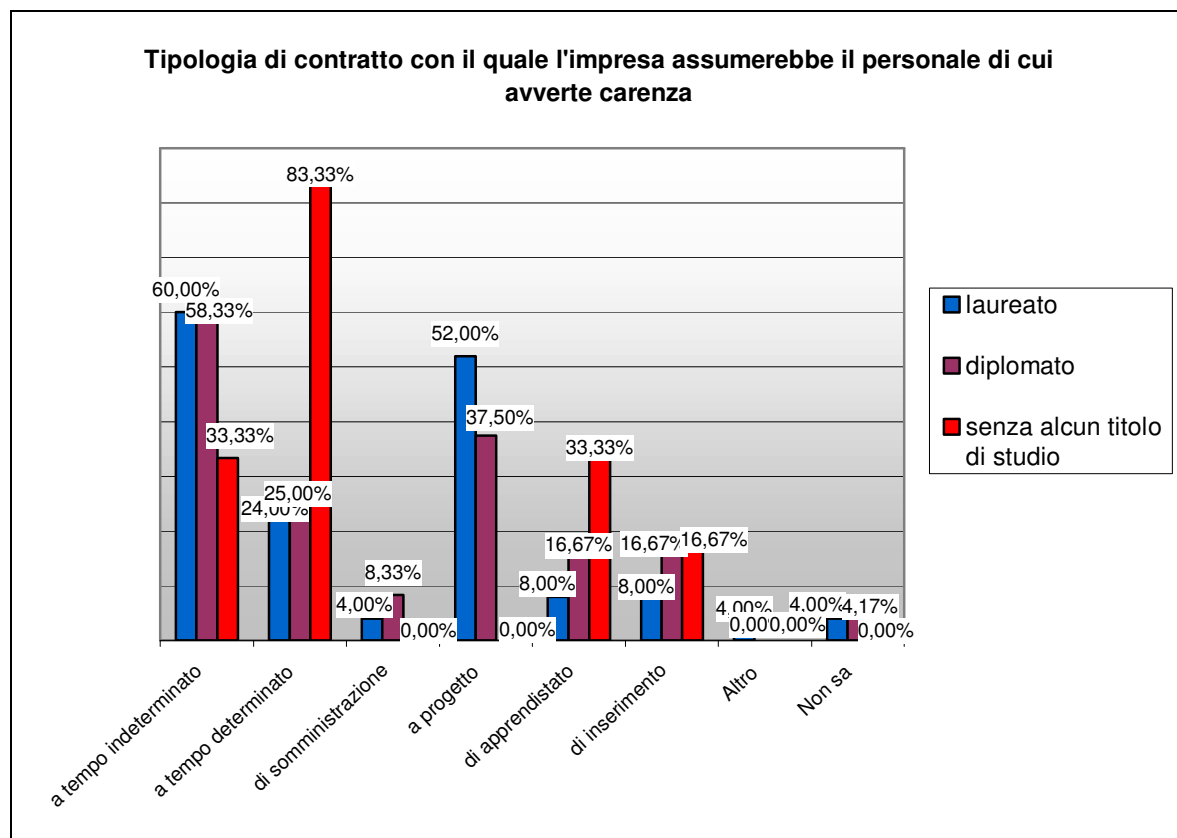
Infatti, notiamo che l'81,25% delle imprese che nel prossimo triennio prevedono assunzioni di nuovi dipendenti, non è interessato a personale senza alcun titolo di studio, mentre solo il 18,75% è disposto ad assumere personale senza alcun titolo di studio, cioè il 9,38% è disponibile ad assumerne meno di 5, il 6,25% da 5 a 15 e solo il 3,12% (1 azienda su 32) più di 25.

Inoltre tutte le aziende del settore Servizi Aziendali che dichiarano di effettuare assunzioni nel triennio 2005-2007, non sono interessati ad assumere personale senza alcun titolo di studio.

Passiamo a considerare la domande n. 14, 15 e 16. In queste tre domande veniva chiesto al rispondente, qualora avesse risposto affermativamente sia alla domanda n.10 e sia, rispettivamente, alle domande n. 11, 12 e 13, con quale tipologia di contratto assumerebbe il personale laureato, diplomato e senza alcun titolo di studio.

* Distribuzione campionaria di coloro che hanno risposto affermativamente alla domanda n.10

Grafico 19



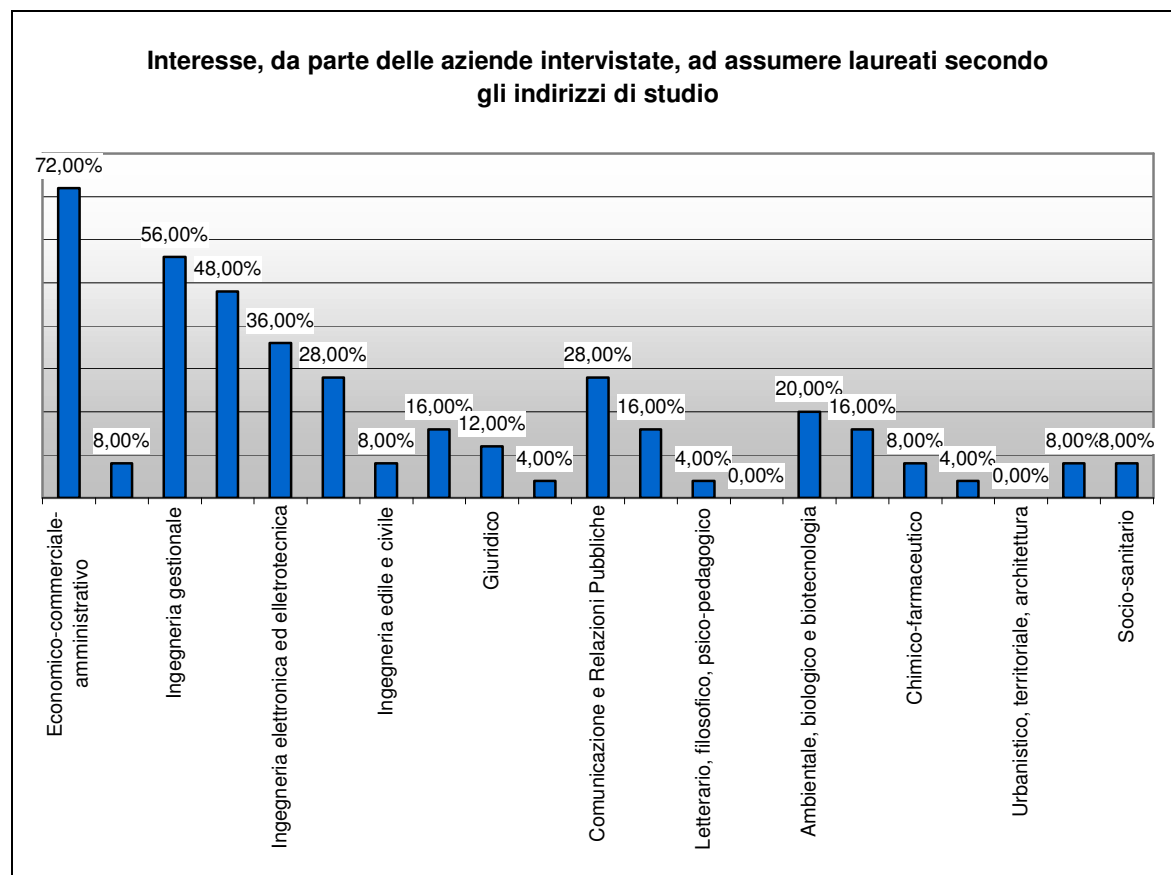
Come notiamo dal grafico il contratto più utilizzato con il quale l'impresa assumerebbe il personale laureato è quello a tempo indeterminato con il 60,00%, seguito dal contratto a progetto con il 52,00% e dal contratto a tempo determinato con il 24,00%.

Anche per il personale diplomato il contratto più usato è quello a tempo indeterminato con il 58,33%, anche qui seguito dal contratto a progetto con una percentuale più bassa rispetto a quella del laureato, 37,50%, e dal contratto a tempo determinato con il 25,00%.

Mentre, per il personale senza alcun titolo di studio troviamo come tipologia di contratto più presente quella a tempo determinato con ben l'83,33%, il contratto a tempo indeterminato è scelto solo dal 33,33% come il contratto di apprendistato.

Abbiamo anche chiesto ai rispondenti quali indirizzi di corsi di laurea sarebbero di interesse per la propria azienda in una prospettiva di assunzione dei giovani laureati.

Grafico 20

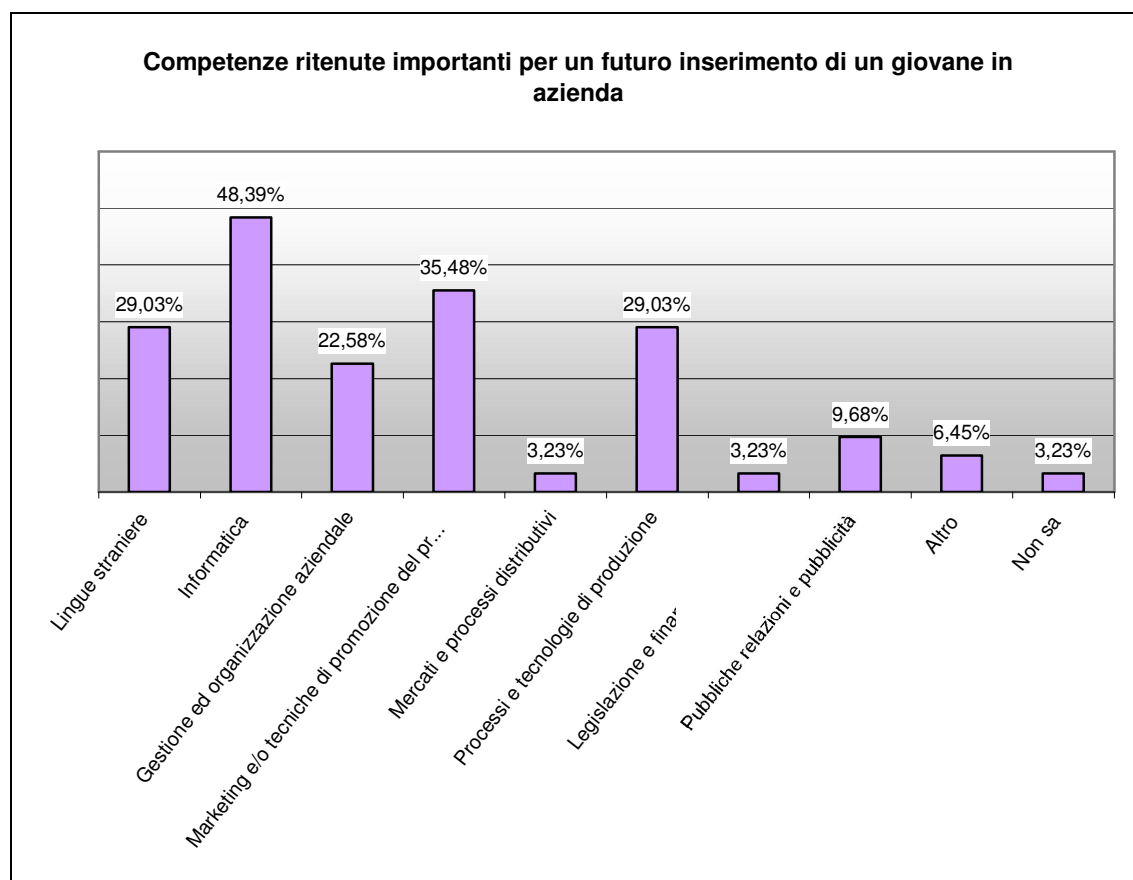


Dalla lettura dei risultati, emerge una netta preferenza per laureati provenienti soprattutto dall'area economico-commerciale-amministrativa, citata da ben il 72,00% delle aziende che prevedono l'assunzione nel triennio 2005-2007 di laureati, ad essa fanno seguito gli indirizzi di corsi di laurea in ingegneria gestionale (con il 56,00%), in informatica e telecomunicazioni (con il 48,00%), in ingegneria elettronica e elettrotecnica (con il 36,00%) e in ingegneria meccanica (con il 28,00%).

Una volta tracciato un profilo delle aziende che nel triennio 2005-2007 prevedono di effettuare maggiori investimenti in risorse umane, passiamo in ultima analisi ad analizzare quali sono le competenze ritenute importanti per il futuro inserimento di un giovane in azienda.

L'analisi è stata condotta tramite lo studio del grafico e della tabella di seguito riportata, distinta secondo il settore di attività e le competenze richieste dalle aziende per l'inserimento di un giovane laureato o diplomato in azienda. Nel questionario tale domanda era a risposta multipla, essendo previste un massimo di due risposte; per tale ragione in tabella la somma delle citazioni risulta maggiore del numero dei rispondenti.

Grafico 21



DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE INTERVISTATE SECONDO IL SETTORE DI ATTIVITA' E LE COMPETENZE RITENUTE IMPORTANTI PER IL FUTURO INSERIMENTO DI UN GIOVANE LAUREATO O DIPLOMATO

Tavola 23

Competenze ritenute importanti per il futuro inserimento di un giovane con titolo di laurea o di diploma di scuola media superiore	Settore di attività					Totale
	Servizi Aziendali	Metalmecc e Installatori	Serv, Sanità, Trasp e Turismo	Altre Manifatturiere	Agroalimentare	
Lingue straniere	4 36,36%	2 28,57%	0 0,00%	1 50,00%	2 40,00%	9 29,03%
Informatica	7 63,64%	2 28,57%	4 66,67%	0 0,00%	2 40,00%	15 48,39%
Gestione ed organizzazione aziendale	2 18,18%	3 42,86%	1 16,67%	0 0,00%	1 20,00%	7 22,58%
Marketing e/o tecniche di promozione del prodotto	5 45,45%	1 14,29%	1 16,67%	2 100,00%	2 40,00%	11 35,48%
Mercati e processi distributivi	0 0,00%	0 0,00%	1 16,67%	0 0,00%	0 0,00%	1 3,23%
Processi e tecnologie di produzione	0 0,00%	4 57,14%	2 33,33%	1 50,00%	2 40,00%	9 29,03%
Legislazione e finanza di impresa	1 9,09%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 3,23%
Pubbliche relazioni e pubblicità	1 9,09%	0 0,00%	1 16,67%	0 0,00%	1 20,00%	3 9,68%
Altro	1 9,09%	0 0,00%	1 16,67%	0 0,00%	0 0,00%	2 6,45%
Non sa	0 0,00%	1 14,29%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 3,23%
Somma citazioni su un massimo di 2 scelte consentite	21 190,91%	13 185,71%	11 183,33%	4 200,00%	10 200,00%	59 190,32%
Rispondenti	11	7	6	2	5	31

* Nota: la somma delle percentuali per colonna è maggiore di 100 in quanto calcolata sul numero dei rispondenti e non sul totale delle risposte consentite

** Nota: distribuzione campionaria di coloro che hanno risposto affermativamente o alla domanda n. 11 o alla domanda n.12, cioè di coloro che prevedono l'assunzione di laureati o di diplomati all'interno della propria impresa.

Dall'analisi della tabella sopra indicata notiamo che una competenza considerata importante è costituita dalla conoscenza di informatica con il 48,39%. Le altre competenze ritenute importanti dai rispondenti sono costituite dalla conoscenza delle tecniche di marketing e promozione del prodotto con il 35,48%, dalla conoscenza di lingue straniere e di processi e tecnologie di produzione entrambe con il 29,03%.

Notiamo anche che i due settori dei servizi, ossia Servizi Aziendali e Servizi alle Persone, ritengono come competenza più importante la conoscenza dell'informatica con, rispettivamente, il 63,64% e il 66,67%. Invece, nel settore dei Metalmeccanici e

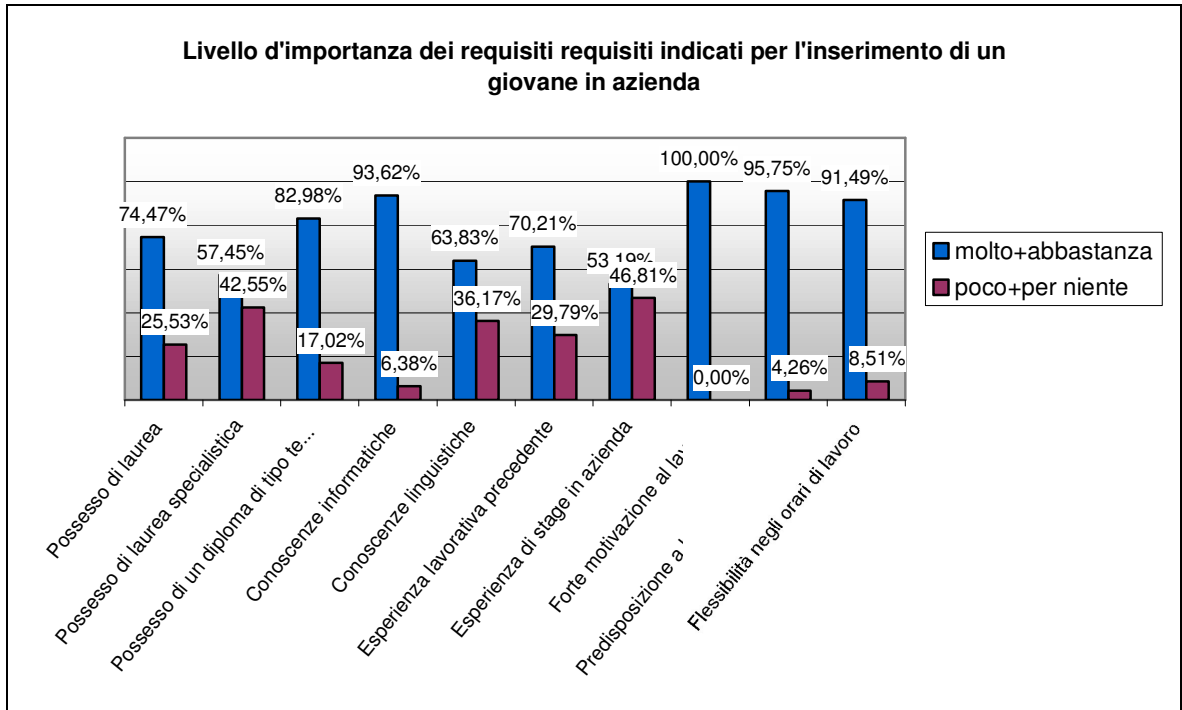
Installatori la competenza più importante è costituita dalla conoscenza di processi e tecnologie di produzione con il 57,14%.

La possibilità di essere assunti da un'azienda cresce poi con l'aumentare delle esperienze e delle competenze acquisite durante l'iter formativo di ogni individuo. La capacità di parlare una lingua straniera e le conoscenze informatiche sono spesso elementi di facilitazione nella ricerca di un lavoro. Queste competenze vengono definite "trasversali" perché esulano dall'attività che un individuo svolgerà in azienda: si tratta di un valore aggiunto, di un patrimonio spendibile di notevole valore occupazionale.

Interrogati sul livello di importanza dei requisiti considerati necessari per l'inserimento di un giovane all'interno della azienda, i rispondenti hanno principalmente indicato una forte motivazione al lavoro (100,00%), una buona predisposizione alle relazioni interpersonali (95,75%), una buona conoscenza dell'informatica (93,62%), disponibilità ad entrare in sinergia con i ritmi e le necessità del lavoro d'azienda attraverso forme contrattuali ad orari flessibili (91,49%), l'aver già maturato esperienze lavorative pregresse (70,21%) ed infine l'aver svolto un'esperienza di stage in un'azienda (53,19%).

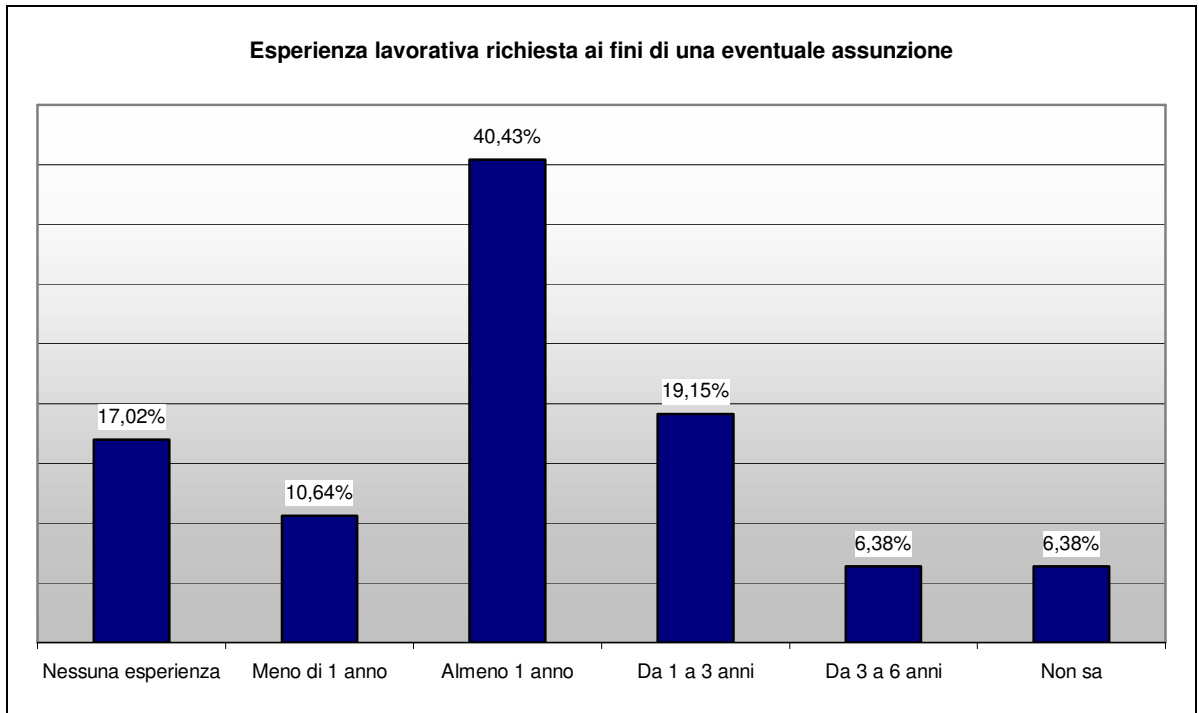
Infine tra i requisiti valutati ai fini dell'assunzione, le aziende attribuiscono maggiore importanza al conseguimento di un diploma di tipo tecnico (82,98%) piuttosto che al conseguimento sia del titolo di laurea (74,47%) e sia del titolo di laurea specialistica (57,45).

Grafico 22



Inoltre, abbiamo chiesto alle aziende quanta esperienza lavorativa era richiesta al candidato ai fini di una eventuale assunzione.

Grafico 23



Innanzitutto notiamo che, generalmente, le aziende richiedono al candidato una esperienza lavorativa di almeno un anno (40,43%), mentre il 17,02% delle aziende intervistate non richiedono nessuna esperienza, invece il 19,15% pretende da 1 a 3 anni di esperienza.

Alcune considerazioni conclusive

Abbiamo avuto modo di constatare, come dalle 47 interviste emergano preziosi spunti di riflessione che permettono di comprendere, con maggiore precisione, quali siano oggi i bacini con migliori prospettive occupazionali e qual è il patrimonio di competenze richieste ai giovani per l'inserimento e la duratura permanenza sul mercato del lavoro.

Con quali specializzazioni si potrà trovare più facilmente un lavoro?

Le aziende sembrano avere le idee chiare: il 78,12% delle imprese intervistate che prevedono di effettuare assunzioni nel triennio 2005-2007, manifesta una futura esigenza di figure professionali con titolo universitario. Tra questi emerge una netta preferenza per laureati provenienti soprattutto dall'area economico-commerciale-amministrativa (citata da ben il 72,00% delle aziende intervistate), ad essi fanno seguito gli indirizzi di corsi di laurea in ingegneria gestionale (con il 56,00%) e in informatica e telecomunicazioni (con il 48,00%).

Inoltre, il 75,00% delle aziende intervistate che prevedono di assumere nel prossimo triennio è disposto ad accogliere anche personale fornito di diploma di scuola media superiore.

Mentre, l'81,25% delle imprese che prevedono assunzioni di nuovi dipendenti, non è interessato a personale senza alcun titolo di studio.

Per i giovani, inoltre, è sempre più importante poter contare su ulteriori esperienze maturate nel rapporto diretto con il lavoro per trovare più facilmente un'occupazione. Il 70,21% delle imprese intervistate considera, infatti, un'esperienza lavorativa pregressa un requisito molto importante ai fini di un'assunzione di un giovane. Inoltre, il 40,43% delle aziende intervistate richiedono al candidato una esperienza lavorativa di almeno un anno.

Dai dati dell'indagine emerge ancora come ai neo-assunti laureati o diplomati venga sempre richiesto la conoscenza di lingue straniere ed una solida preparazione informatica, anche se entrambe le caratteristiche sono ormai considerate dalle

imprese come una componente di base del bagaglio culturale del nuovo personale. Un'altra competenza ritenuta molto importante è costituita dalla conoscenza delle tecniche di marketing e promozione del prodotto.

Interrogati sul livello di importanza dei requisiti considerati necessari per l'inserimento di un giovane all'interno della azienda, i rispondenti hanno principalmente indicato una forte motivazione al lavoro (100,00%), una buona predisposizione alle relazioni interpersonali (95,75%), ed una buona conoscenza dell'informatica (93,62%). Tra i requisiti valutati ai fini dell'assunzione, le aziende attribuiscono maggiore importanza al conseguimento di un diploma di tipo tecnico (82,98%) piuttosto che al conseguimento sia del titolo di laurea (74,47%) e sia del titolo di laurea specialistica (57,45).

Concludendo, i risultati di quest'indagine forniscono preziosi spunti di riflessione che potranno essere utilizzati dall'Ateneo per razionalizzare la propria offerta formativa.

L'Ateneo di Palermo dovrà mantenere un rapporto costante con il mondo produttivo, monitorando continuamente la capacità di inserimento dei propri laureati, facendo emergere i fabbisogni nascosti e costruendo nuovi scenari di sviluppo e di conoscenza.

Il Questionario di Rilevazione

Persona che compila il questionario: _____

Ruolo in azienda: _____

Recapito per eventuali chiarimenti in futuro: tel. _____

e-mail _____

Domanda 1

Parliamo dei mercati in cui opera la sua azienda. Dove distribuisce i suoi prodotti o fornisce i suoi servizi? (Sì/No)

- Mercato provinciale
- Mercato regionale
- Mercato nazionale
- Mercato internazionale
- Non sa

Domanda 2

Qual è il numero di persone che lavorano nella sua azienda?

- Da 1 a 9
- Da 10 a 49
- Da 50 a 249
- Oltre 250
- Non sa

Domanda 3

In base a quale criterio viene selezionato il personale della sua azienda? (Max 2 scelte)

- Scelta all'interno della rete di amici o parenti
- Per chiamata diretta di conoscenti o persone segnalateci
- Elenchi predisposti dagli uffici del lavoro
- Agenzie di selezione delle risorse umane
- Inserzioni sui giornali o internet

- Ricezione curricula
- Bandi e concorsi con selezione tramite prove attitudinali o colloqui
- Altro

Domanda 4

Quali qualifiche sono presenti nella sua azienda e in che misura?

Qualifiche	Num dipendenti
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Domanda 5

Di quanto personale con titolo di laurea dispone la sua azienda?

- Nessuno
- Meno di 5
- Da 5 a 15
- Da 16 a 25
- Da 26 a 50
- Da 51 a 100
- Oltre 100
- Non sa

Domanda 6

Con che qualifiche?

Domanda 7

Di quanto personale con titolo di diploma di scuola media superiore dispone la sua azienda?

- Nessuno

- Meno di 5
- Da 5 a 15
- Da 16 a 25
- Da 26 a 50
- Da 51 a 100
- Oltre 100
- Non sa

Domanda 8

Con che qualifica?

Domanda 9

In quali comparti della sua azienda si avverte prevalentemente carenza di personale?

(Max 2 scelte)

- Nessuno
- Progettazione
- Prodotto
- Processo produttivo
- Organizzazione / amministrazione
- Gestione economica e management
- Marketing / commercializzazione
- Altro (Specificare) _____
- Non sa

Domanda 10

Di quante persone indicativamente potrebbe avere bisogno la sua azienda nel prossimo triennio?

- Nessuna
- Meno di 5
- Da 5 a 15
- Da 16 a 25
- Più di 25
- Non sa

Domanda 11

E di queste, quante con titolo di laurea?

- Nessuno
- Meno di 5
- Da 5 a 15
- Da 16 a 25
- Più di 25
- Non sa

Domanda 12

Quante con titolo di diploma di scuola media superiore?

- Nessuno
- Meno di 5
- Da 5 a 15
- Da 16 a 25
- Più di 25
- Non sa

Domanda 13

E quante senza alcun titolo di studio?

- Nessuno
- Meno di 5
- Da 5 a 15
- Da 16 a 25
- Più di 25
- Non sa

Domanda 14

Con quale tipologia di contratto la sua azienda assumerebbe il personale **laureato** di cui avverte carenza? (Max 2 scelte)

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Contratto di somministrazione
- Contratto a progetto
- Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Altro
- Non sa

Domanda 15

Con quale tipologia di contratto la sua azienda assumerebbe il personale **diplomato** di cui avverte carenza? (Max 2 scelte)

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Contratto di somministrazione
- Contratto a progetto
- Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Altro
- Non sa

Domanda 16

Con quale tipologia di contratto la sua azienda assumerebbe il personale **senza alcun titolo di studio** di cui avverte carenza? (Max 2 scelte)

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Contratto di somministrazione
- Contratto a progetto
- Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Altro
- Non sa

Domanda 17

Quali tra le seguenti competenze ritieni molto importanti per un futuro inserimento di un neoassunto con titolo di laurea o di diploma di scuola media superiore nella sua azienda? (Max 2 scelte)

- Lingue straniere
- Informatica
- Gestione e organizzazione aziendale
- Marketing e/o tecniche di promozione del prodotto
- Mercati e processi distributivi
- Processi e tecnologie di produzione
- Legislazione e finanza di impresa
- Pubbliche relazioni e pubblicità
- Altro
- Non sa

Domanda 18

Quali competenze ritieni molto importanti per un futuro inserimento di un neoassunto senza alcun titolo di studio nella sua azienda? (Max 2)

Domanda 19

Può indicarmi il livello di importanza dei seguenti requisiti per l'inserimento nella sua azienda di un giovane? (molto/abbastanza/poco/per niente)

- Possesso della laurea
- Possesso di una specializzazione post-laurea
- Possesso di un diploma di tipo tecnico
- Conoscenze informatiche
- Conoscenza di almeno una lingua straniera
- Esperienza lavorativa precedente
- Esperienza di stage in un'azienda
- Forte motivazione al lavoro
- Predisposizioni a buoni rapporti interpersonali
- Flessibilità negli orari di lavoro

Domanda 20

Ritiene necessaria ai fini dell'inserimento in azienda un'ulteriore formazione interna?

- Sì
- No
- Non sa

Domanda 21

In generale, ai fini di un'assunzione nella sua azienda, è importante che il candidato abbia già maturato un'esperienza lavorativa di:

- Meno di un anno
- Almeno un anno
- Da 1 a 3 anni
- Da 3 a 6 anni
- Oltre 6 anni
- Nessuna esperienza
- Non sa

Domanda 22

Il nuovo sistema universitario ha istituito la laurea di durata triennale con l'obiettivo di colmare il divario tra mondo universitario e mercato del lavoro.

In una prospettiva di assunzione dei giovani laureati, quali dei seguenti indirizzi di corsi di laurea sarebbero di interesse per la sua azienda? (Sì/No)

- Economico- commerciale- amministrativo
- Informatico e telecomunicazioni
- Comunicazioni e relazioni pubbliche
- Ingegneria gestionale
- Giuridico
- Ambientale, biologico, biotecnologie
- Ingegneria elettronica ed elettrotecnica
- Statistico
- Linguistico, traduttori ed interpreti
- Ingegneria meccanica
- Ingegneria edile e civile
- Chimico farmaceutico
- Urbanistico, territoriale, architettura
- Agroalimentare e forestale
- Letterario, filosofico, psicopedagogico
- Medico e odontoiatrico
- Socio- sanitario
- Politico sociologico
- Altro indirizzo di ingegneria
- Matematica, fisica, scienze naturali
- Artistico, culturale e musicale
- Altro

Domanda 23

Quali tra le seguenti attività formative lei ritiene più utili per un futuro inserimento di un neoassunto con titolo di laurea o di diploma di scuola media superiore nella sua azienda? (Max 2 scelte)

- Testimonianze di imprenditore e manager
- Studi di casi aziendali
- Periodi di studio all'estero
- Attività di stage aziendali
- Altro
- Non sa

Domanda 24

Quali tra le seguenti attività formative lei ritiene più utili per un futuro inserimento di un neoassunto senza alcun titolo di studio nella sua azienda? (Max 2 scelte)

- Formazione professionale precedente
- Formazione interna precedente
- Attività di stage formativi
- Altro (Specificare) _____
- Non sa