

I QUADERNI
DELLA FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
DI CUNEO

Capitale umano e società della conoscenza: i laureati nelle imprese cuneesi

n.15
SETTEMBRE 2012



I QUADERNI DELLA FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO DI CUNEO

La collana Quaderni della Fondazione CRC, curata dal Centro Studi, mette a disposizione i risultati delle principali ricerche socio-economiche promosse direttamente dal Centro Studi, percorsi di analisi e valutazione dell'attività propria della Fondazione, e indagini di particolare pertinenza con l'azione della Fondazione e di interesse per il territorio locale.

La presente ricerca è stata promossa e finanziata dalla Fondazione CRC e realizzata dalla sede di Cuneo della Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Torino.

Gruppo di ricerca: Antonio Aragno, Sonia Bertolini, Valentina Goglio, Nicoletta Melis.
Supervisione scientifica: Aldo Enrietti.

Si ringrazia la Camera di Commercio di Cuneo per avere messo a disposizione il data base delle imprese cuneesi; il dott. Renato Lanzetti e la dott.ssa Elena Bottasso del Centro Studi della Fondazione CRC per la collaborazione nel corso dell'attività di ricerca e di elaborazione del presente rapporto e per i commenti e le revisioni del testo.

Gli Autori

La ricerca è frutto di un lavoro collettivo, tuttavia i capitoli 1 e 2, e i paragrafi da 3.1 a 3.5 e i paragrafi da 4.8 a 4.10 sono da attribuirsi a Valentina Goglio, i paragrafi da 3.6 a 3.9, 4.2, 4.3, 4.4, 4.7, 4.11 e 4.12 sono da attribuirsi a Sonia Bertolini; l'analisi dei dati del capitolo 3 è da attribuirsi a Nicoletta Melis, i paragrafi 4.1, 4.5, 4.6 sono da attribuirsi ad Antonio Aragno.

SETTEMBRE 2012

Capitale umano e società della conoscenza: i laureati nelle imprese cuneesi

di
Sonia Bertolini e Valentina Goglio

© 2012 Fondazione CRC
Via Roma 17 – 12100 Cuneo – Italia
www.fondazionecrc.it
ISBN 978-88-9800-501-7

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito www.fondazionecrc.it
È vietata la riproduzione dei testi, anche parziale, senza autorizzazione.

Progetto grafico e impaginazione: Bosio.Associati – Savigliano
Stampa: L'Artistica – Savigliano



Indice

| | |
|------|---|
| p. 6 | Presentazione |
| 9 | Introduzione |
| 13 | 1. Capitale umano e innovazione |
| 13 | 1.1 Il concetto di capitale umano |
| 16 | 1.2 Innovazione e capitale umano in Piemonte e a Cuneo |
| 18 | 2. La domanda di capitale umano in Piemonte e a Cuneo |
| 19 | 2.1 Le assunzioni in Piemonte |
| 29 | 2.2 Le assunzioni a Cuneo |
| 37 | 2.3 Un quadro riassuntivo |
| 40 | 3. Imprese e capitale umano in Piemonte e a Cuneo: un'indagine quantitativa |
| 40 | 3.1 La metodologia |
| 41 | 3.2 Le imprese |
| 43 | 3.3 Chi impiega laureati e chi no |
| 44 | 3.4 Le imprese che non impiegano laureati |
| 46 | 3.5 Le imprese che impiegano laureati |
| | <i>3.5.1 I laureati per settore e comparto</i> |
| | <i>3.5.2 I laureati per genere e data di assunzione</i> |
| | <i>3.5.3 I laureati per ambiti disciplinari</i> |
| | <i>3.5.4 I laureati con o senza esperienza</i> |
| | <i>3.5.5 I laureati per inquadramento contrattuale</i> |
| | <i>3.5.6 I laureati per canale di ricerca e criteri di selezione</i> |
| 55 | 3.6 I laureati e la dinamica delle imprese |
| | <i>3.6.1 I laureati come potenziale innovativo</i> |
| | <i>3.6.2 I laureati e la performance economica</i> |
| 60 | 3.7 Imprese e laureati: valutazioni e prospettive |
| | <i>3.7.1 Il grado di soddisfazione</i> |
| | <i>3.7.2 Le previsioni di assunzione</i> |
| 65 | 3.8 Imprese e Università |
| 68 | 3.9 Un quadro riassuntivo |
| 69 | 4. Il comportamento della domanda di lavoro delle imprese cuneesi: un'indagine qualitativa |
| 69 | Introduzione |
| 71 | 4.1 Il profilo delle imprese che assumono laureati |
| 72 | 4.2 I tipi di laurea prevalenti |
| 74 | 4.3 I criteri di selezione |
| 76 | 4.4 I canali per la selezione |
| 77 | 4.5 Tra formazione teorica e formazione effettiva |
| 80 | 4.6 Come si colma il divario: la formazione in azienda |
| 81 | 4.7 La forma contrattuale |
| 82 | 4.8 Prospettive di carriera dei laureati |
| 84 | 4.9 Il giudizio delle imprese cuneesi sui laureati |
| 86 | 4.10 Le previsioni di assunzioni di laureati |
| 88 | 4.11 Imprese e Università: una prospettiva |
| 89 | 4.12 Un quadro riassuntivo |
| 94 | Conclusioni |
| 100 | Riferimenti bibliografici |

Presentazione

La Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, a partire dal mandato 2006-2010, e ancor più nell'attuale mandato che si concluderà nel 2016, ha operato una precisa scelta strategica di investimento nella società della conoscenza e a favore delle giovani generazioni, nella convinzione che la produzione e adozione di conoscenze rappresentino oggi un fattore decisivo per contribuire alla competitività e allo sviluppo socio-economico del territorio.

Tale impegno si è tradotto, concretamente, in un investimento sempre maggiore nel settore Educazione, istruzione e formazione, e in quello Ricerca scientifica, passati rispettivamente dal 14,2% e dal 2% come media degli importi deliberati nel quinquennio 2001-2005, agli attuali 20,8% e 6,2% dell'anno 2011.

Come si legge nelle linee di indirizzo del mandato 2011-2016, a rinforzo delle scelte già operate in precedenza, investire nella società della conoscenza per la Fondazione CRC significa "investire ai diversi livelli della formazione scolastica, rafforzando il capitale umano del territorio" e "accompagnare l'istruzione con un forte sostegno alla cultura e alla ricerca, continuando a cooperare con gli Atenei presenti sul nostro territorio e attivando un efficace trasferimento tecnologico verso le nostre imprese", anche come risposta di lungo periodo alla crisi economica e sociale.

Tra le strategie avviate dalla Fondazione CRC in questi anni, particolare rilievo ricopre, infatti, l'azione, condotta fin dal 2008, volta a garantire la presenza e lo sviluppo del Polo cuneese dell'Università degli Studi di Torino, con l'obiettivo specifico di offrire anche localmente attività didattiche e di ricerca, in collegamento con il territorio. Così come il supporto della ricerca scientifica e tecnologica applicata, attraverso il Bando Ricerca nato nel 2008 per favorire l'innovazione tecnologica mettendo in relazione realtà operative della provincia con centri di ricerca di eccellenza.

L'investimento nelle tematiche dell'istruzione, della formazione e della ricerca, e soprattutto del sostegno alla presenza dell'Università, è stata accompagnata, sin dall'inizio, da una serie di studi sulle caratteristiche di

tale insediamento e sull'offerta di laureati, al fine di offrire a tutti i soggetti locali coinvolti una base analitica su cui operare le proprie scelte (Quaderni n. 4, 6, 8 della Fondazione CRC).

L'ultima indagine, pubblicata nel precedente numero della collana (n. 14, giugno 2012), ha inteso in particolare valutare l'impatto economico della presenza universitaria nel Cuneese a fronte dell'impegno operato da parte della Fondazione e degli altri enti coinvolti, dimostrando chiaramente gli effetti positivi per l'economia locale (in termini di spese dirette, aumento dei consumi, aumento dei redditi, ecc.), ma evidenziando soprattutto gli effetti dinamici – ancora più significativi per la crescita nel lungo periodo – relativi alla formazione di capitale umano, ai processi di innovazione delle imprese, alla formazione di capitale sociale e relazionale.

La presente ricerca si è posta l'obiettivo di studiare, a fronte di tale offerta di capitale umano ad alta qualificazione, in uscita dalle sedi universitarie cuneesi, le opportunità del mercato del lavoro locale, ovvero la domanda di laureati espressa dalle imprese del territorio.

L'indagine – che ha approfondito dal punto di vista quantitativo e qualitativo quali e quanti laureati richiedono le imprese cuneesi, quali caratteristiche hanno le imprese che assumono laureati, come vengono individuati e impiegati i laureati una volta inseriti in azienda – ha evidenziato luci e ombre del “modello” produttivo cuneese rispetto all'investimento in capitale umano ad alto livello di qualificazione.

Con la pubblicazione di questo Quaderno, insieme al precedente, la Fondazione intende offrire ai diversi soggetti interessati – istituzioni, fondazioni, università, forze economiche e sociali – nuovi stimoli al dibattito sulla presenza universitaria in provincia di Cuneo e sul futuro lavorativo delle giovani generazioni cuneesi da essa formate, in un sistema locale che presenta ampi margini di miglioramento rispetto alla capacità di valorizzare le loro potenzialità come volano per lo sviluppo.

Il Centro Studi

Introduzione

Nell'arco degli ultimi dieci anni sono avvenute profonde trasformazioni in campo economico e sociale dovute alla crescente complessità e interconnessione dei sistemi economici a livello mondiale. La competizione dei paesi in via di sviluppo, in passato principalmente basata sul ridotto costo del lavoro e sulla produzione di *commodities*, si è ormai spostata in molti casi anche sul piano dell'innovazione in settori ad alta tecnologia. Questa evoluzione costringe sempre di più le economie dei paesi sviluppati a puntare su qualità e innovazione per riuscire a mantenere il proprio vantaggio competitivo e standard elevati in termini di reddito e di condizioni di lavoro.

Il modello delineato nella "via alta allo sviluppo" (Hall e Soskice, 2001), che dovrebbe caratterizzare i paesi economicamente avanzati, sembra dunque richiedere la presenza di industrie innovative e di prodotti e servizi di qualità e a elevato contenuto tecnologico e immateriale, cruciali per conseguire performance positive in termini di produttività e di competitività.

Questo scenario è rimarcato e assunto dal punto di vista strategico dall'Unione Europea che individua come priorità tra le linee guida dell'Agenda di Lisbona quella di "una crescita basata sulla conoscenza come fattore di ricchezza: in un mondo in cui i prodotti e i processi si differenziano in funzione dell'innovazione, le opportunità e la coesione sociale vanno potenziate valorizzando l'istruzione, la ricerca e l'economia digitale", e che traduce operativamente questa prospettiva in due dei cinque obiettivi fondamentali della Strategia Europa 2020, quello che prevede la destinazione del 3% del Prodotto lordo a investimenti in R&S e quello che programma l'aumento al 40% della popolazione tra i 30 e i 34 anni con istruzione terziaria.

In questo contesto in cui la competizione si basa non più su beni materiali, ma sul valore aggiunto prodotto da fattori di produzione intangibili come le conoscenze scientifiche, tecniche e organizzative, diventa quindi cruciale non solo la produzione di conoscenza, ma anche la capacità di renderla utilizzabile, ossia il trasferimento dalle sedi di produzione – università e centri di ricerca – a quelle di utilizzazione, ovvero le imprese.

Questa operazione può avvenire in diversi modi: attraverso l'acquisto di conoscenza codificata, ossia resa esplicita in brevetti o rapporti di ricerca; attraverso l'acquisto di macchinari innovativi – con la conoscenza incorporata nel macchinario stesso che entra nel processo produttivo sotto forma di capitale fisico – ma anche attraverso l'impiego del capitale umano, ovvero acquisendo la conoscenza incorporata negli individui.

In effetti, i lavoratori in possesso di livelli superiori di formazione possono portare all'interno delle imprese le conoscenze necessarie a introdurre o a migliorare i livelli di innovazione aziendali, configurandosi come fattore centrale nella funzione di produzione di capitale – diverso da quello fisico – dipendente dal livello di istruzione, dalle conoscenze tecniche e dalle abilità detenute dalle risorse umane.

In questa prospettiva è da rilevare che, se da un lato l'offerta di laureati è stata ampiamente studiata ed esiste un'ampia disponibilità di dati statistici aggiornati, la domanda di laureati espressa dal sistema produttivo rimane invece un argomento meno investigato, sul quale sono limitate le fonti informative e statistiche disponibili.

Il presente lavoro intende quindi costituire un contributo, per quanto parziale e preliminare, all'approfondimento analitico di questo processo, investigando la domanda di capitale umano ad alta qualificazione espressa dalle imprese, o meglio cercando di verificare se, in che misura, con quali modalità e con quali risultati le imprese ritengano utile introdurre personale in possesso della laurea all'interno del proprio organico.

Si è ritenuto significativo circoscrivere l'ambito territoriale di questa ricerca con riferimento a un contesto particolare come quello cuneese, il cui "modello" produttivo è caratterizzato da performance economiche decisamente positive in presenza di persistenti elementi di tradizione in termini di configurazione strutturale e di propensione all'innovazione.

Tutte le graduatorie che classificano le province italiane in funzione dei loro risultati economici collocano infatti la provincia di Cuneo fra le migliori in termini di tassi di attività, di disoccupazione e dinamismo imprenditoriale. Tuttavia la base produttiva del sistema economico provinciale è in misura consistente basata su una fitta rete di piccole e piccolissime imprese, spesso operanti in settori tradizionali a basso tasso di innovazione, che potrebbe configurarsi come un intrinseco elemento di debolezza di fronte alle sfide dell'economia globale.

Così questo lavoro intende verificare se, e come, le imprese cuneesi – e quali fra queste – abbiano ritenuto necessario od opportuno investire in forza lavoro ad alto livello di qualificazione come strumento fondamentale per mantenere e migliorare la propria competitività.

Un ulteriore ragione per la quale si è ritenuto interessante affrontare la tematica del capitale umano come fattore innovativo con specifico

riferimento al sistema cuneese è la presenza in questo territorio del polo decentrato dell'Università di Torino: può risultare utile esplorare quale sia il contesto con cui gli studenti del polo cuneese andranno a confrontarsi dopo il conseguimento della laurea, quali potranno essere le loro opportunità sul mercato del lavoro e attraverso quali percorsi potranno contribuire alla vitalità del tessuto produttivo locale.

La ricerca si propone dunque di rispondere ad alcune domande principali: come si è evoluta negli ultimi anni la domanda di laureati espressa dal sistema produttivo cuneese nel contesto del suo profilo innovativo? Quali sono i percorsi e le criticità del loro inserimento nelle diverse realtà aziendali? In che misura la disponibilità di laureati può influire sulle performance delle imprese? E, a livello micro, come viene percepito il ruolo della laurea all'interno dei percorsi professionali individuali?

Per cercare una risposta a questi interrogativi si è proceduto in primo luogo a una rassegna della più recente letteratura in materia di capitale umano come fattore di competitività delle imprese e dei sistemi economici territoriali, sinteticamente esposta nel primo capitolo. Successivamente sono state analizzate le informazioni statistiche relative alla domanda di laureati espressa dalle imprese operanti in Piemonte e in provincia di Cuneo, raccolte annualmente da Unioncamere nella indagine Excelsior, presentato nel secondo capitolo.

Con una rilevazione diretta a carattere quantitativo svolta presso un significativo campione di imprese cuneesi, i cui risultati sono illustrati nel terzo capitolo, sono stati investigati ad ampio raggio i processi di inserimento dei laureati nelle diverse realtà aziendali, le loro caratteristiche maggiormente richieste, le modalità di ricerca e i criteri di selezione, la relazione tra dotazione di capitale umano a elevata qualificazione e risultati economici delle imprese, il grado di soddisfazione reciproca tra aziende e laureati.

Infine, nel quarto capitolo si presentano, a complemento della survey quantitativa, i risultati di un approfondimento qualitativo effettuato presso un insieme di imprese scelte per analizzare con maggior profondità alcune dimensioni particolari del processo studiato, quali la corrispondenza tra le competenze dei laureati e le esigenze aziendali, i fabbisogni e i percorsi di formazione interna, le prospettive professionali dei lavoratori a elevata qualificazione e la presenza e le modalità di relazione tra imprese e sistema universitario.

Capitale umano e innovazione

1.1 Il concetto di capitale umano

La teoria del capitale umano, sul versante economico, e le teorie della modernizzazione, sul piano sociologico, interpretano lo sviluppo dei sistemi educativi e la crescita della domanda di istruzione, come funzionale all'incremento del grado di complessità dei sistemi economici.

Le relazioni sociali ed economiche instauratesi all'interno dei sistemi economici avanzati diventano sempre più complesse, e di conseguenza richiedono lavoratori con abilità specifiche, certificate formalmente in istituzioni preposte all'istruzione e formazione. Coloro che escono da queste istituzioni sono più produttivi perché più preparati tecnicamente e anche socializzati, ossia hanno appreso le norme e i ruoli specifici al luogo di lavoro e alle sue relazioni. In questo modo il sistema economico diventa più efficiente e il processo di modernizzazione continua.

Secondo questo approccio la domanda di istruzione, e quindi l'offerta di capitale umano, è destinata a crescere in vista di alti rendimenti attesi degli investimenti in istruzione. Dall'altro lato l'aumentata offerta di capitale umano sarà riassorbita dal mercato del lavoro, poiché l'accresciuta complessità dei sistemi economici richiederà personale sempre più qualificato in grado di governare mansioni e processi sempre più complessi e interconnessi.

Ed effettivamente dal secondo dopoguerra in poi si è registrata una crescita della domanda di istruzione da parte delle famiglie non solo nei paesi economicamente avanzati, ma anche tra i paesi in via di sviluppo. Se però per questi ultimi i tassi di iscrizione alla scuola superiore o all'università sono rimasti comunque limitati, nei paesi economicamente avanzati (OECD) si è arrivati a sistemi di istruzione di massa, dove il tasso di iscrizione supera il 95% per la scuola superiore e arriva al 50% per il livello terziario.

Per spiegare l'incremento della domanda di istruzione sono state sviluppate numerose e diverse teorie, sia dal lato dell'approccio economico che sociologico. Rimandiamo il lettore ad alcune interessanti rassegne (Checchi, 2006; Ballarino e Checchi, 2006; Schizzerotto e Barone, 2006) mentre in questa sede ci limitiamo a illustrare brevemente solo alcune delle teorie principali.

In linea generale l'aumento del livello di istruzione della popolazione ha effetti positivi sia a livello collettivo che individuale: ricerche empiriche hanno verificato che un maggior livello di istruzione è associato a una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, a una riduzione delle disuguaglianze di genere, alla diffusione di comportamenti pro-civici, nonché, a livello micro, a una correlazione positiva con i redditi attesi.

Secondo la teoria del *functioning*, sviluppata dall'economista indiano Amartya Sen, provvedere all'istruzione dei propri cittadini da parte dello Stato è un bene pubblico, poiché essere in grado di leggere, far di conto e processare informazioni sono funzioni necessarie per permettere una buona organizzazione della vita sociale a livello collettivo e per condurre una vita socialmente accettabile a livello individuale (Checchi, 2006).

La teoria del capitale umano, sviluppata da Gary Becker (1964), è la prima a mettere le scelte educative sullo stesso piano di un investimento finanziario. La scelta di studiare, quindi di acquistare un certo stock di anni di istruzione, è una decisione razionale dell'individuo, che rinuncia a una quantità di reddito attuale in prospettiva di rendimenti attesi più elevati in futuro. Questo è quanto accade con il capitale finanziario, dove si decide di acquistare un'unità oggi nell'ottica di rendimenti futuri basati sul possesso di tale bene.

L'assunto di fondo di questo approccio è che un maggiore livello di istruzione incrementa la produttività del lavoratore, che verrà riconosciuta su mercati competitivi con retribuzioni più elevate.

Ma, benché sia dimostrata una relazione positiva tra l'accumulo di capitale umano e rendimenti futuri, che dovrebbe far prevedere un interesse generale all'investimento in istruzione, uguale per tutte le famiglie, persistono ancora differenze intergenerazionali nell'accesso all'istruzione (Checchi, 2006).

Tuttavia, la relazione diretta fra istruzione e rendimenti sul mercato del lavoro è stata messa in discussione dalla ricerca empirica e da altre teorie che, da un lato, hanno evidenziato come persistano a livello intergenerazionale delle differenze nei livelli di istruzione raggiunti da individui appartenenti a diverse classi sociali, dall'altro come spesso i datori di lavoro non basino le loro decisioni di assunzione soltanto sulla base delle informazioni date dal titolo di studio come segnale della produttività del lavoratore (Blossfeld e Shavit, 1993; Hertz et al., 2007; Ballarino e Checchi 2006; Checchi 2006; Goldthorpe e Jackson, 2007).

Queste teorie contestano l'associazione positiva tra istruzione, produttività e reddito, poiché molte altre variabili ascritte (come il genere, l'appartenenza etnica o la provenienza sociale) possono entrare nel determinare il livello di salario o le opportunità di trovare lavoro. Per esempio, secondo la teoria delle credenziali (Collins, 1979) un determinato titolo di studio spesso non è altro che un visto, un lasciapassare necessario per accedere a posti di lavoro prestigiosi e non una reale certificazione delle abilità acquisite (particolarmente vero per le professioni), oppure, secondo la teoria dei segnali (Spence, 1973), il titolo di studio manda alcuni segnali relativi al livello di abilità degli individui, la loro motivazione, il loro livello di socializzazione con il sistema.

Un altro filone di letteratura interessante è quello che si concentra sulle relazioni a livello macro fra sistemi economici locali e presenza di istituzioni di produzione di conoscenza. L'assunto di fondo in questo caso è che la prossimità tra università, centri di ricerca e imprese permette la diffusione

di conoscenza e la loro trasformazione in innovazione grazie a effetti di *spill over* e *spin off*, come la creazione di aziende collegate ai centri di ricerca grazie a strette collaborazioni, o la fondazione di imprese ad alto contenuto tecnologico da parte degli stessi ricercatori.

L'approccio sviluppato da Lundvall (1992) in merito ai sistemi nazionali di innovazione (*national systems of innovation*), evidenzia come l'innovazione sia un processo graduale e cumulativo, nel quale l'apprendimento interattivo fra gli attori svolge un ruolo fondamentale nella produzione dell'innovazione. In questo contesto gli attori (istituzioni di produzione di conoscenza, attori istituzionali e imprese) sono resi sempre più interdipendenti: la capacità di innovare non può più essere perseguita in isolamento, e il successo dell'innovazione dipende anche dalla capacità della struttura istituzionale di comprendere e gestire l'innovazione.

Molto successo ha avuto il modello detto della *Triple Helix*, sviluppato da Leydesdorff e Etzkowitz (2002). Questa teoria indica la fine del modello lineare di generazione dell'innovazione, dove si parte dalla ricerca di base e si arriva per step successivi alla fase di sviluppo. Al contrario, il modello adatto a spiegare l'innovazione nel contesto attuale è quello dell'interazione a spirale: l'innovazione è il risultato di un'interazione a livello locale tra università, industria e governo (da qui il nome del modello a "tripla elica", dove ognuno di questi attori rappresenta una pala dell'elica che mette in moto l'innovazione).

Ognuno di questi attori diventa maggiormente dipendente dagli altri, l'interazione può essere vista sotto due aspetti: da un lato i tre attori rimangono istituzioni separate, ma la conoscenza passa attraverso queste tre sfere sotto forma di contratti ed è mediata da istituzioni intermedie. Dall'altro però, si osserva che ognuno di questi attori assume nuovi ruoli che non sono direttamente legati al proprio *core business*, ma che sono tipici degli altri attori (come per esempio le università che fondano parchi scientifici) (Nilsson, 2006).

Tuttavia, gli approcci relativi ai sistemi innovativi regionali e la *Triple Helix* sembrano essere più adatti a spiegare le realtà estere di cluster specializzati in produzioni hi-tech altamente innovative. Al contrario, l'applicabilità alla realtà dei distretti italiani presenta molte difficoltà, soprattutto per l'implementazione di politiche che facilitino il trasferimento tecnologico e l'interazione continua fra mondo della ricerca e impresa. Questo filone di letteratura sembra quindi non essere perfettamente adattabile alle caratteristiche dei sistemi produttivi italiani che sono dominati dalla presenza di piccole (a volte piccolissime) e medie imprese specializzate in settori industriali maturi dove più che altro conta un tipo di conoscenza non codificata, tacita, che risiede nell'esperienza e abilità delle persone che vi lavorano e nelle reti di relazioni sociali che sono state instaurate fra le imprese (Bianco, 2004; CSS, 2007; Animalì e Seri, 2009). Le difficoltà risiedono nella limitata capacità di assorbimento della conoscenza codificata, poiché spesso la componente di innovazione rimane marginale in molte delle produzioni tradizionali; nella piccola dimensione, accompagnata da

una scarsa propensione delle famiglie proprietarie ad aprire a soggetti investitori esterni per il timore di perdere il controllo, con l'effetto di limitare le possibilità di investire in settori dagli esiti incerti come la ricerca e l'innovazione. Infine, la proprietà familiare spesso frena il ricambio generazionale e limita la propensione a ricorrere a risorse esterne, come nuovi talenti creativi o nuovi manager, ma anche a laureati e ricercatori che posseggono titoli di studio più elevati rispetto ai datori di lavoro.

1.2 Innovazione e capitale umano in Piemonte e a Cuneo

Le criticità sopra esposte per quanto riguarda la struttura del sistema produttivo italiano rappresentano un ostacolo per un pieno sfruttamento del potenziale innovativo del Paese, ma non si può dire che blocchino il processo innovativo delle imprese italiane. Spesso le statistiche sull'innovazione collocano il nostro Paese al di sotto della media europea e generalmente in posizioni arretrate rispetto ai paesi più avanzati. Tuttavia, è stato evidenziato come questo tipo di statistiche, che prendono in considerazione come indicatori del livello di innovazione soltanto gli input e output innovativi⁶, tendono a sottostimare la capacità innovativa italiana (Ramella e Trigilia, 2010). La particolare struttura del sistema produttivo italiano, infatti, fa sì che "i processi innovativi risultano maggiormente basati su logiche incrementali, più difficili da cogliere e misurare tramite indicatori formalizzati" (cit., pag. IV).

I dati relativi al livello nazionale mostrano una maggiore concentrazione dell'innovazione nelle grandi imprese del Nord-Ovest e Nord-Est del Paese, soprattutto fra quelle attive nei settori high-tech, con la tendenza a introdurre innovazioni di processo più che di prodotto o di marchio o di marketing (Trento, 2007).

Coerentemente a questo quadro, il Piemonte mostra buoni risultati sia in termini di input (investimento in ricerca e capitale umano) sia di output (brevetti, bilancia tecnologica dei pagamenti, esportazioni di prodotti high-tech) rispetto alla media nazionale e per alcuni aspetti la rende in grado di confrontarsi con alcune regioni europee avanzate (come per esempio il Rhône-Alpes o la Baviera).

Come emerso dal Rapporto sull'Innovazione Tecnologica della Fondazione COTEC (2011), il Piemonte impiega il 4,6% del totale italiano di addetti alla Ricerca e Sviluppo, terza regione dopo Lombardia (25,4%) e Veneto (14,8%). Il Piemonte si colloca dunque tra le regioni più avanzate in questo campo. Secondo un rapporto condotto dal Ceris-CNR (Vitali, 2007; Ceris-CNR, 2009), in Piemonte è impiegato un elevato numero di addetti alla ricerca e sviluppo (24.000 nel 2004) e una consistente quota di occupati in industrie a medio-alta e alta tecnologia (11%). La ricerca è prevalentemente privata (tre quarti degli investimenti in R&S), essenzial-

⁶ Per input innovativi si intendono: le spese e gli addetti in ricerca e sviluppo, la dotazione di capitale umano qualificato, la formazione permanente, ecc. Per output innovativi si intendono: l'introduzione di nuovi prodotti sul mercato, i brevetti depositati, le esportazioni di merci e servizi, il saldo della bilancia tecnologica dei pagamenti, ecc. (Vitali 2007; Ramella e Trigilia 2010).

mente legata alle grandi imprese. Per quanto riguarda gli indicatori di output tecnologico, il dato interessante è legato alla bilancia tecnologica dei pagamenti, il cui saldo del decennio 1996-2006, derivante dalla vendita di tecnologia piemontese all'estero, risulta positivo e il più alto fra le regioni italiane. Sembra delinearci però una forte concentrazione geografica in termini di produzione di ricerca a favore del capoluogo piemontese: come evidenziano i dati sull'export di beni manufatti, un terzo dell'export dell'area torinese sono produzioni ad alto contenuto tecnologico, mentre per le altre province la quota rimane sensibilmente più bassa.

Per quanto riguarda la capacità innovativa che caratterizza la provincia di Cuneo, una recente ricerca svolta dal CERIS-CNR (2009) mostra che il sistema innovativo provinciale presenta alcune buone potenzialità, data la presenza di alcuni importanti attori che producono conoscenza e innovazione: le sedi decentrate dell'Università di Torino e del Politecnico di Torino⁷, un parco scientifico-tecnologico come Tecnogrande e un nucleo di imprese innovative nei settori dell'alta tecnologia e che partecipano a progetti di ricerca nazionali e internazionali. Tuttavia le dimensioni rimangono ancora molto limitate: le sedi universitarie sono ancora principalmente sedi didattiche, pochi sono i ricercatori radicati sul territorio così come scarsa la presenza di laboratori. Per quanto riguarda i laboratori pubblici di ricerca, si contano tre soggetti significativi: CReSO, CLab Agri nel settore agroalimentare e Tecnogrande, che si occupa principalmente di fornire servizi di trasferimento tecnologico ma è anche partner di progetti di ricerca, mentre la ricerca privata si concentra nelle poche grandi imprese presenti (per esempio Ferrero, Alstom, Mondo, ma anche in alcune, seppur limitate, esperienze di piccole-medie imprese).

Per quanto riguarda le imprese che si possono definire come innovative, il rapporto CERIS-CNR (2009) individua alcuni gruppi interessanti dal punto di vista del loro sforzo nell'investimento tecnologico, sottolineando come ci sia un "substrato di piccole imprese più o meno attive nel campo della ricerca, che sono coinvolte in processi innovativi a volte tecnologici a volte solamente organizzativi" (cit. pag. 82). C'è infatti un piccolo nucleo di una dozzina circa di imprese appartenenti ai settori dell'alta tecnologia (*New Technology Based Firms*) che operano nei settori biotecnologico-medico e nelle ICT; un certo numero di imprese (68 imprese) che hanno brevettato presso l'ufficio europeo o statunitense dei brevetti (*EU Patent Office, Us Patent and Trademark Office*) e 24 imprese cuneesi che hanno partecipato a progetti di ricerca finanziati dall'Unione europea (nel periodo 1983-2008 dal III al VII Programma Quadro per la ricerca). Infine, la ricerca ha rilevato che esiste un interessante numero di siti produttivi che hanno ottenuto la certificazione di qualità del processo produttivo (ISO 9001), come esempio di impegno per l'introduzione di innovazioni organizzative, tuttavia la quota di siti certificati sul totale delle imprese rimane inferiore rispetto alle altre province piemontesi.

7 I corsi della sede di Mondovì del Politecnico di Torino non sono più attivi dall'anno accademico 2010/11.

La domanda di capitale umano in Piemonte e a Cuneo

La rilevazione dei comportamenti delle imprese sotto questo profilo risulta spesso problematica a causa della sostanziale assenza di informazioni statistiche ufficiali. In effetti sono poche le fonti a cui è possibile ricorrere per investigare in termini quantitativi, oltre che qualitativi, la domanda di personale da parte delle aziende.

In questo campo, il riferimento obbligato è costituito dall'indagine Excelsior, un rapporto realizzato annualmente da Unioncamere, che delinea il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese⁸, sia a livello nazionale sia provinciale. L'indagine coinvolge in Italia più di 100.000 imprese in un campione che comprende tutti i settori economici e tutte le dimensioni aziendali⁹.

Grazie a questa indagine, è possibile raccogliere le informazioni sulla domanda di lavoro espressa dalle imprese piemontesi e cuneesi. L'indagine considera tutti i tipi di profili professionali richiesti, ma in questa sede ci concentreremo sulla domanda di personale laureato.

I dati relativi all'indagine 2010 sono fortemente influenzati dalla crisi economica cominciata nel 2008, che si presenta con il caratteristico ritardo di alcuni mesi in quanto ad effetti sul mercato del lavoro.

Ciò nonostante la fonte consente comunque di individuare dinamiche strutturali e i trend di distribuzione delle assunzioni secondo determinate variabili. Per cui, se i valori assoluti possono risentire delle contrazioni congiunturali, la distribuzione della domanda, influenzata da cambiamenti di lungo periodo, rimane comunque invariata.

8 Per ogni impresa vengono rilevati i programmi di assunzioni di personale dipendente per i dodici mesi successivi e le relative uscite.

9 Il lavoro è basato sulla dodicesima rilevazione di Excelsior 2010, il cui campo di osservazione è rappresentato dall'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio che avevano almeno un dipendente alla data del 31.12.2007.

Dal Registro delle Imprese sono escluse:

- le unità operative della pubblica amministrazione;
- le aziende pubbliche del settore sanitario (aziende ospedaliere, ASL, ecc.);
- le unità scolastiche dell'obbligo e delle medie superiori pubbliche;
- le unità universitarie pubbliche;
- le organizzazioni associative.

(fonte: <http://excelsior.unioncamere.net/web/notametodologica2.php>)

2.1 Le assunzioni in Piemonte

Le imprese del Piemonte e Valle d'Aosta¹⁰ che nel 2009 prevedevano di assumere personale per l'anno 2010 (qualunque fosse il titolo di studio) erano il 17,9% del totale delle imprese, un dato in linea con quello nazionale (18,6%) e leggermente superiore a quello del Nord-Ovest (16,6%), ma con forti differenze in base alla classe dimensionale. Se infatti la quota arriva al 93% fra le imprese con oltre 250 addetti, rimane al 13% per le più piccole (tab. 1).

Tabella 1

Imprese che prevedono assunzioni nel 2010 per classe dimensionale e settore di attività
(quota % sul totale)

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Classe dimensionale (valori %) | | | | |
|-------------------|--------------------------------|----------|-------|--------|-------------|
| | Totale | 1-9 dip. | 10-49 | 50-249 | 250 e oltre |
| TOTALE | 17,9 | 12,9 | 25,7 | 63,1 | 93,0 |
| NORD OVEST | 16,6 | 11,4 | 24,8 | 61,3 | 93,2 |
| ITALIA | 18,6 | 14,2 | 27,0 | 62,3 | 93,6 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Fra queste imprese, quelle che hanno dichiarato di assumere laureati rappresentano il 13,4% (del totale delle imprese che assumono), con una forte differenziazione in termini di dimensione aziendale: la percentuale raggiunge il 37,8% fra le imprese con più di 50 addetti, mentre rimane all'8,2% fra imprese fra 1 e 49 addetti. Il confronto per macro aree territoriali evidenzia che il dato piemontese è stavolta inferiore rispetto al Nord-Ovest (15,7%) ma in linea con il dato italiano (13%). Il confronto fra comparti produttivi sembra suggerire che siano le imprese industriali a richiedere più laureati, soprattutto quelle con oltre 50 addetti del settore delle *Public Utilities* (54,3%), mentre le imprese del settore terziario restano sotto la media generale (12,8%) (tab. 2).

10 L'Indagine Excelsior aggrega i dati relativi alle due regioni Piemonte e Valle d'Aosta.

Tabella 2

Imprese che nel 2010 prevedono assunzioni di laureati o diplomati, per classe dimensionale e settore di attività
(quota % sul totale delle imprese che assumono)

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Imprese che prevedono assunzioni di laureati | | | Imprese che prevedono assunzioni di diplomati | | |
|---|--|------------|--------|---|------------|--------|
| | 1-49 dip. | 50 e oltre | Totale | 1-49 dip. | 50 e oltre | Totale |
| TOTALE | 8,2 | 37,8 | 13,4 | 49,1 | 68,1 | 52,5 |
| INDUSTRIA | 9,3 | 39,7 | 14,7 | 39,7 | 65,0 | 44,1 |
| <i>Industria in senso stretto</i> | 7,5 | 39,0 | 15,3 | 48,8 | 63,2 | 52,4 |
| <i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i> | 9,4 | 54,3 | 24,8 | 63,3 | 73,4 | 66,8 |
| <i>Costruzioni</i> | 11,5 | 32,7 | 12,4 | 26,2 | 74,5 | 28,3 |
| SERVIZI | 7,6 | 36,8 | 12,8 | 53,8 | 69,6 | 56,6 |
| NORD OVEST | 10,3 | 39,5 | 15,7 | 52,3 | 67,7 | 55,2 |
| ITALIA | 8,8 | 39,7 | 13,0 | 51,5 | 68,7 | 53,9 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Rispetto agli anni precedenti si è avuto un progressivo aumento della domanda di personale qualificato, sia di laureati, che sono aumentati di 4 punti percentuali rispetto al 10,5% del 2007, sia di diplomati, che sono passati dal 35,7% del 2007 al 41% del 2010.

Il settore dei servizi è quello che richiede una quota leggermente maggiore di laureati (15,3%) (tab.3) e in generale un livello più elevato di formazione (il 42,3% delle previsioni di assunzione riguarda i diplomati di scuola superiore) rispetto al settore dell'industria, dove la quota di laureati scende al 12,5%, e cresce la componente di assunzioni con basso titolo di studio (40% in possesso della sola scuola dell'obbligo).

Per quanto riguarda invece il numero di lavoratori che le imprese piemontesi hanno dichiarato di voler assumere, il dato si aggira sulle 41.610 unità di personale nell'anno 2010. Di questi, il 14,4% (6.010 unità) sarebbe stato selezionato fra coloro che sono in possesso della laurea, preferibilmente se già con esperienza lavorativa (59% circa). Il dato piemontese si colloca a metà strada fra la media del Nord-Ovest (16,3%) e il dato nazionale (12,5%) (tab. 3).

Tabella 3

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Assunzioni non stagionali 2010 per livello di istruzione segnalato | | Esperienza richiesta dalle imprese (%) | | | Assunzioni non stagionali 2010 per livello formativo equivalente | |
|---|--|--------------|--|------------------------|----------------------------|--|--------------|
| | (v.a.)* | (%) | Assunzioni con esperienza specifica | di cui: | | (v.a.)* | (%) |
| | | | | 1-2 anni di esperienza | oltre 2 anni di esperienza | | |
| TOTALE | 41.610 | 100,0 | 51,1 | 32,9 | 18,2 | 41.610 | 100,0 |
| Livello universitario | 6.010 | 14,4 | 59,0 | 32,5 | 26,5 | 6.850 | 16,5 |
| - di cui laurea specialistica | 2.540 | 6,1 | 61,0 | 27,4 | 33,5 | (nd) | (nd) |
| triennale | 1.120 | 2,7 | 63,5 | 40,6 | 23,0 | (nd) | (nd) |
| non specificata | 2.350 | 5,6 | 54,7 | 34,0 | 20,7 | (nd) | (nd) |
| Livello secondario - Diploma | 17.090 | 41,1 | 55,2 | 35,8 | 19,5 | 18.030 | 43,3 |
| - di cui specializzazione post-diploma | 3.260 | 7,8 | 58,5 | 34,0 | 24,5 | 9.590 | 23,0 |
| Qualifica reg. di istruzione o form.prof. | 5.690 | 13,7 | 58,3 | 43,4 | 14,9 | 8.850 | 21,3 |
| Livello scuola dell'obbligo (1) | 12.820 | 30,8 | 38,6 | 24,7 | 14,0 | 7.880 | 18,9 |
| di cui INDUSTRIA | 12.750 | 100,0 | 53,4 | 25,7 | 27,7 | 12.750 | 100,0 |
| Livello universitario | 1.600 | 12,5 | 83,0 | 31,5 | 51,6 | 1.850 | 14,5 |
| - di cui laurea specialistica | 780 | 6,1 | 86,6 | 25,5 | 61,1 | (nd) | (nd) |
| triennale | 320 | 2,5 | 75,0 | 39,5 | 35,5 | (nd) | (nd) |
| non specificata | 400 | 3,1 | 87,9 | 35,4 | 52,5 | (nd) | (nd) |
| Livello secondario - Diploma | 4.890 | 38,3 | 59,7 | 31,6 | 28,2 | 5.100 | 40,0 |
| - di cui specializzazione post-diploma | 920 | 7,2 | 58,1 | 28,6 | 29,5 | 3.010 | 23,6 |
| Qualifica reg. di istruzione o form.prof. | 1.170 | 9,2 | 47,7 | 22,8 | 24,9 | 2.710 | 21,2 |
| Livello scuola dell'obbligo (1) | 5.100 | 40,0 | 39,4 | 19,0 | 20,4 | 3.090 | 24,2 |
| di cui SERVIZI | 28.860 | 100,0 | 50,1 | 36,1 | 14,0 | 28.860 | 100,0 |
| Livello universitario | 4.410 | 15,3 | 50,3 | 32,8 | 17,5 | 5.000 | 17,3 |
| - di cui laurea specialistica | 1.770 | 6,1 | 49,6 | 28,3 | 21,4 | (nd) | (nd) |
| triennale | 800 | 2,8 | 58,9 | 41,0 | 17,9 | (nd) | (nd) |
| non specificata | 1.950 | 6,8 | 48,0 | 33,8 | 14,2 | (nd) | (nd) |
| Livello secondario - Diploma | 12.200 | 42,3 | 53,4 | 37,5 | 16,0 | 12.930 | 44,8 |
| - di cui specializzazione post-diploma | 2.340 | 8,1 | 58,7 | 36,1 | 22,6 | 6.580 | 22,8 |
| Qualifica reg. di istruzione o form.prof. | 4.520 | 15,7 | 61,0 | 48,8 | 12,3 | 6.150 | 21,3 |
| Livello scuola dell'obbligo (1) | 7.720 | 26,8 | 38,2 | 28,4 | 9,7 | 4.790 | 16,6 |

*Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

(nd) Valore non disponibile

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Nel settore industriale i comparti che prevedono assunzioni di laureati oltre la media sono quelle a più alto contenuto tecnologico, come le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (32,7% delle imprese), le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (29,8%), la fabbricazione di macchinari (24,6%) e la estrazione di minerali (20,6%). Particolarmente bassa risulta la domanda di laureati nel tessile, nel legno e mobilio, nella carta e cartotecnica e nei prodotti in metallo, cioè nei settori tradizionali.

Nel settore dei servizi, la maggiore richiesta di laureati proviene dal comparto dei servizi avanzati a supporto delle imprese (47%), da quello dei servizi informatici e delle telecomunicazioni (45,7%), dell'istruzione e dei servizi formativi privati (45,1%), infine dal comparto dei media e comunicazioni (40,6%). I comparti terziari che assorbono meno laureati sono il commercio al dettaglio, il turismo, i trasporti e i servizi culturali e sportivi.

Va sottolineato come la richiesta di laureati sia particolarmente correlata alla dimensione aziendale: al crescere degli addetti cresce anche la quota di laureati, dal 10,7% delle piccole imprese fino al 19,4% di quelle con più di 250 addetti (tab. 4).

Tabella 4

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Assunzioni non stag. 2010 (v.a.)* | Livello di istruzione segnalato (%) | | | | Livello formativo equivalente (%) | | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | universitario | secondario e post second. | qualifica professionale | scuola dell'obbligo** | universitario | secondario e post second. | qualifica professionale | scuola dell'obbligo** |
| TOTALE | 41.610 | 14,4 | 41,1 | 13,7 | 30,8 | 16,5 | 43,3 | 21,3 | 18,9 |
| INDUSTRIA | 12.750 | 12,5 | 38,3 | 9,2 | 40,0 | 14,5 | 40,0 | 21,2 | 24,2 |
| <i>Industria in senso stretto</i> | 8.490 | 15,6 | 41,6 | 8,5 | 34,3 | 18,2 | 42,5 | 16,9 | 22,4 |
| Estrazione di minerali | 60 | 20,6 | 27,0 | 19,0 | 33,3 | 22,2 | 38,1 | 20,6 | 19,0 |
| Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco | 850 | 12,7 | 44,0 | 13,4 | 29,8 | 17,7 | 41,2 | 14,2 | 27,0 |
| Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature | 750 | 5,5 | 35,0 | 12,0 | 47,5 | 7,9 | 40,9 | 32,0 | 19,3 |
| Industrie del legno e del mobile | 330 | 1,5 | 26,0 | 10,9 | 61,6 | 3,6 | 25,4 | 32,0 | 39,0 |
| Industrie della carta, cartotecnica e stampa | 310 | 7,2 | 54,2 | 7,2 | 31,4 | 10,1 | 53,9 | 15,4 | 20,6 |
| Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere | 440 | 29,8 | 35,0 | 8,9 | 26,4 | 31,8 | 37,5 | 8,4 | 22,3 |
| Industrie della gomma e delle materie plastiche | 600 | 9,1 | 35,6 | 5,2 | 50,2 | 11,6 | 33,9 | 25,2 | 29,4 |
| Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi | 310 | 7,2 | 40,7 | 17,7 | 34,4 | 8,9 | 49,2 | 20,0 | 22,0 |
| Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo | 1.380 | 7,6 | 38,6 | 7,9 | 46,0 | 12,3 | 37,8 | 18,7 | 31,2 |
| Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto | 2.410 | 24,6 | 46,7 | 6,9 | 21,8 | 25,9 | 48,3 | 10,4 | 15,4 |
| Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali | 680 | 32,7 | 49,2 | 4,4 | 13,7 | 34,8 | 47,6 | 7,7 | 10,0 |
| Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install. | 180 | 6,2 | 51,1 | 5,6 | 37,1 | 7,9 | 53,9 | 20,2 | 18,0 |
| Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere | 210 | 1,0 | 27,2 | 3,9 | 68,0 | 1,5 | 29,6 | 30,6 | 38,3 |
| <i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i> | 690 | 14,0 | 47,3 | 3,8 | 35,0 | 14,5 | 48,8 | 18,9 | 17,8 |
| <i>Costruzioni</i> | 3.580 | 4,8 | 28,8 | 11,8 | 54,6 | 5,7 | 32,4 | 32,0 | 30,0 |
| SERVIZI | 28.860 | 15,3 | 42,3 | 15,7 | 26,8 | 17,3 | 44,8 | 21,3 | 16,6 |
| Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli | 600 | 28,9 | 44,6 | 5,0 | 21,5 | 34,9 | 40,4 | 18,0 | 6,7 |
| Commercio all'ingrosso | 1.210 | 26,2 | 62,9 | 1,9 | 9,1 | 30,3 | 58,9 | 7,5 | 3,3 |
| Commercio al dettaglio | 5.120 | 9,7 | 50,7 | 9,5 | 30,0 | 10,9 | 50,2 | 16,8 | 22,1 |
| Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici | 4.260 | 0,5 | 38,3 | 18,0 | 43,2 | 0,9 | 49,0 | 25,4 | 24,7 |
| Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio | 3.310 | 4,0 | 34,2 | 11,0 | 50,8 | 4,9 | 35,9 | 33,7 | 25,5 |
| Servizi dei media e della comunicazione | 360 | 40,6 | 55,0 | 3,3 | 1,1 | 63,9 | 34,4 | 1,4 | 0,3 |
| Servizi informatici e delle telecomunicazioni | 1.240 | 45,7 | 51,3 | 2,0 | 1,1 | 52,6 | 44,3 | 2,5 | 0,6 |
| Servizi avanzati di supporto alle imprese | 1.350 | 47,0 | 44,2 | 4,1 | 4,7 | 51,9 | 39,6 | 3,9 | 4,7 |
| Servizi finanziari e assicurativi | 1.330 | 31,5 | 68,3 | 0,2 | 0,0 | 34,9 | 64,9 | 0,2 | 0,0 |
| Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone | 3.530 | 4,4 | 41,9 | 5,4 | 48,3 | 5,0 | 42,3 | 19,9 | 32,7 |
| Istruzione e servizi formativi privati | 330 | 45,1 | 32,3 | 6,1 | 16,5 | 52,4 | 29,0 | 5,2 | 13,4 |
| Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati | 4.040 | 24,9 | 17,0 | 52,5 | 5,6 | 25,5 | 27,6 | 43,6 | 3,3 |
| Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone | 1.430 | 5,3 | 62,6 | 15,1 | 17,1 | 5,4 | 76,0 | 7,4 | 11,2 |
| Studi professionali | 760 | 16,3 | 40,4 | 27,8 | 15,4 | 21,7 | 35,0 | 27,9 | 15,3 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 12.920 | 10,7 | 41,7 | 11,1 | 36,6 | 12,7 | 44,7 | 20,8 | 21,9 |
| 10-49 dipendenti | 7.290 | 9,8 | 46,9 | 10,7 | 32,7 | 13,6 | 46,9 | 22,5 | 17,0 |
| 50-249 dipendenti | 7.700 | 16,2 | 37,0 | 14,7 | 32,1 | 18,1 | 39,3 | 22,1 | 20,6 |
| 250 dipendenti e oltre | 13.710 | 19,4 | 39,7 | 17,2 | 23,7 | 20,6 | 42,5 | 20,6 | 16,3 |
| NORD OVEST | 153.290 | 16,3 | 45,0 | 12,0 | 26,6 | 20,5 | 45,0 | 20,8 | 13,7 |
| ITALIA | 551.950 | 12,5 | 44,0 | 11,7 | 31,9 | 15,9 | 45,5 | 24,3 | 14,3 |

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Per quanto riguarda l'indirizzo di studi (tab. 5), i laureati più richiesti sono quelli provenienti da Ingegneria (2.050, pari al 34% delle richieste) ed Economia (1.570, pari al 26%). A distanza seguono i laureati nelle discipline relative a Insegnamento e formazione (600, pari al 10%) e dai laureati in Professioni sanitarie e paramediche (320, pari al 5%).

Tabella 5

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Indirizzo di studio segnalato dalle imprese | | | | Ind.form.equiv. Totale 2010 (v.a.)* |
|---|---|-------------------------------|---|---|---|
| | Totale 2010 (v.a.)* | di cui (valori %): | | | |
| | | difficile reperi- mento | preferenza giovani in uscita dal siste- ma formativo ** | con neces- sità di for- mazione *** | |
| TOTALE | 41.610 | 25,9 | 59,8 | 79,3 | 41.610 |
| Livello universitario | 6.010 | 30,1 | 56,2 | 80,9 | 6.850 |
| Indirizzo economico | 1.570 | 21,0 | 28,7 | 84,6 | 1.900 |
| Altri indirizzi di ingegneria | 790 | 11,8 | 82,9 | 50,1 | 790 |
| Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione | 660 | 43,3 | 54,7 | 88,4 | 690 |
| Indirizzo di ingegneria industriale | 600 | 38,2 | 47,1 | 76,5 | 690 |
| Indirizzo insegnamento e formazione | 600 | 28,5 | 80,6 | 89,9 | 600 |
| Indirizzo sanitario e paramedico | 320 | 61,1 | 74,8 | 88,2 | 340 |
| Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti | 180 | 9,8 | 56,0 | 94,6 | 210 |
| Indirizzo chimico-farmaceutico | 150 | 39,2 | 40,5 | 77,0 | 150 |
| Indirizzo di ingegneria civile e ambientale | 120 | 59,8 | 61,5 | 55,7 | 150 |
| Indirizzo scientifico, matematico e fisico | 110 | 19,6 | 48,2 | 97,3 | 190 |
| Indirizzo politico-sociale | 110 | 55,5 | 88,2 | 98,2 | 110 |
| Indirizzo psicologico | 100 | 58,0 | 76,0 | 89,0 | 100 |
| Indirizzo architettura, urbanistico e territoriale | 60 | 71,9 | 42,2 | 56,3 | 70 |
| Indirizzo giuridico | 60 | 54,0 | 61,9 | 87,3 | 60 |
| Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico | 50 | 26,4 | 39,6 | 47,2 | 140 |
| Indirizzo medico e odontoiatrico | 40 | 76,9 | 25,6 | 100,0 | 40 |
| Altri indirizzi | 50 | 25,0 | 28,8 | 98,1 | 50 |
| Indirizzo non specificato | 430 | 18,5 | 78,0 | 96,3 | 570 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Quota di assunzioni per le quali le imprese considerano adatto un giovane in uscita dal sistema formativo.

*** A differenza degli anni precedenti, la necessità di ulteriore formazione non comprende più il semplice affiancamento a personale interno, ma solo la formazione da svolgersi con corsi interni o esterni all'azienda o con altre modalità.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Relativamente il tipo di laurea richiesta (tab. 6), in linea generale le imprese sembrano preferire la laurea specialistica (quinquennale), richiesta nel 42,3% delle nuove assunzioni di laureati. Rimane comunque alta la quota di imprese che si dichiarano indifferenti di fronte alla scelta fra una laurea breve (triennale) o specialistica (39%). La differenza principale si registra nel settore industriale (trainata principalmente dalle richieste provenienti dai settori chimico-farmaceutico e dall'industria metallurgica e della fabbricazione di macchinari), dove il 54,4% delle assunzioni di laureati riguarderà coloro che sono in possesso del biennio specialistico contro un 20,2% per le quali è sufficiente una laurea breve. Nei servizi invece, il gap si riduce a 20 punti percentuali (18% laurea breve, 38,6% laurea specialistica) e le lauree specialistiche sono richieste soprattutto nei settori dell'istruzione e servizi formativi privati, finanziari e assicurativi e nel settore della logistica e trasporti. Inoltre, anche in questo caso, al crescere della dimensione aziendale cresce l'interesse per i laureati quinquennali.

Tabella 6

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 con titolo universitario per tipo di laurea e richiesta di formazione post-laurea, per settore di attività e classe dimensionale

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Assunzioni non sta- gionali 2010 (v.a.)* | Assunzioni previste con titolo universitario | | | | | Indif- ferente |
|--|--|--|--|------------|--|-------------|-------------------|
| | | Totale (v.a.)* | di cui: (distribuzione %) | | | | |
| | | | Laurea breve (3 anni) | | Laurea special. (5 anni) | | |
| | | Totale | di cui con post-laurea ¹ | Totale | di cui con post-laurea ¹ | | |
| TOTALE | 41.610 | 6.010 | 18,6 | 3,8 | 42,3 | 7,0 | 39,0 |
| INDUSTRIA | 12.750 | 1.600 | 20,4 | 7,3 | 52,7 | 9,4 | 26,9 |
| Industria in senso stretto | 8.490 | 1.330 | 20,2 | 8,5 | 54,4 | 9,0 | 25,4 |
| Estrazione di minerali | 60 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco | 850 | 110 | 29,6 | 2,8 | 52,8 | 9,3 | 17,6 |
| Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature | 750 | 40 | 26,8 | 2,4 | 17,1 | 2,4 | 56,1 |
| Industrie del legno e del mobile | 330 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Industrie della carta, cartotecnica e stampa | 310 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere | 440 | 130 | 3,8 | 0,0 | 71,8 | 10,7 | 24,4 |
| Industrie della gomma e delle materie plastiche | 600 | 50 | 20,4 | 13,0 | 53,7 | 11,1 | 25,9 |
| Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi | 310 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo | 1.380 | 100 | 9,6 | 2,9 | 65,4 | 4,8 | 25,0 |
| Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto | 2.410 | 590 | 14,0 | 1,2 | 64,1 | 12,7 | 21,8 |
| Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali | 680 | 220 | 43,2 | 36,9 | 23,4 | 1,8 | 33,3 |
| Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e install. | 180 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere | 210 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente) | 690 | 100 | 2,1 | 0,0 | 63,9 | 2,1 | 34,0 |
| Costruzioni | 3.580 | 170 | 32,4 | 2,3 | 33,5 | 16,8 | 34,1 |
| SERVIZI | 28.860 | 4.410 | 18,0 | 2,5 | 38,6 | 6,2 | 43,4 |
| Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli | 600 | 170 | 2,3 | 0,0 | 51,2 | 3,5 | 46,5 |
| Commercio all'ingrosso | 1.210 | 320 | 0,9 | 0,3 | 48,6 | 4,4 | 50,5 |
| Commercio al dettaglio | 5.120 | 500 | 1,4 | 0,0 | 48,5 | 0,6 | 50,1 |
| Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici | 4.260 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio | 3.310 | 130 | 3,8 | 2,3 | 56,4 | 4,5 | 39,8 |
| Servizi dei media e della comunicazione | 360 | 150 | 15,1 | 0,7 | 19,2 | 3,4 | 65,8 |
| Servizi informatici e delle telecomunicazioni | 1.240 | 570 | 11,2 | 1,9 | 54,9 | 6,5 | 34,0 |
| Servizi avanzati di supporto alle imprese | 1.350 | 630 | 10,4 | 2,2 | 35,9 | 7,3 | 53,7 |
| Servizi finanziari e assicurativi | 1.330 | 420 | 4,3 | 0,0 | 56,8 | 2,9 | 38,9 |
| Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone | 3.530 | 160 | 5,8 | 0,0 | 49,0 | 10,3 | 45,2 |
| Istruzione e servizi formativi privati | 330 | 150 | 25,7 | 12,2 | 58,8 | 25,0 | 15,5 |
| Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati | 4.040 | 1.010 | 44,8 | 2,4 | 14,6 | 6,7 | 40,6 |
| Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone | 1.430 | 80 | 67,1 | 26,3 | 3,9 | 2,6 | 28,9 |
| Studi professionali | 760 | 120 | 44,4 | 15,3 | 16,1 | 12,9 | 39,5 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 12.920 | 1.380 | 22,6 | 9,2 | 35,6 | 3,3 | 41,8 |
| 10-49 dipendenti | 7.290 | 710 | 33,1 | 6,5 | 36,0 | 14,9 | 30,9 |
| 50-249 dipendenti | 7.700 | 1.250 | 29,9 | 3,7 | 41,9 | 8,5 | 28,2 |
| 250-499 dipendenti | 13.710 | 2.660 | 7,4 | 0,3 | 47,7 | 6,2 | 44,9 |
| NORD OVEST | 153.290 | 25.000 | 16,6 | 3,2 | 44,4 | 7,1 | 39,0 |
| ITALIA | 551.950 | 68.800 | 18,7 | 3,8 | 44,2 | 9,6 | 37,1 |

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Ulteriore formazione post-laurea (master o dottorato).

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

È infine interessante analizzare quali sono le competenze che le imprese reputano molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste, la cui rilevanza varia in base al titolo di studio posseduto dagli aspiranti lavoratori. Secondo le imprese, infatti, le competenze più importanti in un lavoratore sono la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di risolvere problemi, di lavorare in autonomia e di possedere una buona capacità comunicativa scritta e orale. L'importanza relativa di queste abilità varia però a seconda del titolo di studio: per i laureati le competenze prima elencate sono dominanti (dal 74,7% della prima ai valori intorno al 55-60% per le altre), mentre per i diplomati sono indicate in misura più ridotta (circa 20 punti percentuali in meno) mentre per i lavoratori in possesso della scuola dell'obbligo aumenta il peso delle abilità manuali (tab. 7).

Tabella 7

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2010, per settore di attività, grandi gruppi professionali e livello di istruzione (quota % sul totale)

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Assunzioni non stagionali 2010 (v.a.)* | capacità comunicativa scritta e orale | abilità nel gestire rapporti con clienti | capacità di lavorare in gruppo | capacità direttive e di coordinamento | capacità di risolvere problemi | capacità di lavorare in autonomia | conoscenza di una o più lingue straniere | competenze Informatiche | di cui: come programmatore | conoscenze amministrative e d'ufficio | abilità manuali | abilità creative e d'ideazione |
|---|--|---------------------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| TOTALE | 41.610 | 32,8 | 41,1 | 55,6 | 14,6 | 34,9 | 45,1 | 10,4 | 15,5 | 4,3 | 7,6 | 38,2 | 12,2 |
| SETTORE DI ATTIVITA' | | | | | | | | | | | | | |
| Industria | 12.750 | 19,4 | 19,4 | 50,7 | 18,1 | 35,2 | 45,2 | 9,9 | 14,1 | 4,2 | 7,1 | 48,9 | 11,7 |
| Industria in senso stretto | 8.490 | 21,6 | 19,0 | 49,6 | 18,5 | 36,1 | 47,3 | 12,4 | 16,6 | 5,3 | 6,2 | 45,6 | 11,3 |
| Costruzioni | 3.580 | 14,1 | 19,9 | 55,0 | 18,6 | 33,1 | 41,1 | 4,9 | 9,2 | 2,4 | 8,9 | 58,2 | 13,7 |
| Servizi | 28.860 | 38,7 | 50,7 | 57,7 | 13,0 | 34,8 | 45,1 | 10,7 | 16,1 | 4,3 | 7,9 | 33,4 | 12,4 |
| GRUPPI PROFESSIONALI | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Dirigenti | 220 | 71,8 | 71,8 | 80,0 | 82,7 | 82,3 | 80,5 | 39,5 | 32,7 | -- | 18,6 | 16,4 | 27,3 |
| 2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione | 2.240 | 36,7 | 37,3 | 76,2 | 28,3 | 56,4 | 54,9 | 30,8 | 57,9 | 42,3 | 6,9 | 3,9 | 39,4 |
| 3. Professioni tecniche | 7.910 | 55,2 | 52,6 | 68,7 | 27,9 | 56,8 | 60,2 | 20,7 | 34,7 | 8,5 | 18,9 | 14,6 | 18,2 |
| 4. Impiegati | 4.810 | 44,9 | 58,9 | 50,5 | 11,7 | 41,4 | 54,0 | 13,1 | 32,2 | 1,0 | 28,1 | 14,3 | 5,1 |
| 5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi | 10.990 | 44,0 | 60,1 | 62,6 | 9,2 | 23,2 | 31,1 | 9,2 | 2,8 | -- | 1,0 | 43,6 | 11,6 |
| 6. Operai specializzati | 4.960 | 9,0 | 16,2 | 47,9 | 15,1 | 36,0 | 39,8 | 1,8 | 6,6 | 0,7 | -- | 69,2 | 18,0 |
| 7. Conducenti di impianti e operai semiqualficati addetti a macchinari fissi e mobili | 5.360 | 11,4 | 15,5 | 34,1 | 9,1 | 27,0 | 45,0 | 3,3 | 2,1 | -- | -- | 56,7 | 2,4 |
| 8. Professioni non qualificate | 5.120 | 4,8 | 17,2 | 44,9 | 4,5 | 16,0 | 42,9 | -- | 0,6 | -- | -- | 51,8 | 2,9 |
| LIVELLI DI ISTRUZIONE | | | | | | | | | | | | | |
| Livello universitario | 6.010 | 55,2 | 51,1 | 74,7 | 29,8 | 59,3 | 56,2 | 32,0 | 44,6 | 19,8 | 7,2 | 9,4 | 29,2 |
| Livello secondario e post-secondario | 17.090 | 38,8 | 48,9 | 53,9 | 17,8 | 40,7 | 52,3 | 8,7 | 20,6 | 3,1 | 15,6 | 34,7 | 9,6 |
| Qualifica regionale di istruzione o formazione professionale | 5.690 | 23,9 | 38,7 | 57,0 | 5,4 | 23,8 | 34,0 | 3,5 | 2,3 | 0,6 | 1,5 | 49,6 | 12,4 |
| Livello scuola dell'obbligo | 12.820 | 18,2 | 27,1 | 48,1 | 7,0 | 20,7 | 35,3 | 5,7 | 0,9 | -- | -- | 51,2 | 7,5 |
| NORD OVEST | 153.290 | 36,6 | 44,7 | 56,2 | 17,4 | 39,2 | 47,4 | 11,5 | 16,4 | 3,9 | 9,0 | 36,2 | 13,2 |
| ITALIA | 551.950 | 31,9 | 39,8 | 54,8 | 18,6 | 37,8 | 45,1 | 9,1 | 13,9 | 3,7 | 7,3 | 40,6 | 14,2 |

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

BOX 1 - Laureati e contratti a progetto in Piemonte

È interessante notare che sui circa 41.000 lavoratori che si presume di assumere, per 10.440 si prevede un'assunzione con contratto a progetto. Tra questi il 37,3% è da selezionare fra coloro che sono in possesso della laurea e il 49,5% fra chi ha il diploma. Il dato piemontese relativo ai laureati è leggermente più elevato rispetto alla media del Nord-Ovest (30,8%) e in linea con il dato nazionale (35,9%). Il comparto dei servizi è quello che utilizza di più i contratti a progetto: qui la loro quota fra i laureati sale al 40,5%, con punte dell'86,3% nel settore dell'istruzione e servizi formativi privati e del 61,2% nel settore della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati. Nel comparto industriale in senso stretto, invece, le collaborazioni a progetto riguardano maggiormente i diplomati (63,7%) e solo il 28,2% dei laureati (con l'eccezione delle *Public Utilities*, dove la quota sale al 68,5%). Nel settore industriale in senso stretto saranno interessati principalmente i lavoratori delle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (50%) e delle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (40,4%).

Anche in questo caso la dimensione aziendale ha un peso rilevante: l'utilizzo di collaboratori a progetto laureati passa da un 21,1% per le imprese fino a 9 dipendenti, fino al 55,2% delle imprese con oltre a 250 addetti (tab. 8).

Tabella 8

Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)** | Collaboratori previsti nel 2010 per livello di istruzione (quota % sul totale) | | | |
|--|--|---|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | | universi- tario | secondario e post second. | qualifica profession. | scuola dell'obbligo*** |
| TOTALE | 10.440 | 37,3 | 49,5 | 5,2 | 8,0 |
| INDUSTRIA | 2.190 | 25,3 | 61,3 | 2,5 | 10,8 |
| <i>Industria in senso stretto</i> | <i>1.620</i> | <i>28,2</i> | <i>63,7</i> | <i>2,0</i> | <i>6,1</i> |
| Estrazione di minerali | 10 | -- | -- | -- | -- |
| Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco | 190 | 19,5 | 68,1 | 2,2 | 10,3 |
| Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature | 120 | 28,7 | 61,5 | 6,6 | 3,3 |
| Industrie del legno e del mobile | 80 | 26,8 | 64,6 | 2,4 | 6,1 |
| Industrie della carta, cartotecnica e stampa | 60 | 33,9 | 64,4 | 0,0 | 1,7 |
| Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere | 110 | 40,4 | 53,2 | 2,8 | 3,7 |
| Industrie della gomma e delle materie plastiche | 60 | 12,3 | 82,5 | 1,8 | 3,5 |
| Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi | 50 | 22,0 | 78,0 | 0,0 | 0,0 |
| Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo | 250 | 23,9 | 73,3 | 1,2 | 1,6 |
| Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto | 460 | 24,7 | 62,5 | 2,0 | 10,8 |
| Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali | 150 | 50,0 | 48,7 | 1,3 | 0,0 |
| Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e install. | 40 | 37,8 | 54,1 | 0,0 | 8,1 |
| Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere | 50 | 34,7 | 51,0 | 0,0 | 14,3 |
| <i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i> | <i>70</i> | <i>68,5</i> | <i>20,5</i> | <i>11,0</i> | <i>0,0</i> |
| <i>Costruzioni</i> | <i>510</i> | <i>9,9</i> | <i>59,6</i> | <i>3,0</i> | <i>27,5</i> |
| SERVIZI | 8.250 | 40,5 | 46,3 | 5,9 | 7,3 |
| Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli | 110 | 12,4 | 62,9 | 12,4 | 12,4 |
| Commercio all'ingrosso | 190 | 16,1 | 55,4 | 7,3 | 21,2 |
| Commercio al dettaglio | 320 | 31,2 | 46,4 | 8,5 | 13,9 |
| Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici | 710 | 8,8 | 47,5 | 43,7 | 0,0 |
| Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio | 370 | 22,9 | 39,0 | 9,5 | 28,6 |
| Servizi dei media e della comunicazione | 220 | 41,5 | 54,4 | 0,9 | 3,2 |
| Servizi informatici e delle telecomunicazioni | 630 | 43,6 | 55,5 | 0,0 | 0,9 |
| Servizi avanzati di supporto alle imprese | 1.260 | 39,7 | 55,8 | 0,0 | 4,4 |
| Servizi finanziari e assicurativi | 300 | 53,6 | 46,4 | 0,0 | 0,0 |
| Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone | 520 | 45,8 | 48,7 | 4,8 | 0,8 |
| Istruzione e servizi formativi privati | 680 | 86,3 | 13,7 | 0,0 | 0,0 |
| Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati | 1.020 | 61,2 | 29,1 | 4,6 | 5,2 |
| Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone | 1.100 | 35,4 | 39,9 | 0,6 | 24,0 |
| Studi professionali | 820 | 22,6 | 76,3 | 0,1 | 1,0 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 4.240 | 21,1 | 61,2 | 9,2 | 8,5 |
| 10-49 dipendenti | 2.780 | 40,3 | 45,4 | 2,3 | 12,0 |
| 50-249 dipendenti | 1.410 | 54,9 | 41,0 | 2,3 | 1,8 |
| 250-499 dipendenti | 2.010 | 55,2 | 36,2 | 2,6 | 6,0 |
| NORD OVEST | 58.090 | 30,8 | 57,7 | 3,1 | 8,4 |
| ITALIA | 180.550 | 35,9 | 51,5 | 4,8 | 7,8 |

* Sono esclusi gli amministratori di società.

** Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

*** Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

2.2 Le assunzioni a Cuneo

I dati Excelsior relativi alla sola provincia di Cuneo confermano una certa tenuta dell'economia cuneese rispetto alla recente crisi, visto che il saldo dei flussi di entrata e uscita di lavoratori dal sistema produttivo è pari a -1,3%, migliore delle media piemontese (-1,6%) e, dopo Novara, (-1,2%), il migliore tra le province piemontesi (tab. 9).

Tabella 9

Movimenti e tassi previsti nel 2010, per provincia

Regione Piemonte e Valle d'Aosta

| | Movimenti previsti nel 2010* (valori assoluti)** | | | Tassi previsti nel 2010 | | |
|----------------------|---|---------------|----------------|-------------------------|------------|-------------|
| | Entrate | Uscite | Saldo | Entrata | Uscita | Saldo |
| TOTALE | 55.250 | 71.060 | -15.820 | 5,7 | 7,3 | -1,6 |
| Torino | 25.400 | 33.130 | -7.730 | 5,0 | 6,5 | -1,5 |
| Vercelli | 2.170 | 3.040 | -870 | 6,0 | 8,3 | -2,4 |
| Novara | 3.870 | 4.850 | -980 | 4,8 | 6,0 | -1,2 |
| Cuneo | 8.690 | 10.260 | -1.570 | 7,2 | 8,4 | -1,3 |
| Asti | 1.910 | 2.560 | -660 | 5,2 | 6,9 | -1,8 |
| Alessandria | 4.530 | 6.400 | -1.860 | 4,9 | 6,9 | -2,0 |
| Aosta | 3.830 | 4.170 | -340 | 14,0 | 15,2 | -1,2 |
| Biella | 1.920 | 3.020 | -1.100 | 4,8 | 7,6 | -2,7 |
| Verbano-Cusio-Ossola | 2.920 | 3.640 | -720 | 10,3 | 12,8 | -2,5 |

*Dati comprensivi dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

**Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Anche la quota di imprese che intendono assumere sul totale delle imprese cuneesi offre segni positivi: è infatti superiore al dato regionale e nazionale (tab. 10) con un maggiore attivismo delle imprese del settore servizi e, come già rilevato, delle grandi imprese.

Tabella 10

Imprese che prevedono assunzioni nel 2010 per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

Provincia di Cuneo

| | Classe dimensionale (valori %) | | | |
|-------------------|--------------------------------|-------------|-------------|-----------------|
| | Totale | 1-9 dip. | 10-49 dip. | 50 dip. e oltre |
| TOTALE | 22,8 | 18,1 | 32,4 | 74,2 |
| INDUSTRIA | 20,5 | 15,1 | 31,2 | 64,4 |
| SERVIZI | 24,3 | 19,9 | 33,9 | 80,4 |
| PIEMONTE | 17,6 | 12,5 | 25,5 | 74,3 |
| NORD OVEST | 16,6 | 11,4 | 24,8 | 72,5 |
| ITALIA | 18,6 | 14,2 | 27,0 | 74,4 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Tuttavia, questo dinamismo non sembra andare in direzione di una maggiore qualificazione della manodopera introdotta in azienda. Infatti, sulle 5.510 previsioni di assunzione per il 2010, 570 riguarderebbero personale laureato, il 10,3% sul totale. Si tratta di un dato di molto inferiore alla media del Nord Ovest (16,3%) e anche del dato piemontese (14,4%). Tuttavia è da considerare l'evoluzione positiva che si è sviluppata negli ultimi anni, che ha portato la quota di laureati richiesti dalle imprese quasi al raddoppio rispetto al 2007 (5,8% nel 2007 e 10,3% del 2009 e del 2010), seppure con una battuta di arresto nell'ultimo anno (tab. 11).

Tabella 11

Assunzioni non stagionali per grandi gruppi professionali e per livelli di istruzione richiesti dalle imprese

(quote % sul totale)

Provincia di Cuneo

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Livello di istruzione | | | | |
| Laurea | 5,8 | 7,5 | 10,3 | 10,3 |
| Diploma | 35,7 | 41,7 | 46,1 | 48,2 |
| Qualifica professionale | 17,4 | 16,3 | 17,0 | 12,4 |
| Nessuna formazione specifica | 41,0 | 34,5 | 26,6 | 29,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007-2010

A differenza del dato piemontese, non si registrano differenze fra il settore industriale e quello dei servizi nella percentuale di laureati richiesti (rispettivamente 10,9% e 10%), ma persiste una richiesta di maggiore qualificazione per i servizi, che infatti domandano soltanto un 22,3% di lavoratori con la scuola dell'obbligo, contro il 40,7% del settore industriale (tab. 12).

Tabella 12

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Provincia di Cuneo

| | Assunzioni non stagionali 2010 per livello di istruzione segnalato | | Esperienza richiesta dalle imprese (%) | | | Assunzioni non stagionali 2010 per livello formativo equivalente | |
|--|--|--------------|--|------------------------|----------------------------|--|--------------|
| | (v.a.)* | (%) | Assunzioni con esperienza specifica | di cui | | (v.a.)* | (%) |
| | | | | 1-2 anni di esperienza | oltre 2 anni di esperienza | | |
| TOTALE | 5.510 | 100,0 | 46,0 | 26,3 | 19,7 | 5.510 | 100,0 |
| Livello universitario | 570 | 10,3 | 62,3 | 20,0 | 42,3 | 720 | 13,1 |
| - di cui laurea specialistica | 220 | 4,0 | 59,6 | 22,9 | 36,8 | (nd) | (nd) |
| triennale | 190 | 3,4 | 48,1 | 16,8 | 31,4 | (nd) | (nd) |
| non specificata | 160 | 2,9 | 82,1 | 19,8 | 62,3 | (nd) | (nd) |
| Livello secondario - Diploma | 2.660 | 48,2 | 49,8 | 24,6 | 25,3 | 2.620 | 47,4 |
| - di cui specializzazione post-diploma | 760 | 13,8 | 62,6 | 30,4 | 32,2 | 1.390 | 25,2 |
| Qualifica reg.di istruzione o form.prof. | 690 | 12,4 | 27,4 | 20,4 | 7,0 | 1.240 | 22,6 |
| Livello scuola dell'obbligo (1) | 1.600 | 29,1 | 41,8 | 34,0 | 7,8 | 930 | 16,9 |
| di cui INDUSTRIA | 2.030 | 100,0 | 51,8 | 25,8 | 26,0 | 2.030 | 100,0 |
| Livello universitario | 220 | 10,9 | 77,5 | 15,3 | 62,2 | 280 | 13,8 |
| - di cui laurea specialistica | 50 | 2,6 | 90,6 | 39,6 | 50,9 | (nd) | (nd) |
| triennale | 60 | 2,8 | 57,1 | 17,9 | 39,3 | (nd) | (nd) |
| non specificata | 100 | 5,0 | 88,1 | 2,0 | 86,1 | (nd) | (nd) |
| Livello secondario - Diploma | 680 | 33,6 | 65,8 | 28,2 | 37,7 | 700 | 34,2 |
| - di cui specializzazione post-diploma | 150 | 7,2 | 67,1 | 33,6 | 33,6 | 430 | 21,2 |
| Qualifica reg.di istruzione o form.prof. | 300 | 14,8 | 26,7 | 13,7 | 13,0 | 580 | 28,5 |
| Livello scuola dell'obbligo (1) | 830 | 40,7 | 42,5 | 31,1 | 11,4 | 480 | 23,4 |
| di cui SERVIZI | 3.480 | 100,0 | 42,6 | 26,6 | 16,0 | 3.480 | 100,0 |
| Livello universitario | 350 | 10,0 | 52,6 | 23,0 | 29,6 | 440 | 12,7 |
| - di cui laurea specialistica | 170 | 4,9 | 50,0 | 17,6 | 32,4 | (nd) | (nd) |
| triennale | 130 | 3,7 | 44,2 | 16,3 | 27,9 | (nd) | (nd) |
| non specificata | 60 | 1,8 | 72,1 | 49,2 | 23,0 | (nd) | (nd) |
| Livello secondario - Diploma | 1.970 | 56,7 | 44,3 | 23,4 | 21,0 | 1.920 | 55,1 |
| - di cui specializzazione post-diploma | 610 | 17,6 | 61,6 | 29,6 | 31,9 | 960 | 27,6 |
| Qualifica reg.di istruzione o form.prof. | 390 | 11,1 | 28,1 | 25,7 | 2,3 | 670 | 19,1 |
| Livello scuola dell'obbligo (1) | 780 | 22,3 | 41,1 | 37,1 | 4,0 | 460 | 13,1 |

* Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(nd) Valore non disponibile

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Inoltre, il possesso di esperienza progressiva sembra essere un elemento molto importante per gli aspiranti assunti laureati: di quel 10,3% di laureati che le imprese prevedono di assumere, oltre la metà (62,3%) sarà scelta fra coloro che hanno già un'esperienza specifica (preferibilmente di oltre 2 anni). Il dato è in linea con quello piemontese (59%), dove l'esperienza si conferma essere maggiormente richiesta nel settore industriale rispetto a quello dei servizi, con la differenza che in provincia di Cuneo viene dato maggior peso al possesso di un'esperienza più lunga di due anni (26,5% per il Piemonte, 42,3% per la provincia di Cuneo).

Per quanto riguarda i settori industriali che prevedono di assumere laureati oltre la media generale del 10,9%, si distinguono i settori della fabbricazione macchinari e apparecchiature (22%), le industrie alimentari (14,9%), chimiche e di estrazione minerali (15%). Nel settore dei servizi la domanda di laureati proviene principalmente dagli studi professionali (41,4%), dai servizi alle persone (31,6%) e, a distanza, dai servizi di informazione e avanzati alle imprese (19,7%). Ancora una volta la dimensione aziendale influisce sulla composizione delle assunzioni previste: i laureati saranno il 5,8% delle assunzioni totali per le imprese fino a 9 dipendenti e il 15,2% per le imprese con oltre 50 addetti (tab. 13).

Tabella 13

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

Provincia di Cuneo

| | Assunzioni non stag. 2010 (v.a.)* | Livello di istruzione segnalato (%) | | | | Livello formativo equivalente (%) | | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | universitario | secondario e post secondario | qualifica professionale | scuola dell'obbligo** | universitario | secondario e post secondario | qualifica professionale | scuola dell'obbligo** |
| TOTALE | 5.510 | 10,3 | 48,2 | 12,4 | 29,1 | 13,1 | 47,4 | 22,6 | 16,9 |
| INDUSTRIA | 2.030 | 10,9 | 33,6 | 14,8 | 40,7 | 13,8 | 34,2 | 28,5 | 23,4 |
| Industrie alimentari | 300 | 14,9 | 52,1 | 3,3 | 29,7 | 20,8 | 48,2 | 4,0 | 27,1 |
| Industrie del legno e del mobile | 60 | 6,3 | 15,9 | 3,2 | 74,6 | 9,5 | 12,7 | 55,6 | 22,2 |
| Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali e metallurgia | 180 | 15,0 | 39,4 | 14,4 | 31,1 | 15,0 | 48,3 | 18,3 | 18,3 |
| Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature | 160 | 0,6 | 40,9 | 17,6 | 40,9 | 9,4 | 44,7 | 32,1 | 13,8 |
| Fabbric.macchinari e apparecchiature; industrie dei mezzi di trasporto | 390 | 22,0 | 22,7 | 9,0 | 46,3 | 22,5 | 24,0 | 19,1 | 34,4 |
| Ind.elettriche, elettroniche, ottiche e medicali; lavori di impianto tecnico | 60 | 13,6 | 44,1 | 11,9 | 30,5 | 16,9 | 42,4 | 23,7 | 16,9 |
| Tessile-abbigliamento, carta-stampa e altre industrie | 190 | 14,2 | 47,4 | 7,4 | 31,1 | 21,6 | 42,1 | 7,4 | 28,9 |
| Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente) | 120 | 10,4 | 47,0 | 0,0 | 42,6 | 13,0 | 44,3 | 25,2 | 17,4 |
| Costruzioni | 570 | 2,3 | 20,9 | 31,0 | 45,8 | 3,0 | 23,3 | 55,2 | 18,5 |
| SERVIZI | 3.480 | 10,0 | 56,7 | 11,1 | 22,3 | 12,7 | 55,1 | 19,1 | 13,1 |
| Commercio al dettaglio e all'ingrosso | 1.000 | 2,0 | 69,0 | 12,4 | 16,6 | 3,9 | 67,1 | 23,3 | 5,7 |
| Trasporti, attività connesse | 210 | 1,9 | 47,4 | 7,1 | 43,6 | 3,8 | 45,5 | 47,4 | 3,3 |
| Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici | 660 | 0,0 | 70,5 | 1,2 | 28,3 | 0,0 | 70,8 | 13,3 | 16,0 |
| Servizi finanziari e assicurativi | 140 | 12,2 | 87,8 | 0,0 | 0,0 | 25,2 | 74,8 | 0,0 | 0,0 |
| Servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese | 260 | 19,7 | 73,7 | 6,2 | 0,4 | 30,9 | 62,9 | 6,2 | 0,0 |
| Servizi operativi | 460 | 2,2 | 35,1 | 2,4 | 60,3 | 2,2 | 35,8 | 7,5 | 54,5 |
| Servizi alle persone | 650 | 31,6 | 28,7 | 32,0 | 7,7 | 33,0 | 32,4 | 29,3 | 5,4 |
| Attività degli studi professionali | 100 | 41,4 | 55,6 | 3,0 | 0,0 | 55,6 | 41,4 | 3,0 | 0,0 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 2.000 | 5,8 | 45,2 | 15,5 | 33,4 | 9,0 | 44,1 | 33,7 | 13,2 |
| 10-49 dipendenti | 1.280 | 9,0 | 50,3 | 12,6 | 28,1 | 13,0 | 48,2 | 23,2 | 15,6 |
| 50 dipendenti e oltre | 2.240 | 15,2 | 49,6 | 9,5 | 25,7 | 16,8 | 49,9 | 12,2 | 21,0 |
| PIEMONTE | 40.110 | 14,6 | 41,1 | 13,7 | 30,6 | 16,7 | 43,4 | 21,0 | 18,9 |
| NORD OVEST | 153.290 | 16,3 | 45,0 | 12,0 | 26,6 | 20,5 | 45,0 | 20,8 | 13,7 |
| ITALIA | 551.950 | 12,5 | 44,0 | 11,7 | 31,9 | 15,9 | 45,5 | 24,3 | 14,3 |

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Anche in provincia di Cuneo gli indirizzi di studio più ricercati dalle imprese si confermano essere Ingegneria (180, pari al 31%) ed Economia (90, pari al 15%) (quest'ultima con una percentuale minore rispetto al dato piemontese, 26%), seguiti dall'indirizzo Insegnamento e formazione (80, pari al 14%) e, a una certa distanza, dall'indirizzo sanitario e paramedico (40, pari al 7%) (tab. 14).

È interessante notare che i datori di lavoro cuneesi, rispetto alla media del Piemonte, sembrano avere maggiori difficoltà a reperire i laureati. La metà dei laureati, infatti, sono considerati di difficile reperimento: 53,2% contro il 30,1% dei datori di lavoro piemontesi (tab. 5 e tab. 14).

Inoltre, oltre l'80% di questi dovranno essere sottoposti a ulteriore formazione per essere pienamente integrati nelle attività dell'azienda (dato in linea con quello piemontese).

Tra gli indirizzi di studio quello psicologico, sanitario-paramedico e di ingegneria industriale sono considerati dagli imprenditori cuneesi quelli di più difficile reperimento (rispettivamente con il 97%, l'81% e il 72,2% delle segnalazioni).

Questo dato contrasta con le segnalazioni del totale dei datori di lavoro piemontesi, presso i quali le indicazioni relative alla difficoltà di reperire laureati in psicologia e nel settore sanitario-paramedico scendono al 61,1% circa, mentre le maggiori difficoltà sono riscontrate nel reperimento di laureati provenienti dal settore medico-odontoiatrico (76,9%), e architettura/urbanistica (71,9%) (tab. 5).

In generale, questi risultati non sembrano correlabili con la insufficiente offerta di laureati in queste discipline: in particolare, un rapido sguardo al profilo dei laureati italiani (Almalaurea 2011) non sembra infatti indicare una minore offerta di laureati in discipline ingegneristiche o sanitarie, che rappresentano circa l'11% ed il 10% del totale dei laureati italiani.

Rimane dunque difficile dare una spiegazione di una così ampia differenza tra la realtà cuneese e quella piemontese in mancanza di più approfondite analisi. Si può azzardare l'ipotesi che la difficoltà di reperire laureati in ingegneria e discipline sanitarie sul territorio cuneese possa essere ricondotta al potere attrattivo esercitato da Torino o altre grandi città, dove i giovani si recano per studiare e poi decidono di rimanere, attratti da migliori opportunità di lavoro o da diversi stili di vita.

Tabella 14

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Provincia di Cuneo

| | Indirizzo di studio segnalato dalle imprese | | | | Ind.form.equiv. Totale 2010 (v.a.)* |
|---|---|-------------------------------|--|---|---|
| | Totale 2010 (v.a.)* | di cui (valori %): | | | |
| | | difficile reperi- mento | preferenza per giovani in usci- ta dal sistema formativo ** | con neces- sità di for- mazione *** | |
| TOTALE | 5.510 | 35,0 | 59,2 | 79,4 | 5.510 |
| Livello universitario | 570 | 53,2 | 60,9 | 81,8 | 720 |
| Indirizzo di ingegneria industriale | 110 | 72,2 | 52,8 | 80,6 | 130 |
| Indirizzo economico | 90 | 36,0 | 40,7 | 80,2 | 140 |
| Indirizzo insegnamento e formazione | 80 | 28,4 | 84,0 | 67,9 | 80 |
| Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione | 70 | 40,6 | 91,3 | 92,8 | 70 |
| Indirizzo sanitario e paramedico | 40 | 81,0 | 47,6 | 81,0 | 40 |
| Indirizzo psicologico | 30 | 97,0 | 97,0 | 100,0 | 30 |
| Indirizzo chimico-farmaceutico | 30 | 29,6 | 37,0 | 85,2 | 30 |
| Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico | -- | -- | -- | -- | 60 |
| Altri indirizzi | 90 | 66,7 | 51,1 | 80,0 | 100 |
| Indirizzo non specificato | -- | -- | -- | -- | 40 |

Infine, per quanto riguarda le competenze ritenute importanti dai futuri datori di lavoro non si registrano particolari differenze rispetto a quanto rilevato per l'indagine piemontese, se non per una maggiore attenzione alle capacità di risolvere i problemi e lavorare in autonomia (72,6% e 74% contro il 59,3% e 56,2% del dato per il Piemonte) e alle abilità manuali dei laureati (21,4% contro il 9,4%), ma un minore interesse per le competenze informatiche degli stessi (28,6% contro 44,6%) (tab. 7 e tab. 16).

Tabella 15

Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Provincia di Cuneo

| | Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)** | Collaboratori previsti nel 2010 per livello di istruzione (quota % sul totale) | | | |
|--|--|---|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | | universi- tario | secondario e post second. | qualifica profession. | scuola dell'obbligo*** |
| TOTALE | 2.000 | 42,2 | 36,0 | 3,7 | 18,1 |
| INDUSTRIA | 280 | 19,5 | 69,7 | 2,9 | 7,9 |
| Industrie alimentari | 40 | 11,4 | 86,4 | 2,3 | 0,0 |
| Industrie del legno e del mobile | -- | -- | -- | -- | -- |
| Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali e metallurgia | 20 | 39,1 | 60,9 | 0,0 | 0,0 |
| Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature | 40 | 34,9 | 65,1 | 0,0 | 0,0 |
| Fabbric.macchinari e apparecchiature; industrie dei mezzi di trasporto | 20 | 28,6 | 71,4 | 0,0 | 0,0 |
| Ind.elettriche, elettroniche, ottiche e medicali; lavori di impianto tecnico | -- | -- | -- | -- | -- |
| Tessile-abbigliamento, carta-stampa e altre industrie | 30 | 16,1 | 80,6 | 0,0 | 3,2 |
| Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente) | -- | -- | -- | -- | -- |
| Costruzioni | 90 | 0,0 | 71,8 | 7,1 | 21,2 |
| SERVIZI | 1.720 | 45,9 | 30,5 | 3,8 | 19,8 |
| Commercio al dettaglio e all'ingrosso | 280 | 10,1 | 44,6 | 18,8 | 26,4 |
| Trasporti, attività connesse | -- | -- | -- | -- | -- |
| Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici | 130 | 2,3 | 97,7 | 0,0 | 0,0 |
| Servizi finanziari e assicurativi | -- | -- | -- | -- | -- |
| Servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese | 180 | 36,4 | 62,5 | 1,1 | 0,0 |
| Servizi operativi | -- | -- | -- | -- | -- |
| Servizi alle persone | 970 | 65,3 | 6,6 | 1,0 | 27,0 |
| Attività degli studi professionali | 130 | 36,8 | 62,4 | 0,8 | 0,0 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 870 | 19,4 | 57,8 | 4,6 | 18,2 |
| 10-49 dipendenti | 690 | 55,9 | 10,7 | 4,4 | 29,1 |
| 50 dipendenti e oltre | 450 | 65,5 | 32,5 | 0,7 | 1,3 |
| PIEMONTE | 10.190 | 37,6 | 49,6 | 5,2 | 7,6 |
| NORD OVEST | 58.090 | 30,8 | 57,7 | 3,1 | 8,4 |
| ITALIA | 180.550 | 35,9 | 51,5 | 4,8 | 7,8 |

* Sono esclusi gli amministratori di società.

** Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

*** Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

BOX 2 – Laureati e contratto a progetto a Cuneo

Per quanto riguarda la sezione sui contratti di collaborazione a progetto, i dati della provincia di Cuneo presentano una differenza significativa rispetto alle medie regionali e nazionali: qui infatti, fra i 2.000 collaboratori a progetto previsti, prevalgono coloro che sono in possesso della laurea rispetto ai diplomati (42,2% contro 36%). Il dato generale è trainato dal peso delle collaborazioni a progetto nel settore dei servizi, dove infatti quasi la metà delle collaborazioni riguarderà laureati (45,9%), in particolare nel settore dei servizi alle persone, mentre solo il 30,5% coinvolgerà diplomati (soprattutto nel settore degli alberghi e ristoranti). Nel comparto dell'industria, al contrario, oltre due terzi delle collaborazioni a progetto riguarderanno diplomati (69,7%). Nuovamente, si ripresentano alcune differenze in base alla classe dimensionale: nelle piccole imprese prevalgono le collaborazioni affidate a diplomati (57,8%), mentre nelle aziende con oltre 50 dipendenti queste sono rivolte principalmente a laureati (65,5%) (tab. 16).

Tabella 16

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2010, per settore di attività, grandi gruppi professionali e livello di istruzione (quota % sul totale)

Provincia di Cuneo

| | Assunzioni non stagion. 2010 (v.a.)* | capacità comunicativa scritta e orale | abilità nel gestire rapporti con clienti | capacità di lavorare in gruppo | capacità direttive e di coordinamento | capacità di risolvere problemi | capacità di lavorare in autonomia | conoscenza di una o più lingue straniere | competenze informatiche | di cui: come programmatore | conoscenze amministrative e d'ufficio | abilità manuali | abilità creative e d'ideazione |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| TOTALE | 5.510 | 27,7 | 39,2 | 60,2 | 18,6 | 40,0 | 47,5 | 6,7 | 12,9 | 2,0 | 7,6 | 50,5 | 13,8 |
| SETTORE DI ATTIVITÀ | | | | | | | | | | | | | |
| Industria | 2.030 | 22,9 | 24,5 | 64,3 | 23,3 | 39,1 | 50,3 | 8,3 | 15,2 | 2,7 | 7,2 | 55,1 | 8,6 |
| <i>Industria in senso stretto</i> | 1.340 | 29,2 | 22,7 | 54,0 | 28,1 | 41,5 | 51,5 | 11,1 | 18,0 | 3,4 | 7,0 | 48,8 | 11,9 |
| Costruzioni | 570 | 7,5 | 27,2 | 90,9 | 13,9 | 30,1 | 43,6 | -- | 8,7 | -- | 7,3 | 71,4 | -- |
| Servizi | 3.480 | 30,5 | 47,7 | 57,8 | 15,8 | 40,5 | 45,8 | 5,8 | 11,5 | 1,6 | 7,9 | 47,8 | 16,9 |
| GRUPPI PROFESSIONALI | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Dirigenti | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione | 260 | 59,1 | 47,1 | 74,7 | 33,5 | 75,5 | 80,2 | 42,0 | 44,0 | 20,6 | 12,5 | -- | 32,3 |
| 3. Professioni tecniche | 870 | 57,6 | 65,3 | 88,1 | 27,5 | 62,4 | 67,4 | 13,7 | 30,4 | 5,5 | 23,2 | 19,5 | 21,3 |
| 4. Impiegati | 520 | 25,8 | 38,0 | 67,7 | 15,3 | 41,1 | 54,1 | -- | 22,0 | -- | 29,3 | 20,7 | 9,4 |
| 5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi | 1.500 | 31,2 | 54,7 | 59,4 | 16,5 | 32,7 | 32,5 | 4,5 | 4,0 | -- | -- | 59,3 | 22,3 |
| 6. Operai specializzati | 750 | 17,5 | 29,8 | 85,1 | 36,0 | 56,3 | 46,1 | -- | 18,9 | -- | -- | 84,1 | 8,7 |
| 7. Conduuttori di impianti e operai semiqualficati addetti a macchinari fissi e mobili | 840 | 11,2 | 19,0 | 41,4 | 8,1 | 28,8 | 47,1 | 4,3 | -- | -- | -- | 66,9 | -- |
| 8. Professioni non qualificate | 750 | -- | 6,8 | 58,1 | -- | 10,9 | 39,0 | -- | -- | -- | -- | 55,4 | -- |
| LIVELLI DI ISTRUZIONE | | | | | | | | | | | | | |
| Livello universitario | 570 | 55,6 | 57,0 | 78,8 | 34,6 | 72,6 | 74,0 | 31,6 | 28,6 | 8,9 | 7,4 | 21,4 | 34,6 |
| Livello secondario e post-secondario | 2.660 | 36,4 | 46,7 | 51,6 | 26,1 | 44,5 | 49,7 | 4,3 | 19,7 | 2,1 | 14,3 | 44,0 | 12,8 |
| Qualifica regionale di istruzione o formazione professionale | 690 | 10,9 | 30,2 | 72,8 | 6,1 | 25,3 | 51,7 | -- | -- | -- | -- | 57,5 | 10,1 |
| Scuola dell'obbligo | 1.600 | 10,5 | 24,1 | 62,4 | 5,7 | 27,1 | 32,6 | 3,7 | -- | -- | -- | 68,6 | 9,7 |
| PIEMONTE | 40.110 | 33,0 | 41,1 | 55,8 | 14,6 | 34,9 | 45,2 | 10,1 | 15,7 | 4,3 | 7,8 | 37,4 | 12,1 |
| NORD OVEST | 153.290 | 36,6 | 44,7 | 56,2 | 17,4 | 39,2 | 47,4 | 11,5 | 16,4 | 3,9 | 9,0 | 36,2 | 13,2 |
| ITALIA | 551.950 | 31,9 | 39,8 | 54,8 | 18,6 | 37,8 | 45,1 | 9,1 | 13,9 | 3,7 | 7,3 | 40,6 | 14,2 |

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

2.3 Un quadro riassuntivo

L'analisi delle informazioni desumibili dall'Indagine Excelsior dell'Unioncamere sembra delineare un quadro complessivo della domanda di laureati da parte del sistema produttivo piemontese e cuneese non particolarmente brillante se confrontato con la realtà del Nord Ovest e dell'Italia.

Infatti, nel 2010, anno difficile per l'economia sia nazionale sia regionale, se in Piemonte l'incidenza di imprese che prevedono assunzioni di personale, pur limitata a circa il 18%, risulta in qualche misura inferiore al dato nazionale, ma leggermente superiore a quello del Nord Ovest, le posizioni si ribaltano considerando le previsioni di assunzione di laureati: in Piemonte solo il 13,4% delle aziende che assumono personale programma l'arruolamento di laureati, a fronte del 15,7% di quanto si rileva per il Nord Ovest.

In tal modo, delle oltre 41.600 assunzioni complessive effettuate dal sistema produttivo regionale, poco più di 6 mila, pari al 14,4 %, risultano essere quelle di laureati, contro il 16,3% del Nord Ovest.

In provincia di Cuneo, se considerando le assunzioni complessive, è rilevabile un maggiore dinamismo delle imprese rispetto a quelle piemontesi, con il 22,8% delle aziende cuneesi che prevedono di assumere contro il 17,6% regionale, però a questa dinamica non corrisponde una tendenza al miglioramento della qualificazione della manodopera assunta, per quanto espressa dall'inserimento di laureati.

L'incidenza di laureati sul totale delle nuove assunzioni, pari al 10,3%, è infatti non solo decisamente inferiore a quella riscontrata in Piemonte (14,4%), ma addirittura assai più contenuta anche rispetto al già piuttosto limitato dato italiano (12,5%): delle circa 5.500 assunzioni previste in provincia di Cuneo, solo 570 riguardano i laureati.

La dimensione delle imprese costituisce un fattore determinante in questo processo, sia in generale per quanto riguarda la propensione a nuove assunzioni nel loro complesso, sia per la loro qualità.

Al crescere del numero di addetti, infatti, in Piemonte e in provincia di Cuneo cresce il numero di imprese che prevedono di assumere nuovo personale, così come aumenta anche la percentuale di laureati assunti rispetto a lavoratori con più bassi titoli di studio.

Ma nel cuneese il divario con la realtà regionale, che appare in tutte le classi dimensionali considerate, si presenta in misura particolarmente accentuata presso le aziende di minor dimensione, quelle inferiori a 10 addetti, dove meno del 6% dei nuovi assunti è richiesto essere in possesso di titolo universitario a fronte di una incidenza di quasi l'11% a scala regionale.

Negli anni ottanta la piccola dimensione che caratterizzava in particolare i distretti industriali italiani era lodata come l'origine della flessibilità e adattabilità alla domanda, che costituivano importanti fattori competitivi.

Ora, di fronte all'evoluzione dell'economia globale, che può comportare il rischio di esclusione dai mercati e dai settori ad alto tasso di innovazione e di produttività – nei quali le imprese dei paesi avanzati dovrebbero competere – la struttura imprenditoriale di un territorio diventa ancora più cruciale per il suo potenziale competitivo, e lo diventa proprio in funzione della sua capacità di qualificazione, anche in quanto espressa dall'impiego di personale con elevata qualificazione.

In questa prospettiva, la realtà cuneese, nonostante la crescita degli ultimi anni, con una incidenza di laureati sulle assunzioni totali, che passa dal 5,8% del 2007 al 10,3% del 2010, può quindi ancora prospettarsi ampi margini di miglioramento.

Analoghe osservazioni possono valere esaminando l'impiego di personale laureato nei diversi comparti produttivi industriali e terziari.

All'interno del settore primario solo il comparto alimentare (con il 14,9% di laureati) e quello dei macchinari (con il 22%) si posizionano su

livelli elevati e analoghi a quelli regionali, mentre il divario appare particolarmente consistente in due comparti a elevata intensità di conoscenza quali la chimica (15% contro il 29,8% regionale) e le industrie elettriche ed elettroniche (13,6% contro il 32,7% regionale).

Nel terziario merita di essere evidenziato il marginale ricorso ad assunzioni qualificate da parte del settore degli alberghi e pubblici esercizi, elemento cruciale nelle prospettive turistiche della provincia, e in quello dei trasporti, mentre notevole risulta il ritardo di Cuneo rispetto al Piemonte in termini di ricorso a personale laureato nei comparti dei servizi finanziari e in quello dei servizi avanzati per le imprese, convenzionalmente, ma a ragione, ritenuti strategici per il potenziale innovativo dei sistemi produttivi.

Un elemento non meno interessante, emerso dal confronto dei dati Excelsior per il Piemonte e la provincia di Cuneo, è la diversa difficoltà di reperimento dei laureati. Se infatti gli indirizzi di studio più richiesti sono gli stessi – ossia Ingegneria, Economia e Insegnamento e formazione – i datori di lavoro cuneesi trovano più difficoltà nel reclutare laureati in tutti gli ambiti disciplinari: nel cuneese le imprese segnalano una difficoltà di reclutamento per il 53,2% dei laureati, contro il 30,1% dei datori di lavoro piemontesi e le difficoltà maggiori riguardano in particolare gli indirizzi ingegneristici e quello sanitario-paramedico.

Non è possibile a questo livello di analisi avanzare spiegazioni esaurienti di questa asimmetria, tanto più senza verificare se, e in quale misura, l'offerta di queste figure professionali sia effettivamente scarsa nella realtà cuneese, ma può essere non troppo azzardata l'ipotesi che possa sussistere una qualche resistenza dei laureati cuneesi che hanno studiato fuori provincia a ritornare nella propria provincia di origine e una difficoltà ad attrarre laureati residenti fuori provincia. Dunque il consolidamento degli insediamenti universitari nella realtà di Cuneo potrebbe rappresentare una prospettiva di superamento, almeno parziale, di questo divario.

Peraltro, in questa prospettiva, si può assumere come uno degli elementi esplicativi quello delle modalità contrattuali di impiego dei laureati da parte delle imprese cuneesi. Infatti, occorre rilevare che il territorio cuneese – che in genere si ritiene contraddistinto da una offerta di maggiore stabilità lavorativa ai giovani, rispetto al resto del territorio piemontese e italiano – dall'indagine Excelsior sembra esprimere – con specifico riferimento ai contratti di collaborazione a progetto – una maggior richiesta di flessibilità, particolarmente diffusa specie nei confronti dei lavoratori con titoli di studio elevati e con una incidenza particolarmente marcata nei comparti terziari, che certamente non può risultare un fattore di attrazione verso l'impiego presso il sistema produttivo della provincia.

Imprese e capitale umano in Piemonte e a Cuneo: un'indagine quantitativa

In questo capitolo si presentano i risultati dell'indagine svolta presso un campione di imprese che operano sul territorio cuneese, per analizzare i loro comportamenti reali nel processo di assunzione dei laureati. L'obiettivo è quello di investigare il rapporto delle imprese con i laureati nella fase di reclutamento (le discipline più richieste e i canali che vengono utilizzati); nella fase di assunzione e quella dell'interazione quotidiana, come le attività a cui sono destinati, la loro collocazione nell'organico dell'azienda e anche il livello di soddisfazione dei datori di lavoro. Infine, se e quali tipi di relazione esistono fra imprese e università.

Per quanto riguarda i settori di attività investigati, come per l'Indagine Excelsior (nota 9), anche da questa ricerca sono rimasti esclusi alcuni settori importanti della Pubblica Amministrazione, della Sanità e Istruzione, poiché il Registro Imprese della Camera di Commercio di Cuneo, da cui sono stati tratti i nominativi delle imprese, non contempla la partecipazione di tali settori.

3.1 La metodologia

L'indagine è stata svolta su un campione di 364 imprese, selezionate all'interno dell'universo delle aziende operanti in provincia di Cuneo, censite dal Registro Imprese della Camera di Commercio di Cuneo, da cui sono state eliminate quelle con meno di 20 addetti. Questa scelta è stata dettata dall'obiettivo di aumentare le probabilità di risposta alla survey, in quanto la fascia delle imprese con meno di 20 addetti, seppure molto diffusa in provincia di Cuneo, come evidenziato dall'indagine Excelsior, presenta una minore probabilità di impiegare laureati.

A partire da questo Registro, è stato realizzato un campione stratificato per dimensione e settore di attività economica. Poiché il campione originario comprendeva oltre 900 nominativi di imprese, 364 rispondenti corrisponde a un tasso di risposta del 40%, che si può considerare un buon risultato rispetto ai valori medi delle rilevazioni dirette effettuate sulle imprese.

Delle 364 imprese, 235 impiegano personale laureato e 129 dichiarano invece di non fare ricorso a risorse umane ad alta qualificazione (tab. 17).

L'indagine è stata realizzata tramite metodo CATI (*Computer-Assisted Telephone Interviewing*), sottoponendo alle imprese selezionate un questionario strutturato con domande a risposta chiusa (Allegato 1).

Tabella 17. Il campione

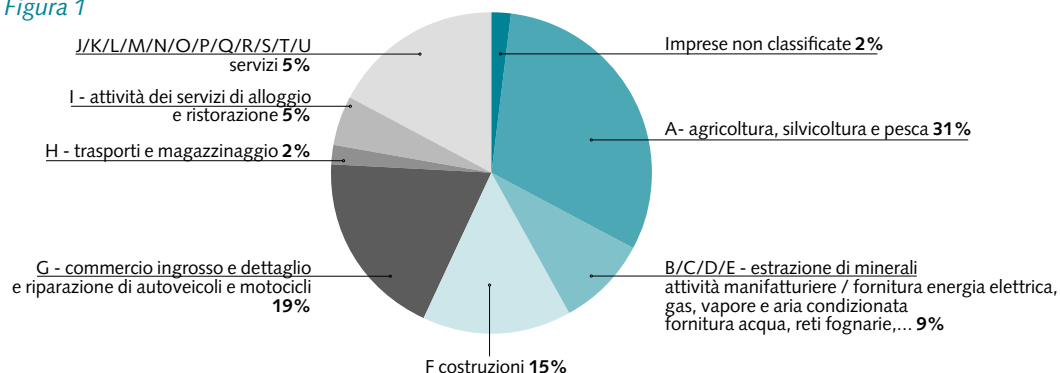
| | | |
|----------------------------|------------|-------|
| Imprese contattate | 916 | |
| Totale imprese rispondenti | 364 | |
| Tasso di risposta | 40% | |
| <i>di cui:</i> | | |
| Imprese con laureati | 235 | 64,6% |
| Imprese senza laureati | 129 | 35,4% |

3.2 Le imprese

In questo paragrafo si presenta una prima descrizione generale delle caratteristiche delle imprese rispondenti, sia di quelle che impiegano laureati sia di quelle senza laureati, dividendole secondo il settore di attività economica e la dimensione.

Rispetto alla struttura imprenditoriale della provincia di Cuneo (CCIAA 2011) (fig. 1) il campione considerato (tab. 18) presenta alcune differenze, anche significative, poiché si ricorda che si è scelto di sottorappresentare le imprese di piccole dimensioni (con meno di 20 addetti) a favore di una maggiore partecipazione delle imprese medie e grandi. Di conseguenza, il settore delle costruzioni è sottodimensionato: nel campione della ricerca copre il 7%, mentre nella realtà rappresenta il 15% delle imprese. Al contrario, anche per l'esclusione dall'indagine del settore agricolo, che è particolarmente importante per l'economia cuneese (31% sul totale delle imprese), il campione sovrastima in modo più che rilevante la dimensione del settore industriale (47% rispetto al 9% reale). Il settore dei servizi ha subito invece una variazione di pochi punti percentuali rispetto al valore reale (43% e 46% nel campione). All'interno di questo settore è però sottostimata la presenza del commercio che, caratterizzato da piccole dimensioni, nella realtà rappresenta il 44%, mentre nel campione arriva al 10%.

Figura 1



Fonte: CCIAA 2011

Dunque, il campione presenta un'equa ripartizione fra imprese del settore manifatturiero e dei servizi, nel primo caso con una maggiore presenza di imprese dei comparti meccanico ed elettrico-elettronico (manifatturieri vari), oltre all'agroalimentare. Tra i servizi emergono i servizi alle persone e imprese (servizi vari) e il commercio (tab. 18).

Tabella 18. Distribuzione per settore delle imprese del campione

| Settore di attività economica | % | Totale (%) |
|--|-------------|-------------------|
| Manifattura | | |
| Agroalimentare | 6,6% | 47% (171) |
| Meccanico | 11,3% | |
| Macchinari | 7,1% | |
| Chimico-plastico | 3,6% | |
| Manifatturieri vari | 11,8% | |
| Legno e carta | 6,6% | |
| Costruzioni | | 7% (25) |
| Servizi | | |
| Commercio e riparazione veicoli | 10,4% | 46% (168) |
| Attività finanziarie e assicurative | 4,7% | |
| Turismo, ristorazione, intrattenimento | 5,7% | |
| Sanità | 6,9% | |
| Informazione, istruzione, attività professionale | 4,1% | |
| Servizi vari | 14,3% | |
| Totale | 100% | 100% (364) |

I dati relativi alla classe dimensionale fanno emergere una prevalenza di piccole e medie imprese (10-49 addetti e 50-249) e una quota di grandi imprese (oltre 250) che, pur limitata, risulta sovrastimata rispetto alla realtà cuneese. Per converso, la quota marginale di piccolissime imprese è riferibile al fatto che, nonostante siano state selezionate dal Registro delle Imprese soltanto le aziende con almeno 20 addetti, nella fase di rilevazione alcune di esse sono risultate di dimensioni inferiori (tab.19).

Tabella 19. Distribuzione per addetti del campione

| | Dimensione d'impresa | | | | Totale |
|-------------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|--------|
| | 1-9 addetti | 10-49 addetti | 50-249 addetti | > 250 addetti | |
| N° imprese | 12 | 211 | 125 | 16 | 364 |
| % | 3,3% | 58% | 34,3% | 4,4% | 100% |

3.3 Chi impiega laureati e chi no

È interessante notare in primo luogo un'associazione positiva fra dimensione e presenza di laureati: quasi la totalità delle imprese con oltre 250 addetti e più dell'80% di quelle tra 50 e 249 addetti dichiara di avere laureati, mentre la quota si riduce al 50% circa fra le imprese piccole e piccolissime (tab. 20).

Tabella 20. Distribuzione per classi di addetti e presenza di laureati

| | Dimensione d'impresa | | | | Totale |
|--|----------------------|-------|--------|-----------|--------|
| | 1-9 | 10-49 | 50-249 | oltre 250 | |
| N° imprese con laureati | 5 | 106 | 109 | 15 | 235 |
| N° imprese del campione | 12 | 211 | 125 | 16 | 364 |
| Imprese con laureati / tot imprese intervistate (%) | 41,7% | 50,2% | 87,2% | 93,8% | 64,6% |

Si conferma in questo modo la relazione positiva fra dimensione aziendale e presenza di laureati all'interno, poiché al crescere della dimensione dell'azienda corrisponde anche una maggiore complessità della struttura organizzativa e un numero maggiore di funzioni integrate all'interno dell'impresa, per gestire le quali sono necessarie figure professionali a elevata qualificazione. Peraltro si possono rilevare casi di piccole imprese, soprattutto nei settori ad alta intensità di innovazione e ricerca, che hanno una quota molto elevata di laureati sul totale degli addetti. Tuttavia, a queste ultime poche imprese, nel campione della ricerca corrisponde un elevato numero di piccole e piccolissime imprese in settori tradizionali che presentano un solo laureato.

Per quanto riguarda il settore di attività, i due insiemi non presentano differenze significative sulla presenza o meno di laureati (tab. 21).

Tabella 21. Distribuzione per settore

| Macro-settore di attività economica | Imprese senza laureati | | Imprese con laureati | |
|--|------------------------|------------|----------------------|------------|
| | % | v.a. | % | v.a. |
| Manifattura | 45% | | 48,10% | |
| Agroalimentare | 4,6% | | 7,7% | |
| Meccanico | 7,7% | | 13,2% | |
| Macchinari | 9,3% | 58 | 6% | 113 |
| Chimico-plastico | 2,3% | | 4,2% | |
| Manifatturieri vari | 13,18% | | 11,1% | |
| Legno e carta | 7,7% | | 6% | |
| Costruzioni | 7,7% | 10 | 6,4% | 15 |
| Servizi | 47,30% | | 45,50% | |
| Commercio e riparazione veicoli | 14,7% | | 8,1% | |
| Turismo, ristorazione, intrattenimento | 7,7% | | 4,7% | |
| Sanità | 1,5% | 61 | 9,8% | 107 |
| Informazione, istruzione, attività professionale | 0,8% | | 6% | |
| Servizi vari | 22,5% | | 9,8% | |
| Totale | 100% | 129 | 100% | 235 |

3.4 Le imprese che non impiegano laureati

Le informazioni disponibili per le imprese che, al momento dell'intervista, hanno dichiarato di non avere nessun addetto laureato sono limitate alle caratteristiche dell'impresa e alle motivazioni della mancanza di laureati all'interno del proprio organico.

Come si è visto (tab. 21), non sembrano esserci differenze particolarmente significative in riferimento al settore di attività: le imprese senza laureati rappresentano il 34% del totale nel settore manifatturiero, il 40% nelle costruzioni e il 36% in quello dei servizi. Se invece si considerano i comparti, si rilevano differenze più marcate. Soprattutto nel settore dei servizi, si ha una minore incidenza di imprese con laureati nel comparto dei servizi vari, al contrario di quanto avviene nelle aziende a più alta qualificazione operanti nel comparto dei servizi avanzati (finanziari, assicurativi, di informazione, istruzione). Nel settore manifatturiero la distribuzione subisce minori varia-

zioni: sono i comparti del “manifatturieri vari” e l’industria del legno e carta a registrare una maggior presenza di imprese senza laureati.

Merita ancora di sottolineare che sono soprattutto le imprese piccole a non avere laureati: al crescere della dimensione, infatti, diminuisce la “assenza” di laureati: 7 delle 12 micro imprese non hanno laureati, al contrario solo 1 delle 16 imprese più grandi dichiara di non fare ricorso a profili professionali a elevata qualificazione (tab. 22).

Tabella 22. Distribuzione per classi di addetti e assenza di laureati

| | Dimensione d'impresa | | | | Totale |
|--|----------------------|-------|--------|-----------|--------|
| | 1-9 | 10-49 | 50-249 | oltre 250 | |
| N° imprese senza laureati | 7 | 105 | 16 | 1 | 129 |
| N° imprese del campione | 12 | 211 | 125 | 16 | 364 |
| Imprese senza laureati / tot imprese intervistate (%) | 58% | 50% | 13% | 6% | 35,4% |

La motivazione principale è da ricondurre alla specializzazione produttiva di queste imprese che, come dichiarano, non richiede personale laureato perché non ha bisogno di queste competenze specifiche (tab. 23).

Tabella 23. Motivazioni per non avere laureati, per dimensione

| | Dimensione d'impresa | | | | Totale | % |
|---|----------------------|-------|--------|-----------|--------|-------|
| | 1-9 | 10-49 | 50-249 | oltre 250 | | |
| Non abbiamo bisogno di competenze specifiche | 7 | 92 | 14 | 1 | 114 | 88,4% |
| Non sono motivati | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 | 3,1% |
| Altro | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 8,5% |
| Totale | 7 | 105 | 16 | 1 | 129 | 100% |

Il comportamento relativo alle prospettive a medio termine si conferma assolutamente omogeneo al passato: soltanto un’impresa dichiara l’intenzione di assumere queste figure qualificate nei prossimi due anni (tab. 24).

Tabella 24. Previsione di assunzione laureati nei prossimi due anni

| | N° imprese | % |
|---------------|------------|-------|
| Si | 1 | 0,8% |
| No | 128 | 99,2% |
| Totale | 129 | 100% |

3.5 Le imprese che impiegano laureati

Le aziende che hanno fornito le risposte a tutte le domande riguardanti le caratteristiche dei loro addetti laureati sono 214 sulle totali 235 che hanno dichiarato di avere laureati all'interno del proprio organico. Di seguito si presentano i risultati delle risposte fornite.

La differenza nella quota media di laureati sul totale degli addetti tra la presente ricerca (17,4%) e quella Excelsior (10,3%, tab. 11, cap. 2), è riconducibile prevalentemente alle caratteristiche del campione considerato che, come si è detto, comprende un numero molto ridotto di piccolissime imprese e di settori tradizionali. Di conseguenza, qui si tende a sovrastimare la effettiva presenza di laureati nelle imprese cuneesi.

3.5.1 I laureati per settore e comparto

Per quanto riguarda i settori e i comparti economici che hanno una maggiore presenza di laureati sul totale degli addetti, risultano prevalere i servizi, con una media del 23% di laureati sul totale degli addetti, in particolare nell'ambito delle attività professionali, istruzione e informazione (38,3%), sanità (28,7%) e servizi finanziari e assicurativi (26,1%) (tab. 25).

Tabella 25. Distribuzione per settore (imprese con laureati)

| Macro-settore di attività economica | Imprese (n°) | Imprese (%) | media laureati (%) |
|--|--------------|--------------|--------------------|
| Manifattura | 113 | 48,1% | 8,5% |
| Agroalimentare | 18 | 7,7% | 8,5% |
| Meccanico | 31 | 13,2% | 9,1% |
| Macchinari | 14 | 6% | 10,6% |
| Chimico-plastico | 10 | 4,2% | 9,3% |
| Manifatturieri vari | 26 | 11,1% | 7,2% |
| Legno e carta | 14 | 6% | 6,0% |
| Costruzioni | 15 | 6,4% | 5,1% |
| Servizi | 107 | 45,5% | 23% |
| Commercio e riparazione veicoli | 19 | 8,1% | 7,7% |
| Attività finanziarie e assicurative | 17 | 7,2% | 26,1% |
| Turismo, ristorazione, intrattenimento | 11 | 4,7% | 24,2% |
| Sanità | 23 | 9,8% | 28,7% |
| Informazione, istruzione, attività professionale | 14 | 6% | 38,3% |
| Servizi vari | 23 | 9,8% | 17,4% |
| Totale | 235 | 100% | 100% |

Nel settore manifatturiero, che nel complesso impiega soltanto un 8,5% di laureati sul totale degli addetti, non si evidenziano forti differenze fra i comparti, se non per le imprese meccaniche, di macchinari e chimico-plastiche che, a maggiore carattere innovativo, raggiungono il 10% circa di laureati sul totale degli addetti. Tuttavia anche quelli più tradizionali come l'agroalimentare e il legno mantengono una quota vicina alla media generale dell'industria.

3.5.2 I laureati per genere e data di assunzione

Per quanto riguarda il genere, si registra una leggera prevalenza di laureati uomini, sia per i laureati presenti in azienda al momento dell'intervista (59,3%), sia fra le nuove assunzioni (55,3% fra i laureati assunti dal 2006) (tab. 26). Queste ultime sono state anche piuttosto consistenti, visto che circa il 35% (888 su 2.512) dei laureati che sono attualmente presenti in azienda sono stati introdotti negli ultimi quattro anni. Peraltro, l'ondata di assunzioni più recenti sembra aver in parte riequilibrato il gap, riducendolo a soli 5 punti percentuali, visto che prima del 2006 gli uomini rappresentavano il 60% dei laureati all'interno dell'azienda e le donne il 40%.

Tabella 26. Distribuzione laureati per genere e data di assunzione

| | Maschi | Femmine | Tutti |
|--------------------------------------|--------------|--------------|-------------|
| <i>Al momento dell'intervista</i> | | | |
| N° imprese con laureati | 192 | 152 | 214 |
| N° laureati | 2.016 | 1.384 | 3.400 |
| | 59,3% | 40,7% | 100% |
| Addetti totali | 12.565 | 7.108 | 19.673 |
| % laureati su addetti totali | 16% | 19,5% | 17,3% |
| <i>Di cui assunti dal 2006</i> | | | |
| N° imprese con laureati | 119 | 90 | 141 |
| N° laureati | 491 | 397 | 888 |
| | 55,3% | 44,7% | 100% |
| <i>Di cui assunti prima del 2006</i> | | | |
| N° laureati | 1.525 | 987 | 2.512 |
| | 60% | 40% | 100% |

3.5.3 I laureati per ambiti disciplinari

Gli ambiti disciplinari più richiesti si riconfermano essere, anche nella presente ricerca, Ingegneria ed Economia, in linea con quanto rilevato da tutte le ricerche nazionali sulle opportunità occupazionali dei laureati. In controtendenza è il dato per i laureati in Scienze dell'Educazione, tradizionalmente considerata una laurea debole, che invece nel caso cuneese si colloca al terzo posto fra quelle più richieste (tab. 27).

Tabella 27. Facoltà di provenienza dei laureati assunti dal 2006 (risposta multipla)

| | Agraria | Chimica | Economia | Ingegneria | Lettere | Medicina | Scienze Com. | Scienze Mfn | Scienze Pol. | Giurisprudenza | Lingue | Psicologia | Sanitarie | Veterinaria | Scienze Edu | Architettura | Totale |
|-----------------|---------|---------|----------|------------|---------|----------|--------------|-------------|--------------|----------------|--------|------------|-----------|-------------|-------------|--------------|--------|
| Imprese (%) | 3,5 | 3,0 | 26,5 | 23,5 | 3,0 | 0,9 | 0,9 | 5,2 | 4,3 | 8,3 | 7,4 | 3,0 | 2,2 | 0,9 | 4,8 | 2,6 | 100 |
| N° laureati (%) | 1,2 | 3,4 | 30,8 | 22,9 | 3,3 | 0,3 | 0,4 | 4,7 | 2,3 | 3,1 | 4,4 | 2,9 | 1,2 | 0,4 | 17,1 | 1,4 | 100 |

Sono le imprese grandi quelle maggiormente interessate ai laureati in Ingegneria ed Economia, visto che il 40% delle imprese con oltre 250 addetti che hanno assunto laureati li ha scelti provenienti da Economia e il 53% da Ingegneria (tab. 28).

Tabella 28. Imprese che hanno assunto dal 2006 laureati in Economia, Ingegneria, Scienze dell'Educazione, per dimensione

| | Dimensione d'impresa | | | | Totale |
|--|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1-9 | 10-49 | 50-249 | oltre 250 | |
| Imprese che hanno assunto laureati in Economia | 1 | 19 | 35 | 6 | 61 |
| tot imprese con laureati | 5 | 106 | 109 | 15 | 235 |
| % sul totale imprese che hanno assunto laureati | 20% | 18% | 32% | 40% | 26% |
| n° laureati assunti | 1 | 24 | 239 | 41 | 305 |
| Imprese che hanno assunto laureati in Ingegneria | | 21 | 25 | 8 | 54 |
| tot imprese con laureati | | 106 | 109 | 15 | 235 |
| % sul totale di imprese che hanno assunto laureati | | 20% | 23% | 53% | 23% |
| n° laureati assunti | | 29 | 74 | 124 | 227 |
| Imprese che hanno assunto laureati in Scienze dell'Educazione | | | 3 | 7 | 10 |
| tot imprese con laureati | | | 106 | 109 | 215 |
| % sul totale di imprese che hanno assunto laureati | | | 3% | 6% | 5% |
| n° laureati assunti | | | 14 | 154 | 168 |

Per le altre classi dimensionali la quota ruota intorno al 20%. I laureati in Scienze dell'Educazione, invece, sembrano essere concentrati nelle imprese grandi, in particolare nella fascia superiore a 250 addetti, dove 7 imprese si sono spartite 154 laureati. Un approfondimento a livello di comparto indica che le 7 imprese di dimensioni maggiori che hanno assunto oltre 100 laureati sono cooperative sociali che si occupano di fornire servizi assistenziali e sanitari, che quindi prevedibilmente richiedono figure di educatori e altre figure professionali in possesso di titolo di studio superiore.

Anche per quanto riguarda Economia il settore dei servizi è quello che assorbe più laureati in questa disciplina (33,6%) proprio per il peso delle attività di consulenza alle imprese e professionali. Per i laureati di Ingegneria, invece, la maggior parte delle imprese che li ha assunti appartiene al settore manifatturiero (38%), prevedibilmente inseriti nelle fasi di produzione o progettazione. Coerentemente, pur tenendo conto dell'esiguità dei numeri considerati, anche un quinto delle imprese del settore delle costruzioni ha assunto laureati in Ingegneria (20%). Mentre la percentuale di imprese del settore servizi che hanno assunto laureati in Ingegneria rimane piuttosto bassa (12%), nonostante la loro potenziale impiegabilità in studi professionali o di consulenza alle imprese.

3.5.4 I laureati con o senza esperienza

Si è poi chiesto alle imprese oggetto di analisi se preferivano assumere neolaureati oppure persone laureate già in possesso di una certa esperienza. Le risposte si sono divise abbastanza equamente fra i due tipi, evidenziando quindi che non esiste una preferenza netta verso personale con esperienza (tab. 29), come emerso invece dall'Indagine Excelsior, o che la previsione di accordare una preferenza al personale con esperienza si è poi ridotta nella fase di reclutamento effettivo.

Tabella 29. Tipo di laureati assunti

| | % |
|-------------------------|-----|
| Neolaureati | 53% |
| Laureati con esperienza | 47% |

Per quanto riguarda la collocazione in azienda, la maggior parte dei neolaureati viene inquadrata con la qualifica di impiegato, mentre i laureati con esperienza risultano suddivisi su più qualifiche, oltre a quella impiegatizia (tab. 30).

Tabella 30. Tipo di laureati assunti per qualifica

| | % Neolaureati | % Laureati con esperienza |
|------------------|---------------|---------------------------|
| Dirigenti | 0% | 2,4% |
| Quadri | 1,8% | 3,3% |
| Impiegati | 72,5% | 45,2% |
| Altro | 25,7% | 49,2% |
| Totale | 100% | 100% |

3.5.5 I laureati per inquadramento contrattuale

Per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale (tab. 31), i dati emersi dalla ricerca sul campo sembrano essere coerenti rispetto a quanto registrato dalle ricerche nazionali. Dalle interviste, infatti, risulta che i contratti a tempo indeterminato riguardano il 28,7% delle assunzioni di neolaureati (non è stato possibile ricostruire il dato per i laureati con esperienza), la metà di essi viene assunta con un contratto a tempo determinato (43,3%), il 26,4% con contratti di formazione e lavoro/apprendistato e le collaborazioni a progetto rimangono su livelli molto contenuti, intorno all'1%.

Tabella 31 Distribuzione tipo di contratto dei neolaureati

| Tipo di contratto | % Neolaureati |
|---------------------------------|---------------|
| Tempo Determinato | 43,3% |
| Tempo Indeterminato | 28,7% |
| Formazione Lavoro/Apprendistato | 26,4% |
| Collaborazione a Progetto | 1% |
| Lavoro Autonomo (Partita Iva) | 0,43% |
| Lavoro in Somministrazione | 0,14% |
| Totale | 100% |

NB: non si dispone delle informazioni sui contratti riferiti a laureati con esperienza

L'indagine Almalaurea (2010), che rileva la collocazione relativa dei laureati italiani a un anno dal conseguimento del titolo, mostra che fra questi il 30% circa ottiene un contratto a tempo indeterminato, in linea con quanto emerso in questa indagine, mentre si riscontrano alcune differenze per i contratti a tempo determinato, che scendono al 18%, e una quota molto maggiore di collaborazioni a progetto (20%).

C'è da aggiungere, però, che nella presente ricerca, nella definizione neolaureato, le imprese rispondenti potrebbero aver fatto rientrare anche persone che si sono laureate da più di un anno, che hanno più chance di avere contratti stabili.

L'analisi della relazione tra inquadramento contrattuale e dimensione aziendale (tab. 32) mostra che fra le imprese grandi (oltre 250 addetti) sembrano prevalere i contratti di formazione e lavoro/apprendistato (67,5%), che rimangono invece su valori più contenuti per le imprese delle fasce precedenti. Le medie imprese mostrano di inquadrare la gran parte dei loro neolaureati attraverso contratti a tempo determinato (43,4%) ma anche a tempo indeterminato (36,7%). Le collaborazioni e le forme di lavoro autonomo prevalgono tra le piccole-medie imprese, mentre non vengono quasi utilizzate le forme di lavoro in somministrazione. Il rapporto tra dimensione aziendale e tipo prevalente di contratto atipico utilizzato è in linea con quello delle imprese nel resto del Paese (Berton, Richiardi e Sacchi, 2009).

Le piccole imprese sembrano essere le più propense a utilizzare contratti a tempo indeterminato (60%), dato forse riconducibile al fatto che, in quanto sotto la soglia stabilita dei 15 addetti, non sono soggette a vincoli in materia di licenziamenti.

Tabella 32. *Tipo di contratto e dimensione aziendale*

| Tipo di contratto | Dimensione d'impresa | | | |
|--|---|---|--|---|
| | 1-9 % sul tot neolaureati assunti | 10-49 % sul tot neolaureati assunti | 50-249 % sul tot neolaureati assunti | oltre 250 % sul tot neolaureati assunti |
| Tempo Indeterminato | 60% | 22,7% | 36,7% | 4,2% |
| Tempo Determinato | 20% | 57,8% | 43,4% | 28,3% |
| Formazione Lavoro/Apprendistato | 20% | 11,7% | 19,7% | 67,5% |
| Collaborazione a Progetto | 0% | 5,5% | 0% | 0% |
| Lavoro in Somministrazione (Interinale) | 0% | 0% | 0,2% | 0% |
| Lavoro Autonomo | 0% | 2,3% | 0,0% | 0% |
| Totale | 100% (5) | 100% (128) | 100% (447) | 100% (120) |

3.5.6 I laureati per canali di ricerca e criteri di selezione

Si considerano ora quali sono i principali canali utilizzati dalle imprese per la ricerca e la selezione del personale a elevato capitale umano.

Circa il 50% delle imprese dichiara di utilizzare il canale della ricezione dei curricula, spesso inviati a risposta di annunci di ricerca di personale da parte delle imprese, il 24% attraverso l'utilizzo di relazioni sociali, con una prevalenza di utilizzo di legami forti, ovvero di relazioni amicali o parentali. Le agenzie private si collocano all'8,2% e quindi hanno un peso abbastanza forte, mentre i canali più istituzionalizzati come i centri per l'impiego e i Job Placement raggiungono circa il 6% (tab. 33).

Tabella 33. Distribuzione delle assunzioni di laureati per canale di ricerca

| | % |
|--|-------------|
| attraverso segnalazioni da parte di familiari e/o amici | 16,5% |
| attraverso segnalazioni di colleghi e/o personale dipendente | 5,2% |
| attraverso informazioni di persone non in ambito lavorativo (tempo libero ecc...) | 2,1% |
| attraverso il centro per l'impiego/ servizi pubblici | 4,1% |
| attraverso invio di curriculum e/o risposta a nostro annuncio | 50,5% |
| attraverso agenzie private per il lavoro o enti privati (es: agenzie di lavoro interinale) | 8,2% |
| attraverso il servizio di job placement dell'università | 2,1% |
| attraverso segnalazioni di associazioni imprenditoriali | 1% |
| li seleziona la sede centrale | 2,1% |
| Altro | 8,2% |
| Totale | 100% |

I risultati sono abbastanza in linea con quello che avviene nel nostro Paese, anche se apparentemente le imprese cuneesi sembrano utilizzare un po' di più i metodi formali. È noto che in Italia, fin dagli anni novanta, il canale più utilizzato per trovare lavoro in generale è quello delle reti informali; seguono i concorsi pubblici, poi la risposta a inserzioni sui giornali, l'invio di lettere ai datori di lavoro, e, in ultima posizione, si colloca il ricorso ai servizi pubblici (Casavola e Sestito, 1993). Negli anni duemila, la tendenza si conferma, anche se tra i canali si aggiungono le agenzie private, le scuole e le università attraverso i Job Placement, che coprono comunque percentuali attorno al 3%, mentre il ricorso ad amici e parenti continua a essere attorno al 38% (Isfol Plus, 2006; Reyneri, 2011). Il ricorso ai reticoli

permette ai datori di fare una preselezione dei potenziali candidati a costo zero e fornisce loro informazioni più ricche rispetto ai metodi formali. Ai lavoratori segnala l'esistenza di opportunità di lavoro risparmiando in tempi di ricerca (Follis, 1998).

Le ricerche empiriche dimostrano che le reti informali di relazioni familiari e amicali costituiscono la via più efficace per trovare lavoro, a cui si aggiunge la modalità, spesso trascurata, di subentrare nell'attività indipendente di un familiare (Reyneri, 2010). Ma l'efficacia varia a seconda del contesto nazionale e del gruppo sociale di appartenenza garantendo differenti performances. È risaputo, infatti, che le reti sociali sono più utilizzate dai datori di lavoro per selezionare personale a basso titolo di studio. Le reti di relazione garantirebbero, in questo caso, oltre alla circolazione delle informazioni, il rapporto di *fiducia*. Sull'abilità tecnica possono garantire solo reti di relazioni professionali; ma, più importante, la selezione attraverso canali personali assicurerebbe proprio sull'affidabilità del soggetto, sulla sua voglia di lavorare, e sarebbe dunque una garanzia contro i comportamenti opportunistici. Per selezionare personale laureato, in cui è importante valutare il tipo di competenze possedute, vengono utilizzati maggiormente gli annunci di lavoro, come nei risultati della ricerca cuneese, in modo da poter individuare un pool di candidati che possiedono una formazione congrua alla posizione che devono andare a ricoprire.

Se i legami deboli garantiscono la circolazione dell'informazione, l'analisi dei criteri di reclutamento seguiti dalle imprese mostra che: "La domanda di affidabilità è sempre stata forte e pare destinata a crescere" (Reyneri, 2010, p. 234) e per questo i legami forti, che anche nell'area cuneese sembrano prevalere sui legami deboli.

Reyneri (2010) individua anche alcuni limiti nell'utilizzo delle reti sociali per la selezione del personale. Le reti informali, per ampie che siano, sono comunque limitate e quindi permettono una selezione su un range limitato di persone; in secondo luogo aumentano le discriminazioni tra chi è inserito nelle reti giuste e chi non lo è. I servizi pubblici dovrebbero riequilibrare la situazione e assicurare una più ampia diffusione dell'informazione. Purtroppo anche nella presente ricerca i servizi pubblici occupano l'ultimo posto.

Analizzando il canale di reclutamento dei laureati, si rileva un maggiore utilizzo di quelli sociali per la Facoltà di Ingegneria piuttosto che di Economia, probabilmente per l'esistenza di una comunità professionale degli ingegneri (tab. 34).

Tabella 34. Distribuzione canale di ricerca dei laureati per Facoltà

| | Economia (%) | Ingegneria | Scienze Mfm | Scienze Politiche | Giurisprudenza | Lingue | Scienze Educazione |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------------|----------------|--------|--------------------|
| attraverso segnalazioni da parte di familiari e/o amici | 13,4% | 16,9 | 20 | 20 | 4,8 | 11,8 | 11,8 |
| attraverso segnalazioni di colleghi e/o personale dipendente | 4,5% | 8,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| attraverso informazioni di persone non in ambito lavorativo (tempo libero ecc...) | 1,5% | 1,7 | 0 | 0 | 0 | 5,9 | 5,9 |
| attraverso il centro per l'impiego/ servizi pubblici | 6% | 8,5 | 0 | 0 | 9,5 | 17,6 | 17,6 |
| attraverso invio di curriculum e/o risposta a nostro annuncio | 44,8% | 42,4 | 50 | 50 | 61,9 | 41,2 | 41,2 |
| attraverso agenzie private per il lavoro o enti privati (es: agenzie di lavoro interinale) | 11,9% | 10,2 | 20 | 20 | 4,8 | 5,9 | 5,9 |
| attraverso il servizio di job placement dell'università | 6% | 3,4 | 10 | 10 | 4,8 | 0 | 0 |
| attraverso segnalazioni di associazioni imprenditoriali | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| li seleziona la sede centrale | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Altro | 9% | 3,4 | 0 | 0 | 14,3 | 0 | 17,7 |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | | |

Per le scienze MFM e Scienze Politiche si trova una specificità di utilizzo dell'invio di curricula, in seconda posizione l'utilizzo di agenzie private o dei Job Placement, mentre i canali informali passano esclusivamente dai legami forti. Per i laureati in Giurisprudenza prevale nettamente l'invio di cv. Per i laureati in Lingue e per Scienze dell'Educazione è un po' più elevato l'utilizzo dei centri per l'impiego e dei legami deboli. La situazione evidenzia i cambiamenti avvenuti negli anni duemila rispetto a come si cerca e trova lavoro, mutamenti che hanno interessato soprattutto le nuove generazioni e i più istruiti. Infatti, dalla fine degli anni novanta, in seguito alla riforma del mercato del lavoro, appaiono sulla scena dei nuovi soggetti di intermediazione per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro: le agenzie private e, soprattutto per i laureati, i Job Placement delle Università. Questi ultimi raccolgono e pubblicano le richieste di lavoro delle imprese e danno la possibilità di svolgere stages nelle imprese ai neo-laureati che talvolta si trasformano poi in assunzioni.

3.6 I laureati e la dinamica delle imprese

3.6.1 I laureati come potenziale innovativo

Per quanto si parli sempre di gap fra università e impresa, i laureati continuano a essere riconosciuti come più preparati e con un potenziale innovativo. Quest'ultimo aspetto è interessante in termini di impatto sulla competitività delle imprese. Le imprese attribuiscono ai laureati maggiori competenze specifiche (27,2%), ma anche maggiori competenze generiche, circa 15,4%, e relazionali, 13,0%. Sembrano, invece, non così tanto caratterizzati da autonomia e motivazione (tab. 35).

Tabella 35. Distribuzione motivi alla base della scelta di assumere laureati (risposte multiple)

| | % |
|---|-------------------|
| I laureati hanno più competenze specifiche | 27,2% |
| Vogliamo utilizzarli per apportare innovazioni nella nostra impresa | 18,4% |
| I laureati hanno maggiore capacità di apprendimento | 15,47% |
| I laureati hanno maggiori capacità relazionali | 13,07% |
| I laureati hanno maggiore autonomia lavorativa | 9,6% |
| I laureati sono più motivati | 6,67% |
| Altro | 6,13% |
| La legge mi obbliga a farlo | 3,47% |
| Totale | 100% (375) |

È interessante notare che vengono valorizzate le competenze specifiche, non solo per gli indirizzi di studio tecnici, ma anche per gli indirizzi delle scienze sociali o umanistiche i cui laureati sono portatori di competenze relazionali altrettanto importanti di quelle tecniche in un mondo del lavoro sempre più orientato, almeno nei paesi occidentali, verso i servizi (tab. 36).

Tabella 36. I laureati assunti perché possiedono competenze specifiche

| | Laureati assunti perché "in possesso di competenze specifiche" | Totale Laureati assunti | % |
|-----------------------|--|-------------------------|--------------|
| Agraria | 7 | 12 | 58,3% |
| Chimica | 18 | 34 | 52,9% |
| Economia | 202 | 305 | 66,2% |
| Ingegneria | 106 | 227 | 46,7% |
| Lettere | 32 | 33 | 97,0% |
| Medicina | 1 | 3 | 33,3% |
| Scienze Comunicazione | 3 | 4 | 75,0% |
| Scienze MFN | 42 | 47 | 89,4% |
| Scienze Politiche | 22 | 23 | 95,7% |
| Giurisprudenza | 21 | 31 | 67,7% |
| Lingue | 27 | 44 | 61,4% |
| Psicologia | 4 | 29 | 13,8% |
| Sanitarie | 5 | 12 | 41,7% |
| Veterinaria | 1 | 4 | 25,0% |
| Scienze Educazione | 86 | 169 | 50,9% |
| Architettura | 10 | 14 | 71,4% |
| Totale | 587 | 991 | 59,2% |

Da sottolineare un dato in controtendenza: anche i laureati in Lettere e Scienze Politiche, Facoltà che di solito si dice offrano una preparazione generica, vengono scelti per le loro competenze specifiche. Se si va a vedere il settore in cui sono impiegati, emerge che tutti i laureati in Lettere lavorano nei servizi, e che lo stesso vale per l'89% di quelli di Scienze Politiche (l'11% è nelle costruzioni).

Allo stesso modo, fra coloro che hanno dichiarato di assumere i laureati per apportare innovazioni, non compaiono soltanto Facoltà tecniche, i cui laureati possiamo ipotizzare vengano utilizzati per innovazioni tecnologiche, ma anche Facoltà come Scienze Politiche e Lingue, che possono far pensare a un interesse degli imprenditori per innovazioni di tipo organizzativo, altrettanto importanti (tab. 37).

Tabella 37. Distribuzione di frequenza per la modalità:
"vogliamo utilizzarli per apportare innovazioni nella nostra impresa"

| | Laureati assunti "per introdurre innovazioni" | Totale Laureati assunti | % |
|-----------------------|---|----------------------------|------------|
| Agraria | 5 | 12 | 42% |
| Chimica | 23 | 34 | 67% |
| Economia | 222 | 305 | 73% |
| Ingegneria | 185 | 227 | 81% |
| Scienze Comunicazione | 1 | 4 | 25% |
| Scienze MFN | 29 | 47 | 62% |
| Scienze Politiche | 12 | 23 | 52% |
| Giurisprudenza | 14 | 31 | 45% |
| Lingue | 25 | 44 | 57% |
| Psicologia | 2 | 29 | 7% |
| Sanitarie | 3 | 12 | 25% |
| Veterinaria | 4 | 4 | 100% |
| Architettura | 3 | 14 | 21% |
| Totale | 528 | 991 | 53% |

3.6.2 I laureati e la performance economica

Fra le imprese che impiegano laureati, la dinamica del fatturato nell'ultimo anno (considerando quindi il periodo a cavallo del 2009-2010, poiché le imprese sono state intervistate nell'ottobre 2010) è risultata abbastanza positiva, visto che il 72% delle imprese ha registrato un fatturato stabile (41%) o in crescita (31,5%). Le imprese che invece hanno registrato una diminuzione del fatturato rappresentano il 27,7%. Tra queste, la quota di laureati sul totale degli addetti è leggermente inferiore (12,6%) rispetto agli altri due gruppi (14,3% e 17,3%) (tab. 38).

Tabella 38. Dinamica del fatturato

| Nell'ultimo anno, il fatturato della vostra azienda è stato: | Imprese (n°) | Imprese (%) | Media laureati (%) |
|--|--------------|-------------|--------------------|
| in crescita | 74 | 31,5% | 14,3% |
| stabile | 96 | 40,9% | 17,3% |
| in diminuzione | 65 | 27,7% | 12,6% |
| Totale | 235 | 100% | |

La maggioranza delle imprese con laureati ha mantenuto stabile il proprio personale nel corso dell'ultimo anno, senza procedere a nuovi inserimenti, mentre la quota di coloro che dichiarano di aver ampliato il proprio personale rappresenta un quarto delle imprese contattate (26%), ma comunque maggiore rispetto a quella di coloro che hanno deciso di ridurlo (19,6%) (tab. 39).

Tabella 39. Dinamiche del personale

| Nell'ultimo anno, il personale occupato nella vostra azienda è: | Imprese (n°) | Imprese (%) | Media laureati (%) |
|---|--------------|-------------|--------------------|
| Aumentato | 61 | 26,0% | 15,8% |
| Rimasto stabile | 128 | 54,5% | 15,1% |
| Diminuito | 46 | 19,6% | 13,5% |
| Totale | 235 | 100% | |

Anche in questo caso non sembrano emergere grandi differenze in termini di quote di laureati sul personale totale: le imprese che hanno aumentato il fatturato e quelle che lo hanno diminuito sono caratterizzate dalla medesima quota di laureati sul totale degli addetti (15%), mentre le imprese che hanno riscontrato una diminuzione hanno in media una quota di laureati inferiore soltanto di 1,5 punti percentuali (tab. 39).

Infine, prima di analizzare la relazione tra incidenza di laureati e propensione all'export, va rilevato che circa la metà delle imprese studiate non vende nulla all'estero (48,5%), mentre il restante 51,5%, che colloca una qualche quota di fatturato sui mercati esteri, si divide più o meno equamente tra le diverse fasce di export sul totale del fatturato (tab. 40).

Tabella 40. Distribuzione per classi percentuali di fatturato su mercato estero

| Export | Quota di fatturato su mercato estero | Imprese (n°) | Imprese (%) | Media laureati (%) |
|---------------|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| NO | 0% | 114 | 48,5% | 19,6% |
| SI | 1%-10% | 36 | 29,8% | 10,9% |
| | 11%-25% | 29 | 24% | 9,7% |
| | 26%-50% | 20 | 16,5% | 8,4% |
| | 50%-100% | 36 | 29,8% | 11,8% |
| | Totale (Si) | 121 | 51,5% | 10,4% |
| Totale | | 235 | 100% | |

Si è poi verificato se una maggiore quota di laureati sia associata positivamente alla quota di export: non sembrano emergere indicazioni nette in questa direzione, poiché non esistono differenze significative fra coloro che hanno quote elevate di laureati sul totale degli addetti e il loro relativo dinamismo sui mercati esteri (tab. 41).

In effetti, si può rilevare che circa il 29% delle imprese che hanno tra l'1% e il 10% di laureati sul totale dei loro addetti produce il 50% o più di fatturato con l'export. La stessa quota di export sul fatturato è prodotta dal 33% delle imprese con il 26%-50% di laureati sul totale degli addetti, soltanto 4 punti percentuali in più. Nella fascia di export immediatamente precedente, tra il 26% e il 50% sul totale del fatturato, si evidenziano ancora minori differenze, con il 15,7% delle imprese che hanno da 1% a 10% di laureati e il 16,7% delle imprese con il 26%-50% di laureati (tab. 41).

Tabella 41. Quote di export per percentuale di laureati

| % laureati (sul tot addetti) | % export sul fatturato | | | | |
|------------------------------|------------------------|---------|---------|-----------|-------------------|
| | 1%-10% | 11%-25% | 26%-50% | Oltre 50% | Totale |
| 1%-10% | 27,7% | 27,7% | 15,7% | 28,9% | 100% (83) |
| 11%-25% | 31,8% | 18,2% | 22,7% | 27,3% | 100% (22) |
| 26%-50% | 33,3% | 16,7% | 16,7% | 33,3% | 100% (6) |
| Oltre 50% | 33,3% | 33,3% | 0,0% | 33,3% | 100% (3) |
| | | | | | 100% (114) |

3.7 Imprese e laureati: valutazioni e prospettive

3.7.1 Il grado di soddisfazione

La soddisfazione verso i laureati da parte delle imprese è elevata: il 65% degli imprenditori si dichiara soddisfatto; mentre il 16% ritiene che la soddisfazione dipenda dalle caratteristiche personali e non solo dal possesso della laurea (tab. 42).

Tabella 42. Distribuzione soddisfazione per imprese con neolaureati

| È soddisfatto di aver assunto laureati? | Imprese (%) |
|---|-------------------|
| Si per tutti, effettivamente i laureati hanno dimostrato di corrispondere alle attese | 65,2% |
| Si solo per alcuni, la laurea non è una garanzia, tutto dipende dalle caratteristiche personali | 16,5% |
| Altro | 18,3% |
| Non soddisfatto | 0% |
| Totale | 100% (158) |

Quindi, gli imprenditori cuneesi sembrano apprezzare la preparazione universitaria, ma chiederebbero, anche loro come molti imprenditori italiani, un maggiore contatto tra l'università e il mondo del lavoro che fornisca una maggiore aderenza alla realtà lavorativa da parte dei laureati. D'altra parte si rileva che i datori di lavoro vorrebbero dei laureati con competenze immediatamente spendibili nel mondo del lavoro. Circa un terzo delle imprese medio-grandi intervistate percepiscono un gap tra la formazione universitaria e le necessità dell'impresa, l'insoddisfazione è un po' più elevata nelle imprese di più ampie dimensioni (tab. 43).

Tabella 43. Distribuzione gap di preparazione, per dimensione

| Classi di addetti | Si, ho percepito un gap (% imprese) |
|-------------------|-------------------------------------|
| 1-9 | 25% |
| 10-49 | 36% |
| 50-249 | 39% |
| Oltre 250 | 36% |

Le motivazioni di questa insoddisfazione sono essenzialmente riconducibili a una preparazione troppo teorica e poco pratica (tab. 44).

Tabella 44. Motivazioni del gap tra formazione universitaria e mondo del lavoro

| | Imprese (%) |
|--------------------------------------|-------------|
| Troppa teoria e poca pratica | 55,1% |
| Poca aderenza alla realtà lavorativa | 24,5% |
| Scarsa preparazione | 16,3% |
| Nessun commento | 4,1% |
| Totale | 100% |

Infatti, circa il 60% dei laureati ha dovuto essere sottoposto a un'ulteriore formazione in azienda per superare il gap tra formazione universitaria e mondo del lavoro. Se si rapporta questo dato alla dimensione di impresa, si nota che all'aumentare delle dimensioni aumenta la necessità di ulteriore formazione, probabilmente perché i laureati vanno a ricoprire posizioni più specializzate (tab. 45).

Tabella 45. Distribuzione necessità di formazione, per dimensione

| Classi di addetti | Si, ho dovuto sottoporre a formazione (% imprese) | Totale imprese (Si+No) |
|-------------------|---|------------------------|
| 1-9 | 25% | 100% (4) |
| 10-49 | 59% | 100% (64) |
| 50-249 | 62% | 100% (6) |
| Oltre 250 | 64% | 100% (14) |
| Totale | 60% | 100% (158) |

Proprio perché sono le medio-grandi imprese a fornire ulteriore formazione, esse sono in grado di organizzare corsi interni, che è la modalità prevalente con cui essa viene erogata (tab. 46).

Tabella 46. Modalità erogazione formazione

| Attività di formazione | Imprese (%) |
|--|-------------|
| Corsi interni | 43,3% |
| Affiancamento a personale interno | 31,3% |
| Corsi esterni | 24,7% |
| Altro | 0,7% |
| Totale | 100% |

Infine, è interessante notare che le imprese dichiarano che sono soprattutto i laureati in Lingue e Scienze dell'Educazione a necessitare di un'ulteriore formazione (tab. 47). È probabile che i laureati in queste due Facoltà per lavorare nelle imprese debbano riconvertire in parte le loro competenze.

Tabella 47. Distribuzione necessità di formazione per Facoltà più frequenti

| | Economia | | Ingegneria | | Giurisprudenza | | Lingue | | Scienze Politiche | | Scienze Educazione | |
|-------------|-----------|------------|------------|------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-------------------|-----------|--------------------|------------|
| | Imprese | Laureati | Imprese | Laureati | Imprese | Laureati | Imprese | Laureati | Imprese | Laureati | Imprese | Laureati |
| Si | 28 | 102 | 19 | 90 | 7 | 12 | 9 | 32 | 3 | 12 | 7 | 162 |
| % | 45,9% | 33,4% | 35,2% | 46,6% | 36,8% | 38,7% | 52,9% | 72,7% | 30,0% | 54,5% | 63,6% | 95,9% |
| No | 33 | 203 | 35 | 103 | 12 | 19 | 8 | 12 | 7 | 10 | 4 | 7 |
| Tot. | 61 | 305 | 54 | 193 | 19 | 31 | 17 | 44 | 10 | 22 | 11 | 169 |

3.7.2 Le previsioni di assunzione

Anche in virtù della soddisfazione espressa relativamente all'utilizzo di laureati, le previsioni in termini di assunzioni future di personale a elevato titolo di studio sono positive: quasi la metà delle imprese contattate dichiara infatti di avere intenzione di introdurre altri laureati nel proprio organico nell'arco dei prossimi due anni. Queste sono anche caratterizzate da una media di laureati sul totale degli addetti di circa il doppio rispetto alle imprese che non hanno intenzione di assumere altri laureati (è probabile che le imprese con buone prospettive di assunzione siano le imprese più grandi, già caratterizzate da una maggiore presenza di laureati) (tab. 48).

Tabella 48. Distribuzione dinamiche delle assunzioni

| Prevede di assumere laureati nei prossimi 2 anni? | Imprese (n°) | Imprese (%) | media laureati (%) |
|---|--------------|-------------|--------------------|
| Si | 105 | 44,7% | 21,4% |
| No | 130 | 55,3% | 10, % |
| Totale | 235 | 100% | |

Investigando meglio le imprese che hanno registrato un miglioramento del fatturato⁶, si riscontra che le imprese di servizi meno intenzionate ad assumere nuovo personale sono anche quelle che presentano una media di laureati sul totale degli addetti molto più bassa rispetto alla media. Allo

⁶ È stato eliminato il settore delle costruzioni perché presenta valori assoluti così bassi (3 imprese) da non permettere generalizzazioni.

stesso modo, anche se con differenze percentuali molto ridotte, le imprese intenzionate ad assumere nuovi laureati sono quelle che già hanno una quota di laureati superiore alla media del settore (tab. 49).

Tabella 49. Dinamiche fatturato e assunzioni per settore

| Nell'ultimo anno, il fatturato della vostra azienda è stato: | | | | |
|--|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Prevedete di inserire personale nei prossimi 12 mesi? | | | | |
| | | IN CRESCITA | STABILE | IN DIMINUZIONE |
| Costruzioni | Si | 33,3% | 16,7% | 0% |
| | No | 66,7% | 50% | 83,3% |
| | Non So / Forse | 0% | 33,3% | 16,7% |
| | Totale | 100% (3) | 100% (6) | 100% (6) |
| Manifattura | Si | 44,1% | 27% | 33,3% |
| | No | 23,5% | 43,2% | 47,6% |
| | Non So / Forse | 32,4% | 29,7% | 19% |
| | Totale | 100% (34) | 100% (37) | 100% (42) |
| Servizi | Si | 48,6% | 39,6% | 29,4% |
| | No | 37,8% | 43,4% | 58,8% |
| | Non So / Forse | 13,5% | 17% | 11,8% |
| | Totale | 100% (37) | 100% (53) | 100% (17) |

Per quanto riguarda la dimensione di impresa, le imprese più grandi si riconfermano come più attive nella dinamica di assunzione. Infatti, fra le imprese che hanno registrato un aumento del fatturato, il 66,7% di quelle con oltre 250 addetti ha dichiarato di voler assumere, 10 punti percentuali in più rispetto alle medie imprese (tra 50 e 249 addetti) e 30 punti percentuali in più rispetto alle piccole imprese (10-49 addetti). Ma è interessante osservare che anche le imprese grandi che hanno subito una diminuzione del fatturato, o non hanno variato in alcun modo il proprio fatturato, continuano ad avere intenzione di assumere (seppure bisogna tenere conto si tratta di poche unità in valore assoluto, i valori sono rispettivamente dell' 85,7% e 80%) (tab. 50).

Tabella 50. Dinamiche fatturato e assunzioni per classe dimensionale

| Nell'ultimo anno, il fatturato della vostra azienda è stato: | | | | |
|--|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Prevedete di inserire personale nei prossimi 12 mesi? | | | | |
| Classi di addetti | | IN CRESCITA | STABILE | IN DIMINUZIONE |
| 10-49 | Sì | 36,1% | 29,4% | 25% |
| | No | 38,9% | 52,9% | 63,9% |
| | Non So / Forse | 25% | 17,6% | 11,1% |
| | Totale | 100% (36) | 100% (34) | 100% (36) |
| 50-249 | Sì | 55,9% | 30,2% | 27,3% |
| | No | 23,5% | 41,5% | 45,5% |
| | Non So / Forse | 20,6% | 28,3% | 27,3% |
| | Totale | 100% (34) | 100% (53) | 100% (22) |
| Oltre 250 | Sì | 66,7% | 85,7% | 80% |
| | No | 33,3% | 0% | 20% |
| | Non So / Forse | 0% | 14,3% | 0% |
| | Totale | 100% (3) | 100% (7) | 100% (5) |

Anche in questo campo le imprese che presentano un miglioramento del fatturato e sono intenzionate ad assumere nel corso del prossimo anno sono le imprese che già hanno una quota di laureati più elevata rispetto alla media. Fra le imprese della classe tra 50 e 249 addetti, infatti, quel 55,9% che dichiara di voler assumere ha già una quota media del 24,1% di laureati sul totale degli addetti totali (+6 punti percentuali rispetto alla media della classe). Allo stesso modo, nella classe delle piccole imprese (10-49 addetti) quelle intenzionate ad assumere hanno una media di laureati superiore di circa 3 punti percentuali rispetto alla media, mentre le imprese che dichiarano di non volere altro personale nel proprio organico sono caratterizzate da una percentuale inferiore alla media di laureati sul totale degli addetti (tab. 51).

Tabella 51. Fatturato nell'ultimo anno

| Nell'ultimo anno, il fatturato della vostra azienda è stato: | | | |
|--|----------------|------------------|-------------------|
| Prevedete di inserire personale nei prossimi 12 mesi? | | | |
| Classi di addetti | | IN CRESCITA | %media laureati |
| 10-49 | Si | 36,1% | 13% (12) |
| | No | 38,9% | 7,1% (14) |
| | Non So / Forse | 25% | 11,7% (9) |
| | Totale | 100% (36) | 10,3% (35) |
| 50-249 | Si | 55,9% | 24,1% (19) |
| | No | 23,5% | 5% (7) |
| | Non So / Forse | 20,6% | 14,2% (7) |
| | Totale | 100% (34) | 17,9% (33) |
| Oltre 250 | Si | 66,7% | 8,1% (1) |
| | No | 33,3% | 4,5% (1) |
| | Non So / Forse | 0% | 0% |
| | Totale | 100% (3) | 6,3% (2) |

3.8 Imprese e Università

Una dimensione particolare, ma non secondaria, del processo con il quale il sistema produttivo acquisisce le potenzialità innovative incorporate nel capitale umano a elevata qualificazione è rappresentata dalle relazioni dirette tra le imprese e il mondo universitario, che possono contemplare lo sviluppo di progetti comuni di ricerca o il ricorso a consulenze specialistiche, la ricerca di laureati con competenze specifiche, l'utilizzo dei servizi di job placement svolti dalle stesse università o ancora l'accoglienza di studenti o laureati in stages aziendali.

Nella realtà cuneese, circa il 60% delle imprese ha dichiarato di non avere alcun tipo di relazione diretta con il sistema universitario e non può sorprendere il fatto che siano le imprese di medie e grandi dimensioni a dichiarare la maggior frequenza in questa prassi: solo le imprese di una certa dimensione possono infatti sostenere gli investimenti in termini di risorse e di personale dedicato alle varie forme di collaborazione con l'università.

Meno esplicativa risulta la variabile settoriale, pur se in qualche misura il fenomeno appare più frequente nel comparto agro-alimentare⁷ e in quello dei servizi avanzati per le imprese.

7 L'indagine ha analizzato le imprese del settore industriale e terziario, escludendo quelle del settore agricolo che, in provincia di Cuneo, ha sviluppato una considerevole rete di collaborazioni specie con la Facoltà di Agraria.

La rilevazione che il 40% delle imprese cuneesi effettua scambi e relazioni con l'università non appare comunque particolarmente negativa, in funzione della struttura operativa del sistema imprenditoriale cuneese ancora fortemente frammentata, anche se tra queste la metà si limita alla pratica degli stages aziendali e solo un quinto ricorre alla università per attività di ricerca. Sotto questo profilo le connessioni con le sedi universitarie presentano ancora ampi spazi di miglioramento.

Tabella 52. Attività prevalenti tra il 40% di imprese che hanno rapporti con le università (risposte multiple)

| Sostengono degli stages con l'Università di Torino nella sede di: (risposte multiple) | |
|---|------|
| Torino | 20,4 |
| Cuneo | 1,1 |
| Altra Università | 1,1 |

| Si informano sui laureati con l'Università di Torino nella sede di: | |
|--|-----|
| Torino | 6,4 |
| Altra Università | 0,9 |

| Sviluppano progetti di ricerca con l'Università di Torino nella sede di: | |
|---|-----|
| Torino | 7,5 |

Per quanto riguarda in particolare i job placement universitari, che possono assumere un ruolo significativo nei percorsi di ricerca e nella collocazione di laureati nel sistema produttivo, questa potenzialità è conosciuta solo da un quarto delle imprese del cuneese: anche in questo caso la percentuale sale notevolmente con l'aumentare della dimensione, di modo che più del 70% di quelle maggiori conosce, anche per esperienza diretta, questo servizio mentre l'incidenza è decisamente scarsa in quelle minori.

Tabella 53. Distribuzione conoscenza job placement

| | (%) |
|---------------|-------------------|
| Si | 26,8% |
| No | 73,2% |
| Totale | 100% (235) |

Tabella 54. Distribuzione conoscenza job placement per dimensione

| Classi di addetti | Sì, conosco i job placement |
|-------------------|-----------------------------|
| 1-9 | 0% |
| 10-49 | 18% |
| 50-249 | 30% |
| Oltre 250 | 73% |

Tabella 55. Valutazione dell'attività del job placement

| | Imprese (n°) | Imprese (%) |
|---------------|--------------|-------------|
| Ottima | 8 | 13,1% |
| Buona | 30 | 49,2% |
| Discreta | 1 | 1,6% |
| Sufficiente | 4 | 6,6% |
| Insufficiente | 6 | 9,8% |
| Non So | 12 | 19,7% |
| Totale | 61 | 100% |

Vale la pena evidenziare che le imprese che conoscono e ricorrono a questa opportunità ne esprimono una valutazione sostanzialmente positiva: la somma dei giudizi "buona" e "ottima" supera infatti il 60%, anche sotto questo profilo non mancano dunque le criticità e la necessità di una miglior calibratura.

In buona sostanza, nella realtà economica cuneese sono ancora minoritarie, ma non così rare le imprese che fanno ricorso, con diverse modalità, ai servizi dell'università, e questa situazione indica la consistente potenzialità, sia quantitativa che qualitativa, di attenzione e di investimenti da parte sia delle imprese che dell'università nel miglioramento e nella costruzione di relazioni sistematiche.

Si può pensare a una maggior diffusione della pratica degli stages così come a un più intenso ricorso al job placement universitario, come canale di selezione del personale a elevata qualificazione, e infine all'aumento della cooperazione nella ricerca di nuovi prodotti e processi, anche con incentivi pubblici o privati a sostegno di forme di partenariato che già esistono in altri contesti, quali gli assegni di ricerca a favore di ricercatori universitari da impegnare nello sviluppo di prodotti o servizi necessari alle imprese, o a veri e propri progetti di ricerca condivisi tra il sistema accademico e quello imprenditoriale.

3.9 Un quadro riassuntivo

L'analisi sui flussi di assunzione di laureati nel sistema produttivo cuneese, resa possibile grazie ai dati della rilevazione Excelsior di Unioncamere, è stata integrata e approfondita attraverso una indagine diretta, svolta negli ultimi mesi del 2010 presso l'universo delle imprese attive in provincia di Cuneo, con dieci e più addetti. L'universo così circoscritto – escludendo in tal modo le microaziende, che risultavano da Excelsior meno interessate all'impiego di lavoro a elevata qualificazione – assommava a oltre 900 casi: il tasso di collaborazione è stato più che soddisfacente, con 364 risposte, pari al 40%.

I primi risultati di questa survey sullo stock di laureati presenti nel sistema imprenditoriale della provincia che meritano di essere evidenziati sono l'assenza di laureati in oltre un terzo delle imprese e la conferma della relazione positiva tra dimensione di impresa e propensione a utilizzare laureati, come già rilevato da molte analisi condotte alla scala nazionale.

Al crescere della complessità aziendale aumenta anche la necessità di figure professionali ad alta qualificazione: le imprese che impiegano laureati sono più presenti fra le medie e grandi imprese, rappresentando la sostanziale totalità di quelle con oltre 250 addetti e quasi il 90% di quelle comprese tra 50 e 250 addetti. Al contrario questa incidenza scende al 50% delle aziende minori – tra i 10 e i 49 addetti – e mostra un minimo del 40% in quelle inferiori ai 10 addetti.

Le differenze non appaiono significative sul piano dei macro settori – la frequenza di laureati non è molto diversa tra l'industria e il terziario – quanto piuttosto a livello dei singoli comparti.

Nell'industria si hanno i risultati migliori nella chimica, nell'alimentare e nella meccanica, dove l'impiego di laureati coinvolge oltre il 75% delle imprese, a fronte di una incidenza ridotta attorno al 60% nel comparto delle manifatture varie, vale a dire sostanzialmente nel tessile e nell'abbigliamento, e in quello del legno.

Nel terziario si contrappongono il comparto finanziario, dove tutte le aziende occupano laureati, e quello della sanità e dei servizi professionali, dove più di nove aziende su dieci ricorrono a personale ad alta qualificazione, ai comparti del commercio, del turismo e dei servizi alla persona, dove l'incidenza scende attorno al 50% dei casi.

Nel settore secondario come in quello terziario sono dunque ancora ben presenti comparti e segmenti di attività tradizionali, le cui esigenze produttive non richiedono elevati livelli di qualificazione e che non sembrano contare sul potenziale innovativo costituito dalle conoscenze detenute da personale laureato: 114 delle 129 imprese che non impiegano laureati dichiarano, infatti, di non avere bisogno delle competenze specifiche da essi apportabili alle aziende e tutte meno una non prevedono assunzioni di laureati nel prossimo biennio.

Da questi riscontri si potrebbe addirittura avanzare l'ipotesi concettuale di una vera e propria segregazione di una parte non secondaria del sistema produttivo cuneese in mercati e prodotti basati su fattori concorrenziali di costo, esterni dunque alle sfide ma anche alle possibilità poste dalla economia della conoscenza.

Il comportamento della domanda di lavoro delle imprese cuneesi: un'indagine qualitativa

Introduzione

La survey quantitativa sulla dinamica di inserimento di laureati nelle imprese cuneesi, che è stata presentata nel capitolo precedente, ha consentito di evidenziare, oltre alla frequenza e all'intensità di questo processo, alcuni elementi di interesse ma di particolare complessità, meritevoli di approfondimento al fine di arricchire con elementi qualitativi risultati raggiunti, per definirne un quadro più completo.

Attraverso un'indagine qualitativa è stato possibile esplorare più in profondità quali siano le aspettative delle imprese cuneesi in merito all'impiego di personale laureato e le caratteristiche più ricercate, quale la corrispondenza tra le esigenze aziendali e le competenze di quel personale, quale il grado di soddisfazione dei datori di lavoro nei confronti di questa risorsa e quali, infine, modi e valutazioni delle relazioni tra sistema produttivo e sistema universitario.

Sono state intervistate 42 imprese, estratte da una lista di 300 nei settori con più elevata concentrazione di laureati, selezionate in modo tale che risultassero rappresentate – pur senza pretesa di significatività statistica – tutte le classi dimensionali e le categorie settoriali del sistema produttivo provinciale, anche se l'esclusione delle imprese più piccole, motivata dalla sostanziale marginalità del fenomeno in esame presso di esse in precedenza rilevata, aumenta il peso di quelle di medie e grandi dimensioni (tab. 56).

Gli intervistatori sono venuti in contatto prevalentemente con i responsabili del personale per le imprese più grandi o gli imprenditori nel caso delle imprese più piccole, ai quali hanno sottoposto una serie di domande aperte secondo lo schema di un'intervista semistrutturata.

Circa un terzo delle imprese intervistate appartiene alla categoria delle piccole imprese (10-49 addetti), mentre la parte più consistente appartiene alla categoria delle medie imprese (50-249 addetti), e rappresenta circa il 40% del campione. Le imprese medio-grandi e grandi (250-499 addetti, oltre 500 addetti) presenti nel campione sono 11 unità, e sono sovra rappresentate rispetto all'effettiva presenza nel tessuto produttivo locale poiché, come già ribadito, ai fini della presente ricerca si è voluto dare maggiore spazio alle imprese che con maggiore probabilità impiegano laureati (tab. 56).

Tabella 56. Imprese intervistate per settore e dimensione

| Settore/Dimensione | piccola (10-49) | media (50-249) | medio-grande (250-499) | grande (oltre 500) | Totale |
|---------------------------------|--------------------|-------------------|---------------------------|-----------------------|-----------|
| Produzione macchinari | 4 | 5 | 1 | 2 | 12 |
| Meccanica | 2 | 3 | 1 | | 6 |
| Alimentare | 2 | 3 | | 1 | 6 |
| Sanitario | 1 | 1 | | 1 | 3 |
| Chimico/gomma/plastica | | 1 | 2 | | 3 |
| Commercio | 1 | 1 | | | 2 |
| Credito e servizi alle imprese | 1 | 2 | | | 3 |
| Spettacoli, attività ricreative | 2 | | | | 2 |
| Telecomunicazioni | | 1 | | 1 | 2 |
| Carta | | | 1 | | 1 |
| Energia | | | 1 | | 1 |
| Formazione | | 1 | | | 1 |
| Totale | 13 | 18 | 6 | 5 | 42 |

Inoltre, il “campione” risulta particolarmente indicativo per la varietà che presenta in termini di rilevanza e intensità dell’impiego di laureati, oltre che dal punto di vista degli assetti proprietari e dei modelli gestionali – comprendendo aziende familiari, imprese manageriali, gruppi italiani e multinazionali –, della storia aziendale – con realtà di antico insediamento e casi di recente costituzione –, della evoluzione produttiva – con realtà ancorate al core business originario e altre che hanno diversificato la loro mission di prodotto –, del raggio di mercato – comprendendo imprese locali o nazionali o presenti sul mercato mondiale – del livello tecnologico e innovativo.

Infine merita di essere segnalato che nel periodo recente, contrassegnato dalle difficoltà della crisi economica, a fronte della conferma della funzione di vettore di innovazione riconosciuta ai laureati dalle grandi imprese, siano state le piccole a presentare una accelerazione di questo processo, cercando di:

“ innovare la nostra operatività con l’assunzione di capitale umano qualificato, pur in assenza di centri di ricerca e sviluppo che risulterebbero troppo onerosi”

4.1 Il profilo delle imprese che assumono laureati

Quasi tutte le imprese intervistate hanno assunto almeno un laureato nell'arco degli ultimi tre anni; sono nove le imprese che, invece, hanno dato risposta negativa. Sorprendentemente, queste ultime non sono imprese piccole, la maggior parte è intorno ai 50-60 addetti, vi è anche un'impresa con oltre 250 addetti e un ente pubblico; inoltre non si distinguono per livelli di tecnologia o innovazione particolarmente elevati (tab. 57). Alcune aziende hanno già laureati al proprio interno e non sentono la necessità di ampliare l'organico con nuove figure ad alta qualificazione. Alcune di queste giustificano la mancata assunzione di laureati con i problemi connessi alla crisi economica, che ha ridotto notevolmente le loro commesse, altre dichiarano di non avere bisogno di ulteriori figure specializzate.

In linea generale, l'appartenenza a settori produttivi maturi e/o con basso livello di specializzazione tecnologica influenza anche il numero delle assunzioni: in questi casi la quantità di laureati assunti rimane comunque sempre molto limitata, oscilla per la maggior parte dei casi fra 1 e 3 unità, e raramente raggiunge più del 10% sul totale degli addetti. In alcuni casi l'unico laureato assunto è una figura destinata a mansioni direttive, come l'amministratore delegato o il responsabile di produzione, in sostituzione di altri precedenti.

Le imprese che dichiarano di aver assunto molti laureati sono, infatti, un piccolo gruppo, caratterizzate da grande dimensione (oltre i 250 addetti), mercati di sbocco esteri e alto livello di innovazione tecnologica. La capacità di competere su mercati esteri è una delle risorse chiave per le imprese cuneesi: sono proprio quelle che sono riuscite ad affermarsi sui mercati esteri che risentono meno degli effetti della crisi economica del 2008 e sono quelle che hanno più bisogno di figure professionali qualificate.

Tabella 57. Laureati assunti nell'ultimo triennio

| Assunzioni e dimensione aziendale | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|
| Classe dimensionale | Laureati assunti nell'ultimo triennio | | Totale |
| | Si | No | |
| Piccola impresa | 11 | 2 | 13 |
| Media impresa | 12 | 6 | 18 |
| Medio-grande impresa | 4 | 2 | 6 |
| Grande impresa | 5 | 0 | 5 |
| Totale imprese | 32 | 10 | 42 |

4.2 I tipi di laurea prevalenti

La Facoltà dalla quale provengono in maggior parte i laureati assunti dalle imprese cuneesi è Ingegneria: dunque sia nelle piccole aziende come in quelle maggiori o in assoluto più grandi:

“Sono le competenze scientifiche e tecnologiche ad attrarre la domanda aziendale” (int. 5)

In seconda posizione si colloca la Facoltà di Economia e Commercio:

“Dove si cercano competenze organizzative, amministrative e commerciali” (int. 4)

A distanza seguono Scienze Politiche, Giurisprudenza, Lingue, Agraria e Medicina, queste ultime in relazione alle specifiche tipologie produttive di un certo numero delle aziende intervistate.

È importante sottolineare che, se in prevalenza i laureati impiegati nelle aziende provengono dalle due Facoltà citate, anche in queste sono presenti diversi indirizzi di specializzazione.

E, specie nelle imprese maggiori, le figure professionali sono selezionate con il massimo dettaglio in funzione di inserimenti lavorativi in posizioni particolari e mirate:

“I laureati in valore assoluto sono divisi su ventisei Facoltà” (int. 30)

A questo proposito, merita di rilevare se e in che misura le imprese percepiscano la differenza tra le lauree triennali e quelle specialistiche.

Se l'incidenza dei laureati con laurea triennale non è significativamente diversa nelle varie classi dimensionali delle aziende, mediamente contenuta entro il 20%, non così omogenei e sono le risposte in merito alla valutazione aziendale sui livelli di competenza contenuti nei due livelli di laurea.

Tabella 58. Differenze percepite fra laurea triennale e specialistica

| | Si | Poco | No | Non So | Totale |
|-----------------|----|------|----|--------|--------|
| Piccola impresa | 5 | 3 | 0 | 5 | 13 |
| Media impresa | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| Medio-grande | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| Grande impresa | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |

Per le piccole imprese, quelle che sostengono la presenza di differenze tra i due percorsi di studio: *“La laurea specialistica avendo una durata maggiore di due anni permette che arrivino figure più mature”* (int. 27).

Analoga posizione viene espressa dalle aziende di medie dimensioni per le quali:

“Contano le caratteristiche umane del soggetto e l'esperienza maturata in ambito lavorativo: il divario formativo potrà essere colmato nel tempo attraverso l'attività lavorativa” (int. 2)

O ancora:

“Spesso non è un discorso di tre o cinque anni (di università), ma l'obiettivo è di trovare una persona che risponda alle esigenze dell'impresa” (int. 2)

Diverse sono le valutazioni espresse dalle imprese maggiori, dalle cui risposte emerge con chiarezza la percezione di una differenza tra i due percorsi di laurea:

“La differenza è evidenziata in una preparazione teorica più completa, in una maggiore visione globale delle problematiche da affrontare, in una maggiore capacità e velocità nell'apprendimento, nell'affrontare i problemi e nel risolverli” (int. 20)

“La mia opinione è quella che tra i due tipi di laurea c'è differenza. Nella specialistica...vi sono sicuramente contenuti teorici e tecnici in più” (int. 20)

Anche se

“A oggi nell'impresa persone con i diversi tipi di studio ricoprono la stessa posizione. Ciò è molto soggettivo, dipende dalla persona. Il titolo dà le basi, poi la persona deve svilupparle nel concreto e apprendere sul campo” (int. 20)

Nelle grandi imprese si registra un altro importante fattore di discriminazione tra i due percorsi di studio, quando la forte specializzazione su determinate materie o argomenti evidenziati dai laureati con laurea magistrale è un prerequisito fondamentali per svolgere compiti di livello superiore e nella progressione di carriera:

“C'è una differenza tra le lauree e ci sono proprio due ruoli distinti. Per accedere alla dirigenza è necessaria la laurea specialistica, mentre per accedere a ruoli operativi è sufficiente l'altra” (int. 38)

4.3 I criteri di selezione

Tra i criteri utilizzati dall'impresa per selezionare i laureati sono spesso messi in evidenza dagli intervistati i fattori di tipo personale e sociale. Le abilità relazionali e di integrazione all'interno dell'impresa e la capacità di adeguamento al clima aziendale, al modo di lavorare dell'impresa vengono ritenute fondamentali da molte imprese:

"L'apporto di un bagaglio scolastico è molto importante, ma viene in parte accantonato privilegiando l'azienda e coniugando poi le cose" (int. 29)

"Capacità di calarsi nell'azienda" (int. 29)

L'altro elemento importante, sempre di carattere personale, è la motivazione al lavoro e all'imparare, l'impegno e la disponibilità:

"Devono essere persone volenterose" (int. 3)

"Negli anni dell'Università un soggetto maturo, ha idee più chiare e quindi prendendo un laureato vi è proprio una maturità della persona, oltre agli studi" (int. 16)

L'affidabilità, e dunque il non avere comportamenti di tipo opportunistico verso l'impresa, sono ritenuti fondamentali per tutte le qualifiche:

"Il criterio utilizzato è soprattutto quello dell'affidabilità della persona, la serietà, la volontà di fare e di imparare" (int. 27)

Tra gli elementi legati agli aspetti caratteriali si ricerca, inoltre, la versatilità e il sapersi adattare al cambiamento.

Il bagaglio scolastico viene ritenuto importante, ma in molte situazioni non fondamentale. Più la mansione da svolgere è specialistica, più il bagaglio di competenze diventa chiaramente fondamentale, ma non è l'unico parametro utilizzato. In particolare, per mansioni molto specialistiche, di solito richieste dalle imprese più grandi, si cercano non solo laureati, ma laureati con la laurea specialistica e talvolta con ulteriori specializzazioni. In questi casi le imprese ricercano precisi profili ed effettuano colloqui tecnici:

"Siamo andati alla ricerca di soggetti che, seppur arrivando da una Facoltà che può avere più specializzazioni, avesse queste competenze in gestione" (int. 29)

"I criteri più importanti riguardano l'estrazione di tipo formativo. Talvolta ricerchiamo un buon mix di studi, magari una parte meccanica e l'altra di elettronica" (int. 22)

Per queste mansioni, il tipo di laurea, il voto, i tempi di raggiungimento del titolo di studio e le esperienze precedenti diventano fondamentali come canale di accesso all'impresa. Le imprese anche di medie dimensioni, ma che hanno un'area ricerca e sviluppo e investono molto in innovazione del prodotto, ricercano laureati con competenze specifiche.

Per esempio, un'impresa specializzata nella produzione di macchine per il settore agroalimentare – anche se è di piccole medie dimensioni (trenta dipendenti) ma che investe molto in Ricerca e Sviluppo (*"Perché il mercato richiede un avanzamento, richiede continue migliorie"*, int. 31) – negli ultimi tre anni ha assunto 3 neo-laureati in quell'area e ritiene che la preparazione universitaria sia indispensabile, unitamente alla voglia di impegnarsi per colmare la mancanza di competenze pratiche.

Nelle imprese più piccole dove, invece, il laureato di solito non ricopre una mansione così specifica, ma tutti si occupano un po' di tutto, spesso viene ricercato il laureato con già esperienza pregressa in quel settore. In questi casi, il laureato viene scelto non per le sue competenze specifiche, ma per la maggiore capacità di apprendimento:

"Io credo che la laurea dia cultura, fornisca un metodo di studio, un approccio alle problematiche e una mentalità più aperta. Lo studio è fondamentale" (int. 13)

La scelta dipende molto dal tipo di professionalità richiesta per svolgere quel tipo di produzione e contemporaneamente da quanto l'impresa decide di investire nella formazione:

"È bene ribadire che il nostro lavoro non necessita di menti straordinarie ma abbiamo bisogno di gente che faccia bene il proprio compito, che acquisisca nel tempo un forte senso di appartenenza, che permetta ai soggetti di restare in azienda, anche perché i costi di formazione di un profilo sono altissimi per l'impresa, ad esempio un progettista ha bisogno di 10 anni di lavoro e apprendimento per essere completo. Le nostre macchine sono molto complesse" (int. 16)

In alcuni casi, le imprese più lungimiranti hanno deciso di selezionare dei laureati da inserire in azienda per le loro maggiori competenze teoriche possedute, in modo da poterli affiancare al personale delle generazioni precedenti, con minore competenze teoriche, ma maggiore esperienza in modo da poter fare un salto in avanti all'impresa.

Tra le competenze, spesso, la conoscenza delle lingue straniere è uno dei criteri di selezione, specialmente per chi lavora nel settore commerciale.

La votazione scolastica non viene invece giudicata come un elemento così importante:

"Se ciò è simile (le esperienze lavorative pregresse) si guarda il voto, ma bisogna fare attenzione, perché non sempre il voto rispecchia le potenzialità della persona" (int. 12)

Non da ultimo, la questione territoriale appare importante. Da un lato le piccole medie imprese utilizzano come criterio di selezione il luogo di residenza del laureato, con il timore che se lavorano troppo lontano dall'abitazione abbandoneranno presto quel luogo di lavoro. Infatti, lo stipendio offerto al laureato non compenserebbe i costi di spostamento. In questo ragionamento si rintracciano da un lato la scarsa propensione alla mobilità dei residenti nel territorio cuneese, dall'altro si ribadisce la volontà delle imprese cuneesi di instaurare rapporti di lungo periodo con i loro dipendenti. Inoltre, emerge uno dei problemi dal lato dell'offerta di lavoro: la scarsa retribuzione dei laureati.

"Il criterio fondamentale è la vicinanza fisica alla sede di lavoro... soprattutto i laureati che guadagnano pochissimo" (int. 13)

Invece, la questione si ribalta per i criteri di selezione delle grandi imprese multinazionali: qui la disponibilità alla mobilità internazionale è fondamentale, unitamente alla competenza tecnica, che viene approfondita attraverso specifici colloqui, e ad aspetti caratteriali.

"Tuttavia, noto che i giovani laureati talvolta non colgono la possibilità di un'esperienza all'estero a causa del legame con il territorio e di un'idea di creare una famiglia" (int. 21)

4.4 I canali per la selezione

Forse proprio per l'importanza che viene attribuita a elementi di carattere personale e sociale del soggetto, il canale di selezione più utilizzato, in linea con le precedenti ricerche in Italia, sono i contatti personali. In particolare, alcune imprese si basano su segnalazione di soggetti esterni all'impresa che posso garantire sull'affidabilità del soggetto, sulle sue caratteristiche personali e caratteriali; altre grandi imprese, molto radicate sul territorio e che operano a livello familiare, si basano su segnalazioni di dipendenti.

Quanto più si ricercano laureati con competenze specifiche – e questo avviene principalmente nelle grandi imprese – tanto più si tende, invece, a utilizzare come principale canale quello delle società di ricerca personale. L'invio di CV (curriculum vitae) direttamente all'impresa (cartaceo) o attraverso il sito dell'impresa o siti web è al terzo posto.

Qualche impresa più grande utilizza strategie che sommano il criterio delle valutazioni delle competenze a quello della segnalazione di dipendenti dell'impresa:

"Ci sono tre vie: l'invio spontaneo di CV (sono quelli che trovano meno fortuna), l'invio dei CV segnalati (da dipendenti... che vengono almeno visionati e ricambiati con un colloquio di cortesia) e CV ricercati direttamente dalla direzione del personale mediante i classici canali di Alma Laurea e di contatti diretti con i Job placement delle Facoltà" (int. 13)

È interessante notare come in questo caso avvenga una pre-selezione dei candidati attraverso le conoscenze dei dipendenti che saranno incentivati a selezionare solo soggetti affidabili e, in un secondo momento, una selezione sulla base dei CV. Per accedere alla seconda selezione occorre però essere inseriti nella "rete" di relazioni giuste.

Le grandi imprese tendono a utilizzare contemporaneamente più canali di ricerca del personale. Infine, solo una grossa impresa si appoggia al centro per l'impiego, mentre una di medie dimensioni fa riferimento a Tecnogrande, che è collegata con il mondo dell'Università.

4.5 Tra formazione teorica e formazione effettiva

Il divario o la corrispondenza tra la formazione accademica e le esigenze delle imprese è ovviamente correlato al tipo di funzioni alle quali sono assegnati i laureati.

Nelle imprese minori si ricorre all'impiego di personale laureato nelle mansioni più varie:

"(I laureati) sono sparsi un po' in tutti i settori. Per competenze necessarie all'interno dell'amministrazione... diciamo che ci vuole una forte motivazione nel lavoro che facciamo, pertanto ci sono anche lauree non sfruttate nel settore di appartenenza" (int. 36)

Anche nelle imprese medie e medio-grandi si rileva la presenza di personale laureato in organico. In una pluralità di funzioni aziendali

"Si possono trovare laureati in tutte le attività che noi svolgiamo" (int. 28)

Tuttavia appare evidente che aumentando la complessità organizzativa si ha necessità di figure qualificate in alcuni ruoli chiave dell'impresa:

"Tutte le mansioni di direzione, un paio di figure del marketing e le figure in laboratorio richiedono una laurea" (int. 14)

Così le imprese maggiori ricercano personale:

"Con lauree specialistiche altamente professionalizzanti. In particolare per quello addetto ad attività di ricerca e sviluppo" (int. 28)

In questa cornice si devono esaminare i giudizi espressi in merito al bagaglio di competenze tecniche e scientifiche fornito ai laureati dagli studi universitari.

Tabella 59. Giudizi sulla formazione tecnica e scientifica

| Formazione in termini di competenze tecniche | | | | |
|--|----------|----------|--------------|--------|
| | Adeguate | In parte | Non adeguate | Totale |
| Piccola impresa | 62% | 23% | 15% | 100% |
| Media impresa | 39% | 56% | 5% | 100% |
| Medio-grande impresa | 17% | 50% | 33% | 100% |
| Grande impresa | 20% | 60% | 20% | 100% |

Se la maggior parte delle imprese di piccola dimensione ritengono adeguata la formazione tecnica acquisita nell'Università, pur con qualche riserva:

"In termini di competenze tecniche direi di sì. Noi comunque facciamo sempre della formazione interna" (int. 31)

e se presso le medie imprese l'incidenza di quelle che ritengono i laureati dotati di una formazione tecnica adeguata al ruolo svolto in azienda è ancora elevata:

"Le competenze tecniche sono abbastanza adeguate. Le basi ci sono, poi credo che per ogni progetto loro debbano comunque studiare, aggiornarsi con le normative" (int. 19)

solo una quota minoritaria di imprese appartenenti alla classe medio-grande giudicano adeguato il bagaglio scientifico accumulato dai laureati nel loro corso di studi:

"Non proprio, dobbiamo formarli. Arrivano con nozioni generali che noi dobbiamo integrare" (int. 26)

Allo stesso modo, le imprese di grandi dimensioni ritengono i laureati dotati di una preparazione solo parzialmente adeguata alle attività che dovranno svolgere in azienda:

"Le competenze tecniche non sono sufficienti, avviene un adeguamento delle competenze attraverso un processo di Training on the Job, che noi curiamo e che prosegue per mesi" (int. 22)

"È adeguata, ma sicuramente è una formazione che non è ancora sufficiente per gli standard della nostra azienda" (int. 13)

La graduatoria dei giudizi espressi in merito alla formazione universitaria considerata nel suo complesso, relativa cioè alle conoscenze scientifiche e tecniche, ma anche al capitale culturale e relazionale dei laureati, appare rovesciata rispetto a quella relativa alle competenze scientifiche appena esposta.

Tabella 60. Giudizi sulla formazione complessiva (Domanda: ritieni che la formazione universitaria sia complessivamente adeguata al mondo del lavoro?)

| Formazione universitaria complessiva adeguata | | | | |
|---|-----|----------|-----|--------|
| | Si | In parte | No | Totale |
| Piccola impresa | 31% | 61% | 8% | 100% |
| Media impresa | 67% | 33% | 0% | 100% |
| Medio-grande impresa | 67% | 33% | 0% | 100% |
| Grande impresa | 40% | 40% | 20% | 100% |

Infatti, sono in particolare le piccole imprese a ritenere che la formazione universitaria sia solo parzialmente adeguata all'inserimento nel mondo del lavoro e attribuiscono questa valutazione principalmente alla mancanza di esperienze lavorative, lacuna che può essere colmata solo nel tempo attraverso il lavoro e la formazione operativa aziendale.

"(I laureati)... hanno buone basi. Bisogna insegnar loro il metodo aziendale rispetto a quello standard che gli è stato insegnato" (int. 39)

Peraltro anche le imprese di medie o grandi dimensioni, che valutano la formazione universitaria complessivamente adeguata, sottolineano che questa formazione sia più teorica che pratica:

"Come conoscenze teoriche sicuramente sì, lo scambio con le imprese è però indispensabile; l'esperienza che si guadagna sul campo è unica" (int. 7)

Anche queste imprese ritengono dunque che la preparazione universitaria complessiva sia adeguata ma che richieda un adattamento specifico e professionale nel momento in cui il laureato è inserito in azienda:

"La formazione offre sicuramente dei principi generali, i soggetti arrivano con concetti di base che poi vanno espansi imparando sul campo, per entrare nel merito del nostro prodotto" (int. 26)

In particolare le grandi aziende sembrano apprezzare, oltre che le competenze specialistiche, anche il bagaglio culturale dei laureati.

Sembra dunque emergere un *trade off* tra funzioni aziendali per cui vengono impiegati i laureati assunti dalle imprese e i giudizi da queste formulati sul loro patrimonio specifico (competenze scientifiche) o generale (capitale culturale): laddove, e cioè nelle piccole imprese, l'assunzione di laureati non risponde a specifiche esigenze funzionali, è più positivo il giudizio sulle prime.

Al contrario, laddove, e cioè nelle imprese più grandi, l'assunzione di laureati risponde a precise esigenze funzionali, è più positivo il giudizio sul secondo.

In una parola, ognuno è meno soddisfatto rispetto alle specifiche esigenze che intende privilegiare nel suo percorso di impiego di laureati.

Così, quasi tutte le imprese hanno rimarcato la necessità di una maggiore collaborazione dei lavoratori dipendenti a integrare la loro formazione universitaria con le necessità richieste dallo svolgimento di un'attività lavorativa in azienda. In particolare:

"Le competenze teoriche sono buone, mentre per quanto riguarda le tecniche bisogna colmare questo gap con la realtà" (int. 22)

4.6 Come si colma il divario: la formazione in azienda

Le imprese sottolineano che il loro contributo alla formazione dei neo assunti è a volte carente per mancanza di tempo e di personale addetto a tale formazione, pur se dichiarano un consapevole interesse a colmare il divario tra teoria universitaria e pratica aziendale e un concreto impegno in questa direzione, con una sostanziale convergenza di metodologie.

In tutte le classi dimensionali prevale infatti la modalità di formazione interna, con l'affiancamento di personale esperto ai nuovi assunti, anche laureati.

È da notare che oltre un terzo delle piccole imprese integra la formazione per affiancamento con corsi specifici per consentire ai dipendenti un più facile inserimento in ambito operativo.

"L'affiancamento e laddove c'è n'era bisogno abbiamo effettuato dei corsi" (int. 36)

Questo modello di formazione è adottato anche dalle medie imprese che utilizzano principalmente corsi di formazione specifici per completare la preparazione teorica dei nuovi assunti:

"Da noi la formazione è ferrea; chiunque entra da noi è obbligato a effettuare corsi specifici per la propria mansione" (int. 12)

Le imprese medio-grandi utilizzano sia l'affiancamento di personale interno esperto che corsi specifici o corsi di aggiornamento. In questa area, la formazione aggiuntiva aziendale è resa necessaria dal contesto aziendale più complesso che richiede una preparazione più specialistica e dunque compaiono modalità formative particolari.

"Un'azienda oggi deve cercare una formazione continua. Oltre ad aggiornamenti si parla anche di formazione trasversale per aumentare le competenze e l'apertura mentale dei soggetti" (int. 20)

“Vengono effettuati corsi di aggiornamento e affiancamenti per periodi lunghi e con votazioni sull’apprendimento” (int. 26)

È specifica delle imprese di grandi dimensioni la presenza di una struttura organizzativa che supporta la formazione dei neo assunti nell’inserimento al lavoro. L’affiancamento è formalizzato nella figura dei *tutor* interni mentre sono diffuse forme di collaborazione con diverse facoltà universitarie nella predisposizione di progetti per la formazione dei laureati. I corsi post laurea come i master producono una preparazione già molto elevata e dunque:

“La prima formazione avviene mediante l’affiancamento a personale esperto. Dopo di che, in funzione di quello che andrai a fare, ti specializzi con dei corsi e quant’altro necessario” (int. 30)

Tabella 61. Modalità di formazione in azienda

| Modalità di formazione in azienda | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|--------------------|--------|
| | Affiancamento iniziale | Corsi specifici | Corsi di aggiornamento | Nessuna formazione | Totale |
| Piccola impresa | 42% | 36% | 11% | 11% | 100% |
| Media impresa | 28% | 36% | 16% | 20% | 100% |
| Medio-grande impresa | 33% | 33% | 33% | 0% | 100% |
| Grande impresa | 50% | 38% | 12% | 0% | 100% |

4.7 La forma contrattuale

Anche in questa indagine si confermano, e sembrano generalizzabili a tutte le Facoltà, i risultati che emergevano già nella ricerca sui percorsi lavorativi dei laureati in Scienze Politiche a Cuneo (Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, 2010) che evidenziavano la caratterizzazione del sistema produttivo cuneese rispetto ad altre realtà italiane per una maggiore stabilità lavorativa, con una maggiore propensione, peraltro già rilevata negli anni '80 e '90, a stabilizzare i dipendenti e a costruire con essi rapporti di lavoro basati sulla affidabilità e sulla fedeltà reciproca.

Così, la forma contrattuale prevalente per i laureati, nella comparazione a scala nazionale, è ancora quella del contratto a tempo indeterminato, con la variante in alcuni casi di contratti a termine o di collaborazione utilizzati per limitati periodi di prova, per verificare la loro affidabilità e le loro motivazioni e tendenzialmente trasformati a tempo indeterminato in lassi di tempo circoscritti.

Mancano casi di periodi di prova più lunghi che si articolano prima su uno stage e poi su un contratto di apprendistato: ma anche questi, per i

laureati, tendono in non pochi casi a trasformarsi in contratti a tempo indeterminato. Così avviene anche in casi molto particolari:

"L'impiegata, invece, è a tempo determinato in sostituzione di un'impiegata che ha chiesto un periodo di aspettativa ma comunque vada sarà confermata poiché svolge i propri doveri in modo adeguato" (int. 3)

In questa cornice non sorprende che la formazione viene erogata prevalentemente dall'azienda: sembra, dunque, ancora valere, almeno a Cuneo, l'idea che solo garantendo la sicurezza del posto di lavoro si possa ottenere cooperazione e consenso da parte dei lavoratori (Dore, 1980).

Dall'altra parte la prospettiva e la strategia di rapporti lavorativi di lungo periodo, apprezzati nel cuneese sia dal lato dell'offerta di lavoro sia anche dal lato della domanda, fa in modo che la formazione che l'impresa sostiene nei confronti dei laureati, per trasformare le loro competenze teoriche in specifiche funzionali e per sviluppare le loro abilità pratiche, non venga percepita principalmente o esclusivamente in termini di un costo da sostenere, ma soprattutto di un investimento di lungo periodo.

4.8 Prospettive di carriera dei laureati

La specializzazione produttiva, ma anche il tipo di proprietà dell'impresa sono i fattori chiave che intervengono anche nel determinare le prospettive di carriera dei laureati. Il tema si ricollega a quello dell'ambizione e delle aspettative che, in alcuni casi, rischiano di essere frustrate da un ambito di azione ristretto.

In linea generale sembra emergere che se l'impresa non è familiare, ma al contrario appartiene a un gruppo, e se è ben affermata sul mercato internazionale con una quota rilevante di esportazioni, migliorano le possibilità di carriera per i laureati. Il fatto che l'impresa appartenga a un gruppo, nazionale o internazionale, e/o abbia delle filiali all'estero, permette di avere più possibilità di "sfogo" a livello verticale ma anche orizzontale, che viene riconosciuto a livello di carriera.

"L'aspetto positivo dell'essere multinazionale è l'opportunità di fare carriera altrove" (int. 21)

"Abbiamo un progetto per aprire una filiale a Dubai e una in Polonia e opportunità di fare ci sono. Più uno si ingrandisce più bisogna delegare" (int. 39)

"In [nome impresa] non vi sono molti sbocchi, tuttavia appartenendo al gruppo [nome del gruppo], se si vuole si può ambire a posizioni rilevanti all'interno del gruppo" (int. 14)

Il tema del controllo da parte della famiglia proprietaria dell'impresa è un tema ricorrente negli studi sull'industria italiana. La proprietà familiare spesso limita la progressione verticale dei laureati, che non possono accedere oltre una certa soglia, poiché i ruoli direttivi di comando rimarranno saldamente in mano alla famiglia proprietaria. Benché la peculiare forma dell'impresa familiare sia stata per anni una delle chiavi del successo del sistema produttivo italiano, viene in realtà spesso indicata come punto di debolezza. Soprattutto in un contesto di grande competizione globale come quello attuale, questo tipo di rigidità blocca il ricambio generazionale e l'afflusso di nuove competenze e conoscenze, sia in campo tecnologico che organizzativo (Bianco, 2004; Onida, 2004).

Anche dalle interviste sembra emergere questa sorta di "soffitto di cristallo" per cui le posizioni manageriali top saranno sempre attribuite sulla base dell'appartenenza alla famiglia proprietaria e non su criteri più oggettivi. Per certi versi sembra quasi delinearsi una sorta di selezione avversa, che porta a escludere le persone più brillanti perché si sa che prima o poi scapperanno:

"Nella nostra azienda di possibilità di carriera ce ne sono molto poche perché è un'impresa dove il fondatore è il padre e subentreranno i figli, per cui la carriera spetta a loro" (int. 6, 100 addetti)

"Questa è un'azienda di piccole dimensioni con ancora una dirigenza familiare. Le possibilità quindi vi sono fino ad un certo punto" (int. 31)

"...non vogliamo assumere una struttura troppo grande (...). Ciò limita anche l'assunzione di laureati bravi, quelli che si distinguono dagli altri, perché non potendo crescere è difficile che riescano a trovare i loro equilibri qua da noi" (int. 16)

Come già rilevato nel paragrafo precedente, le imprese tendono a instaurare rapporti di lavoro molto lunghi: sono consapevoli del fatto che il laureato rappresenta un investimento, per cui è necessario cercare di rendere il rapporto di lungo periodo, per non perdere quanto fatto in sede di formazione e beneficiare al massimo delle sue potenzialità, che si esprimono dopo un certo periodo di tempo.

Viene comunque riconosciuto che ai laureati sono assegnati ruoli dirigenziali o mansioni chiave in campo tecnico rispetto ai diplomati, il bagaglio di conoscenze e pratiche aziendali che il laureato ha raggiunto attraverso processi di affiancamento o corsi pratici, e il contributo che questi può dare, è prezioso e un'eventuale fuga dei laureati sarebbe solo dannosa per l'impresa. Le imprese quindi decidono di testare il laureato nella fase iniziale del percorso, ma tendono a trasformare tutti i contratti in rapporti di lungo periodo.

"Quando assumiamo qualcuno vorremmo tenercelo per sempre. È un investimento, tutto quello che uno insegna ad una persona è

tutto valore aggiunto che un domani ci può ritornare (...) il fatto di tenerlo 6 mesi e poi mandarlo via è uno spreco" (int. 39)

"Se i laureati li fai crescere non scappano, altrimenti scappano" (int. 12)

4.9 Il giudizio delle imprese cuneesi sui laureati

Alla richiesta sottoposta ai datori di lavoro di esprimere una valutazione complessiva sui laureati "all'opera", su vantaggi e svantaggi del loro impiego e sulle loro motivazioni, anche ricordando episodi particolari legati alla propria esperienza aziendale, quasi la totalità degli intervistati si è espressa complessivamente in modo decisamente favorevole.

Particolarmente sorprendenti sono le risposte relative a vantaggi e svantaggi dell'impiego di laureati: tutti gli intervistati concordano sul fatto che ci siano soprattutto vantaggi, e quasi unanime è il riconoscimento delle maggiori competenze dei laureati.

È curioso che anche le imprese che non impiegano laureati, a eccezione del Direttore generale o dell'Amministratore delegato, tendono a dare giudizi entusiastici – e in questi forse idealizzati e personalizzati – sui laureati.

Ai laureati è certamente riconosciuto in modo generalizzato un maggiore "bagaglio di conoscenze", ma soprattutto se ne apprezza la maggiore capacità di apprendimento, la flessibilità mentale e la capacità di risoluzione dei problemi, rispetto al personale con minori livelli di scolarizzazione:

"Lavorare con personale laureato è sicuramente vantaggioso da tutti i punti di vista: per l'elasticità mentale, per la possibilità di inserire altri know how, per la possibilità di confronto" (int. 8)

"Sicuramente la flessibilità mentale dei laureati nell'approcciare il cambiamento, oltre che le competenze tecniche e teoriche" (int. 7)

"Hanno voglia di mettersi in gioco e usare la loro testa per creare un po' tutto quello che può servire. Più gli diamo responsabilità e più sono soddisfatti" (int. 39)

I pochi commenti negativi riflettono più che altro le mappe mentali di alcuni intervistati. Persone quasi sempre di età matura fanno riferimento a una generica poca stima nelle nuove generazioni e a una nostalgia per il passato, che li fa dire che i giovani d'oggi hanno "poca voglia di sacrifici", giudizio che non sembra ragionevolmente riconducibile a specifiche caratteristiche dell'essere laureato.

Quello che invece molti sottolineano, alcuni con un accento piuttosto critico, è la generale tendenza dei laureati ad avere aspettative molto elevate e un desiderio di "bruciare le tappe" in termini di carriera.

Questo porta a un senso di frustrazione dei laureati, che tendono ad

abbandonare le posizioni insoddisfacenti o attuano atteggiamenti ostili nei confronti dell'azienda. Fenomeni considerati parimenti come molto negativi dai datori di lavoro e che si manifestano in una variegata pluralità di situazioni, ma che sembrano più accentuati presso le imprese più grandi che tendono a sottolineare più delle altre la "fretta" dei laureati:

"Un laureato talvolta ha aspettative più alte e dopo alcuni anni "scalpita". Ma non tutti possono ricoprire cariche più elevate" (int. 17)

Nelle imprese minori si rileva che:

"Svantaggi non direi, se non il fatto che il laureato ambisca a posizioni di rilievo e la nostra azienda, essendo comunque una piccola realtà rispetto alle altre, non può offrire, per cui il soggetto si licenzia" (int. 19)

In altre realtà, il rapporto con i laureati è pregiudicato dal loro impiego in funzioni ritenute da essi non corrispondenti alla loro qualificazione:

"Il rapporto di lavoro si è dovuto interrompere perché la figure si sentivano sottoutilizzate rispetto a quello che pensavano di meritare" (int. 28)

Molti infine affermano che le possibilità di carriera ci sono, ma i tempi sono normalmente più lenti di quelli desiderati:

"Non sempre i tempi di crescita collimano con i tempi di crescita aziendale. Le aspettative delle persone neo-laureate sono spesso troppo alte nell'immediato" (int. 7)

La creazione di aspettative molto elevate, che poi vengono frustrate al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro, è un problema ampiamente riconosciuto e trattato a livello nazionale, almeno per particolari categorie di laureati (Almalaura, 2011; Cammelli et al., 2009; Isfol, 2010), che in parte è da ricondurre alle tematiche concettuali dell'inflazione delle credenziali e della formazione delle aspettative da parte delle famiglie, legate a immagini di un mondo del lavoro del passato, quando la laurea era una garanzia di affermazione professionale.

In alcuni casi però sono le stesse imprese a riconoscere che le possibilità di carriera sono molto limitate, specie in funzione della loro dimensione e della loro specializzazione produttiva.

Queste considerazioni introducono la questione dell'*overeducation* di molti laureati italiani: spesso il loro livello di istruzione è ridondante rispetto alle mansioni che si svolgono in azienda, le competenze acquisite non sono utilizzate nello svolgimento del lavoro e il titolo di studio non è richiesto per legge per ricoprire particolari posizioni né costituisce un requisito essenziale.

È interessante quanto dichiarato da alcuni intervistati, che non trovano differenze fra la laurea e il diploma e sembrano confermare un problema di inflazione delle credenziali:

“Personalmente io non individuo la categoria del laureato così diversa da quella del diplomato. Anche perché se un tempo all'università ci andavano solo i meritevoli, attualmente ci vanno tutti” (int. 11)

“Tuttavia ho operai che con il diploma di terza media valgono molto più di un laureato. Non mi sento di dire che la laurea sia un qualcosa di più se non in situazioni in cui viene necessaria per apporre delle firme” (int. 27)

“In base a quello che dai la ditta ti fa crescere, se hai la laurea meglio, se non la possiedi va bene lo stesso” (int. 27)

Così, un atteggiamento particolarmente competitivo e ambizioso da parte dei laureati non viene valutato positivamente dalle imprese intervistate che, al contrario, apprezzano molto la volontà di alcuni di “sporcarsi le mani”.

In generale i laureati vengono considerati motivati, ma spesso il giudizio viene ricondotto a una dimensione prettamente soggettiva: molto dipende dalla persona con cui si è avuto modo di interagire. Quello che molti datori di lavoro apprezzano, e in certi sensi auspicano, è la disponibilità ad adeguarsi a mansioni più umili rispetto a quelle potenzialmente raggiungibili dato il titolo di studio, la flessibilità a collaborare in caso di problemi imprevisti, o a fermarsi oltre l'orario di lavoro.

In molti casi i laureati vengono messi alla prova, e in questo senso: vengono fatti partire dal basso per poi premiarli a mansioni più consone alla loro formazione scolastica, e quelli che dimostrano di avere dedizione e senso di sacrificio per l'azienda vengono apprezzati:

“L'episodio positivo riguarda una ragazza laureata che è entrata da noi per fare la segretaria. Ha dimostrato voglia di fare, e alla scadenza del contratto l'abbiamo indirizzata al controllo di gestione più legato al suo titolo di studio” (int. 30)

“Un altro [episodio], sicuramente positivo: vi sono ingegneri che chiedono di essere inseriti in officina per poter capire meglio e vedere concretizzato il lavoro di progettazione e per apportarvi migliorie” (int. 26)

4.10 Le previsioni di assunzioni di laureati

Nel triennio precedente l'indagine, tutte le aziende intervistate hanno assunto uno o più laureati, sia che si trattasse di piccole imprese che di strutture di maggiori dimensioni operative.

Ma alla richiesta di prevedere una ulteriore assunzione di personale

a elevata qualificazione nell'arco dei prossimi tre anni, la risposta delle imprese è piuttosto cauta: circa metà di esse imprese risponde "no" o in modo dubitativo.

In particolare sono le aziende che già hanno un numero limitato di laureati al proprio interno, a dichiarare di non sentire la necessità di ampliare l'organico con nuove professionalità qualificate.

Alcune di queste giustificano le previsioni negative con le incertezze connesse alla crisi economica, che ha ridotto notevolmente le loro commesse, mentre altre dichiarano di non avere bisogno di ulteriori figure specializzate.

Questi riscontri si trovano in misura più marcata in settori produttivi maturi e/o con basso livello di specializzazione tecnologica: in un contesto di crisi economica, con più o meno esplicita determinazione, queste imprese o dichiarano il blocco totale delle assunzioni a fronte della compressione o della stagnazione delle commesse – limitandosi a prevedere eventuali assunzioni a carattere stagionale o legate a rimbalzi produttivi che potranno riguardare principalmente manodopera non laureata – o attendono di vedere gli sviluppi della congiuntura economica, facendo emergere l'assenza di una pianificazione delle assunzioni nel medio periodo e una tendenza ad adottare strategie di "wait and see", in attesa di una più favorevole congiuntura economica.

"Al momento non c'è pianificata nessuna assunzione. (...) Ci sarà bisogno di una persona con determinate capacità, ma non sarà la laurea a determinarne l'inserimento" (int. 36)

"Non lo so, per i lavori generici non si necessita di laureati" (int. 3)

In alcuni casi, il fatto di annoverare tra i propri clienti il settore pubblico si traduce in un peggioramento delle prospettive aziendali, vuoi per le incertezze relative ai crescenti ritardi nei pagamenti da parte degli enti pubblici, e ai relativi costi, vuoi per la drastica riduzione delle commesse e/o dei finanziamenti pubblici.

Al contrario, anche in uno scenario inquietante, le imprese più grandi, presenti sui mercati esteri e ad alto livello di innovazione tecnologica, manifestano comunque una più diffusa propensione a rafforzare la loro capacità competitiva, individuando in un ricorso ancora più intenso a risorse professionali a superiore qualificazione una delle risposte chiave per la loro performance.

Tra queste spiccano imprese di due dei comparti portanti dell'economia cuneese, quello alimentare-dolciario e quello della produzione di macchinari e sistemi produttivi per il settore manifatturiero, che rivestono un ruolo essenziale nella dinamica delle esportazioni della provincia di Cuneo.

"Penso di sì perché il mercato è in espansione e necessiteremo sicuramente di laureati" (int. 25)

A queste si aggiungono le imprese del credito (banche) e quelle dei servizi avanzati per il sistema produttivo (consulenza fiscale, legale, amministrativa, tecnologica, ecc.) che tendono a sostituire il personale a minor qualifica in uscita con personale laureato o che richiedono per il proprio business l'apporto di professionisti qualificati.

"Si. Tendiamo ad assumere solo più laureati" (int. 15)

In tutti questi casi, la prospettiva di assumere laureati si inserisce in un quadro sistematico di programmazione delle assunzioni e di continuo miglioramento della qualificazione della forza lavoro.

Particolare risulta la situazione di numerose medie imprese, che stanno valutando la possibilità di operare nuove assunzioni scegliendo tra i laureati in funzione di un calcolo delle convenienze economiche:

"Se al giorno d'oggi il costo di un laureato è quasi come quello di un diplomato perché non ne assumiamo? Anche perché al giorno d'oggi, secondo me, c'è bisogno di qualche laureato. Tant'è che alcuni studi, alcuni lavori li facciamo fare da certi studi specializzati" (int. 32)

4.11 Imprese e Università: una prospettiva

Come già rilevato nella indagine quantitativa, anche dalle interviste in profondità la collaborazione con le università appare circoscritta alle imprese di maggiori dimensioni e contempla come terreno principale di relazione quello degli stages formativi.

Viene infatti generalmente ribadita l'importanza delle esperienze di lavoro condotte mentre si studia, sia per socializzarsi agli ambienti lavorativi e per impararne le regole, sia per confrontare le competenze teoriche con le abilità richieste dalla pratica aziendale:

"Magari se poco prima di laurearsi si facesse fare loro un po' di esperienza sarebbe sicuramente utile. Se sei un ingegnere meccanico non sarebbe male che ti facessi 6 mesi in officina a svolgere funzioni manuali, così si rende conto che quando progetta qualcosa qualcuno lo deve poi anche costruire" (int. 1)

"Si può iniziare a rendersi conto un pochino della situazione dell'impresa. Nell'università i ritmi di lavoro te li gestisci tu, sul lavoro i ritmi sono dati da tutto il personale nell'insieme e bisogna adeguarsi a questi" (int. 33)

Ma molte imprese sottolineano come i tirocini siano troppo brevi per permettere all'impresa di valutare il candidato e altre lamentano il poco interesse da parte degli stagisti nell'impegnarsi in questa modalità di formazione:

“Ho sempre cercato di formarli (gli stagisti) ma l'impressione è che non gliene importi niente” (int. 27)

Ed è condivisa la constatazione dei problemi organizzativi prodotti dai lunghi tempi di avvio dei tirocini, come la richiesta di una maggiore chiarezza e semplicità nelle pratiche amministrative anche per quanto riguarda le attività di job placement svolte dalle università.

Peraltro, non mancano i casi di imprese che effettuano la loro selezione di personale qualificato tramite l'università, e da esse proviene il suggerimento di migliorare questa collaborazione creando più frequenti occasioni di incontro tra i tutors accademici degli stages e le imprese:

“Se si collabora i risultati sono soddisfacenti” (int. 22)

“Le aziende hanno bisogno di un confronto e non è possibile per motivi di concorrenzialità farlo con altre aziende del settore” (int. 29)

Più in generale si percepisce un clima favorevole a una relazione più continua e sistematica tra imprese e università anche perché:

“Non vi è più il distacco presente in passato quando l'università si sentiva un gradino superiore, ma vi è la volontà di parlare, di costruire” (int. 3)

Invece, le imprese di minori dimensioni lamentano ancora la distanza tra le due realtà ed esprimono la consapevolezza che la configurazione operativa e le dimensioni aziendali costituiscono una reale barriera a queste interazioni, poiché, se nella grande impresa vi possono essere strutture dedicate a queste relazioni, lo stesso non può avvenire in quella piccola e media:

“Non sarebbe male avere una collaborazione con l'università, però di solito l'azienda non ha tempo e l'università non ha le risorse. Le imprese medie come le nostre trovano difficoltà ad avere una struttura adeguata a queste esigenze” (int. 21)

4.12 Un quadro riassuntivo

I materiali raccolti attraverso il dialogo con le imprese consentono di costruire una rappresentazione delle interazioni tra il sistema produttivo e il mondo universitario nella quale si affiancano elementi condivisi dalle differenti realtà aziendali ed elementi che le differenziano.

Tra i primi è da sottolineare innanzitutto come la sostanziale totalità delle imprese si sia espressa in modo favorevole riguardo all'impiego di laureati: tutti gli intervistati concordano sul fatto che da esso derivano soprattutto vantaggi ed è generalizzato il riconoscimento delle competenze

in possesso dei laureati, la loro considerazione come un investimento e non come un costo e il loro potenziale come fattore di innovazione.

A questo si può riferire il riscontro che la propensione delle imprese ad assumere personale a elevata qualificazione risulta diffusa in tutte le classi dimensionali e in tutte le tipologie produttive.

Parimenti condivisa è la graduatoria delle Lauree più richieste, che vede al primo posto Ingegneria seguita da Economia e, più a distanza, da Agraria, Scienze Politiche, Giurisprudenza e Lingue, mentre molto diffusa appare anche la scarsa considerazione della votazione conseguita come fattore di segnalazione e di selezione dei laureati da inserire in azienda.

Tutti, o quasi, sottolineano lo scarto percepito, o reale, tra preparazione scolastica ed esigenze operative delle imprese e quindi la necessità di sottoporre i neoassunti, anche laureati, a percorsi di formazione operativa aziendale, principalmente basati sul loro affiancamento a personale esperto, ma che prevedono in non pochi casi corsi strutturati e specifici di formazione, interni o esterni alla azienda.

In questa prospettiva, nella generalità dei casi, viene ribadita l'importanza delle esperienze di lavoro effettuate mentre ancora si studia per socializzarsi agli ambienti lavorativi, per verificarne le regole e per meglio conoscerne le esigenze e dunque l'apporto che possono fornire in questa direzione stages e tirocini, appesantiti purtroppo, secondo molte imprese, dalla complessità delle pratiche burocratiche che comportano.

Molti sottolineano, e alcuni anche con accenti particolarmente critici, la tendenza di molti laureati ad avere aspettative piuttosto elevate e un desiderio di "bruciare le tappe" in termini di carriera. Questo può portare a un senso di frustrazione dei laureati che, per questa ragione ma anche per il disagio originato dalla scarsa corrispondenza tra mansioni aziendali e competenze scientifiche in loro possesso, tendono ad abbandonare le posizioni insoddisfacenti o attuano atteggiamenti opportunistici, se non ostili, nei confronti dell'azienda.

Quello invece che molti datori di lavoro apprezzano, e in certi sensi auspicano, è la disponibilità ad adeguarsi a mansioni più umili rispetto a quelle potenzialmente raggiungibili dato il titolo di studio, la flessibilità a collaborare in caso di problemi imprevisti, o a fermarsi oltre l'orario di lavoro.

Gli elementi di differenziazione sono correlati principalmente alla propensione innovativa e al raggio di mercato delle imprese che, a loro volta, sono strettamente correlati con la loro dimensione.

Ovviamente si rileva una divaricazione per quanto riguarda il numero e l'incidenza dei laureati inseriti in azienda, con una oscillazione che va da una o pochissime unità, nel caso delle imprese minori e di comparti tradizionali, fino a toccare, se non a superare, la soglia del 10% sulla occupazione totale, nel caso di imprese innovative che competono sui mercati mondiali.

In funzione di queste connotazioni strutturali risultano diverse anche le caratteristiche ricercate dalle imprese nei laureati: gli aspetti caratteriali

e personali si rivelano fondamentali per le piccole imprese e la versatilità e il sapersi adattare al cambiamento sono caratteristiche molto apprezzate da quei datori di lavoro, mentre il bagaglio scolastico viene ritenuto importante, ma non determinante.

Al contrario, più la mansione da svolgere è specialistica, e ciò avviene di solito nelle imprese più grandi, più il bagaglio di competenze scientifiche e specifiche acquisite nel percorso scolastico diventa fondamentale, pur se viene valutato insieme ad altri parametri caratteriali.

In questo contesto, trova una spiegazione la maggior frequenza del ricorso a laureati con laurea triennale da parte delle piccole imprese, mentre al crescere della dimensione aziendale aumenta la preferenza a favore delle lauree specialistiche.

Per l'importanza che viene attribuita a elementi di carattere personale e sociale dei soggetti da assumere, il canale di selezione più utilizzato è anche per i laureati quello tradizionale e informale dei contatti personali. In particolare, le imprese esauriscono la loro ricerca basandosi esclusivamente sulle conoscenze personali, sulle segnalazioni di familiari o dei dipendenti, su quelle di soggetti esterni all'impresa che possono garantire sull'affidabilità dei candidati.

In questi casi, anche l'analisi di CV inviati all'azienda, che risultava nella ricerca quantitativa la modalità prevalente di selezione del personale, è in realtà un esame di CV "segnalati": per accedere al meccanismo di selezione "formale" occorre comunque passare attraverso un meccanismo "informale".

Al contrario, quanto più si ricercano laureati con competenze specifiche – e questo avviene principalmente nelle grandi imprese – tanto più si tende, invece, a utilizzare come principale canale quello delle società di ricerca di personale.

Nella ricerca e nella selezione di personale laureato appare inoltre importante la questione territoriale. Da un lato le piccole e medie imprese utilizzano come criterio di selezione anche il luogo di residenza dei laureati, con il timore che se lavorano troppo lontano dall'abitazione abbandoneranno presto quel luogo di lavoro, in quanto lo stipendio corrisposto non compenserebbe i costi di spostamento.

In questo ragionamento si rintracciano da un lato la scarsa propensione alla mobilità dei residenti nel territorio cuneese, dall'altro si ribadisce la volontà delle imprese cuneesi di instaurare rapporti di lungo periodo con i loro dipendenti.

La questione si ribalta per i criteri di selezione delle grandi imprese che competono sui mercati mondiali: per esse la disponibilità alla mobilità internazionale è fondamentale, e costituisce uno dei principali criteri di valutazione dei candidati, analizzato e verificato attraverso specifici colloqui attitudinali.

Anche le prospettive di carriera dei laureati sono condizionate dalle caratteristiche strutturali dei loro datori di lavoro: in particolare la proprietà

familiare in molti casi limita la progressione verticale dei laureati, che non possono accedere a funzioni apicali poiché i ruoli direttivi di comando tendono a rimanere a disposizione di esponenti della famiglia proprietaria.

Si potrebbe addirittura parlare di una sorta di processo di selezione avversa, che porta a escludere le persone più brillanti perché si sa che prima o poi, in assenza di riconoscimenti professionali, potrebbero cercare migliori possibilità professionali in altre aziende.

Al contrario, le strade professionali sono più aperte nelle imprese globali e innovative, con più ampie possibilità di progressione verticale e orizzontale, nelle differenti aree funzionali delle aziende, ma sempre nel rispetto dei requisiti di base, ovvero della motivazione, della affidabilità, della competenze scientifiche e specialistiche di grado superiore e della mobilità per lavoro, anche a scala mondiale.

La dimensione aziendale incide in modo consistente anche sulla possibilità di sviluppare rapporti di collaborazione con il sistema universitario: se il ricorso a stages o tirocini anche di laureati non è esclusivo delle imprese maggiori, queste utilizzano questi canali di riconoscimento in misura assai più marcata fino a collaborare con diverse facoltà universitarie nella predisposizione di specifici progetti per la formazione dei laureati.

Le grandi imprese risultano più interessate anche alle attività di job placement delle università mentre è di loro esclusiva la collaborazione con l'università in progetti di ricerca scientifica e tecnologica.

Queste evidenze sono riconducibili da un lato alla presenza nelle imprese maggiori di strutture organizzative specificamente dedicate alla valorizzazione delle risorse umane, da un altro lato alle differenti modalità di gestione del reclutamento di personale ad elevata qualificazione: le piccole imprese tendono a limitarsi ad una logica di breve periodo, cercando laureati quando se ne riscontra un effettivo fabbisogno, mentre le grandi in molti casi attuano strategie e programmi di gestione delle competenze professionali almeno a medio termine.

Così, se si considerano le previsioni di assunzione di laureati nell'arco dei prossimi tre anni, la risposta delle piccole imprese è generalmente piuttosto cauta: in un clima congiunturale piuttosto incerto che le ha colpite in misura più accentuata, esse attendono di vedere gli sviluppi della congiuntura economica, adottando per così dire strategie di "wait and see", che nel breve periodo escludono un rafforzamento dei loro ruoli professionali più qualificati.

Al contrario, tra le imprese che, invece, rispondono con sicurezza di prevedere nuove assunzioni di laureati, compaiono principalmente quelle di maggiori dimensioni, capaci di cercare nel mercato mondiale quelle opportunità di sviluppo che la domanda nazionale non sembra in grado di assicurare.

Ed è confortante notare che tra esse si annoverano diverse imprese del settore alimentare e di quello delle macchine e dei sistemi per produrre che dunque confermano il loro ruolo di basi fondamentali del sistema produttivo della provincia di Cuneo.

Tabella 62. Elenco imprese intervistate

| n. intervista | n. addetti | Settore di produzione |
|---------------|------------|---|
| 1 | 33 | officina di stampi per l'automotive |
| 2 | 85 | alimentare, lavorazioni di carni |
| 3 | 61 | alimentare, produzione formaggio |
| 4 | 25 | costruzione macchinari imballaggi |
| 5 | 50 | servizi, telecomunicazioni |
| 6 | 100 | commercio prodotti ortofrutticoli |
| 7 | 100 | formazione e servizi |
| 8 | 450 | produzione laminati plastici |
| 9 | 7 | spettacoli teatrali |
| 10 | 303 | produzione materiale meccanico |
| 11 | 34 | alimentare, vinicolo |
| 12 | 70 | produzione macchine tessili |
| 13 | 5000 | alimentare, dolciario |
| 14 | 158 | alimentare |
| 15 | 25 | servizi alle imprese |
| 16 | 68 | costruzione e vendita impianti per la pasta |
| 17 | 202 | servizi finanziari, credito |
| 18 | 44 | Metalmeccanico, impianti di sollevamento oleodinamico |
| 19 | 50 | realizzazione serbatoi e impianti di distillazione |
| 20 | 445 | produzione carta |
| 21 | 82 | chimico produzione resine sintetiche |
| 22 | 600 | costruzione meccaniche di macchine per la lavorazione del vetro |
| 23 | 77 | meccanica di precisione, ingranaggi |
| 24 | 130 | credito |
| 25 | 150 | costruzione macchine per imbottigliamento |
| 26 | 297 | metalmeccanico costruzione e allestimento veicoli industriali |
| 27 | 44 | alimentari zootecnici |
| 28 | 450 | gomma plastica, produzione di pavimentazione sportive e civili e giocattoli |
| 29 | 49 | costruzione attrezzature scarrabili e gru da caricamento |
| 30 | 560 | telecomunicazioni, progettazione e installazione di impianti |
| 31 | 30 | produzione di macchine e impianti per l'industria agroalimentare e dolciaria |
| 32 | 60 | costruzione macchine agricole |
| 33 | 84 | metalmeccanico |
| 34 | 380 | servizi ambito energia |
| 35 | 43 | commercio all'ingrosso non specializzato |
| 36 | 40 | produzione attrezzature meccaniche |
| 37 | 20 | scopi assistenziali, ricreativi, sportivi |
| 38 | 60 | produzione polverizzatori motori diesel |
| 39 | 950 | produzione mezzi per la movimentazione e il sollevamento di materiali o persone |
| 40 | 35 | ente pubblico, fitosanitario |
| 41 | 2300 | ente pubblico, servizi sanitari |
| 42 | 182 | ente pubblico, servizi sociali |

Conclusioni

Nella evoluzione del pensiero economico, da sempre - da Smith a Schumpeter, da Solow a Becker - si è riconosciuto, seppure con linguaggi differenziati, alle idee, alla scienza e alla innovazione un fattore cruciale nel determinare la ricchezza delle nazioni, fino alle più recenti teorizzazioni che, riflettendo le continue e profonde trasformazioni dei sistemi e dei processi economici, le sintetizzano nella definizione di società della conoscenza.

In questa prospettiva, viene delineato il modello definito "via alta allo sviluppo", che dovrebbe caratterizzare i paesi economicamente avanzati, ed è contraddistinto dalla presenza di industrie innovative, da prodotti di qualità ad alto contenuto tecnologico e da standard di lavoro elevati in termini produttività, retribuzioni e tutele.

Nel sistema produttivo, la dotazione di fattori immateriali assume una funzione strategica per le imprese: la produzione e l'acquisizione di competenze scientifiche, tecniche e organizzative rappresentano un vantaggio competitivo decisivo per la loro performance.

In questi processi un ruolo centrale viene assunto dal ricorso alla conoscenza codificata nei brevetti o dagli investimenti in macchinari innovativi, che incorporano la conoscenza nel capitale fisico delle imprese, o ancora dalla valorizzazione del capitale umano, ossia acquisendo le conoscenze incorporate nei lavoratori ad elevato livello di istruzione impiegati nelle diverse funzioni aziendali.

La abbondante letteratura in materia conferma il ruolo sempre più determinante dei lavoratori Knowledge-intensive come vettori di innovazione, tanto da configurarli nella funzione di produzione come una specifica forma di capitale intangibile, che dipende dal grado di istruzione, dalle loro competenze scientifiche e dalla loro capacità di travasare le loro conoscenze nella attività produttiva.

Ricerche e riflessioni si concentrano in particolare sulle potenzialità offerte del personale laureato: ma, mentre l'offerta di laureati risulta analizzata in ampiezza e in profondità, non così appare analiticamente esaminata la loro domanda, ossia i processi tramite i quali essi entrano nelle imprese e contribuiscono ai loro risultati.

Dalla considerazione del caso della provincia di Cuneo - un contesto economico di riconosciuto successo, a fronte del persistere di radicati elementi di tradizione in termini di assetti strutturali ed organizzativi e di

orientamento alla innovazione – emergono riscontri utili nel fondare empiricamente, in misura apprezzabile, teorie e concetti in precedenza esposti.

Le informazioni quantitative desumibili dalla indagine Excelsior di Unioncamere, grazie alla quale si può confrontare la realtà cuneese con quella piemontese e italiana rispetto alle previsioni di assunzione dichiarate dalle imprese, mostrano un maggior dinamismo, per quanto riguarda le assunzioni in generale, fra le imprese cuneesi rispetto a quelle piemontesi (22,8% imprese che prevedono di assumere contro il 18%), a cui però non corrisponde una tendenza al miglioramento della qualificazione della manodopera assunta.

Se infatti, già il dato piemontese sulla quota di laureati sul totale delle nuove assunzioni è inferiore alla media delle imprese del Nord Ovest (14,4% contro il 16,4%), quello proveniente dalle imprese cuneesi è addirittura inferiore alla media nazionale, già piuttosto contenuta (10,4% rispetto al 12,5%): delle circa 5.500 assunzioni previste in provincia di Cuneo per il 2011 solo 570 riguardano i laureati.

La dimensione delle imprese è un fattore cruciale in questo processo, sia in generale per quanto riguarda l'entità delle nuove assunzioni, sia per la loro qualità. Infatti, al crescere del numero di addetti, cresce il numero di imprese che prevedono di assumere nuovo personale, così come aumenta la percentuale di laureati assunti rispetto a lavoratori con più bassi titoli di studio.

Ma nel cuneese il divario con la realtà regionale, che appare in tutte le classi dimensionali considerate, si presenta in misura particolarmente accentuata presso le aziende minori, quelle inferiori a 10 addetti, dove meno del 6% dei nuovi assunti è in possesso di titolo universitario a fronte di una incidenza di quasi l'11% a scala regionale.

Di fronte alla economia globale, il modello dei distretti industriali, dei vantaggi della piccola dimensione, della flessibilità, della conoscenza pratica rischia di escludere imprese e sistemi locali dalle produzioni di beni e servizi ad alto tasso di innovazione e di produttività nei quali i paesi avanzati dovrebbero competere.

Così, se la struttura imprenditoriale e organizzativa di un territorio diventa cruciale per la sua competitività, specie in funzione della sua capacità di qualificazione, anche in quanto espressa dall'impiego di personale con elevato capitale umano, la realtà cuneese, nonostante la crescita degli ultimi anni, con una incidenza di laureati sulle assunzioni totali, che passa dal 5,8% del 2007 al 10,3% del 2010, può ancora prospettarsi ampi margini di miglioramento.

Anche l'esame dell'impiego di personale laureato nei diversi comparti produttivi industriali e terziari evidenzia alcuni rischi relativi alla configurazione settoriale della economia cuneese.

Nell'industria, primario solo il comparto alimentare (con il 14,9% di laureati) e quello dei macchinari (con il 22%) presentano livelli elevati e

analoghi a quelli regionali, mentre il divario appare particolarmente marcato in due comparti a elevata intensità di conoscenza quali la chimica (15% contro il 29,8% regionale) e le industrie elettriche ed elettroniche (13,6% contro il 32,7% regionale).

Nel terziario, merita di evidenziare il marginale ricorso ad assunzioni qualificate da parte del comparto degli alberghi e pubblici esercizi, elemento cardine delle prospettive turistiche del Cuneese, mentre notevole risulta il ritardo di Cuneo rispetto al Piemonte in termini di impiego di personale laureato nel comparto dei servizi finanziari e in quello dei servizi avanzati per le imprese, strategici per il potenziale innovativo dei sistemi produttivi.

Significative differenze tra il Piemonte e la provincia di Cuneo emergono anche dalla comparazione relativa alla difficoltà di reperimento dei laureati: in linea generale, per tutti gli ambiti disciplinari, i datori di lavoro cuneesi segnalano una maggior problematicità di reclutamento, dichiarata per il 53% dei laureati contro il 30% di quelli piemontesi.

Per quanto riguarda gli indirizzi di studio più richiesti, che sono gli stessi in Piemonte come a Cuneo – seppure in questo caso con percentuali più basse – e cioè Ingegneria, Economia e Insegnamento e formazione, le imprese cuneesi esprimono difficoltà di reclutamento particolarmente accentuate per i laureati in Ingegneria.

Non si hanno elementi per verificare se queste figure professionali siano effettivamente scarse, oppure se possa esistere una sorta di resistenza dei laureati cuneesi che hanno studiato fuori sede a ritornare nella propria provincia di origine. Non è comunque azzardata l'ipotesi per la quale il consolidamento degli insediamenti universitari nella realtà di Cuneo potrebbe rappresentare una prospettiva di superamento, almeno parziale, di questo divario.

Non si può peraltro escludere che a determinare la resistenza dei laureati a impiegarsi nel cuneese possano giocare le modalità contrattuali di impiego a essi proposte dalle imprese cuneesi.

Infatti, il sistema produttivo cuneese – che in genere si ritiene contraddistinto da un'offerta di maggiore stabilità lavorativa per i giovani rispetto alle realtà piemontese e italiana – dall'indagine Excelsior sembra esprimere una richiesta di flessibilità più pronunciata nei confronti dei lavoratori con titoli di studio elevati, che ne può diminuire la capacità di attrazione.

I risultati della indagine diretta che ha coinvolto oltre 350 imprese cuneesi confermano e specificano le considerazioni finora effettuate, a partire dalla relazione positiva tra dimensioni aziendali e propensione ad assumere laureati, mentre merita di essere segnalata con particolare evidenza l'assenza di professionalità a elevata qualificazione in oltre un terzo delle imprese.

Quasi il 60% delle imprese con meno di 10 addetti e il 50% di quelle fra 10 e 50 addetti non impiegano laureati. Al crescere della complessità

aziendale aumenta anche la necessità di figure professionali ad alta qualificazione: le imprese che impiegano laureati sono più presenti fra le grandi e grandissime imprese (oltre l'80% delle imprese con oltre 50 addetti e il 95% delle imprese con oltre 250 addetti impiega dei laureati).

L'imprenditorialità diffusa e la radicata presenza della cultura dei saperi pratici sembrano giocare contro l'adozione di quel potenziale innovativo che le competenze e l'istruzione formale possono rappresentare.

La survey conferma le differenze nell'impiego di laureati tra i diversi comparti produttivi di beni o di servizi.

Nell'industria si hanno i risultati migliori nella chimica, nell'alimentare e nella meccanica, dove l'impiego di laureati coinvolge oltre il 75% dei casi a fronte di una incidenza ridotta attorno al 60% nel comparto delle manifatture varie, vale a dire sostanzialmente nel tessile e nell'abbigliamento, e in quello del legno.

Nel terziario si contrappongono il comparto finanziario, dove tutte le aziende occupano laureati, e quello della sanità e dei servizi professionali, dove più di nove aziende su dieci ricorrono a personale ad alta qualificazione, ai comparti del commercio, del turismo e dei servizi alla persona, dove l'incidenza scende attorno al 50% dei casi.

Nel settore secondario come in quello terziario sono dunque ancora ben presenti comparti e segmenti di attività tradizionali, le cui esigenze produttive non richiedono elevati livelli di qualificazione e che non sembrano contare sul potenziale innovativo costituito dalle conoscenze detenute da personale laureato: 114 delle 129 imprese che non impiegano laureati dichiarano infatti di non avere bisogno delle competenze specifiche da essi apportabili alle aziende e tutte meno una non prevedono assunzioni di laureati nel prossimo biennio.

Un segnale positivo emerge dalla tendenza a incrementare la presenza di laureati: tra le imprese che li impiegano, oltre il 60% ne ha inseriti in azienda negli ultimi quattro anni, di modo che i laureati neoassunti rappresentano il 25% di tutte le risorse umane a elevato grado di istruzione in esse valorizzate.

In questo percorso di qualificazione è interessante notare la riduzione del gap di genere: se nel complesso i laureati uomini sono il 59% del totale, le assunzioni più recenti riequilibrano la differenza, prima del 2006 gli uomini costituivano oltre il 60% dello stock di laureati mentre nei nuovi ingressi le donne sono più del 45%.

Inducono ad assumere laureati le loro competenze specifiche, la loro capacità di apportare conoscenze e innovazioni, ma anche le capacità di apprendimento e relazionali: fattori che nel complesso individuano in essi un effettivo potenziale innovativo per le imprese, anche se le imprese segnalano un divario tra preparazione universitaria ed esigenze

aziendali, che produce, in circa il 60% dei casi, la necessità di investire in formazione specifica.

I canali più utilizzati per l'assunzione di laureati sembrano essere canali tradizionali di ricerca e selezione attraverso annunci delle imprese e/o la ricezione di curricula, ma si stanno presentando, in seguito alla riforma del mercato del lavoro, nuovi soggetti di intermediazione, come le agenzie private o gli uffici di job placement delle università. Il ruolo dei centri per l'impiego appare invece circoscritto a poco più del 4% dei casi e le conoscenze sociali e familiari permangono non secondarie, al 16,5% dei casi.

Se, alla richiesta di valutare il grado di soddisfazione dell'impiego di laureati, quasi il 20% delle imprese afferma che la laurea non è sufficiente a garantire un positivo inserimento in azienda, che dipende piuttosto dalle caratteristiche personali dei laureati, la stragrande maggioranza di esse si dichiara complessivamente soddisfatta, sia in termini di preparazione e competenze scientifiche e tecniche sia di capacità relazionali.

Questo giudizio non appare influenzato dalla debole intensità della correlazione positiva tra presenza di laureati nelle imprese e la loro performance in termini di crescita del fatturato e della occupazione e di capacità di esportazione. Ma in questa notazione può essere rilevante la debole e incerta congiuntura del 2010.

Così, nonostante la congiuntura negativa, è rassicurante sottolineare che circa metà delle imprese prevede di inserire nuovi laureati nel proprio organico nei prossimi due anni: anche in questo caso sono le imprese maggiori e con un numero di laureati in azienda superiore alla media a risultare le più promettenti, confermandosi come l'area a più alto potenziale innovativo e competitivo del sistema produttivo cuneese.

Interessante, infine, il dato relativo ai rapporti diretti tra imprese e mondo universitario, che rappresenta una dimensione non secondaria del processo di acquisizione da parte del sistema produttivo di potenzialità innovative attraverso l'utilizzo di capitale umano a elevata qualificazione.

Circa il 60% delle aziende cuneesi dichiara di non avere nessun contatto con l'università. Del 40% che dichiara di avere degli scambi, la maggior parte è costituita da imprese di medie e grandi dimensioni. Inoltre, i rapporti riguardano per la metà dei casi la pratica degli stages e solo per un quinto attività di ricerca comuni.

Il sistema produttivo cuneese presenta quindi ampi spazi di miglioramento nelle potenzialità rappresentate da relazioni sistematiche ed efficaci tra imprese e università – soprattutto tenendo conto della presenza in provincia di Cuneo del polo universitario decentrato – e nella capacità di coinvolgere non solo le realtà maggiori, ma soprattutto le piccole e medie aziende operanti nei comparti più tradizionali.

Per favorire il processo di qualificazione e innovazione, anche attraverso la collaborazione tra imprese e università, sono molti gli interventi su cui si potrebbe investire: un migliore utilizzo dei servizi di job placement universitari per la ricerca e selezione dei laureati, un maggiore ricorso agli stages per l'inserimento di personale a elevata qualificazione, la pratica di consulenze specialistiche alle realtà imprenditoriali offerte dai dipartimenti universitari, borse di studio e assegni di ricerca a favore di ricercatori impegnati a sviluppare progetti innovativi in aziende locali, forme di tutoraggio e partenariato tra grandi e piccole imprese per promuovere progetti comuni di ricerca e innovazione in collaborazione con l'università.

Riferimenti bibliografici

- Almalaurea (2011) *Condizione occupazionale dei laureati* – <http://www.almalaurea.it>.
- Almalaurea (2011) *Profilo dei laureati italiani* – <http://www.almalaurea.it>.
- Animali, S. e Seri, P. (2009) *Diffusione geografica delle sedi universitarie e sviluppo locale: knowledge impact nel caso delle Marche*, EUM, Macerata.
- Ballarino, G. e Checchi, D. (2006) *Sistema scolastico e disuguaglianza sociale*, il Mulino, Bologna.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital*, Chicago UP, Chicago.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S. (2009) *Flexinsecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Bianco, M. (2004) *L'industria italiana*, Il Mulino, Bologna.
- Blossfeld, H. e Shavit, Y. (1993) *Persistent inequality. Changing educational attainment in thirteen countries*, Westview Press, Oxford.
- Cammelli, A., Ferrante, F. e Ghiselli, S. (2009) *Il profilo dei laureati-insegnanti nella documentazione Alma Laurea*, FGA working paper, n.12.
- CCIAA (2011) *Rapporto Cuneo 2011*, Camera di Commercio di Cuneo, Cuneo.
- Ceris-CNR (2009) *Il sistema innovativo della provincia di Cuneo. Rapporto di ricerca*, Torino.
- Checchi, D. (2006) *The economics of education: human capital, family background and inequality*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Collins, R. (1979) *The Credential society: an historical sociology of education and stratification*, Academic Press, New York.
- Iemma, R. e Roveda, C. (2011) *Rapporto Annuale sull'Innovazione*, Fondazione Cotec – <http://www.cotec.it/it/2012/03/5565/>.
- CSS, Consiglio delle Scienze Sociali (2007) *Libro bianco per il Nord-Ovest*, Marsilio, Venezia.
- Etzkowitz, H. e Leydesdorff, L. (2000) *The dynamics of innovation: from national systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations*, Research Policy n. 20, pp. 109-123.
- Follis, M. (1998) *Perché contano i contatti personali nel mercato del lavoro?*, Introduzione a Granovetter M., *La forza dei legami deboli*, Liguori, Napoli.
- Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo (2010) *Università e sviluppo del territorio. Laureati cuneesi della Facoltà di Scienze Politiche e mercato del lavoro*, Quaderno della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, n. 8.
- Goldthorpe, J. e Jackson, M. (2007) *Education-based Meritocracy: The Barriers to its Realisation*, in A. Lareau, D. Conley, eds. *Social Class. How Does it Work?*, Russel Sage, New York.
- Hall, P. A. e Soskice, D. (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, New York.
- Hertz, T. et al. (2007) *The inheritance of Educational Inequality: International Comparisons and Fifty-Year Trends*, The B.E. Journal of Economic, Analysis & Policy, n. 7, p. 1775.

- Isfol Plus (2006) *Rapporto di ricerca plus 2005*, il Rubettino, Soveria Mannelli.
- Isfol, Repubblica degli Stagisti (2010) *Gli stagisti italiani allo specchio*, Roma.
- Lundvall, B. (1992) *National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*, Pinter Publishers, London.
- Nilson, J. (2006) *The role of universities in regional innovation systems - a Nordic perspective*, CBS Press, Copenhagen.
- Onida, F. (2004) *Se il piccolo non cresce: piccole e medie imprese italiane in affanno*, Il Mulino, Bologna.
- Ramella, F. e Trigilia, C. (2010) *Imprese e territori dell'alta tecnologia in Italia: rapporto di Artimino sullo sviluppo locale 2008*, Il Mulino, Bologna.
- Regione Piemonte (2008) *Progetto RIF. Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese piemontesi in 19 settori* – http://extranet.regione.piemonte.it/fp-lavoro/centrorisorse/studi_statisti/rif/index.htm.
- Reyneri, E. (2011) *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Schizzerotto, A. e Barone, C. (2006) *Sociologia dell'istruzione*, Il Mulino, Bologna.
- Spence, M. (1973) *Job Market Signaling*, *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3), pp. 355-374.
- Trento, S. (2007) *Innovazione e crescita delle imprese nei settori tradizionali*, CSC Working Paper, n. 57.
- Unioncamere (2009) *Sistema Informativo Excelsior 2009* – <http://excelsior.unioncamere.net/web/index.php>.
- Unioncamere (2010) *Sistema Informativo Excelsior 2010* – <http://excelsior.unioncamere.net/web/index.php>.
- Vitali, G. (2007) *Lo scenario di medio-termine del sistema innovativo del Piemonte*, Ceris-Cnr.

I Quaderni della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo

- 1. Il bilancio dell'unione europea 2007**
L'accesso ai finanziamenti comunitari per il territorio (2007)
- 2. Percezione e notorietà della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo** (2007)
- 3. "Senectus Ipsa Morbus"**
Ricerca sui servizi socio-assistenziali per gli anziani nell'area di Cuneo, Mondovì ed Alba/Bra (2008)
- 4. L'Università in provincia di Cuneo**
Gli studenti residenti in provincia iscritti nelle sedi locali e nella sede di Torino (2008)
- 5. Cluster produttivi e traiettorie di sviluppo nei territori del cuneese** (2009)
- 6. Il Politecnico di Torino in provincia di Cuneo**
Dai dati statistici alle opinioni degli studenti (2009)
- 7. Il settore delle utilities in provincia di Cuneo**
Analisi e prospettive (2009)
- 8. Università e sviluppo del territorio**
Laureati cuneesi della facoltà di Scienze Politiche e mercato del lavoro (2010)
- 9. L'arte della Fondazione**
Valutazione dei progetti di conservazione e valorizzazione del patrimonio artistico e architettonico finanziati dalla Fondazione CRC (2010)
- 10. Un patrimonio valorizzato**
Descrizione dei 100 maggiori interventi di restauro architettonico e artistico finanziati dalla Fondazione CRC (2011)
- 11. La ricerca della Fondazione**
Valutazione di tre anni di Bando Ricerca della Fondazione CRC (2011)
- 12. L'innovazione sociale in provincia di Cuneo**
Servizi, salute, istruzione, casa (2011)
- 13. Il valore della cultura**
Per una valutazione multidimensionale dei progetti e delle attività culturali (2011)
- 14. L'impatto economico delle università decentrate: il caso di Cuneo** (2012)