



Portfolio competenze non disciplinari

**Skill4Jobs-Competenze trasversali e soft skills per
migliorare l'occupabilità degli studenti**



Relazione

“Portfolio competenze non disciplinari”

**Skill4Jobs-Competenze trasversali e soft skills per migliorare
l'occupabilità degli studenti**

Obiettivi e finalità

Il Progetto “Portfolio competenze non disciplinari” Skill4Jobs. Competenze trasversali e soft skills per migliorare l’occupabilità degli studenti - si colloca in un contesto nazionale e internazionale nel quale si registra da tempo un’attenzione crescente da parte delle istituzioni nei confronti di progetti e iniziative volti all’acquisizione, da parte degli studenti della Scuola e della Università, di competenze trasversali particolarmente richieste dal mondo del lavoro che, in aggiunta alle competenze disciplinari, possono completare il profilo dei neolaureati in una prospettiva di miglioramento dell’occupabilità e delle opportunità di inserimento lavorativo.

Proprio in questo contesto, il Progetto “Portfolio competenze non disciplinari” Skill4Jobs. Competenze trasversali e soft skills per migliorare l’occupabilità degli studenti - ha permesso di individuare, con l’ausilio delle fonti precedentemente elencate, un portfolio di competenze integrative rispetto a quelle disciplinari da integrare con le competenze curriculari degli studenti universitari al fine di accrescerne il grado di occupabilità e di coerenza con i fabbisogni espressi dal mondo produttivo. Questo è stato possibile grazie ad un ricco confronto con numerose imprese di Roma e provincia, le quali, attraverso un’indagine ad hoc, avvenuta per mezzo di una Survey sui fabbisogni di competenze e interviste per mezzo di Focus group, hanno permesso di individuare le competenze trasversali chiave, particolarmente richieste dal mondo del lavoro che, in aggiunta alle competenze disciplinari, possono completare il profilo di un neolaureato in una prospettiva di miglioramento delle opportunità di inserimento lavorativo.

L’integrazione tra le due differiti indagini, ovvero tra Survey e Focus group, ha permesso di rilevare delle indicazioni generali utili a migliorare le collaborazioni esistenti, a fini formativi, tra imprese ed Università, rilevando anche le diverse modalità in uso ed i rispettivi benefici.

Il fine ultimo del Progetto è quello di favorire una maggiore collaborazione tra Università e imprese nella maturazione, già durante i percorsi di studio, di competenze che completino le skills necessarie ad inserirsi adeguatamente nel mondo del lavoro, in linea con i fabbisogni delle imprese che, quindi, ne beneficeranno a loro volta in termini di aggiornamento/formazione dei giovani che fanno il loro ingresso in azienda.

Non potendo l’Università aggiornare, con la stessa velocità del sistema economico - produttivo, l’offerta curricolare classica con la formazione delle competenze in linea con l’innovazione digitale e tecnologica delle imprese, diventa quanto mai importante costruire una rete tra le filiere della formazione professionale e dell’orientamento e il percorso universitario, sviluppando sinergie e forme di cooperazione per l’arricchimento del profilo professionale degli studenti. Accrescendo le opportunità di coinvolgimento nel Progetto non soltanto delle grandi ma anche delle piccole e medie imprese.

Il Progetto è stato strutturato in due fasi. La prima fase è consistita nella effettuazione di una Survey tra le aziende associate ad Unindustria attraverso la somministrazione di un questionario sviluppato dal gruppo di ricerca e validato da un board di aziende pilota. La Survey ha permesso di indagare l'importanza attribuita dalle aziende alle competenze digitali e soft skills possedute dai neolaureati al momento dell'assunzione. La seconda fase è stata incentrata sulla realizzazione di un Focus group con il coinvolgimento di un gruppo ristretto di attori chiamati a discutere ed approfondire risultati della Survey e valutare la disponibilità ed i benefici nell'avviare collaborazioni tra grandi e PMI.

Alla luce dei risultati della Survey e del Focus group e, in particolare, di quanto emerso con riferimento ai bisogni di formazione per neolaureati e studenti espressi dalle aziende coinvolte nel Progetto, è stato possibile definire con maggiore precisione le aree di competenza che richiedono maggiore attenzione e che necessitano di specifici percorsi formativi, ad integrazione di quelli esistenti. Ciò al fine di offrire strumenti per la definizione di alcuni punti essenziali per l'implementazione e il miglioramento in concreto di collaborazioni Università-imprese volte ad arricchire e migliorare in termini qualitativi l'offerta per i giovani che entrano e si muovono nel mercato del lavoro.

L'integrazione tra Survey e Focus group ha permesso, infatti, di rilevare delle indicazioni generali utili a migliorare le collaborazioni esistenti, a fini formativi, tra imprese ed Università, rilevando le diverse modalità in uso ed i loro benefici. Il ruolo dell'Università resta essenziale nella formazione dei giovani anche, seppure non solo, nella logica della loro occupabilità e mobilità nel mercato del lavoro. E, tuttavia, è emerso con estrema evidenza l'esigenza di stabilizzare e aggiornare i canali di comunicazione e di gestione dei percorsi formativi tra Università e imprese, spesso ancorati a modelli superati o che rispondono solo parzialmente alle esigenze di formazione dei giovani.

In secondo luogo, si è manifestata la necessità di veicolare, mediante programmi formativi innovativi, alcuni concetti, noti e condivisi tra le imprese, ma lontani dai contenuti dei programmi curriculari tradizionali.

Ecco, dunque, che è possibile formulare delle indicazioni generali di policy che debbono fungere da linee-guida nella strutturazione dei programmi formativi di offerta delle competenze, digital e soft:

- Sensibilizzare gli studenti sull'evoluzione delle competenze domandate dal mondo del lavoro e sull'importanza dell'aggiornamento costante del proprio bagaglio di competenze;
- Sviluppare doti personali e competenze trasversali, in una logica di sviluppo della mentalità imprenditiva;
- Realizzare e partecipare ad attività e progetti ad hoc in grado di mettere alla prova a sviluppare digital e soft skills;

- Potenziare il grado di confidenza e padronanza delle competenze digitali dei laureati non STEM;
- Trasmettere il valore e l'importanza di lavorare in una PMI;
- Favorire la condivisione di risorse formative, soprattutto nel campo delle competenze digitali, tra mondo produttivo e Università;
- Stabilizzare e aggiornare i canali di comunicazione e di gestione dei percorsi formativi tra Università e imprese.

Le indicazioni di policy sono state elaborate alla luce dei risultati della Survey e del Focus group e manifestano esigenze trasversali tra le imprese coinvolte, che pure si differenziano per dimensioni, settori produttivi e mercati di riferimento. Esse debbono funzionare da principi su cui fondare i programmi formativi volti a colmare e aggiornare le digital e soft skills dei neo-laureati.

Alla luce di tutto quanto sopra, è possibile elaborare il dettaglio delle competenze, sia digitali, sia soft skills, rispetto alle quali emerge un notevole bisogno di potenziamento grazie alla collaborazione fra imprese e Università, attraverso percorsi formativi complementari rispetto a quelli curricolari.

Digital skills

▪ **Alfabetizzazione su informazioni e dati**

La Survey evidenzia come le abilità informatiche, ma più in generale le competenze digitali di base, siano fondamentali per l'ingresso nel mondo del lavoro contemporaneo (per il 68% delle aziende "molto importanti"), ma queste troppo spesso sono ancorate ad un livello base che non permette una reale competitività a livello internazionale. La capacità, ad esempio, di utilizzare autonomamente il pacchetto Office ad un livello base, che dovrebbe essere sempre riscontrata nei giovani di nuovo inserimento, non sempre viene rilevata dalle aziende in fase di selezione.

Competenze richieste:

- Migliorare l'alfabetizzazione e l'inclusione nel mondo digitale
- Superare il livello di base delle competenze digitali e sviluppare un uso critico e consapevole delle nuove tecnologie

▪ **Gestire e condividere dati, informazioni e contenuti digitali**

La gestione e la condivisione di dati, informazioni e contenuti digitali ha per le aziende intervistate un ruolo di primaria importanza legato al costante utilizzo di tecnologie per l'archiviazione o la trasmissione di dati ed informazioni. La Survey fa emergere, infatti, come queste abilità siano ritenute "indispensabili" dal 45% delle aziende e "molto importanti" dal 42%. Inoltre, il 63% delle aziende ritiene "molto importante" se "non indispensabile" la conoscenza e l'utilizzo delle tecnologie Cloud. Allo stesso tempo, la Survey, ha permesso di rilevare una discrepanza tra il livello di padronanza medio riscontrato nei laureati STEM rispetto ai non STEM, dove per questi ultimi, il 47% delle aziende, ha valutato (su una scala che va da "padronanza base" a "altamente specializzata") il livello di abilità riscontrato solo come "intermedio".

Competenze richieste:

- Organizzare, archiviare e recuperare dati, informazioni e contenuti negli ambienti digitali
- Condividere dati, informazioni e contenuti digitali con altri attraverso tecnologie digitali appropriate
- L'uso delle tecnologie cloud, il loro utilizzo e le loro potenzialità (Onedrive, Google drive, Dropbox, iCloud, Wiki, ecc)
- La gestione dei dati tra diverse piattaforme e tra diversi dispositivi (smartphone, tablet, pc)

▪ **Interagire e collaborare con gli altri attraverso le tecnologie digitali**

Il 79% delle aziende ha valutato con "molto importante" o "indispensabile" la capacità di interagire attraverso le tecnologie digitali, condividere informazioni e collaborare con altri attraverso tecnologie digitali. Questi ambiti vengono anche citati tra i tools ed i programmi aziendali più diffusi, ed hanno visto una imponente diffusione ed applicazione in particolar modo dall'inizio della epidemia Covid-19.

Competenze richieste:

- Interagire attraverso diverse tecnologie digitali e capire quali sono gli strumenti di comunicazione più appropriati in un determinato contesto
- Utilizzare gli strumenti e le tecnologie per i processi collaborativi e per la co-costruzione e la co-creazione di dati, risorse e know-how

- L'uso di Teams, Google Meet, Zoom e delle diverse piattaforme di comunicazione
- L'utilizzo dei social per comunicare ed organizzare il lavoro di gruppo (messenger, whatsapp, ecc.)
- L'utilizzo dei principali sistemi di posta elettronica

▪ **Creazione e sviluppo di contenuti digitali**

La capacità di creazione e lo sviluppo di contenuti digitali rappresenta per molte aziende un prerequisito importante nel valutare l'inserimento di un neolaureato. In base ai risultati della Survey il 46% delle aziende intervistate valuta come "molto importante" se non "indispensabile" tale abilità. Tra i software più richiesti in tale ambito vi sono PowerPoint per la creazione di presentazioni ed Adobe Photoshop.

Competenze richieste:

- Creare e modificare contenuti digitali in diversi formati
- Esprimersi attraverso mezzi digitali
- L'uso del pacchetto Office a diversi livelli
- Software per la creazione e la modifica di contenuti digitali (es. Adobe Photoshop)

▪ **Sicurezza e privacy**

I risultati della Survey fanno emergere un'attenzione sempre maggiore da parte delle aziende verso i temi della (cyber)sicurezza e della privacy, della protezione dei dispositivi e dei dati personali. Il 41% delle aziende ha infatti giudicato "molto importante", ed un 36% "indispensabile", tale area di competenze digitali.

Competenze richieste:

- Proteggere i dispositivi e i contenuti digitali e comprendere i rischi e le minacce presenti negli ambienti digitali
- Conoscere le misure di sicurezza e protezione e tenere in debita considerazione l'affidabilità e la privacy
- Proteggere i dati personali e la privacy negli ambienti digitali
- Capire come utilizzare e condividere informazioni personali proteggendo se stessi e gli altri
- Sicurezza e privacy nei principali social network

▪ **Risoluzione di problemi**

Il 60% delle aziende intervistate attribuisce “molta importanza” alla capacità di risolvere autonomamente problemi (come risolvere problemi tecnici, individuare i fabbisogni e le risposte tecnologiche, utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali, individuare i divari di competenze digitali) da parte dei giovani di nuovo inserimento, aspetto non sempre riscontrato.

Competenze richieste:

- Individuare problemi tecnici nell'utilizzo dei dispositivi e degli ambienti digitali e risolverli (dalla ricerca e risoluzione dei piccoli problemi all'eliminazione dei problemi più complessi)

▪ **Tecnologie del futuro**

La Survey fa emergere anche il grado di importanza assegnato alla conoscenza, da parte dei giovani di nuovo inserimento, di temi quali machine learning, intelligenza artificiale, Big Data e IoT. Sono ambiti in rapida diffusione che richiedono una sempre maggiore attenzione. Per tale ragione, vengono ritenuti dalle aziende intervistate, in particolar modo per quelle che hanno più di 250 addetti, molto importanti in ottica anche di sviluppo internazionale.

Competenze richieste:

- I Big Data, le tecnologie Cloud e l'IoT

▪ **Programmi aziendali**

Le aziende, nel riportare quegli elementi che rappresentano dei requisiti ricercati nei giovani di nuovo inserimento, non mancano di menzionare gli strumenti da conoscere nel loro contesto lavorativo e che vanno dai motori di ricerca per navigare in rete ai programmi aziendali specifici che variano in base alla posizione ricoperta in azienda.

Competenze richieste:

- L'uso dei principali programmi aziendali (es. SAP)

Soft skills

▪ **Capacità di auto-gestione**

Con riferimento alle soft skills, la Survey fa emergere in modo inequivocabile le carenze dei giovani neolaureati in determinati ambiti. La maggioranza delle aziende riscontra delle difficoltà nel selezionare un giovane candidato che sia in grado, ad esempio, di gestire lo stress o di gestire il tempo a propria disposizione per portare a termine un lavoro (il 57% delle aziende valuta con “più no che si” il riscontro della padronanza della gestione dello stress, il 45% valuta con “più no che si” la gestione del tempo). Molti di questi ambiti sono indispensabili e necessitano di un approfondimento durante il percorso di studi per poi essere perfezionati in contesti lavorativi.

Competenze richieste:

- Gestione del tempo di lavoro
- Gestione dello stress
- Capacità di problem solving
- Capacità di organizzazione di diverse tasks in un dato tempo – capacità di cogliere e strutturare le priorità
- Capacità di alterare il proprio programma di lavoro a fronte di esigenze non previste
- Capacità di gestire situazioni inattese/non programmate/non programmabili
- Capacità di rispettare le scadenze

▪ **Capacità relazionali**

In merito alle capacità relazionali, la Survey fa emergere delle buone competenze di base dei neolaureati nel lavorare in gruppo, anche se le aziende ritengono che tale ambito possa essere ulteriormente approfondito. Nella Survey vengono evidenziate anche delle carenze nelle tecniche di negoziazione (60% delle aziende “più no che si”) e nella capacità di presentare efficacemente un’idea (pitch) in poco tempo (60% delle aziende “più no che si”).

Competenze richieste:

- Capacità di lavorare in gruppo
- Capacità di relazionarsi a componenti senior del gruppo
- Capacità di esporre concetti complessi con chiarezza e sintesi

- Capacità di parlare in pubblico, di strutturare presentazioni, di tenere alta l'attenzione dell'interlocutore
 - Capacità di confrontarsi in situazioni di tensione relazionale (comunicazioni con clienti, comunicazioni con capi, comunicazioni con concorrenti)
 - Sviluppo delle tecniche di negoziazione
- **Capacità di auto presentazione e promozione finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro**

Le aziende riscontrano nei giovani laureati buone capacità di sostenere un colloquio di selezione e di compiere una ricerca attiva attraverso social network. Queste capacità non vengono tuttavia confermate in ambiti quali digital identity e personal branding, alle quali le aziende attribuiscono una certa importanza (45% “molto importante”, 10% “indispensabile”). Inoltre, le aziende ritengono che debbano essere approfondite le capacità di redazione del Cv al fine di anche di superare lo screening automatico dei nuovi sistemi basati sull'intelligenza artificiale.

Competenze richieste:

- Capacità di redigere un CV chiaro, sintetico e completo
- Capacità di redigere un CV che sia in grado di superare lo screening automatico mediante intelligenza artificiale
- Capacità di sostenere un colloquio di lavoro
- Capacità di sviluppare e aggiornare la propria digital identity (Linkedin, Twitter, etc.)
- Pitch.

“Portfolio competenze non disciplinari”

**Skill4Jobs-Competenze trasversali e soft skills per migliorare
l'occupabilità degli studenti**

Analisi Survey

Introduzione

Il questionario sottoposto alle aziende nell'ambito del Progetto "Portfolio competenze non disciplinari" Skill4Jobs. Competenze trasversali e soft skills per migliorare l'occupabilità degli studenti - ha permesso di effettuare un'analisi descrittiva (qualitativa e quantitativa) circa l'importanza attribuita dalle aziende alle competenze digitali e soft skill possedute dai neolaureati al momento dell'assunzione. Dalle risultanze sarà possibile verificare le esigenze di rafforzamento in merito a tali competenze trasversali e digitali strategiche al fine di migliorare l'inserimento di giovani nel mercato del lavoro.

Il questionario è stato somministrato nell'arco temporale di 34 giorni a partire del 1° ottobre 2020 fino al 3 novembre 2020 a circa 1000 aziende associate ad Unindustria, ottenendo 107 risposte, sufficienti a rendere rappresentativo il campione di analisi.

Per quanto riguarda la realizzazione della Survey si è scelta la forma digitale, per mezzo dei moduli Google, al fine di permettere una facile compilazione ed una costante analisi delle risposte. La diffusione è avvenuta tramite e-mail con rimando al link per la compilazione. Si è inoltre deciso di garantire l'anonimato alle aziende partecipanti all'indagine per rendere incondizionate le risposte.

La Survey è stata strutturata in 3 sezioni anticipate da 3 domande introduttive necessarie per l'individuazione della dimensione aziendale, del settore operativo e del rispettivo CCNL di riferimento.

La prima sezione riguarda le **competenze digitali** (alfabetizzazione su informazioni e dati, comunicazione e collaborazione, sicurezza e risoluzione di problemi), la seconda è relativa alle **soft skill** (pensiero critico, creatività, iniziativa, gestione del tempo, problem solving, gestione dello stress in ambito lavorativo, team working & team building, tecniche di negoziazione, self marketing), mentre l'ultima sezione è incentrata sulle **competenze strumentali per l'ingresso nel mercato del lavoro** (CV e lettera di presentazione, social network e tecniche di ricerca attiva, colloquio di selezione, digital identity & personal branding e how to pitch).

DIMENSIONE, SETTORE E CCNL

La Survey è stata sottoposta ad aziende associate ad Unindustria senza alcuna distinzione di dimensione o di settore di attività. Dal grafico 1.1 è possibile osservare, tuttavia, come la maggioranza delle aziende rispondenti al questionario, il 54,2%, siano grandi imprese, ovvero con più di 250 addetti (tra queste il 30,8% ha più di 500 dipendenti). Il restante 45,8% è ripartito in: 25,2% medie imprese (51-250 addetti), 16,8% piccole imprese (11-50 addetti) ed il restante 3,7% micro-imprese (0-10 addetti).

DIMENSIONE DELL'AZIENDA IN BASE AL NUMERO DI DIPENDENTI

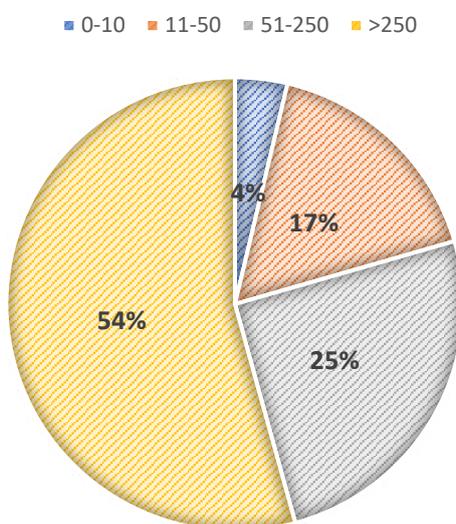


Grafico 1.1

Stando ai risultati del questionario, il campione preso in considerazione, pur essendo altamente diversificato in termini di settore di attività, fa emergere una preponderanza di aziende (tra quelle intervistate) che operano in settori quali: metalmeccanico (13%), IT (12%), alimentare (12%), farmaceutica e biomedicali (9%) ed energetico (9%).

Per quanto riguarda il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, emerge una prevalente diffusione del CCNL Metalmeccanico, adottato dal 19% delle aziende. Un 12% delle aziende intervistate invece applica il CCNL Commercio e Terziario, un 9% il Chimico Farmaceutico ed un 4% il CCNL Industria Alimentare. La restante percentuale è altamente frammentata in Contratti Collettivi differenti.

DIGITAL SKILL

Analizzando la prima sezione della Survey, relativa alle digital skill, si evidenzia come le aziende riscontrino una differenza in termini di competenze digitali possedute dai giovani neolaureati tra i laureati STEM (STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics) ed i NON STEM, rilevando maggiori competenze digitali a favore dei primi.

Infatti, come si può osservare dal grafico 2.1, il 49,5% delle aziende ha giudicato il livello di competenze digitali possedute, con riferimento alle assunzioni di giovani laureati STEM, “molto adeguato” rispetto alle necessità prevalenti dell’azienda. Un restante 34,6% invece le ritiene “adeguate” e soltanto un 3,7% “sufficientemente adeguate”.

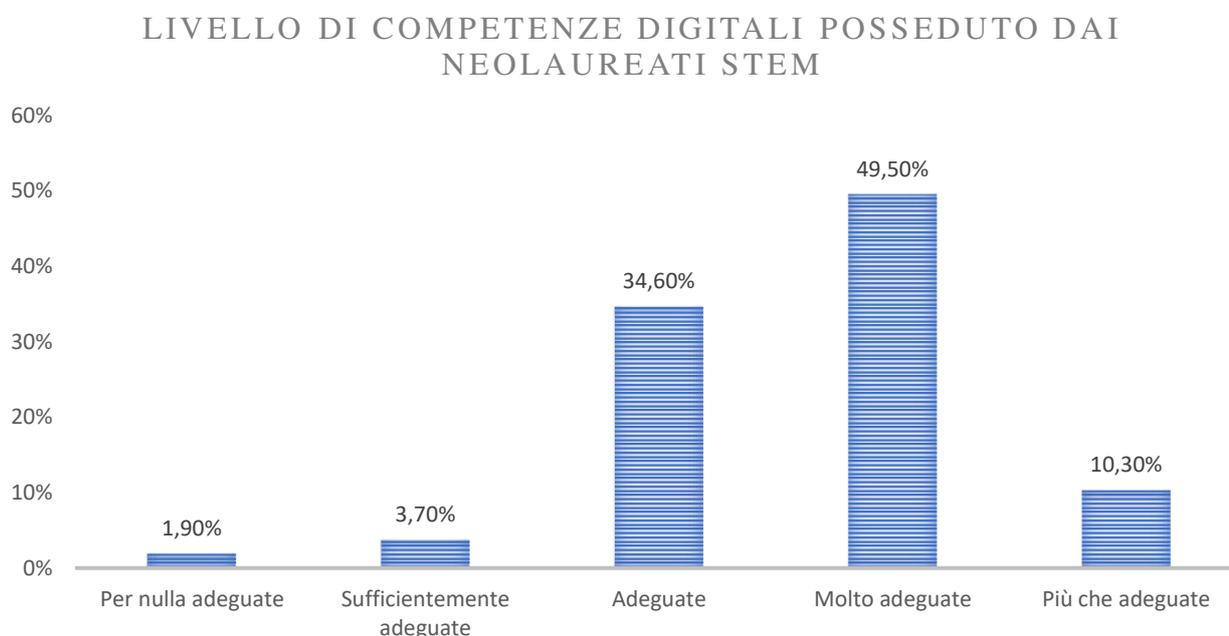


Grafico 2.1

Opinione diversa viene riservata ai giovani laureati NON STEM. Dall’istogramma che segue (grafico 2.2) si può facilmente rilevare come la campana sia posizionata maggiormente in una posizione centrale rispetto a quanto rilevato con il grafico 2.1 e riferito ai laureati STEM, dove questa è spostata maggiormente verso competenze “molto adeguate”. Le aziende, infatti, hanno giudicato le competenze digitali dei neolaureati NON STEM per il 55,1% come adeguate, mentre il restante 44,9% è ripartito tra “per nulla adeguate” 3,7%, “sufficientemente adeguate” 15,9%, “molto adeguate” 21,5% e “più che adeguate” 3,7%.

LIVELLO DI COMPETENZE DIGITALI POSSEDUTO DAI NEOLAUREATI NON STEM

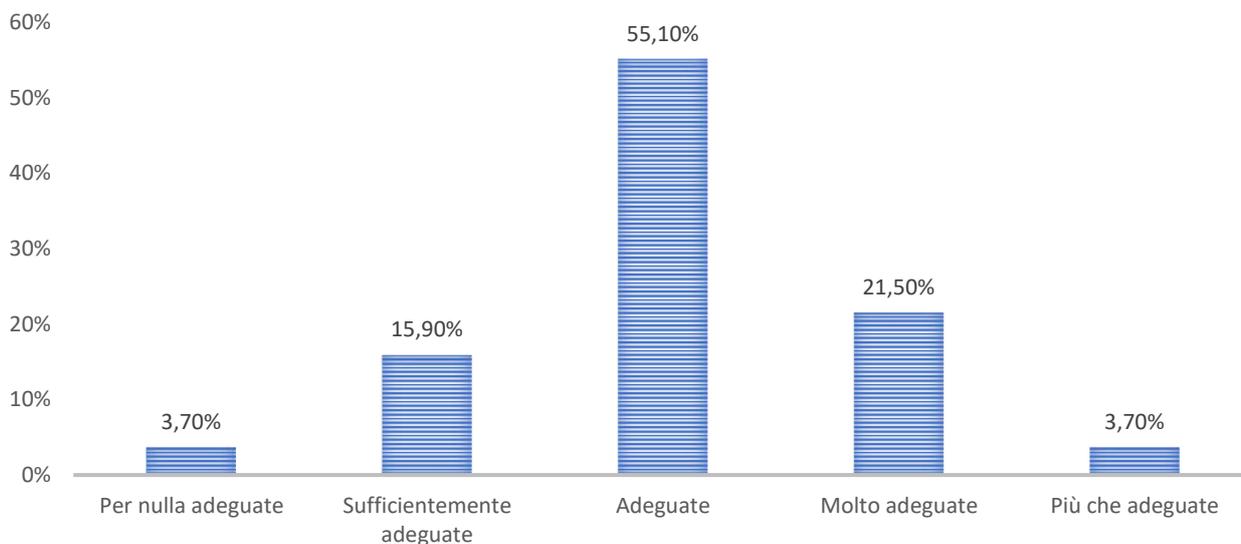


Grafico 2.2

Successivamente si è chiesto alle aziende con quale frequenza viene riscontrata, sempre con riferimento all'assunzione di giovani laureati, la padronanza di determinate abilità informatiche di base. Dall'analisi del grafico 2.3 emerge che generalmente le aziende riscontrano buone capacità da parte dei neo laureati nel utilizzare autonomamente il pacchetto Office ad un livello base (il 54% "più si che no", 28% "sempre"), nello svolgere ricerche semplici su ambienti digitali (il 52% "più si che no", 39% "sempre"), nello svolgere ricerche strutturate su ambienti digitali (il 58% "più si che no", 9% "sempre") e nel conoscere le proprie esigenze informative in ambito digitale (il 58% "più si che no", 7% "sempre").

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI QUANTO FREQUENTEMENTE RISCONTRA LA PADRONANZA DELLE SEGUENTI ABILITÀ INFORMATICHE DI BASE?

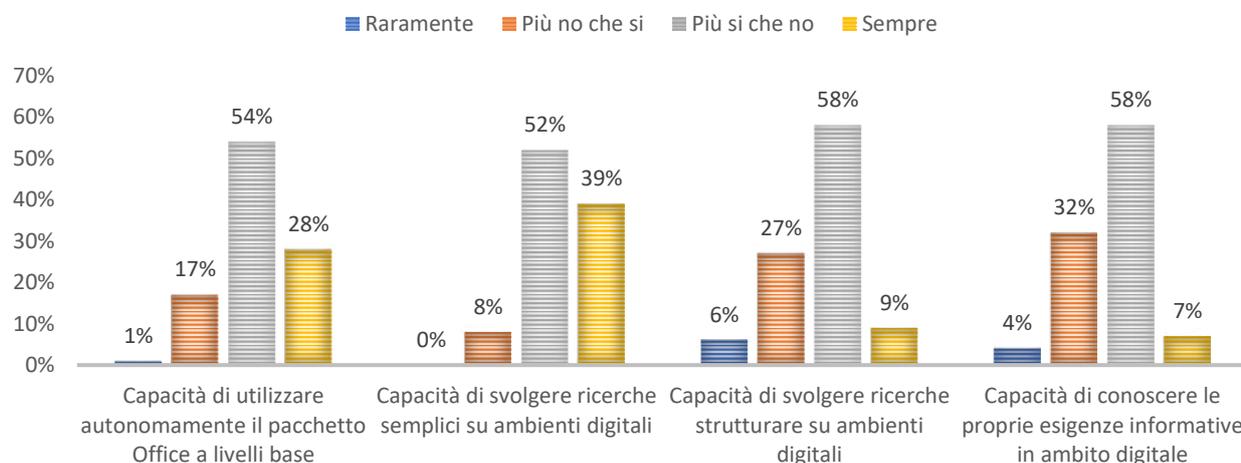


Grafico 2.3

Le stesse aziende affermano inoltre di dare molta importanza al possesso di competenze digitali nella fase di selezione di nuovo personale (68% “molta importanza”), mentre non sempre viene data importanza a certificazioni in possesso del candidato, in quanto le aziende sono maggiormente orientate a testare, in fase di colloquio, le abilità del candidato stesso.

NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE QUANTA IMPORTANZA VIENE ASSEGNATA A:

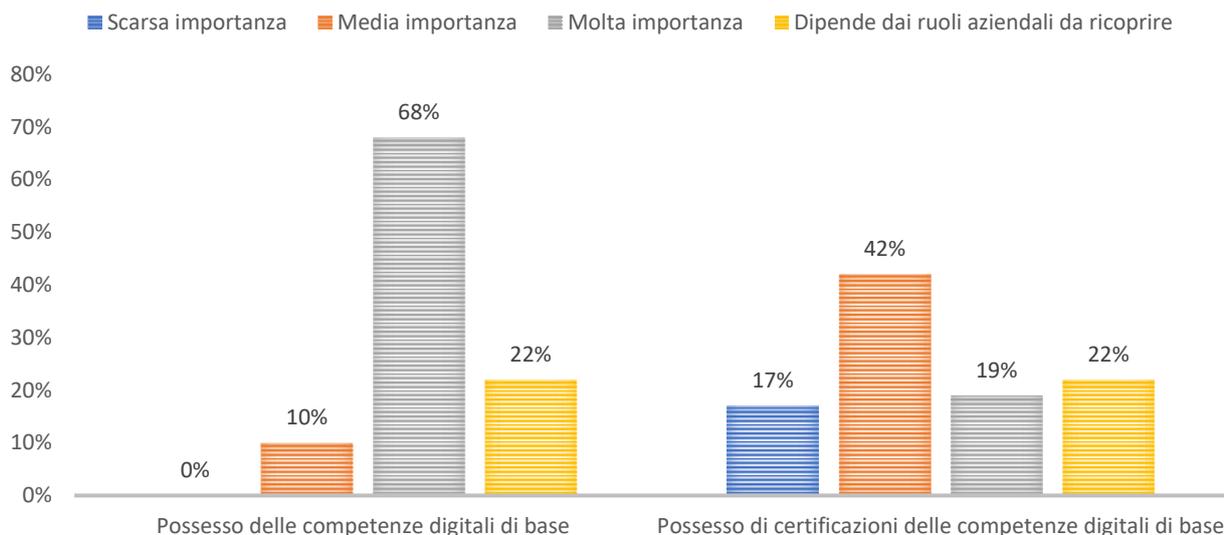


Grafico 2.4

In un successivo quesito è stato chiesto alle aziende di esprimere un giudizio sul grado di importanza assegnato a singole aree di competenze digitali nel caso di giovani di nuovo inserimento. Dalle risposte emerge che il 45% delle aziende ritiene “indispensabile”, ed un 42% “molto importante”, l’alfabetizzazione su informazioni e dati come navigare, ricercare, filtrare, valutare e gestire dati, informazioni e contenuti digitali, mentre soltanto il 1% dei rispondenti alla Survey ritiene tale ambito “poco importante”.

Altrettanta importanza viene assegnata alla comunicazione e collaborazione (interagire attraverso le tecnologie digitali, condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali, esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali, collaborare attraverso le tecnologie digitali, netiquette, gestire l’identità digitale) ritenuta “molto importante” dal 53% delle aziende ed “indispensabile” dal 26%.

Nel determinare l’importanza assegnata alla creazione di contenuti digitali come sviluppare, integrare e rielaborare contenuti digitali, copyright, licenze e programmazione, il 43% delle aziende ritiene “mediamente importante” tale area di competenze digitali nell’inserimento di giovani all’interno dell’azienda. La restante percentuale è ripartita in: 38% “molto importante”, 11% “poco importante” e 8% “indispensabile”, come riportato nel grafico 2.5.

Nel valutare invece l'importanza assegnata alla singola area relativa alla sicurezza (proteggere i dispositivi, proteggere i dati personali e la privacy, proteggere la salute e il benessere e proteggere l'ambiente), il 41% delle aziende giudica come “molto importante”, ed un 36% come “indispensabile” tale area.

Il 60% delle aziende intervistate invece attribuisce “molta importanza” alla capacità di risolvere problemi (risolvere i problemi tecnici, individuare i fabbisogni e le risposte tecnologiche, utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali, individuare i divari di competenze digitali) da parte dei giovani di nuovo inserimento.

CON RIFERIMENTO AI GIOVANI DI NUOVO INSERIMENTO ESPRIMA UN GIUDIZIO SUL GRADO DI IMPORTANZA CHE ASSEGNA ALLE SINGOLE AREE COMPETENZE DIGITALI:

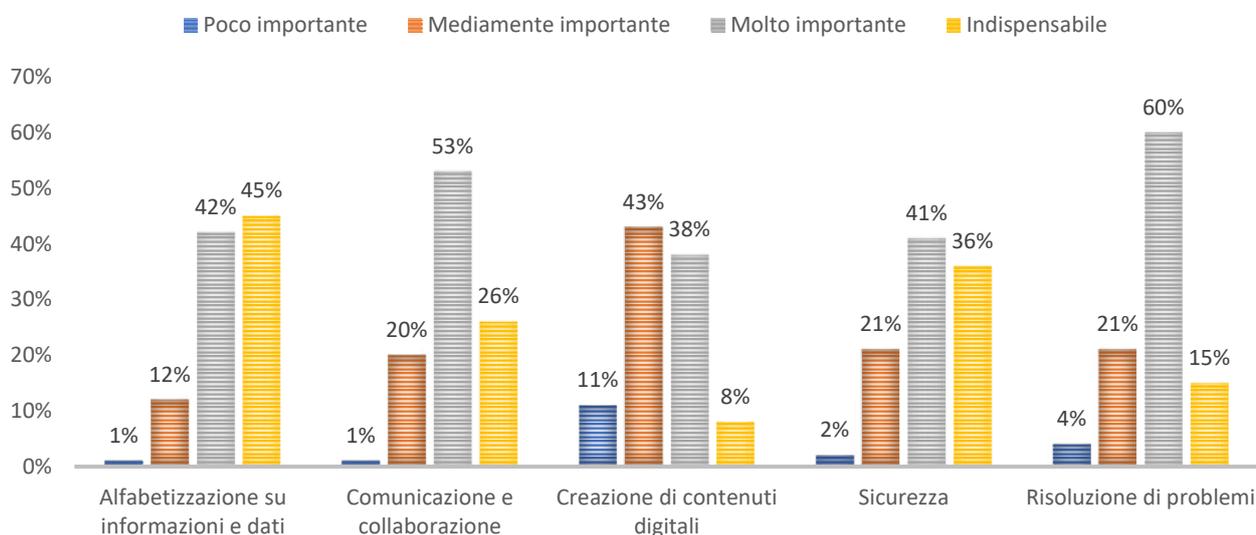


Grafico 2.5

In relazione alle singole aree di competenze digitali appena analizzate (alfabetizzazione su informazioni e dati, comunicazione e collaborazione, creazione di contenuti digitali, sicurezza e risoluzione di problemi), alle aziende è stato richiesto anche di esprimere un giudizio in merito alla padronanza ottimale, mediamente richiesta, con riferimento alle prevalenti necessità dell'azienda nei casi di giovani di nuovo inserimento NON STEM. Dal grafico che segue (2.6) emerge una costante ricerca, da parte delle aziende, di competenze digitali con un livello di padronanza generale richiesto almeno intermedio (capacità di svolgere compiti ben definiti e sistematici, problemi diretti e lavoro in autonomia). In alcuni casi, come quello relativo all'area sicurezza o alla comunicazione e collaborazione, la maggioranza delle aziende ritiene necessario, invece, un livello di padronanza ulteriore, ovvero un livello avanzato con capacità di risolvere compiti e problemi diversi sapendo guidare anche gli altri nella risoluzione dei problemi stessi.

CON RIFERIMENTO AI GIOVANI DI NUOVO
INSERIMENTO NON STEM, ESPRIMA UN GIUDIZIO SUL
LIVELLO DI PADRONANZA OTTIMALE, MEDIAMENTE
RICHiesto, RISPETTO ALLE PREVALENTI NECESSITÀ
DELLA SUA AZIENDA E RISPETTO ALLE SINGOLE
AREE DI COMPETENZE DIGITALI

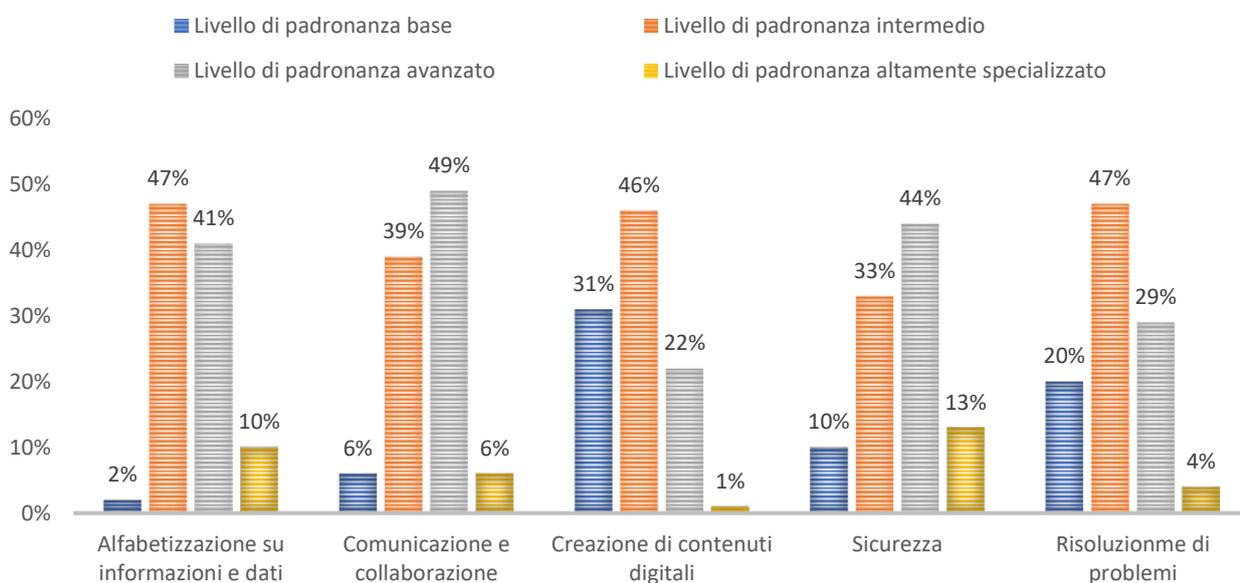


Grafico 2.6

Un ulteriore quesito ha riguardato l'individuazione da parte delle aziende di quelli che sono i tools ed i programmi importanti da conoscere nel loro contesto lavorativo. Da questa domanda si rileva che il 36% delle aziende convengono nel ritenere quasi indispensabili strumenti come il pacchetto Office, che non racchiude al suo interno solamente fogli di calcolo (Excel) e di scrittura (Word), ma anche una casella di posta elettronica come Outlook ed un sistema di archiviazione Cloud come OneDrive ritenuti essenziali in un contesto lavorativo moderno.

Tra gli altri tools e programmi diffusi all'interno delle aziende, emergono piattaforme collaborative e di comunicazione come Teams, Skype e Zoom, che soprattutto nell'ultimo periodo hanno visto una imponente diffusione ed applicazione.

Non mancano tuttavia di essere menzionati anche strumenti quali motori di ricerca per navigare in rete e social network, oltre a programmi specifici (esempio SAP) che variano in base alla posizione ricoperta in azienda.

Vengono inoltre citati, anche se da una minoranza di aziende, strumenti legati al machine learning, all'intelligenza artificiale, ai Big Data e all'IoT. In merito a questi viene chiesto alle aziende il grado di importanza assegnato alla conoscenza da parte dei giovani di nuovo inserimento di questi ambiti in rapida diffusione all'interno del sistema imprenditoriale moderno. Dal grafico che segue (2.7) si evidenzia come questi siano ritenuti prerequisiti di grande interesse da parte della maggioranza delle aziende. Il 45% di esse infatti reputa "molto importante" la conoscenza da parte dei giovani di nuovo inserimento dell'IoT, acronimo di Internet of Things, ovvero l'insieme di tecnologie che permettono di collegare a Internet qualunque tipo di apparato. La restante

percentuale è ripartita in: 40% “mediamente importante”, 7% “poco importante”, 8% “indispensabile”. Altrettanto interesse è assegnato anche ai Big Data, ovvero una raccolta di dati informativi così estesa in termini di volume, velocità e varietà, da richiedere tecnologie e metodi analitici specifici per l'estrazione di valore o conoscenza. Questa è ritenuta “molto importante” dal 56% delle aziende che hanno risposto alla Survey. La restante percentuale è ripartita in: 29% “mediamente importante”, 11% “poco importante”, 4% “indispensabile”.

L'interesse viene rivolto anche ad ambiti relativi all'intelligenza artificiale (17% “poco importante”, 41% “mediamente importante”, 39% “molto importante”, 3% “indispensabile”), alle reti 5G (27% “poco importante”, 43% “mediamente importante”, 28% “molto importante”, 2% “indispensabile”) ed alle tecnologie Cloud (7% “poco importante”, 29% “mediamente importante”, 54% “molto importante”, 9% “indispensabile”), ma nei suddetti ambiti non sempre viene assegnata particolare importanza. Infatti, effettuando la stessa analisi prendendo a riferimento la grandezza ed il settore operativo dell'azienda, emerge come le grandi imprese e le imprese operanti in ambiti tecnologicamente avanzati, siano maggiormente propense a ricercare tali competenze nei giovani di nuovo inserimento. Infatti, il 55% delle imprese con più di 250 addetti ritiene molto importante, se non indispensabile, la conoscenza da parte dei neolaureati delle tecnologie Cloud, dei Big Data e dell'IoT, al contrario delle piccole e piccolissime imprese. Infatti, tra le aziende che hanno risposto “poco importante” e “mediamente importante”, il 76% ha meno di 250 dipendenti.

IMPORTANZA ASSEGNATA ALLA CONOSCENZA DEI GIOVANI DA INSERIRE IN AZIENDA RIGUARDO AI SEGUENTI AMBITI DI COMPETENZA

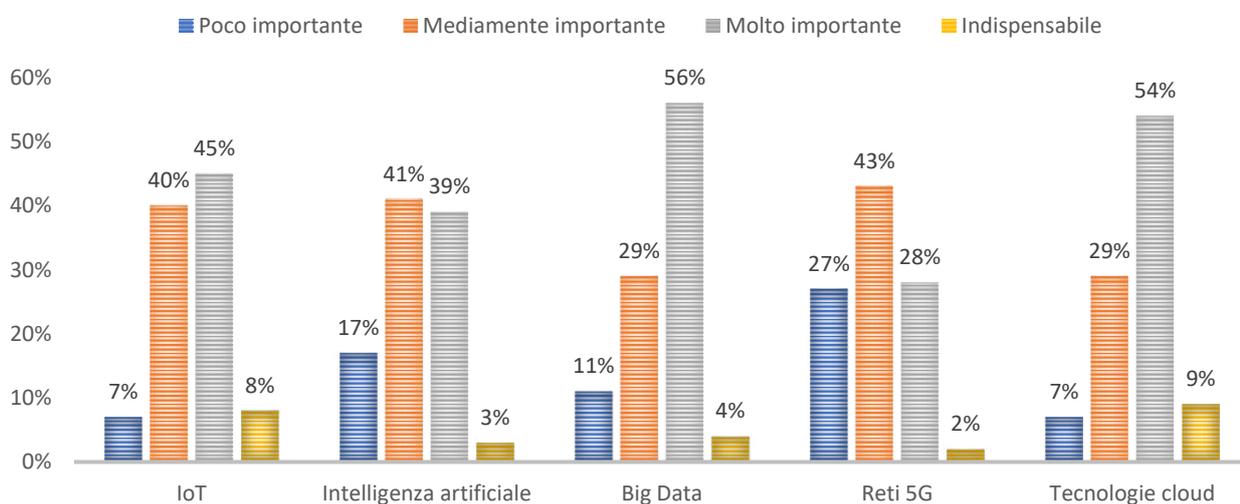


Grafico 2.7

La Survey è volta anche ad indagare sull'adozione di programmi formativi mirati a competenze digitali per i lavoratori in forza. A tale questione viene in supporto il grafico 2.8 che rileva che il 57,9% delle aziende adotta programmi formativi volti ad incrementare le competenze digitali. Questa formazione viene orientata sia su software aziendali specifici in maniera trasversale a tutte le aree aziendali, sia sui vari ambiti digitali di base, come pacchetto Office, conoscenza del web, condivisione di dati e documenti, gestione della comunicazione digitale per la comunicazione

efficace tra i dipendenti e con soggetti esterni, cura dei dati e della sicurezza, creatività nella creazione dei contenuti in diversi formati, autonomia nella risoluzione delle difficoltà presentate dai software e dalle piattaforme online, Cloud, Big Data.

NELLA SUA AZIENDA SONO ADOTTATI PROGRAMMI DI FORMAZIONE MIRATI SULLE COMPETENZE DIGITALI PER I DIPENDENTI IN FORZA?

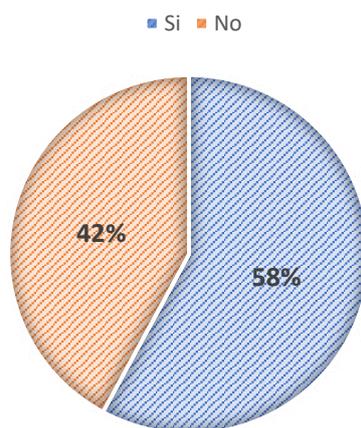


Grafico 2.8

Si richiede inoltre alle aziende di valutare (grafico 2.9), in termini di utilità, una collaborazione tra aziende ed Università al fine di migliorare il grado di padronanza delle skill digitali richieste dal mercato lavoro da parte dei giovani in uscita dalle Università. Il 38% delle imprese lo ritiene “indispensabile”, il 50% “molto importante” e soltanto l’11% “mediamente importante” (1% “poco importante”).

Le aziende risultano molto interessate ad una possibile collaborazione, infatti il 50% valuta come “molto importante” la possibilità di dare accesso agli studenti universitari, durante il corso di laurea, a programmi formativi aziendali. Il 58% invece ritiene utili docenze/testimonianze aziendali per gli studenti universitari, mentre il 30% delle imprese ritiene “indispensabili” e il 62% “molto importanti” i tirocini curriculari presso le aziende (grafico 2.10).

Diverse sono anche le proposte che provengono dalle aziende stesse come: creazioni di programmi per integrare competenze scientifiche con competenze digitali, tesi di laurea in collaborazione, affiancamenti settimanali sul luogo di lavoro, partecipazione ad eventi aziendali e non (Hackaton), formazione congiunta. Questo a testimonianza dell’interesse ad instaurare rapporti continuativi necessari a far acquisire ai giovani competenze digitali necessarie per l’ingresso del mondo del lavoro.

PER MIGLIORARE IL GRADO DI PADRONANZA DELLE SKILL DIGITALI RICHIESTE DAL MERCATO LAVORO DA PARTE DEI GIOVANI IN USCITA DALLE UNIVERSITÀ PENSA CHE POSSA ESSERE UTILE UNA COLLABORAZIONE TRA AZIENDE E LE UNIVERSITÀ?

■ Poco importante ■ Mediamente importante ■ Molto importante ■ Indispensabile

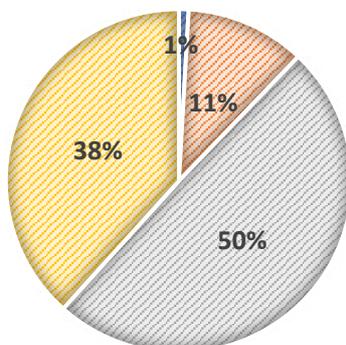


Grafico 2.9

ESPRIMA UN GIUDIZIO SULLE SEGUENTI MODALITÀ DI COLLABORAZIONE IMPRESE-UNIVERSITÀ RIFERITA ALLE DIGITAL SKILL?

■ Poco importante ■ Mediamente importante ■ Molto importante ■ Indispensabile

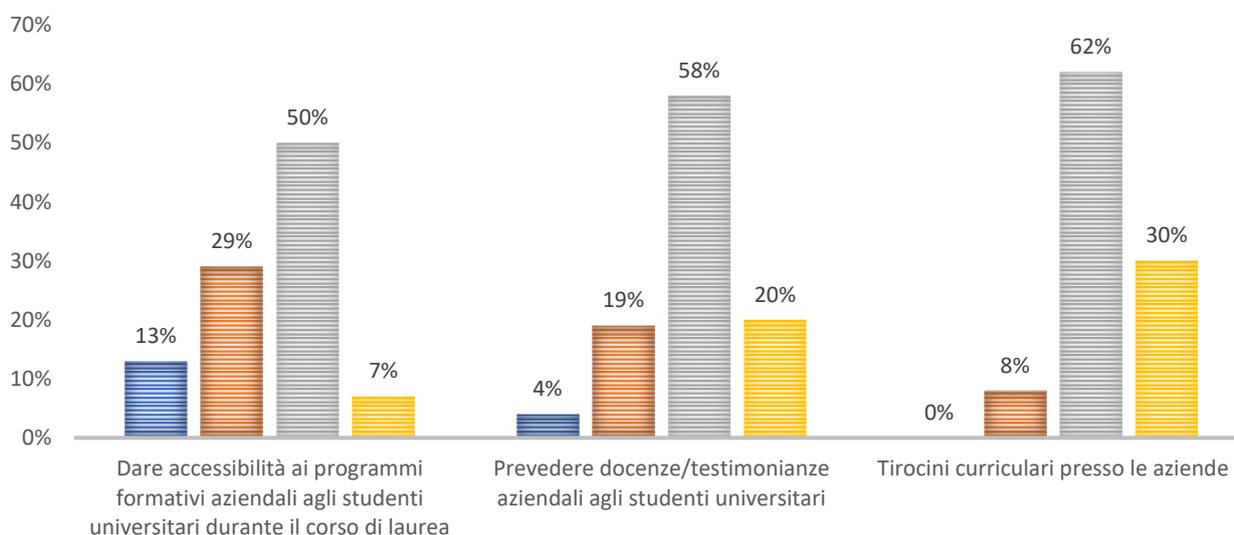


Grafico 2.10

SOFT SKILL

La seconda sezione della Survey è invece relativa alle soft skill, ovvero tutte quelle caratteristiche personali importanti in qualsiasi contesto lavorativo, come l'autonomia, la fiducia in sé stessi, l'adattabilità, la resistenza allo stress e così via.

In un primo quesito di questa sezione viene chiesto alle aziende di giudicare complessivamente il livello di soft skill posseduto dai neolaureati selezionati rispetto alle necessità prevalenti dell'impresa. Da questa emerge che il 56,1% delle aziende ritiene "molto adeguate" le soft skill possedute dai giovani di nuovo inserimento, mentre un restante 37,4% le ritiene "sufficientemente adeguate" e solamente un 1,9% per "nulla adeguate".

COME GIUDICA COMPLESSIVAMENTE IL LIVELLO DI SOFT SKILL POSSEDUTO DAI NEOLAUREATI SELEZIONATI RISPETTO ALLE NECESSITÀ PREVALENTI DELLA SUA AZIENDA?

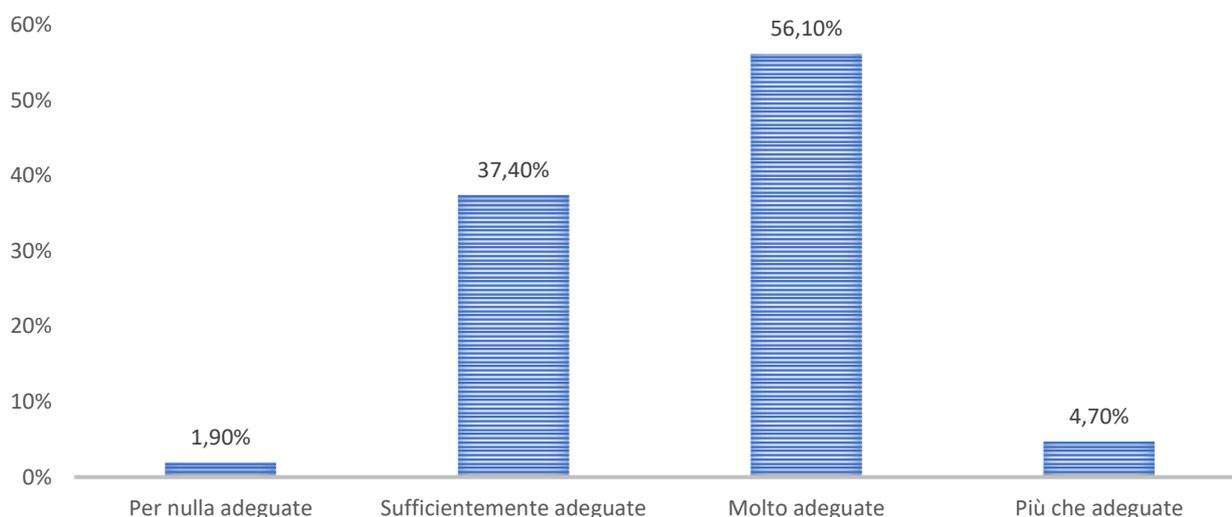


Grafico 3.1

In un successivo quesito viene chiesto alle aziende quanto frequentemente viene riscontrata, sempre con riferimento alle assunzioni di giovani laureati, la padronanza di determinate soft skill. Dalle risposte emerge una non sempre adeguata capacità nella gestione dello stress, nella gestione del tempo e nelle tecniche di negoziazione, dove la maggioranza delle aziende ha ritenuto di valutare con "più no che si" il riscontro di tali soft skill. Allo stesso tempo vengono rilevate, da parte di una preponderanza di aziende, buone capacità di team working, di spirito di iniziativa e creatività, oltre che capacità di sviluppare un pensiero critico e di problem solving.

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI QUANTO FREQUENTEMENTE RISCONTRA LA PADRONANZA DELLE SEGUENTI SOFT SKILL?

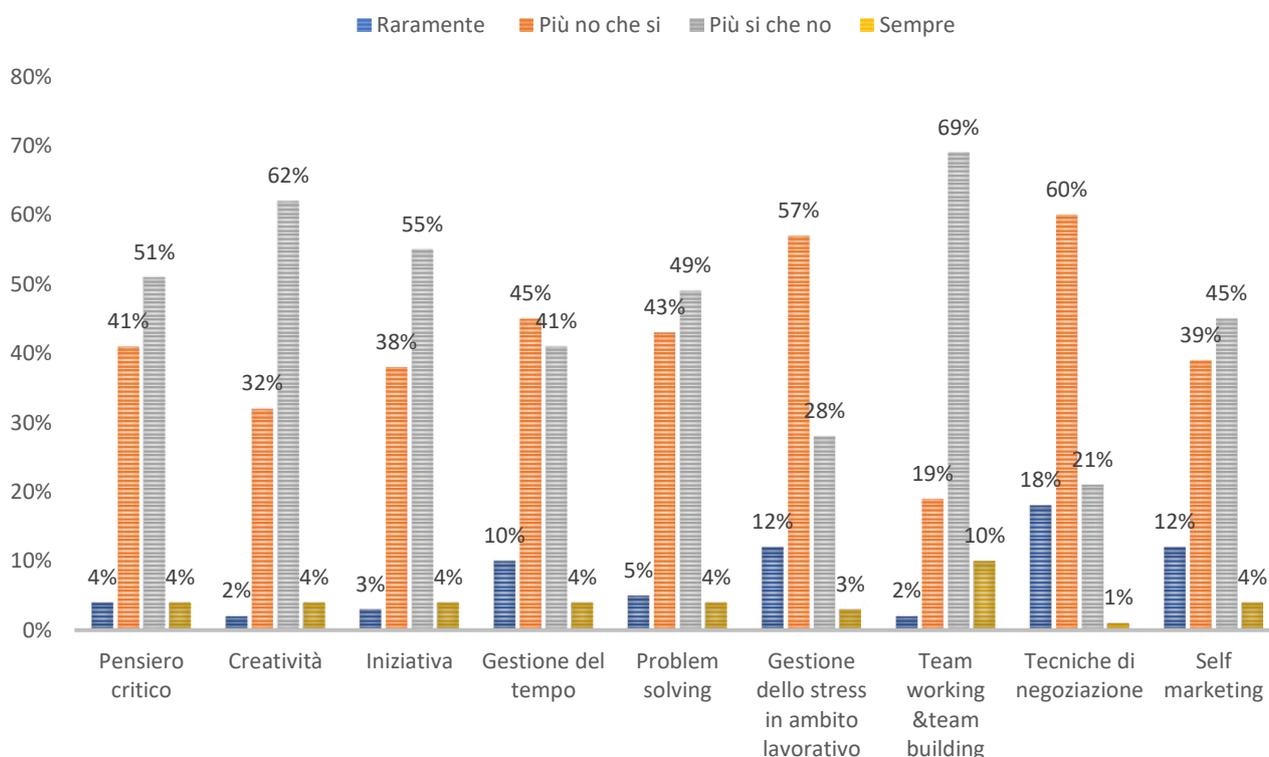


Grafico 3.2

Rispetto a quest'ultimo quesito, viene successivamente chiesto alle aziende di esprimere il grado di importanza assegnato agli stessi ambiti di soft skill con il fine di verificare gli scostamenti che intercorrono tra quanto posseduto in termini di competenze dai giovani di nuovo inserimento e quanto invece potenzialmente richiesto dalle imprese.

Dal grafico 3.3 emerge come vi siano degli ambiti ritenuti "indispensabili" dalle aziende, come problem solving e team working e molti altri giudicati "molto importanti", come pensiero critico, creatività, iniziativa, gestione del tempo, gestione dello stress, tecniche di negoziazione e self marketing. Effettuando però una comparazione tra il grafico 3.2 ed il 3.3, è possibile rilevare gli scostamenti che intercorrono tra quanto richiesto dalle aziende e quanto offerto dai giovani laureati in termini di soft skill. Un esempio è la gestione del tempo ritenuta "molto importante" dal 48% delle aziende ma non sempre riscontrata nei giovani di nuovo inserimento (il 45% delle aziende ha ritenuto di valutare con "più no che si" il riscontro di tale soft skill). Eguale scostamento si rileva anche per le tecniche di negoziazione.

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI ASSEGNI UN GRADO DI IMPORTANZA AL POSSESSO DELLE SINGOLE SOFT SKILL

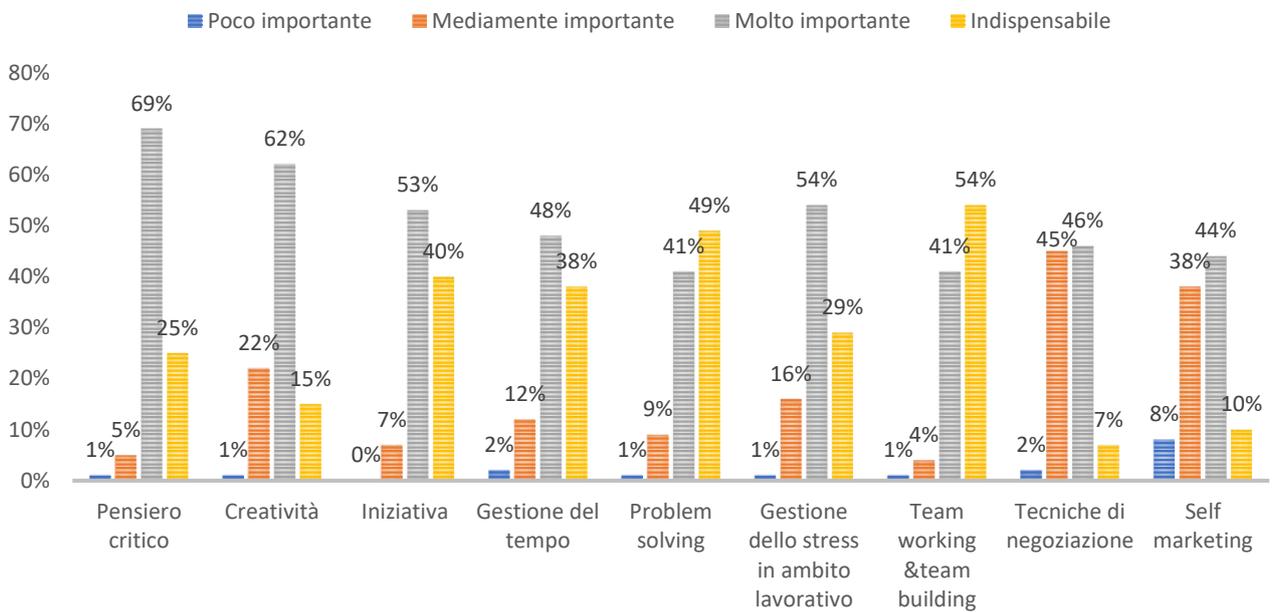


Grafico 3.3

Questo scostamento esistente è di significativa importanza in quanto l'85% delle aziende attribuisce "molta importanza" al possesso delle soft skill in fase di selezione del personale.

NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE QUANTA IMPORTANZA VIENE ASSEGNATA COMPLESSIVAMENTE AL POSSESSO DELLE SOFT SKILL?

■ Scarsa importanza ■ Media importanza ■ Molto importante ■ Dipende dai ruoli aziendali da ricoprire

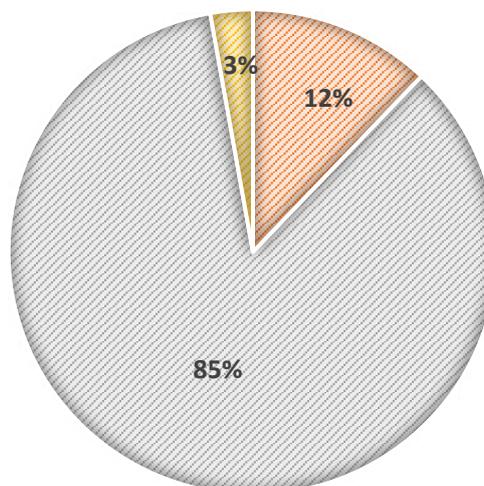


Grafico 3.4

La Survey dimostra inoltre che viene posta l'attenzione alle soft skill anche durante la vita lavorativa di un soggetto, infatti il 72% delle aziende adotta programmi formativi continui volti ad incrementare le soft skill dei lavoratori in forza.

NELLA SUA AZIENDA SONO ADOTTATI PROGRAMMI DI FORMAZIONE MIRATI SULLE SOFT SKILL PER I DIPENDENTI IN FORZA?

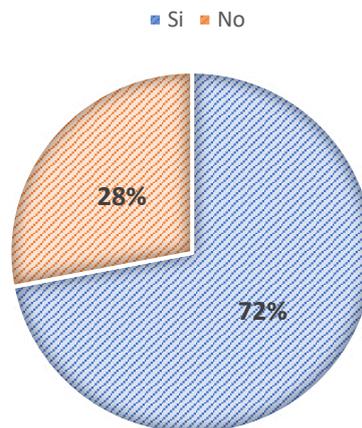


Grafico 3.5

In una delle ultime domande di questa sezione, viene chiesto alle aziende di valutare l'utilità di una possibile collaborazione tra aziende ed Università, con il fine di migliorare il grado di padronanza delle soft skill richieste dal mercato del lavoro da parte dei giovani in uscita dalle Università. Le aziende hanno risposto quasi all'unanimità (97,2%) sostenendo l'importanza di tale collaborazione.

PER MIGLIORARE IL GRADO DI PADRONANZA DELLE SOFT SKILL RICHIESTE DAL MERCATO LAVORO DA PARTE DEI GIOVANI IN USCITA DALLE UNIVERSITÀ PENSA CHE POSSA ESSERE UTILE UNA COLLABORAZIONE TRA AZIENDE E LE UNIVERSITÀ?

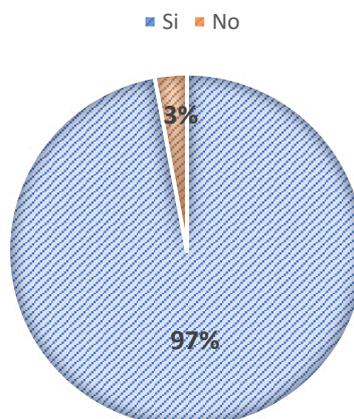


Grafico 3.6

Successivamente si è chiesto di esprimere un giudizio su tre diverse modalità di collaborazione imprese-università riferite alle soft skill. La prima, che riguarda il dare accesso agli studenti universitari a programmi formativi aziendali, è stata ritenuta utile dal 69% delle aziende, mentre la seconda e la terza, che riguardano rispettivamente il prevedere docenze/testimonianze aziendali per gli studenti universitari e tirocini curriculari presso le aziende, hanno ottenuto ognuna più del 90% di consenso.

Anche in questo caso, come nel caso delle digital skill, diverse sono state le proposte avanzate dalle aziende su modalità di collaborazione imprese-università, come: creazioni di programmi per integrare competenze scientifiche con competenze digitali, tesi di laurea in collaborazione, affiancamenti settimanali sul luogo di lavoro, partecipazione ad eventi aziendali e non (Hackaton), formazione congiunta, giornate di orientamento. Questo a testimonianza ancora una volta l'interesse nell'istaurare rapporti continuativi necessari a far acquisire, ai giovani, competenze digitali e non necessarie per l'ingresso del mondo del lavoro.

GIUDIZIO SULLE SEGUENTI MODALITÀ DI COLLABORAZIONE IMPRESE-UNIVERSITÀ RIFERITA ALLE SOFT SKILL?

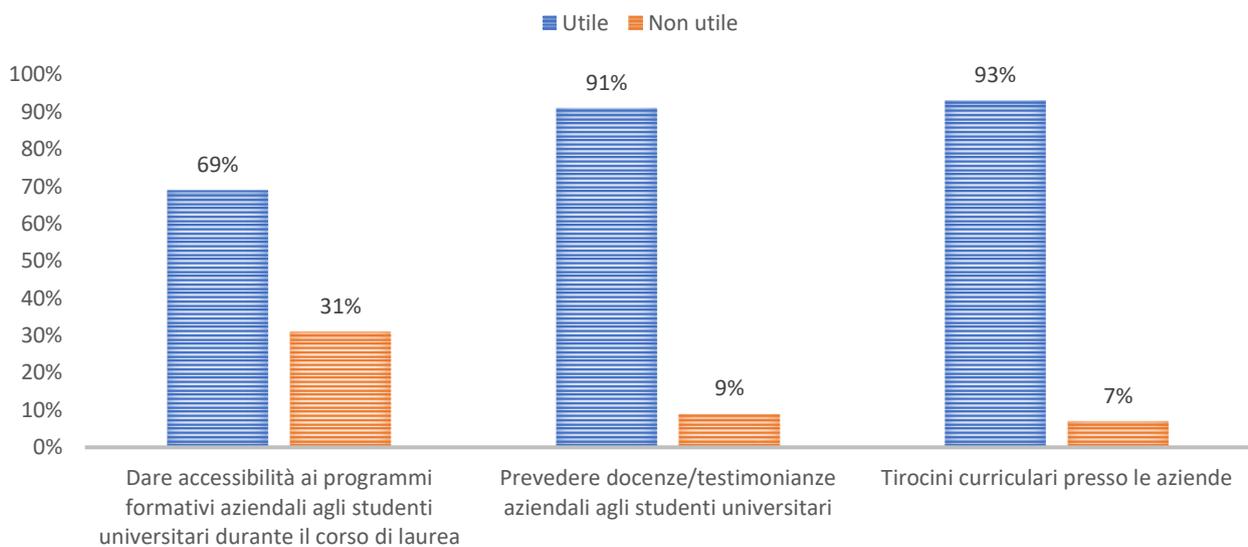


Grafico 3.7

COMPETENZE STRUMENTALI PER L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

L'ultima sezione della Survey è relativa alle competenze strumentali per l'ingresso nel mondo del lavoro. Viene chiesto alle aziende di giudicare complessivamente il livello di abilità dei neolaureati nel presentarsi efficacemente sul mercato del lavoro. Il 50,5% ritiene tale livello "molto adeguato", mentre il restante 47,7% "sufficientemente adeguato" (1,9% "per nulla adeguato").

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI COME GIUDICA COMPLESSIVAMENTE IL LIVELLO DI ABILITÀ DEI NEOLAUREATI NEL PRESENTARSI EFFICACEMENTE IN INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO?

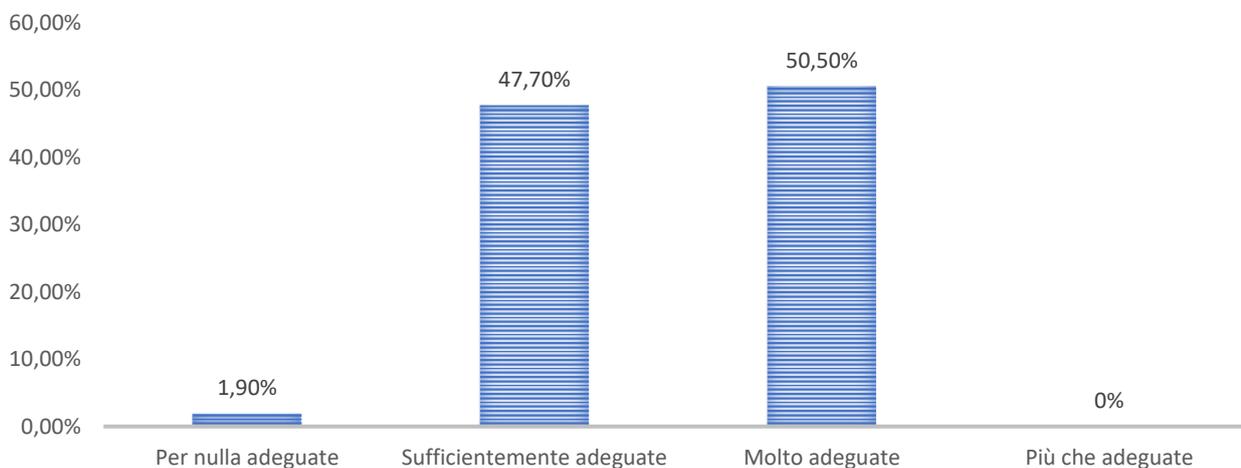


Grafico 4.1

Con i successivi quesiti, si intende rilevare con quale frequenza vengono riscontrate delle buone capacità, da parte dei neolaureati, in dati ambiti ed il grado di importanza assegnato agli stessi, al fine di verificare gli scostamenti che intercorrono tra quanto offerto dagli studenti e quanto richiesto dalle imprese.

Il grafico 4.2 rileva come le aziende riscontrano frequentemente buone capacità nella redazione del Cv, nel sostenere un colloquio di selezione e nel compiere una ricerca attiva attraverso social network. Capacità tuttavia non sempre confermate in ambiti quali digital identity e personal branding e pitch (comunicare un'idea in modo efficace e convincente in poco tempo), che invece vengono ritenuti molto importanti dalle aziende in fase di selezione del personale, come riportato nel grafico 4.3. Altrettanta importanza viene assegnata, sempre in fase di selezione, anche alle capacità di redazione del Cv e alla lettera di presentazione (54% "molto importante"), mentre è ritenuto indispensabile, dal 43% delle aziende, la capacità di saper sostenere un colloquio di selezione.

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI QUANTO FREQUENTEMENTE RISCONTRA UNA BUONA CAPACITÀ NEI SEGUENTI AMBITI

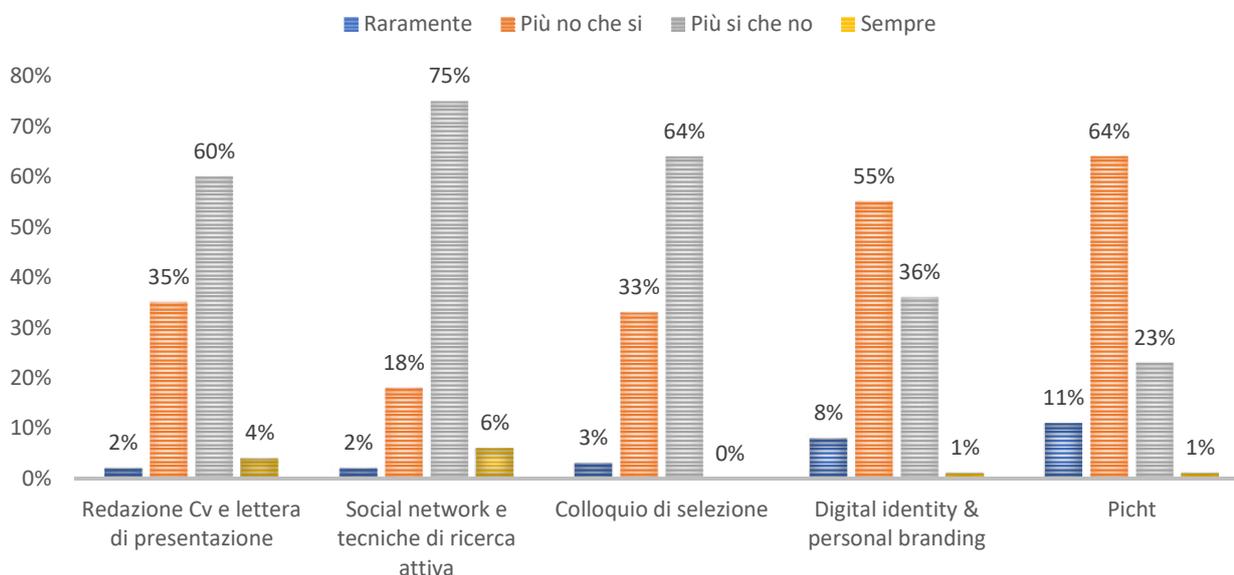


Grafico 4.2

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI ASSEGNI UN GRADO DI IMPORTANZA ALLE SEGUENTI CAPACITÀ

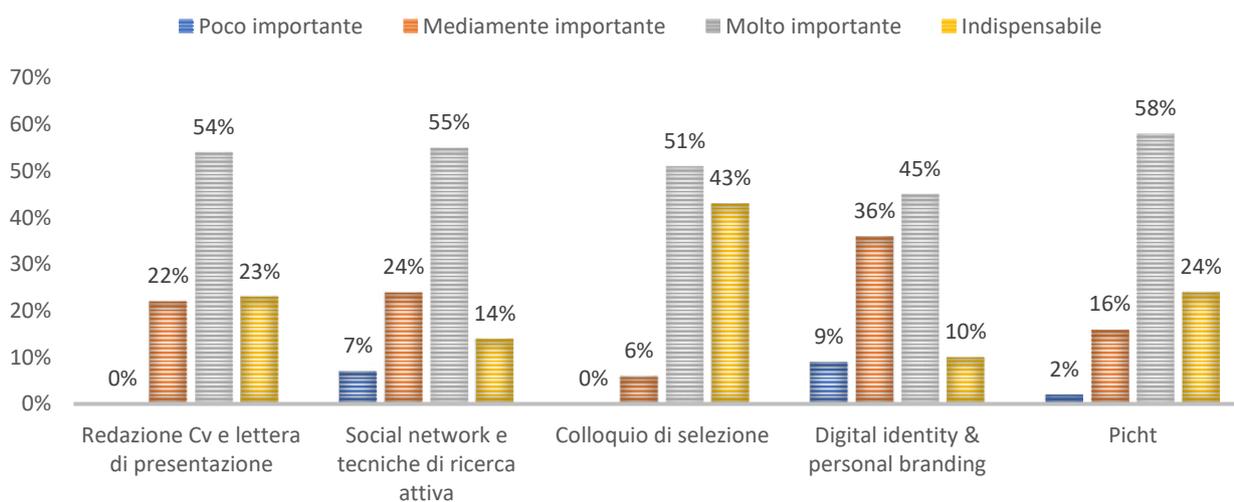


Grafico 4.3

Le capacità citate, strumentali all'ingresso nel mercato del lavoro, vengono complessivamente giudicate come "molto importanti" dal 76,6% delle aziende, come riportato nel grafico che segue.

NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE QUANTA
IMPORTANZA VIENE ASSEGNATA
COMPLESSIVAMENTE AL POSSESSO ALLE SUDDETTE
CAPACITÀ STRUMENTALI ALL'INGRESSO NEL
MERCATO DEL LAVORO?

■ Scarsa importanza ■ Media importanza ■ Molta importanza ■ Dipende dai ruoli aziendali

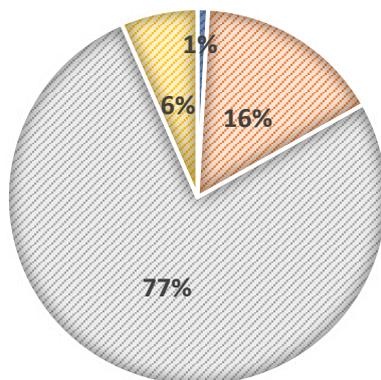


Grafico 4.4

Il progetto di ricerca è stato predisposto da Unindustria con il coordinamento del Vice Presidente con delega al Capitale Umano ed alla Cultura d'Impresa **Giuseppe Biazzo** e con la Direzione Tecnico Scientifica di **Silvia Ciucciovino**, Ordinario di Diritto del Lavoro, Prorettore ai rapporti con il mondo del lavoro della Università degli Studi Roma Tre e con la collaborazione di **Elena Gramano**, docente di diritto del lavoro presso l'Università Bocconi di Milano e di **Federico Ceppi**, collaboratore.

Per Unindustria hanno partecipato ai lavori **Giorgia Amante**, **Raffaella Merlino** e **Marcello Orifici** (Lavoro, Welfare e Capitale Umano).

Si ringraziano per i contributi ai lavori le aziende del Gruppo Tecnico Capitale Umano e Cultura d'Impresa, del Gruppo di lavoro Patto nuove competenze costituito nell'ambito del Gruppo Tecnico Lavoro e Relazioni industriali e del Comitato Piccola Industria di Unindustria.