



Portfolio competenze non disciplinari

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



Report svolgimento lavori

“Portfolio competenze non disciplinari”

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

Report svolgimento lavori

Composizione GdL:

Aziende

- UNILEVER – Gianfranco Chimirri
- TelecomItalia – Massimo Pelliccia
- ENG – Claudio Biestro
- Enel – Giuseppe Capitani, Giulia Callegari
- MBDA – Federica Caccamo
- Terna – Francesca Sarandrea, Silvia Marinari, Brunella Livigni
- Tubilux – Luigi Baiocchi
- IBM – Salvatore Anania
- Ericsson – Giovan Battista Piccirillo, Antonio Sfameli

Università

- Silvia Ciucciovino, Coordinatore Tecnico-Scientifico del progetto, Ordinario di Diritto del Lavoro, Prorettore ai rapporti con il mondo del lavoro Università degli Studi Roma Tre.
- Elena Gramano, Ricercatrice Dipartimento di Scienze della Formazione Università degli studi Roma Tre.

Unindustria

- Giorgia Amante
- Federico Ceppi
- David Delli Iaconi
- Raffaella Merlino
- Marcello Orifici
- Claudia Pellecchia

Le attività di progetto sono state realizzate secondo le seguenti tempistiche e modalità:

- **15 gennaio 2020** riunione GdL (Unindustria e aziende) presso la Università Roma Tre
 - o Avvio attività GdL
- **23 gennaio 2020** riunione GdL (Unindustria e aziende) presso la Università Roma Tre
- **4 febbraio 2020** riunione GdL (Unindustria e aziende) presso la Università Roma Tre
 - o Discussione del progetto;
 - o Prima declinazione dei livelli di intervento delle azioni formative previste;
 - o Si richiede alle aziende il materiale relativo alle azioni messe in atto in ambito formativo. Si richiede l’invio delle progettualità prima della prossima riunione;
 - o Prima mappatura delle competenze di base e trasversali necessarie alle “popolazioni aziendali” eventualmente suddivise per fasce di età, da poter utilizzare come benchmark e campione per una azione a più ampio spettro.
- **18 febbraio 2020** riunione GdL presso la Università Roma tre.
 - o Discussione del progetto: aggiornamento avanzamento lavori;
 - o Proseguo costruzione dei contenuti del “sistema educativo/formativo integrato” di cui si è già discusso nella precedente riunione;
 - o Traccia delle competenze digitali indispensabili, in modo tale da proseguire con gli altri step del progetto in linea con i tempi stabiliti;
 - o Viene condiviso con il GdL i file “working paper” e “definizione planning attività”.
- **2 marzo 2020** riunione GdL (Unindustria e aziende) tramite piattaforma Zoom.
 - o Discussione del progetto: aggiornamento avanzamento lavori;
 - o Aggiornamento contenuti dei tre livelli di intervento (alfabetizzazione informatica e digitale, gestione tools aziendali, specificità aziendali);
 - o Individuazione partner nelle Piccole e medie imprese (da ricercarsi anche tra aziende della vostra filiera, possibilmente del Lazio); coinvolgimento Comitato Piccola Industria Unindustria
 - o Condivisione prossimi step di analisi e intervento.
- **14 aprile 2020** riunione tramite Zoom
 - o Discussione del progetto: aggiornamento avanzamento lavori;
 - o Contributi e suggerimenti sugli step per lo sviluppo del progetto.
- **23 aprile 2020** riunione tramite Zoom
 - o Condivisione e discussione scheda predisposta dall’Università di Roma Tre per l’implementazione del progetto Skill for Job.
- **15 maggio 2020** riunione GdL tramite Zoom.
 - o Discussione del progetto: aggiornamento avanzamento lavori;

20 maggio 2020 aggiornamento tramite email;

- o Condivisione file questionario cartaceo predisposto per la realizzazione della Survey a tutte le aziende associate Unindustria per acquisire feedback per allineamento domande da porre. Si invia successivamente il file e si richiede alle aziende di visionarlo ancora ed avanzare eventuali cambiamenti (“skill4job_survey”).

- 27 maggio 2020** aggiornamento tramite email, scambio di osservazioni e proposte.
- Condivisione file aggiornato “Attività Gruppo di lavoro Competenze del futuro”;
- 4 giugno 2020** riunione GdL tramite Zoom.
- Confronto con aziende sull’avanzamento dei lavori;
 - Modifiche relative ai contenuti della survey;
 - Inizio realizzazione survey digitale.
- 6 luglio 2020** aggiornamento tramite call e mail Confronto
- test survey digitale con Raffaella Merlino e Giorgia Amante;
- 17 luglio 2020** riunione GdL tramite Zoom.
- Aggiornamento avanzamento lavori;
- 21 luglio 2020** aggiornamento tramite email
- Predisposizione testo mail da inviare alle aziende al quale allegare il link relativo per la compilazione della survey.
- 30 luglio 2020** riunione GdL (Unindustria e aziende) tramite Zoom.
- Aggiornamento lavori e definizione prossimi step.
- 11 settembre 2020** aggiornamento tramite zoom
- Definizione aziende da coinvolgere nella survey: aziende del Gruppo tecnico RI; aziende della Sezione Meccatronica (idem); aziende estrapolate da Rete base associativa 2000 (responsabili e addetti Risorse Umane, selezione e formazione); PI e GI Gruppo Tecnico Capitale Umano;
 - Definizione layout e loghi da utilizzare nella survey.
- 16 settembre 2020** aggiornamento tramite zoom
- Predisposizione slide di presentazione della survey e contenuti di comunicazione per la promozione della indagine presso le aziende
- 25 settembre 2020** presentazione survey al Consiglio direttivo di avvio della Piccola Industria, presieduto da Fausto Bianchi
- 1° ottobre 2020** inizio somministrazione survey alle aziende precedentemente individuate.
- 3 novembre 2020** chiusura survey, predisposizione report e condivisione file analisi all’interno di Unindustria.
- 13 novembre** riunione interna Unindustria tramite Teams.
- Discussione e analisi risultati della survey;
 - Pianificazione passaggi successivi: presentazione dei risultati della Survey a tutte aziende per pianificare i focus group; incontro con assessore per presentare esiti del lavoro e promuovere azione di aggiornamento del repertorio nella regione Lazio.
- 26 novembre 2020** riunione GdL tramite Zoom.
- Presentazione alle aziende del GdL dei risultati dell’analisi;
 - Discussione risultati survey;
 - Condivisione file “relazione focus group”.
- 7 dicembre 2020** riunione interna Unindustria tramite Zoom.
- Preparazione del focus group, come previsto da progetto presentato;

- Predisposizione quesiti focus group e livello di approfondimento. Individuazione obiettivi da raggiungere in termini di risposte da parte delle imprese

9 dicembre 2020 riunione GdL tramite Zoom.

- Allineamento con le aziende sull'organizzazione del focus group e individuazione target di aziende della PI da coinvolgere.

23 dicembre 2020 riunione GdL (Unindustria e aziende) tramite Zoom.

- Ulteriore affinamento delle domande del focus e progettazione del format di conduzione del focus, individuazione Intervistatore e Moderatore. Coinvolgimento aziende, recall telefonici per presentazione focus e allineamento.

21 gennaio 2021 riunione GdL tramite Zoom.

- Attività di focus group, della durata di 4 ore. Intervista alle aziende su tematiche relative al collegamento con l'università ed ai sistemi di formazione interna.

Aziende partecipanti: IBM; ENEL; TERNA; ENGINEERING; ICAP GROUP; ORIENTA; IMPRESA DIONISIO PICOZZA DI LAURENZIO PICOZZA; RES NOVA; MARCO CARPINETI AZ. AGRICOLA BIOLOGICA; SIDER CISTERNA; TECNOLCHI; LA GARIGLIANO/FORMIANA CALCESTRUZZI

Mese di febbraio 2021 chiusura predisposizione output di progetto, ovvero Relazione finale e analisi risultati della survey e del focus group e predisposizione forme grafiche di presentazioni per il workshop finale di presentazione e diffusione dei risultati.

8 marzo 2021 Incontro di presentazione risultati alle aziende, coinvolgimento della Regione Lazio Assessorato al Lavoro e alla formazione, con il coordinamento del Vice Presidente Unindustria con delega al Capitale Umano e Cultura di impresa Giuseppe Biazzo. Successivamente è stata diffusa la ricerca a tutti gli Stakeholder, alle Università, anche private e associate a Unindustria (per esempio LUISS, Università Campus biomedico).

Allegati al report finale:

- Questionario Survey inviato alle aziende
- Presentazione Focus Group
- Slide di presentazione dei risultati finali della Indagine.

Capitale Umano

Roma 23 luglio 2021

QUESTIONARIO

Progetto SKILLS4JOBS Uniroma3-Unindustria

Il presente questionario è finalizzato a raccogliere indicazioni da parte delle aziende in vista del rafforzamento del possesso da parte dei neolaureati di competenze trasversali e digitali strategiche per migliorarne l'occupabilità.

Per competenze trasversali e digitali si intendono competenze aggiuntive rispetto a quelle tipicamente disciplinari apprese con il conseguimento del titolo di laurea.

1

In particolare il questionario è suddiviso in 3 sezioni.

A. Competenze digitali (alfabetizzazione su informazioni e dati, comunicazione e collaborazione, sicurezza, risolvere i problemi: 5 aree di competenza 8 livelli di padronanza del modello europeo per le competenze digitali di base DigComp 2.1)

B. 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)

C. 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; how to pitch)

- Dimensione azienda in base al numero di dipendenti:

| | |
|-----------|--|
| 0 - 10 | |
| 11 - 50 | |
| 51 - 250 | |
| 251 - 500 | |
| >500 | |

2

- Settore in cui opera l'azienda:

| | |
|----------------------------|--|
| Alimentare | |
| Carta e cartotecnica | |
| Chimica | |
| Comunicazione | |
| Elettronica | |
| Energia | |
| Farmaceutica e biomedicali | |
| IT | |
| Metalmecanico | |
| Telecomunicazioni | |
| Turismo | |
| Altro | |

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Applicato

...

Sez. A Digital Skill

1. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati come giudica complessivamente il livello di competenze digitali posseduto dai neolaureati STEM (STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics) selezionati rispetto alle necessità prevalenti della sua azienda?

| | Lauree STEM |
|---------------------------|-------------|
| Per nulla adeguate | |
| Sufficientemente adeguate | |
| Molto adeguate | |
| Più che adeguate | |

3

2. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati come giudica complessivamente il livello di competenze digitali posseduto dai neolaureati NO STEM selezionati rispetto alle necessità prevalenti della sua azienda?

| | Lauree NON STEM* |
|---------------------------|------------------|
| Per nulla adeguate | |
| Sufficientemente adeguate | |
| Molto adeguate | |
| Più che adeguate | |

3. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati quanto frequentemente riscontra la padronanza delle seguenti abilità informatiche di base?

| Competenza | Raramente | Più no che si | Più si che no | Sempre |
|---|-----------|---------------|---------------|--------|
| Capacità di utilizzare autonomamente il pacchetto Office (elaborazione testi, foglio di calcolo, presentazioni) | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Capacità di svolgere ricerche semplici su ambienti digitali | | | | |
| Capacità di svolgere ricerche strutturate su ambienti digitali | | | | |
| Capacità di conoscere le proprie esigenze informative in ambito digitale | | | | |

4

4. Nella selezione del personale quanta importanza viene assegnata a:

| | Scarsa importanza | Media importanza | Molta importanza | Dipende dai ruoli aziendali da ricoprire |
|--|-------------------|------------------|------------------|--|
| Possesso delle competenze digitali di base | | | | |
| Possesso di certificazioni delle competenze digitali di base | | | | |

5. Con riferimento ai giovani di nuovo inserimento esprima un giudizio sul grado di importanza che assegna alle singole aree competenze digitali:

| Digital Skill: aree di competenza | Poco importante | Mediamente importante | Molto importante | Indispensabile |
|---|-----------------|-----------------------|------------------|----------------|
| Alfabetizzazione su informazioni e dati 1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali 1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali 1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>Comunicazione e collaborazione 2.1 Interagire attraverso le tecnologie digitali 2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali 2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali 2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali 2.5 Netiquette 2.6 Gestire l'identità digitale</p> | | | | |
| <p>Creazione di contenuti digitali 3.1 Sviluppare contenuti digitali 3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali 3.3 Copyright e licenze 3.4 Programmazione</p> | | | | |
| <p>Sicurezza 4.1 Proteggere i dispositivi 4.2 Proteggere i dati personali e la privacy 4.3 Proteggere la salute e il benessere 4.4 Proteggere l'ambiente</p> | | | | |
| <p>Risolvere i problemi 5.1 Risolvere i problemi tecnici 5.2 Individuare i fabbisogni e le risposte tecnologiche 5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali 5.4 Individuare i divari di competenze digitali</p> | | | | |

6. Con riferimento ai giovani di nuovo inserimento (NON STEM) esprima un giudizio sul livello di padronanza ottimale mediamente richiesto con riferimento alle prevalenti necessità della sua azienda rispetto alle seguenti singole aree competenze digitali (è possibile contrassegnare anche diversi livelli di padronanza)

| Digital Skill: aree di competenza | Livello di padronanza base (compiti semplici, lavoro con guida) | Livello di padronanza intermedio (compiti ben definiti e sistematici, problemi diretti, lavoro in autonomia) | Livello di padronanza avanzato (compiti e problemi diversi, guida per gli altri) | Livello di padronanza altamente specializzato (risoluzione problemi complessi con soluzioni limitate; integrazione per contribuire alla prassi professionale e per guidare gli altri) |
|---|---|--|--|---|
| Alfabetizzazione su informazioni e dati 1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali 1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali 1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali | | | | |
| Comunicazione e collaborazione 2.1 Interagire attraverso le tecnologie digitali 2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali 2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali 2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali 2.5 Netiquette 2.6 Gestire l'identità digitale | | | | |
| Creazione di contenuti digitali 3.1 Sviluppare contenuti digitali 3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali 3.3 Copyright e licenze 3.4 Programmazione | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Sicurezza 4.1 Proteggere i dispositivi 4.2 Proteggere i dati personali e la privacy 4.3 Proteggere la salute e il benessere 4.4 Proteggere l'ambiente | | | | |
| Risolvere i problemi 5.1 Risolvere i problemi tecnici 5.2 Individuare i fabbisogni e le risposte tecnologiche 5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali 5.4 Individuare i divari di competenze digitali | | | | |

7. Dal suo punto di vista quali sono i programmi e tools digitali più importanti da conoscere nel contesto lavorativo?

.....

8. Quali importanza assegna alla conoscenza dei giovani da inserire in azienda riguardo ai seguenti ambiti di competenza

| | Poco importante | Mediamente importante | Molto importante | Indispensabile |
|--------------------------|-----------------|-----------------------|------------------|----------------|
| IoT | | | | |
| Intelligenza artificiale | | | | |
| Big data | | | | |
| Reti 5G | | | | |
| Tecnologie cloud | | | | |

9. Nella sua azienda sono adottati programmi di formazione mirati sulle competenze digitali per i dipendenti in forza?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

Se si, quali ambiti riguardano?

.....

8

10. 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 | |

11. In particolare esprima un giudizio sulle seguenti modalità di collaborazione imprese-università riferita alle digital skill?

| | Poco importante | Mediamente importante | Molto importante | Indispensabile |
|---|-----------------|-----------------------|------------------|----------------|
| Dare accessibilità ai programmi formativi aziendali agli studenti universitari durante il corso di laurea | | | | |
| Prevedere docenze/testimonianze aziendali agli studenti universitari | | | | |
| Tirocini curriculari presso le aziende | | | | |
| Altro (specificare) | | | | |

Sez. B. Soft skill

12. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati come giudica complessivamente il livello di soft skill posseduto dai neolaureati selezionati rispetto alle necessità prevalenti della sua azienda?

| | |
|---------------------------|--|
| Per nulla adeguate | |
| Sufficientemente adeguate | |
| Molto adeguate | |
| Più che adeguate | |

9

13. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati quanto frequentemente riscontra la padronanza delle seguenti soft skill

| | Raramente | Più no che si | Più si che no | Sempre |
|---|-----------|---------------|---------------|--------|
| Pensiero critico | | | | |
| Creatività | | | | |
| Iniziativa (intraprendenza) | | | | |
| Gestione del tempo | | | | |
| Problem solving | | | | |
| Gestione dello stress in ambito lavorativo | | | | |
| Team working & team building | | | | |
| Tecniche di negoziiazione | | | | |
| Self marketing | | | | |

14. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati assegni un grado di importanza al possesso delle singole soft skill

| | Poco importante | Mediamente importante | Molto importante | Indispensabile |
|--|-----------------|-----------------------|------------------|----------------|
| Pensiero critico | | | | |
| Creatività | | | | |
| Iniziativa (intraprendenza) | | | | |
| Gestione del tempo | | | | |
| Problem solving | | | | |
| Gestione dello stress in ambito lavorativo | | | | |
| Team working & team building | | | | |
| Tecniche di negoziazione | | | | |
| Self marketing | | | | |

10

15. Nella selezione del personale quanta importanza viene assegnata complessivamente al possesso delle soft skill?

| | |
|--|--|
| Scarsa importanza | |
| Media importanza | |
| Molta importanza | |
| Dipende dai ruoli aziendali da ricoprire | |

16. Nella sua azienda sono adottati programmi di formazione mirati sulle soft skill per i dipendenti in forza?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

17. 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?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

18. In particolare esprima un giudizio sulle seguenti modalità di collaborazione imprese-università riferita alle soft skill?

| | Utile | Non utile |
|---|-------|-----------|
| Dare accessibilità ai programmi formativi aziendali agli studenti universitari durante il corso di laurea | | |
| Prevedere docenze/testimonianze aziendali agli studenti universitari | | |
| Tirocini curriculari presso le aziende | | |
| Altro (specificare) | | |

Sez. C Competenze strumentali per l'ingresso nel mercato del lavoro

19. 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?

| | |
|---------------------------|--|
| Per nulla adeguate | |
| Sufficientemente adeguate | |
| Molto adeguate | |
| Più che adeguate | |

12

20. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati quanto frequentemente riscontra una buona capacità nei seguenti ambiti

| | Raramente | Più no che si | Più si che no | Sempre |
|---|-----------|---------------|---------------|--------|
| Redazione CV e lettera di presentazione | | | | |
| Social network tecniche di ricerca attiva | | | | |
| Colloquio di selezione | | | | |
| Digital identity & personal branding | | | | |
| Picht (comunicare un'idea in modo efficace e convincente in poco tempo) | | | | |

21. Con riferimento alle assunzioni dei giovani laureati assegna un grado di importanza alle capacità

| | Poco importante | Mediamente importante | Molto importante | Indispensabile |
|---|-----------------|-----------------------|------------------|----------------|
| Redazione CV e lettera di presentazione | | | | |
| Social network tecniche di ricerca attiva | | | | |
| Colloquio di selezione | | | | |
| Colloquio di selezione | | | | |
| Digital identity & personal branding | | | | |
| Picht (comunicare un'idea in modo efficace e convincente in poco tempo) | | | | |

13

22. 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 da ricoprire | |

**“Portfolio competenze non disciplinari”
Skill4Jobs. Competenze trasversali e soft skills per
migliorare l’occupabilità degli studenti**

Presentazione Focus Group del 21 gennaio 2021

Coordinatore Tecnico-Scientifico del progetto Prof. Silvia Ciucciovino,
Ordinario di Diritto del Lavoro, Prorettore ai rapporti con il mondo
del lavoro Università degli Studi Roma Tre

Focus Group: OBIETTIVI

Elaborazione dei risultati della *survey*

- a) Quale potrebbe essere il ruolo dell'Università? Come è possibile integrare concretamente i sistemi di formazione aziendale con l'Università, al fine di ampliare l'offerta didattica degli studenti, nella logica di promozione delle competenze di cui le aziende hanno bisogno?
- b) Come è attualmente colmato questo fabbisogno di competenze? Come sono strutturati i sistemi di formazione interna per i neo-laureati, laddove esistenti?

a) Collegamento con l'Università

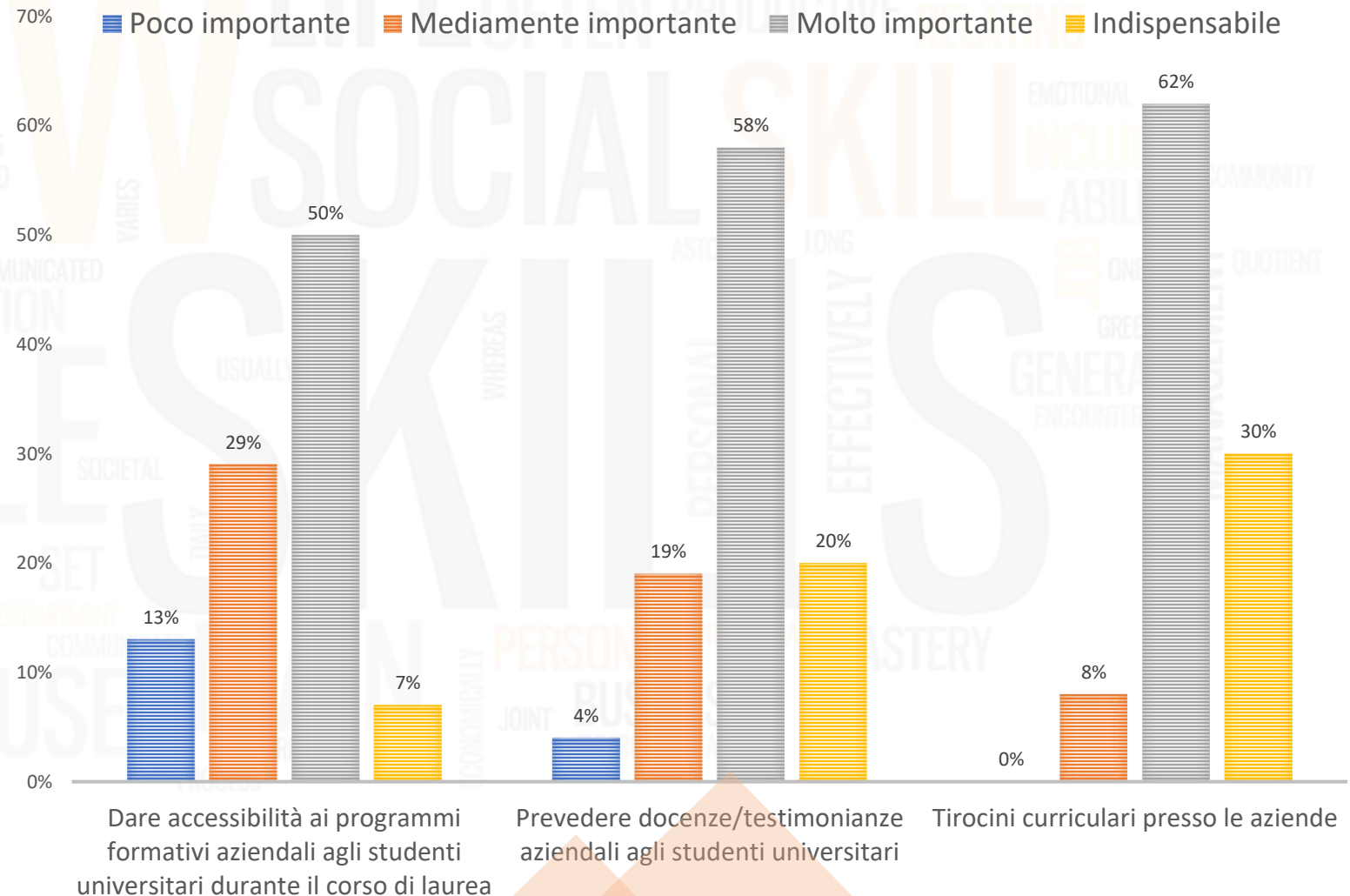
78% delle aziende reputa molto importante se non indispensabile una collaborazione aziende università



Proposte da parte delle aziende:

- ❖ Tesi di laurea in collaborazione
- ❖ Partecipazione ad eventi aziendali
- ❖ Formazione congiunta
- ❖ Affiancamenti settimanali sul luogo di lavoro

GIUDIZIO SULLE MODALITÀ DI COLLABORAZIONE IMPRESE-UNIVERSITÀ RIFERITA ALLE DIGITAL SKILL



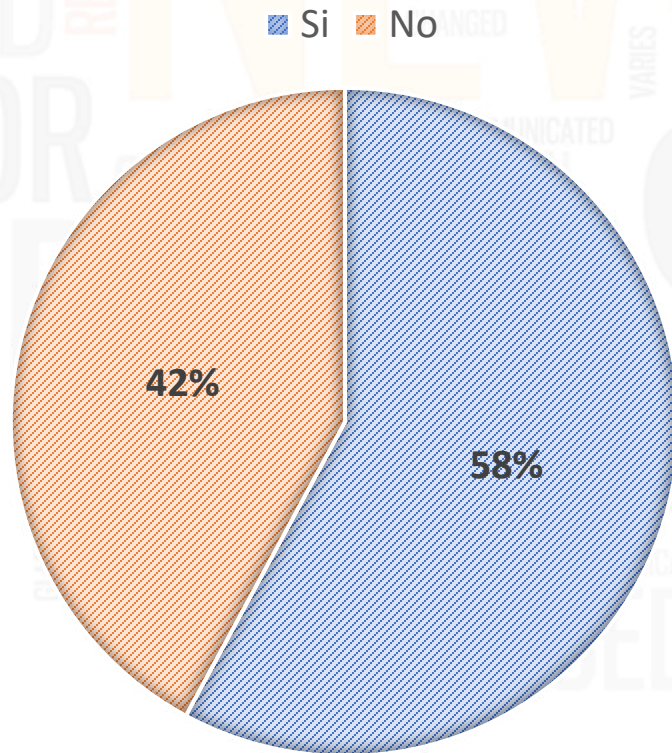
a) Collegamento con l'Università

DOMANDE

- ❖ Tra le possibili modalità di collaborazione università - impresa nel trasferimento di skill digitali ai giovani in uscita dalle Università (docenze/testimonianze aziendali per gli studenti universitari, tirocini curriculari, tesi di laurea in collaborazione, affiancamenti settimanali sul luogo di lavoro, partecipazione ad eventi aziendali e non (Hackaton), formazione congiunta soprattutto mirata a integrare competenze scientifiche con competenze digitali) quali valuta come più efficaci? Quali ostacoli a suo giudizio si frappongono a queste soluzioni? Chi dovrebbe sopportare il costo di queste forme di collaborazione?
- ❖ Invece, in merito alle soft skill, quali modalità di collaborazione università - impresa valuta come più efficaci?
- ❖ A suo giudizio ci possono essere spazi di collaborazione tra grandi e piccole imprese a questo riguardo? Quali pro e quali contro vede?

b) I sistemi di formazione interna

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



Principali ambiti della formazione:

- ❖ Software aziendali specifici
- ❖ Pacchetto Office
- ❖ Digitale di base
- ❖ Condivisione dati e documenti
- ❖ Cura e sicurezza dei dati
- ❖ Comunicazione digitale
- ❖ Cloud
- ❖ Big Data

b) I sistemi di formazione interna

DOMANDE

- ❖ Ritene che potrebbe essere utile prevedere una programmazione congiunta e/o una condivisione tra diverse imprese dei programmi aziendali di formazione per i lavoratori in forza? Potrebbero essere realizzate economie di scala? Quali difficoltà a suo giudizio si frappongono a questa soluzione?
- ❖ A suo giudizio ci possono essere spazi di collaborazione tra grandi e piccole imprese a questo riguardo? Quali pro e quali contro vede?
- ❖ Ritene che potrebbe essere utile prevedere un sistema di certificazione e registrazione digitale della formazione effettuata dal lavoratore durante la vita lavorativa (libretto formativo digitale)?
- ❖ A tale riguardo, l'azienda attualmente fa ricorso a sistemi di certificazione delle competenze e/o di formazione? Se sì, quali? Si tratta di certificazioni di formazione o di competenze?
- ❖ Nel caso di risposta positiva alla precedente domanda, l'azienda si avvale di enti esterni di certificazione? Esistono relazioni con le regioni o enti accreditati ai fini della certificazione della formazione e/o delle competenze?

“Portfolio competenze non disciplinari”

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

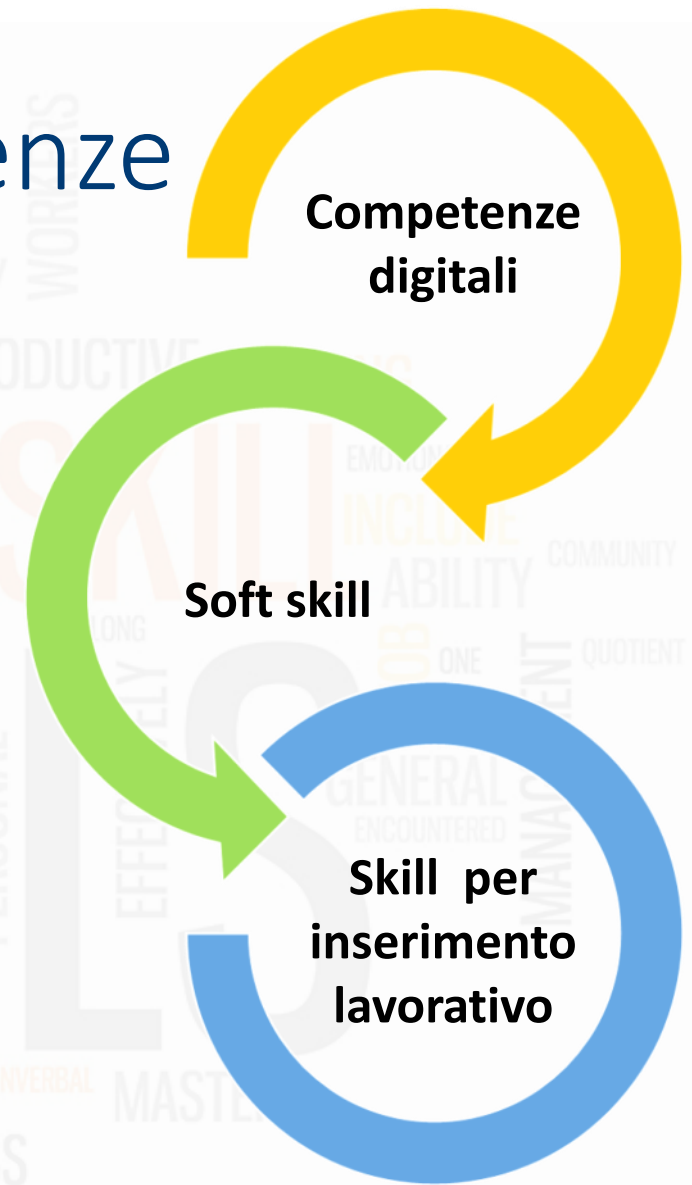
Presentazione risultati finali

Coordinatore Tecnico-Scientifico del progetto Prof. Silvia Ciucciovino,
Ordinario di Diritto del Lavoro, Prorettore ai rapporti con il mondo
del lavoro Università degli Studi Roma Tre

Indagine sui fabbisogni di competenze

Per realizzare il portfolio è stato fondamentale il confronto con le imprese alle quali è stata rivolta una Survey finalizzata ad indagare i fabbisogni attuali di competenze richieste ad un giovane neolaureato.

A valle dei risultati della Survey si è realizzato un focus group con un gruppo imprese al fine di approfondire gli esiti dell'indagine.

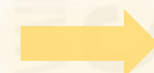


Scopo della Survey

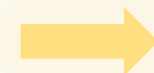
Sulla base dell'esito della Survey è stato possibile individuare un'offerta formativa che potrà essere realizzata in collaborazione con testimonial/docenti provenienti dal mondo delle imprese ed in rete con il sistema della formazione professionale e manageriale e che avrà le seguenti caratteristiche:



Libertà per lo studente di scegliere workshop, seminari, laboratori, ecc., in base ai propri interessi;

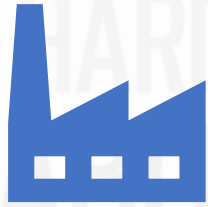


Attestazione/certificazione da parte dell'ateneo ed inserimento automatico nella carriera dello studente;



Portfolio costantemente aggiornato.

Struttura della survey



**Dimensione,
settore e CCNL**



Digital skill



Soft skill



**Skill per
l'inserimento nel
mercato del lavoro**

Campione di analisi

ARCO TEMPORALE DI SOMMINISTRAZIONE 34 giorni (1 ottobre 2020 – 3 novembre 2020)

AZIENDE COINVOLTE 1000 (circa)

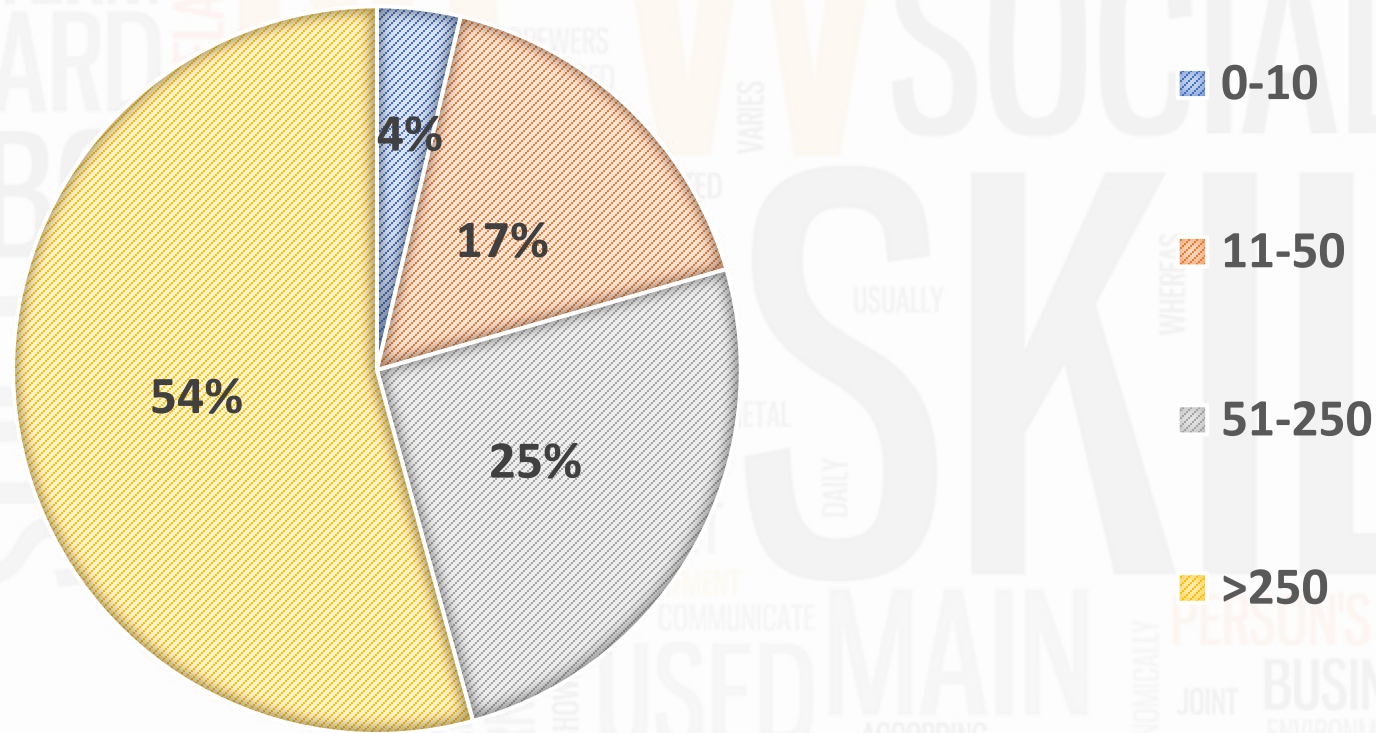
RISPOSTE OTTENUTE 107

FORMA DELLA SURVEY digitale (moduli google)

DIFFUSIONE e-mail

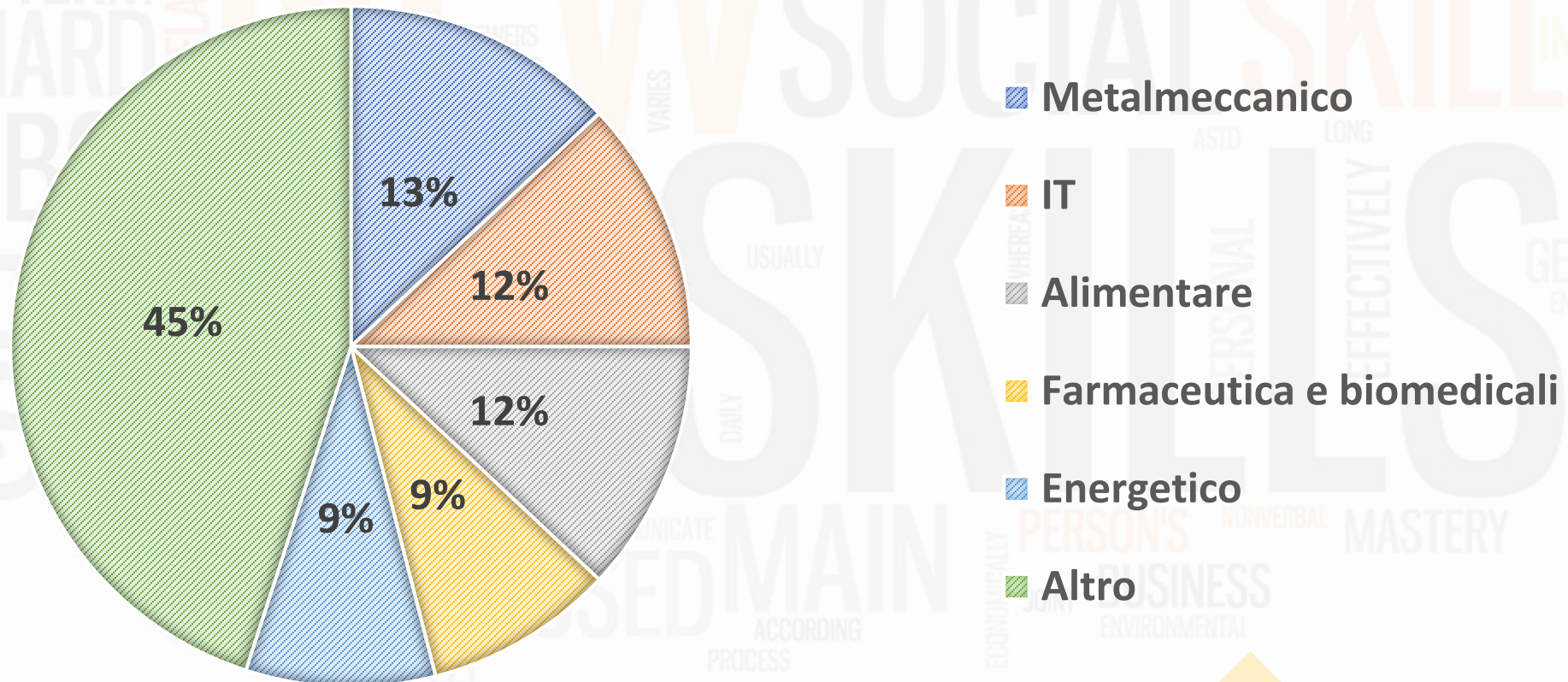
Dimensione, settore e CCNL

DIMENSIONE AZIENDA



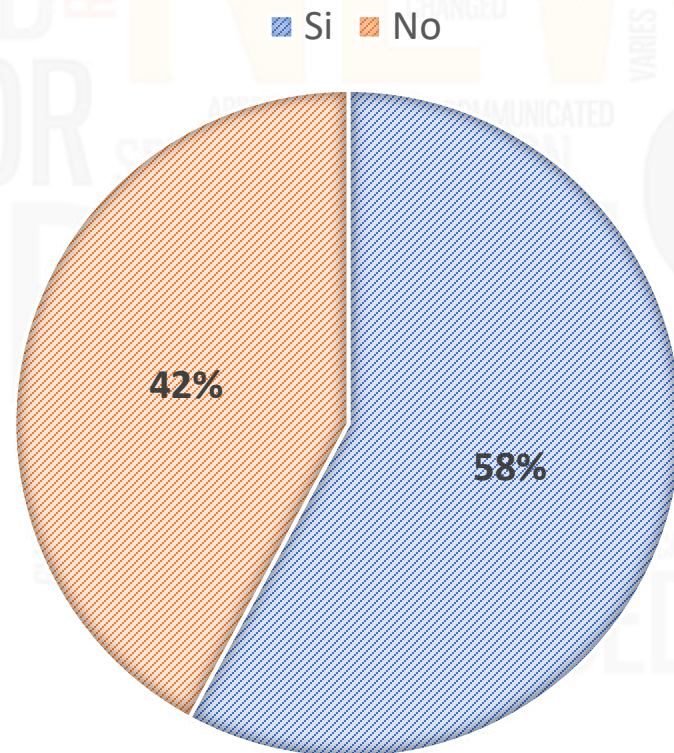
Dimensione, settore e CCNL

SETTORE DI ATTIVITÀ



Digital skill

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



Principali ambiti della formazione:

- ❖ Software aziendali specifici
- ❖ Pacchetto Office
- ❖ Digitale di base
- ❖ Condivisione dati e documenti
- ❖ Cura e sicurezza dei dati
- ❖ Comunicazione digitale
- ❖ Cloud
- ❖ Big Data

Digital skill

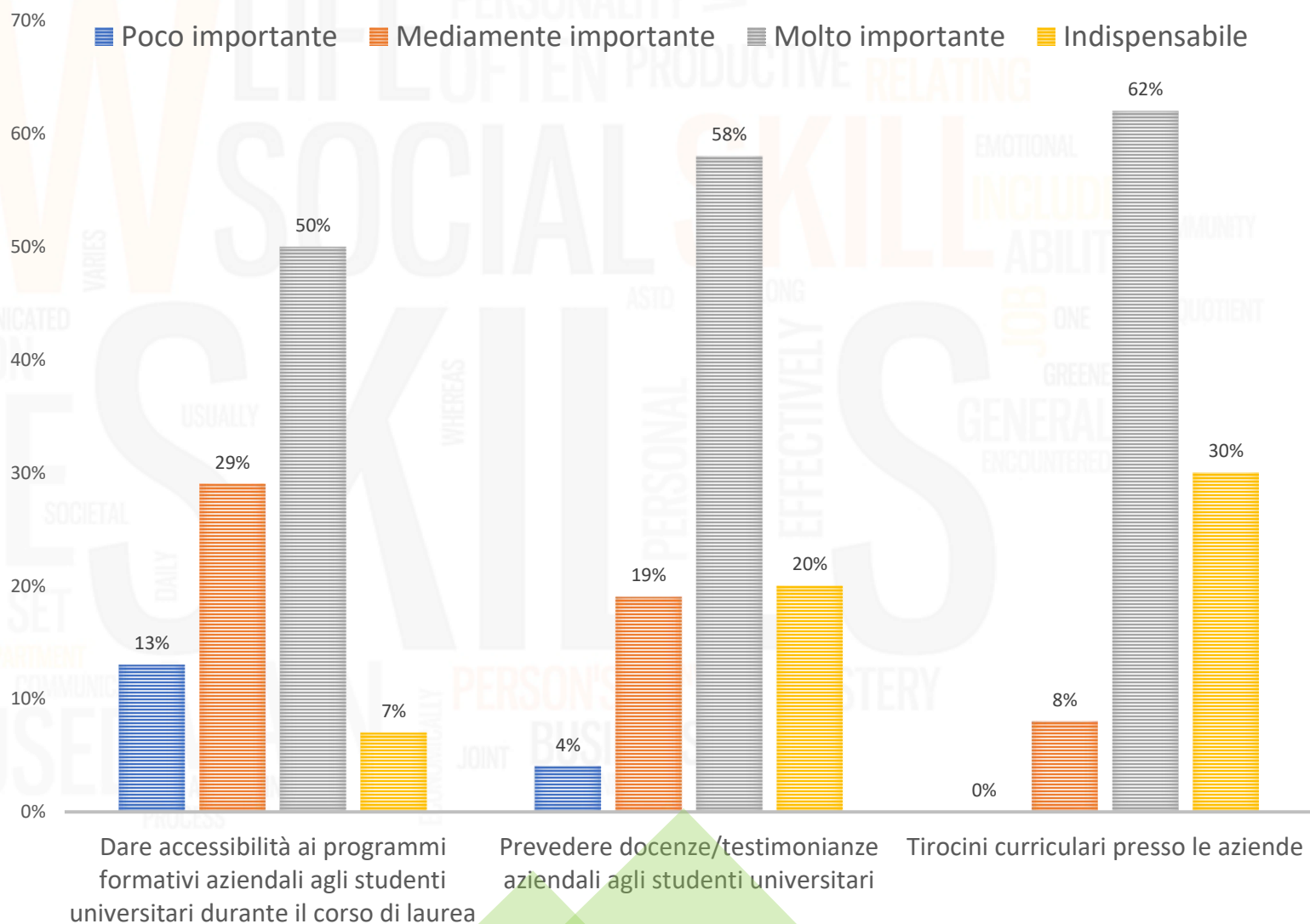
GIUDIZIO SULLE MODALITÀ DI COLLABORAZIONE IMPRESE-UNIVERSITÀ RIFERITA ALLE DIGITAL SKILL

78% delle aziende reputa molto importante se non indispensabile una collaborazione aziende università



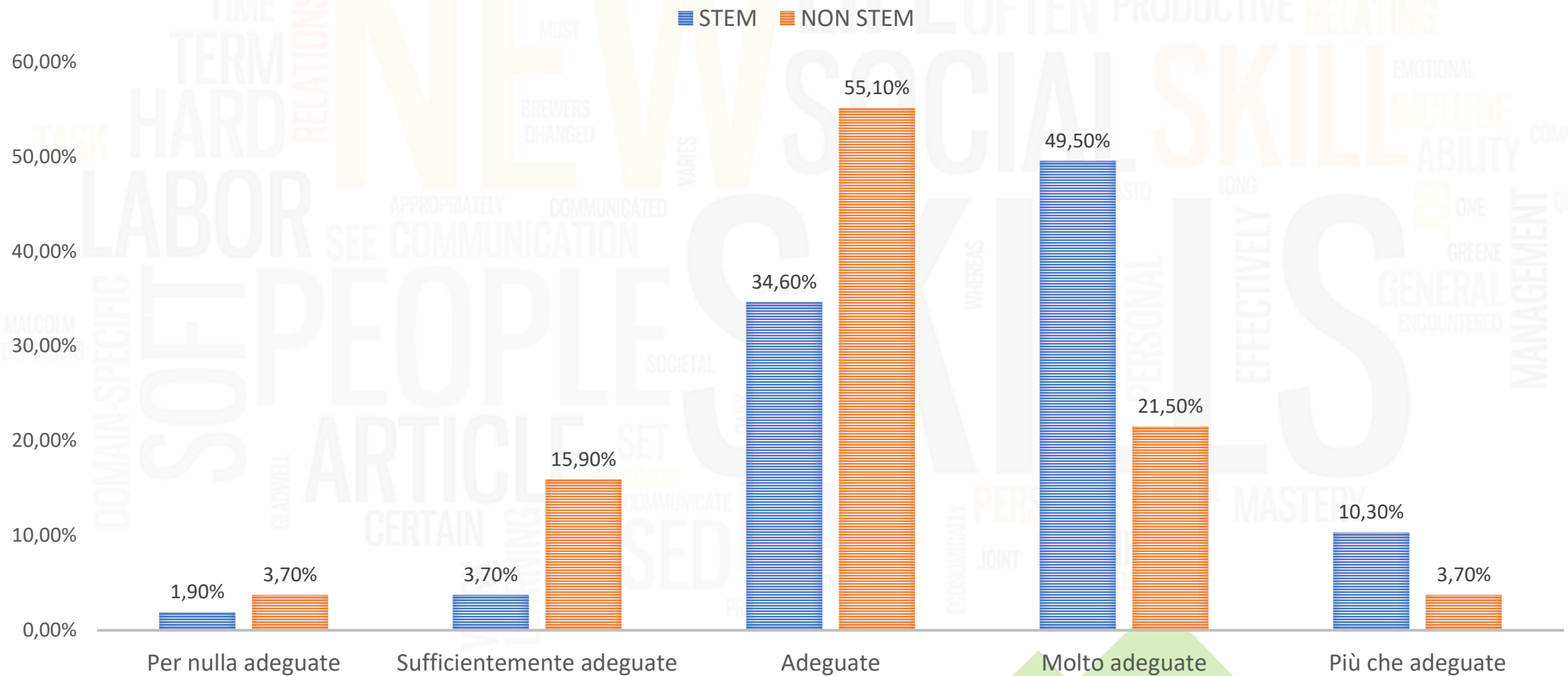
Proposte da parte delle aziende:

- ❖ Tesi di laurea in collaborazione
- ❖ Partecipazione ad eventi aziendali
- ❖ Formazione congiunta
- ❖ Affiancamenti settimanali sul luogo di lavoro



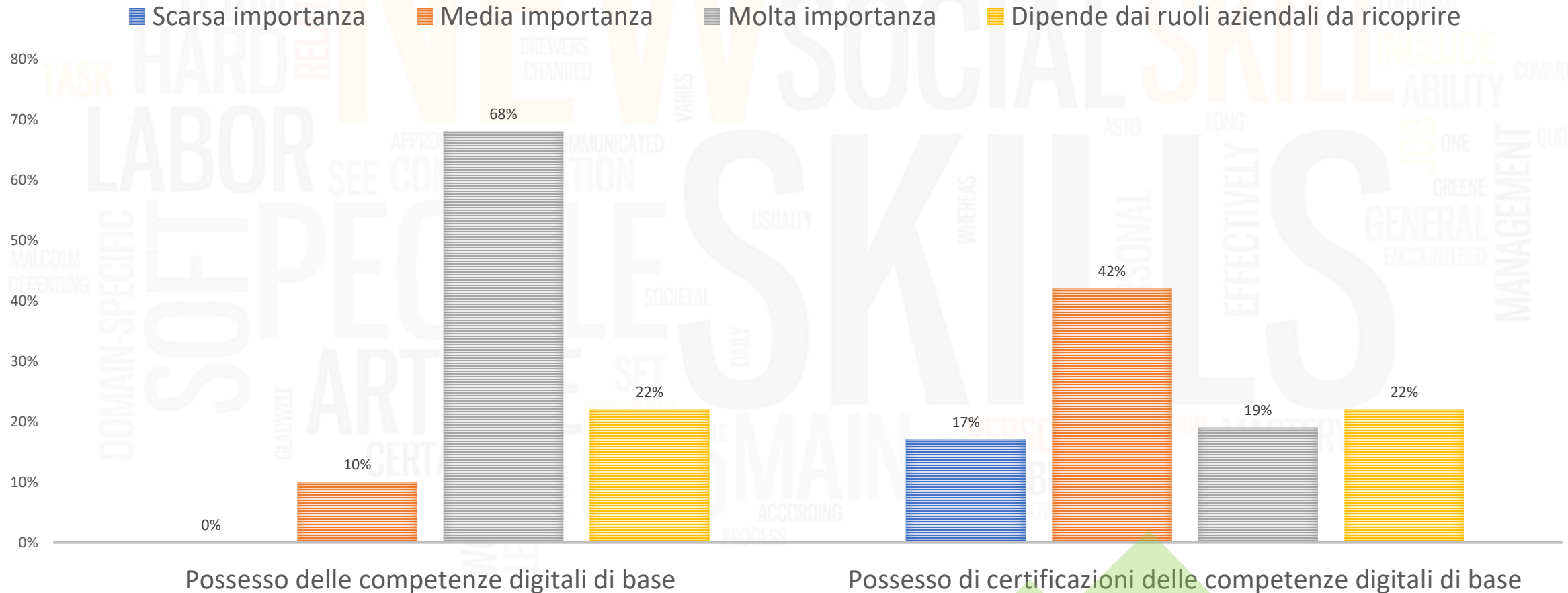
Digital skill

LIVELLO DI COMPETENZE DIGITALI POSSEDUTO DAI NEOLAUREATI



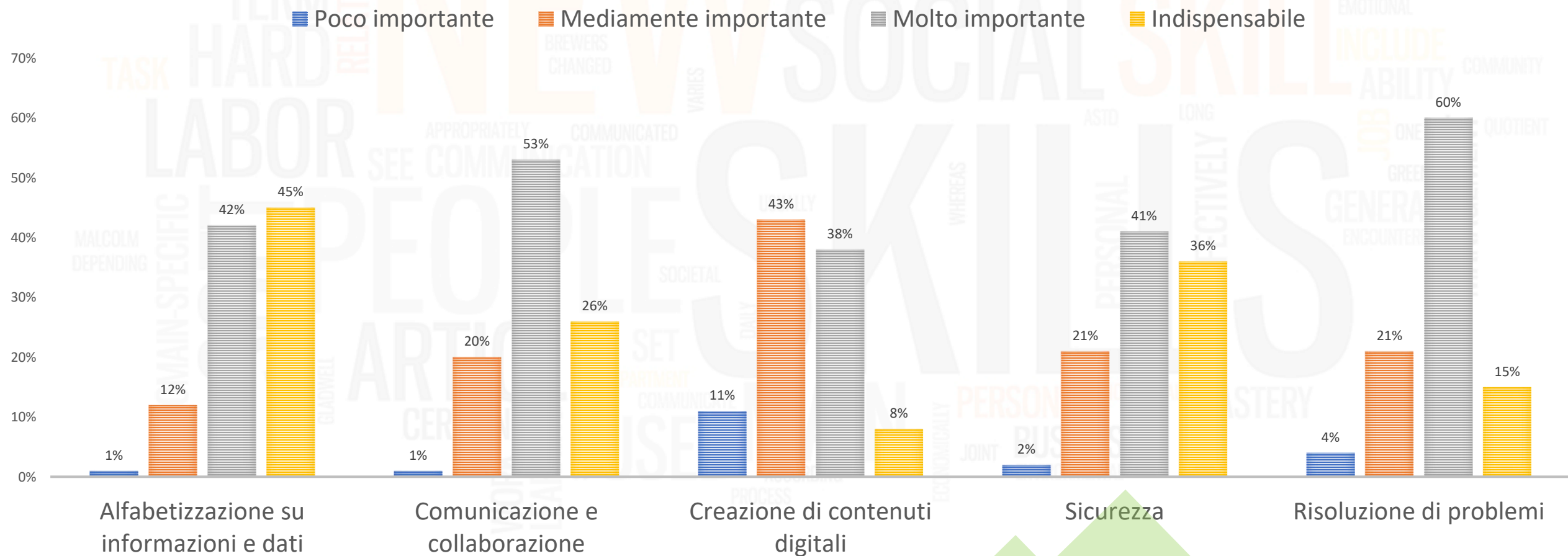
Digital skill

NELLA SELEZIONE DEL PERSONALE QUANTA IMPORTANZA VIENE ASSEGNATA A:



Digital skill

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



Digital skill

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 assestate ad un livello troppo basso, che non permette una reale competitività.

→ 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

Digital skill

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.

→ 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)

Digital skill

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.

→ 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.)

Digital skill

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.

→ 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)

Digital skill

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.

→ 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

Digital skill

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:

- Big Data, le tecnologie Cloud e l'IoT

Digital skill

Programmi aziendali

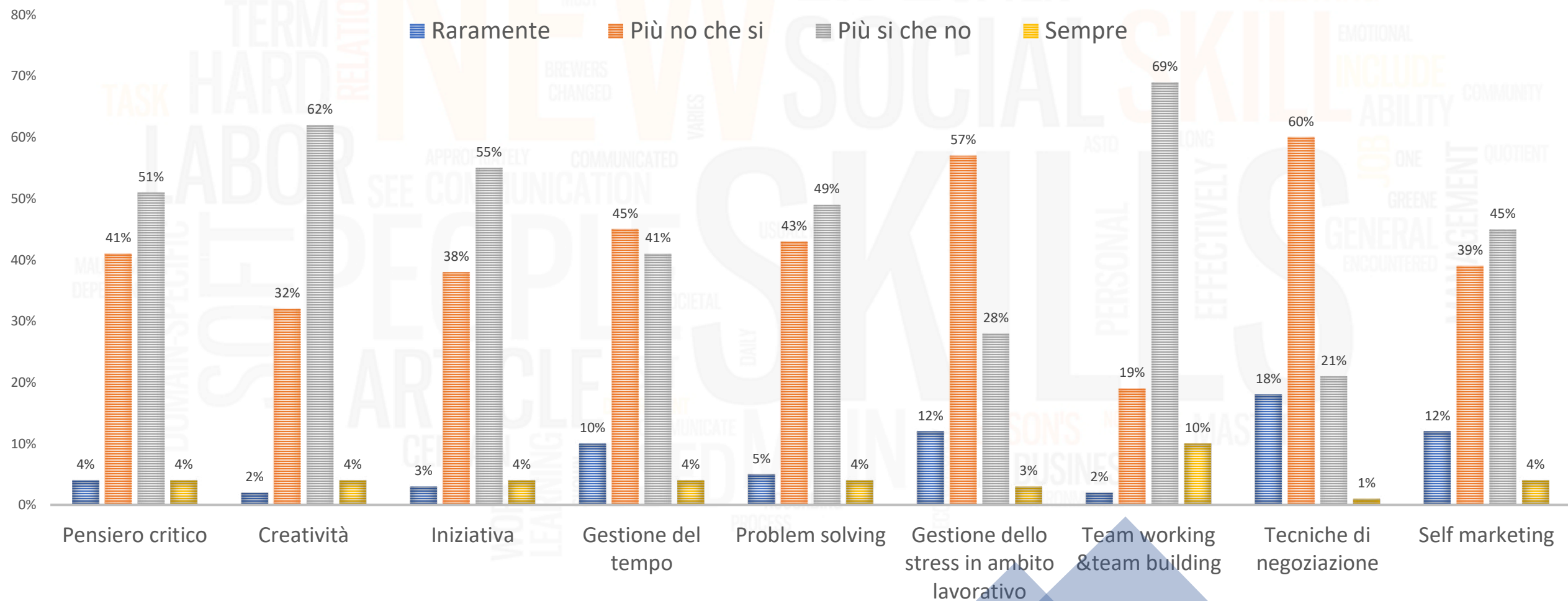
Le aziende, nel riportare quegli elementi che rappresentano dei requisiti ricercati nei giovani di nuovo inserimento, non mancano di menzionare gli strumenti da conoscere nel loro contesto lavorativo e che vanno dai motori di ricerca per navigare in rete ai programmi aziendali specifici che variano in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

→ Competenze richieste:

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

Soft skill

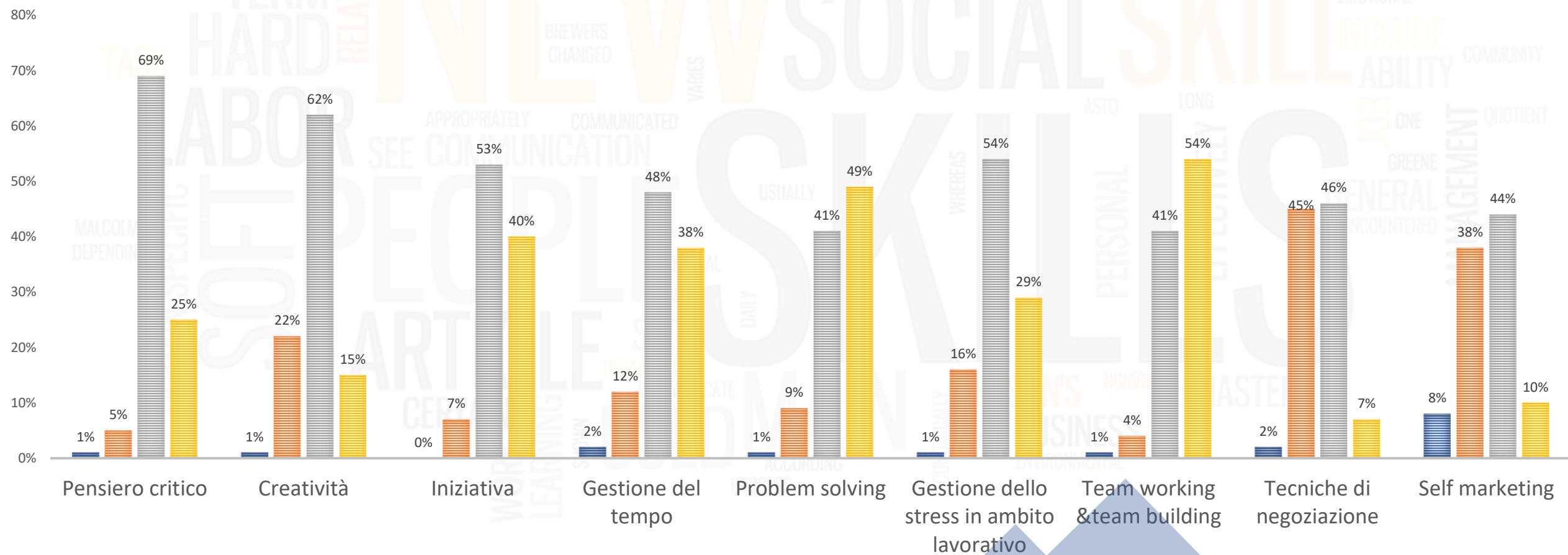
CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI LAUREATI QUANTO FREQUENTEMENTE RISCONTRA LA PADRONANZA DELLE SEGUENTI SOFT SKILL?



Soft skill

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

■ Poco importante ■ Mediamente importante ■ Molto importante ■ Indispensabile

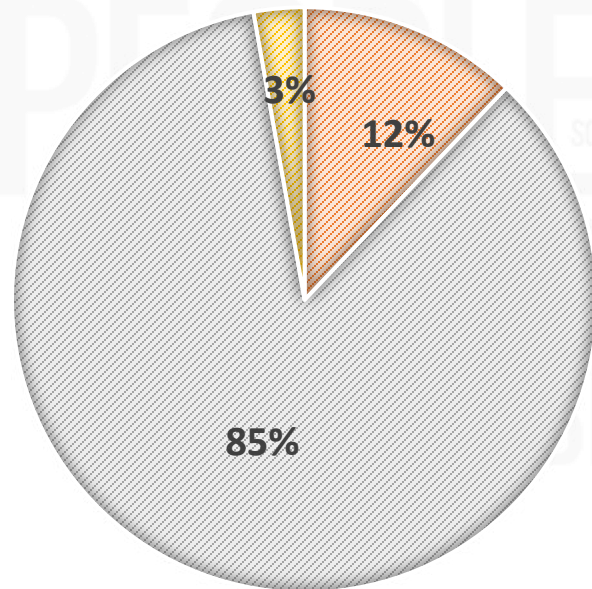


Soft skill

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

- Scarsa importanza
- Molta importanza

- Media importanza
- Dipende dai ruoli aziendali da ricoprire



**FORMAZIONE SULLE SOFT
SKILL PER I DIPENDENTI:**

SI: 72%
NO: 28%

Soft skill

Capacità di auto-gestione

Con riferimento alle soft skills, la Survey fa emergere in modo inequivocabile le carenze dei giovani neolaureati in determinati ambiti.

→ 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

Soft skill

Capacità relazionali

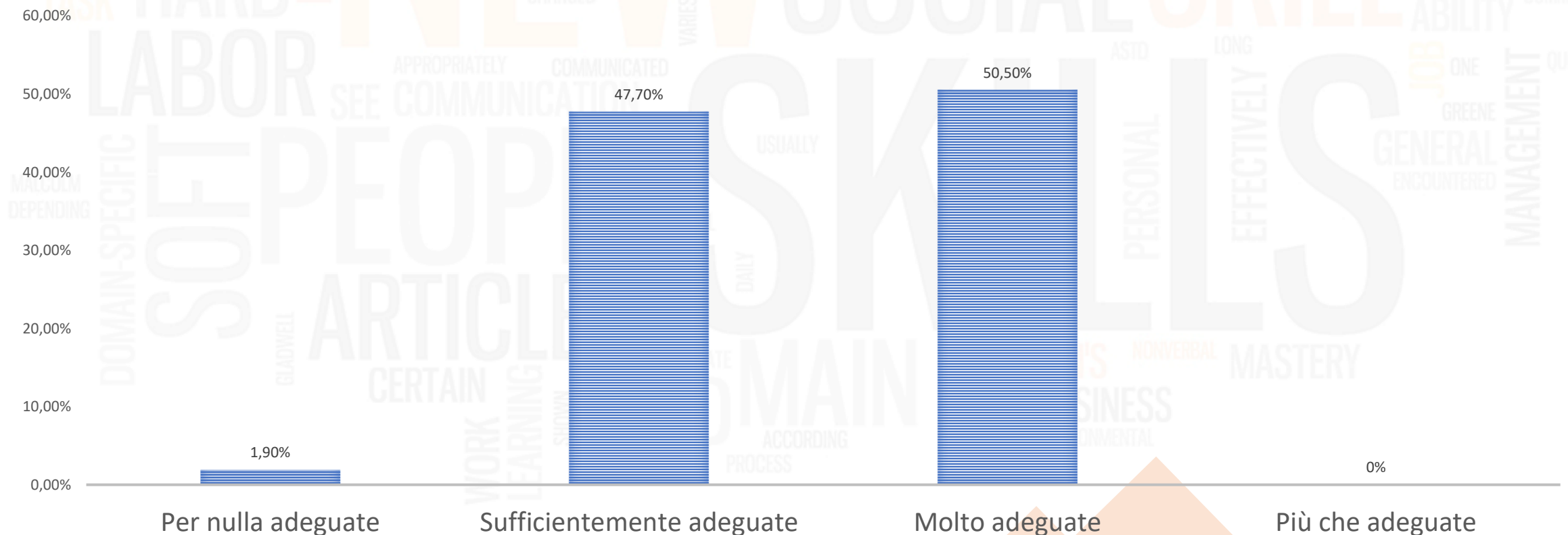
La Survey dimostra che i neolaureati hanno mediamente buone competenze di base per lavorare in gruppo, anche se le aziende ritengono che tale ambito possa essere ulteriormente approfondito.

→ 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

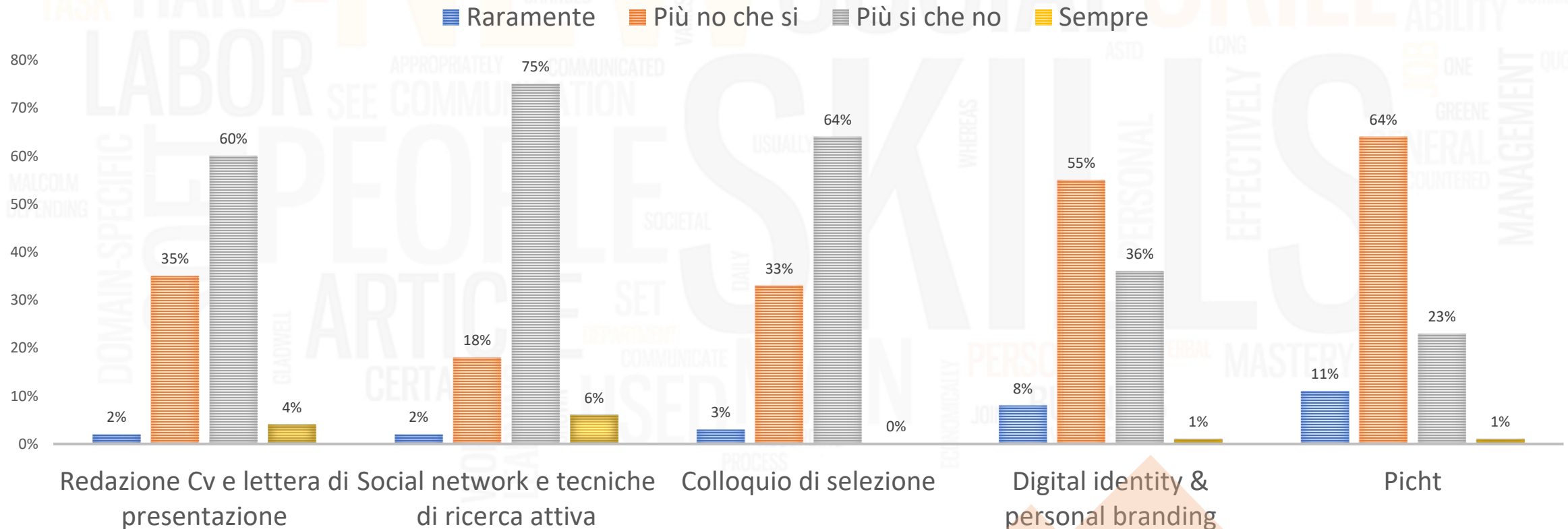
Skill per l'inserimento nel mercato del lavoro

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?



Skill per l'inserimento nel mercato del lavoro

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



Skill per l'inserimento nel mercato del lavoro

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 importanza.

→ 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.

Obiettivi

Il fine ultimo del progetto consiste nella condivisione di buone prassi, grazie al coinvolgimento attivo delle imprese nella erogazione di contenuti formativi, rendendo accessibili agli studenti universitari strumenti e contenuti formativi che le imprese erogano ai propri dipendenti valorizzando buone prassi già sperimentate.

Il progetto ha inteso inoltre perseguire l'obiettivo di preparare un'analisi che, in prospettiva di sviluppo, possa consentire la configurazione di un sistema avanzato di validazione e certificazione della formazione e delle competenze dei lavoratori e di implementazione del "libretto formativo digitale", come riferimento unitario di competenze ed esperienze formative in capo al lavoratore, attraverso l'utilizzo di una versione avanzata della Blockchain: **Bigchain**.

Alcuni vantaggi del sistema proposto:

- ➔ Immutabilità delle informazioni registrate;
- ➔ Trasparenza e tracciabilità delle annotazioni/transazioni;
- ➔ Sicurezza (grazie alla crittografia);
- ➔ Dati condivisi e accessibili simultaneamente.

Osservazioni

L'integrazione 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 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.
- 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.**
- 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.**

Indicazioni finali di policy

- 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.