



**CAMERA DI COMMERCIO MILANO**

# QUESTIMPRESA

4

**L'IMPIEGO DEI LAUREATI  
NELLE IMPRESE DELLA  
PROVINCIA DI MILANO**

Da un'indagine campionaria  
una fotografia in chiaroscuro  
delle esigenze professionali  
delle aziende

Servizio Studi e supporto strategico

3 settembre 2007



**CAMERA DI COMMERCIO MILANO**

---

# QUESTIMPRESA

4 \*

\* a cura di Paolo Sorbi

**QUESTIMPRESA** è una collana del Servizio Studi e supporto strategico della Camera di Commercio di Milano che presenta i risultati di indagini campionarie sulle imprese milanesi realizzate tramite questionari strutturati.

## 1. INTRODUZIONE

Il rapporto laureati-imprese è di grande rilevanza sia nella ricerca economica e sociale che nei reali processi di sviluppo delle imprese ma non è finora pervenuto a conclusioni consolidate. Resta infatti contrassegnato da problematiche e considerazioni complesse e non infrequentemente contraddittorie. In apertura ne diamo conto per guidare successivamente l'interpretazione dei risultati della recente ricerca sulle opinioni delle imprese della provincia di Milano in merito all'impiego dei laureati.

Un primo approccio colloca il rapporto laureati-imprese all'interno della relazione tra sistemi dedicati alla crescita del capitale umano e sistemi produttivi. Sulla base di tale modello si determinerebbe una relazione tra inserimento di laureati, considerati come prodotto più esplicito dei sistemi di alta formazione, e potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dei fattori produttivi presenti nei processi economici e nel sistema delle imprese. Nelle valutazioni più positive viene sottolineata la possibilità che tanto più qualitativamente elevato è il bagaglio formativo posseduto dal segmento più alto dell'offerta di lavoro tanto migliori dovrebbero essere le performance degli stessi processi produttivi e di servizio erogati dalle aziende.

Perchè si determinino questi risultati numerosi fattori devono tuttavia concorrere:

- sul lato della formazione universitaria le caratteristiche del ciclo formativo devono permettere ai neo-laureati effettive ed elevate soglie di formazione insieme a favorevoli posizionamenti nel mercato del lavoro;
- sul lato dei singoli neo-laureati si devono raggiungere livelli di competenza e capacità di relazione e di sintonia con la domanda di lavoro tali da favorire sia possibilità di inserimento iniziale nel mercato del lavoro che un consolidamento professionale accettabile rispetto all'impegno e ai costi degli studi;
- sul lato delle imprese, si devono determinare le condizioni organizzative, di risultati economici, di proiezione internazionale, di ciclo economico positivo tali da rendere necessario e utile l'inserimento di laureati nei propri processi e nella propria struttura. Una volta inseriti dei neo-laureati occorrono, sempre da parte delle imprese, soluzioni retributive e organizzative adeguate a valorizzare le figure professionali più complesse e permettere crescite di responsabilità e di carriera.

Rispetto a tali ottimali relazioni le riflessioni relative al caso italiano sono sovente espresse con una sequenza di considerazioni negative che sottolinea il lato difficile del rapporto tra sistemi dedicati alla crescita del capitale umano e sistemi produttivi. I temi così connotati sono noti e reiterati: la formazione universitaria è inadeguata e insufficiente; i giovani neo-laureati arrivano all'impresa con una asimmetria formativa e di competenza rispetto alle necessità delle aziende; non sempre le nostre imprese raggiungono, specialmente le minori, livelli di complessità organizzativa che possano giustificare appropriati inserimenti di laureati. Non mancano tuttavia considerazioni che riprendono il lato positivo e di sviluppo della relazione qui ricordata e diversificano le interpretazioni almeno per tipo di settore e per esposizione a fattori di innovazione. In questo caso non sarebbero negati, anche nel caso italiano, rapporti virtuosi tra laureati e imprese ma si determinerebbero specialmente nei contesti fortemente sollecitati da concorrenza e innovazione.

Un secondo filone di analisi inerente al rapporto laureati-imprese interessa la modalità con le quali università e imprese cercano di comunicare o di conoscersi reciprocamente. Un classico ambito di confronto riguarda i canali attraverso i quali avvengono i processi di conoscenza e di selezione di laureati e l'utilizzo che viene effettivamente fatto, per esempio, di proposte quali gli stage o i tirocini aziendali o le segnalazioni delle università alle imprese. Su questo aspetto le ricerche che con frequenza hanno indagato le modalità attraverso le quali le imprese cercano e selezionano laureati sottolineano che le aziende utilizzano più di un canale e non rifiutano proposte di nuovi strumenti. Sottolineano tuttavia che, più di ogni cosa, le imprese si affidano alle reti sociali e alle reti di conoscenza diretta, in genere informali. Inoltre i nuovi canali di diretta espressione universitaria o basata sulla reciproca conoscenza laureati-imprese in processi lavorativi indipendenti dai processi di selezione e assunzione sarebbero ora allo stadio di consolidamento.

Un terzo ambito di studio attinente al rapporto laureati-imprese riguarda il potenziale di occupabilità dei laureati in relazione al tipo di corso di studio frequentato. La questione è affrontata con indici di variabilità dei tassi di occupabilità o come coerenza rispetto alla qualità dell'occupazione a cui i giovani laureati accedono una volta inseriti nel mercato del lavoro. Una specifica modalità di verifica è ottenuta anche attraverso confronti relativi al livello di reddito percepito nella posizione professionale di laureato neo-assunto. Sull'aspetto richiamato le indagini istituzionali confermano da tempo l'esistenza di tre gruppi disciplinari con esiti diversi di occupabilità e di accesso ad un impiego regolare e continuativo: il gruppo disciplinare scientifico (chimici, ingegneri, informatici e simili) i cui laureati dichiarano di

essere riusciti a trovare occupazione una volta esaurito il ciclo di studi universitari e di aver potuto rivestire una posizione corrispondente al livello di capitale umano posseduto; il gruppo economico-statistico che riesce ad inserirsi pur con qualche incertezza; il gruppo politico-sociale e in genere umanistico che dichiara criticità di inserimento e si ritiene sovra-qualificato rispetto alle professionalità effettivamente svolte.

A letteratura sintetizzata si vedrà ora quanto ai temi indicati dà un nuovo contributo l'indagine camerale che si è applicata alle varie forme del rapporto tra laureati ed imprese operando con survey diretta su un campione di aziende della provincia di Milano.

## 2. OBIETTIVI DELL'INDAGINE

La ricerca, curata dal Servizio Studi della Camera di Commercio di Milano, si è proposta di verificare, attraverso gli strumenti ed i metodi della ricerca empirica, quali relazioni si determinano tra imprese operanti nella provincia di Milano e le persone dotate di titolo di laurea. Tra i molti possibili la ricerca si applica a due grandi livelli del rapporto: la dimensione strutturale e storica rappresentata dalla presenza purchessia nei ruoli aziendali di laureati, a seguito quindi di inserimenti precedenti, e la predisposizione attuale verso le persone laureate, espressa nella forma della previsione di assunzione di laureati. Questi gli ambiti analizzati: presenza di laureati nell'impresa, assunzioni di laureati nel corso del 2006 e previsione di assunzioni nel corso del 2007, tipologia contrattuale di assunzione dei laureati, stipendi lordi attribuiti ai laureati neo-assunti, rapporto tra titolo di studio ed esperienza per l'accesso alle funzioni direttive, forme e strumenti utilizzati per la selezione di laureati, requisiti e competenze richieste, motivazioni che spingono l'impresa ad assumere laureati, valutazione delle prospettive di impiego per tipo di laurea, grado di accordo con affermazioni sul ruolo dell'università nella formazione dei laureati.

In relazione agli approcci di analisi scelti la ricerca camerale introduce la possibilità di verifiche per dimensione dell'azienda, settore di attività, età dell'impresa, posizione dell'impresa rispetto al ciclo economico.

Vediamo ora le caratteristiche del gruppo di aziende che hanno aderito alla rilevazione.

### 3. CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

E' possibile distinguere tra caratteristiche dell'impresa e caratteristiche delle persone che nelle imprese della provincia di Milano hanno risposto alla rilevazione. Descriveremo nel dettaglio le due tipologie.

#### CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA

Hanno risposto alla rilevazione 871 imprese della provincia di Milano in prevalenza aziende di servizio, di classe dimensionale piccola (fino a 49 addetti) e media (fino a 250 addetti) e con vita economica consolidata essendo in gran parte attive da oltre trent'anni. Quanto a forma giuridica sono quasi tutte società di capitali.

Esaminate con maggior precisione, le caratteristiche delle aziende che hanno risposto alla rilevazione si concentrano in due settori di attività: quello delle aziende appartenenti al settore manifatturiero (35,5%) e quello delle imprese commerciali (24,9%). Se anche nel nostro caso sembra profilarsi la classica dicotomia tra produzione e distribuzione in realtà il campione delle imprese è sostanzialmente più terziario che produttivo. Al secondo gruppo, quello delle imprese commerciali, si possono infatti associare le imprese a funzione terziaria (finanziarie, alberghi, imprese di trasporto, di informatica e di servizio non specificato) determinando così un campione centrato sulla componente di servizio dell'economia della provincia di Milano con 535 imprese su 871 (61%) dedite ad attività definibili di servizio e solo 336 esercitanti funzioni di produzione o di costruzione (circa 39%).

Come si è già anticipato, per classe dimensionale sia la piccola impresa (fino a 49 addetti) che la media (fino a 250 addetti) sono ben rappresentate (sommate raggiungono quasi l'84% e con quote percentuali simili) mentre quanto al periodo di attività sono prevalenti le imprese consolidate rispetto a quelle di recente costituzione. Solo il 19% ha infatti iniziato la propria attività dopo il 1991.

**QUESTIMPRESA**  
**L'impiego dei laureati nelle imprese della Provincia di Milano**

▣ **Settore di attività dell'impresa**

	<b>Percentuali</b>
Industria manifatturiera	35,5%
Costruzioni	3,1%
Commercio	24,9%
Trasporti	2,5%
Alberghi e ristoranti	1,7%
Attività finanziarie	4,5%
Attività informatica e di ricerca	5,3%
Altri servizi	22,5%
Totale	100,0%

▣ **Classe dimensionale dell'impresa**

	<b>Percentuali</b>
Piccola impresa (da 10 a 49 addetti)	43,6%
Media impresa (da 50 a 250 addetti)	40,3%
Grande impresa (oltre 250 addetti)	16,1%
Totale	100,0%

▣ **Forma giuridica dell'impresa**

	<b>Percentuali</b>
Ditta individuale	0,3%
Società di persone	4,6%
Società di capitali	91,5%
Società cooperativa	2,3%
Altra forma giuridica	1,3%
Totale	100,0%

▣ L'impresa in cui lavora è nata

	Percentuali
Prima del 1950	13,8%
Tra il 1950 e il 1970	24,5%
Tra il 1971 e il 1990	42,7%
Tra il 1991 e il 2000	15,7%
Dopo il 2000	3,3%
Totale	100,0%

## CARATTERISTICHE DELL'INTERVISTATO

Insieme e forse più delle caratteristiche delle imprese della provincia di Milano partecipanti alla rilevazione, si rivelano interessanti le caratteristiche dei rispondenti. Coloro che hanno fornito direttamente informazioni e opinioni sulla relazione tra la propria impresa e i laureati emergono più distintamente come persone di età media, diplomate, con un ruolo aziendale non esplicitamente direttivo o di rappresentanza legale e con una visione di massima dei grandi aggregati di funzionamento dell'impresa ma più nitida sulle forze organizzative che sugli andamenti economici. Da questa posizione gli intervistati rilevano andamenti in genere stabili o positivi dell'occupazione e del fatturato. Si tratta quindi di imprese che in buona parte dovrebbero avere in corso processi di dinamismo economico e fenomeni contenuti di contrazione economica ed occupazionale.

Dedichiamo ora maggiore attenzione alle quote percentuali emerse. Tra i rappresentanti delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione la classe di età più rappresentata è quella media (55,6% da 36 a 50 anni) con qualche rilevanza anche per la classe più giovane (26,8% hanno fino ai 35 anni). Per titolo di studio sono fortemente rappresentati i diplomati (62,3%), elemento strutturale che dovrebbe essere considerato visto che l'oggetto dell'analisi sono i laureati, mentre per carica ricoperta è prevalente una funzione non precisata ma diversa da quella dirigenziale e di rappresentanza legale (63%). E' plausibile che quasi due terzi dei rispondenti possano appartenere ad una funzione amministrativa esercitata negli uffici di gestione e amministrazione del personale.

La carica o la posizione ricoperta dagli intervistati influenza un poco la conoscenza dell'andamento delle variabili aziendali. Queste le implicazioni: l'occupazione è monitorata quasi al completo dagli intervistati (solo l'1,4% non sa o non risponde ma alla successiva domanda "Ci può indicare l'attuale numero di dipendenti dell'impresa in cui lavora?" i rispondenti con incertezze aumentano al 22%), mentre qualche limite conoscitivo si presenta nel monitoraggio dell'andamento della produzione (31,7% non sa valutare o non risponde), dell'export (45,9% non sa o non risponde), degli utili e del fatturato (dal 18 al 28% non sa indicare o non risponde).

Si è già detto in merito alle tendenze aziendali in genere stabili o di segno positivo, sia per la produzione, il fatturato, l'occupazione, gli utili, l'export, prevalentemente. La conferma del ciclo positivo viene dall'opposto: le percentuali dei rispondenti che indicano che la propria impresa è esposta ad un ciclo economico negativo sono infatti comprese solo tra il 5 e il 12%.

#### ▣ Età dell'intervistato

	Percentuali
Da 18 a 35 anni	26,8%
Da 36 a 50 anni	55,6%
Oltre 50 anni	17,7%
Totale	100,0%

#### ▣ Titolo di studio dell'intervistato

	Percentuali
Scuola dell'obbligo	3,0%
Diploma	62,3%
Laurea	33,2%
Master/Post Laurea	1,5%
Totale	100,0%

**▣ Carica ricoperta dall'intervistato**

	<b>Percentuali</b>
Proprietario/socio	2,8%
Amministratore/rappresentante legale	27,8%
Dirigente	6,4%
Altro	63,0%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>

**▣ Secondo Lei, qual è stato, nell'ultimo anno, l'andamento delle seguenti variabili nella sua azienda?**

	<b>Percentuali</b>				<b>Totale</b>
	<b>In calo</b>	<b>Stabile</b>	<b>In aumento</b>	<b>Non so/ non risponde</b>	
Occupazione	12,5%	50,6%	35,5%	1,4%	100,0%
Produzione	6,8%	29,9%	31,7%	31,7%	100,0%
Fatturato/vendite	8,7%	35,6%	37,2%	18,5%	100,0%
Utili	9,1%	35,2%	27,6%	28,1%	100,0%
Export	5,5%	28,6%	20,0%	45,9%	100,0%

## 4. VISIONE DI INSIEME DEI RISULTATI

### A) DIPENDENTI, TITOLI DI STUDIO E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE<sup>1</sup>

Le imprese milanesi hanno un rapporto consolidato con le persone dotate di titolo di laurea. Tra i dipendenti attuali i laureati si concentrano nelle figure direttive, nei quadri e negli impiegati. I laureati sono stati assunti in misura largamente maggioritaria a studi universitari completati con una parte solo secondaria che ha terminato la formazione universitaria dopo essere stato assunto come diplomato.

Insieme al dato storico anche la relazione per così dire congiunturale con i laureati è favorevole. Numerose imprese hanno inserito nel corso del 2006 laureati con contratti sia a tempo determinato che indeterminato attribuendo loro uno stipendio lordo compreso tra i 1.000 e i 2.000 euro. Propensione favorevole all'assunzione di laureati emerge anche per 2007, seppure con una percentuale inferiore al 2006.

Nel confronto tra le due annualità l'inserimento nell'esercizio 2006 di laureati ha raggiunto una quantità significativa delle imprese (46,4%) mentre la possibilità di procedere anche per il 2007 a nuovi inserimenti di laureati è pur sempre di qualche rilievo (32,8%). Le nuove assunzioni verrebbero effettuate sia per laureati con esperienza che senza e sia con contratti a tempo indeterminato che a tempo determinato. Prevalenti le preferenze per situazioni di lavoro standard: a tempo indeterminato e di personale con esperienza.

La retribuzione lorda per laureati neoassunti si posiziona tra 1.000 e 2.000 euro ma con tendenza a raggiungere livelli superiori alla soglia dei 2.000 piuttosto che a scendere sotto i 1.000 euro.

---

<sup>1</sup> In questa parte della ricerca si evidenzia una rilevante ma non globale (77,7%) capacità di indicazione del numero dei dipendenti dell'impresa presso la quale operano le persone intervistate. Il dato viene segnalato per affrontare gli elementi di sorpresa che potrebbe generare. La non totalità della conoscenza è probabilmente connessa alla richiesta di precisione insita nella domanda (*Ci può indicare l'attuale numero di dipendenti dell'impresa in cui lavora?*), requisito non presente invece nella precedente domanda (*Secondo Lei, qual è stato, nell'ultimo anno, l'andamento della variabile occupazione nella sua azienda?*) nella quale tutti i rispondenti si dichiarano in grado di indicare le tendenze in atto nell'occupazione aziendale. Per rispondere alla domanda (*Secondo Lei, qual è stato, nell'ultimo anno, l'andamento della variabile occupazione nella sua azienda?*) una piccola parte dei referenti di impresa ha probabilmente preferito non indicare un dato che avrebbe dovuto accertare con passaggi successivi.

Laurea ed esperienza si confrontano anche in questa rilevazione come fattori in gioco per accedere alle funzioni direttive, di quadro e di impiegato. Con realismo organizzativo le persone intervistate attribuiscono simili, elevati punteggi di possesso della laurea e dell'esperienza per entrare nelle posizioni direttive mentre sottolineano maggiormente il ruolo dell'esperienza rispetto a quello del livello di scolarità per la funzione di quadro e di impiegato. La maggiore distanza tra esperienza e livello di scolarità emerge per il ruolo impiegatizio a conferma che la funzione dell'impiegato è ritenuta fungibile tra laureati e diplomati o tra diverse figure di laureati purchè supportati da gradi appropriati di esperienza.

Come anticipato nelle osservazioni precedenti la considerazione è probabilmente anche in esito diretto con l'esperienza compiuta dai rispondenti, in gran parte diplomati e in gran parte svolgenti funzioni impiegatizie.

▣ Nel 2006 l'impresa in cui lavora ha assunto dei laureati?

	Percentuali
Sì	46,4%
No	49,7%
Non so/non risponde	3,9%
Totale	100,0%

▣ Per il 2007 la Sua azienda prevede di assumere laureati?

	Percentuali
Sì, preferibilmente con esperienza	23,4%
Sì, preferibilmente senza esperienza	9,4%
No	49,5%
Non so/non risponde	17,7%
Totale	100,0%

**▣ Con quale forma di assunzione? (max 3 risposte)**

	Percentuali
A tempo indeterminato	49,3%
A tempo determinato	25,4%
Formazione e lavoro	4,0%
Collaborazione coordinata e continuativa o a progetto	4,7%
Interinale	4,0%
Consulenza	0,0%
Stage	7,8%
Altro	0,5%
Non so/non risponde	4,3%
Totale	100,0%

**▣ Quanto guadagna (stipendio lordo), in media, un laureato neoassunto nell'impresa in cui lavora?**

	Percentuali
Meno di 500 euro	0,0%
Da 501 a 1000 euro	4,2%
Da 1001 a 2000 euro	57,9%
Oltre 2000 euro	14,8%
Non so/non risponde	23,1%
Totale	100,0%

- ▣ Quanto conta una laurea e quanto conta l'esperienza per accedere alle seguenti funzioni? (totale casi per tutti gli items 871)

	Percentuali		
	Quanto conta una laurea (%molto + abbastanza)	Quanto conta l'esperienza (%molto + abbastanza)	Differenza a vantaggio dell'esperienza
Dirigenti e direttori	82,7%	96,1%	13,4%
Quadri	76,0%	95,2%	19,2%
Impiegati	54,9%	87,6%	32,7%

## B) SELEZIONE DEI LAUREATI

Considerato nelle fasce più caratterizzate ed estreme delle risposte, quelle dove le imprese indicano frequenze elevate o molto contenute, il campione di aziende rispondenti si caratterizza per l'uso multiplo di canali di selezione di laureati ma la concentrazione maggiore resta tuttavia sui canali di conoscenza diretta (le risposte "conoscenza diretta" più "segnalazioni di familiari, amici e conoscenti" raggiunge il 56,7% delle risposte "utilizzo questa forma sempre o spesso"). La conferma di un approccio diretto delle imprese nella selezione dei laureati viene dai valori pari al 70% e oltre delle imprese che non utilizzano mai o quasi mai segnalazioni, stage, inserzioni, agenzie o altri canali.

E' comunque interessante riscontrare come le percentuali di utilizzo dei canali citati: "Inserzioni su quotidiani e stampa specializzata" (24,5%); "Inserzioni su internet" (23,5%); "Segnalazione da parte dell'università" (20,1%); "Agenzie private di collocamento" (19,1%) siano simili quanto a frequenza di impiego e tra essi il ricorso alle segnalazioni da parte dell'università non è proprio all'ultimo posto.

La vera sorpresa riguarda invece il limitato impiego degli stage come canale di selezione, probabilmente per la funzione più marcatamente formativa che ha questo strumento o per il suo lento consolidamento.

Ma per quali motivi le imprese milanesi si attivano per assumere laureati? Nella selezione di personale da assumere le imprese sono spinte a preferire un laureato quando hanno esigenze di copertura di funzioni specialistiche (41,8%) o hanno in corso processi innovativi o migliorativi all'interno dei quali i laureati possono fungere da supporto (sembra qui di

intravedere una forte associazione nell'immaginario aziendale della figura del laureato con il tema dell'innovazione e dello specialismo).

L'abitudine alla ricerca diretta introduce realismo nella risposta sul candidato ideale che per quasi il 70% delle imprese non esiste. E' tuttavia auspicato che il laureato candidato all'assunzione abbia un buon grado di conoscenze tecniche di base accompagnate da autonomia, conoscenze linguistiche, capacità di adattarsi alle esigenze aziendali e a lavorare in gruppo.

Nel curriculum professionale sono un elemento distintivo le esperienze nel settore, nella professione (per più dell'85% delle imprese è molto e abbastanza importante), esperienze in altri Paesi e stage in azienda. Sulla rilevanza degli stage in azienda (58,7% molto o abbastanza importante) sembra confermata la visione dello strumento poco prima richiamata: è ritenuta una occasione di incontro tra laureati e imprese ed è genericamente percepita come importante ma non sembra ancora interiorizzata nei comportamenti aziendali.

Quanto alle capacità dei laureati al primo impiego sembra valere un'aspettativa di generale miglioramento delle conoscenze specialistiche, lavorative, relazionali e linguistiche.

▣ Con quale frequenza utilizza i seguenti canali nella selezione di laureati?

	Percentuali	
	Qualche volta/mai	Sempre/Spesso
Conoscenza diretta	55,7%	38,0%
Segnalazione di familiari/amici/conoscenti	75,3%	18,7%
Segnalazione da parte dell'università	74,3%	20,1%
Stage/tirocinio	80,1%	13,8%
Inserzioni su quotidiani e stampa specializzata	69,9%	24,5%
Inserzioni su internet	70,6%	23,5%
Agenzie pubbliche di collocamento	78,0%	16,5%
Agenzie private di collocamento	75,5%	19,1%
Altro	74,5%	9,0%

**■ A suo parere, esiste la figura del candidato ideale?**

	<b>Percentuali</b>
Sì	21,2%
No	69,1%
Non so/non risponde	9,6%
Totale	100,0%

**■ Quali requisiti ritiene debba possedere il candidato ideale? (max 3 risposte)**

	<b>Percentuali</b>
Conoscenze tecniche di base	29,1%
Conoscenze informatiche	10,4%
Conoscenze linguistiche	15,4%
Coerenza tra aspirazioni professionali ed esigenze aziendali	13,5%
Capacità di lavorare in gruppo	12,3%
Autonomia nello svolgere i compiti assegnati	15,6%
Disponibilità a viaggiare	0,9%
Non so/non risponde	2,6%
Totale	100,0%

**■ Nel curriculum dei laureati, quanto contano, secondo lei, le seguenti esperienze?**

	<b>Percentuali</b>	
	<b>Molto/abbastanza</b>	<b>Poco/per nulla</b>
Tesi di laurea presso l'azienda	39,0%	54,0%
Generica esperienza di lavoro	46,2%	48,7%
Esperienza specifica nella professione	87,9%	7,5%
Esperienza nel settore in cui opera l'azienda	88,2%	7,0%
Esperienze di studio in altri paesi	52,5%	41,8%
Stage in azienda in Italia	58,7%	35,7%
Stage in azienda all'estero	52,6%	41,6%

- **Quali sono le principali motivazioni che la spingono a preferire di assumere un laureato? (max 2 risposte)**

	Percentuali
Per migliorare gli aspetti organizzativi-gestionali	19,9%
Per effettuare innovazioni di processo e/o di prodotto	15,6%
Per ricoprire funzioni specialistiche	41,8%
Per esigenze di tasso di ricambio (turn-over)	4,3%
Per fronteggiare le nuove esigenze imposte dalla mondializzazione dei mercati	5,9%
Perché l'offerta di laureati è sovrabbondante	2,8%
Non so/non risponde	9,8%
Totale	100,0%

- **Sulla base della sua esperienza, quali aspetti sono da migliorare nei giovani laureati al primo impiego? (max 3 risposte)**

	Percentuali
Conoscenze specialistiche	21,2%
Conoscenze linguistiche	16,2%
Conoscenze informatiche	11,0%
Conoscenze generali di tipo tecnico-applicativo (logistica, norme sulla sicurezza, qualità e sistemi di qualità etc.)	8,7%
Capacità relazionali	17,3%
Esperienza lavorativa	21,0%
Non so/non risponde	4,6%
Totale	100,0%

## C) PREPARAZIONE UNIVERSITARIA

Se il laureato è genericamente ricercato dalle imprese milanesi per assolvere a compiti specialistici ed innovativi, rispetto al passato le imprese del campione ricercano tuttavia laureati con un grado più elevato di competenze tecniche/specialistiche, informatiche e relazionali.

Nel campione relativo alla provincia di Milano sono più richieste le competenze relazionali (64,6% necessarie più del passato), informatiche (63,9% in più), tecnico-specialistiche (62,1% in più), linguistiche (60,6% in più), organizzative (52,5% in più).

Invarianti invece, quanto a necessità, le competenze burocratiche (46,3% allo stesso modo) e necessarie ma non quanto le altre citate, le competenze tecnico-operative (48,5% in più).

Le lauree più appropriate per queste esigenze e con migliori prospettive di occupabilità sono ritenute quelle ingegneristiche ed economico-statistiche.

Le lauree ingegneristiche e quelle economico-statistiche assommano al 56,7% delle risposte che le vedono con migliore posizionamento rispetto al mercato del lavoro.

Altre lauree richieste hanno ancora valenza scientifica e sono le lauree in informatica, chimica, farmaceutica, medicina, biologia, matematica. A questo gruppo corrisponde una percentuale del 21,8%.

Rimane al resto delle lauree, in genere di caratterizzazione non scientifica ma umanistica, circa il 18% delle risposte di possibilità di impiego.

Sul ruolo dell'Università nella formazione dei laureati le imprese del campione concordano con le osservazioni di inadeguatezza, nozionismo, preferibilità dei corsi tradizionali rispetto ai nuovi corsi.

Dalle risposte sembra auspicata una revisione del compito delle università che produca anche una rigorosa selezione all'ingresso.

Si evidenzia quindi un diffuso e prevalente atteggiamento di severità delle imprese milanesi rispetto al funzionamento attuale dell'Università.

- Per la sua azienda, quanto contano oggi, rispetto al passato, le seguenti competenze in un laureato?

	Percentuali				Totale
	Di più	Di meno	Allo stesso modo	Non so/non risponde	
Tecnico/specialistiche	62,1%	2,9%	26,9%	8,2%	100,0%
Burocratiche, amministrative, normative	26,1%	18,3%	46,3%	9,4%	100,0%
Tecnico/operative	48,5%	4,8%	37,1%	9,6%	100,0%
Organizzative	52,5%	2,8%	35,7%	9,1%	100,0%
Linguistiche	60,6%	3,2%	27,2%	9,0%	100,0%
Informatiche	63,9%	2,3%	25,3%	8,5%	100,0%
Relazionali	64,6%	2,3%	24,8%	8,3%	100,0%

- Quanto concorda con le seguenti affermazioni in riferimento al ruolo dell'Università nella formazione dei laureati?

	Percentuali	
	Molto/abbastanza	Poco/per nulla
L'università fornisce ai giovani laureati solo conoscenze nozionistiche e non prepara all'attuale mondo del lavoro	70,4%	21,2%
I corsi di laurea tradizionali sono sempre validi e, in ogni caso, da preferirsi ai nuovi corsi di laurea degli ultimi anni	58,1%	24,2%
La formazione universitaria fornisce opportunità di contatto fra studenti e imprese	48,8%	39,6%
L'Università svolge in modo appropriato il proprio compito nella preparazione dei giovani al mondo del lavoro	34,3%	54,3%
L'università deve operare un controllo delle immatricolazioni attraverso una rigorosa selezione all'ingresso	36,7%	48,0%

## D) DIFFERENZE PER SETTORE DI ATTIVITÀ DELL'IMPRESA

L'appartenenza dell'impresa ad un settore è elemento distintivo che differenzia le risposte ricevute. I laureati si concentrano nelle funzioni direttive in particolare nelle imprese operanti nel settore trasporti, alberghi, nelle attività finanziarie e di informatica. Nel gruppo citato i laureati sono l'80% e oltre degli occupati in posizioni direttive. Consistenti presenze di laureati nella funzione di quadro nelle imprese di trasporti, finanza e commercio. Per questa funzione e in questi settori le percentuali di laureati sono superiori al 45% degli occupati. Più contenuta invece la presenza di laureati nella posizione impiegatizia in tutti i settori ad eccezione delle imprese finanziarie e nelle imprese di informatica in cui le percentuali di laureati sono vicine o superiori al 30%.

L'appartenenza ad un settore permette di cogliere dove dovrebbero verificarsi maggiori assunzioni di laureati nel 2007: i settori più dinamici sono nell'ordine le imprese di attività finanziarie, le attività informatiche, i servizi diversi e le imprese del settore alberghiero.

Differenze per settore si riscontrano anche nei livelli retributivi. Sono le imprese informatiche, di trasporti e commerciali a indicare maggior frequenza di stipendi lordi per i laureati superiori ai 2.000 euro.

Differenze per settore si rilevano infine in relazione ai canali utilizzati per la selezione di laureati. Le imprese di attività finanziaria, informatica, altri servizi, utilizzano con qualche frequenza le segnalazioni delle università e gli stage (anche 50% di frequenze "utilizzo spesso e sempre"). Gli altri settori sono invece più tradizionali e vi ricorrono in percentuali molto più modeste (massimo 10% di frequenze "utilizzo spesso e sempre"). Solo le imprese di informatica ritengono possibile l'esistenza del candidato ideale.

## E) DIFFERENZE PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA

Le analisi per dimensione delle imprese fanno emergere un rapporto di proporzionalità diretta quasi sempre rispettato: al crescere della dimensione dell'impresa cresce il numero dei laureati occupati nelle posizioni dirigenziali, di quadro e nelle posizioni impiegatizie. L'ambito di inserimento dei laureati si rivela quindi quello delle medie e grandi imprese.

Nelle stesse classi dimensionali emergono le più rilevanti propensioni delle imprese ad assumere laureati nel corso del 2007. In particolare nella classe oltre 250 addetti più del 65% delle imprese segnala la previsione di assunzione di laureati nel 2007.

Per classe dimensionale emergono due interessanti relazioni tra retribuzione e ampiezza dell'impresa: le aziende più grandi garantiscono a quasi tutti i laureati stipendi lordi compresi tra 1.000 e 2.000 euro, le imprese più piccole offrono in proporzione una percentuale doppia di laureati meglio pagati, con stipendi lordi superiori ai 2.000 euro. Si potrebbe quindi interpretare che le grandi imprese dispongono di più laureati ma con stipendi relativamente standard, le piccole imprese hanno invece meno laureati ma offrono ad una parte dei dipendenti laureati stipendi migliori.

Nel rapporto tra necessità di una laurea per accedere alle posizioni direttive, di quadro e impiegatizie e classe dimensionale emerge una posizione della media e grande impresa che ribadisce la necessità della laurea per le funzioni direttive, le piccole imprese ne riconoscono la necessità ma con valori più bassi.

In relazione ai canali di selezione, al crescere della dimensione aziendale crescono le percentuali di utilizzo delle segnalazioni, degli stage, delle inserzioni, del ricorso ad agenzie pubbliche o private. Resta invece simile il ricorso alla conoscenza diretta.

Sul ruolo dell'università nella formazione dei laureati e sul rischio che le università forniscano solo nozioni senza preparare al mondo del lavoro sono d'accordo in particolare le piccole imprese. E' in queste aziende che è maggiore un atteggiamento di severità verso l'Università.

## F) DIFFERENZE PER ANZIANITÀ DI FUNZIONAMENTO AZIENDALE

Per età di costituzione dell'impresa non emergono relazioni univoche salvo una maggiore presenza di laureati nelle posizioni direttive delle imprese più giovani. Nelle imprese più stabilizzate (più di trent'anni di operatività) i laureati sono invece prevalenti nelle figure di quadro. Le stesse tipologie di imprese citate sono quelle che prevedono di assumere laureati nel corso del 2007. In particolare le aziende più giovani, costituite dopo il 2000, indicano per il 48% delle risposte che assumeranno laureati e quelle costituite tra il 1991 e il 2000 opereranno questa scelta nel 40% dei casi.

In rapporto ai canali utilizzati emerge una relazione tra imprese di recente costituzione e maggiore utilizzo dei canali non di conoscenza diretta (segnalazioni, agenzie pubbliche e private). I paradigmi operativi delle imprese consolidate differiscono quindi abbastanza significativamente rispetto a quelli delle imprese più giovani.

## G) DIFFERENZE PER ANDAMENTO DELLE VARIABILI ECONOMICHE DELL'IMPRESA

Non emergono forti tratti distintivi tra imprese esposte o non esposte ad un andamento positivo del ciclo economico. Tra le motivazioni un probabile elemento tecnico determinato dal numero rilevante di imprese a ciclo positivo. La propensione più evidente si segnala a proposito della scelta di assumere o non assumere laureati nel corso del 2007. Le imprese con un trend favorevole dell'occupazione sono le più caratterizzate nell'indicare una previsione di assunzione di laureati nel corso 2007.

## 5. CONCLUSIONI

Una prima batteria di considerazioni conclusive può essere fatta in relazione alla sintonia o alla differenziazione dei risultati della survey camerale rispetto a quanto già noto in letteratura.

Sono in sintonia le opinioni diffuse e severe verso l'università, l'aspettativa di un miglioramento a tutto campo delle conoscenze e delle competenze disponibili nei laureati al primo impiego, la relazione tra propensione all'assunzione di laureati, settore di appartenenza e dimensione aziendale. Visioni sintoniche emergono anche nel rapporto tra imprese e canali di selezione con la prevalenza dei canali di conoscenza diretta e nelle percezioni di occupabilità per gruppo disciplinare universitario con le migliori prospettive assegnate al gruppo disciplinare tecnico-scientifico.

Per i livelli concettuali indicati anche il campione di imprese della provincia di Milano sembra quindi riprodurre se non accentuare visioni e concezioni note nel rapporto tra Università-laureati-aziende, quelle che corrispondono alla parte della relazione più difficile.

Fermarsi a questo esito non è tuttavia adeguato. Per nostra impressione gli elementi richiamati, pur significativi in sé, non sono esaustivi del contesto e del merito dei temi affrontati dalla survey. Le controprove sono diverse. La più convincente risiede nella presenza consolidata e funzionalmente qualificata di laureati nelle imprese milanesi: dalla survey emerge che quasi l'intero gruppo direttivo e gran parte dei quadri aziendali sono già ora di formazione universitaria; inoltre la propensione a nuovi inserimenti di laureati è continua e robusta, negli anni recenti e nell'anno in corso. Le strutture retributive e la forma degli inserimenti operate dalle imprese milanesi segnalano inoltre un'attitudine a diversificare regole stipendiali e contrattuali per poter gestire personale laureato.

Con tutto ciò avrebbe i caratteri del paradosso ritenere che le imprese milanesi siano prossime a consolidare una separatezza con il sistema universitario o a sottolineare una generale inadeguatezza dei neolaureati come invece alcune densità di risposta lascerebbero pensare.

La nostra ipotesi interpretativa si posiziona invece su un piano diverso: è più probabile che le relazioni tra aziende milanesi e mondo universitario siano in questa fase sostanzialmente deboli e siano costruite su una reciproca limitata conoscenza. Le motivazioni sono intuibili: le imprese sono

coinvolte da processi di riposizionamento e concentrazione economica che lasciano poco spazio all'impegno su altri fronti e su altri sistemi; le università sono nel pieno dei processi attuativi della riforma universitaria con quasi tutte le risorse dedicate ad affrontare un'innovazione irreversibile e senza precedenti.

L'esito di questa situazione si riscontra su entrambi i soggetti coinvolti:

- sul lato delle imprese restano poco noti i reali percorsi e curricula formativi raggiunti dai vari corsi di laurea, forse compresi quelli dai quali le imprese traggono il maggior numero di assunzioni;
- dal lato del sistema universitario restano invece solo parzialmente affrontate le esigenze di figure professionali non generaliste, più professionalizzate e più integrate da percorsi anche pratico-operativi di settore. Non sarebbe infatti così elevata l'enfasi delle imprese sulla conoscenza del settore e della professione che dovrebbero possedere i neolaureati;
- sul lato delle imprese, oltre che in particolare sul lato delle figure professionali rispondenti alla rilevazione, diventano così prevalenti i processi di omologazione all'immaginario collettivo fatto di università e laureati entrambi "sempre meno adeguati";
- sul lato dei nuovi strumenti quali gli stage e le segnalazioni delle università alle imprese non emergono decisi processi di rapido consolidamento. Questo nonostante vengano evocati come importanti ed efficaci a ridurre la separatezza tra i neolaureati e le esigenze delle aziende.

E' in particolare dei primi tre aspetti che la ricerca restituisce traccia marcata mentre il quarto resta un tema aperto, intuito, ma da approfondire.

E' peraltro nei fenomeni avvicinati o fatti percepire uno dei meriti più importanti della survey camerale. In un loro possibile elenco, utile per successivi approfondimenti, si possono porre in evidenza le seguenti questioni:

- il senso dell' "impressione di difficoltà" che sembra affliggere le imprese milanesi quando devono determinare con certezza, all'interno dei propri processi di produzione, commercializzazione e servizio, i fabbisogni reali di manodopera qualificata. Una serie di risposte alla survey camerale informa sulla complessità dei problemi che le imprese devono affrontare e per la quale cercano supporto nei profili di alta formazione. Le figure di laureato più adeguate richieste dalle imprese sembrano incorporare profonda conoscenza del settore e della professione, attitudine a

muoversi sul territorio, a viaggiare, a utilizzare bene le lingue estere. Si tratta di un insieme di saper fare e saper essere che non può tuttavia essere costruito solo con processi formativi. Un approfondimento dovrebbe accertare quanto può essere meglio ottenuto dall'università e quanto invece ottenuto in processi aziendali o di altro tipo;

- le condizioni necessarie per rafforzare "comportamenti moderni" adottati da una parte delle imprese milanesi. Interpretando dati di struttura ed elaborazioni più integrate dei risultati sembrano emergere, specialmente in alcuni settori costituiti da imprese giovani ed esposte al mercato globale, aziende che ricorrono con convinzione agli strumenti più recenti che permettono un miglior legame tra aziende-laureati-università. Può essere interessante comprendere se tutto dipende da un ricambio generazionale delle imprese (che in quanto di recente formazione guardano naturalmente e con più convinzione ai laureati come serbatoio di conoscenza e competenza). Se c'è altro sono da approfondire le condizioni che potrebbero positivamente diffondere questi comportamenti.

C'è in definitiva nei risultati della survey la conferma di un immaginario collettivo e di comportamenti noti, la scoperta di una relazione debole tra università e imprese, la domanda di nuovi territori di confronto tra università-laureati-imprese.

Forse, a ben guardare, le varie questioni emerse sono in realtà da considerare non solo sul lato dei soggetti che si relazionano ma anche sul lato delle politiche pubbliche che devono essere costruite su questi temi. Probabilmente anche nel contesto milanese si devono con più convinzione costruire veri e propri percorsi di "apprendistato per le persone con alta formazione" con un corredo di strumenti di transizione dall'università all'ingresso nelle aziende.

Per tutti si torna al tema di partenza: il rapporto deve diventare virtuoso e deve correlarsi con gli sforzi orientati da una parte a fare sviluppo del capitale umano e dall'altra sviluppo economico e sociale di qualità.

## NOTE METODOLOGICHE

Nota informativa (in ottemperanza al regolamento dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni in materia di pubblicazione e diffusione dei sondaggi sui mezzi di comunicazione di massa: delibera 153/02/CSP, pubblicato su G.U.185 del 8/8/2002 e 237/03/CSP del 9/12/2003)

- Soggetto realizzatore: Unità Indagini Demoscopiche, CedCamera
- Committente: Servizio Studi e supporto strategico della Camera di Commercio di Milano
- Argomento: L'impiego dei laureati nelle imprese della Provincia di Milano
- Tipo di rilevazione: Interviste telefoniche somministrate con il metodo C.A.T.I.
- Universo di riferimento: Imprese della provincia di Milano (Fonte: Istat, Censimento industria e servizi 2001)
- Unità intervistate: 871 soggetti
- Tipo di campione e criteri di estrazione: campionamento stratificato per classe di addetti delle imprese; estrazione avvenuta con campionamento casuale semplice che garantisce l'indipendenza di ogni campione.
- Estensione territoriale: Provincia di Milano
- Periodo di realizzazione del sondaggio: dal 12 Febbraio 2007 all'11 Aprile 2007
- Numero imprese contattate:
  - Interviste complete 871 (18%)
  - Rifiuti/sostituzioni 3.995 (82%)
  - Totale contatti effettuati 4.866 (100%)
- Metodo di raccolta delle informazioni: Interviste telefoniche C.A.T.I., basate su un questionario strutturato
- Elaborazione dati: SPSS
- Margine di errore:
  - + - 4,97% (livello di significatività del 95%) per la fascia di addetti 10-49 e 50-249;
  - + - 7,35% (livello di significatività del 95%) per la fascia di addetti oltre 250