

La domanda di laureati da parte delle imprese

Centro Studi Unioncamere

INDICE

LA DOMANDA DI LAUREATI ESPRESSA DALLE IMPRESE.....	2
1. PREMESSA.....	2
2. LE ASSUNZIONI NON STAGIONALI DI LAUREATI: LE CHIAVI DI LETTURA DEI DATI DELL'INDAGINE EXCELSIOR.....	3
2.1 <i>Le tendenze della domanda di laureati.....</i>	3
2.2 <i>Analisi degli indirizzi di studio.....</i>	4
2.3 <i>Le principali professioni per i laureati.....</i>	6
2.4 <i>Analisi del mismatch tra domanda e offerta.....</i>	7
2.5 <i>I laureati green.....</i>	8
3. CONCLUSIONI.....	10

La domanda di laureati espressa dalle imprese

1. Premessa

La transizione dall'era industriale alla *knowledge-based economy* vede l'affermarsi del capitale cognitivo quale uno dei nuovi fondamenti di vantaggio competitivo. Ai percorsi evolutivi del sistema produttivo concorrono in un modo sempre meno lineare una molteplicità di fattori: il modello di *governance* aziendale, la capacità innovativa, il posizionamento in reti di diffusione delle conoscenze, l'apertura alle catene globali del valore e, al contempo, la capacità di fungere da forza motrice per i territori di insediamento. Nella combinazione sinergica di questi elementi si amplifica il grado di incisività del capitale umano sui processi aziendali, il cui apporto non è atteso esprimersi principalmente tramite un impatto quantitativo sulla base occupazionale, ma progressivamente si assiste a uno spostamento dell'attenzione verso l'acquisizione di competenze specialistiche e di elevato apporto funzionale e procedurale - sia dall'esterno, ricorrendo in maniera selettiva a nuove assunzioni dall'elevato grado di qualificazione, sia attraverso percorsi formativi interni, per adattare i profili di competenze ai mutamenti di contesto.

Un supporto analitico per la comprensione di questi fenomeni è fornito dal *Sistema Informativo Excelsior* - realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e il Fondo Sociale Europeo - che nel tempo si è rafforzato e ha affinato la propria capacità analitica, configurandosi come uno strumento di monitoraggio sui temi della formazione e della struttura occupazionale per i diversi settori di attività economica e per ciascuna delle province italiane. Al contempo, è diventato uno strumento che fornisce indicazioni utili sia a chi programma la formazione e a chi si occupa di orientamento, ma anche a tutti i soggetti che, a vario titolo, hanno responsabilità in campo di politica industriale, per rispondere anche alla necessità di un'integrazione multi-livello delle politiche attive del lavoro. L'indagine, su cui il *Sistema Informativo Excelsior* è fondato, è stata condotta, nell'edizione 2014, su un campione di poco meno di 100 mila imprese, rappresentative dell'universo di 1,6 milioni di imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente, cui fa riferimento uno stock di dipendenti pari a 11,4 milioni¹.

Nel corso della presente trattazione, si tratterà il profilo delle assunzioni pianificate dalle imprese di personale in possesso di una laurea, dando rilievo più che all'aspetto meramente quantitativo, comunque di sicuro interesse principalmente per quanto concerne la capacità espressa dal tessuto produttivo di incorporare all'interno dei propri processi professionalità dell'elevato contenuto di conoscenza, quanto soprattutto ad alcune caratteristiche specifiche delle figure in ingresso, che rendono l'indagine condotta una vera e propria *skill survey*. L'analisi è in grado di evidenziare, dunque, i differenziali in termini di competenze che contraddistinguono diverse professionalità, alla cui composizione concorrono sia un iter di formazione "formale", sia un bagaglio esperienziale di più ampio respiro, che va dalle precedenti esperienze lavorative a tutti i percorsi che contribuiscono a dare spessore al modo di relazionarsi nel mondo delle professioni. Su questo versante *Excelsior* consente di ottenere informazioni utili a favorire un più efficace incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, facendo luce su alcune delle "asimmetrie informative" che distorcono il mercato del lavoro, attraverso una disamina sulle motivazioni delle difficoltà di reperimento incontrate dalle imprese, informazione che se letta in parallelo rispetto ai percorsi accademici, può fornire la cifra di possibili aggiustamenti.

¹ Ulteriori informazioni e tutte le analisi svolte nell'ambito del Progetto Excelsior sono reperibili sul portale <http://excelsior.unioncamere.net>.

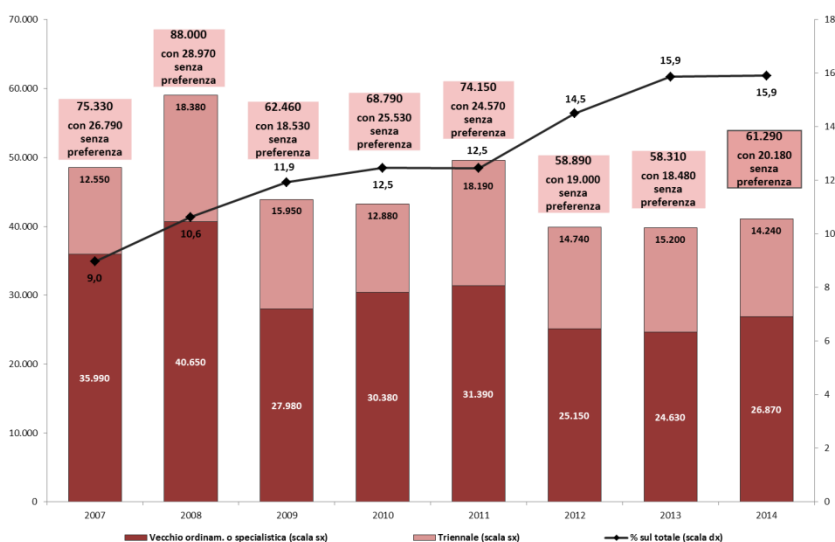
2. Le assunzioni non stagionali di laureati: le chiavi di lettura dei dati dell'indagine Excelsior

2.1 Le tendenze della domanda di laureati

Per un'analisi strutturale delle caratteristiche dei laureati di cui si è programmato l'ingresso nel 2014 da parte del tessuto produttivo (considerando sempre le imprese extra-agricole con almeno un dipendente) si prende in considerazione la domanda di personale non stagionale, soprattutto in funzione del fatto che la componente dei laureati si concentra in oltre il 90% dei casi proprio in tale categoria, quantunque nel corso del tempo (prendendo in considerazione gli anni tra il 2008 e il 2014) la quota di dottori tra le assunzioni stagionali è cresciuta di qualche punto percentuale a scapito di quella dei non stagionali, anche in seguito agli effetti della crisi economica sulla stabilità delle assunzioni.

In termini di flussi l'ultimo dato disponibile mette in luce un recupero della capacità di assorbimento di laureati da parte delle imprese, dopo il biennio 2012-2013 di sensibili contrazioni, tanto che le quasi 61.300 assunzioni non stagionali di dottori esibiscono un aumento lievemente più sostenuto rispetto alle assunzioni non stagionali complessive (+5,1% rispetto a +4,8%). Questo andamento fa in modo che la quota di laureati sul totale dei non stagionali previsti in ingresso nel 2014 si attesti al 15,9%, in sostanziale tenuta rispetto al 2013, ma in deciso aumento rispetto al peso del 2008 (10,6%), l'ultima annualità in cui la rilevazione è stata condotta senza che le previsioni abbiano risentito degli effetti della crisi. Le difficoltà incontrate dalle imprese dal 2008 in poi, di fatto, hanno impresso un'accelerazione al processo di innalzamento del livello di istruzione incorporato nel capitale umano: a fronte, infatti, di un generale ridimensionamento della domanda di personale, le figure su cui questo fenomeno ha agito relativamente in misura più contenuta sono proprio quelle dei laureati. Questo andamento è imputabile, da un lato, agli effetti della caduta dei livelli produttivi, rispecchiatisi nell'avvio di un necessario processo di efficientamento sul versante delle mansioni più strettamente dedicate alle fasi di realizzazione fisica dei beni e dei servizi da immettere nei mercati. Da un'altra parte, i fenomeni di selezione delle strategie in grado di innalzare la capacità competitiva delle imprese hanno portato a concentrare l'attenzione sull'apporto atteso da coloro che abbiano conseguito un titolo di studio più avanzato, sia sotto il profilo dell'innovazione - specialmente per quanto concerne l'*upgrading* tecnologico dei processi - sia per quanto attiene la capacità di gestione integrata della complessità - cifra sempre più distintiva dell'orizzonte in cui si muovono le imprese.

Graf. 1 - Andamento delle assunzioni di laureati programmate dalle imprese per durata del corso e quota sul totale delle assunzioni non stagionali, anni 2007-2014 (valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni)



Fonte: elaborazione Centro Studi Unioncamere su dati Sistema Informativo Excelsior

La particolare attenzione rivolta ai candidati all'assunzione in possesso di una laurea è confermata dal grado di importanza riconosciuto al titolo di studio per la finalizzazione di un'assunzione, che è un ulteriore elemento che funge da discriminante tra i differenti livelli di istruzione. Infatti, per quello universitario, le segnalazioni di elevata importanza² sfiorano il 60% delle assunzioni totali dei laureati, mentre per i diplomati e i qualificati al possesso di uno specifico titolo di studio è riconosciuta una rilevanza decisamente più contenuta (compresa tra il 16,6% e l'11,2% delle assunzioni di ciascuno dei due livelli di istruzione). Assai meno distanti, invece, le valutazioni in merito alla capacità dei giovani in uscita dal sistema formativo di soddisfare le esigenze delle imprese, in particolare quelle espresse, rispettivamente, per giovani laureati e diplomati: in entrambi i casi, per circa la metà delle corrispondenti assunzioni si considera un giovane neo-laureato o neo-diplomato adatto a far parte degli organici aziendali. Che l'ingresso di personale laureato faccia configurare un processo di rafforzamento strategico delle prospettive aziendali, in cui le competenze della nuova figura vadano a combinarsi, attraverso una amalgama, con i meccanismi che governano le dinamiche interne dell'organizzazione, lo si legge anche dalla disponibilità delle imprese a dedicare una formazione *post-entry* ai dottori neo-assunti (nel 78% dei casi³). In particolare, se da un lato l'affiancamento viene considerato una modalità di formazione spontanea e, quindi, la più diffusa trasversalmente ai diversi titoli di studio (circa il 47% dei laureati coinvolti, comunque in misura superiore rispetto agli altri), l'utilizzo di corsi, sia interni sia esterni, è un'opportunità che le aziende sono intenzionate a offrire assai più frequentemente ai dottori rispetto ai possessori dei restanti titoli di studio, facendo trasparire la volontà di investire sulle nuove figure, adattandone il profilo alle *mission* aziendali, e contribuendo in modo robusto all'innalzamento delle capacità di incidere sulle *performance* dell'impresa.

Anche sul versante delle tipologie contrattuali offerte dalle imprese, il *gap* che emerge a favore dei laureati rispetto all'insieme degli altri livelli di istruzione è piuttosto marcato. Infatti, nonostante l'aumento della flessibilità abbia riguardato anche i dottori, che come osservato in precedenza sono adesso relativamente più richiesti anche tra gli stagionali, le imprese dimostrano di riconoscere ai laureati un ruolo strategico nelle dinamiche aziendali, tanto che la quota di contratti stabili che vengono offerti all'ingresso supera il 47% del totale, quando per i non laureati il tempo indeterminato riguarda solo il 36% dei contratti in entrata. Sulla scia delle recenti Riforme del mercato del lavoro, anche il contratto di apprendistato ha iniziato a ricoprire un ruolo meno marginale anche nei confronti dei giovani laureati, tanto che oltre un'assunzione su 10 dovrebbe essere effettuata mediante tale modalità. Questa forma contrattuale, soprattutto nella fattispecie dedicata all'alta formazione e alla ricerca, potrebbe rappresentare il giusto strumento per accompagnare la fase intermedia tra laurea triennale e magistrale o quella immediatamente *post-lauream* con l'obiettivo di integrare, al più alto livello, le conoscenze teorico-scientifiche con esperienze aziendali su progetti specifici dall'elevato valore formativo, condivisi tra neo-laureati e impresa e con all'apporto delle istituzioni universitarie e degli *stakeholder* del territorio.

2.2 Analisi degli indirizzi di studio

Scendendo più in dettaglio tra le tipologie di lauree, nell'intervallo di tempo considerato, si è assistito a un certo spostamento della preferenza verso i percorsi di laurea triennale, che rimangono, comunque, quelli su cui si concentra la minor parte di segnalazioni (circa il 23%), a scapito sia del vecchio ordinamento o laurea specialistica, cui compete ancora una quota consistente di indicazioni (poco meno del 44%) sia dell'area di assenza di preferenza tra i percorsi di studi (attestata a circa un terzo del totale). Non esiste, invece, una

² In una scala di rilevanza che parte con "molto importante" per arrivare a "per niente importante".

³ Percentuale di assunzioni di laureati per le quali le imprese dichiarano di aver programmato una formazione *post-entry* (domanda a risposta multipla).

differenza particolarmente significativa tra i laureati che hanno compiuto il percorso di studi specialistici e quelli con laurea triennale per quanto riguarda la rilevanza attribuita al possesso di un titolo *post-lauream*, che riguarda circa un quinto dei rispettivi ingressi programmati.

Tab. 1 - Assunzioni programmate dalle imprese nel 2014 con titolo universitario per tipo di laurea, importanza del titolo di studio nella scelta del candidato più idoneo e necessità di ulteriore formazione (valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni)

	TITOLO universitario dichiarato dalle imprese (valori assoluti arrotondati alle decine)	Importanza attribuita alla laurea* (valore %)	Necessità di ulteriore formazione per i laureati** (valore %)
Livello universitario	61.290	59,4	78,5
Area ingegneria-architettura, di cui:	18.720	58,0	83,9
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	8.240	58,6	84,8
Indirizzo di ingegneria industriale	4.980	62,5	84,3
Indirizzo di ingegneria civile e ambientale	1.440	66,3	85,5
Altri indirizzi di ingegneria	3.190	52,6	91,8
Indirizzo architettura, urbanistico e territoriale	870	32,4	41,9
Area economico-sociale, di cui:	18.560	50,2	80,4
Indirizzo economico	17.330	50,1	80,4
Indirizzo politico-sociale	740	53,6	74,9
Indirizzo statistico	490	50,1	87,6
Area umanistica, di cui:	8.130	73,6	65,7
Indirizzo insegnamento e formazione	4.810	75,8	67,2
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	1.440	62,5	64,1
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	1.230	75,6	51,6
Indirizzo psicologico	500	75,2	89,6
Indirizzo scienze motorie	150	88,3	69,0
Area scientifica, di cui:	5.660	69,3	72,0
Indirizzo chimico-farmaceutico	2.170	75,7	83,2
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	2.390	55,5	67,5
Indirizzo geo-biologico e biotecnologie	770	88,1	45,7
Indirizzo agrario, agroalimentare e zootecnico	330	83,0	92,4
Area medico-sanitaria, di cui:	5.010	75,3	79,4
Indirizzo sanitario e paramedico	4.530	75,1	82,6
Indirizzo medico e odontoiatrico	480	77,3	48,8
Area giuridica	600	65,9	77,5
Indirizzo non specificato	4.630	46,8	78,7

*Percentuale di assunzioni per le quali il titolo di studio è considerato "molto importante" nella scelta del candidato più idoneo a ricoprire la figura professionale ricercata.

**Percentuale di assunzioni di laureati per le quali le imprese dichiarano la necessità di ulteriore formazione (domanda a risposta multipla).

Fonte: elaborazione Centro Studi Unioncamere su dati Sistema Informativo Excelsior

L'area disciplinare dei titoli universitari più richiesta nel 2014 è quella che fa capo alle specializzazioni in ingegneria e architettura, con oltre 18.700 assunzioni. Di questo gruppo fanno parte poco meno di 900 laureati in *architettura* (in aumento del 21% sul 2013) e i 17.800 laureati in *ingegneria* (+9%) Questi ultimi comprendono i laureati in *ingegneria elettronica e dell'informazione* (8.200, +8%), quelli nelle varie discipline dell'*ingegneria industriale* (quasi 5.000, +8%), quelli in *ingegneria civile e ambientale* (oltre 1.400, +6%) e i restanti *indirizzi ingegneristici non specificati*, ciascuno con un numero di assunzioni abbastanza esiguo, ma che nel loro insieme arrivano a 3.200 unità, in crescita del 13%.

Distanziata di poche decine di unità, si colloca l'area economico-sociale, con quasi 18.600 assunzioni previste. Rispetto al 2013, queste assunzioni aumentano del 2,2%, a fronte di un incremento complessivo delle assunzioni non stagionali di laureati del 5,1%, determinando il lieve sorpasso delle specializzazioni in ingegneria e architettura. L'area disciplinare economico-sociale comprende tre gruppi di laurea di entità molto diversa tra loro: le lauree in *economia*, che rimangono comunque le più richieste (con oltre 17.300

unità, in aumento del 2%), quelle in *scienze politico-sociali* (740 circa, in riduzione del 4%) e quelle in *statistica* (che non arrivano a 500 unità, nonostante un forte incremento su base annua).

Decisamente minore il numero di assunzioni previste per i laureati delle altre aree disciplinari: circa 8.100 in scienze umanistiche (letterarie, linguistiche e altre), in aumento del 16% rispetto al 2013; quasi 5.700 dell'area scientifica, in crescita del 10%; 5.000 nelle discipline medico-sanitarie, la cui domanda si riduce del 7%; 600 dell'area giuridica, in forte riduzione su base annua.

2.3 Le principali professioni per i laureati

Le professioni tecniche sono quelle che garantiscono maggiori sbocchi professionali per i laureati, con quasi il 45% delle posizioni a essi destinate, seguono poi con una rilevanza di poco inferiore le professioni intellettuali, scientifiche e di alta specializzazione, cui compete un ulteriore 41% di assunzioni. Anche osservando le principali dieci professioni di sbocco per i laureati nel 2014 (che rappresentano il 45% delle assunzioni di laureati), emerge che sei su dieci sono professioni tecniche.

Tab.2 - Le prime dieci professioni di sbocco occupazionale per i laureati nel 2014 e preferenza per i giovani neo-laureati (valori assoluti e incidenze percentuali)

	Assunzioni di laureati (valori assoluti arrotondati alle decine)	Incidenza % di assunzioni di laureati per le quali è adatto un giovane laureato in uscita dal sistema formativo
1 Analisti e progettisti di software	4.450	55,7
2 Addetti agli affari generali	3.380	54,8
3 Ingegneri energetici e meccanici	3.120	52,6
4 Tecnici della vendita e della distribuzione	3.090	50,8
5 Professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche	3.080	65,1
6 Professioni sanitarie riabilitative	2.990	58,4
7 Tecnici programmatori	2.480	71,4
8 Contabili e professioni assimilate	1.830	43,8
9 Tecnici del marketing	1.810	59,6
10 Addetti sportelli assicurativi, bancari e altri intermed. finanziari	1.620	78,7

Fonte: elaborazione Centro Studi Unioncamere su dati Sistema Informativo Excelsior

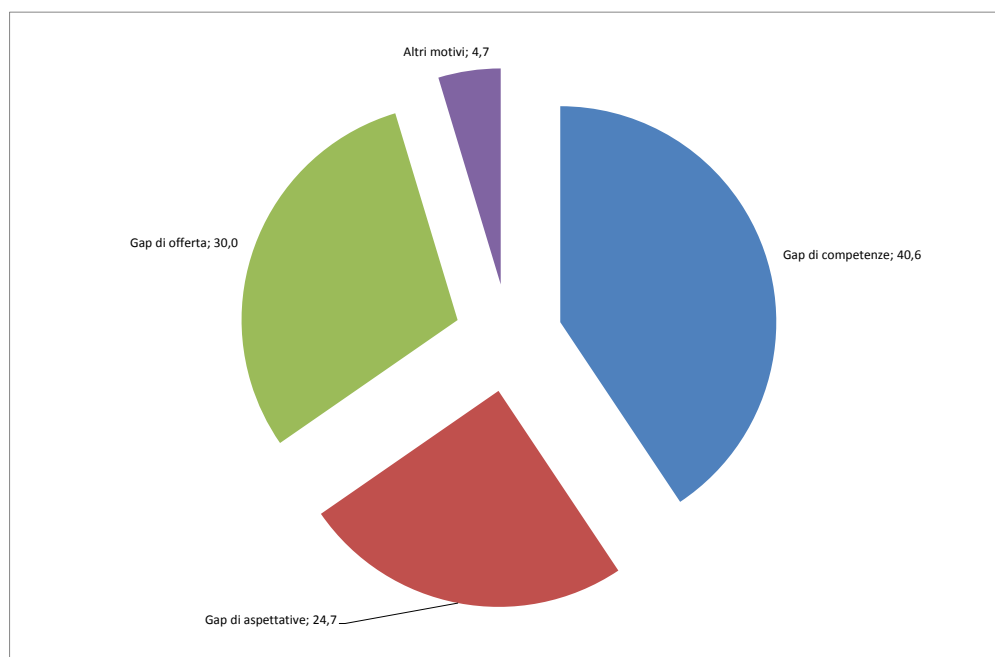
Tra di esse si trovano alcune professioni come i *tecnici della vendita e della distribuzione* e i *tecnici del marketing*, che si configurano come figure di raccordo tra le imprese e il mercato, cui viene richiesto di implementare in maniera efficiente e innovativa i processi di gestione e il coordinamento dei rapporti con la rete distributiva e di selezionare in maniera strategica i mercati su cui attuare azioni di espansione o di riposizionamento, attraverso l'adozione di opportune campagne di marketing. Per i tecnici della vendita e distribuzione emerge una disponibilità ad assumere laureati "freschi di studi" in circa la metà dei casi, mentre per i tecnici del marketing gli spazi per i neo-dottori sono più ampi, arrivando a 6 assunzioni su 10. Nettamente superiore è, invece, lo spazio per quanti hanno appena compiuto il percorso di studi universitari in una delle professioni tecniche dell'*information technology* di maggior sbocco per i laureati, come il *tecnico programmatore*, per questo profilo, infatti, per oltre il 70% delle assunzioni di laureati sono considerati adatti neo-laureati in uscita dall'università. Sempre nell'ambito dell'ICT si colloca la figura più richiesta tra i laureati, gli *analisti e progettisti di software*, un profilo in questo caso a elevata specializzazione, che annovera figure in grado di supportare la digitalizzazione di attività commerciali delle imprese, così come di attività gestionali e la supervisione dei sistemi informativi aziendali. Sempre tra i profili altamente qualificati a maggior sbocco per i laureati, si collocano gli ingegneri energetici e meccanici, che sono chiamati a sovrintendere alla progettazione e al controllo dei sistemi produttivi, cui viene richiesto di dimostrare sempre più spiccate

competenze sul versante dell'eco-efficienza, del consumo delle materie prime e sull'uso delle rinnovabili⁴. Anche le *professioni tecniche del mondo sanitario e parasanitario* offrono ampie possibilità ai neo-laureati (intorno a 6 assunzioni di laureati su 10), mentre il massimo in termini di capacità di assorbimento per chi ha appena completato il ciclo di studi universitari è raggiunto dagli addetti agli sportelli assicurativi, bancari e altri intermediari finanziari (quasi l'80% dei laureati è considerato adatto all'assunzione immediata).

2.4 Analisi del mismatch tra domanda e offerta

Attraverso l'indagine *Excelsior* è possibile addentrarsi anche all'interno delle cause del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, analizzando alcune delle motivazioni sottostanti al fenomeno delle difficoltà di reperimento. Sebbene in deciso ridimensionamento a causa degli effetti delle deboli dinamiche della domanda di lavoro (nel 2014 si è raggiunto il valore minimo dell'11,9% di assunzioni non stagionali considerate di difficile reperimento dalle imprese), il fenomeno del disallineamento presenta ancora un significativo differenziale proprio nei confronti dei laureati, per i quali tale quota arriva a superare il 20% delle assunzioni (più di 12.400 in valore assoluto), addirittura in controtendenza rispetto all'andamento complessivo (era pari al 19% nel 2013).

Graf. 2 - Le assunzioni di difficile reperimento per i laureati secondo la modalità della difficoltà* (composizione percentuale)



* Gap di offerta: mancanza di strutture formative della specifica/nuova professione; figura molto richiesta e quindi scarsa sul mercato del lavoro. Gap di aspettative: i candidati hanno aspettative superiori rispetto a ciò che viene loro offerto; poche persone sono interessate a esercitare la professione. Gap di competenze: formazione non adeguata; mancanza della necessaria esperienza; mancanza delle caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione.

Fonte: elaborazione Centro Studi Unioncamere su dati Sistema Informativo *Excelsior*

Il sistema formativo, complessivamente considerato e inteso come soggetto attivo che concorre a strutturare le caratteristiche degli individui che dovranno entrare nel mercato del lavoro, sembra non assolvere compiutamente la propria funzione, dal momento che il *gap* di competenze è individuato quale principale motivo delle difficoltà di reperimento, concentrando il 48% delle cause del *mismatch*, anche se vale la pena notare che il *gap* è meno marcato nel caso dei soli laureati, con la relativa quota che si ferma al 41%. Ma se

⁴ Il paragrafo 2.5 sarà dedicato a un'analisi dei green jobs per i laureati.

l'assenza di caratteristiche personali adeguate allo svolgimento delle mansioni è la componente meno rilevante del gap in questione, in particolare, per i laureati (7% delle occorrenze rispetto al 13% del totale dei titoli di studio), non emerge una differenza significativa sia in termini di mancanza di un appropriato bagaglio esperienziale (circa il 15% in entrambi i casi), sia per quelle che sono le aspettative sulla formazione posseduta dai candidati all'assunzione, che non vengono considerate adeguate rispetto ai compiti da svolgere, in misura non troppo diversa per i laureati e per il totale (rispettivamente, 19 e 21%). Anche sul versante del *gap* di offerta traspare un ampio spazio per intervenire, soprattutto in materia di orientamento, visto che nel 30% dei casi il disallineamento per i laureati (per il totale dei livelli formativi la corrispondente quota è al 21%) è attribuibile proprio all'assenza della figura che le imprese stanno ricercando, causata principalmente dal rilevamento di una particolare concorrenza tra imprese per acquisire quel determinato profilo professionale. Al *gap* di aspettative è attribuito, infine, circa un quarto delle difficoltà di reperimento nel caso dei laureati, attribuito principalmente alla presenza di poche persone interessate a esercitare la professione.

Se la rilevanza del *gap* di competenze, cui si è fatto cenno, fa riferimento a quelle tecnico-specialistiche proprie della professione, il più ampio ventaglio di *skill* trasversali, sedimentatesi nel percorso esperienziale, riveste per le imprese un ruolo altrettanto importante. Nel caso dei laureati, la capacità di coordinare e gestire i lavori in team e le capacità comunicative sono le più ricercate - in entrambi i casi nel 59% delle assunzioni⁵ e in misura decisamente più ampia rispetto a quanto emerge per il totale dei livelli di istruzione. Ai laureati è, dunque, richiesto più frequentemente di saper lavorare su progettualità complesse, su cui interviene una pluralità di soggetti sia interni sia esterni alla realtà aziendale, ai quali approcciarsi con un profilo manageriale e dall'elevato tenore comunicativo. Le attese nei confronti dei laureati sono molto più elevate anche per quanto concerne il possesso di spiccate attitudini di *problem solving* e di analisi e sintesi, nonché nella capacità di gestione autonoma dei propri compiti.

2.5 I laureati green

Un volto importante della domanda di lavoro di laureati è fortemente connesso alla green economy, perché questa rappresenta un fenomeno che si sta innervando lungo l'interno sistema produttivo italiano, il quale richiede quindi competenze e professionalità in campo ambientale in maniera sempre più diffusa⁶.

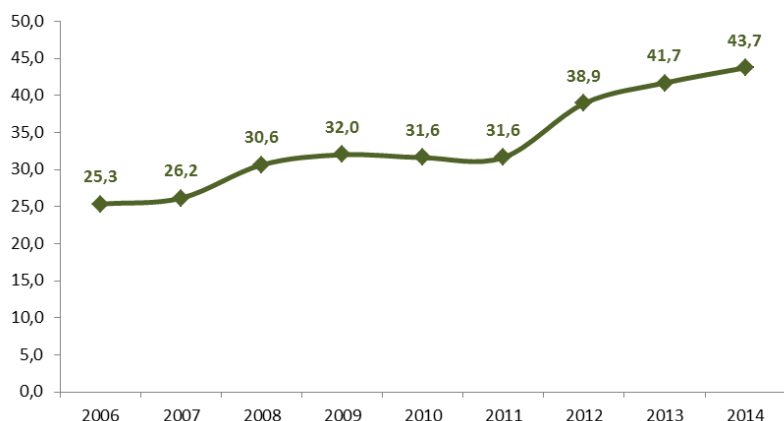
Basti pensare che, secondo i dati del *Sistema Informativo Excelsior*, nel 2014 quasi la metà, pari al 43,7%, delle assunzioni non stagionali di green jobs⁷ programmate dalle imprese industriali e dei servizi con almeno un dipendente ha riguardato laureati, corrispondente ad un flusso di circa 22.200 entrate. La green economy guarda con crescente interesse proprio a coloro che hanno conseguito il titolo universitario, visto che dal 2006, quando la quota assunzioni di laureati tra i green jobs era solo del 25,3%, le preferenze delle imprese per coloro con il titolo universitario si è quasi raddoppiata. Nonostante le persistenti difficoltà congiunturali, la domanda di lavoro di laureati di green jobs nel 2014, rispetto al 2013, è cresciuta consistentemente (+14,1%; +2.700 unità) a fronte di una sostanziale stagnazione di quella riferita alle professionalità non green (+0,6%).

Graf. 3 - Quota percentuale di assunzioni di laureati sul totale assunzioni di green jobs programmate dalle imprese*, anni 2006-2014

⁵ Domanda a risposta multipla.

⁶ Per avere un'idea della diffusione della green economy all'interno dell'economia nazionale, basti pensare che ben il 22% delle imprese industriali e dei servizi con almeno un dipendente ha investito in prodotti e tecnologie green nel periodo 2008-2013 e/o ha programmato di investire nel 2014; si arriva al 30,1% nel manifatturiero (cfr. Fondazione Symbola-Unioncamere, *GreenItaly*, 2014, p. 37 e ss.).

⁷ Figure professionali che incorporano per "definizione" competenze green, il cui lavoro, quindi, è direttamente finalizzato a produrre beni e servizi eco-sostenibili o a ridurre l'impatto ambientale dei processi produttivi. Per ulteriori dettagli cfr. Fondazione Symbola-Unioncamere, *op. cit.*, p. 75 e ss.).



* Si precisa che si tratta di assunzioni non stagionali programmate dalle imprese industriali e dei servizi con almeno un dipendente. Tale precisazione vale anche per la tabella di seguito riportata.

Fonte: elaborazione Centro Studi Unioncamere su dati Sistema Informativo Excelsior

Restando sempre nell'ambito della domanda di lavoro di laureati, le imprese puntano con più decisione ai giovani under 30 quando decidono di assumere professionalità green (38,3 contro 34,4% per le assunzioni di altre figure), con una lievissima maggiore preferenza anche in merito alla richiesta di un titolo di post-laurea (richiesto al 18,1% dei green jobs e al 17,3% di altre figure).

Giovani laureati sì, ma con esperienza, perché le imprese, per circa il 68% delle assunzioni di green jobs laureati (sempre con riguardo al 2014), richiedono ai candidati il possesso di un'esperienza specifica nella professione o nel settore dell'impresa, a fronte di una quota appena superiore al 63% nei casi di assunzioni di figure non green. Ed è soprattutto l'esperienza nella professione ad essere importante per i laureati che vogliono avere chance di svolgere un lavoro di tipo green, necessaria per quasi 40 assunzioni su 100 contro le 32 su 100 riguardo alle professioni non green.

E' chiaro che un fenomeno emergente come la green economy, ricco di innovazione, richieda soggetti giovani, dal forte spirito innovativo, e altamente preparati sotto l'aspetto formativo quanto esperienziale. In questo contesto i laureati rappresentano senz'altro una delle forze più in grado di rispondere alle nuove sfide ambientali. Del resto, non caso, sempre all'interno della domanda di lavoro di laureati, le assunzioni di green jobs sono maggiormente dirette verso le aree più avanzate dell'impresa, come quella della progettazione/R&S (destinazione di quasi un terzo dei laureati green jobs in entrata, contro appena il 5% di figure, sempre laureate, non green) e, volendo, anche del marketing e comunicazione (9,5 contro 6,3%).

Tab. 3 - Principali caratteristiche delle assunzioni di laureati programmate dalle imprese nel 2014 di green jobs, a confronto con il resto delle altre professioni (valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle assunzioni)

	Green jobs	Altre figure professionali	Totale figure
Assunzioni di laureati v.a.	22.186	39.105	61.291
<i>Percenuali di colonna</i>			
Under 30	38,3	34,4	35,8
30 anni e oltre	32,0	26,4	28,4
Età indifferente	29,7	39,2	35,8
Post-laurea necessaria	18,1	17,3	17,6
Esperienza richiesta	67,5	63,3	64,8
- specifica nella professione	37,1	32,1	33,9
- nel settore	30,5	31,2	30,9
Difficoltà di reperimento*	26,9	16,6	20,3
- gap di offerta	8,4	4,8	6,1
- gap di competenze	11,0	6,7	8,2
- gap di aspettative	6,2	4,4	5,0
- altri motivi	1,3	0,8	0,9

* Gap di offerta: mancanza di strutture formative della specifica/nuova professione; figura molto richiesta e quindi scarsa sul mercato del lavoro. Gap di aspettative: i candidati hanno aspettative superiori rispetto a ciò che viene loro offerto; poche persone sono interessate a esercitare la professione. Gap di competenze: formazione non adeguata; mancanza della necessaria esperienza; mancanza delle caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione.

Fonte: elaborazione Centro Studi Unioncamere su dati Sistema Informativo Excelsior

I più alti livelli di formazione e competenze tipici della domanda di green jobs può riflettersi però su maggiori difficoltà per le imprese a trovare le figure di cui necessitano. Infatti, sempre con riferimento al 2014, quasi il 27% (circa 6.000 in valori assoluti) delle assunzioni programmate di laureati green jobs è stata dichiarata dalle imprese di difficile reperimento, dimostrandosi un fenomeno ben più marcato rispetto al quasi 17% registrato nel caso di assunzioni di professionalità non green. Difficoltà che sono ascrivibili soprattutto al gap di competenze (formazione non adeguata; mancanza della necessaria esperienza; mancanza delle caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione), ma in parte anche al gap di offerta (mancanza di strutture formative della specifica/nuova professione; figura molto richiesta e quindi scarsa sul mercato del lavoro) e, in misura minore al gap di aspettative (i candidati hanno aspettative superiori rispetto a ciò che viene offerto; poche persone sono interessate ad esercitare la professione).

Comunque, sebbene il tema delle competenze si configuri una delle costanti sfide alle quali è chiamato a rispondere il sistema formativo, merita sottolineare come nel corso degli ultimi anni le difficoltà di reperimento di laureati da impiegare per professionalità green sia diminuita (nel periodo 2006-2010 il tasso si attestava attorno al 30%), sebbene nel 2014, nonostante anche l'ampia offerta di lavoro data dal crescente bacino della forza lavoro disoccupata, ha segnato una lieve risalita (dal 25% del 2013).

3. Conclusioni

Il quadro che emerge dall'indagine Excelsior mette in luce che gli anni della crisi, pur avendo lasciato segni pesanti sul mercato del lavoro, in particolare per quanto concerne la componente giovanile, hanno anche fatto emergere un comportamento selettivo del sistema produttivo a favore delle figure dalle quali è atteso un maggior apporto in termini di innovazione. Il capitale cognitivo si dimostra, infatti, ancora di più un elemento strategico per elevare le capacità competitive degli attori che generano valore all'intero del Paese, tanto che il livello qualitativo di quanti sono chiamati a operare nelle imprese è andato progressivamente innalzandosi negli ultimi anni. Tale tendenza è tanto più evidente per le aziende maggiormente performanti - come quelle impegnate in strutturate attività di innovazione di processo e/o di prodotto o quelle a vocazione internazionale, che di fronte alla sfida di compiere un salto tecnologico e organizzativo richiedono maggiori abilità e attitudini legate strettamente all'istruzione formale. Di fronte a processi di una certa complessità, soprattutto se svolti all'interno di realtà aziendali di piccole e medie dimensioni, la capacità di risposta

dell'offerta formativa di tipo terziario pare una sfida da cogliere pienamente, proprio per dare un contributo sostanziale al rafforzamento delle filiere del Made in Italy.

L'esigenza di rafforzare le conoscenze e le competenze delle figure professionali da impiegare nei processi aziendali deve coniugarsi con la necessità di potenziare i percorsi di orientamento per tutti gli studenti, ma in particolare per gli universitari, al fine di facilitare una scelta consapevole del percorso di studio e di favorire la conoscenza delle opportunità e degli sbocchi lavorativi. Si tratta, pertanto, di assegnare un'importanza crescente all'orientamento scolastico, universitario e professionale come attività non episodica, bensì integrandolo lungo l'intero percorso, rendendolo una componente qualificante dell'offerta del sistema della formazione nel suo complesso.

In un'ottica di integrazione tra sistemi e allo scopo di agire sui *gap* che distorcono e rallentano le dinamiche del mercato del lavoro, è sempre più necessario, poi, diminuire il divario tra sistema formativo e lavoro, sviluppando e rendendo stabili le occasioni di contatto e collaborazione tra mondo dell'istruzione e dell'impresa, in particolare, consentendo alle esperienze di stage e ai momenti di alternanza di uscire dalla logica dei casi di "eccellenza" o sperimentazione, per diventare elementi strutturali dei percorsi formativi. Per raggiungere una piena integrazione curriculare tra formazione in aula ed esperienze in ambito lavorativo e multidisciplinari, è essenziale quindi una co-progettazione che coinvolga tutti gli attori in campo, riconoscendo adeguatamente il ruolo formativo e orientativo delle esperienze *on the job*, anche allo scopo di arrivare a definire una valutazione finale condivisa e riconosciuta delle competenze acquisite, specie quelle non formali e informali.

Sembra, infine, non secondaria anche la necessità di progettare un modello d'apprendimento che avvicini stabilmente i giovani e, in particolare i neo-laureati - i più motivati a traslare in un'iniziativa imprenditoriale la propria spinta all'innovazione⁸, a percorsi educativi all'imprenditorialità, in modo da costruire competenze in tema di imprenditività e auto-imprenditorialità - abilità ormai necessarie nel mondo del lavoro in generale, sia indipendente, che dipendente, anche e soprattutto per far conoscere il settore del lavoro autonomo ed imprenditoriale e favorire una maggiore diffusione della cultura d'impresa. Per dare concretezza a tale modello, oltre allo sforzo culturale, è necessario diffondere la conoscenza e l'avvicinamento a una rete di servizi, a prevalente contenuto informativo e promozionale (su credito, agevolazioni di fonte pubblica, dati e opportunità di mercato), nonché alle attività di orientamento, formazione, affiancamento allo start-up e accompagnamento alla redazione di un business plan, tutte attività da cui dipende il successo dell'avventura imprenditoriale.

⁸ Un risultato messo in luce dall'indagine condotta dal Centro Studi di Unioncamere sulle 'vere' nuove imprese.