



CEii – Trentino



Provincia autonoma di Trento
Assessorato all'Artigianato
e Cooperazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO

Dipartimento di Informatica e Studi Aziendali

I laureati nell'artigianato e nelle piccole imprese trentine: l'affermazione di un fenomeno nuovo

a cura di Francesco Damiani

Indice

Premessa	4
1. Artigianato in Italia e in Provincia di Trento: i numeri principali	5
1.1. La situazione in Italia	5
1.2. La situazione in Provincia di Trento	8
1.2.1. L'artigianato nei comprensori della Provincia di Trento	8
1.2.2. Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2006 (Excelsior)	10
2. La metodologia dell'indagine	12
2.1. Scelta del campione	12
2.1.1. Prima estrapolazione	13
2.1.2. Estrapolazione definitiva	15
2.2. Questionario	16
2.3. Integrazione del campione	17
3. Risultati generali	18
3.1. Tassi di risposta	18
3.2. Presenza di laureati	20
3.3. Presenza di laureati e caratteristiche aziendali	21
4. Risultati: aziende con laureati	28
4.1. Caratteristiche del laureato	28
4.2. Inserimento e situazione in azienda	35
4.3. Giudizi del titolare	44
4.4. Giudizi del laureato	55
5. Risultati: aziende senza laureati	65
5.1. Azienda che hanno avuto laureati in passato	65
5.2. Aziende che non hanno mai avuto laureati	66

6. Approfondimenti: 3 modelli multinomiali	68
6.1. Probabilità di assunzione di un laureato	68
6.2. La soddisfazione del titolare	72
6.3. La soddisfazione del laureato	72
7. Approfondimenti: composizione degli addetti nell'azienda artigiana trentina	74
7.1. Posizione degli addetti rispetto all'azienda	74
7.2. Ruolo degli addetti all'interno dell'azienda	75
7.3. Livello di istruzione degli addetti	76
Conclusioni	79
Bibliografia	82
Allegato A – Questionario per il titolare	84
Allegato B – Questionario per il laureato	91

Premessa

Questo studio nasce a supporto dell'iniziativa "Tirocini Doc" che CEii Trentino (Centro Europeo di Impresa e di Innovazione) ha promosso ad inizio 2006 su incarico della Provincia Autonoma di Trento – Assessorato all'Artigianato e Cooperazione.

L'obiettivo del progetto Tirocini Doc è di avvicinare le aziende artigiane di minor dimensione all'utilizzo dei risultati delle ricerche e delle competenze sviluppate nell'Università degli Studi di Trento attraverso l'inserimento di 5 neo laureati in discipline tecniche e/o economiche in altrettante aziende artigiane. Il compito del neo laureato sarà quello di sviluppare il progetto di innovazione proposto dalla singola azienda artigiana.

Contemporaneamente all'avvio di questa attività è stato realizzato questo studio finalizzato ad indagare la presenza dei laureati nelle aziende artigiane del trentino.

Lo studio si pone i seguenti obiettivi:

1. studiare le modalità di selezione e avviamento dei laureati nell'impresa artigiana trentina;
2. analizzare l'impatto dell'assunzione su alcuni valori e aspetti importanti della vita d'impresa (es. fatturato, innovatività, vendite all'estero, ecc...);
3. individuare le forme contrattuali tipicamente utilizzate;
4. studiare i livelli di soddisfazione reciproca delle imprese e dei laureati;
5. analizzare quali sono i motivi per i quali alcune aziende non hanno laureati.

Ai fini dell'indagine a metà maggio 2006 è stato spedito un questionario a 600 imprese artigiane opportunamente campionate.

Il primo capitolo è dedicato ad una breve descrizione dell'artigianato in Italia e in Trentino, il secondo descrive la metodologia utilizzata nella ricerca. Nei capitoli 3, 4 e 5 vengono riportati i risultati ottenuti dalle interviste alle aziende con e senza laureati e ai laureati stessi. I capitoli 6 e 7 sono dedicati ad alcuni approfondimenti dei risultati esposti nelle pagine precedenti.

Capitolo 1

ARTIGIANATO IN ITALIA E IN PROVINCIA DI TRENTO: I NUMERI PRINCIPALI

Questo primo capitolo ha lo scopo di introdurre il lettore nel mondo dell'artigianato italiano e trentino. I dati, suddivisi in tre indicatori (numerosità delle imprese, settori di attività economica e composizione degli addetti), verranno in parte ripresi nel proseguo del testo e comparati con i risultati ottenuti nella presente ricerca.

Per quanto riguarda il Trentino verranno inoltre riportati alcuni dati sulle previsioni occupazionali per l'anno 2006.

1.1. La situazione in Italia

I dati relativi all'artigianato a livello nazionale sono tratti da un documento dell'Ufficio Studi di Confartigianato pubblicato nel novembre 2003 intitolato "I numeri dell'artigianato".

Numerosità delle imprese artigiane

In Italia operano 1.429.180 imprese artigiane, pari al 24,5% di tutte le aziende. La distribuzione territoriale dimostra come la più alta concentrazione sia al Nord con il 54,1% delle imprese (Nord-Est 23,7% e Nord-Ovest 30,5%), segue il Mezzogiorno con il 26,0% e il Centro Italia con il 19,8%.

A livello regionale l'incidenza delle imprese artigiane sul totale della aziende della regione vede al primo posto l'Emilia Romagna (30,3%), a seguire Lazio (29,1%) e Toscana (28,7%). Le tre regioni che evidenziano una minore presenza di imprese artigiane sono Campania (14,8%), Marche (18,0%) e Sicilia (19,2%).

Per quanto riguarda il tasso di crescita (differenza tra tasso di nascita e tasso di mortalità delle imprese) l'artigianato italiano registra una dinamica e dei saldi migliori, anche se di poco, di quelli delle aziende italiane prese nel loro complesso (tabella 1.1).

Tabella 1.1: tassi di nascita, mortalità e crescita per l'artigianato e totale economia

Tasso	Artigianato	Totale
Tasso di nascita	8,5%	7,2%
Tasso di mortalità	7,2%	6,0%
Tasso di crescita	1,3%	1,2%

Settori di attività economica

Per quanto riguarda la suddivisione delle imprese artigiane italiane nelle diverse attività economiche dalla tabella 1.2 si possono evincere le principali caratteristiche.

Tabella 1.2: imprese artigiane per settore di attività economica

Settore di attività economica	numero	distrib. %	incidenza sul tot naz. del settore %
Agricoltura e pesca	15.298	1,1%	1,5%
Estrazione di minerali	1.237	0,1%	20,4%
Totale manifatturiero	451.685	31,6%	59,9%
Alimentari	69.150	4,8%	66,7%
Persone e casa	195.716	13,7%	63,9%
Meccanica leggera	155.160	10,9%	60,7%
Grandi industrie e altre	31.659	2,2%	35,8%
Energia	174	0,0%	5,8%
Totale costruzioni	475.991	33,3%	66,5%
Totale servizi	480.153	33,6%	16,3%
Servizi alle imprese	65.531	4,6%	11,5%
Servizi alle persone	414.622	29,0%	17,5%
Imprese non classificate	4.642	0,3%	1,3%
Totale	1.429.180	100,0%	24,5%

I settori manifatturiero, delle costruzioni e dei servizi insieme rappresentano oltre il 98% delle attività dell'artigianato. Una particolare importanza rivestono i servizi alle persone col 29,0%.

Composizione degli addetti

Il 16% degli occupati italiani lavora nell'artigianato, pari a circa 3.450.000 persone. Di queste 1.910.000 circa sono imprenditori e 1.545.801 dipendenti. In media ogni impresa artigiana consta di 2,4 addetti.¹

Tabella 1.3: dipendenti imprese artigiane per settore di attività economica

Settore di attività economica	Numero	distrib.%	incidenza sul tot. naz. del settore %
Estrazione di minerali	3.858	0,2%	10,9%
Manifatturiero	797.312	51,6%	19,3%
Industrie alimentari delle bevande e del tabacco	88.414	5,7%	27,4%
Industrie tessili dell'abbigliamento e calzature	187.423	12,1%	27,8%
Industrie del legno e del mobile	98.928	6,4%	34,3%
Industrie della carta, della stampa ed editoria	34.858	2,3%	16,1%
Industrie chimiche e petrolifere	5.845	0,4%	2,5%
Industrie della gomma e delle materie plastiche	22.985	1,5%	11,8%
Industrie dei minerali non metalliferi	35.751	2,3%	16,7%
Industrie dei metalli	183.902	11,9%	25,0%
Industrie meccaniche e di mezzi di trasporto	61.024	3,9%	7,8%
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	54.561	3,5%	13,3%
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manif.	23.621	1,5%	31,7%
Produzione e distribuzione di energia gas e acqua	175	0,0%	0,1%
Costruzioni	400.157	25,9%	41,8%
Servizi	344.299	22,3%	6,7%
Commercio	109.641	7,1%	7,2%
Alberghi e ristoranti	6.071	0,4%	1,2%
Trasporti	75.426	4,9%	11,0%
Informatica e telecomunicazioni	8.963	0,6%	2,4%
Servizi avanzati alle imprese	21.292	1,4%	6,8%
Servizi operativi alle imprese	39.937	2,6%	8,9%
Altri servizi	82.969	5,4%	6,4%
Totale artigianato	1.545.801	100,0%	14,8%

¹ Per addetti si intendono le persone che lavorano in azienda, quindi titolari, contitolari, collaboratori e dipendenti.

Oltre la metà dei dipendenti è occupato in imprese manifatturiere, un quarto nelle costruzioni ed il restante quarto nei servizi. Gli altri settori di attività economica registrano percentuali residue (tabella 1.3).

1.2. La situazione in Provincia di Trento

Per quanto riguarda la Provincia di Trento si deve fare riferimento principalmente a due studi: uno della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento (*L'artigianato nei comprensori della Provincia di Trento*) e l'altro dell'UnionCamere (*Excelsior 2006*).

1.2.1. L'artigianato nei comprensori della Provincia di Trento

Questa indagine, svolta dall'ufficio studi della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento, è probabilmente lo studio che meglio si adatta alle esigenze di comparabilità con la nostra ricerca.

I dati sono aggiornati al giugno 2003, mentre la pubblicazione è del marzo 2005. Sostanzialmente si tratta di un'analisi dell'*Albo delle imprese artigiane* concentrata prevalentemente sulle caratteristiche delle aziende con un numero di addetti superiore a 7.

Numerosità delle imprese artigiane

Dal 1961 al 1984 si assiste ad una costante crescita del numero di imprese artigiane, da 6.685 a 10.428. Dal 1984 al 1994 c'è una leggera e temporanea diminuzione, fino a 8.325 imprese. Dal 1994 al 2003 ritorna la crescita e vengono raggiunti livelli maggiori a quelli del 1984.

Nel 2003 le imprese artigiane sono 13.503 (145 società di capitali, 3.748 società di persone, 9.581 imprese individuali, 2 cooperative, 27 consorzi).

Esse rappresentano il 26,2% del totale delle imprese trentine (valore superiore alla media nazionale).

Gli addetti sono 33.937 ed in media ci sono 2,5 addetti per impresa (valore in linea con quello nazionale).²

² Informazione tratta da <http://www.tn.camcom.it>.

Settori di attività economica

Rispetto ai settori d'attività le imprese artigiane sono più presenti nelle “costruzioni” (80,3% del tot. delle aziende), “altri servizi pubblici, sociali e personali” (72,3%) e “attività manifatturiere” (70,6%). C'è invece una scarsa presenza nella “pesca, piscicoltura e servizi connessi”(0,0%), nell'”agricoltura, caccia e silvicoltura” (1,4%), nella “ristorazione” (0,1%) e nell'”intermediazione monetaria e finanziaria” (0,1%).

Le aziende artigiane con più di 7 dipendenti nel giugno 2003 erano 735 (5,4% del totale) con 9.439 addetti. Queste sono suddivise come nella tabella 1.4.

Tabella 1.4: imprese artigiane trentine con più di 7 addetti per settore di attività economica

Tipo impresa	Numerosità	% su 735	Numero addetti totale
Manifatturiere	349	47,5%	4.473
Costruzione ed installazione impianti	287	39,1%	3.705
Altre attività	45	6,1%	680
Officine meccaniche e carrozzerie	35	4,8%	373
Imprese estrattive	19	2,6%	208
Totale	735	100,0%	9.439

Le imprese con più di 7 addetti sono presenti soprattutto nella Valle dell'Adige (25,7%), Vallagarina (17,7%) e nelle Giudicarie (10,2%).

Composizione addetti

Per quanto riguarda la distribuzione delle imprese considerate rispetto al numero di addetti si ha la seguente tabella (tabella 1.5):

Tabella 1.5: distribuzione imprese trentine con più di 7 addetti in base al numero di addetti

n. addetti	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20 e oltre	Totale
Percent.	29,1%	22,9%	17,1%	10,1%	5,2%	4,2%	11,3%	100,0%

L'80,7% degli addetti rientra in una delle categorie: impiegati, operai, apprendisti (tabella 1.6).

Tabella 1.6: lavoro dipendente e lavoro autonomo nelle imprese trentine con più di 7 addetti

VALORI ASSOLUTI		PERCENTUALI	
Lavoro dipendente	7.621	Lavoro dipendente	80,7%
Impiegati	1.144	Impiegati	15,0%
Operai	5.545	Operai	72,8%
Apprendisti	932	Apprendisti	12,2%
Lavoro autonomo	1.818	Lavoro autonomo	19,3%
Titolari	1.645	Titolari	90,5%
Familiari collaboratori	173	Familiari collaboratori	9,5%
Totale	9.439	Totale	100,0%

1.2.2. Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2006 (Excelsior)

L'indagine brevemente presentata in questo sotto-paragrafo è probabilmente l'unica esistente che prende in considerazione i livelli di istruzione degli addetti delle aziende. Per questo motivo si è ritenuto importante riportarne i risultati più interessanti che riguardano la Provincia di Trento. L'indagine è stata svolta dall'UnionCamere tra novembre 2005 e aprile 2006 e riguarda le previsioni occupazionali per il 2006.

Innanzitutto il Trentino registra delle previsioni occupazioni più elevate rispetto all'Italia in generale: il saldo percentuale è del 1,7% sullo stock di occupati del 2005 contro lo 0,9% nazionale.

Nello specifico dell'artigianato si ottengono risultati ancora migliori perché il saldo per la Provincia di Trento è del 4,7% contro un 2,4% a livello nazionale.

Successivamente, ed è la parte più interessante ai fini della nostra ricerca, si affrontano i dati in ragione del titolo di studio. Si prevede che per il 48,8% delle assunzioni in Provincia di Trento sarà sufficiente la scuola dell'obbligo, per il 22,3% una qualifica professionale, per il 25,8% un titolo secondario superiore e solo per il 3,1% un titolo universitario.

Rispetto al livello nazionale di assunzioni di lavoratori con titolo secondario o laurea (42,4%) il 28,9% della Provincia di Trento risulta basso. Va però precisato che l'economia trentina è caratterizzata da una forte stagionalità. Nell'indagine Excelsior questi lavoratori stagionali vengono conteggiati ogni anno e la richiesta di lavoratori istruiti risulta di conseguenza sottostimata.

Per quanto riguarda le previsioni occupazionali nell'artigianato trentino divise per titolo di studio richiesto si prevede che verranno assunti dipendenti così suddivisi:

- 49,2% scuola dell'obbligo;
- 17,9% qualifica professionale;
- 31,0% scuola secondaria;
- 1,9% università.

Il dato sul fabbisogno di laureati, seppur ancora basso rispetto alle imprese trentine nel loro complesso, è in crescita rispetto al 2005 quando si assestava al 1,4%.

Capitolo 2

LA METODOLOGIA DELL'INDAGINE

2.1. Scelta del campione

Per quanto riguarda la formazione del campione va precisato che i database a nostra disposizione non contenevano tra le varie informazioni quella relativa alla presenza o meno di laureati. Il problema era dunque quello di raggiungere il più alto numero di imprese con questa caratteristica. La scelta era tra due possibili soluzioni (ognuna delle quali privilegia determinati aspetti rispetto ad altri):

1. un campionamento casuale su gruppi (strati) omogenei per sezione (es. sezione confezioni su misura, sezione elettronici, sezione edili, ecc...) e numero di addetti cioè un *campionamento stratificato proporzionale*³;
2. un campionamento ragionato in base alle nostre percezioni sulle migliori imprese-campione.⁴

Il primo tipo di indagine ha il vantaggio di consentire l'estensione dei risultati della ricerca all'universo e quindi di avere delle stime per la Provincia di Trento (del numero di imprese con laureati e del numero di laureati che lavorano nell'artigianato). Il secondo metodo invece ha il vantaggio di aumentare all'interno del campione il numero di imprese con laureati e quindi di aumentare il numero di informazioni sugli stessi e sulla situazione delle imprese artigiane con laureati (indagine qualitativa).

La scelta definitiva è stata una combinazione dei due metodi:

- a) dapprima si sono considerate soltanto le imprese di alcune sezioni escludendone altre che con tutta probabilità non avevano occupato laureati;
- b) in un secondo momento abbiamo applicato alle sezioni rimanenti un campionamento stratificato proporzionale per tutte le imprese al di sopra dei 5

³ Questo tipo di campionamento si definisce:

- a) *casuale* perché si tratta di estrarre effettivamente a caso un numero precisato di soggetti (campione) da un universo definito;
- b) *proporzionale* perché dopo aver eseguito le estrazioni la proporzionalità tra i soggetti dei diversi strati che compongono il campione è la medesima che si aveva prima dell'estrazione all'interno dell'universo. Ad esempio: se bisogna formare un campione di 10 soggetti da un universo di 100 individui verrà estratto il 10% degli individui di ogni strato componente l'universo.

⁴ Per migliore impresa-campione chiaramente si intende l'impresa con laureati.

addetti, mantenendo comunque una quota di aziende con meno di 5 addetti per quelle sezioni considerate strategiche ai fini della nostra indagine.

Di seguito verranno esplicitati i passaggi relativi al campionamento.

2.1.1. Prima estrapolazione

La prima estrapolazione è stata fatta sia sulla base di valutazioni personali sia sulla base di una pre-indagine condotta da CEii Trentino dalla quale sono emerse le sezioni che probabilmente avevano più laureati tra gli addetti⁵.

Al database dell'*Albo imprese artigiane della Provincia autonoma di Trento* (contenente circa 14.000 imprese) sono stati applicati i seguenti criteri (tabella 2.1). Come si può vedere alcune sezioni sono state tralasciate, in altre sono state considerate tutte le imprese presenti e per altre invece solo le imprese con più di 5 addetti.

Tabella 2.1: criteri applicati alle diverse sezioni dell'artigianato trentino

Settore	Sezione	Criterio *
Abbigliamento e affini	Sezione confezioni su misura	>5
Alimentazione	Sezione alimentaristi	>5
	Sezione panificatori	Nessuno
	Sezione pasticceri	Nessuno
Arti tecniche sanitarie	Sezione odontotecnici	>5
	Sezione ottici	>5
Costruzioni edili ed affini	Sezione edili	Tutti
	Sezione porfido (solo lavorazione)	>5
	Sezione lattonieri (solo produzione)	>5
	Sezione piastrellisti	>5
	Sezione pittori	>5
	Sezione impermeabilizzazioni	>5
Ceramica, chimica, plastica e vetro	Sezione spazzacamini	>5
	Sezione ceramica, chimica e plastica	Tutti
Grafica e immagine	Sezione fotografi	>5
	Sezione grafici	Tutti
Installazione di impianti	Sezione bruciatoristi	>5
	Sezione elettricisti	>5
	Sezione termoidraulici	>5
	Sezione elettronici	Tutti

⁵ CEii Trentino ha inviato a fine 2005 una scheda nella quale veniva richiesto di indicare se l'impresa occupasse laureati e quale laurea eventualmente possedessero.

Lavorazione del legno ed arredo	Sezione arredamento	>5
	Sezione boscaioli	>5
	Sezione carpentieri in legno (solo produttori)	>5
	Sezione imballagisti	>5
	Sezione tappezzeri	>5
Metalmeccanica	Sezione carrozzieri	Nessuno
	Sezione meccanici, gommisti, elettrauto	>5
	Sezione metalmeccanici	>5
Produzione e servizi vari	Sezione artistico	>5
	Sezione orafi	>5
	Sezione restauratori	>5
Servizi alla persona	Sezione estetiste	Nessuno
	Sezione parrucchieri	Nessuno
	Sezione pulitintolavanderie	Nessuno
	Sezione pulizie	>5
Terziario di sviluppo	Sezione terziario di sviluppo	Tutti
Trasporto	Sezione autonoleggiatori	>5
	Sezione autotrasporti	>5
	Sezione ambientali	>5
	Sezione taxisti	Nessuno

* Tutti = tutte le ditte, Nessuno = nessuna ditta, >5 = ditte con più di 5 addetti

Da questa prima estrapolazione sono risultati i nominativi di 1.843 aziende, distribuite come riportato nella tabella di seguito (tabella 2.2).

Tabella 2.2: suddivisione delle aziende estrapolate in base al numero di addetti (< o > di 5)

Sezioni	<=5	>5	Totale
Alimentaristi		49	49
Ambientali		5	5
Arredamento (comprese le falegnamerie che fanno anche mobili)		77	77
Artistico (comprende orafi, restauratori)		15	15
Autotrasporti (compresi autonoleggiatori)		64	64
Boscaioli		2	2
Carpentieri in legno (solo produttori)		9	9
Ceramica, chimica e plastica		29	29
Confezioni su misura		5	5
Costruzioni edili	559	204	763
Elettricisti, termoidraulici e bruciatoristi		111	111
Elettronici	7	1	8
Fotografi		1	1
Grafici	160	32	192
Imballaggisti		15	15
Lattonieri (solo produzione)		11	11
Metalmeccanici (compresi autoriparatori)		134	134
Odontotecnici, ottici		3	3
Porfido (solo lavorazione)		8	8
Pulizie		23	23
Resto edilizia		136	136
Tappezzieri		3	3
Terziario di sviluppo	177	3	180
Totale	903	940	1.843

2.1.2. Estrapolazione definitiva

A partire da questa prima estrapolazione si è deciso di costruire un campione di 600 aziende che, come anticipato, comprendesse sia imprese con un numero di addetti maggiore a 5, sia inferiore. La scelta definitiva è stata per 2/3 (400 imprese) con 6 o più addetti e un 1/3 (200 imprese) con addetti da 1 a 5.

Per le 400 imprese con un numero di addetti superiore a 5 è stato applicato un campionamento casuale in base alla sezione di appartenenza.

Per le 200 imprese con meno di 5 addetti (quattro sezioni) sono state prese il 50% delle aziende appartenenti al Terziario di sviluppo e agli Elettronici, il 40% delle aziende di Grafica e il rimanente è stato estratto dalla sezione delle Costruzioni edili.

Il campione finale è stato riportato nella tabella 2.3.

Tabella 2.3: suddivisione delle ditte del campione in base al numero di addetti (< o > di 5)

Sezioni	<=5	>5	Totale
Alimentaristi		21	21
Ambientali		2	2
Arredamento (comprese le falegnamerie che fanno anche mobili)		32	32
Artistico (comprende orafi, restauratori)		6	6
Autotrasporti (compresi autonoleggiatori)		27	27
Boscaioli		2	2
Carpentieri in legno (solo produttori)		4	4
Ceramica, chimica e plastica		12	12
Confezioni su misura		2	2
Costruzioni edili	43	85	128
Elettricisti, termoidraulici e bruciatoristi		46	46
Elettronici	4	1	5
Fotografi		1	1
Grafici	64	13	77
Imballaggisti		6	6
Lattonieri (solo produzione)		5	5
Metalmeccanici (compresi autoriparatori)		56	56
Odontotecnici, ottici		3	3
Porfido (solo lavorazione)		3	3
Pulizie		10	10
Resto edilizia		57	57
Tappezzieri		3	3
Terziario di sviluppo	89	3	92
Totale	200	400	600

2.2. Questionario

Sono stati spediti due questionari (riportati in allegato): uno per il titolare dell'azienda e uno per gli eventuali laureati occupati al suo interno.

Il primo era composto da una parte generale alla quale tutte le imprese dovevano rispondere e da una parte specifica in ragione del fatto che l'impresa occupasse o meno laureati.

Il secondo mirava ad approfondire alcuni aspetti della vita del laureato all'interno dell'azienda e conteneva tra le altre le domande che usualmente Almalaurea⁶ rivolge ai

⁶ Almalaurea è un consorzio di Università nato nel 1994 su iniziativa dell'Osservatorio Statistico dell'Università di Bologna. Essa nasce con l'intento di mettere in relazione aziende e laureati e di essere punto di riferimento dall'interno della realtà universitaria per tutti coloro (studiosi, operatori, etc...) che affrontano a vario livello le tematiche degli studi universitari, dell'occupazione, della condizione giovanile. Attualmente aderiscono al consorzio 49 Atenei.

laureati per calcolare l'efficacia esterna della laurea (nella bibliografia i riferimenti specifici).

Il tutto è stato spedito a metà maggio 2006 ed è stato chiesto alle imprese di rispondere entro la fine di giugno. Successivamente sono stati effettuati dei solleciti telefonici fino a metà luglio.

2.3. Integrazione del campione

A metà luglio il tasso di risposta ai questionari risultava piuttosto basso (25% circa) ed in particolare era basso il numero di aziende rispondenti con laureati tra gli addetti. Si è deciso di conseguenza di intervistare anche le aziende risultanti dalla mappatura che CEii Trentino ha svolto a fine 2005 e alla quale si è accennato in precedenza. I questionari sono stati inviati via mail e/o fax nella seconda metà di luglio. Ad inizio agosto è cominciata l'elaborazione dei dati.

Tutti i questionari arrivati dopo l'inizio dell'elaborazione non sono stati considerati nelle statistiche descrittive. Tuttavia sono stati inseriti in un ulteriore approfondimento statistico presentato nel capitolo 6.

Capitolo 3

RISULTATI GENERALI

In questo terzo capitolo verranno esposti i risultati generali ottenuti dai questionari pervenuti. Nei capitoli successivi verranno presentate le analisi dei dati relative alle aziende senza laureati e a quelle con laureati.

3.1. Tassi di risposta

Delle 600 aziende artigiane alle quali è stato inviato il questionario 145 hanno risposto, con un tasso di risposta del 24,2%. Delle 44 ditte contattate ad integrazione del campione 11 hanno risposto (25%). Il totale delle aziende effettivamente intervistate è quindi di 156 e grazie a queste si sono raggiunti 35 laureati. Nella tabella 3.1 vengono riassunti i dati.

Tabella 3.1: riassunto risposte al questionario

	Fonte		Totale
	Campione (600 aziende)	Mappatura CEii Trentino (44 aziende)	
Aziende rispondenti	145	11	156
Aziende senza laureati	125	0	125
Aziende con laureati	20	11	31
Numero di laureati	23	12	35

Essendo il nostro campione costruito dalla somma di due sotto-campioni (uno con le ditte che da database avevano un numero di addetti minore o uguale a 5 e uno con quelle con 6 o più addetti) è necessario conoscere le risposte in ragione di questa scomposizione.

Tabella 3.2: risposte in base ai due sotto-campioni

	Fonte			Totale
	Campione con addetti <=5 (200 aziende)	Campione con addetti >5 (400 aziende)	Mappatura CEii Trentino (44 aziende)	
Aziende rispondenti	24	121	11	156
Aziende senza laureati	22	103	0	125
Aziende con laureati	2	18	11	31
Numero di laureati	2	21	12	35

Risulta evidente come le aziende con più dipendenti abbiano registrato una propensione alla risposta maggiore. Ha risposto infatti solo il 12% delle aziende con meno di 6 dipendenti, mentre tale percentuale sale al 30,3% tra quelle con 6 addetti o più. Se prendessimo solo le aziende con più di 10 addetti le rispondenti sarebbero il 40,4% (61 su 151). La percentuale aumenta ulteriormente considerando solo le aziende con più di 15 addetti: 42,5% (17 su 40).

Le percentuali di risposta vengono di seguito riportate in base alla sezione di appartenenza (tabella 3.3).

Tabella 3.3: percentuali di risposta per sezione di appartenenza

Sezione	Aziende rispondenti	Aziende in campione	Percentuale di risposta
Fotografi	1	1	100,0%
Elettronici	3	5	60,0%
Imballaggisti	3	6	50,0%
Ambientali	1	2	50,0%
Lattonieri	2	5	40,0%
Arredamento	12	32	37,5%
Metalmeccanici	20	56	35,7%
Elettricisti, termoidraulici e bruciatoristi	16	46	34,8%
Artistico	2	6	33,3%
Odontotecnici, ottici	1	3	33,3%
Tappezzieri	1	3	33,3%
Costruzioni edili	34	128	26,6%
Autotrasporti	7	27	25,9%

Carpentieri in legno	1	4	25,0%
Resto edilizia	10	57	17,5%
Grafici	13	77	16,9%
Ceramica, chimica e plastica	2	12	16,7%
Alimentaristi	3	21	14,3%
Terziario di sviluppo	12	92	13,0%
Pulizie	1	10	10,0%
Boscaioli	0	2	0,0%
Confezioni su misura	0	2	0,0%
Porfido	0	3	0,0%
Totale	145	600	24,2%

Tralasciando le percentuali relative alle sezioni il cui campione era composto da pochissime ditte (minore di 10) si può evincere che i tassi di risposta più elevati si sono registrati per la sezione dell'Arredamento (37,5%), dei Metalmeccanici (35,7%) e degli Eletttricisti/idraulici/bruciatoristi (34,8%). Le sezioni che invece hanno risposto di meno sono: Alimentaristi (14,3%), Terziario di sviluppo (13,0%) e Pulizie (10,0%).

3.2. Presenza di laureati

Dalle tabelle precedenti si può notare come la presenza di laureati nell'azienda artigiana trentina sia poco diffusa. Delle 145 aziende intervistate⁷ soltanto 20 hanno laureati, pari cioè al 13,8%. Se si scinde il dato in base ai due sotto-campioni (uno formato dalle ditte con meno di 6 addetti e uno con quelle da 6 addetti in su) si osserva che esistono due realtà molto diverse. Solo l'8,3% delle aziende di piccolissime dimensioni ha tra i propri addetti dei laureati, la percentuale sale invece al 14,9% per quelle con più di 5 addetti.

Per quanto riguarda il primo sotto-campione, quello con meno di 6 addetti, non si può affermare che i valori di presenza trovati siano con certezza rappresentativi di tutto l'universo di riferimento. Questo per tre motivi:

⁷ I dati aggiuntivi ottenuti con le interviste alle aziende della Mappatura di CEii Trentino verranno utilizzati quando si tratterà nello specifico dei laureati. Nella parte generale dell'analisi dei dati ci si riferirà invece soltanto al campione iniziale.

- a) il sotto-campione è stato costruito campionando le sezioni che avevano la maggiore probabilità di occupare laureati: grafica, edilizia, elettronica e terziario di sviluppo. Non è stato utilizzato cioè un criterio di campionamento casuale;
- b) abbiamo ottenuto un basso tasso di risposta dalla sezione “terziario di sviluppo” al cui interno probabilmente sono occupati diversi laureati essendoci aziende di *Computer grafica, Disegno tecnico, Produzione e installazione software e Servizi informatici multimediali*;
- c) il tasso di risposta è stato troppo basso per arrivare a conclusioni certe.

Resta tuttavia l'impressione che la presenza di laureati, già limitata nell'artigianato trentino nel suo complesso, sia un fenomeno marginale nelle ditte artigiane di piccolissime dimensioni. Analizzando i pochi casi si ha inoltre l'impressione che per lo più i laureati presenti nelle ditte con meno di 6 addetti siano i titolari delle stesse.

Per quanto riguarda il secondo sotto-campione, quello con 6 addetti o più, la questione è invece completamente diversa. Essendo questo sotto-campione di 400 imprese costruito con un campionamento casuale stratificato (si veda il capitolo 2) ed essendo il tasso di risposta decisamente più elevato rispetto all'altro sotto-campione possiamo considerare la percentuale estendibile all'universo di riferimento. Si può cioè affermare che il 15% delle aziende artigiane trentine con più di 5 addetti occupi tra i propri addetti dei laureati. Il dato risulta interessante perché si aggiunge ad una pre-stima ottenuta con la mappatura che CEii Trentino ha effettuato a fine 2005. In quella occasione su 349 schede compilate 45, ovvero il 12,9%, rivelavano la presenza di laureati. Considerando che quest'ultimo valore era riferito all'artigianato nel suo complesso, quindi che non distingueva in base al numero di addetti, possiamo con ragionevolezza affermare che la stima del 15% è più che attendibile.

In riferimento al numero di laureati per impresa, il caso in assoluto più frequente è di 1 laureato per azienda. Nel complesso delle interviste ricevute attraverso il campione originale nelle 20 aziende con laureati ne lavorano 23: 1,15 laureati per ditta.

3.3. Presenza di laureati e caratteristiche aziendali

Di seguito la presenza di laureati verrà messa in relazione a diverse caratteristiche aziendali cercando di capire se l'assunzione di un laureato possa in qualche modo essere correlata ad esse.

Sezione di appartenenza

Nella tabella 3.4 le sezioni sono state per comodità aggregate in: manifatturiero, costruzioni e servizi. Partendo dall'assunto che il 13,8% delle aziende rispondenti occupa tra i propri addetti dei laureati si è scomposto il dato in ragione dei tre aggregati. Risulta che i laureati sono sovra-rappresentati (cioè hanno una percentuale maggiore della media del 13,8%) nei servizi (16,7%) e nell'aggregato manifatturiero (15,6%). Le aziende appartenenti invece alle costruzioni occupano percentualmente meno laureati rispetto al campione nel suo complesso.

Tabella 3.4: presenza di laureati per macro-sezione di appartenenza

	Sezione	Presenza laureati		Totale
		sì	no	
Manifatturiero	Metalmeccanici	4	16	20
	Arredamento	2	10	12
	Elettronici		3	3
	Imballaggisti		3	3
	Alimentaristi		3	3
	Ceramica, chimica e plastica		2	2
	Tappezzieri	1	0	1
	Carpentieri in legno		1	1
	Totale Manifatturiero	7 15,6%	38 84,4%	45 31,0%
Costruzioni	Costruzioni edili	2	32	34
	Resto edilizia	2	8	10
	Lattonieri		2	2
	Totale Costruzioni	4 8,7%	42 91,3%	46 31,7%
Servizi	Elettricisti, idraulici e bruciatoristi	3	13	16
	Grafici	3	10	13
	Terziario di sviluppo	2	10	12
	Autotrasporti		7	7
	Artistico	1	1	2
	Fotografi		1	1
	Odontotecnici, ottici		1	1
	Ambientali		1	1
	Pulizie		1	1
	Totale Servizi	9 16,7%	45 83,3%	54 37,2%
Totale		20 13,8%	125 86,2%	145 100,0%

Anno di fondazione

Nella tabella 3.5 le aziende con e senza laureati vengono suddivise in base all'anno di fondazione⁸. Anche in questo caso le risposte sono state aggregate per classi.

Non si evidenzia una precisa correlazione tra l'anno di fondazione e la presenza di laureati; non esiste cioè un'unica reazione in seguito al diminuire del numero di anni di vita dell'impresa. Si può tuttavia notare che la classe delle aziende fondate prima del 1970 si differenzia sensibilmente dalla media del campione. Esse infatti registrano una presenza di laureati del 21,4% rispetto alla media del 14,0%.

Tabella 3.5: presenza di laureati per anno di fondazione

Anno di fondazione	Presenza laureati		Totale
	si	no	
Prima del 1970	3 21,4%	11 78,6%	14 9,8%
1970-1979	3 10,0%	27 90,0%	30 21,0%
1980-1989	6 14,3%	36 85,7%	42 29,4%
1990-1999	5 15,2%	28 84,8%	33 23,1%
2000-2006	3 12,5%	21 87,5%	24 16,8%
TOTALE	20 14,0%	123 86,0%	143 100,0%

Forma giuridica

In riferimento alla forma giuridica (tabella 3.6) si evidenzia come l'unica forma societaria appartenente alle società di capitali presente nel campione, la Srl, registri una presenza di laureati più alta della media. Le ditte individuali e le società di persone invece hanno percentualmente tra i propri addetti meno laureati rispetto alla media del campione (media del 14,3%).⁹

⁸ In questa tabella ed in alcune delle prossime il totale delle aziende intervistate differisce leggermente rispetto alle 145 imprese effettive. Ciò è dovuto alla presenza di alcune risposte mancanti.

⁹ Si è volutamente non considerato il dato relativo alle altre forme societarie (società cooperative e consorzi) per lo scarso numero di casi.

Tabella 3.6: presenza laureati per forma giuridica

Forma giuridica	Presenza laureati		Totale
	si	no	
Ditta individuale e impresa familiare	3 10,7%	25 89,3%	28 20,0%
S.n.c.	10	73	83
S.a.s.	2	4	6
Totale società di persone	12 13,5%	77 86,5%	89 63,6%
S.r.l.	4 19,0%	17 81,0%	21 15,0%
Altre forme (società cooperative, consorzi)	1 50,0%	1 50,0%	2 1,4%
Totale	20 14,3%	120 85,7%	140 100,0%

Fatturato

E' stato calcolato il fatturato medio delle imprese relativo al periodo 2003-2005. Nella tabella 3.7 vengono riportati i risultati per ogni anno solare. Il fatturato medio è progressivamente aumentato di anno in anno (+4,9% e +3,2%).

Tabella 3.7: fatturato medio delle aziende rispondenti nel periodo 2003-2005

Anno	2003	2004	2005	Media periodo
Media fatturato	1.006.664,80	1.056.152,30	1.090.368,57	1.025.283,65

Per correlare la dimensione del fatturato con la presenza dei laureati abbiamo diviso il fatturato medio del periodo in classi. Il 64% delle imprese si trova nella classe "0-1.000.000 euro", il 25,2% in quella "1.000.001-2.000.000 euro" e il 10,8% in quella "oltre 2.000.000 euro". Nella tabella 3.8 viene messo in evidenza come all'aumentare del fatturato medio corrisponda un aumento della presenza percentuale di laureati. E' quindi possibile immaginare che all'aumentare del volume d'affari di un'impresa nasca anche l'esigenza di assumere personale maggiormente qualificato per gestire la complessità derivante dalle più elevate dimensioni aziendali.

Tabella 3.8: presenza dei laureati per classi del fatturato medio (2003-2005)

Classi di fatturato (€)	Presenza laureati		Totale
	si	no	
0-1.000.000	7 9,9%	64 90,1%	71 64,0%
1.000.001-2.000.000	4 14,3%	24 85,7%	28 25,2%
Oltre 2.000.000	3 25,0%	9 75,0%	12 10,8%
Totale	14 12,6%	97 87,4%	111 100,0%

Fatturato estero

Sono soltanto 13 su 145 le aziende per le quali una parte del fatturato deriva da vendite all'estero, pari cioè al 9,0% delle imprese intervistate. Il fatturato estero medio registrato nel periodo è il seguente.

Tabella 3.9: fatturato estero medio delle aziende rispondenti nel periodo 2003-2005

Anno	2003	2004	2005	Media periodo
Media fatturato estero	439.498,22	669.630,33	789.812,05	632.980,20

E' interessante notare che fra queste 13 aziende 4, ovvero il 30,8%, hanno tra gli addetti dei laureati. Tale percentuale risulta molto elevata se paragonata al 13,8% relativo a tutte le aziende rispondenti. In queste 4 aziende inoltre lavorano ben 7 laureati, 3 in economia e 4 in ingegneria. Sembra quindi che le aziende tendano a gestire la complessità e la maggiore competizione derivante dalle relazioni con l'estero anche assumendo laureati ed in particolare laureati in discipline tecniche e/o economiche.

Evoluzione del fatturato

Altro aspetto interessante risulta essere quello dell'evoluzione del fatturato. Si sono divise le imprese in ragione delle quattro possibili situazioni in merito ai cambiamenti del fatturato: perdita/perdita, crescita/perdita, perdita/crescita e crescita/crescita. Anche in questo caso è possibile rintracciare una tendenza ben definita: le aziende che hanno un'evoluzione del fatturato negativa (perdita/perdita e crescita/perdita) hanno percentualmente meno laureati (circa il 5,0% delle imprese), mentre quelle che sono in fase

positiva (perdita/crescita e crescita/crescita) percentualmente occupano più laureati (circa il 15,0% delle imprese). Tendenzialmente quindi un'azienda in espansione è più probabile che abbia tra gli addetti dei laureati.

Tabella 3.10: presenza dei laureati in relazione all'evoluzione del fatturato nel periodo 2003-2005

Evoluzione fatturato medio	Presenza laureati		Totale
	si	no	
Perdita/perdita	1 5,3%	18 94,7%	19 18,4%
Crescita/perdita	1 5,0%	19 95,0%	20 19,4%
Perdita/crescita	3 15,0%	17 85,0%	20 19,4%
Crescita/crescita	7 15,9%	37 84,1%	44 42,7%
Totale	12 11,7%	91 88,3%	103 100,0%

Numero di addetti

L'esame del numero degli addetti conferma la relazione positiva tra la presenza di laureati e dimensione. Appare del tutto evidente infatti che all'aumentare della classe di addetti aumenti anche la percentuale di aziende con laureati. Si passa da un 6,7% per la classe "0-5 addetti" ad un 38,5% per la quella "oltre 15 addetti".

Tabella 3.11: presenza di laureati per classi di numero di addetti

Addetti per classi	Presenza laureati		Totale
	si	no	
0-5 addetti	2 6,7%	28 93,3%	30 20,7%
6-10 addetti	4 6,7%	56 93,3%	60 41,4%
11-15 addetti	9 21,4%	33 78,6%	42 29,0%
Oltre 15 addetti	5 38,5%	8 61,5%	13 9,0%
Totale	20 13,8%	125 86,2%	145 100,0%

Area geografica dell'azienda

Nella tabella 3.12 vengono riportate le aziende rispondenti suddivise per area geografica comprensoriale.

Tabella 3.12: presenza di laureati per aree geografiche comprensoriali

N. comprensorio	Aree geografiche	Presenza laureati		Totale
		si	no	
1	Valle di Fiemme	0 0,0%	8 100,0%	8 5,5%
2	Primiero	0 0,0%	4 100,0%	4 2,8%
3	Bassa Valsugana e Tesino	2 25,0%	6 75,0%	8 5,5%
4	Alta Valsugana	1 11,1%	8 88,9%	9 6,2%
5	Valle dell'Adige	8 18,2%	36 81,8%	44 30,3%
6	Valle di Non	1 7,7%	12 92,3%	13 9,0%
7	Valle di Sole	0 0,0%	3 100,0%	3 2,1%
8	Giudicarie	1 6,7%	14 93,3%	15 10,3%
9	Alto Garda e Ledro	3 15,8%	16 84,2%	19 13,1%
10	Vallagarina	4 21,1%	15 78,9%	19 13,1%
11	Valle di Fassa	0 0,0%	3 100,0%	3 2,1%
Totale		20 13,8%	125 86,2%	145 100,0%

Il 30,3% delle aziende rispondenti sono dislocate nella Valle dell'Adige, seguono l'Alto Garda/Ledro e la Vallagarina, entrambe col 13,1%. Le aree geografiche con una più alta percentuale di laureati sono la Bassa Valsugana (25%), la Vallagarina (21,1%) e la Valle dell'Adige (18,2%).

Si rimanda al capitolo 6 per un approfondimento sulla presenza di laureati.

Capitolo 4

RISULTATI: AZIENDE CON LAUREATI

Nel quarto capitolo si riporteranno i risultati ottenuti dalle interviste alle aziende con laureati e ai laureati stessi. Questi si possono dividere fondamentalmente in quattro macro-aree: caratteristiche del laureato, inserimento e situazione in azienda, giudizi del titolare ed, infine, giudizi del laureato.

In questo capitolo verranno utilizzati i dati relativi a tutte le aziende con laureati intervistate, sia quelle contattate nella prima fase dell'indagine, che quelle intervistate a seguito dell'integrazione del campione.

4.1. Caratteristiche del laureato

Sesso del laureato

Come anticipato nel capitolo precedente sono stati intervistati un totale di 35 laureati. Di questi 24 sono maschi (68,6%) e 11 sono femmine (31,4%).

Età del laureato

In merito all'età i valori si distribuiscono da un minimo di 24 anni ad un massimo di 58 anni e la media è di 35 anni e 3 mesi¹⁰. La mediana¹¹ è 32 anni e la moda¹² si presenta per i valori “26 anni “ e “30 anni”. Dividendo i 35 laureati per classi omogenee di età si ottiene la seguente tabella (tabella 4.1).

¹⁰ Per i maschi la media è leggermente più alta e pari a 35 anni e 4 mesi mentre per le donne è di 35 anni e 1 mese.

¹¹ La mediana è quel valore che bipartisce una distribuzione ordinata di valori per cui al primo gruppo apparterranno le osservazioni inferiori o uguali alla mediana, al secondo gruppo le osservazioni superiori o uguali alla stessa. Ad esempio la mediana della distribuzione ordinata 1, 2, 5, 6, 8, 9, 15 è il valore 6.

¹² La moda è il valore (o i valori) che si presentano con maggiore frequenza in una distribuzione. Ad esempio nella distribuzione 5, 10, 4, 7, 4, 0, 1, 4, 12 la moda è il valore 4.

Tabella 4.1: classi d'età dei laureati totali e per sesso

Età	Totale	Percent.	Maschi	Percent.	Femmine	Percent.
24-30	17	48,6%	11	45,8%	6	54,5%
31-37	6	17,1%	6	25,0%	0	0,0%
38-44	6	17,1%	3	12,5%	3	27,3%
45-51	3	8,6%	2	8,3%	1	9,1%
52-58	3	8,6%	2	8,3%	1	9,1%
Totale	35	100,0%	24	100,0%	11	100,0%

Circa la metà dei laureati delle imprese artigiane intervistate è giovane (classe 24-30), il 35% circa ha un'età compresa tra i 31 e i 44 anni, mentre il 17% circa ha 45 anni o più. Sicuramente le fasce più giovani della popolazione sono quelle più istruite¹³ e quindi si trovano percentualmente più laureati nella classe 24-30 che in quella 52-58, tuttavia potrebbero esserci altre due spiegazioni a questo risultato. Da un lato il dato potrebbe indicare una certa difficoltà dell'artigianato a trattenere laureati, i quali, dopo aver lavorato qualche anno nella piccola impresa, troverebbero successivamente lavoro nell'industria o nei servizi, dall'altro esso potrebbe riflettere una crescita della domanda di laureati avvenuta soprattutto negli ultimi anni. Si ritornerà più avanti su questo punto.

Comune di residenza

Anche in riferimento ai comuni di residenza dei laureati si è utilizzata la classificazione per aree geografiche comprensoriali. Come si può vedere nella tabella 4.2 la residenza dei laureati intervistati si concentra maggiormente nella Valle dell'Adige (34,3%), nell'Alto Garda/Ledro (25,7%) e nell'Alta Valsugana (14,3%).

¹³ Secondo Eurostat in Italia possiede un titolo di studio "terziario" il 10,5% della popolazione tra i 25 e i 34 anni, l'11% tra i 35 e i 49 anni e l'8% tra i 50 e i 59 anni.

Tabella 4.2: area geografia comprensoriale di residenza dei laureati

N. compr.	Area geografica	Totale	Percent.	Maschi	Percent.	Femmine	Percent.
5	Valle dell'Adige	12	34,3%	6	25,0%	6	54,5%
9	Alto Garda e Ledro	9	25,7%	7	29,2%	2	18,2%
4	Alta Valsugana	5	14,3%	4	16,7%	1	9,1%
8	Giudicarie	3	8,6%	3	12,5%	0	0,0%
10	Vallagarina	3	8,6%	2	8,3%	1	9,1%
3	Bassa Valsugana e Tesino	2	5,7%	1	4,2%	1	9,1%
11	Valle di Fassa	1	2,9%	1	4,2%	0	0,0%
Totale		35	100,0%	24	100,0%	11	100,0%

Tra i laureati intervistati il 60% lavora in un comune diverso da quello di residenza. Per il Trentino la percentuale di lavoratori occupati che lavora fuori comune di residenza è del 48,1%¹⁴. Si registra di conseguenza una maggiore propensione dei laureati a spostarsi per lavorare.

Facoltà di provenienza, corsi di laurea frequentato e tipo di laurea

Analizzando le facoltà di provenienza (tabella 4.3) si osserva che il 40% dei laureati proviene da Economia, il 34,3% da Ingegneria, mentre le altre facoltà registrano percentuali residue.

¹⁴ Rielaborazione dei dati presenti in ISTAT, Sistemi locali del lavoro, risultati dei censimenti (Censimento 2001), 21 luglio 2005.

Tabella 4.3: facoltà di provenienza

Facoltà	Frequenza	Percentuale
Economia	14	40,0%
Ingegneria	12	34,3%
Giurisprudenza	2	5,7%
Architettura	2	5,7%
Sociologia	1	2,9%
Lettere e filosofia	1	2,9%
Scienze Fisiche e Matematiche	1	2,9%
Chimica	1	2,9%
Altro	1	2,9%
Totale	35	100,0%

Riguardo invece ai corsi di laurea frequentati dai laureati si può osservare dalla tabella 4.4 che il titolo più posseduto è “Economia e commercio”, seguono “Economia politica”, “Ingegneria informatica” e “Ingegneria civile”.

Tabella 4.4: corso di laurea frequentato

Facoltà di provenienza	Denominazione corso	Totale	Percentuale
Economia	Economia e commercio	8	22,9%
	Economia politica	4	11,4%
	Economia e gestione aziendale	2	5,7%
	Totale Economia	14	40,0%
Ingegneria	Diploma in ingegneria informatica	3	8,6%
	Ingegneria civile	3	8,6%
	Ingegneria dell'informazione e dell'organizzazione	2	5,7%
	Elettronica applicata	1	2,9%
	Ingegneria dei Materiali	1	2,9%
	Ingegneria elettrica	1	2,9%
	Laura in ingegneria elettronica	1	2,9%
	Totale Ingegneria	12	34,3%
Giurisprudenza	Giurisprudenza	2	5,7%
	Totale Giurisprudenza	2	5,7%
Architettura	Architettura	2	5,7%
	Totale Architettura	2	5,7%

Sociologia	Sociologia ind. organizzativo, economico e del lavoro Totale Sociologia	1 1	2,9% 2,9%
Lettere e filosofia	Conservazione dei beni culturali Totale Lettere e filosofia	1 1	2,9% 2,9%
Scienze matematiche, fisiche e naturali	Fisica Totale Fisica	1 1	2,9% 2,9%
Chimica	Chimica Totale Chimica	1 1	2,9% 2,9%
Altro	Laurea in comunicazione sociale Totale Altro	1 1	2,9% 2,9%
TOTALE		35	100,0%

A questo punto è interessante verificare a quale ordinamento fanno parte i titoli posseduti ovvero se fanno riferimento alla riforma del D.M.509/99 o alla legislazione precedente. Prima della riforma esistevano le lauree di lunga durata (dai 4 ai 6 anni) e i diplomi di laurea (3 anni). Con il Decreto Ministeriale sopra citato sono state introdotte le lauree di primo livello (3 anni) e le lauree specialistiche¹⁵ (ulteriori 2 anni di studio dopo i 3 della laurea di primo livello). I laureati intervistati possiedono per l'80,0% una laurea del vecchio ordinamento e di lunga durata, l'11,4% una laurea di primo livello (post-riforma) e l'8,6% un diploma di laurea (ante-riforma). Non si sono rilevati laureati in possesso della laurea specialistica anche perché sono molto pochi quelli che hanno terminato questo percorso di studi.

Tabella 4.5: tipo di laurea

Tipo di laurea	Frequenza	Percentuale
Laurea (vecchio ordinamento)	28	80,0%
Diploma di laurea (vecchio ordinamento)	3	8,6%
Laurea Triennale (nuovo ordinamento)	4	11,4%
Totale	35	100,0%

Nella tabella che segue (tabella 4.6) vengono riassunti i dati delle tre tabelle precedenti in modo da avere una situazione completa sugli studi dei laureati intervistati.

¹⁵ Poi denominate Lauree Magistrali.

Tabella 4.6: facoltà di provenienza, corsi di provenienza, tipo di laurea

Facoltà di provenienza	Denominazione corso	Tipo di laurea			Totale
		Laurea (vecchio ordinamento)	Laurea Triennale (nuovo ordinamento)	Diploma di laurea (vecchio ordinamento)	
Economia	Economia e commercio	8			8
	Economia politica	4			4
	Economia e gestione aziendale		2		2
	Totale Economia	12	2		14
Ingegneria	Diploma in ingegneria informatica			3	3
	Ingegneria civile	3			3
	Ingegneria dell'informazione e dell'organizzazione		2		2
	Elettronica applicata	1			1
	Ingegneria dei Materiali	1			1
	Ingegneria elettrica	1			1
	Laura in ingegneria elettronica	1			1
	Totale Ingegneria	7	2	3	12
Giurisprudenza	Giurisprudenza	2			2
	Totale Giurisprudenza	2			2
Architettura	Architettura	2			2
	Totale Architettura	2			2
Sociologia	Sociologia ind. organizzativo, economico e del lavoro	1			1
	Totale Sociologia	1			1
Lettere e filosofia	Conservazione dei beni culturali	1			1
	Totale Lettere e filosofia	1			1
Scienze matematiche, fisiche e naturali	Fisica	1			1
	Totale Fisica	1			1
Chimica	Chimica	1			1
	Totale Chimica	1			1
Altro	Laurea in comunicazione sociale	1			1
	Totale Altro	1			1
TOTALE		28	4	3	35

Anno di conseguimento della laurea

L'anno di conseguimento della laurea è compreso in un intervallo che va dal 1975 al 2005. L'anno medio di laurea risulta essere il 1997 (o meglio, in media gli intervistati sono laureati da 9 anni), la mediana è il 2001, mentre la moda è il 2002. Accorpendo per classi di decenni si può osservare come ben il 60,6% degli intervistati si sia laureato dal 2000 in avanti, cioè sono laureati recenti. Il 24,2% si è laureato negli anni novanta e il restante 15,2% prima del 1990.

Tabella 4.7: anno di conseguimento della laurea

Anno di conseguimento della laurea	Frequenza	Percentuale
1970-1979	3	9,1%
1980-1989	2	6,1%
1990-1999	8	24,2%
2000-2006	20	60,6%
Totale	33	100,0%

Con i dati in nostro possesso è possibile osservare che ben 32 laureati su 33 hanno ottenuto il titolo prima del compimento del 30° anno di età.

Voto di laurea

La media dei voti di laurea registrati è di 98,3 su 110. Il dato risulta essere basso sia se paragonato alla media dei voti di laurea dei laureati in Italia negli ultimi anni, sia se si considerano solo i laureati dell'Università di Trento. Tuttavia, considerando che circa il 75% dei laureati intervistati proviene da Economia e da Ingegneria abbiamo aggiunto 2 colonne che riportano le votazioni medie di laurea per tali facoltà a Trento. Si può allora affermare che i laureati occupati nell'artigianato trentino hanno un voto di laurea in linea con la media. La tabella 4.8 riporta i dati:

Tabella 4.8: voto medio di laurea all'Università di Trento, per l'Università italiana nel complesso, per le facoltà di Economia e Ingegneria di Trento

Anno solare	Università di Trento	Università italiana	Economia a Trento	Ingegneria a Trento
1998	101,0	103,2	96,2	104,0
1999	100,2	102,9	94,9	103,1
2000	100,3	102,6	95,0	103,3
2001	100,1	102,5	95,0	101,7
2002	100,2	102,8	95,2	101,4
2003	100,8	102,7	97,8	100,7
2004	101,4	103,0	97,8	101,6
2005	100,6	102,9	95,5	101,1

Fonte: Almalaurea, Profilo dei laureati, indagini 1998-2005

4.2. Inserimento e situazione in azienda

Posizione rispetto all'azienda

Il 25% circa dei laureati intervistati è titolare/socio dell'impresa. Circa il 65% invece (23 su 35) sono dipendenti. Vi sono poi 2 apprendisti ed un collaboratore familiare.

Tabella 4.9: posizione rispetto all'azienda

Posizione rispetto all'azienda	Frequenza	Percentuale
Titolare/socio	9	25,7%
Collaboratore familiare	1	2,9%
Dipendente	23	65,7%
Apprendista	2	5,7%
Totale	35	100,0%

Ruolo in azienda

Circa $\frac{1}{4}$ dei laureati svolge la funzione di dirigente/direttore, la metà figura come impiegato di medio-alta qualificazione, il 17,6% è occupato come impiegato esecutivo, mentre 2 laureati lavorano come operai specializzati.

Tabella 4.10: ruolo in azienda

Ruolo in azienda	Frequenza	Percentuale
Dirigente o direttore	9	26,5%
Impiegato di alta/media qualificazione	17	50,0%
Impiegato esecutivo	6	17,6%
Operaio specializzato	2	5,9%
Totale	34	100,0%

Di primo acchito si potrebbe pensare che i 9 titolari/soci siano i medesimi 9 con funzioni di dirigente/direttore che si osservano nella tabella 4.10. Incrociando i dati relativi alle due tabelle precedenti si osserva invece una situazione differente. In alcuni casi infatti i titolari/soci delegano al dipendente/laureato, o quanto meno condividono, le funzioni di direzione.

Tabella 4.11: incrocio tra la posizione rispetto all'azienda ed il ruolo nella stessa

Ruolo in azienda	Il laureato è			Totale
	Titolare/socio	Dipendente	Apprendista	
Dirigente o direttore	6	3	0	9
Impiegato di alta/media qualificazione	1	15	1	17
Impiegato esecutivo	1	4	1	6
Operaio specializzato	1	1	0	2
Totale	9	23	2	34

Attività svolta dal laureato

L'analisi delle mansioni svolte dai laureati all'interno dell'impresa artigiana ha consentito la suddivisione delle stesse in 9 tipi di attività:

1. amministrazione;
2. commerciale;
3. gestione del personale;
4. progettazione;
5. controllo della qualità;
6. gestione della produzione;
7. supervisione;
8. programmazione software;
9. mansioni pratiche.

In assoluto i compiti più frequentemente svolti sono quelli relativi all'amministrazione (16 laureati), all'area commerciale (14) e alla gestione della produzione (11). Seguono il controllo della qualità (5) e la programmazione software (5).

È inoltre emerso che i laureati spesso svolgono più di un compito. Ciò è anche comprensibile vista la piccola/media dimensione dell'impresa artigiana, dove probabilmente c'è una minore specializzazione: il 42,9% dei laureati ha un'unica mansione, mentre tutti gli altri ne hanno almeno 2.

Anno di assunzione

Dividendo in decenni i diversi anni di assunzione si rileva che il 76,5% dei laureati è stato assunto dal 2000 in avanti. L'anno medio di assunzione è il 2000, la mediana è il 2003, mentre la moda si presenta per gli anni 2004 e 2005. In media gli intervistati lavorano nella ditta attuale da 5 anni e 10 mesi.

Tabella 4.12: anno di assunzione del laureato

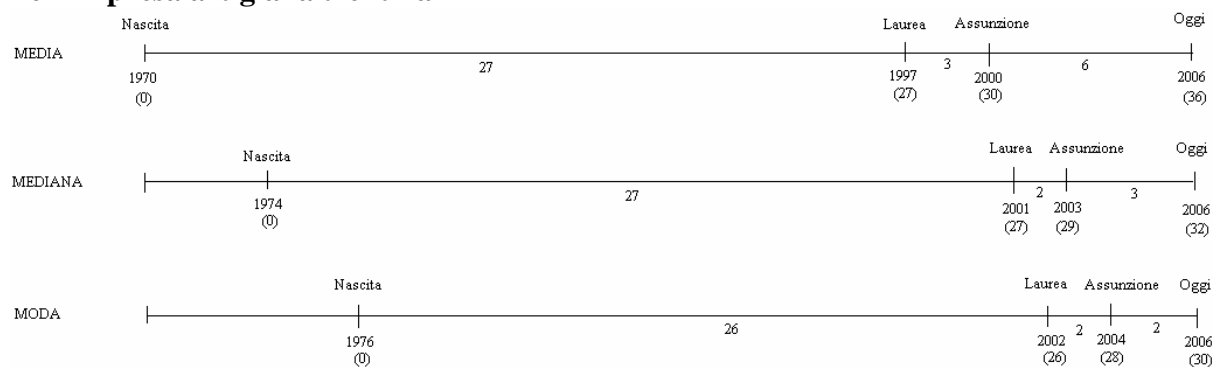
Anno di assunzione	Frequenza	Percentuale
1970-1979	1	2,9%
1980-1989	2	5,9%
1990-1999	5	14,7%
2000-2006	26	76,5%
Totale	34	100,0%

In media, dalla laurea all'assunzione presso l'attuale ditta sono trascorsi circa 3 anni e 5 mesi¹⁶. La mediana è di un anno così come la moda.

Alla luce dei dati esposti in questo paragrafo e in quello precedente (4.1) in merito alle scansioni temporali tra nascita e laurea e tra laurea ed assunzione dei laureati presenti nell'impresa artigiana trentina si sono riassunte tutte le informazioni nello schema seguente che riporta media, mediana e moda.

¹⁶ Se si toglie un caso assai particolare di un'assunzione dopo 29 anni dalla laurea, la media scende notevolmente: 2 anni e 7 mesi.

Schema: media, mediana e moda per nascita, laurea e assunzione dei laureati nell'impresa artigiana trentina



Nota: tra parentesi ci sono le età

Il caso più frequente tra i 35 esaminati è quello di laureati relativamente giovani, intorno ai 30 anni, assunti da 2 anni e laureatisi un paio d'anni prima dell'assunzione.

Nel grafico successivo si sono messi in relazione gli *anni trascorsi dalla laurea ad oggi* e l'anno di assunzione (grafico 4.1). Si nota che le quasi totalità delle assunzioni più recenti riguardano laureati da poco tempo. Nel grafico è quasi assente la presenza di lavoratori laureatisi da un po' di tempo, assunti quasi subito in un'impresa artigiana e tuttora ivi occupati.

Esperienze di lavoro precedenti

Ben il 60% dei laureati intervistati non è alla sua prima esperienza di lavoro, risultato coerente con l'intervallo di 2-3 anni dalla laurea all'assunzione presso l'attuale ditta già osservato nel paragrafo precedente.

Tabella 4.13: il laureato è alla sua prima esperienza di lavoro?

Esperienze precedenti	Frequenza	Percentuale
Si	14	40,0%
No	21	60,0%
Totale	35	100,0%

Canale di assunzione

E' stato chiesto al titolare di segnare quale sia stata la modalità attraverso la quale ha conosciuto il laureato (si potevano dare anche risposte multiple). Circa la metà delle assunzioni è avvenuta grazie alla conoscenza diretta antecedente all'assunzione. La segnalazione all'azienda da parte di terze persone ha inciso invece per l'8% circa. Solo il 16,2% è stato assunto a seguito di invio del curriculum. Se si escludesse dalla tabella 4.14 la voce "era già titolare", che conta per il 21,6%, la conoscenza, diretta o indiretta, del laureato incide per il 79,3% dei casi (risposte: "per conoscenza personale", "su segnalazione", "era già un collaboratore"). Non si sono presentati casi di conoscenza del laureato a seguito di un annuncio della ditta o di intermediazione di una società di servizi.

Tabella 4.14: canale di assunzione

Canale di assunzione	Percentuale
Per conoscenza personale	45,9%
Era già titolare	21,6%
Per selezione su curriculum inviato	16,2%
Su segnalazione	8,1%
Era già un collaboratore	8,1%
Totale	100,0%

Fattori determinanti per la scelta del laureato

Cosa diversa dal modo attraverso il quale si è venuti in contatto col laureato sono le motivazioni che poi hanno effettivamente determinato l'assunzione. Il 48,8% dei motivi è ancora legato alla conoscenza diretta del laureato, ma si trovano percentuali non irrilevanti

anche per fattori più “neutri”: il titolo di studio conta per il 20,9% dei casi, la forte motivazione del candidato per il 14,0%.

Tabella 4.15: determinanti per la scelta del titolare

Fattori determinanti per la scelta del titolare	Percentuale
Conoscenza personale	48,8%
Titolo di studio	20,9%
Forte motivazione del candidati	14,0%
Precedenti lavori (nello stesso settore)	7,0%
Precedenti lavori (indipendentemente dal settore)	4,7%
Superamento di prove e/o test	4,7%
Totale	100,0%

Tipo di contratto all’ingresso e attuale

E’ stato chiesto di indicare quale tipo di contratto di lavoro si fosse stipulato con il laureato al momento dell’ingresso in azienda (tabella 4.16) e al momento dell’intervista (tabella 4.17). Si nota un deciso miglioramento della situazione contrattuale dei lavoratori. I contratti a tempo indeterminato passano da 14 a 19, diminuiscono i contratti a tempo determinato, di apprendistato, le forme residuali (altro) e spariscono i contratti di inserimento.

Tabella 4.16: contratto all’ingresso in azienda

Contratto all'ingresso	Frequenza	Percentuale
Tempo indeterminato	14	40,0%
Tempo determinato	6	17,1%
Titolare	5	14,3%
Apprendistato	4	11,4%
Altro	4	11,4%
Contratto di inserimento	2	5,7%
Totale	35	100,0%

Tabella 4.17: contratto attuale

Contratto attuale	Frequenza	Percentuale
Tempo indeterminato	19	54,3%
Tempo determinato	5	14,3%
Titolare	5	14,3%
Apprendistato	3	8,6%
Altro	3	8,6%
Totale	35	100,0%

Pur rimanendo 1/3 dei laureati intervistati all'interno di forme contrattuali non stabili è evidente che la permanenza all'interno dell'impresa artigiana porta nel tempo ad un miglioramento della forma contrattuale a favore dell'assunzione a tempo indeterminato.

Analizzando i contratti di lavoro attuali in base alle classi di età è interessante notare che i contratti a tempo determinato interessino soltanto le fasce di età più giovani dei lavoratori, mentre il tempo indeterminato è presente per tutte le età.

Tabella 4.18: contratto attuale per classi d'età

	Età del laureato per classi					Totale
	24-30	31-37	38-44	45-51	52-58	
Tempo indeterminato	9 47,4%	3 15,8%	3 15,8%	1 5,3%	3 15,8%	19 100,0%
Tempo determinato	3 60,0%	1 20,0%	1 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	5 100,0%
Titolare	1 20,0%	2 40,0%	0 0,0%	2 40,0%	0 0,0%	5 100,0%
Apprendistato	3 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 100,0%
Altro	1 33,3%	0 0,0%	2 66,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 100,0%
Totale	17 48,6%	6 17,1%	6 17,1%	3 8,6%	3 8,6%	35 100,0%

Orario di lavoro

La stragrande maggioranza dei laureati è occupato full-time (31 su 33). Due soltanto lavorano a part-time, entrambi per 20 ore settimanali.

Tabella 4.19: orario di lavoro

Orario di lavoro	Frequenza	Percentuale
Full-time	31	93,9%
Part-time	2	6,1%
Totale	33	100,0%

Salario lordo

Purtroppo solo 23 titolari su 35 hanno risposto alla domanda sul salario lordo annuo. In ogni caso, i valori vanno da un minimo di 8.667,00 € ad un massimo di 50.000,00 € Il valore medio è di 23.099,18 € e la mediana 22.000,00 €

Se ricalcoliamo i valori in ragione della posizione dei laureati rispetto all'azienda si osserva che i titolari/soci percepiscono una remunerazione di 25.200,00 €, i dipendenti di 22.589,00 € e gli apprendisti di 10.834,00 €. L'unico collaboratore familiare guadagna 50.000,00 € lordi all'anno.

4.3. Giudizi del titolare

Miglioramenti apportati dal laureato

È stato chiesto al titolare di esprimere un giudizio sul contributo del laureato in merito a diversi aspetti della vita aziendale. La tabella 4.20 riassume i risultati.

Tabella 4.20: giudizi del titolare sui miglioramenti apportati dal laureato (percentuali)

Tipo di miglioramento	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla/ non applicabile
Aumentare il fatturato	6,5%	35,5%	35,5%	22,6%
Aumentare le vendite all'estero			9,7%	90,3%
Aumentare gli investimenti/finanziamenti	3,1%	28,1%	21,9%	46,9%
Aumentare il numero di clienti		45,2%	35,5%	19,4%
Aumentare il numero di clienti stranieri			12,9%	87,1%
Migliorare l'organizzazione aziendale	37,5%	53,1%	6,3%	3,1%
Ottimizzare la produzione	6,3%	68,6%	18,8%	6,3%
Migliorare il lavoro di progettazione	19,4%	35,5%	16,1%	29,0%
Aumentare la qualità (es. Certificazione)	46,9%	18,8%	15,6%	18,8%
Aumentare la soddisfazione dei clienti	32,3%	41,9%	22,6%	3,2%

Gli apporti migliorativi che hanno ricevuto le più alte percentuali di risposta “molto” sono stati “aumentare la qualità (es. certificazione)” (46,9%), “migliorare l'organizzazione aziendale” (37,5%) e “aumentare la soddisfazione dei clienti” (32,3%). Non ricevono nessuna risposta positiva (molto o abbastanza) le voci relative all'internazionalizzazione (“aumentare le vendite all'estero” e “aumentare il numero di clienti stranieri”). Va anche detto che l'ultima voce “per nulla/non applicabile” è stata sicuramente indicata da molti perché l'azienda non ha rapporti commerciali con l'estero. In effetti delle 31 ditte dove lavoro i 35 laureati intervistati solo 4 vendono all'estero. Risultati poco positivi si hanno anche in riferimento alla voce “aumentare investimenti/finanziamenti” (46,9% di “per nulla/non applicabile”).

Accorpando le risposte in positive (Molto e Abbastanza) e negative (Poco e Per nulla/non applicabile) (tabella 4.21) emergono anche altri aspetti. Ci si accorge ad esempio che la voce “ottimizzare la produzione”, seppur registrando un basso numero di “molto”, nel complesso è considerata un fattore che beneficia della presenza del laureato nel 74,9% dei casi.

Tabella 4.21: giudizi del titolare sui miglioramenti apportati dal laureato divise in positivi e negativi (percentuali)

Tipo di miglioramento	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Migliorare l'organizzazione aziendale	90,6%	9,4%
Ottimizzare la produzione	74,9%	25,1%
Aumentare la soddisfazione dei clienti	74,2%	25,8%
Aumentare la qualità (es. Certificazione)	65,7%	34,4%
Migliorare il lavoro di progettazione	54,9%	45,1%
Aumentare il numero di clienti	45,2%	54,9%
Aumentare il fatturato	42,0%	58,1%
Aumentare gli investimenti/finanziamenti	31,2%	68,8%
Aumentare le vendite all'estero	0,0%	100,0%
Aumentare il numero di clienti stranieri	0,0%	100,0%

I giudizi negativi sono percentualmente più alti di quelli positivi relativamente alla capacità di “aumentare il numero di clienti” (54,9%) e di “aumentare il fatturato” (58,1).

Si sono scomposti i risultati appena esposti per facoltà di provenienza del laureato¹⁷. Di seguito (tabelle 4.22 a-1) riportiamo le tabelle mantenendo l'ordine dei miglioramenti utilizzato nella tabella precedente (4.21).

Tabella 4.22 a-1: giudizi del titolare sui miglioramenti per facoltà di provenienza

Facoltà di provenienza	a_Miglioramento: migliorare l'organizzazione aziendale	
	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	92,9%	7,1%
Ingegneria	91,7%	8,3%
Altro	83,3%	16,7%
Totale	90,6%	9,4%

¹⁷ Visti i dati sulle facoltà di provenienza esposti al paragrafo 4.1 si è ritenuto opportuno dividere le facoltà in Economia, Ingegneria e Altro.

Facoltà di provenienza	b_Miglioramento: ottimizzare la produzione	
	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	64,3%	35,7%
Ingegneria	91,7%	8,3%
Altro	66,7%	33,3%
Totale	75,0%	25,0%

Facoltà di provenienza	c_Miglioramento: aumentare la soddisfazione di clienti	
	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	85,7%	14,3%
Ingegneria	66,7%	33,3%
Altro	60,0%	40,0%
Totale	74,2%	25,8%

Facoltà di provenienza	d_Miglioramento: aumentare la qualità (es. Certificazione)	
	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	71,4%	28,6%
Ingegneria	50,0%	50,0%
Altro	83,3%	16,7%
Totale	65,6%	34,4%

Facoltà di provenienza	e_Miglioramento: migliorare il lavoro di progettazione	
	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	57,1%	42,9%
Ingegneria	58,3%	41,7%
Altro	40,0%	60,0%
Totale	54,8%	45,2%

	f_Miglioramento: aumentare il numero di clienti	
Facoltà di provenienza	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	42,9%	57,1%
Ingegneria	41,7%	58,3%
Altro	60,0%	40,0%
Totale	45,2%	54,8%

	g_Miglioramento: aumentare fatturato	
Facoltà di provenienza	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	42,9%	57,1%
Ingegneria	41,7%	58,3%
Altro	40,0%	60,0%
Totale	41,9%	58,1%

	h_Miglioramento: aumentare investimenti/finanziamenti	
Facoltà di provenienza	Molto e Abbastanza	Poco e Per nulla/non applicabile
Economia	42,9%	57,1%
Ingegneria	8,3%	91,7%
Altro	50,0%	50,0%
Totale	31,3%	68,8%

	i_Miglioramento: aumentare vendite all'estero	
Facoltà di provenienza	Poco	Per nulla/non applicabile
Economia	14,3%	85,7%
Ingegneria	0,0%	100,0%
Altro	20,0%	80,0%
Totale	9,7%	90,3%

Facoltà di provenienza	I_Miglioramento: aumentare il numero di clienti stranieri	
	Poco	Per nulla/non applicabile
Economia	14,3%	85,7%
Ingegneria	0,0%	100,0%
Altro	40,0%	50,0%
Totale	12,9%	87,1%

I laureati in Economia sono risultati più utili degli altri nel migliorare l'organizzazione aziendale, nell'aumentare la soddisfazione dei clienti e nell'aumentare il fatturato. Gli ingegneri danno un maggiore contributo nell'ottimizzazione della produzione e nella progettazione. Le altre facoltà, invece, hanno ottenuto giudizi più positivi relativamente all'aumento della qualità, del numero di clienti e degli investimenti/finanziamenti.

Sempre in riferimento ai miglioramenti apportati dal laureato si sono voluti tenere separati tutti l'aspetti riguardanti l'innovazione, per la quale è stata posta una specifica domanda. Di seguito la tabella riassuntiva delle risposte (tabella 4.23).

Tabella 4.23: innovazione da parte dei laureati (percentuali)

Il laureato:	no	si
Ha contribuito a sviluppare un marchio o un brevetto	97,1%	2,9%
Ha contribuito ad un migliore accesso alla rete ed ai servizi di posta elettronica	67,6%	32,4%
Ha contribuito alla creazione di una pagina web aziendale	79,4%	20,6%
Ha migliorato l'utilizzo dell'informatica all'interno dell'azienda (nuovi programmi, gestione dei pc aziendali, organizzazione dei dati)	52,9%	47,1%
Ha contribuito all'implementazione di servizi di tipo e-commerce	91,2%	8,8%
Nessuna delle precedenti	61,8%	38,2%

Il 47,1% dei laureati ha contribuito a migliorare l'utilizzo dell'informatica all'interno dell'azienda, il 32,4% ha migliorato l'accesso alla rete e ai servizi di posta elettronica e il 20,6% ha contribuito alla creazione di una pagina web aziendale. Risultano molto marginali l'implementazione di servizi di e-commerce e lo sviluppo di marchi e/o brevetti.

Il 38,2% dei laureati non ha contribuito ad apportare alcun miglioramento innovativo tra quelli considerati nel questionario inviato ai titolari.

Analizzando i dati della tabella 4.23 in ragione della facoltà di provenienza ci si accorge di un risultato un po' particolare. Ci si aspetta infatti che su aspetti così tecnici i laureati in Ingegneria diano il maggiore contributo. In realtà, in 4 casi su 5 sono le altre facoltà, e tra queste soprattutto economia, a registrare risultati migliori.

Tabella 4.24 a-f : innovazione da parte dei laureati per facoltà di provenienza

Facoltà di provenienza	a_Marchio o brevetto	
	No	si
Economia	100,0%	0,0%
Ingegneria	91,7%	8,3%
Altro	100,0%	0,0%
Totale	97,1%	2,9%

Facoltà di provenienza	b_Rete e posta elettronica	
	No	si
Economia	35,7	64,3%
Ingegneria	91,7%	8,3%
Altro	87,5%	12,5%
Totale	67,6	32,4

Facoltà di provenienza	c_Creazione pagina web	
	no	si
Economia	64,3%	35,7%
Ingegneria	91,7%	8,3%
Altro	87,5%	12,5%
Totale	79,4%	20,6%

Facoltà di provenienza	d Informatica in azienda	
	no	si
Economia	35,7%	64,3%
Ingegneria	75,0%	25,0%
Altro	50,0%	50,0%
Totale	52,9%	47,1%

Facoltà di provenienza	e E-commerce	
	no	si
Economia	92,9%	7,1%
Ingegneria	91,7%	8,3%
Altro	87,5%	12,5%
Totale	91,2%	8,8%

Facoltà di provenienza	f Nessuna delle precedenti	
	no	si
Economia	71,4%	28,6%
Ingegneria	50,0%	50,0%
Altro	62,5%	37,5%
Totale	61,8%	38,2%

Formazione del laureato all'ingresso

Alla domanda se la formazione del laureato fosse considerata sufficiente all'ingresso in azienda per esercitare la mansione richiesta (tabella 4.25) solo il 14,7% dei titolari ha risposto “no”. Quasi il 30% ha risposto di “sì”, mentre poco più della metà ritiene la formazione all'ingresso adeguata “soltanto in parte”.

Tabella 4.25: formazione all'ingresso sufficiente per svolgere le mansioni richieste

Formazione sufficiente all'ingresso?	Frequenza	Percentuale
No	5	14,7%
soltanto in parte	19	55,9%
Sì	10	29,4%
Totale	34	100,0%

Successivamente è stato chiesto di indicare quali fossero le maggiori carenze riscontrate. In 9 casi su 35 non è stata indicata nessuna carenza e nemmeno è stata indicata la voce “altro”. Nella tabella 4.26 vengono riportate le carenze registrate per i rimanenti 26 casi.

Tabella 4.26: maggiori carenze riscontrate¹⁸

Carenze	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	16	41,0%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	9	23,1%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	6	15,4%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	3	7,7%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	2	5,1%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	2	5,1%
Conoscenze di tipo informatico	1	2,6%
Altro	0	0,0%
Totale	39	100,0%

Il 41% delle carenze riscontrate riguarda conoscenze di tipo economico/amministrativo/commerciale, seguono le carenze di competenze tecniche riferite alla laurea posseduta col 23,1%.

Unendo i dati della tabella 4.25 (formazione all'ingresso sufficiente per svolgere le mansioni richieste) e della tabella 4.26 (maggiori carenze riscontrate) si può affermare che in generale le imprese considerano sufficientemente adeguate le conoscenze dei laureati nel momento in cui entrano in azienda: sono pochi i titolari che ritengono insufficiente la preparazione. Inoltre le carenze, presenti per il 75% dei laureati, sono concentrate su 2-3 aspetti, con percentuali marginali per gli altri tipi di “deficit”. Andando ad analizzare le maggiori carenze riscontrate si intuisce che sono di carattere o generale (economico/amministrativo/commerciale, organizzazione del lavoro) o connaturate al sistema universitario stesso (carenze riferite alla laurea posseduta). In riferimento a

¹⁸ In questa e in altre tabelle il totale è maggiore di 35. Ciò è dovuto alla possibilità data di poter segnare più di una risposta.

quest'ultime è cosa risaputa che un laureato, in Italia e non solo, quando esce dall'Università non è già perfettamente in grado di lavorare in un'azienda. L'Università offre degli strumenti che consentono di affrontare problemi diversi e sempre nuovi, ma è implicito che una certa parte della formazione debba essere acquisita direttamente sul campo, apprendendo, tra l'altro, le specificità dell'azienda in cui si viene assunti.

Scindendo i dati in ragione della facoltà di provenienza è possibile vedere quali siano le maggiori carenze dei diversi tipi di formazione. Innanzitutto, in merito alla formazione in generale si può notare che essa è considerata migliore nell'ordine per le facoltà di Economia, Ingegneria e "Altro", anche se le differenze non sono molto marcate.

Tabella 4.27: giudizio del titolare sulla formazione del laureato all'ingresso per facoltà di appartenenza

Facoltà	Formazione sufficiente all'ingresso?			Totale
	no	soltanto in parte	sì	
Economia	7,1%	57,1%	35,7%	100,0%
Ingegneria	16,7%	58,3%	25,0%	100,0%
Altro	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Totale	14,7%	55,9%	29,4%	100,0%

In merito alle specifiche carenze si può osservare nelle seguenti tre tabelle (4.28 a-c) che esse mantengono più o meno la stessa struttura per i tre tipi di formazione finora analizzati.

Tabella 4.28 a-c: maggiori carenze riscontrate per facoltà

a_ Carenze facoltà di Economia	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	3	33,3%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	2	22,2%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	2	22,2%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	1	11,1%
Conoscenze di tipo informatico	1	11,1%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	0	0,0%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	0	0,0%
Altro	0	0,0%
Totale	9	100,0%

b_ Carenze facoltà di Ingegneria	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	8	34,8%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	6	26,1%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	4	17,4%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	3	13,0%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	2	8,7%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	0	0,0%
Conoscenze di tipo informatico	0	0,0%
Altro	0	0,0%
Totale	23	100,0%

c_Carenze altre facoltà	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	5	71,4%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	1	14,3%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	1	14,3%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	0	0,0%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	0	0,0%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	0	0,0%
Conoscenze di tipo informatico	0	0,0%
Altro	0	0,0%
Totale	7	100,0%

Risulta infine interessante notare che dei 9 laureati per i quali non sono state indicate carenze, nemmeno per la voce “altre carenze”, 7 sono di Economia, 1 di Ingegneria e 1 da altre facoltà.

Soddisfazione del titolare

Un dato sicuramente positivo riguarda la soddisfazione del titolare nei confronti del laureato. La risposta “moltissimo” o “molto” riguarda il 58,8% dei laureati. Solo in un caso la risposta è stata “poco”. Le risposte positive, considerando quindi anche la voce “abbastanza”, raggiungono il 97,0%.

Tabella 4.29: soddisfazione del titolare

Soddisfazione del titolare	Frequenza	Percentuale valida
Moltissimo	7	20,6%
Molto	13	38,2%
Abbastanza	13	38,2%
Poco	1	2,9%
Totale	34	100,0%

Si rimanda al capitolo 6 per un approfondimento sulla soddisfazione del titolare.

4.4. Giudizi del laureato¹⁹

Efficacia esterna della laurea

Il concetto di efficacia esterna della laurea è ripreso dalle analisi che annualmente Almaurea conduce sui laureati delle Università ad essa consorziate. Questo indicatore è costruito dalla combinazione di due domande: una relativa all'utilizzazione sul lavoro delle competenze acquisite durante gli studi e l'altra alla utilità, formale e sostanziale, della laurea per il lavoro svolto. L'efficacia esterna della laurea può raggiungere cinque livelli: molto efficace, efficace, abbastanza efficace, poco efficace e per nulla efficace. Il livello di efficacia si determina attraverso lo schema seguente:

Tabella 4.30: determinazione del livello dell'efficacia esterna del titolo universitario

		Utilità della laurea				
		Richiesta per legge	Non richiesta, ma necessaria	Non richiesta, ma utile	Non richiesta, né utile	Non risponde
Utilizzo competenze universitarie	In misura elevata	ME	ME	E	NC	NC
	In misura ridotta	E	AE	AE	PE	NC
	Per niente	NC	NC	PE	NE	NC
	Non risponde	NC	NC	NC	NC	NC

Note: ME (molto efficace), E (efficace), AE (abbastanza efficace), PE (poco efficace), NE (per nulla efficace), NC (non classificabile)
Fonte: Almaurea, note metodologiche

Utilizzando i dati dei questionari è possibile costruire la stessa tabella per i laureati occupati nelle imprese artigiane (tabella 4.31).

¹⁹ I risultati esposti in questi paragrafo derivano dal questionario compilato direttamente dai laureati.

Tabella 4.31: determinazione del livello dell'efficacia esterna del titolo universitario nell'artigianato trentino

		Necessità laurea			
		Richiesta per legge	Non richiesta per legge, ma necessaria	Non richiesta per legge, ma utile	Né richiesta né utile
Grado utilizzo competenze	Elevato		5,9%	20,6%	
	Ridotto			52,9%	11,8%
	Nulla				8,8%

In base alla tabella di conversione si ottengono i seguenti livelli di efficacia esterna della laurea:

Tabella 4.32: efficacia esterna della laurea nell'artigianato trentino

	Numero laureati	Percentuale
Molto efficace	2	5,9%
Efficace	7	20,6%
Abbastanza efficace	18	52,9%
Poco efficace	4	11,8%
Per nulla efficace	3	8,8%
Totale	34	100,0%

Il risultato si può considerare positivo: solo circa il 20% delle lauree infatti è considerato poco o per nulla efficace.

I dati sono paragonabili con quelli che Almalaurea pubblica ogni anno sia a livello nazionale che per l'Ateneo di Trento. Il dato si può trovare riferito a 1, 3 e 5 anni dalla laurea. Avendo i laureati di questa indagine ottenuto il titolo in media da 9 anni il confronto verrà fatto con i valori di Almalaurea a 5 anni.

Tabella 4.33: confronto livelli dell'efficacia esterna della laurea (percentuali)

	Artigiano nato trentino	Italia a 5 anni dalla laurea (laurea 1998)	Trento a 5 anni dalla laurea (laurea 1998)	Italia a 5 anni dalla laurea (laurea 1999)	Trento a 5 anni dalla laurea (laurea 1999)	Italia a 5 anni dalla laurea (laurea 2000)	Trento a 5 anni dalla laurea (laurea 2000)
Molto efficace/efficace	26,5	67,5	64,7	64,0	62,5	64,9	62,6
Abbastanza efficace	52,9	23,4	28,4	27,4	30,3	26,1	31,1
Poco o per nulla efficace	20,6	9,1	6,9	8,6	7,2	9,0	6,3

È evidente che c'è una forte differenza tra i valori di efficacia trovati nella nostra indagine e quelli calcolati da Almalaurea in questi ultimi anni. La differenza è dovuta soprattutto alla quasi assenza di tre risposte: “elevato utilizzo delle competenze apprese all'università”, “laurea richiesta per legge” e “laurea considerata necessaria per l'esercizio dell'attuale lavoro”. L'artigianato sconta quindi la mancanza di lavori per i quali sia richiesta per legge o contratto necessariamente la laurea.

Giudizio sul salario

È stato chiesto ai laureati: “Il vostro salario è adeguato al vostro reale apporto all'azienda?”. Ben l'80% degli intervistati pensa di ricevere un salario adeguato.²⁰ Nessuno ritiene di ricevere di più di quanto dà e solo 4 laureati (1 titolare e 3 dipendenti), pari al 11,4%, pensano di non ricevere una giusta remunerazione in ragione del loro apporto.

Tabella 4.34: giudizio sullo stipendio

Stipendio:	Frequenza	Percentuale
Adeguato	28	80,0%
Inferiore a quanto merito	4	11,4%
Non so	3	8,6%
Totale	35	100,0%

²⁰ Si ricorda che il salario lordo medio (paragrafo 4.2) è di 23.099,18 € e quello mediano di 22.000,00 €. Scomponendo il dato medio si osserva che la remunerazione media annua per i soci è di 25.200,00 € per i dipendenti 22.589,00 € per gli apprendisti 10.834,00 €.

Autovalutazione delle carenze

Solo 8 laureati su 35 ritengono di non aver avuto finora carenze nell'esercizio del proprio lavoro. È interessante notare che di questi la metà (4) sono tra i 9 per i quali i titolari non hanno rilevato carenze. Nella tabella che segue (4.35) si riportano i risultati ottenuti. I primi due tipi di carenze dichiarate sono i medesimi percepiti dai titolari: conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale e conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta. Cambia invece l'ordine degli altri "deficit": secondo i laureati la loro formazione è più carente in lingue straniere ed informatica rispetto a quanto invece avevano notato i titolari.

Tabella 4.35: carenze percepite dai laureati

Carenze	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	14	31,1%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	9	20,0%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	7	15,6%
Conoscenze di tipo informatico	6	13,3%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	3	6,7%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	3	6,7%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	2	4,4%
Altro	1	2,2%
Totale	45	100,0%

Disaggregando i dati per facoltà è interessante notare come la percezione delle proprie carenze cambi a seconda della formazione dei laureati. Chi proviene da Economia pensa di essere più carente nelle lingue straniere e nell'informatica. I laureati in Ingegneria e quelli che possiedono un' "altra laurea" invece mantengono il medesimo ordine (almeno per le prime due posizioni) che si ha a livello generale. Degli 8 laureati che ritengono di non aver avuto carenze, 3 sono di Economia e 5 di Ingegneria. Chi possiede un' "altra laurea" non solo in tutti i casi ha indicato almeno una carenza, ma segna anche più

“deficit” contemporaneamente in misura maggiore di quanto non lo abbiano fatto i laureati in Economia ed Ingegneria.

Tabella 4.36 a-c: maggiori carenze riscontrate per facoltà

a_ Carenze facoltà di Economia	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	5	35,7%
Conoscenze di tipo informatico	3	21,4%
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	2	14,3%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	2	14,3%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	1	7,1%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	1	7,1%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	0	0,0%
Altro	0	0,0%
Totale	14	100,0%

b_ Carenze facoltà di Ingegneria	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	5	41,7%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	4	33,3%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	1	8,3%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	1	8,3%
Conoscenze di tipo informatico	1	8,3%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	0	0,0%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	0	0,0%
Altro	0	0,0%
Totale	12	100,0%

c_Carenze altre facoltà	Frequenza	Percentuale
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	7	36,8%
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	3	15,8%
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	2	10,5%
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	2	10,5%
Conoscenze di tipo informatico	2	10,5%
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	1	5,3%
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	1	5,3%
Altro	1	5,3%
Totale	19	100,0%

Infine può risultare utile ed interessante una tabella che raffronti in modo complessivo le percezioni sulle carenze distinte tra titolari e laureati.

Tabella 4.37: percezioni sulle carenze distinte per titolari e laureati (percentuali)

Carenze	Titolari				Laureati			
	Tot	Eco	Ing	Al.	Tot.	Eco	Ing	Al.
Conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale	41,0	33,3	34,8	71,4	31,1	14,3	41,7	36,8
Conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta	23,1	22,2	26,1	14,3	20,0	14,3	33,3	15,8
Capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro	15,4	11,1	17,4	14,3	6,7	7,1	8,3	10,5
Facilità nell'affrontare e risolvere i problemi	7,7	0,0	13,0	0,0	6,7	7,1	0,0	5,3
Conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere	5,1	22,2	0,0	0,0	15,6	35,7	0,0	10,5
Capacità di relazione con i colleghi e/o superiori	5,1	0,0	8,7	0,0	4,4	0,0	8,3	5,3
Conoscenze di tipo informatico	2,6	11,1	0,0	0,0	13,3	21,4	0,0	10,5
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	0,0	8,3	5,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Laureati con nessuna carenza (valori assoluti)	9	7	1	1	8	3	5	0
Numero di carenze indicate per laureato (media)	1,5	1,3	2,1	1	1,7	1,3	1,7	2,1

Le differenze di percezione tra titolari e lavoratori non sono dopo tutto così lontane, soprattutto se si guarda la “classifica” con le quale si presentano. Risulta interessante infine notare che la carenza in lingue straniere da parte dei laureati in Economia era stata almeno in parte colta anche dai titolari. Essi infatti hanno individuato questo “deficit” come il secondo (a pari merito con le carenze relative alla laurea posseduta) dopo quello economico/amministrativo/commerciale.

Forma contrattuale e sua evoluzione

Buoni risultati si ottengono in riferimento all’attuale forma contrattuale e alla relativa evoluzione dall’assunzione ad oggi. Ben l’88,6% degli intervistati è soddisfatto del proprio contratto di lavoro (tabella 4.38). In riferimento all’evoluzione contrattuale, essa viene considerata positivamente da oltre il 90% dei laureati (tabella 4.39).

Tabella 4.38: giudizi dei laureati sull’attuale forma contrattuale

Attuale forma contrattuale	Frequenza	Percentuale
Non soddisfacente	4	11,4%
Soddisfacente	31	88,6%
Totale	35	100,0%

Tabella 4.39: giudizi dei laureati sull’evoluzione contrattuale

Evoluzione contrattuale	Frequenza	Percentuale
Sotto le mie aspettative	3	8,6%
Adeguate	31	88,6%
Sopra le mie aspettative	1	2,9%
Totale	35	100,0%

Scindendo i dati appena esposti in ragione del contratto posseduto dai laureati si ottengono dei dati interessanti.

Tabella 4.40: soddisfazione relativa al contratto di lavoro in ragione del contratto stesso

Tipo di contratto	non soddisfacente	soddisfacente	Totale
Tempo indeterminato	3 15,8%	16 84,2%	19 54,3%
Tempo determinato	1 20,0%	4 80,0%	5 14,3%
Titolare	0 0,0%	5 100,0%	5 14,3%
Apprendistato	0 0,0%	3 100,0%	3 8,6%
Altro	0 0,0%	3 100,0%	3 8,6%
Totale	4 11,4%	31 88,6%	35 100,0%

Si osserva che soltanto uno dei laureati con una forma contrattuale non stabile ritiene la propria situazione non soddisfacente.²¹ Sembra quindi che la “precarietà” non sia vista troppo negativamente. Spesso un neo laureato non ha le idee chiare sul lavoro che vorrà fare nella vita e quindi a partire dalle preferenze e dagli interessi impiega i primi anni post-laurea per accumulare esperienze e cercare di capire quale potrebbe essere la sua migliore evoluzione professionale. Da questo punto di vista un contratto che lo lega all’azienda per breve tempo può essere motivo di soddisfazione o quantomeno può non essere causa di insoddisfazione. Conferma di questa impressione la si trova nell’ultima domanda del questionario dove si chiedeva di giustificare la risposta sulla soddisfazione: *“Essendo il primo contratto mi permette di capire se questo è il lavoro che voglio fare”*, *“Si è optato per un contratto di 2 anni per poi valutare in seguito con quale tipo di collaborazione proseguire. Mi sembra corretto.”* sono frasi che ricorrono con una certa frequenza.

Ricerca di altro impiego

E’ stato chiesto ai laureati di indicare se stavano cercando un altro impiego. Solo un laureato su 34 ha risposto di sì, il 97,1% intende restare, almeno per il momento, presso l’attuale azienda.

²¹ Questo non significa che chi ha un contratto a tempo indeterminato sia più insoddisfatto degli altri: i livelli di soddisfazione sono comunque molto elevati.

Soddisfazione del laureato

Infine, come per i titolari, riportiamo i livelli di soddisfazione dei laureati. Complessivamente, tenendo conto di tutti gli aspetti relativi al lavoro svolto (contratto, stipendio, aspettative, mansioni svolte, ecc...), l'11,4% dei laureati afferma di essere estremamente soddisfatto e il 54,3% molto soddisfatto. Solo 2 laureati (5,7%) si dichiarano poco soddisfatti. In generale si registrano dei livelli positivi di soddisfazione, considerando quindi anche la voce "abbastanza", per il 94,3% dei laureati.

Tabella 4.41: soddisfazione dei laureati, valori e comparazioni

Soddisfazione	Freq.	Percent.	Percent. giudizi dei titolari	Almal. laureati Italia 1998 a 3 anni	Almal. laureati Trento 1998 a 3 anni	Almal. laureati Italia 1999 a 3 anni	Almal. laureati Trento 1999 a 3 anni
Moltissimo	4	11,4%	20,6%	79,0%	86,8%	80,3%	81,8%
Molto	19	54,3%	38,2%				
Abbastanza	10	28,6%	38,2%	13,6%	10,2%	12,4%	14,3%
Poco/per nulla	2	5,7%	2,9%	7,4%	3,0%	7,3%	3,9%
Totale	35	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Alla tabella 4.41 è stata aggiunta una colonna che riporta i giudizi dei titolari già esposti nel paragrafo 4.3. La struttura delle risposte dei due gruppi di soggetti è abbastanza differente. Accorpare le risposte a due a due si può osservare che tra i laureati il 65,7% ha risposto "moltissimo" o "molto", mentre le medesime risposte tra i titolari raggiungono una percentuale minore, pari a 58,8%. Si può cioè intuire che i livelli di soddisfazione espressi dai laureati siano leggermente più elevati di quelli dei titolari. Tuttavia, volendo approfondire la questione, abbiamo provato ad incrociare le risposte dei due gruppi di soggetti (tabella 4.42). L'area grigia rappresenta la perfetta concordanza delle soddisfazioni, 38,2% dei casi. Nell'area verde, sotto la "linea" di concordanza, mostra i casi dove la soddisfazione del laureato è maggiore di quella del titolare, pari al 29,3% dei casi. Infine, nel 32,3% dei casi (area gialla) è il titolare ad essere più soddisfatto rispetto al dipendente.

Nonostante complessivamente i livelli di soddisfazione siano più elevati per i laureati, da questa aggregazione dei dati si verifica più spesso (anche se la differenza è

minima) che sia il titolare ad essere più soddisfatto. Questo è possibile perché quando è la soddisfazione del lavoratore a prevalere, lo è in modo più marcato.

In ogni caso sembra importante sottolineare che in quasi il 40% dei casi titolare e lavoratore hanno il medesimo “ritorno” dal rapporto di lavoro.

Tabella 4.42: incrocio delle soddisfazioni dei titolari e dei laureati

		Soddisfazione del laureato				Totale
		Moltissimo	Molto	Abbastanza	Poco	
Soddisfazione titolare	Moltissimo	1 2,9%	4 11,8%	2 5,9%	0 0,0%	7 20,6%
	Molto	2 5,9%	7 20,6%	3 8,8%	1 2,9%	13 38,2%
	Abbastanza	1 2,9%	6 17,6%	5 14,7%	1 2,9%	13 38,2%
	Poco	0 0,0%	1 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	1 2,9%
	Totale	4 11,8%	18 52,9%	10 29,4%	2 5,9%	34 100,0%

È possibile inoltre fare un confronto con i dati di Almalaurea sulla soddisfazione a tre anni dalla laurea²². Nella tabella 4.41 sono state aggiunte a riguardo le ultime quattro colonne. I dati sulla soddisfazione dei laureati che lavorano nell’artigianato trentino si dimostrano leggermente inferiori a quelli registrati da Almalaurea sia relativamente al complesso degli Atenei consorziati, sia relativamente all’Ateneo di Trento preso singolarmente. Le differenze non sono grandissime e non interessano la fascia “poco/per nulla soddisfatti”, la quale registra più o meno gli stessi livelli per ogni gruppo di laureati. Nell’artigianato trentino si registra una percentuale di “abbastanza soddisfatti” più alta che negli altri casi esaminati, a scapito di una quota di “moltissimo/molto soddisfatti” più piccola.

Si rimanda al capitolo 6 per un approfondimento sulla soddisfazione del laureato.

²² È possibile tuttavia avere i dati solo per i laureati del 1998 e 1999 perché nelle indagini successive Almalaurea ha cambiato l’indicatore di soddisfazione del lavoro, passando dalla scala “moltissimo-molto-abbastanza-poco-per niente soddisfatto” e ad una espressa da un unico valore numerico compreso tra 1 e 10.

Capitolo 5

RISULTATI: AZIENDE SENZA LAUREATI

Come anticipato nella premessa in questo quinto capitolo verranno riportati alcuni dati riferiti alle aziende senza laureati. Lo scopo è quello di capire se esiste una potenziale domanda di laureati che possa svilupparsi in futuro. In particolare si sono voluti approfondire con qualche domanda due aspetti:

- a) se queste aziende hanno mai avuto laureati;
- b) per quali motivi attualmente non hanno laureati tra gli addetti.

Si ricorda che delle 145 aziende a cui si è inviato il questionario, 125 non occupavano laureati, 20 sì.

Analizzando le 125 aziende senza laureati, al momento dell'intervista soltanto 8 avevano assunto laureati in passato, ma successivamente questi hanno lasciato l'azienda senza essere sostituiti da altri lavoratori di pari livello di istruzione.

5.1. Azienda che hanno avuto laureati in passato

Delle 8 ditte che hanno avuto laureati in passato la metà ha registrato l'uscita del lavoratore nell'anno in corso (2006) o in quello precedente.

Tabella 5.1: anno di uscita del laureato dalla ditta

Anno	Frequenza	Percentuale
2001	1	12,5%
2004	3	37,5%
2005	2	25,0%
2006	2	25,0%
Totale	8	100,0%

E' stato chiesto inoltre di indicare i motivi (possibilità di risposte multiple) per i quali queste 8 aziende non hanno laureati tra gli addetti. La maggior parte (66,7%) ha risposto che "l'attività della ditta non si presta all'assunzione di laureati". Tre ditte hanno segnato la risposta "altro" e hanno specificato che, a loro avviso, ai laureati "va stretta" la posizione di impiegati presso di loro e quindi hanno deciso di non cercarne.

5.2. Aziende che non hanno mai avuto laureati

Delle 125 ditte senza laureati 117 non ne hanno mai avuti tra i dipendenti. Di queste ultime il 20,2% ha pensato almeno una volta di assumerne uno, ma poi ha comunque desistito, il restante 79,8%, invece, non ha mai preso in considerazione tale possibilità.

In merito ai motivi per i quali l'impresa non ha laureati tra gli addetti, circa il 55% delle motivazioni riguarda la tipicità dell'attività della ditta che, secondo i titolari, non si presta all'assunzione di un laureato. In seconda battuta circa il 25% dei titolari afferma che in caso di crescita aziendale ci sarebbe bisogno di persone con un più alto livello di formazione per gestire la maggiore complessità e la più alta specializzazione, ma che attualmente le dimensioni sono ancora troppo piccole. Da notare che il 7,5% delle motivazioni riguardano ditte che non riescono a reperire sul mercato del lavoro quei laureati di cui hanno bisogno.

Tabella 5.2: motivi per i quali non ci sono laureati in azienda

Motivo:	Percentuale
L'attività svolta dall'azienda non si presta all'assunzione di laureati	54,9%
Un laureato sarà necessario soltanto se l'azienda dovesse aumentare le proprie dimensioni	24,8%
Stiamo cercando un laureato, ma abbiamo qualche difficoltà a reperire nel mercato le professionalità di cui abbiamo bisogno	7,5%
Il laureato costa troppo	4,5%
Porterebbe problemi perché sono convinto che vorrebbe più di quanto l'azienda può dare	1,5%
Altro	6,8%
Totale	100,0%

Un 7% circa delle motivazioni riguardano altri aspetti: tre sono le risposte più ricorrenti:

- a) l'azienda quando assume non guarda il titolo di studio, ma l'impegno e la determinazione che ha l'aspirante lavoratore;

- b) l'azienda non cerca laureati perché tra i propri addetti uno o più si sta per laureare;
- c) l'azienda è composta solo dai titolari/soci e dai familiari e non ha bisogno di dipendenti e quindi neppure nello specifico di laureati.

Per concludere, il quadro che emerge rispecchia molto quello che è il mondo dell'artigianato, un mondo dove l'arte, l'esperienza, la praticità degli addetti ha un forte peso e non consente spesso spazi a lavori prevalentemente concettuali. Prova ne è che nel complesso circa il 55% delle spiegazioni della mancanza di laureati si riferisce all'attività della ditta che "non si presta". Inoltre, anche la dimensione aziendale, spesso piccolissima, non incoraggia l'assunzione di lavoratori ad alta formazione. Nelle piccole ditte molte volte il titolare riesce a gestire la ditta con pochi collaboratori familiari o con qualche dipendente.

Emerge tuttavia una buona base di ditte, un 25% circa, che non esclude la possibilità di assumere un laureato in futuro qualora dovesse esserci una crescita aziendale tale da richiederlo. E non va nemmeno sottovalutato quel 7% circa di ditte che non riesce a trovare sul mercato i laureati con la formazione di cui hanno bisogno. Tale domanda è stimabile intorno alle 110-150 unità, al netto dei laureati che potenzialmente potrebbero costituire una propria azienda. Le ragioni di questo fenomeno (sul quale purtroppo nel questionario non ci si è soffermati) sono certamente più d'una: dalla vera e propria carenza di qualche tipologia di laureati in Provincia di Trento, a possibili rifiuti dei laureati a lavorare presso le imprese artigiane, alle possibili richieste da parte delle imprese di lavoratori con formazione specifica o esperienze professionali non disponibili.

Solo una percentuale residuale di risposte riguarda un presunto costo eccessivo del laureato o presunte eccessive sue pretese. Questo risultato è sicuramente positivo e probabilmente va contro a quel luogo comune secondo il quale l'imprenditore di una piccola impresa sia restio ad assumere laureati per questi motivi. In realtà, laddove l'attività svolta lo consenta, la piccola impresa guarda con interesse ai lavoratori più istruiti, soprattutto in previsione di una crescita aziendale.

Va ricordato infine che, come già visto nel capitolo 4, non mancano casi di laureati occupati con piena soddisfazione propria e dei titolari.

Capitolo 6

APPROFONDIMENTI: 3 MODELLI MULTINOMIALI

I dati esposti nei capitoli precedenti sono stati utilizzati per elaborare alcuni modelli di regressione multinomiale. In particolare si sono studiati tre fenomeni:

1. cosa influenza la probabilità che un'azienda abbia tra i propri addetti dei laureati;
2. quali fattori influenzano la soddisfazione del titolare per il dipendente laureato;
3. quali fattori influenzano la soddisfazione del laureato rispetto al suo lavoro in azienda.

I modelli multinomiali consentono di analizzare tutte le variabili esplicative contemporaneamente e di valutare l'effetto sulla variabile dipendente di ognuna di esse al netto di tutte le altre. In altre parole essi misurano quanto incide una variabile esplicativa sulla dipendente, a parità di tutte le altre condizioni delle altre variabili esplicative.

Nell'implementazione di questi modelli sono stati considerati anche 6 questionari pervenuti dopo l'elaborazione della statistica descrittiva e non compresi dunque nelle tabelle dei capitoli precedenti.

6.1. Probabilità di assunzione di un laureato

Quale variabile dipendente del modello è stata posta la probabilità che una ditta abbia tra i dipendenti almeno un laureato.

Quali variabili esplicative si sono invece riportate le principali caratteristiche aziendali, secondo la riclassificazione riportata nella tabella 6.1.

Tabella 6.1: variabili esplicative presenza dei laureati in azienda

Variabile	Classificazione risposte	Nome nel modello logit
Numero di addetti per classe	0 = 0-5 addetti 1 = 6-10 addetti 2 = 11-15 addetti 3 = oltre 15 addetti	d7_f_cl
Settore	<ul style="list-style-type: none"> • lavorazione del legno ed arredo • metalmeccanica • installazione di impianti • costruzioni edili ed affini • trasporto • grafica e immagine • terziario di sviluppo • altro 	<ul style="list-style-type: none"> • legno2 • metal2 • impiant2 • edili2 • traspo2 • grafica2 • t_svil2 • altro2
Attuale forma giuridica	<ul style="list-style-type: none"> • ditta individuale • società di persone (S.n.c. e S.a.s.) • società di capitali (S.r.l. e S.p.A.) • altre forme giuridiche 	<ul style="list-style-type: none"> • d_indiv • soc_pers • soc_cap • altrafg
Anno di fondazione		d2
Fatturato medio		fat_med
Presenza o meno di vendite all'estero	0 = sì 1 = no	fat_est
Evoluzione del fatturato	<ul style="list-style-type: none"> • perdita-perdita • perdita-crescita • crescita-perdita • crescita-crescita 	<ul style="list-style-type: none"> • p_p • p_c • c_p • c_c
Area geografica dell'azienda	<ul style="list-style-type: none"> • Valle di Fiemme • Primiero • Bassa Valsugana e Tesino • Alta Valsugana • Valle dell'Adige • Valle di Non • Valle di Sole • Giudicarie • Alto Garda e Ledro • Vallagarina • Valle di Fassa 	<ul style="list-style-type: none"> • v_fiemme • primiero • b_valsug • a_valsug • v_adige • v_non • v_sole • giudicar • a_garda • vallagar • v_fassa

Al fine di migliorare progressivamente la significatività generale e quella delle principali variabili esplicative sono stati realizzati numerosi modelli multinomiali²³. In

²³ A causa dei numerosi missing nei modelli finali non sono state inserite le variabili esplicative relative al fatturato.

particolare si è testato il modello sia considerando solo le ditte che facevano parte del campione, sia comprendendo anche quelle derivanti dall'integrazione successiva.

Nelle tabelle 6.2 e 6.3 si riportano i risultati.

Tabella 6.2: probabilità che l'azienda abbia almeno un laureato tra gli addetti: modello logit su 149 questionari compilati^a

Variabili esplicative	Coefficiente	P[Z >z]	Significatività ^b
Costante	-46.12370445	.4338	
D7_F_CL	1.301946284	.0010	***
LEGNO2	-2.130022514	.1126	
METALM2	-1.172409413	.3423	
IMPIANT2	-.816425273	.5306	
EDILI2	-.4369763725	.7223	
GRAFICA2	-2.515891047	.0623	*
T_SVIL2	-2.385413602	.1066	
SOC_CAP	-.8870289175E-01	.8844	
D_INDIV	-.7437599538E-01	.9092	
SOC_PERS	.2788679668	.5874	
D2	.3020828198E-01	.2961	
VALLAGAR	-2.34421296	.0590	*
V_NON	-1.56986680	.3058	
B_VALSUG	-2.609420301	.0759	*
A_VALSUG	-1.742181070	.2781	
V_ADIGE	-1.909895816	.1085	
A_GARDA	-.8081721061	.5632	

^a

Successo: Maximum Likelihood Estimates

Number of observations 144; Iterations completed 7; Log likelihood function -45,48825; Restricted log likelihood -58,02356; Chi-squared 25,07060; Degrees of freedom 17; significance level .9314043E-01

^b

La significatività è stata così indicata: *** P[|Z|>z] < 0,010 massima significatività
 ** P[|Z|>z] < 0,050 buona significatività
 * P[|Z|>z] < 0,100 bassa significatività
 P[|Z|>z] > 0,100 nessuna significatività

Tabella 6.3: probabilità che l'azienda abbia almeno un laureato tra gli addetti: modello logit su 162 questionari compilati^a

Variabili esplicative	Coefficiente	P[Z >z]	Significatività ^b
Costante	-59.76421702	.1697	
D7_F_CL	.9393231303	.0018	***
LEGNO2	-.7767320937	.4254	
METALM2	.6607025235E-01	.9418	
IMPIANT2	.6279793568	.5078	
EDILI2	1.002363868	.2807	
TRASPO2	.3374480930	.7727	
GRAFICA2	-.4312733820	.6839	
T_SVIL2	-.6322779489E-01	.9566	
SOC_PERS	.1734507193	.7026	
SOC_CAP	-.4696043766	.3644	
D_INDIV	.8378903505E-01	.8871	
D2	.3350259568E-01	.1219	
V_NON	-1.015005852	.5048	
B_VALSUG	-1.745078156	.2296	
A_VALSUG	-2.556933301	.0506	*
V_ADIGE	-1.927338594	.1025	
GIUDICAR	-1.457748899	.2511	
A_GARDA	-.9376798650	.4749	
VALLAGAR	-1.756520104	.1578	

^a

Successo: Maximum Likelihood Estimates

Number of observations 156; Iterations completed 7; Log likelihood function -66,23994; Restricted log likelihood -79,15907; Chi-squared 25,83826; Degrees of freedom 19; significance level .1347591

^b Si veda punto *b* tabella precedente

I modelli di regressione multinomiale evidenziano chiaramente che all'aumentare del numero di addetti dell'azienda aumenta la probabilità che all'interno della stessa sia occupato almeno un laureato. Ciò risulta in entrambi i modelli con massima significatività.

Ci sono poi dei fattori territoriali che sembrano indicare una maggiore probabilità di presenza di laureati in certi comprensori rispetto che ad altri (Vallagarina, Alta e Bassa Valsugana). Il dato è sicuramente interessante, ma va comunque tenuto presente che si presenta con una bassa significatività.

Infine, sempre con una bassa significatività, risulta che la probabilità che all'interno di un'azienda lavori un laureato è maggiore nel settore "Grafica e immagine".

6.2. La soddisfazione del titolare²⁴

In questo caso quale variabile dipendente del modello è stata posta la probabilità che il titolare si ritenga “moltissimo o molto” soddisfatto del laureato.

Sono state utilizzate numerose variabili esplicative suddivisibili nelle seguenti 3 categorie:

- a. caratteristiche del laureato: sesso, età, facoltà di provenienza, voto di laurea, anno di conseguimento della laurea, tipo di laurea, età al conseguimento della laurea, anni presunti sul mercato del lavoro;
- b. giudizi del titolare: contributo del laureato su diversi aspetti aziendali (si veda tabella 4.20), carenze all’ingresso in azienda, contributo nelle innovazioni (si veda tabella 4.23);
- c. inserimento e situazione in azienda: settore, ruolo in azienda del laureato, posizione del laureato rispetto all’azienda, anno di assunzione, esperienze professionali precedenti, canale di assunzione, motivo di assunzione, tipo di contratto all’ingresso, tipo di contratto attuale, evoluzione contrattuale.

I modelli elaborati presentano bassi livelli di significatività, anche a seguito del ridotto numero di osservazioni. La probabilità che il titolare sia “moltissimo o molto” soddisfatto sembra essere maggiore quando:

- il laureato è una donna;
- il laureato non è stato assunto in azienda per la conoscenza personale²⁵;
- il laureato proviene dalla facoltà di Economia.

6.3. La soddisfazione del laureato²⁶

In questo caso quale variabile dipendente del modello è stata posta la probabilità che il laureato si ritenga “moltissimo o molto” soddisfatto del lavoro che svolge.

Sono state utilizzate numerose variabili esplicative suddivisibili nelle seguenti 4 categorie:

- a. caratteristiche del laureato: sesso, età, facoltà di provenienza, voto di laurea, anno di conseguimento della laurea, tipo di laurea, età al conseguimento della

²⁴ I pochi dati a disposizione non hanno consentito di sviluppare modelli multinomiali ad alta significatività. Di conseguenza in questo paragrafo non si riportano le tabelle dei modelli, ma solo un breve commento ai principali risultati.

²⁵ Il titolare sembra cioè più soddisfatto quando assume il laureato o per il suo background formativo/lavorativo o per la sua forte motivazione.

²⁶ Si veda nota 24.

laurea, anni presunti sul mercato del lavoro, area geografica di residenza diversa da quella di lavoro;

- b. caratteristiche dell'azienda: settore, anno di fondazione, attuale forma giuridica, fatturato medio, evoluzione fatturato, numero addetti, istruzione media degli addetti autonomi, istruzione media degli addetti dipendenti, istruzione media degli addetti totali, area geografica dell'azienda;
- c. inserimento e situazioni azienda: ruolo in azienda del laureato, attività svolta (si veda paragrafo 4.2), posizione del laureato rispetto all'azienda, anno di assunzione, esperienze professionali precedenti, canale di assunzione, motivo di assunzione, tipo di contratto all'ingresso, tipo di contratto attuale, evoluzione contrattuale, salario;
- d. giudizi del laureato: attuale forma contrattuale, percezione del laureato sull'evoluzione contrattuale, carenze all'ingresso percepite dal laureato, efficacia esterna della laurea, giudizio sullo stipendio.

I modelli elaborati presentano bassi livelli di significatività, anche a seguito del ridotto numero di osservazioni. La probabilità che il laureato sia “moltissimo o molto” soddisfatto sembra essere maggiore quando:

- è trascorso un basso numero di anni dalla laurea all'assunzione presso l'attuale azienda;
- la ditta ha sede nei comprensori dell'Alto Garda/Ledro o della Valle dell'Adige.

In conclusione, si sottolinea nuovamente che solo nel primo modello multinomiale si sono registrati dei livelli accettabili di significatività e quindi solo per esso si possono considerare i risultati come sicuramente esplicativi. Negli altri due modelli (paragrafi 6.2 e 6.3) i coefficienti trovati sono sì significativi, ma con livelli bassi. Ciò significa che questi risultati vanno interpretati e considerati come possibili chiavi di lettura, non esplicative in assoluto.

Capitolo 7

APPROFONDIMENTI: COMPOSIZIONE DEGLI ADDETTI NELL'AZIENDA ARTIGIANA TRENTINA

Attraverso il questionario si sono raccolte alcune informazioni che non riguardano direttamente il tema della situazione dei laureati nell'impresa artigiana trentina, ma che possono comunque essere utili. Ci si riferisce in particolare ad un approfondimento sulla composizione degli addetti. Esso riguarda tre livelli:

- a) posizione dell'addetto rispetto all'azienda (titolare, dipendente, ecc...);
- b) ruolo dell'addetto all'interno dell'azienda (dirigente, impiegato, ecc...);
- c) livello di istruzione dell'addetto (scuola dell'obbligo, scuola superiore, ecc...).

Si sono fatte due elaborazioni: una considerando solo le 145 aziende del campione originale e l'altra comprendendo anche quelle dell'integrazione successiva (totale 156 ditte). Visto che i dati erano pressoché identici si riportano solo i risultati della seconda.²⁷

7.1. Posizione degli addetti rispetto all'azienda

Nelle 156 aziende intervistate lavorano in totale 1.542 addetti. Il lavoratori autonomi (titolari/contitolari e collaboratori familiari) costituiscono il 24,1% del totale, i lavoratori dipendenti il 75,9%.

Tabella 7.1: posizione dell'addetto rispetto all'azienda (somma, media e percentuale)

	Totale	Media	Percentuale
Titolari/contitolari	337	2,2	21,9%
Collaboratori familiari	34	0,2	2,2%
Lavoratori dipendenti stabili	996	6,4	64,6%
Lavoratori stagionali	42	0,3	2,7%
Apprendisti	133	0,9	8,6%
Totale addetti	1.542	9,9	100,0%

²⁷ Nelle tabelle di questo capitolo è normale trovare qualche piccola differenza nelle sommatorie di percentuali o medie, ciò è dovuto a problemi di approssimazione.

Mediamente nelle aziende intervistate lavorano 9,9 persone, di queste 2,4 sono lavoratori autonomi e 7,5 dipendenti.

Nel capitolo 1 si sono riportati i dati sulla scomposizione degli addetti derivanti dall'indagine della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento "*L'artigianato nei comprensori della Provincia di Trento (elenco nominativo)*". Per verificare la bontà dei nostri risultati si propone di seguito un confronto tra le due indagini.

Tabella 7.2: confronto tra l'indagine della Camera di Commercio e la nostra indagine (percentuali)

	Presente indagine	Indagine Camera di Commercio
Lavoro autonomo	24,1%	19,3%
Lavoro dipendente	75,9%	80,7%
Totale addetti	100,0%	100,0%

I dati, seppur mostrando delle leggere differenze, sono confortanti. Si ricorda infatti che l'indagine della Camera di Commercio prendeva in considerazione solo le ditte con più di 7 addetti. Nella nostra indagine invece sono state intervistate anche imprese nella fascia 0-7 addetti. Si può tranquillamente supporre che in un'azienda più cresce il numero di addetti più aumenta la rilevanza del lavoro dipendente. Quindi è normale che nella nostra stima, che comprende anche ditte di piccole dimensioni, sia maggiore la componente del lavoro autonomo (24,1% contro 19,3%).

7.2. Ruolo degli addetti all'interno dell'azienda²⁸

Nella tabella successiva (7.3) vengono riportate medie e percentuali relative al ruolo degli addetti all'interno dell'azienda. Due terzi degli addetti (66,4%) sono operai: 43,2% operai specializzati e 23,2% operai non qualificati. Il rimanente terzo si divide abbastanza equamente tra impiegati (17,8%), siano essi di alta/media qualificazione o meramente esecutivi, e dirigenti/direttori (15,9%).

²⁸ In questo paragrafo e nei successivi le medie sono state ricalcolate sulla base delle percentuali ottenute al netto dei missing.

Tabella 7.3: ruolo degli addetti all'interno dell'azienda (medie e percentuali)

	Media	di cui donne	Percentuale	di cui donne (% sul tot. di categoria)
Dirigenti o direttori	1,6	0,2	15,9%	12,9%
Impiegati di alta/media qualificazione	0,8	0,4	7,7%	50,5%
Impiegati esecutivi	1,0	0,6	10,1%	61,5%
Operai specializzati	4,3	0,3	43,2%	7,7%
Operai/personale non qualifica	2,3	0,2	23,2%	10,0%
Totale	9,9	1,8	100,0%	17,8%

La presenza femminile che nel complesso raggiunge il 17,8% degli addetti è maggioritaria nel ruolo di “impiegati esecutivi” e paritaria in quello di “impiegati di alta/media qualificazione”; negli altri ruoli risulta invece nettamente inferiore.

7.3. Livello di istruzione degli addetti

I livelli di istruzione degli addetti sono stati calcolati in generale, ma anche divisi per il lavoro autonomo e quello dipendente.

Solo il 2,4% degli addetti possiede la laurea, il 27,9% ha un diploma di scuola superiore (di questi il 2,2% con specializzazione post-diploma), il 22,9% ha un titolo professionale ed, infine, quasi la metà degli addetti ha frequentato solo la scuola dell'obbligo.

Si può notare, inoltre, come man mano cresca il livello di istruzione contemporaneamente cresca anche la rilevanza delle donne. C'è solo una piccola eccezione per il passaggio da “superiori con specializzazione” a “ laurea”, ma risulta percentualmente piuttosto contenuto. Si può supporre quindi che la seppur limitata presenza femminile nell'impresa artigiana trentina sia caratterizzata da un maggior livello d'istruzione rispetto a quella maschile.

Tabella 7.4: livelli di istruzione generali (medie e percentuali)

	Media	di cui donne	Percentuale	di cui donne (% sul tot. di categoria)
Laurea	0,2	0,1	2,4%	33,3%
Superiori con specializzazione	0,2	0,1	2,2%	36,4%
Superiori	2,5	0,7	25,7%	28,8%
Istituto professionale	2,3	0,3	22,9%	15,1%
Scuola dell'obbligo	4,6	0,4	46,7%	9,6%
Totale	9,9	1,7	100,0%	16,9%

Scindendo i dati per lavoro autonomo e lavoro dipendente troviamo le seguenti due tabelle.

Tabella 7.5: livelli di istruzione addetti autonomi (medie e percentuali)

	Media	di cui donne	Percentuale	di cui donne (% sul tot. di categoria)
Laurea	0,1	0,0	3,0%	16,7%
Superiori con specializzazione	0,1	0,0	5,8%	26,1%
Superiori	0,8	0,2	31,7%	20,6%
Istituto professionale	0,4	0,1	18,1%	15,3%
Scuola dell'obbligo	1,0	0,1	41,5%	13,9%
Totale	2,4	0,4	100,0%	17,1%

Tabella 7.6: livelli di istruzione addetti dipendenti (medie e percentuali)

	Media	di cui donne	Percentuale	di cui donne (% sul tot. di categoria)
Laurea	0,2	0,1	2,2%	41,7%
Superiori con specializzazione	0,1	0,0	0,9%	60,0%
Superiori	1,8	0,6	23,5%	32,8%
Istituto professionale	1,9	0,3	24,7%	15,0%
Scuola dell'obbligo	3,6	0,3	48,7%	8,2%
Totale	7,5	1,3	100,0%	16,9%

Risulta abbastanza chiaramente che il livello di istruzione degli addetti autonomi è sensibilmente più alto di quello degli addetti dipendenti.

Attraverso alcune semplici ipotesi²⁹ è possibile inoltre calcolare il numero medio di anni di studio. In media i lavoratori autonomi hanno studiato 10,2 anni mentre i lavoratori dipendenti 9,5. Nel complesso nell'artigianato trentino un addetto ha studiato in media 9,7 anni. Nella tabella riassuntiva (7.7) vengono riportati gli anni medi di studio divisi anche per genere.

Tabella 7.7: anni medi di studio generali e in base alla componente del lavoro (autonomo o dipendente) e in base al sesso.

	Anni medi di studio
Artigianato trentino	9,7
Donne nell'artigianato trentino	11,2
Addetti autonomi	10,2
Addetti autonomi donne	10,7
Addetti dipendenti	9,5
Addetti dipendenti donne	11,4

Si conferma che nell'azienda artigiana trentina le donne sono mediamente più istruite degli uomini. Il più alto numero di anni medi di studio si raggiunge per le donne dipendenti.

²⁹ Si sono attribuiti per i diversi livelli di istruzione i seguenti anni studio: Laurea (19), Superiori con specializzazione (14), Superiori (13), Istituto professionale (11), Scuola dell'obbligo (6,5).

Conclusioni

L'indagine condotta ha consentito di scattare una fotografia piuttosto precisa della situazione dei laureati nell'artigianato trentino.

In un contesto di crescita del numero di aziende artigiane il 15% di esse ha tra i propri addetti dei laureati. La percentuale non è molto elevata, ma è in decisa crescita. E' infatti emerso che la domanda di laureati è aumentata notevolmente negli ultimi 5-6 anni. La stragrande maggioranza delle assunzioni di laureati non rappresenta cioè sostituzioni di altri laureati usciti dalle ditte, ma consegue alla decisione delle imprese di inserire per la prima volta nel proprio organico dipendenti più istruiti. Tale fenomeno va sicuramente tenuto in forte considerazione perché rappresenta un deciso punto di discontinuità rispetto al passato.

È altrettanto importante sottolineare come dall'indagine emerga che la presenza di laureati nell'artigianato trentino potrebbe ancora aumentare significativamente. Esiste infatti un buon numero di aziende che ritengono di dover assumere laureati nel caso dovesse crescere il volume di affari. Una percentuale non irrilevante inoltre cerca laureati, ma fa fatica a trovare le professionalità di cui necessita (nel capitolo 5 sono state avanzate delle possibili chiavi di lettura a tale problema). Questi dati sono incoraggianti e fanno presupporre una crescita ulteriore del fenomeno. Va tuttavia considerato che l'artigianato, per le caratteristiche che lo contraddistinguono (manualità, praticità, arte, ecc...), sicuramente ha in se stesso un limite alla presenza di laureati: circa la metà delle aziende svolge attività per l'espletamento delle quali difficilmente verranno assunti dei laureati.

Le caratteristiche che contraddistinguono le ditte che hanno assunto laureati sono le seguenti: hanno un numero elevato di addetti, fanno parte del settore manifatturiero o dei servizi, hanno alti fatturati, vendono all'estero e registrano, almeno da due anni, una crescita delle vendite. Tra tutti questi fattori, ad un'analisi più approfondita, emerge che la caratteristica più importante (ovvero quella che aumenta significativamente la probabilità che almeno un laureato lavori all'interno dell'azienda) è la dimensione della stessa misurata in termini di addetti. Infine, sempre in merito alla presenza dei laureati, emerge che nelle imprese con meno di 6 addetti il laureato il più delle volte è lo stesso titolare.

Il laureato tipico dell'impresa artigiana trentina possiede una laurea quadriennale (vecchio ordinamento) in Economia o in Ingegneria, è giovane (intorno ai 30 anni), lavora presso l'attuale ditta da un paio d'anni e si è laureato 2 anni prima dell'assunzione. Dal

conseguimento della laurea all'impiego presso la ditta artigiana ha avuto la possibilità di accumulare esperienze professionali in altre realtà. Circa un quarto dei laureati intervistati è titolare/socio della ditta.

In merito al processo di selezione risulta chiaramente che la conoscenza personale del laureato, diretta o su segnalazione, costituisce il fattore preponderante. Sono ancora poche le ditte che utilizzano meccanismi di selezione più "neutri". Questo dato è perfettamente coerente con una domanda di lavoro di laureati divenuta quantitativamente considerevole solo negli ultimi anni. Molti titolari che mai in precedenza avevano cercato laureati nel mercato del lavoro hanno preferito utilizzare canali a loro più noti per muoversi all'interno di una realtà poco conosciuta. Probabilmente col passare degli anni la quota di laureati assunti attraverso il canale della conoscenza personale diminuirà a favore di canali altrove più utilizzati come la richiesta di nominativi direttamente alle Università o a enti specifici (ad es. Almalaurea), l'utilizzo di società di intermediazione, l'inserzione di annunci o la selezione di curriculum pervenuti.

Spesso nell'artigianato l'ingresso prevede forme contrattuali di lavoro non stabili (tempo determinato, apprendistato, ecc...), ma la permanenza all'interno della stessa ditta aumenta notevolmente la probabilità per il laureato di sottoscrivere in breve tempo un contratto a tempo indeterminato. Non necessariamente le forme contrattuali non stabili sono comunque fonte di insoddisfazione: risulta dall'indagine che i laureati stessi utilizzano consapevolmente il periodo in azienda per verificare la corrispondenza del lavoro svolto con i propri interessi e/o abilità.

All'ingresso in azienda sia titolari che laureati concordano nell'affermare che la preparazione del lavoratore è adeguata "soltanto in parte". Le carenze maggiormente riscontrate sono relative a conoscenze "economico/amministrative/commerciali" e a competenze "tecniche riferite alla laurea posseduta". Le dichiarazioni degli intervistati in merito a questo punto non raggiungono tuttavia livelli preoccupati. Si è potuto anzi osservare come essi siano fisiologici e molto probabilmente connaturati ad un sistema universitario che fornisce soprattutto un'istruzione generale lasciando al mondo del lavoro il compito di fornire quella specifica.

I laureati il più delle volte svolgono più di un'attività all'interno dell'impresa artigiana, tra le quali spiccano quelle amministrative, commerciali e di gestione della produzione. Secondo i titolari i maggiori contributi vengono apportati nel miglioramento generale dell'organizzazione aziendale (razionalizzazione di processi, procedure, ecc...), nell'ottimizzazione della produzione, nell'accrescere la soddisfazione dei clienti e

nell'aumentare la qualità all'interno dell'azienda, anche attraverso attività di certificazione. I miglioramenti nell'ambito dell'innovazione non raggiungono ancora livelli significativi.

Un dato certamente positivo riguarda la reciproca soddisfazione di titolari e dipendenti. Non solo i livelli di soddisfazione sono più che buoni, ma si registra anche una considerevole concordanza di giudizio tra le due classi di soggetti.

L'80% dei laureati considera adeguato lo stipendio percepito. Questo dato assieme a quello sulla soddisfazione e, più in generale, considerando la situazione dei lavoratori-laureati nell'impresa artigiana nel suo complesso comporta che 34 laureati su 35 dichiarino di non esser in cerca di un altro impiego, registrando in tal modo un tasso di fedeltà all'azienda estremamente elevato.

Concludendo, dalla ricerca appare evidente che l'incontro tra impresa artigiana e laureati, benché piuttosto recente, stia dando buoni frutti. La piccola impresa ha sentito l'esigenza di affidare certe mansioni a dipendenti più istruiti e la tendenza sembra quella di essere in crescita. I laureati parallelamente sembrano trovare nell'artigianato dei buoni sbocchi occupazionali.

Certamente un fenomeno così nuovo ha ancora bisogno di qualche anno per raggiungere un certo equilibrio in termini di aspettative, dei lavoratori e delle ditte, di salari, di forme contrattuali, ecc... In ogni modo i risultati ottenuti sono sicuramente incoraggianti.

Bibliografia

Almalaurea, *Condizione occupazionale dei laureati*, Indagine 2001

Almalaurea, *Condizione occupazionale dei laureati*, Indagine 2002

Almalaurea, *Condizione occupazionale dei laureati*, Indagine 2003

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 1998

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 1999

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 2000

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 2001

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 2002

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 2003

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 2004

Almalaurea, *Profilo dei laureati*, Indagine 2005

EUROSTAT, *European Social Statistics – Labour Force 2000*, Ufficio delle Pubblicazioni delle Comunità Europee, Lussemburgo, 2001

ISTAT, *Sistemi locali del lavoro, risultati dei censimenti (Censimento 2001)*, 21 luglio 2005

Ufficio Studi Confartigianato, *I numero dell'artigianato*, novembre 2003

Ufficio studi della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento,
L'artigianato nei comprensori della Provincia di Trento (elenco nominativo),
marzo 2005

UnionCamere – Ministero del Lavoro, *Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2005 (Provincia di Trento)*, Sistema Informativo Excelsior,
2005

UnionCamere – Ministero del Lavoro, *Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2006 (Provincia di Trento)*, Sistema Informativo Excelsior,
2006

ALLEGATO A – QUESTIONARIO PER IL TITOLARE



CEii – Trentino



Provincia autonoma di Trento
Assessorato all'Artigianato
e Cooperazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO

Dipartimento di Informatica e Studi Aziendali

L'impatto dei laureati nelle piccole imprese e nelle imprese artigiane della Provincia di Trento.

QUESTIONARIO PER IL TITOLARE DELL'IMPRESA

ISTRUZIONI TECNICHE

- Il questionario è composto da una prima parte generale (domande dalla 1 alla 10) alla quale tutte le aziende sono pregate di rispondere;
- Successivamente il questionario si divide in due parti:
Domande 11-15: per le aziende senza laureati.
Domande 16-33: per le azienda con laureati.
- le imprese con laureati compileranno le domande 16-33 per ogni laureato presente in azienda. Nel questionario le domande saranno replicate fino ad un massimo di 4 volte e quindi per un massimo di 4 laureati. Nel caso i laureati fossero in numero superiore si chiede la cortesia di fotocopiare le domande per gli ulteriori laureati;
- oltre al presente questionario rivolto al titolare dell'impresa è stato inserito tra il materiale inviatovi un questionario da far compilare al/ai laureato/i occupato/i in azienda. Ad ogni laureato verrà abbinato un numero di riferimento che deve essere lo stesso in entrambi i questionari. Esempio: se per il laureato Mario Rossi nel questionario del titolare è stata compilata la *Scheda laureato n.1*, successivamente Mario Rossi compilerà le *Domande per il laureato numero 1*.
- tra il materiale inviatovi troverete 2 buste: una grande e una più piccola. La busta grande è quella già affrancata e va utilizzata per spedire tutto il materiale compilato. La busta più piccola serve all'eventuale laureato (o agli eventuali laureati) per inserire il proprio questionario in modo che resti anonimo.

PARTE GENERALE

1	Nome azienda	
2	Anno di fondazione	
3	Attuale forma giuridica	
4	Anno di assunzione dell'attuale forma giuridica (se diverso da quello di fondazione)	
5	Descrizione attività	_____ _____ _____
6	Fatturato	2003 _____ di cui vendite all'estero _____ 2004 _____ di cui vendite all'estero _____ 2005 _____ di cui vendite all'estero _____
7	Numero addetti (per addetto si intende il numero di persone che lavorano in azienda, compresi titolari e collaboratori familiari)	Titolari / contitolari _____ Collaboratori familiari _____ Lavoratori dipendenti stabili _____ Lavoratori stagionali _____ Apprendisti _____ Totale _____

COMPOSIZIONE ADDETTI (**compresi** i titolari/contitolari e i collaboratori familiari)

8	Ruolo	Numero	Di cui donne
	Dirigenti o direttori		
	Impiegati di alta/media qualificazione		
	Impiegati esecutivi		
	Operai specializzati		
	Operai/ Personale non qualificato		
	Totale		

ISTRUZIONE ADDETTI AUTONOMI (Titolari / contitolari e Collaboratori familiari nella domanda n.7)

9	Livello di istruzione	Numero	Di cui donne
	Laurea (indipendentemente dalla durata del corso di studio)		
	Titolo di scuola superiore con specializzazione post-diploma		
	Titolo di scuola superiore		
	Istruzione professionale		
	Scuola dell'obbligo		
	Totale		

ISTRUZIONE ADDETTI DIPENDENTI (Lavoratori dipendenti stabili, Lavoratori stagionali, Apprendisti nella domanda n.7)

10	Livello di istruzione	Numero	Di cui donne
	Laurea (indipendentemente dalla durata del corso di studio)		
	Titolo di scuola superiore con specializzazione post-diploma		
	Titolo di scuola superiore		
	Istruzione professionale		
	Scuola dell'obbligo		
	Totale		

MOLTO IMPORTANTE:

- a. se in entrambe le due domande precedenti (n.9 e n.10) ha segnato di non avere laureati prosegua di seguito nella compilazione del questionario (domanda numero 11) e compili fino alla domanda numero 15;
- b. se in una delle due domande precedenti (n.9 e n.10) ha segnato di avere almeno un laureato può andare direttamente alla domanda n.16. La preghiamo di compilare una scheda per ogni laureato. Le schede sono replicate fino ad un massimo di 4 laureati. Oltre i 4 laureati si prega di fotocopiare le domande per gli ulteriori laureati e di allegarle a tutto il materiale inviatole.

DOMANDE PER CHI NON HA LAUREATI

11	Ha mai avuto laureati in azienda	<input type="checkbox"/> sì (risponda ancora soltanto alle domande 12 e 13) <input type="checkbox"/> no (prosegua alla domanda n. 14)
12	Se sì, in quale anno l'ultimo laureato è uscito dall'azienda?	
13	Per quale motivo attualmente non impiega laureati? (può segnare anche più di una risposta)	<input type="checkbox"/> il laureato costa troppo <input type="checkbox"/> stiamo cercando un laureato, ma abbiamo qualche difficoltà a reperire nel mercato le professionalità di cui abbiamo bisogno <input type="checkbox"/> l'attività svolta dall'azienda non si presta all'assunzione di laureati <input type="checkbox"/> altro _____ _____ _____ _____

14	Se ha risposto NO alla domanda 11, ha mai pensato di assumere un laureato?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
15	Per quale motivo attualmente non impiega laureati? (può segnare anche più di una risposta)	<input type="checkbox"/> l'attività svolta dall'azienda non si presta all'assunzione di laureati <input type="checkbox"/> un laureato sarà necessario soltanto se l'azienda dovesse aumentare le proprie dimensioni <input type="checkbox"/> stiamo cercando un laureato, ma abbiamo qualche difficoltà a reperire nel mercato le professionalità di cui abbiamo bisogno <input type="checkbox"/> il laureato costa troppo <input type="checkbox"/> porterebbe problemi perché sono convinto che vorrebbe più di quanto l'azienda può dare <input type="checkbox"/> altro _____ _____ _____ _____

FINE DEL QUESTIONARIO PER LE AZIENDE SENZA LAUREATI

INSERISCA IL PRESENTE QUESTIONARIO NELLA BUSTA GRANDE GIÀ AFFRANCATA.

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

DOMANDE PER CHI HA UNO O PIÙ LAUREATI

Scheda laureato n.1

16	Sesso del laureato	
17	Denominazione della laurea	
18	Ruolo in azienda	<input type="checkbox"/> Dirigente o direttore <input type="checkbox"/> Impiegato di alta/media qualificazione <input type="checkbox"/> Impiegato esecutivo <input type="checkbox"/> Operaio specializzato <input type="checkbox"/> Operaio/Professione non qualificata
19	Descrizione dell'attività svolta in azienda dal laureato	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
20	Il laureato è	<input type="checkbox"/> titolare/socio <input type="checkbox"/> collaboratore familiare <input type="checkbox"/> dipendente <input type="checkbox"/> collaboratore stagionale <input type="checkbox"/> apprendista
21	Anno di assunzione (eventualmente anche il mese)	
22	Il laureato era/è alla sua prima esperienza di lavoro	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
23	Canale di assunzione (è possibile segnare più di una risposta)	<input type="checkbox"/> per selezione a seguito di ricerca attraverso inserzioni/annunci <input type="checkbox"/> per selezione su curriculum inviati all'azienda <input type="checkbox"/> per conoscenza personale <input type="checkbox"/> su segnalazione <input type="checkbox"/> tra coloro che già collaboravano con l'impresa (compreso il caso di stage durante la laurea) <input type="checkbox"/> tramite società di servizi <input type="checkbox"/> altro _____

30	Ritiene che la formazione del laureato all'ingresso in azienda fosse sufficiente per esercitare la mansione prevista?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> soltanto in parte
31	Quali sono le maggiori carenze riscontrate finora nel laureato? (segna al massimo tre risposte)	<input type="checkbox"/> capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro <input type="checkbox"/> conoscenze di tipo informatico <input type="checkbox"/> conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere <input type="checkbox"/> conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta <input type="checkbox"/> conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale <input type="checkbox"/> capacità di relazione con i colleghi e/o superiori <input type="checkbox"/> facilità nell'affrontare e risolvere i problemi <input type="checkbox"/> altro _____ _____
32	Il laureato ha apportato una delle seguenti migliorie? (è possibile segnare più di una risposta o anche nessuna)	<input type="checkbox"/> ha contribuito a sviluppare un marchio o un brevetto <input type="checkbox"/> ha contribuito ad un migliore accesso alla rete ed ai servizi di posta elettronica <input type="checkbox"/> ha contribuito alla creazione di una pagina web aziendale <input type="checkbox"/> ha migliorato l'utilizzo dell'informatica all'interno dell'azienda (nuovi programmi, gestione dei pc aziendali, organizzazione dei dati) <input type="checkbox"/> ha contribuito all'implementazione di servizi di tipo e-commerce <input type="checkbox"/> nessuna delle precedenti
33	E' complessivamente soddisfatto dell'assunzione del laureato?	<input type="checkbox"/> Moltissimo <input type="checkbox"/> Molto <input type="checkbox"/> Abbastanza <input type="checkbox"/> Poco <input type="checkbox"/> Per nulla

FINE DEL QUESTIONARIO PER LE AZIENDE CON 1 LAUREATO.

NELLA BUSTA GRANDE GIÀ AFFRANCATA SI PREGA DI INSERIRE:

- IL PRESENTE QUESTIONARIO;
- LA BUSTA SIGILLATA CONTENETE IL QUESTIONARIO COMPILATO DAL LAUREATO NUMERO 1.

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

ALLEGATO B – QUESTIONARIO PER IL LAUREATO



CEii – Trentino



Provincia autonoma di Trento
Assessorato all'Artigianato
e Cooperazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO

Dipartimento di Informatica e Studi Aziendali

L'impatto dei laureati nelle piccole imprese e nelle imprese artigiane della Provincia di Trento.

QUESTIONARIO PER IL LAUREATO

ISTRUZIONI TECNICHE

- Si prega di compilare integralmente il questionario sottostante;
- è molto importante che il numero a lei abbinato corrisponda a quello indicato nel questionario compilato dal titolare. Ad esempio: se per il laureato Mario Rossi nel questionario del titolare è stata compilata la *Scheda laureato n.1*, successivamente Mario Rossi compilerà le *Domande per il laureato numero 1*.
- è stata spedita all'azienda anche una busta dove può inserire il suo questionario compilato garantendo così la riservatezza delle sue risposte;
- dopo aver risposto a tutte le domande consegni la busta sigillata al suo titolare.

Domande per il laureato n.

1	Età	
2	Comune di residenza e Provincia	
3	Facoltà di provenienza	
4	Denominazione del corso di laurea frequentato	
5	Voto di laurea	
6	Anno di conseguimento della laurea	

7	Tipo di laurea	<input type="checkbox"/> Laurea Specialistica (nuovo ordinamento) <input type="checkbox"/> Laurea Triennale (nuovo ordinamento) <input type="checkbox"/> Laurea (vecchio ordinamento) <input type="checkbox"/> Diploma di laurea (vecchio ordinamento)
8	Secondo lei, qual è il grado di utilizzo, nella professione che svolge, delle competenze (capacità/abilità) acquisite all'Università?	<input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> ridotto <input type="checkbox"/> nullo
9	Quanto reputa necessaria la sua laurea per l'esercizio del suo attuale lavoro?	<input type="checkbox"/> richiesta per legge <input type="checkbox"/> non richiesta per legge, ma necessaria <input type="checkbox"/> non richiesta per legge, ma utile <input type="checkbox"/> né richiesta né utile
10	E' soddisfatto del suo lavoro (anche tenendo conto delle sue aspettative)?	<input type="checkbox"/> Moltissimo <input type="checkbox"/> Molto <input type="checkbox"/> Abbastanza <input type="checkbox"/> Poco <input type="checkbox"/> per nulla
11	Il suo stipendio, rispetto al suo reale apporto all'azienda, secondo lei è:	<input type="checkbox"/> adeguato <input type="checkbox"/> inferiore a quanto merito <input type="checkbox"/> superiore a quanto merito <input type="checkbox"/> non so
12	E' attualmente in cerca di un altro impiego?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
13	Quali sono secondo lei le maggiori carenze nella sua formazione finora riscontrate nell'esercizio del suo lavoro? (segni al massimo tre risposte)	<input type="checkbox"/> capacità di comprendere l'organizzazione del lavoro <input type="checkbox"/> conoscenze di tipo informatico <input type="checkbox"/> conoscenze/capacità nell'utilizzo di una o più lingue straniere <input type="checkbox"/> conoscenze/capacità tecniche in riferimento alla laurea posseduta <input type="checkbox"/> conoscenze/capacità di tipo economico/amministrativo/commerciale <input type="checkbox"/> capacità di relazione con i colleghi e/o superiori <input type="checkbox"/> facilità nell'affrontare e risolvere i problemi <input type="checkbox"/> altro _____ _____

14	Ritiene che l'inserimento in azienda soprattutto dal punto di vista dell'evoluzione contrattuale sia stato:	<input type="checkbox"/> adeguato alle mie aspettative <input type="checkbox"/> sotto le mie aspettative <input type="checkbox"/> al di sopra delle mie aspettative
15	Come reputa la sua attuale forma contrattuale (indipendentemente dallo stipendio percepito)?	<input type="checkbox"/> soddisfacente <input type="checkbox"/> insoddisfacente
16	Può spiegare i motivi della sua precedente risposta?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

FINE DEL QUESTIONARIO PER IL LAUREATO NUMERO

SI PREGA DI INSERIRE IL QUESTIONARIO NELLA BUSTA APPOSITA E DI CONSEGNARLA AL SUO TITOLARE.

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE