

# La Riforma Universitaria c.d 3+2

I nuovi laureati  
al giudizio dei  
Direttori del personale

Ricerca della Fondazione Giovanni Agnelli in collaborazione con  
AIDP Associazione Italiana per la Direzione del Personale

# I nuovi laureati al giudizio dei direttori del personale

Ricerca della Fondazione Giovanni Agnelli in collaborazione con l'AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale), curata da Claudia Villosio (Laboratorio Revelli) e Alessandro Monteverdi (Fondazione Agnelli)

## Premessa

Si parla molto, in questi mesi, della riforma dell'Università, avviata circa dieci anni or sono. I giudizi, non sempre lusinghieri (lo stesso Ministro Gelmini non ha risparmiato critiche), si sono in genere basati su informazioni relative al funzionamento della macchina accademica: eccessiva proliferazione dei corsi e delle sedi, parallela espansione del corpo docente, tassi di successo ancora insoddisfacenti, tempi lunghi di conseguimento della laurea e così via.

Una verifica della spendibilità dei nuovi titoli sul mercato del lavoro e delle professioni viene puntualmente fornita dalle indagini sugli sbocchi lavorativi dei laureati a 1, 3 e 5 anni dalla laurea (Istat, AlmaLaurea, Stella).

In questo panorama di conoscenze risulta di estremo interesse mettere a fuoco il punto di vista dei direttori del personale operanti in imprese di dimensioni medie e grandi, i quali hanno assistito nel tempo all'inserimento in azienda di diverse coorti di laureati, e sono dunque in grado di fornire un giudizio fondato sui cambiamenti intervenuti nell'ultimo decennio.

L'indagine<sup>1</sup> è stata promossa dalla Fondazione Giovanni Agnelli in collaborazione con l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (AIDP) ed è stata curata da Claudia Villosio (Laboratorio Revelli, Torino) e da Alessandro Monteverdi della Fondazione Agnelli.

L'indagine fornisce risposte ai seguenti interrogativi:

- Qual è il giudizio dato dai direttori del personale sui nuovi laureati e sulla riforma del 3+2?
- Quali sono i profili dei laureati maggiormente ricercati dalle imprese?
- Quali sono i singoli Atenei che godono di maggior credito presso le imprese?

## Il campione

Le imprese i cui direttori del personale hanno compilato il questionario appartengono soprattutto al settore manifatturiero (settori Energy & Utilities, Chimico & Farmaceutico, Industria elettrica, meccanica, manifatturiera, Automotive, Beni di consumo, Media/Editoria e Grafica) e ad attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (Trasporti e logistica, Servizi alle imprese). Il campione rappresenta un buon spaccato dell'insieme di imprese medio-grandi: vengono coperti i principali settori e l'intero

---

<sup>1</sup> L'indagine, che s'inserisce in un più ampio progetto sull'università italiana a cura della Fondazione Agnelli, è stata realizzata nel periodo novembre 2009 – gennaio 2010. E' stato per l'occasione approntato un sito internet contenente un questionario compilabile online al quale hanno avuto accesso i direttori del personale associati all'AIDP. Hanno compilato il questionario 226 direttori del personale di imprese medio-grandi distribuite su tutto il territorio nazionale. Si ringrazia il dottor Roberto Savini Zangrandi, Presidente dell'AIDP, per l'ampia disponibilità.

territorio nazionale. In particolare, da un punto di vista dimensionale, le imprese che hanno partecipato all'indagine sono in netta prevalenza di grandi dimensioni (la dimensione media per impresa è di 1.380 addetti). Per quel che riguarda la localizzazione vi è una forte presenza di imprese con sede nel Nord-Ovest e una minor presenza del Sud. **A fine dicembre 2008 le imprese presenti nel campione occupavano circa 300.000 dipendenti.**

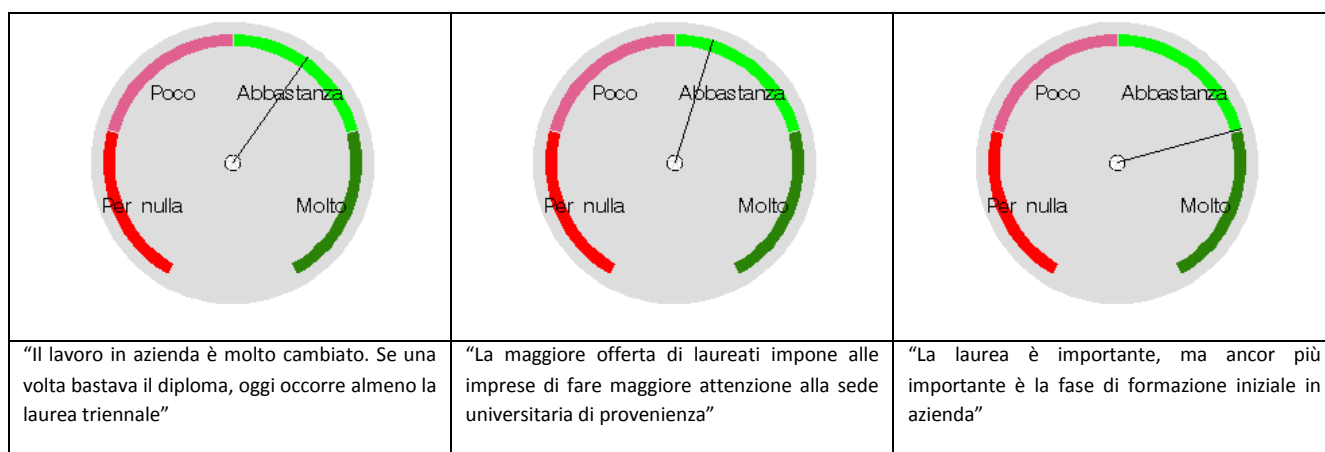
Si tratta di imprese per oltre il 60% dei casi costitutesi prima del 1990 e nel 61% dei casi appartenenti a gruppi, due terzi dei quali (87 su 131) multinazionali. **Nel 94% dei casi gli intervistati hanno dichiarato di aver assunto giovani neolaureati negli ultimi tre anni, per un totale di 5.754 inserimenti:** si tratta dunque di rispondenti la cui opinione sull'Università e i suoi percorsi di riforma è basata su una conoscenza diretta della qualità dei giovani laureati. Il 63% degli inserimenti è avvenuto con contratto a termine (in primo luogo tempo determinato, seguito da stage/tirocini e apprendistato), il restante 37% con contratto a tempo indeterminato.

## Le imprese e i laureati

La grandissima maggioranza degli intervistati considera i laureati *fondamentali* per la propria impresa ed ha effettuato assunzioni di neolaureati negli ultimi tre anni, con una preferenza per i laureati magistrali, pur in presenza di assunzioni anche di laureati triennali.

La laurea è necessaria ma non sufficiente: se ne riconosce il "valore aggiunto" (rispetto al diploma), ma **la fase di formazione in azienda è ancora ritenuta indispensabile.** Si conferma quindi il ruolo centrale del capitale umano nelle aziende, un capitale umano che si forma combinando l'apprendimento universitario con la fase di formazione sul posto di lavoro.

**Grafico 1 - Importanza della laurea e della sede Universitaria<sup>2</sup>**

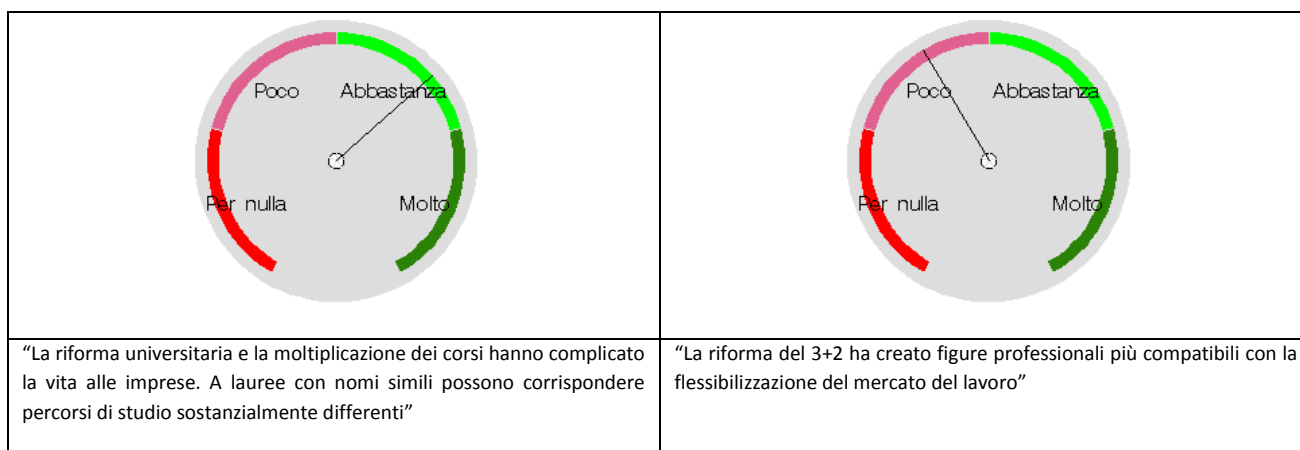


<sup>2</sup> Il questionario presentava una serie di affermazioni, rispetto alle quali è stato chiesto alle imprese di esprimere un grado di condivisione su una scala da 1 a 4.

## Le imprese e la riforma

Gli intervistati mettono in luce che la proliferazione dei titoli della riforma universitaria ha reso più complicata la selezione del personale in quanto il **“prodotto” universitario ha perduto la sua riconoscibilità agli occhi dei direttori del personale**: le imprese hanno oggi maggiori difficoltà a riconoscere le competenze sottostanti “un’etichetta” di laurea.

**Grafico 2 - Valutazione della riforma**

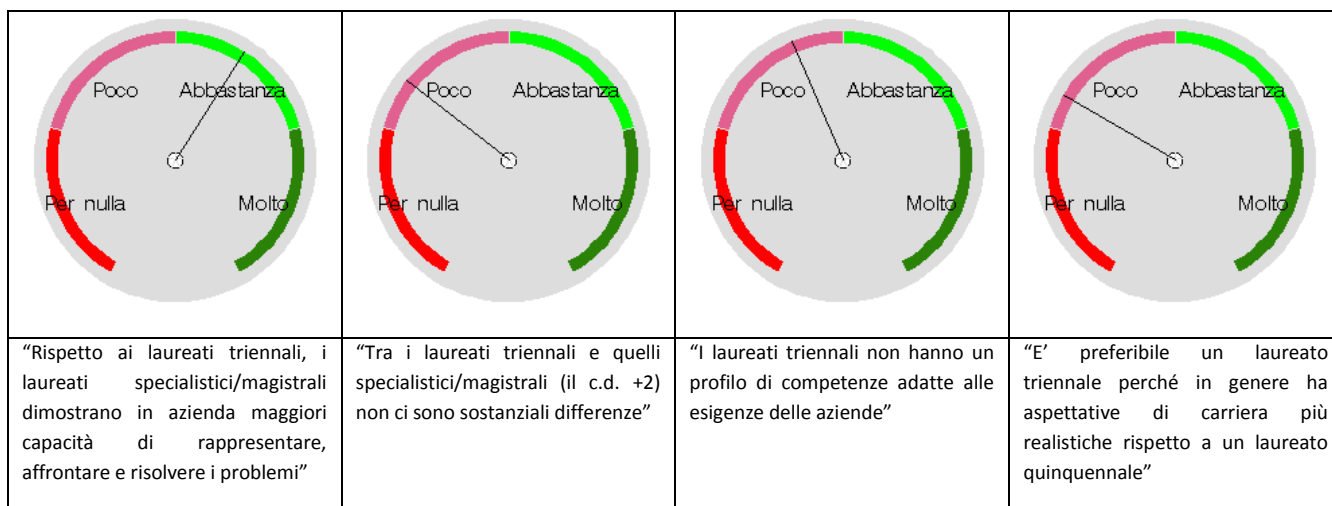


**Le imprese riconoscono che i “triennali” e i “magistrali” hanno competenze diverse, ed è questo un esito positivo e non scontato della riforma.**

Al laureato magistrale viene riconosciuta una maggior capacità di *problem solving*, senza che questo generi aspettative di carriera eccessivamente “pretenziose” o non realistiche. Tuttavia, anche il laureato triennale trova una sua collocazione in azienda e il suo profilo di competenze non viene giudicato inadeguato, come testimoniato anche dalle assunzioni effettuate negli ultimi anni dalle imprese intervistate.

Le caratteristiche dell’intervistato influenzano la percezione sulle differenze tra laureati triennali e magistrali: se il capo del personale è laureato oppure vi è una alta presenza di laureati in impresa, il giudizio espresso sulla differenza tra le due figure di laureati è più netto.

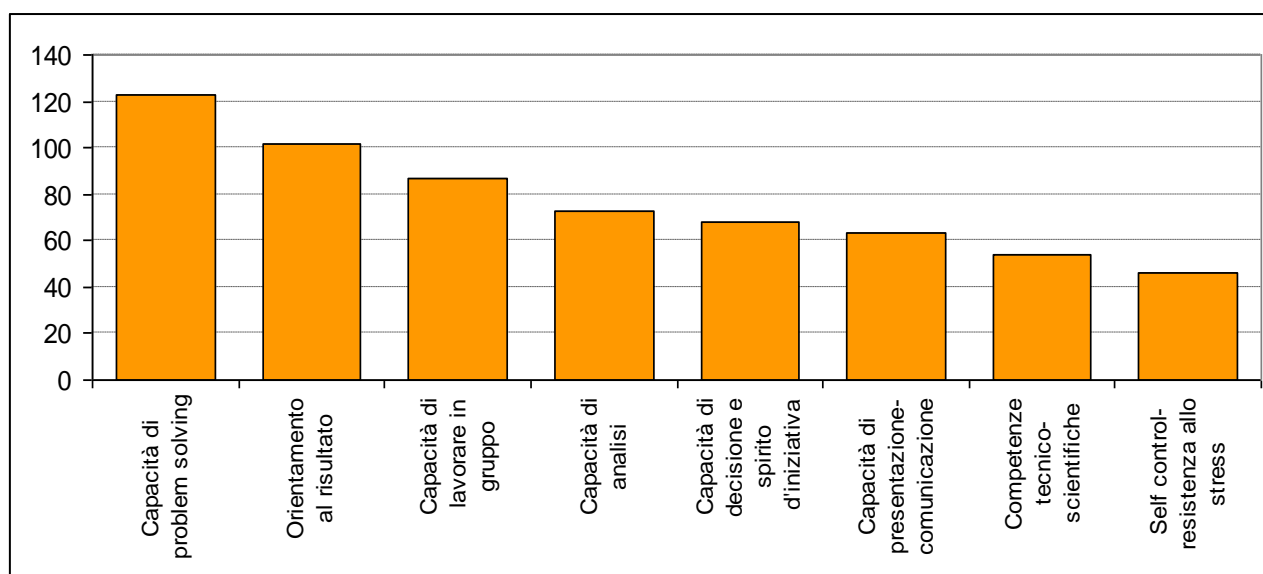
**Grafico 3 - Differenze tra laureati triennali e magistrali**



## Che cosa manca all'attuale offerta formativa?

Le Università continuano a fornire le competenze disciplinari generali: solo una percentuale ridotta degli intervistati ritiene che ai neolaureati manchino le basi tecnico-scientifiche. Tuttavia le imprese evidenziano come questa formazione non sia di per sé sufficiente nel mondo del lavoro: è necessaria una formazione aziendale che completi il bagaglio di conoscenze e di competenze dei laureati. **Particolarmente carenti, agli occhi dei direttori del personale, sono la capacità di *problem solving* da parte dei neolaureati e il loro orientamento al risultato.**

**Grafico 4 - Aspetti carenti dell'attuale offerta formativa: numero risposte per ciascun aspetto proposto (3 risposte possibili)**

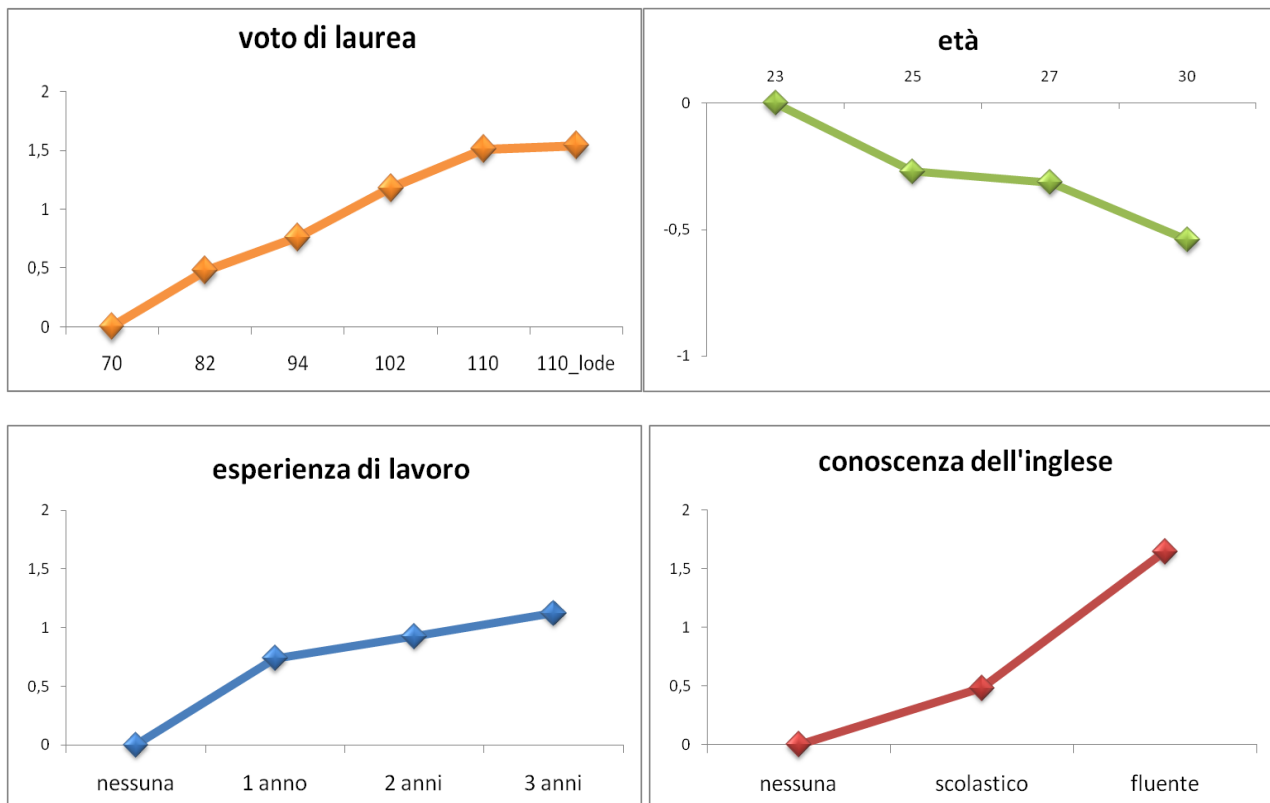


Una valutazione generale della qualità dell'università italiana negli ultimi 10 anni, porta solo il 18% ad affermare che sia aumentata, il 38% ritiene che non sia variata, mentre il 54% dei responsabili delle risorse umane intervistate rileva un peggioramento della qualità. La probabilità di un giudizio negativo aumenta se il direttore del personale si trova in un'impresa con un'elevata quota di laureati. Inoltre il giudizio negativo viene espresso con maggiore frequenza dagli intervistati del Sud Italia.

## Le imprese e il candidato ideale

E' stato chiesto a ogni direttore del personale di valutare (con un voto da 1 a 10) una serie di 5 figure generate casualmente mescolando le seguenti caratteristiche individuali: Genere (maschio/femmina); Età (23 anni; 25 anni; 27 anni; 30 anni); Tipo di laurea (triennale/quinquennale); Votazione al conseguimento del titolo di studio (70; 82; 94; 102; 110; 110 e lode); Conoscenza inglese (nessuna; scolastico; fluente); Esperienze di lavoro (nessuna; 1 anno; 2 anni; 3 anni).

Con un esercizio di *Conjoint analysis* si sono analizzati i voti dati alle 1.130 figure generate, ottenendo una valutazione complessiva delle diverse caratteristiche individuali attraverso un'unica unità di misura (si vedano i grafici sottostanti).



- i responsabili del personale non evidenziano preferenze diverse per candidati donne e uomini;
- la padronanza di un inglese fluente è il fattore più importante (produce un effetto positivo – circa due punti – comparabile con il passaggio da un voto di laurea pari a 70 a un 110 e lode);
- aver conseguito una laurea magistrale/specialistica migliora il profilo di quasi un punto (premio peraltro equivalente a quello derivante da un paio di anni di esperienza per un laureato triennale);
- l'esperienza di lavoro (anche generica: “aver visto come funziona il mondo del lavoro”) è sempre valutata positivamente, ma è soprattutto il passaggio dall'assenza di esperienza a un anno di esperienza che dà il premio maggiore.
- il voto di laurea ha un effetto crescente sulla valutazione, ma la lode rispetto al 110 dà un incremento minimo alla valutazione.
- al crescere dell'età diminuisce l'attrattività del candidato, ma ciò avviene in modo discontinuo. Le imprese sembrano dividere i candidati in tre grossi gruppi: (i) molto giovani, laureati in tempo, ovviamente preferiti; (ii) nella fascia di età 25-27, con un grado di preferenza minore rispetto ai primi, ma con una penalità, a parità di altre condizioni molto limitata; (iii) varcare la soglia dei trent'anni comporta una netta perdita di gradimento rispetto agli altri due gruppi.

**Dall'analisi emerge il profilo del laureato con le maggiori probabilità di assunzione: innanzitutto deve avere una buona conoscenza della lingua inglese e almeno un anno di esperienza di lavoro, con un voto di laurea preferibilmente superiore a 100 e un'età ancora lontana dalla soglia dei 30 anni.** Da questo profilo ideale derivano indicazioni sia per il sistema di istruzione, che deve farsi maggiormente carico dell'insegnamento della lingua inglese evitando che questo onere ricada in modo esclusivo sulle famiglie, sia per i giovani, ai quali va suggerita la costruzione di un percorso formativo che sappia affiancare a una buona – e non necessariamente ottima - riuscita negli studi universitari anche esperienze concrete di lavoro e di stage, possibilmente all'estero.

Si è chiesto, inoltre, ai responsabili delle risorse umane di individuare alcune aree funzionali dell'azienda e all'interno di esse di segnalare l'indirizzo di laurea del candidato ideale per un ipotetico posto vacante<sup>3</sup>. Le tre aree funzionali più segnalate in questo esercizio – che non necessariamente rispecchiano gli effettivi fabbisogni di personale - sono state l'area commerciale, quella delle risorse umane e quella della progettazione e ricerca e sviluppo. Le risposte delle imprese mostrano una notevole varietà di indicazioni che comprendono sia lauree scientifiche che umanistiche. Concordemente alle attese, si rileva una supremazia degli indirizzi economico-statistici per l'area commerciale e marketing; frequenti indicazioni di indirizzi umanistici per i posti nell'area delle risorse umane, con le lauree dell'area psicologica che prevalgono su quelle giuridiche; una predominanza di indirizzi ingegneristici – in particolare di ingegneria industriale - per l'area della produzione, ricerca e sviluppo.

**Tabella 1 - Lauree di provenienza preferite dalle imprese per area funzionale in cui è ipotizzato il posto vacante**

Commerciale, marketing, vendite		Organizzazione risorse umane		Progettazione, ricerca e sviluppo, servizi tecnici	
Economico - statistico	107	Psicologico	54	Ingegneria industriale	71
Politico - sociale	23	Giuridico	43	Ing. elettronica e dell'inform.	38
Altri indirizzi di ingegneria	20	Economico - statistico	32	Altri indirizzi di ingegneria	28
Ingegneria industriale	16	Politico - sociale	28	Ing. civile e ambientale	13
Giuridico	9	Insegnamento e Form.	26	Scientifico, matem. e fisico	8
Ing. elettronica e dell'inform.	7	Letter., filosof., storico e art.	12	Politico – sociale	3
Psicologico	7	Altri indirizzi di ingegneria	5	Insegnamento e Formazione	2
Letter., filosof., storico e art.	4	Linguistico	2	Letter., filosof., storico e art.	1
Linguistico	4	Ing. elettronica e dell'info.	1	Psicologico	1
Agrario, alimentare e zootecnico	2	Sanitario e paramedico	1		
Architett., urban. e territoriale	2				
Scientifico, matematico e fisico	2				
Insegnamento e Formazione	1				
Sanitario e paramedico	1				

<sup>3</sup> Sono stati complessivamente indicati dagli intervistati 1.107 indirizzi di laurea.

## **Le imprese e gli Atenei preferiti**

Si è chiesto ai responsabili del personale di indicare l'Ateneo di provenienza preferibile per un candidato da assumere. Si potevano indicare tre opzioni. Per i 678 profili (corrispondenti a 3 per ciascuno dei 226 intervistati) sono state espresse in totale 1.498 indicazioni di Ateneo, compresa la modalità "indifferente".

La concentrazione delle imprese italiane – e di quelle del campione – nell'area milanese e più in generale nella circoscrizione nord-ovest potrebbe aver influenzato le scelte. Si è dunque cercato di valutare il gradimento degli Atenei al netto del fattore "localizzazione delle imprese". Si è considerata la distanza tra gli Atenei indicati e la sede dell'azienda coinvolta nell'esercizio, attribuendo un punteggio maggiore alle scelte che hanno interessato Atenei con un più ampio raggio reputazionale. **L'esercizio segnala il primato della Bocconi e del Politecnico di Milano, seguite dal Politecnico di Torino, la Statale di Milano, la LUISS di Roma, la "Cattolica" di Milano e l'Università "Federico II" di Napoli.**

Come si può constatare, la reputazione degli Atenei presso le imprese italiane non è disgiunta dalle loro dimensioni (nessun Ateneo di modeste dimensioni entra in classifica) e dalla loro storia (non viene menzionato nessun Ateneo di recente costituzione).