

Sesta Indagine Neolaureati

Paolo Citterio, Presidente GIDP/HRDA
Silvia Zanella, Content and Communication Manager Monster.it

Assolombarda, 27 luglio 2006



Ne discutono:

Dott.ssa Laura Mengoni, Responsabile Area Formazione,
Scuola, Università e Ricerca di Assolombarda

Prof. Vito Moramarco - Presidente Comitato Università
Cattolica - Mondo Lavoro

Dott.ssa Marella Caramazza – Istud

Dott. Stefano Secchi – Direttore Risorse Umane - Medtronics

Prof. Pietro Ichino – Master Europeo in scienze del lavoro

Dott. Francesco Gazzoletti – IBM – Rotating Chair

Moderatore:

Dott. Walter Passerini – Job 24 Sole 24 ore



L'Indagine 2006

➤ Indagine

B2B

Questionario on line riservato, trasmesso tramite email ai soci GIDP/HRDA:
110 partecipanti



The screenshot shows a survey form with the GIDP HRDA logo and the Monster logo. At the top, there is a progress bar from 0% to 100%. The form has three input fields: 'Cognome e Nome', 'Azienda', and 'Provincia (sigla)'.

Cognome e Nome	<input type="text"/>
Azienda	<input type="text"/>
Provincia (sigla)	<input type="text"/>

➤ Indagine

B2C

Questionario on line aperto agli utenti di Monster:
986 partecipanti



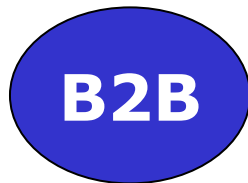
The screenshot shows a survey form with the GIDP HRDA logo and the Monster logo. At the top, there is a progress bar from 0% to 100%. The form has a question: 'Hai mai fatto uno stage prima di essere assunto come neolaureato?' with two radio button options: 'Si' and 'No'.

Hai mai fatto uno stage prima di essere assunto come neolaureato?	
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No

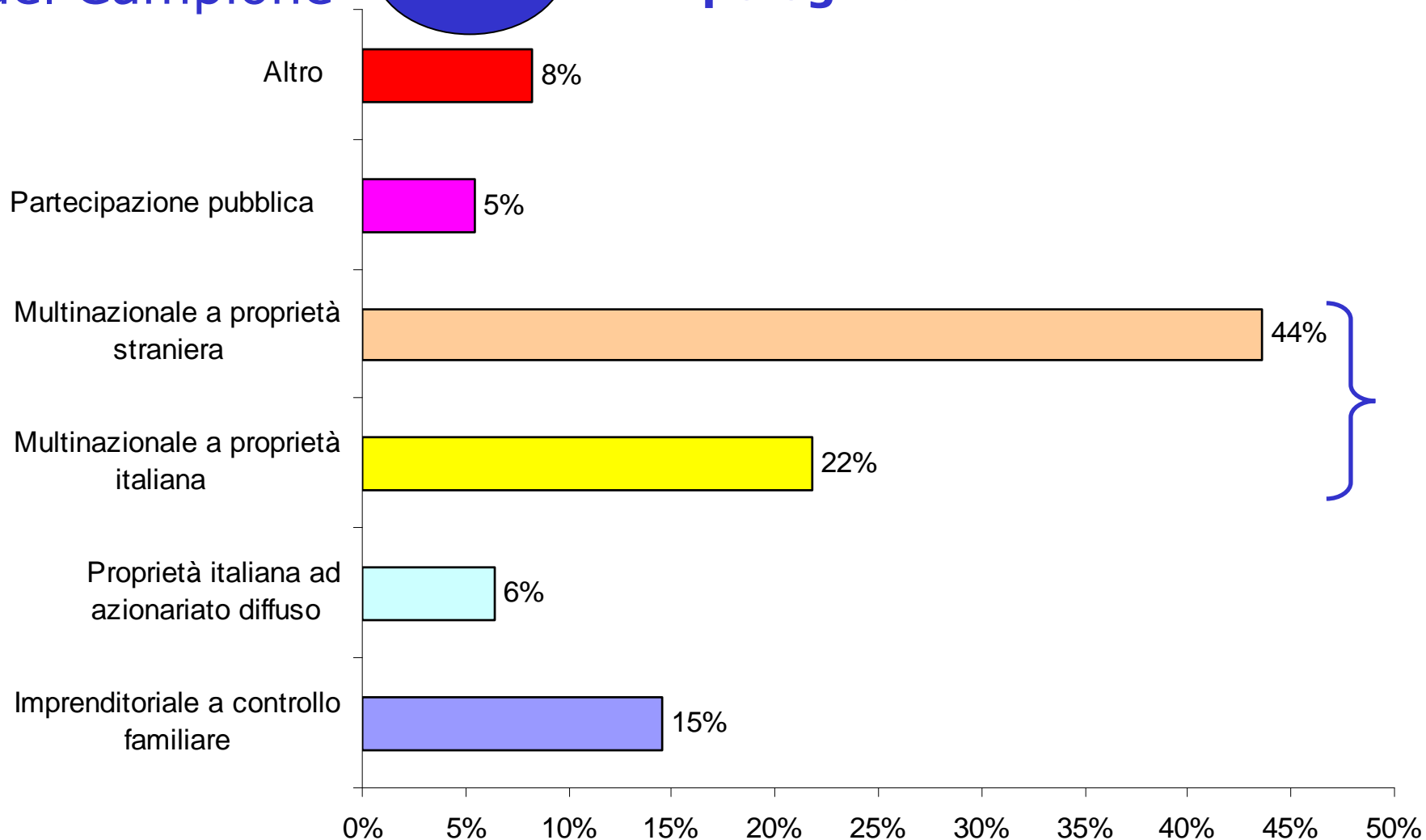
Sesta Indagine Neolaureati: Il campione



Composizione del Campione

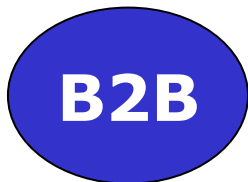


Tipologia d'azienda

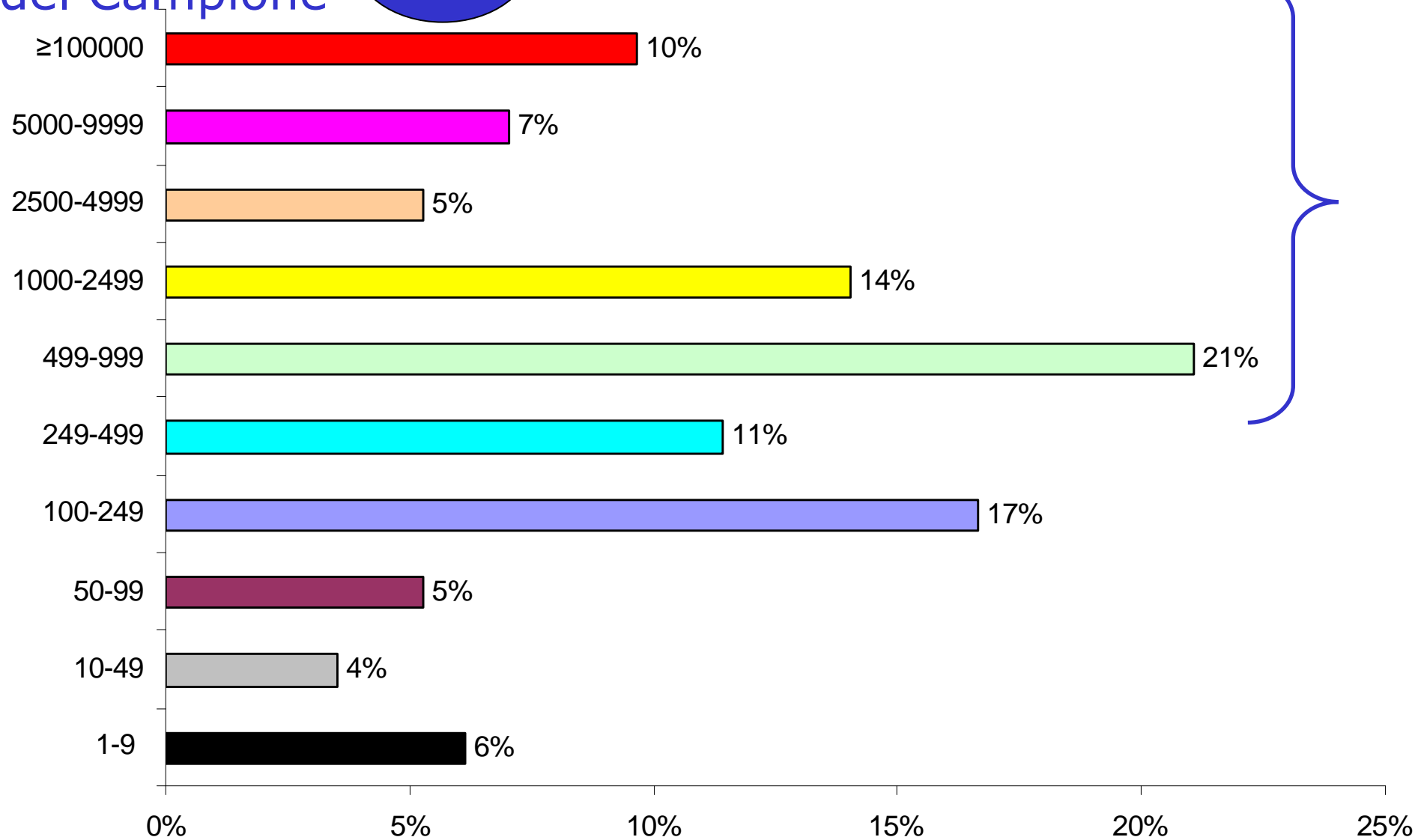


Due terzi dei rispondenti fanno parte di aziende **multinazionali** e provengono dal **Nord Italia**, più in particolare da Milano e provincia.

Composizione del Campione

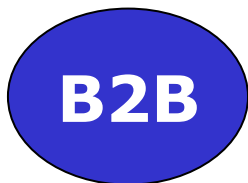


Numero dipendenti

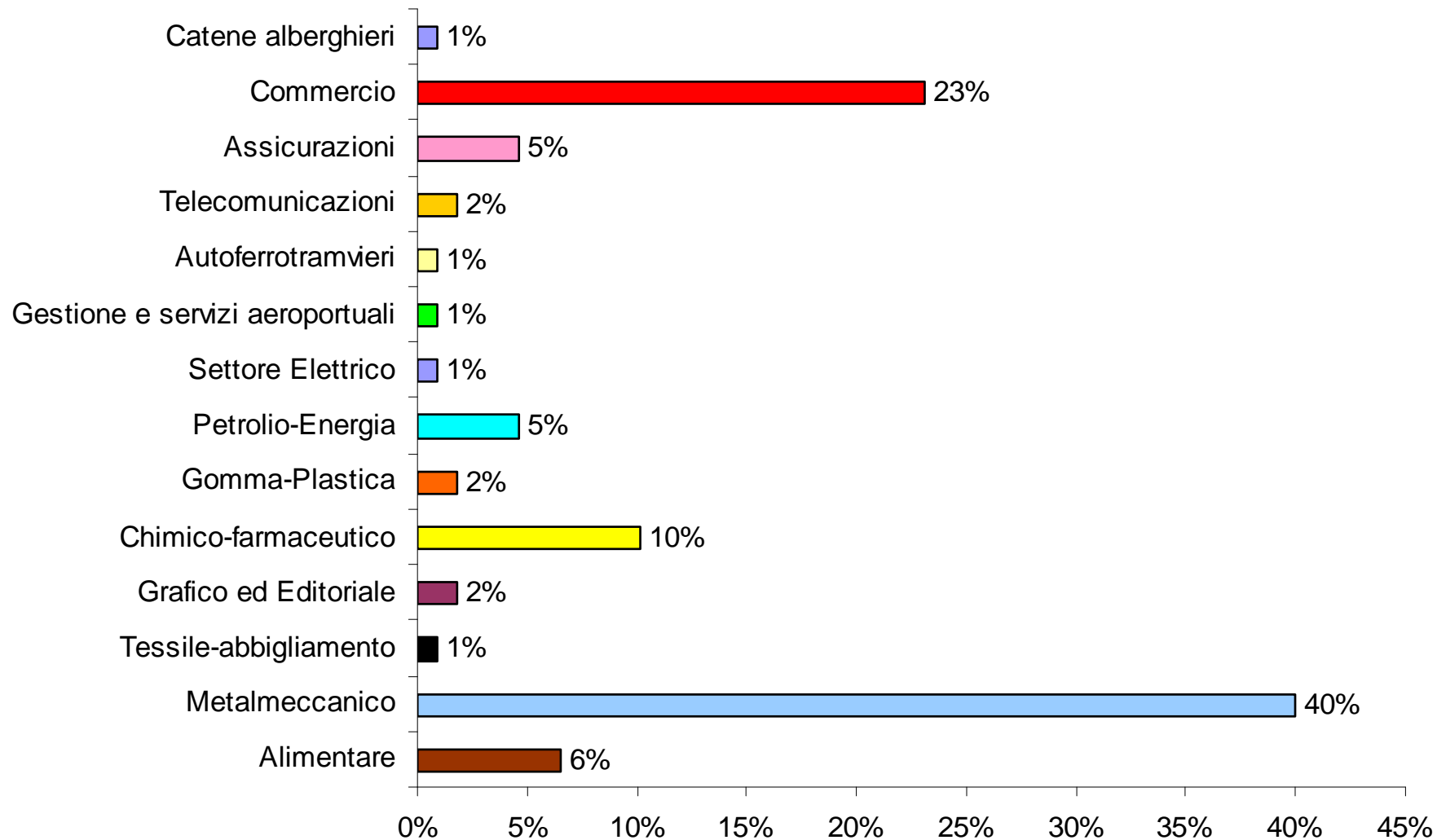


Più della metà delle aziende prese in considerazione ha **oltre 500 dipendenti.**

Composizione del Campione



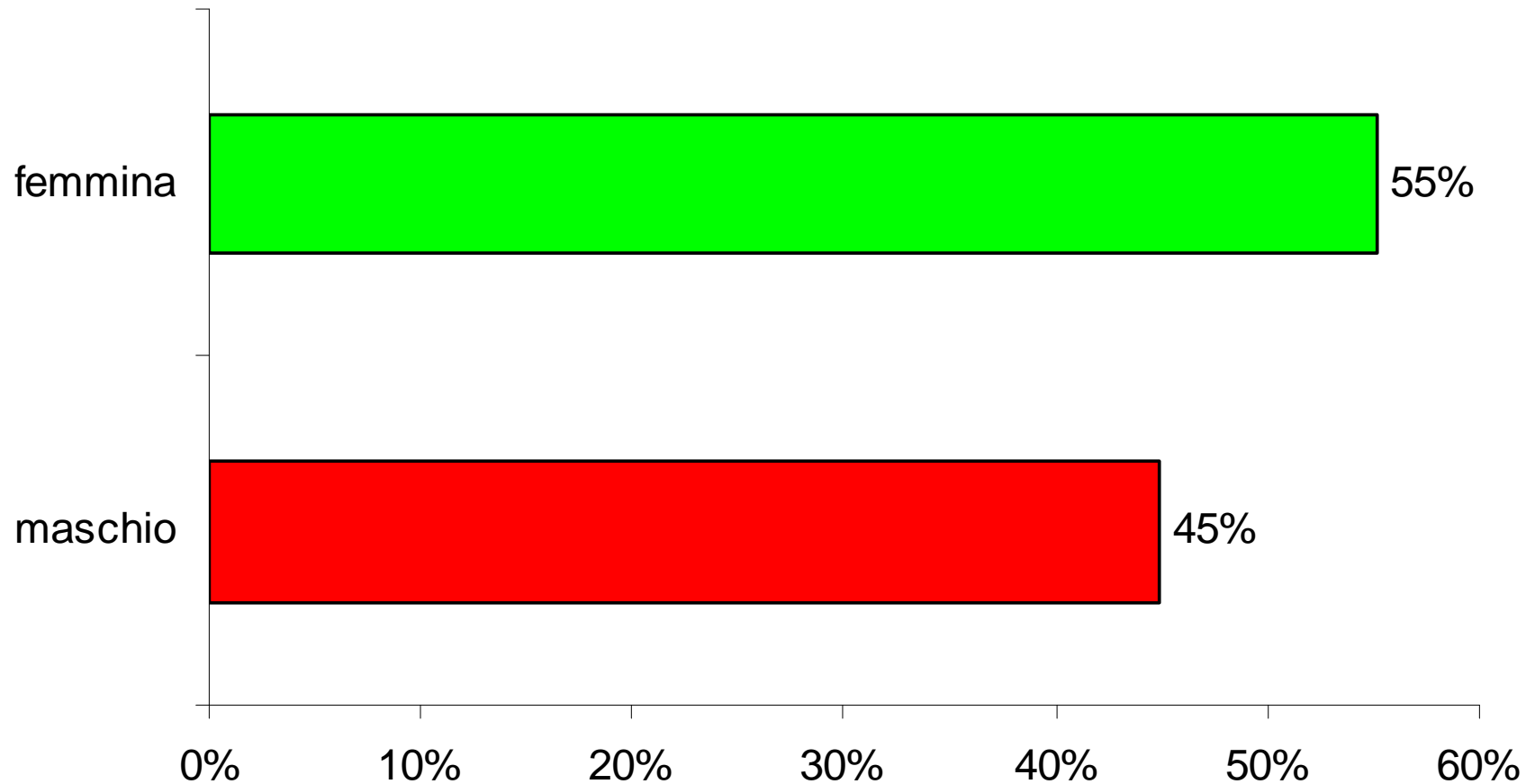
CCNL applicato



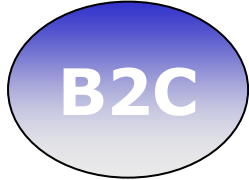
Le aziende che hanno risposto al questionario fanno riferimento soprattutto al CCNL **Metalmecanico** e al **Commercio**.

Composizione del Campione

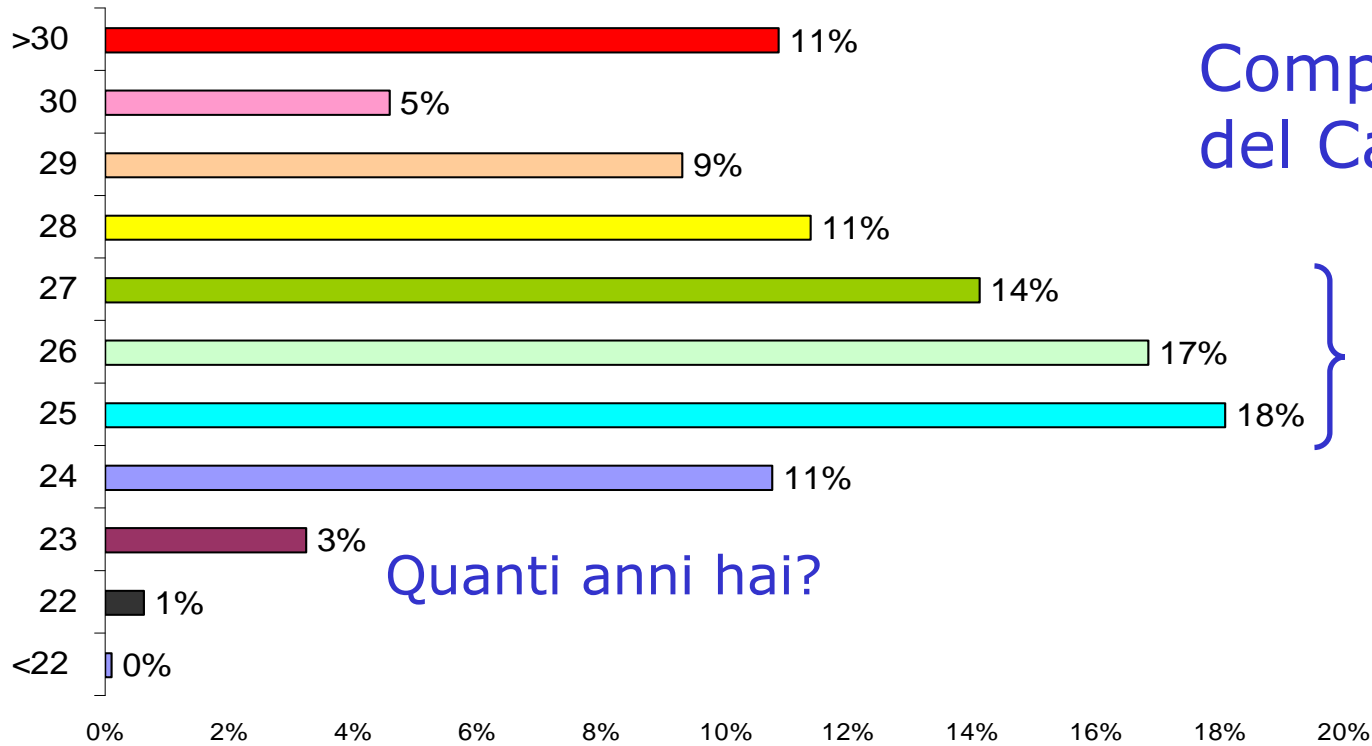
B2C



I neolaureati rispondenti al questionario, soprattutto **donne**, provengono da tutte le province italiane, con una prevalenza di Milano, Roma, Napoli, Torino, Bologna e Bari.

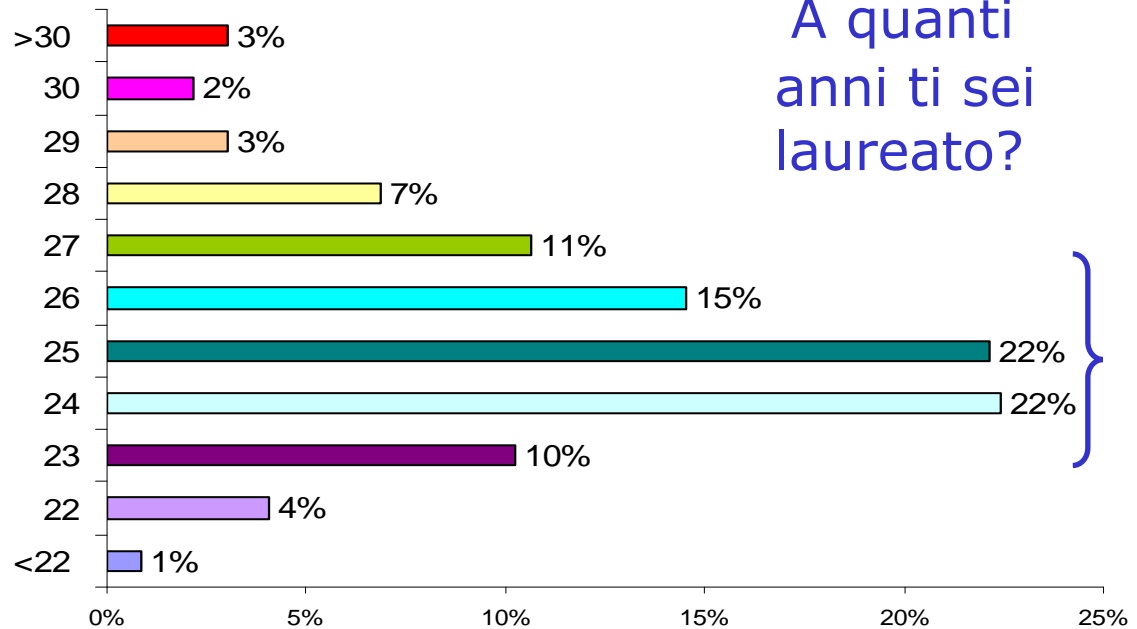


Composizione del Campione



Quanti anni hai?

A quanti anni ti sei laureato?



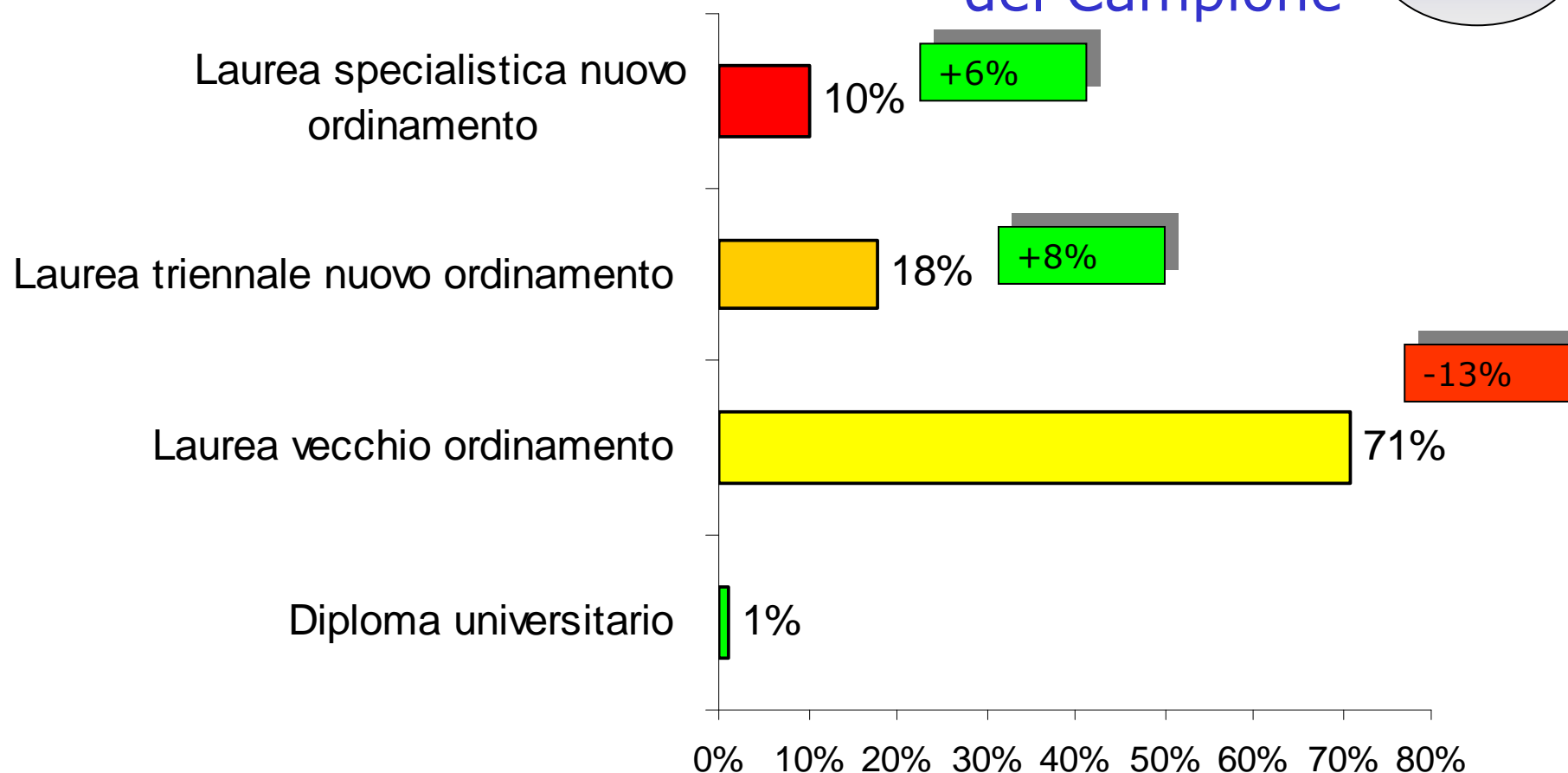
La metà degli intervistati ha un'età compresa tra i 25 e i 27 anni.

Oltre due terzi del campione si è laureato fra i 23 e i 26 anni.

Sei in possesso di:

Composizione
del Campione

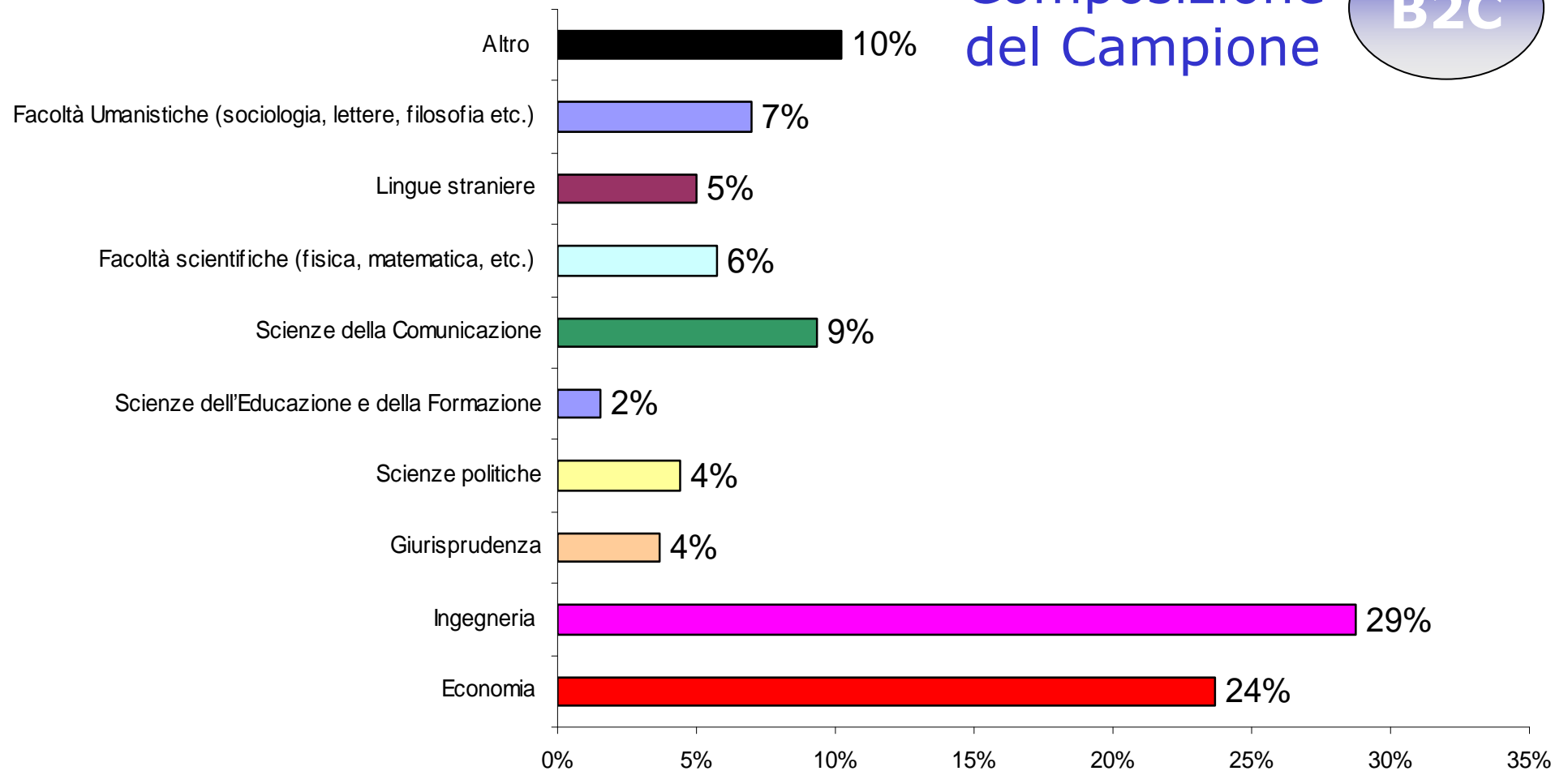
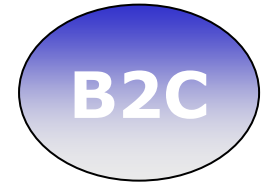
B2C



La maggior parte dei neolaureati che hanno risposto al questionario è in possesso di una **laurea vecchio ordinamento** (71%). In crescita però i neo del nuovo ordinamento.

Sei laureato in:

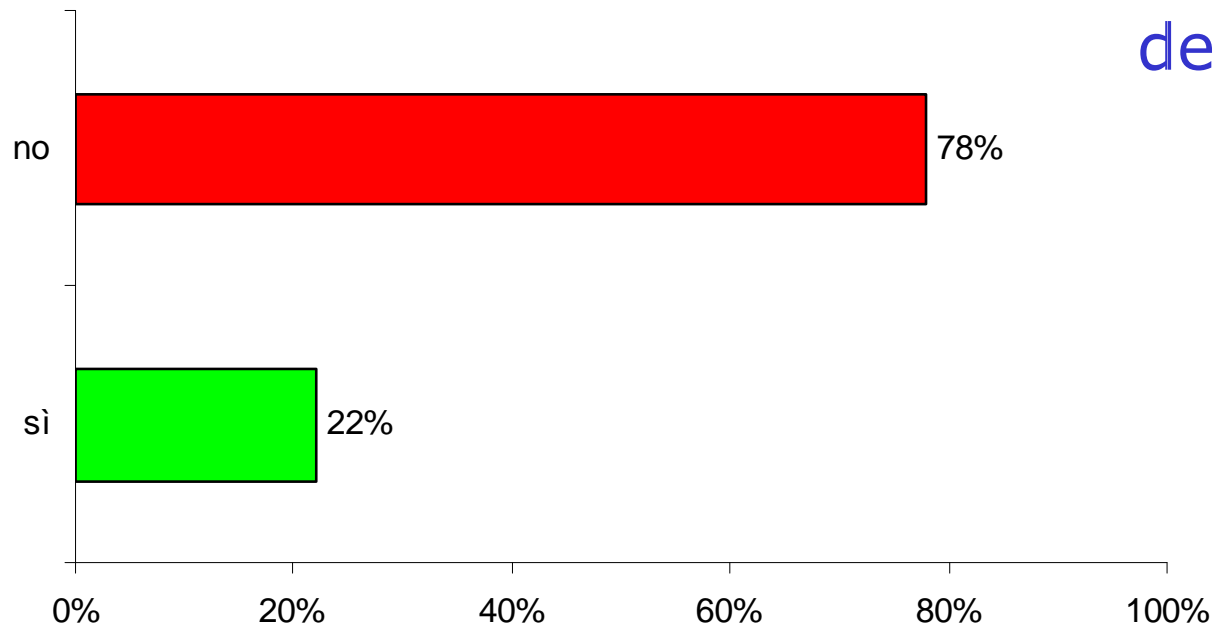
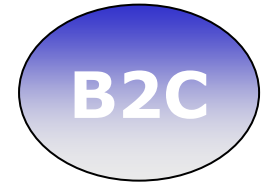
Composizione
del Campione



La maggior parte dei neolaureati che hanno risposto al questionario ha conseguito il titolo accademico in **Ingegneria** (29%) e in **Economia** (24%).

Hai avuto esperienze di studio all'estero?

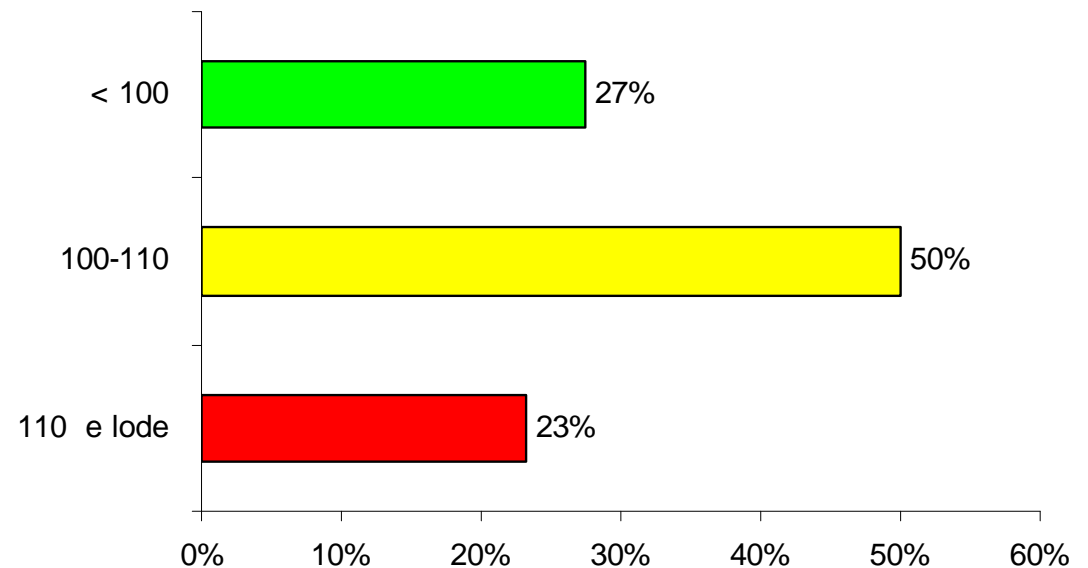
Composizione
del Campione

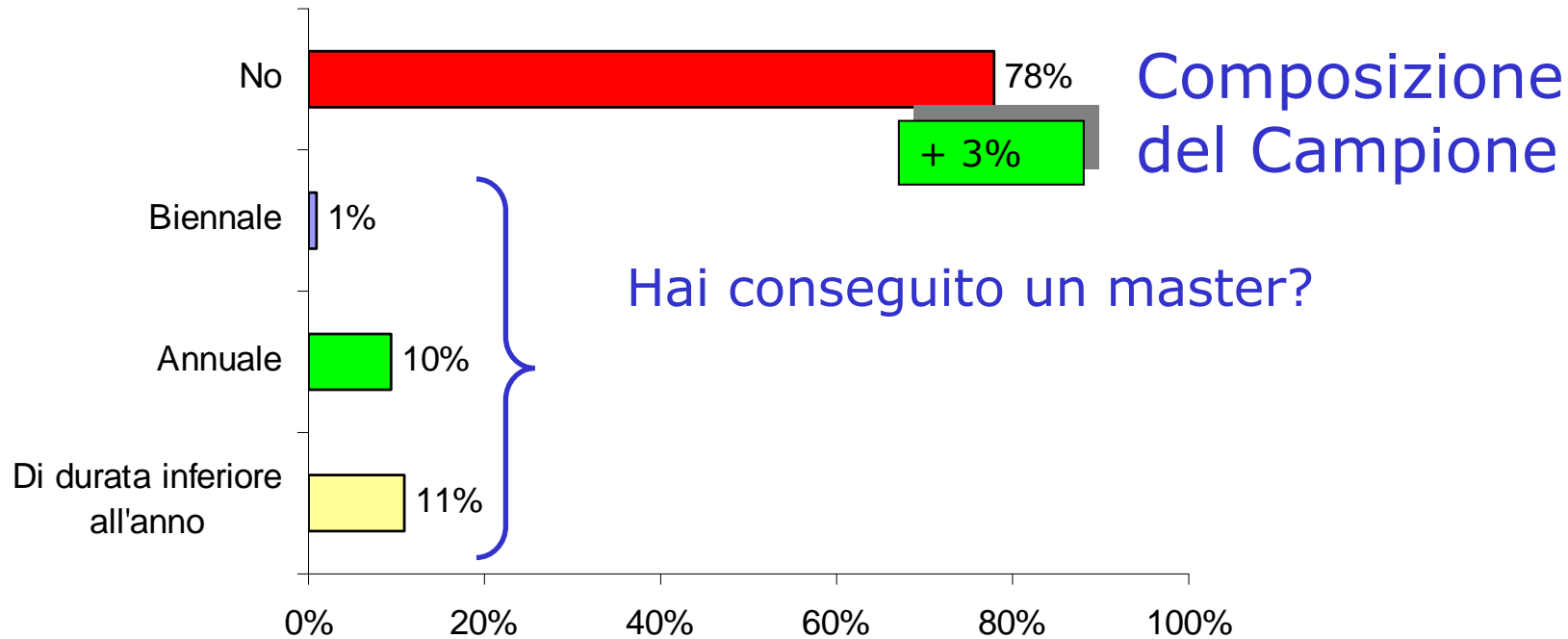
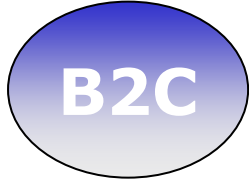


Più di un neolaureato su cinque ha compiuto un'esperienza di studio all'estero (22%).

Una percentuale simile a quella dei neolaureati con il massimo dei voti (23%).

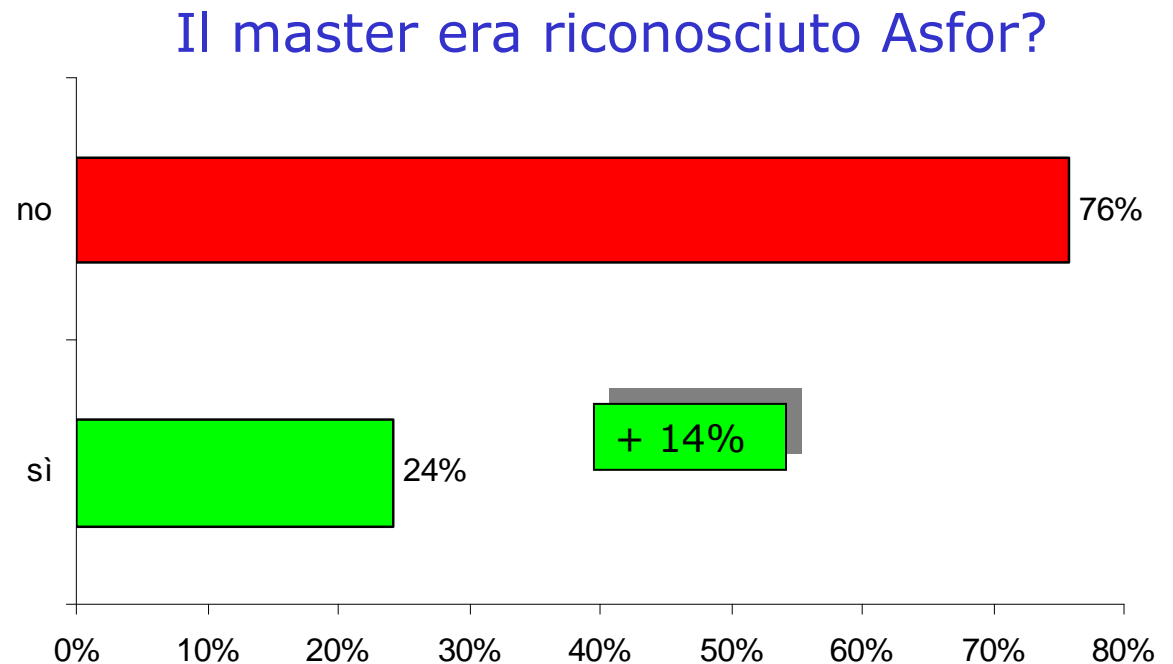
Qual è il tuo voto di laurea?





Se lo scorso anno un neolaureato su quattro aveva conseguito un master, nel 2006 la percentuale scende al 22%.

Più che raddoppiate, però, le scelte di master riconosciuti Asfor.

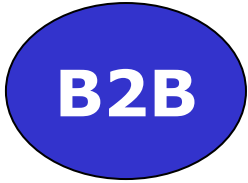


Sesta Indagine Neolaureati: I risultati

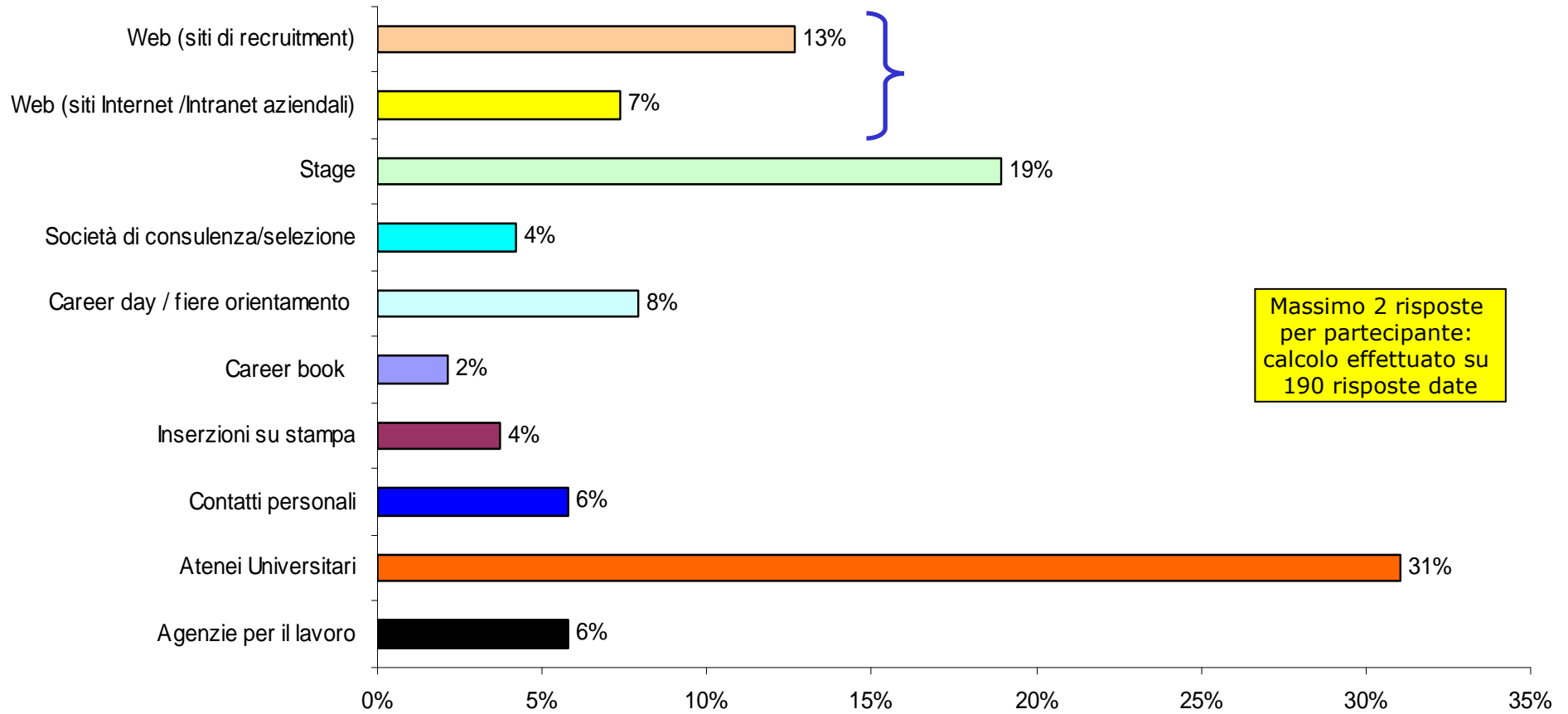


Ricerca e Selezione

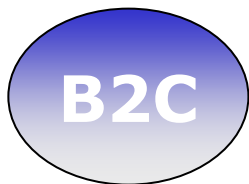




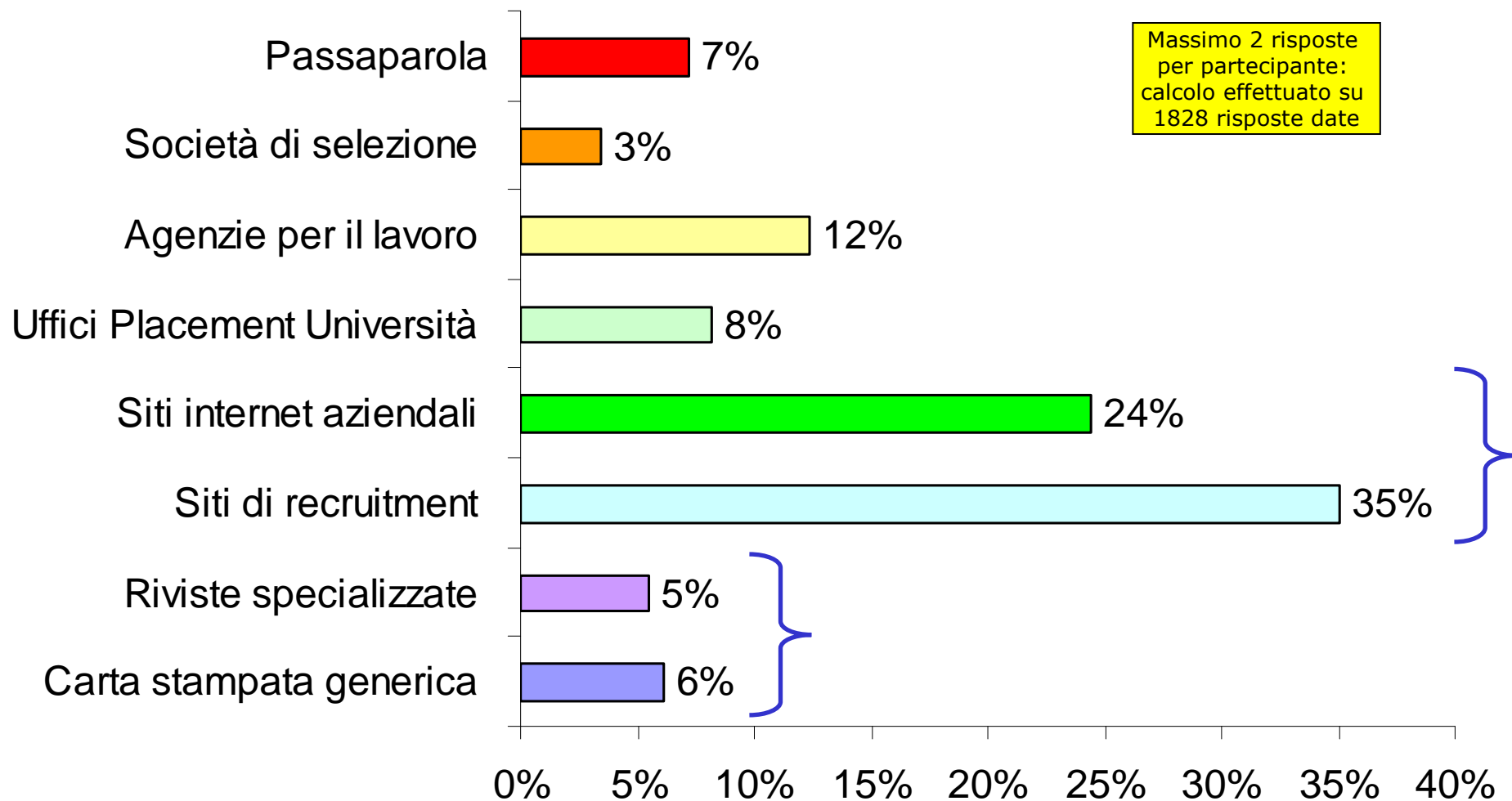
Quali sono le fonti di recruiting alle quali si rivolge principalmente la Sua azienda per la ricerca di neolaureati?



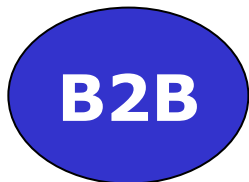
Gli atenei sono la prima risorsa per ricercare neolaureati, seguiti da Internet e dagli stage.



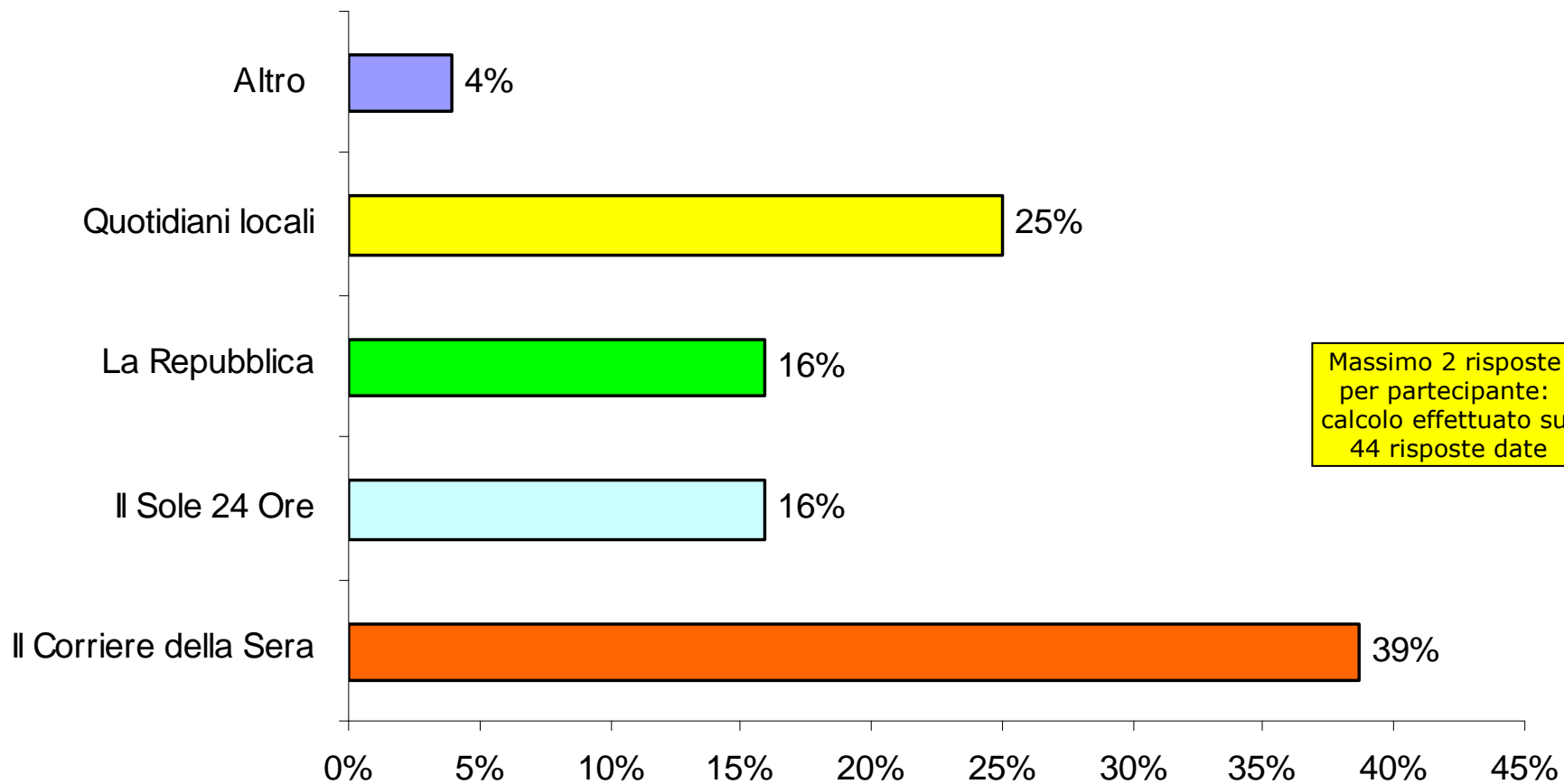
Quali canali utilizzi (o hai utilizzato) per cercare lavoro da neolaureato?



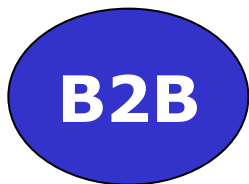
Fortissimo ricorso all'on line, seguito a distanza dalle agenzie per il lavoro e dalla carta stampata (generica e riviste).



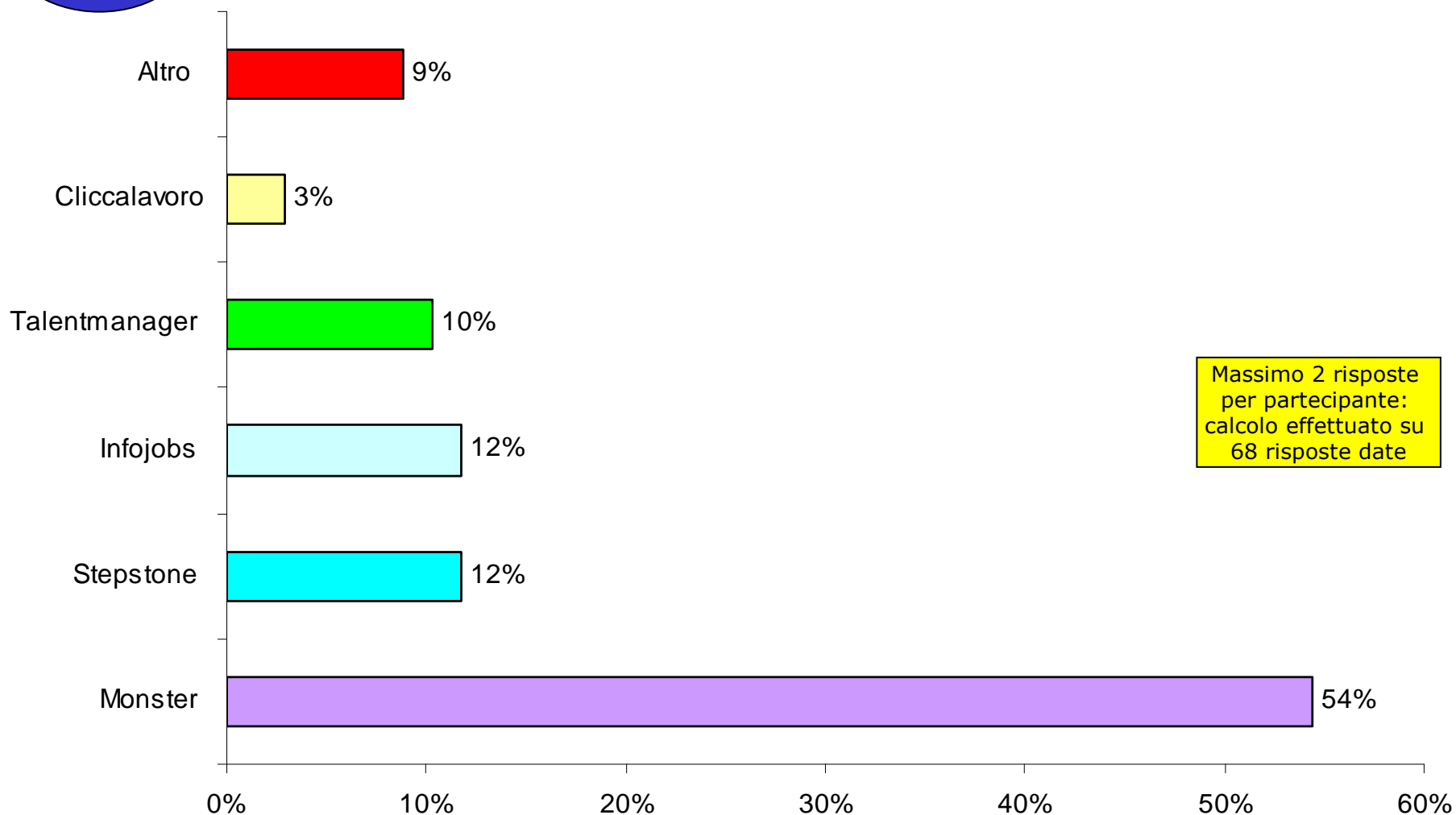
Se fra le fonti di recruitment usate le inserzioni su carta stampata, indicare quali:



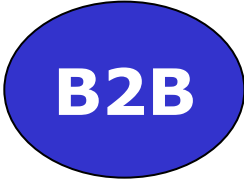
Tra coloro che utilizzano questo canale, il Corriere della Sera rimane l'opzione cartacea più gettonata, in aumento la stampa locale.



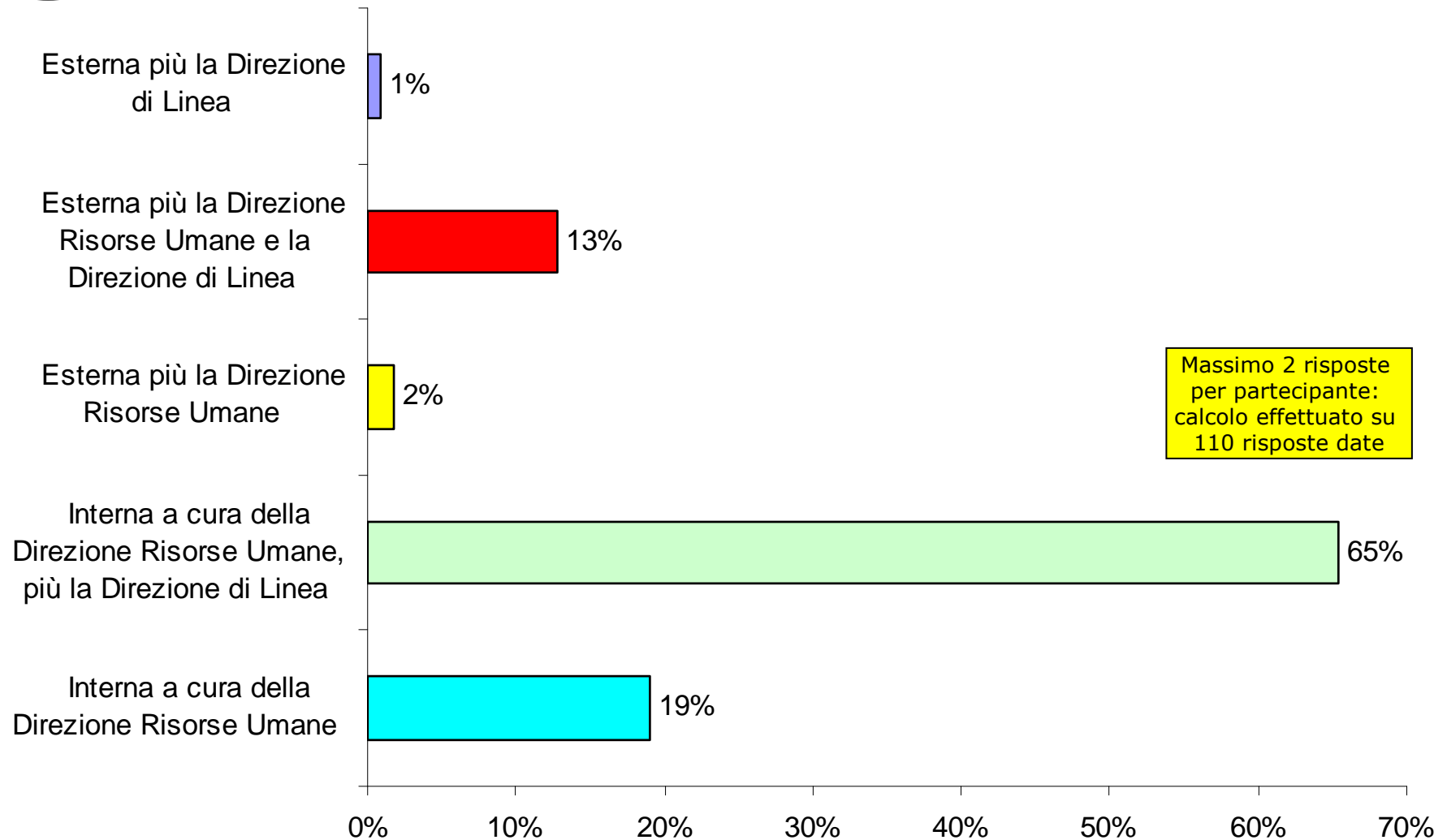
Se fra le fonti di recruitment usate il web (siti di recruitment) indicare quali



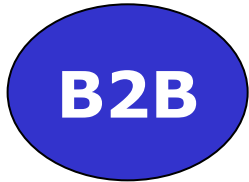
Tra coloro che utilizzano il canale Internet, Monster.it è in assoluto il sito più utilizzato.



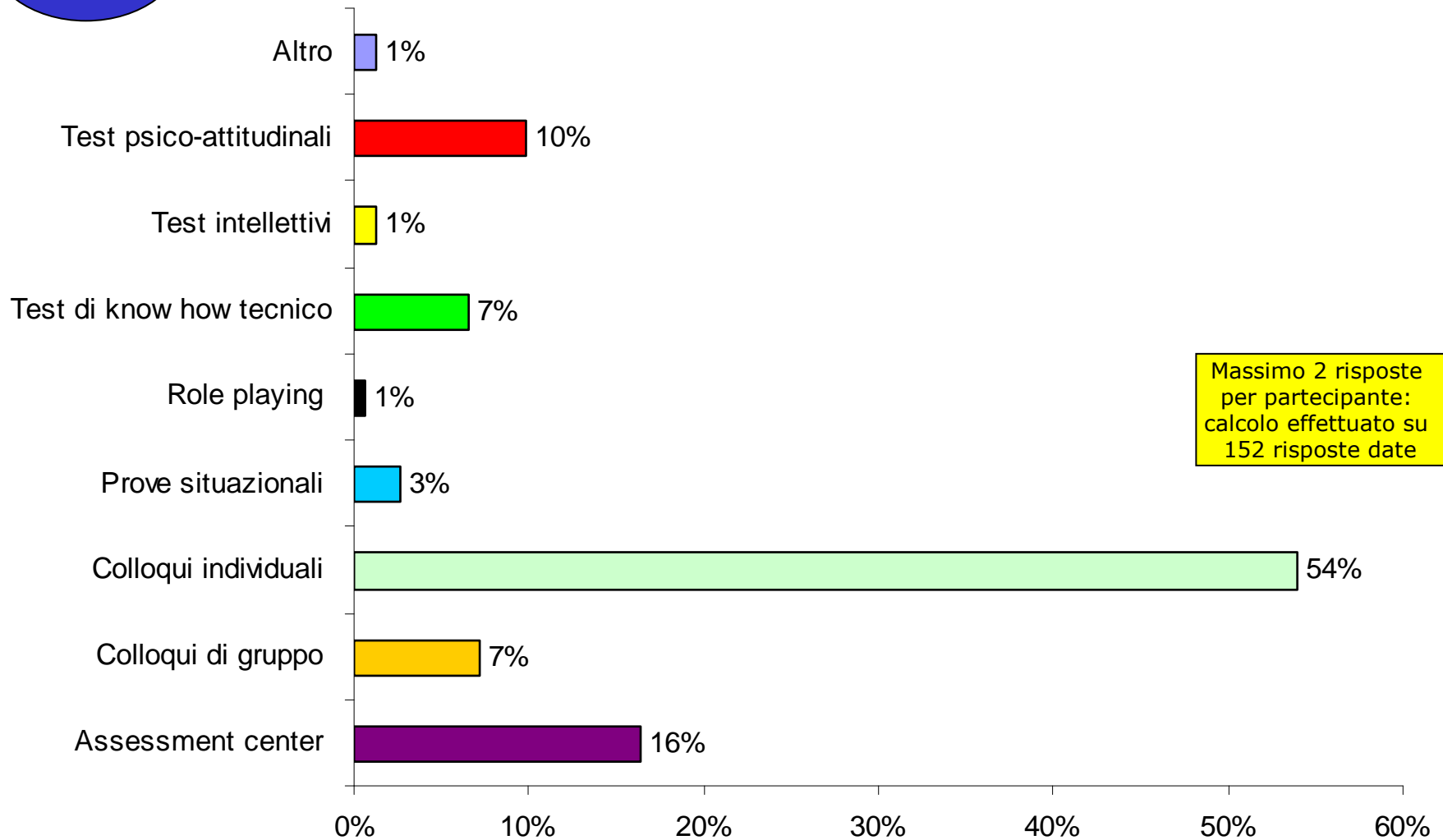
Come svolgete normalmente la selezione?



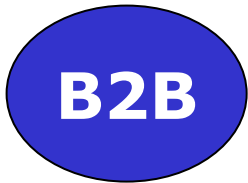
Nella maggior parte dei casi la selezione avviene internamente a cura della Direzione Risorse Umane e la Direzione di Linea.



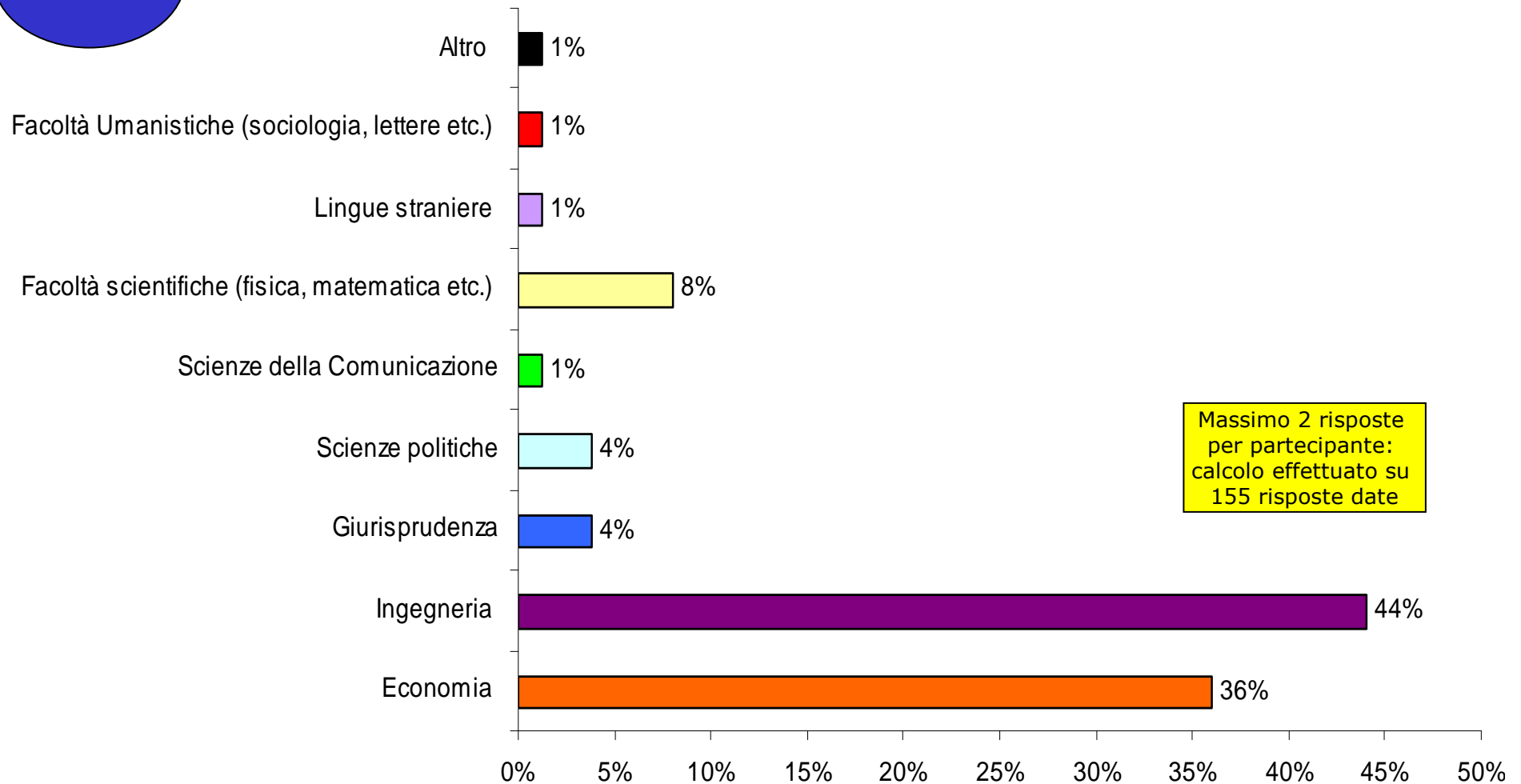
Quali strumenti di selezione utilizzate?



I colloqui individuali sono lo strumento principe per la selezione dei neo.



Quali sono state le lauree più selezionate negli ultimi due anni?

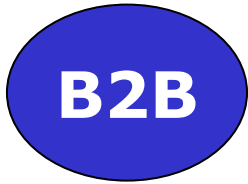


Ingegneria si conferma la chiave d'accesso privilegiata per entrare nel MdL, seguita da **Economia**.

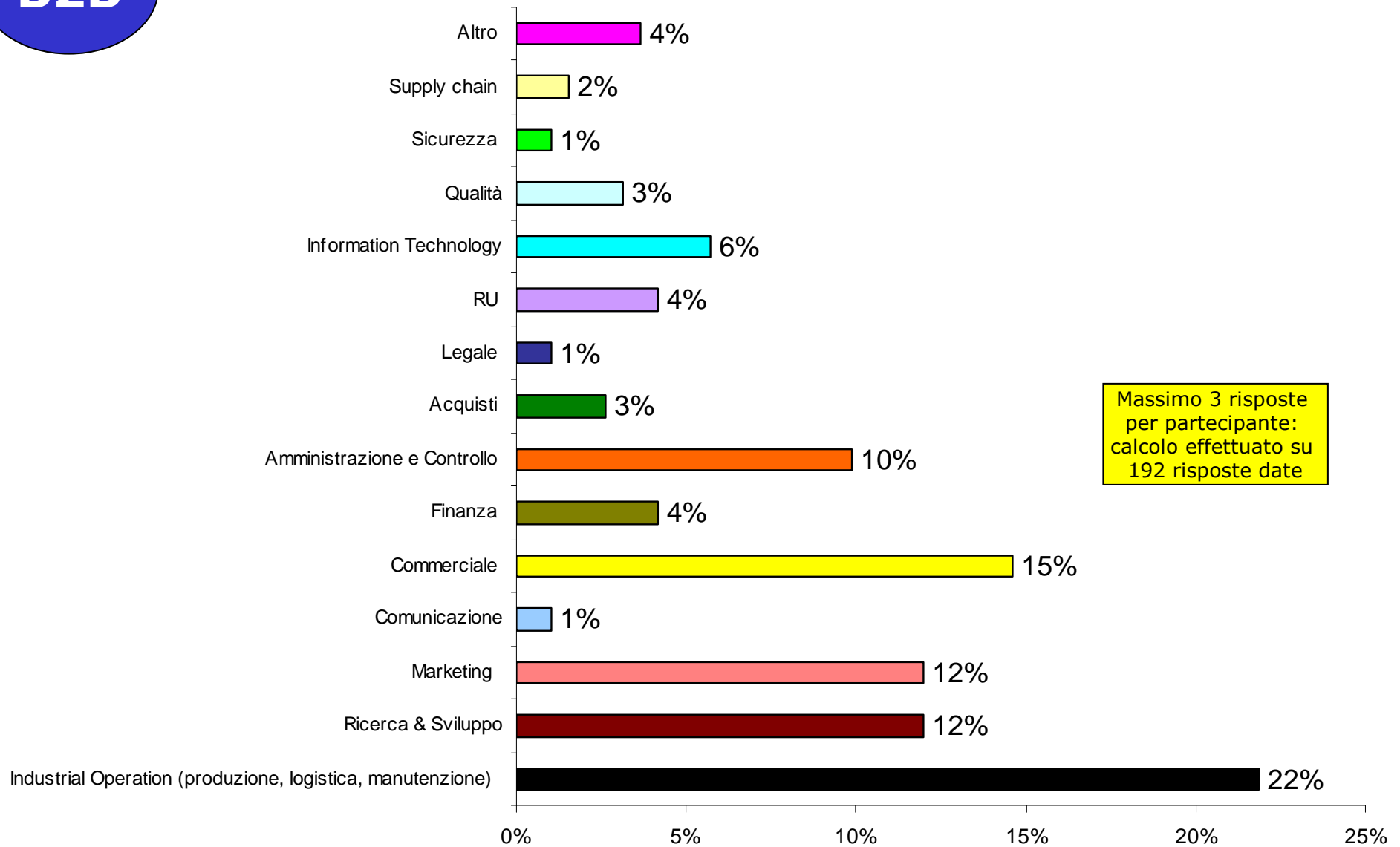
Esiste una discordanza piuttosto accentuata tra i titoli di studio conseguiti dai neo e quelli selezionati effettivamente dalle aziende.

Sesta Indagine Neolaureati: Inserimento in azienda

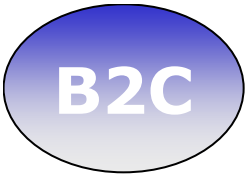




In quali aree funzionali è avvenuta la gran parte degli inserimenti di neolaureati negli ultimi due anni?



Industrial Operation, Commerciale, Marketing e Ricerca&Sviluppo si confermano le aree con più inserimenti di neo.



In quale area funzionale sei stato collocato come neolaureato?

Alcune indicazioni alla voce Altro:

Altro: attività con i giovani

Altro: analisi dei dati

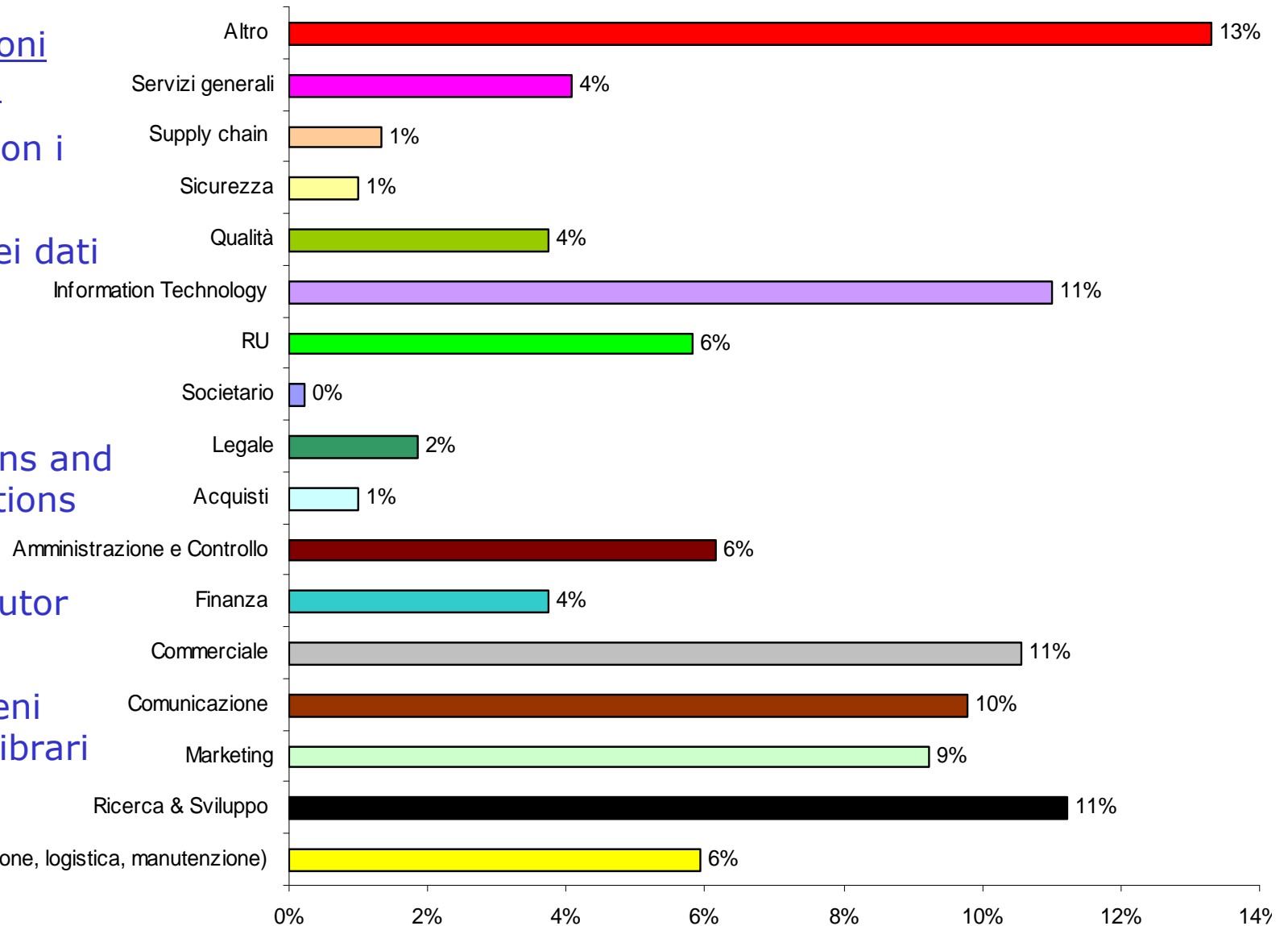
Altro: Grande Distribuzione Organizzata

Altro: Operations and Customer Relations

Altro: reclutamento/tutor aziendale

Altro: Tutela beni archeologici e librari

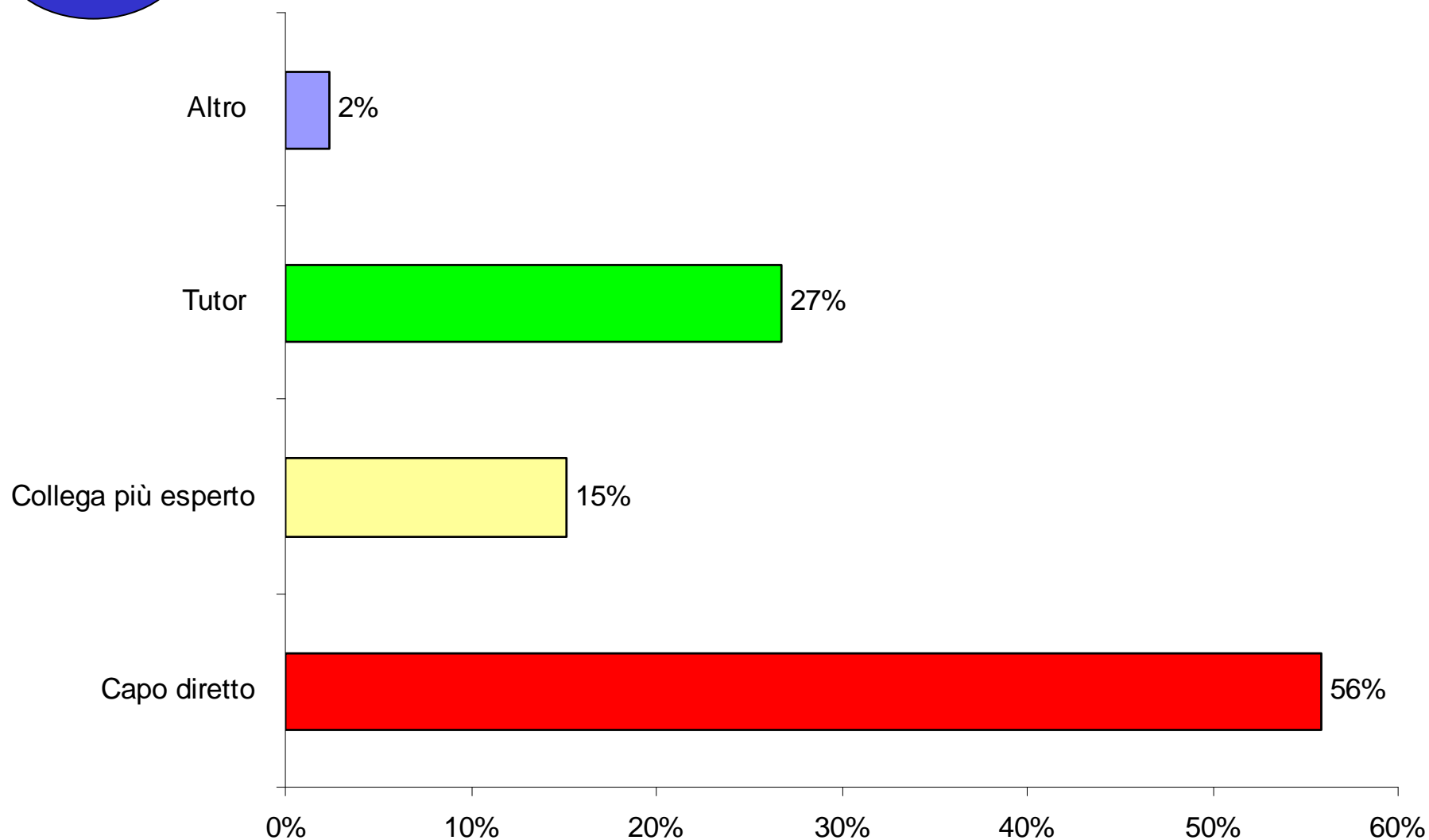
Industrial Operation (produzione, logistica, manutenzione)



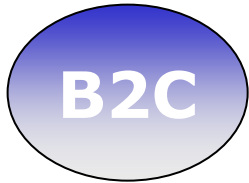
Se a prevalere è la risposta "Altro", emergono comunque le aree IT, Commerciale, Ricerca&Sviluppo e Marketing.

B2B

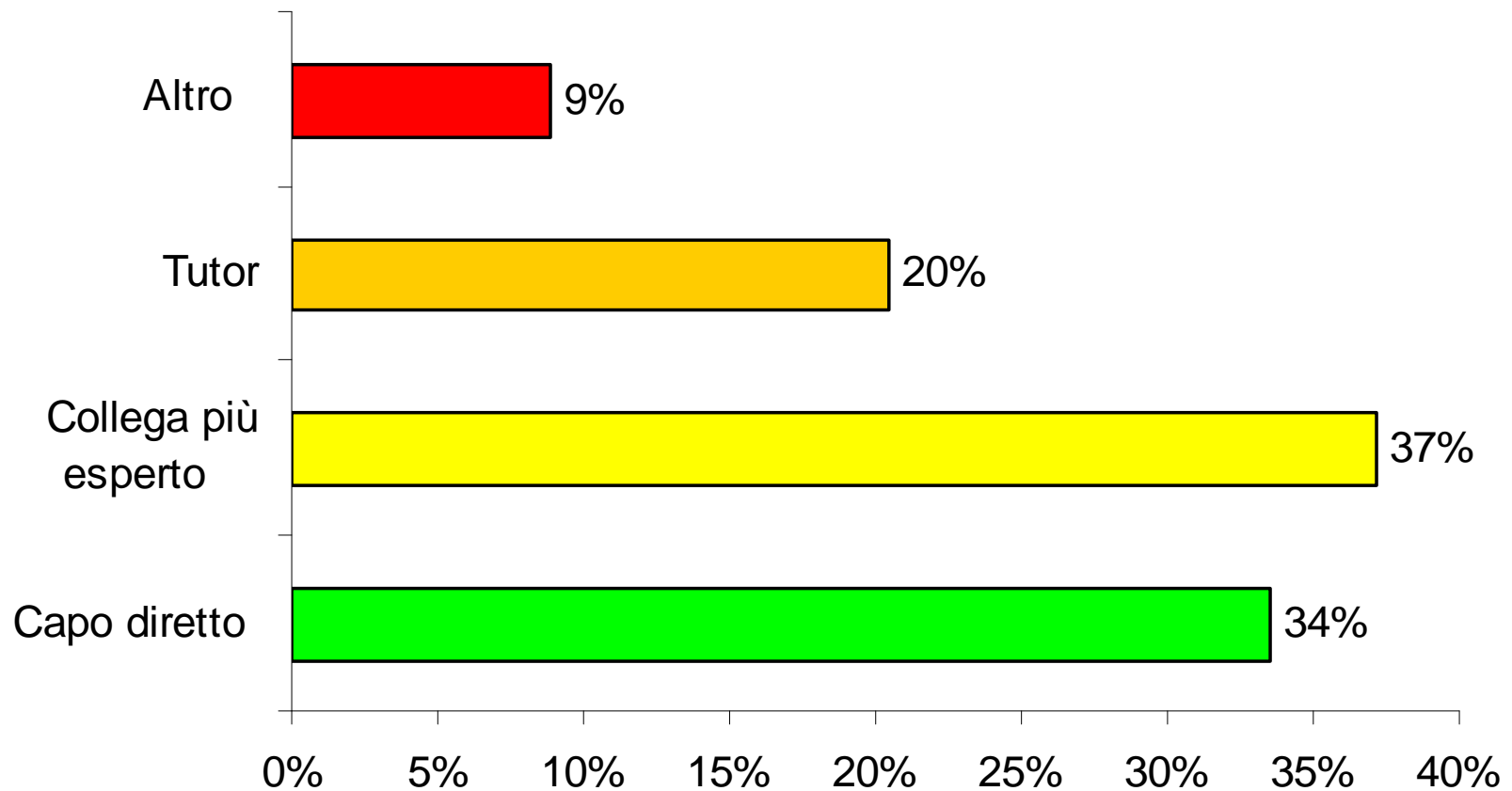
A chi viene affidata la gestione dell'inserimento operativo" in azienda dei neolaureati?



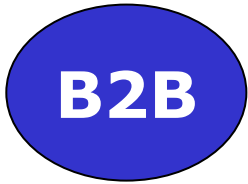
Il neolaureato viene affidato in prevalenza al capo diretto.



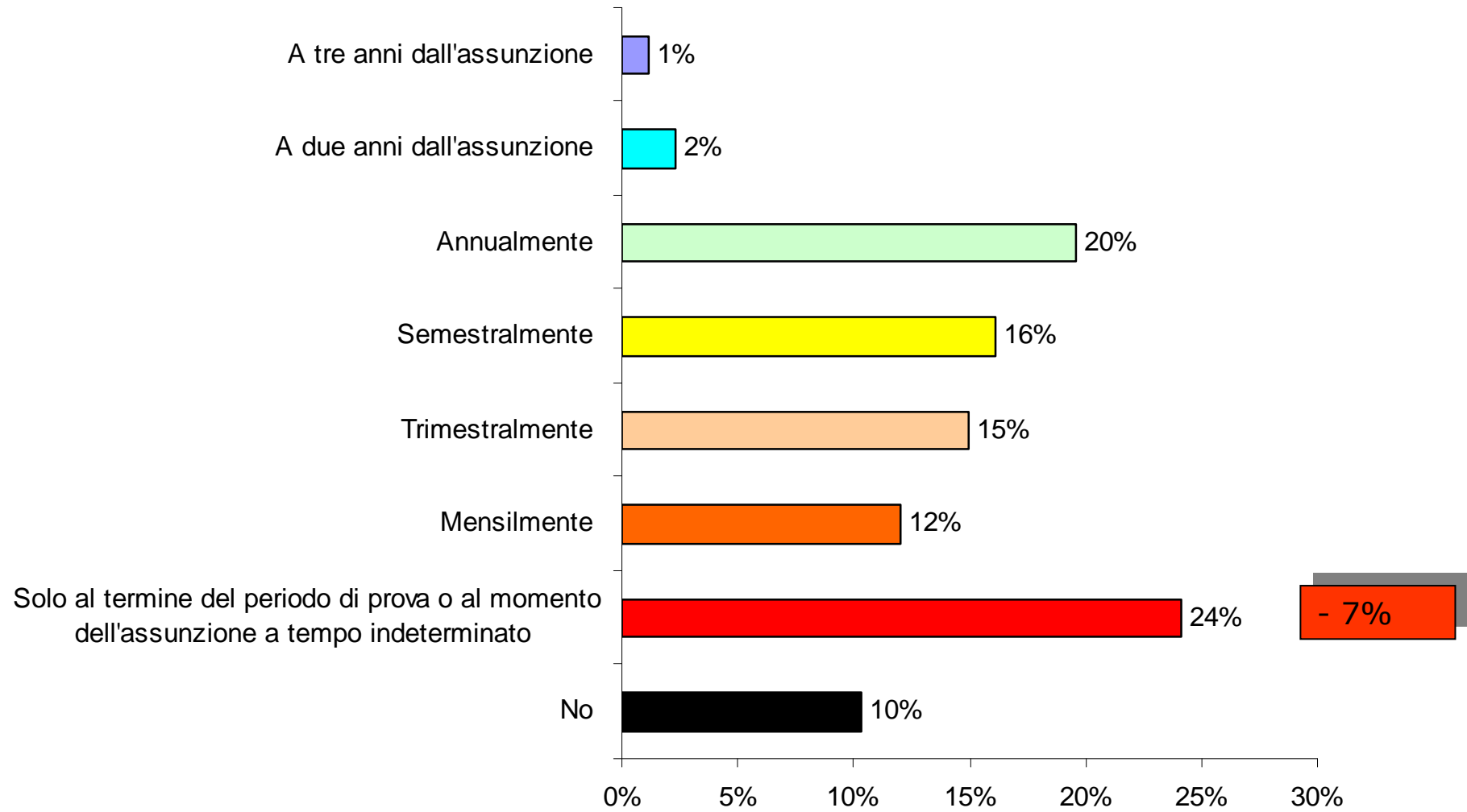
A chi sei stato affidato come neolaureato per l'inserimento "operativo" in azienda?



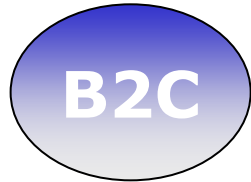
Collega più esperto e capo diretto sono i responsabili degli inserimento operativi più diffusi.



Esistono, nel processo di inserimento, dei momenti di verifica formali con il neolaureato?



In un'azienda su quattro i momenti di verifica avvengono alla fine del periodo di prova o al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, dato in calo rispetto al 2005.



Sei stato sottoposto a dei momenti di verifica formale nel tuo inserimento come neolaureato?

Solo al termine del periodo di prova o al momento dell'assunzione a tempo indeterminato

A tre anni dall'assunzione

A due anni dall'assunzione

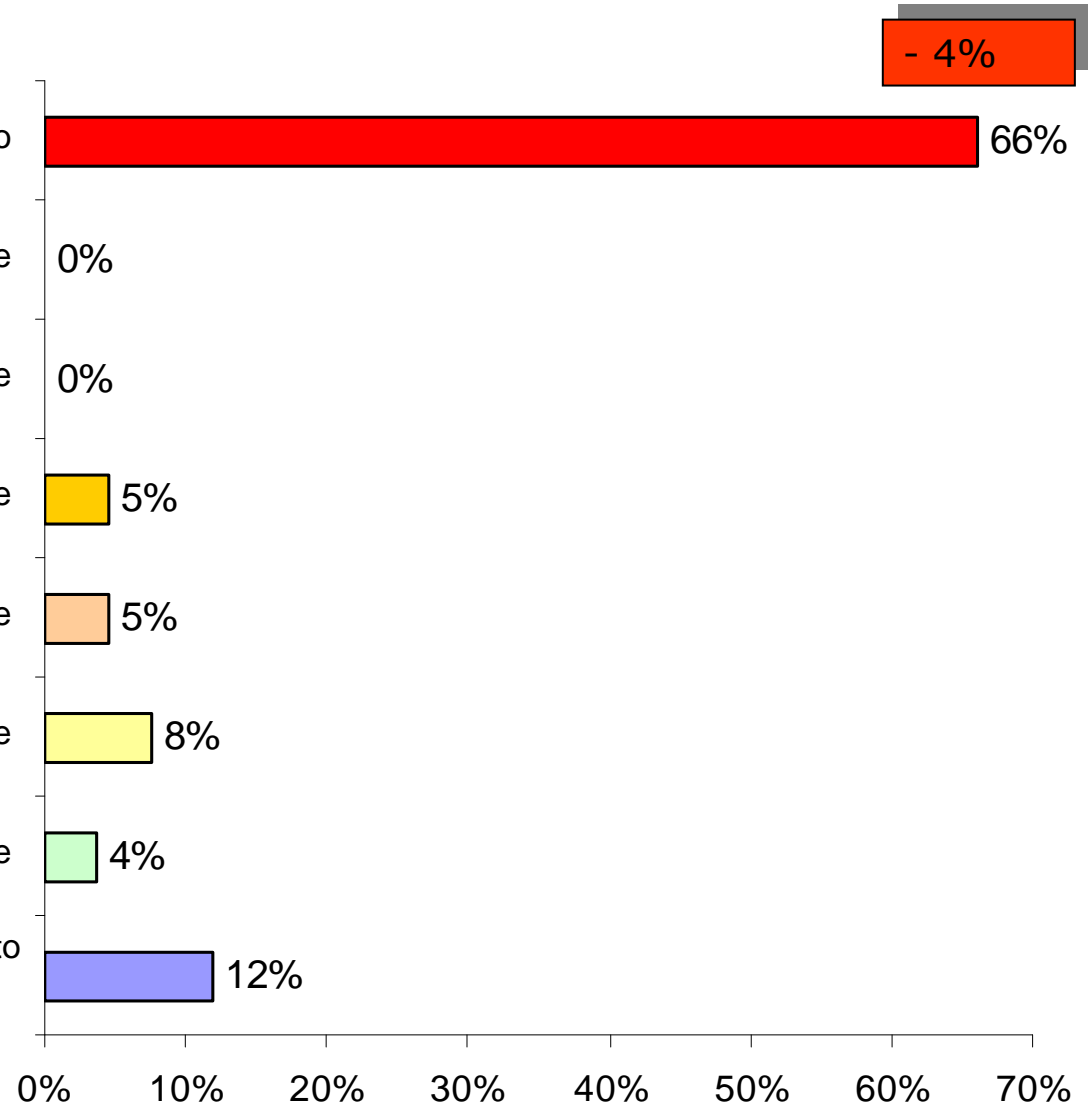
Annualmente

Semestralmente

Trimestralmente

Mensilmente

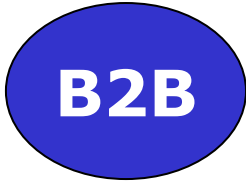
No



I momenti di verifica avvengono alla fine del periodo di prova o trimestralmente. La maggior parte dei neo, però, non ritiene di esservi stato sottoposto.

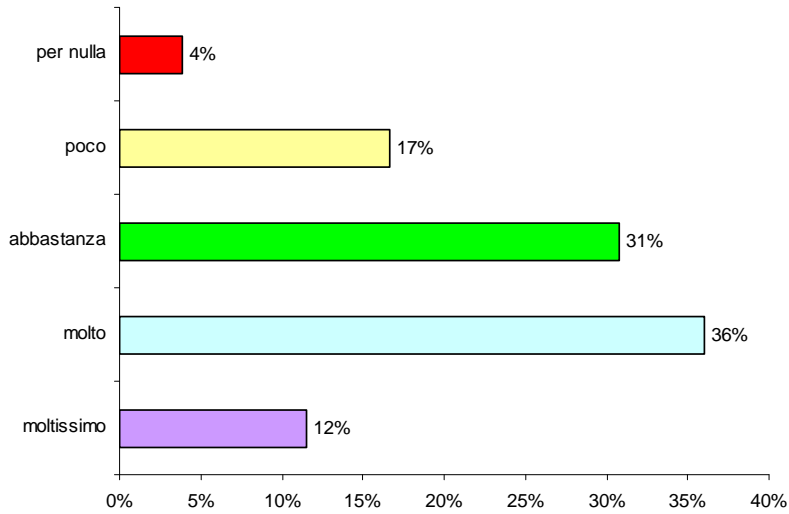
Sesta Indagine Neolaureati: attraction, retention, abbandono



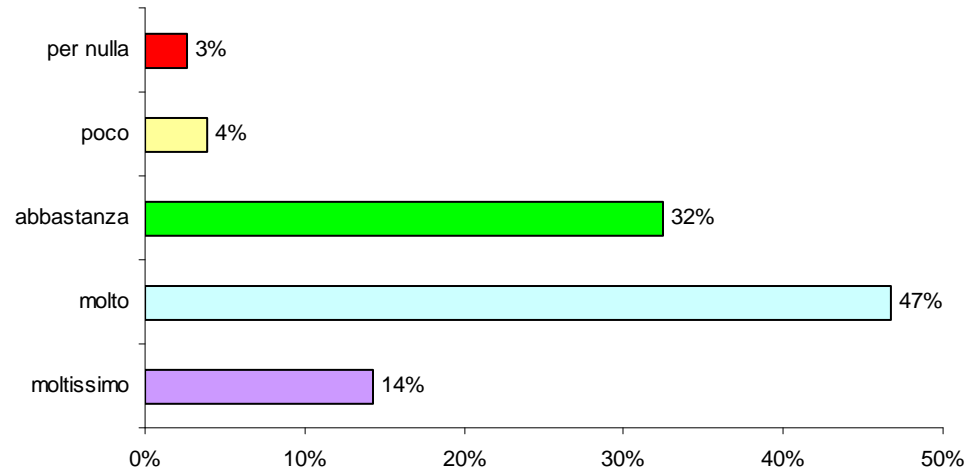


Quali sono i fattori sui quali l'azienda punta maggiormente per essere attraente nei confronti dei neolaureati? **ATTRACTION**

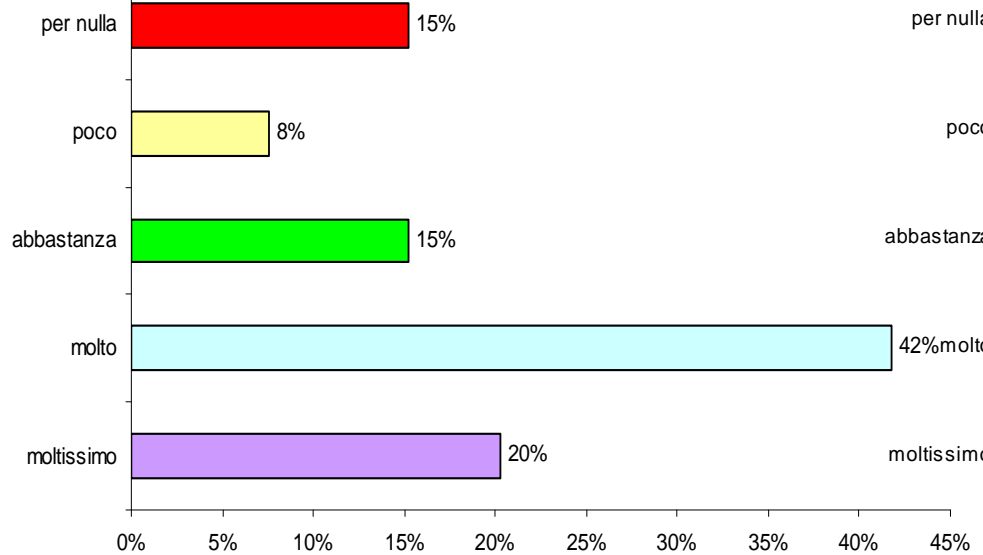
Brand attraction



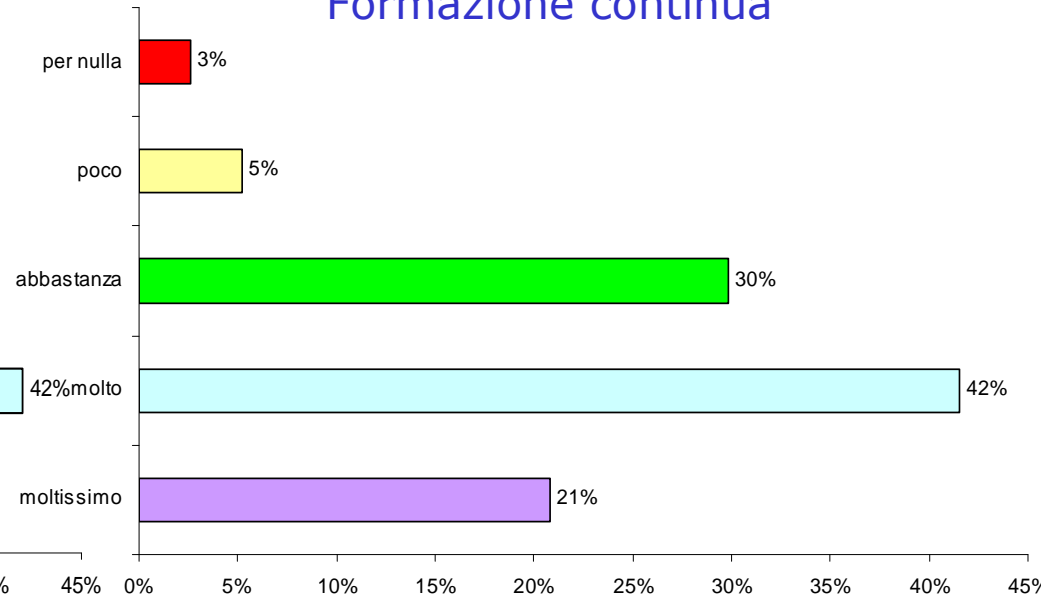
Prestigio aziendale

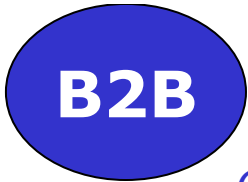


Internazionalità



Formazione continua





Quali sono i fattori sui quali l'azienda punta maggiormente per essere attraente nei confronti dei neolaureati? **ATTRACTION**

Great place to work

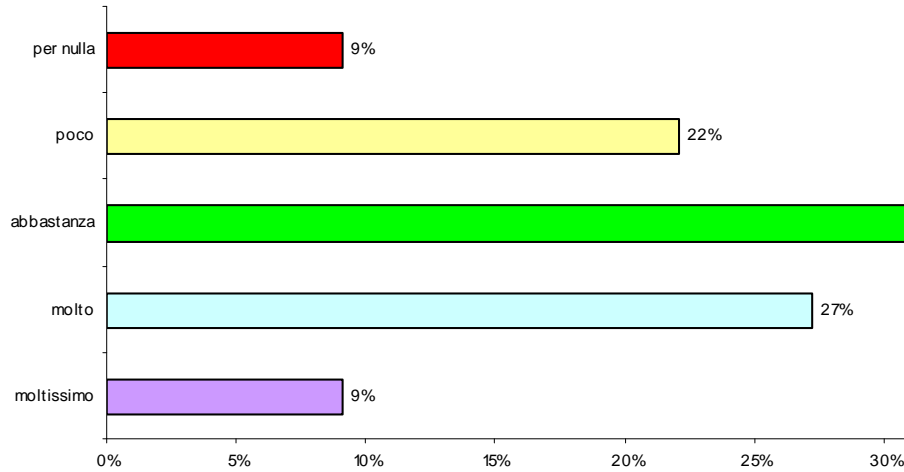
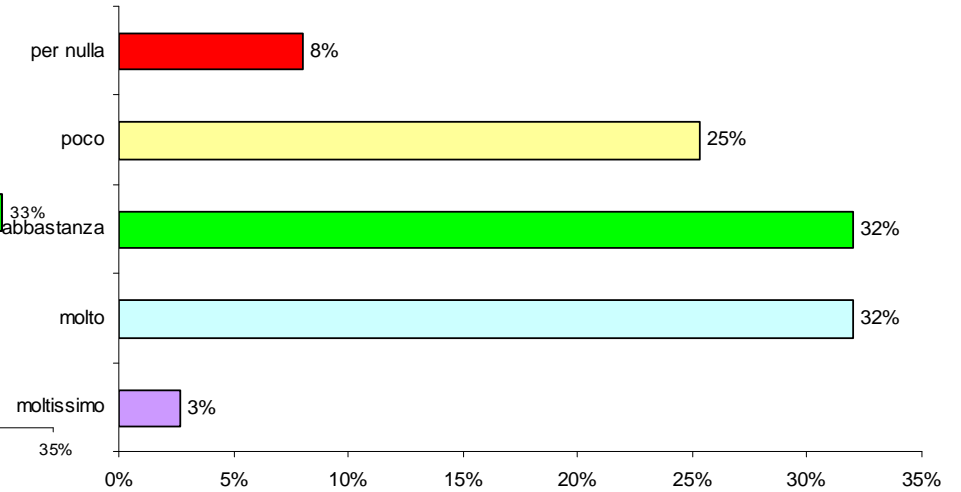
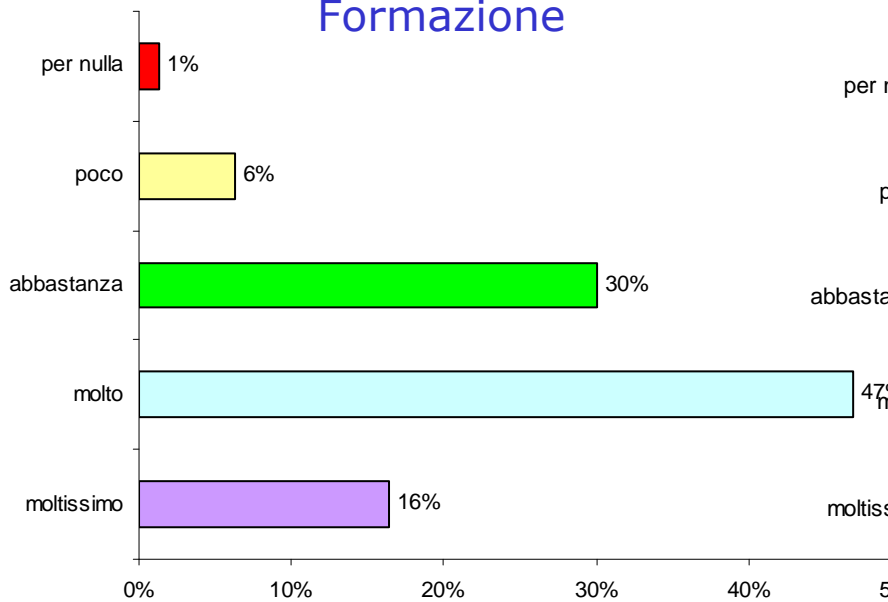


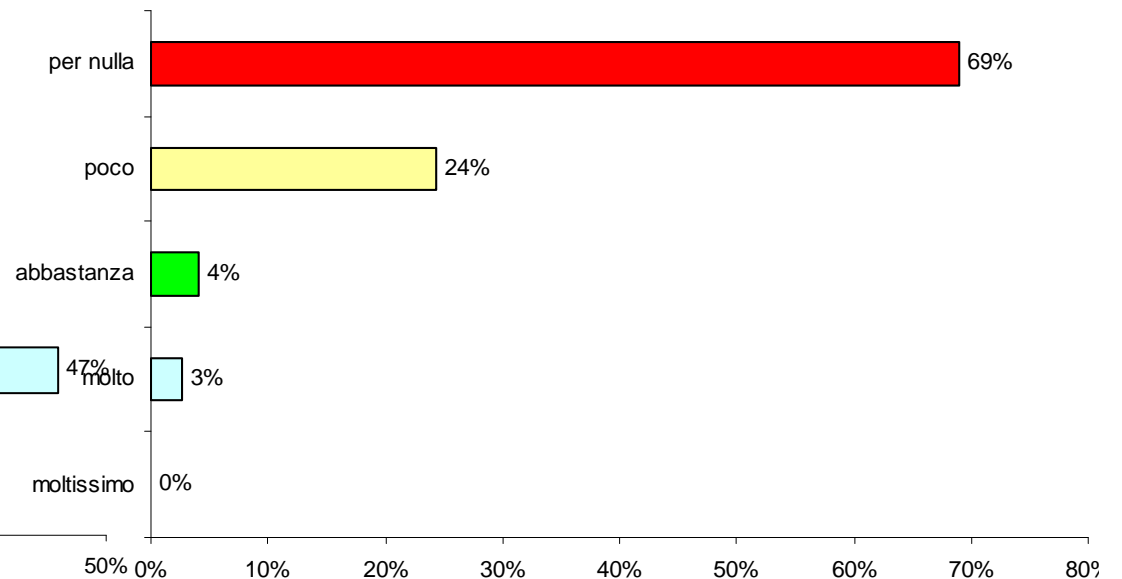
Immagine e comunicazione

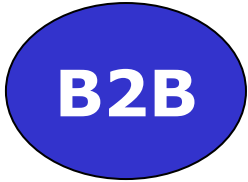


Formazione



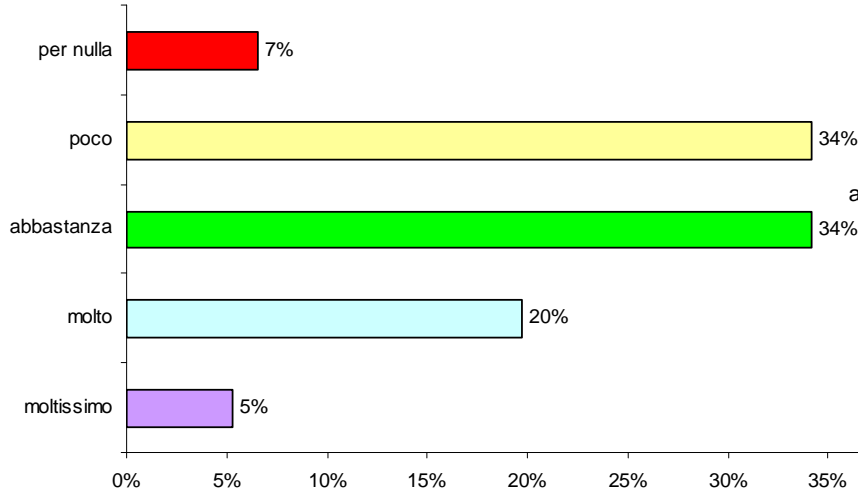
Premio di ingresso



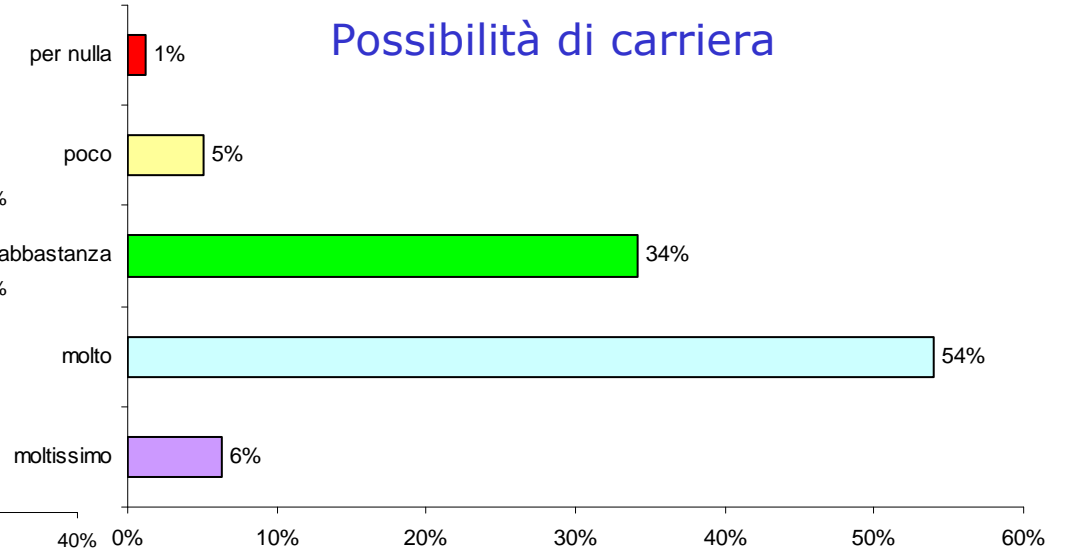


Quali sono i fattori sui quali l'azienda punta maggiormente per essere attraente nei confronti dei neolaureati? **ATTRACTION**

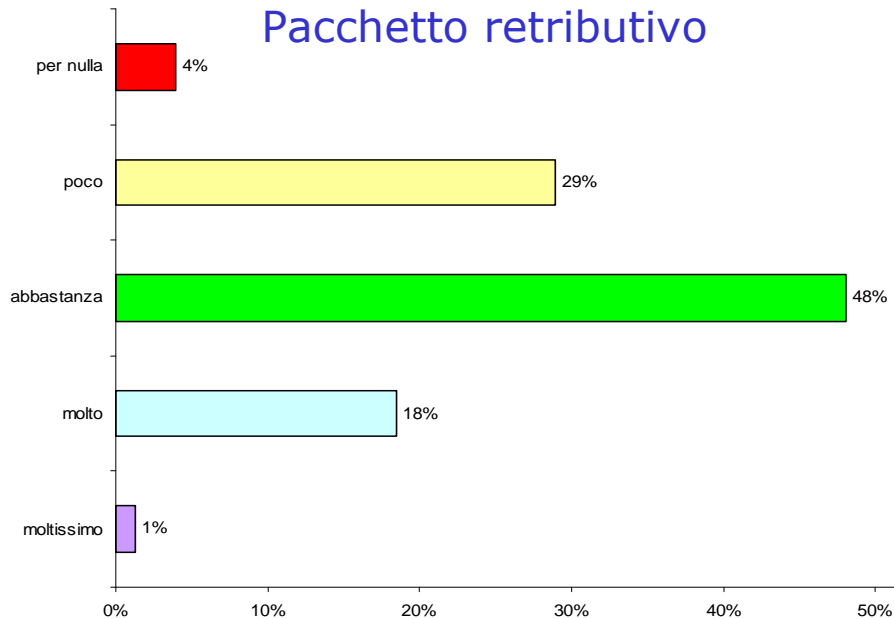
Job rotation



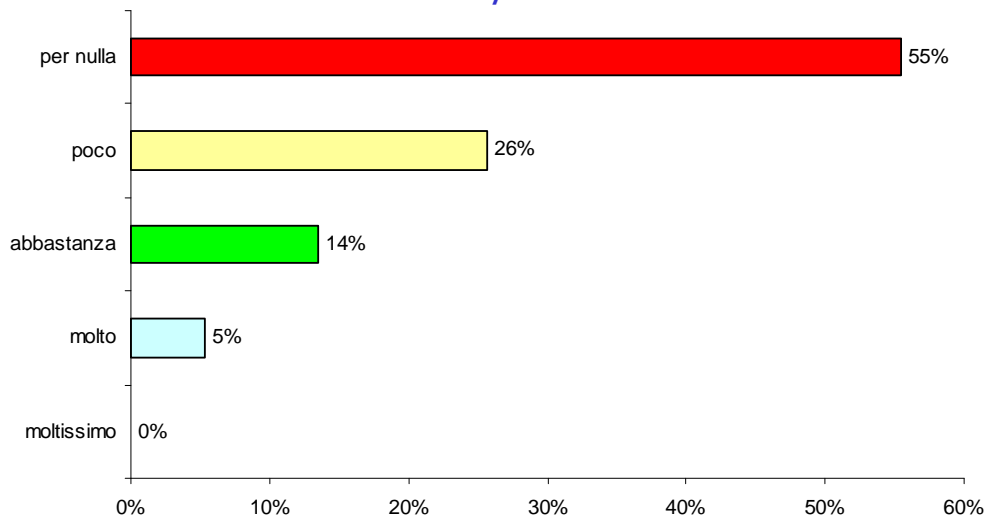
Possibilità di carriera

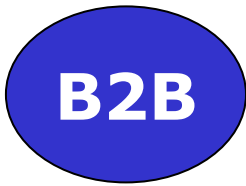


Pacchetto retributivo



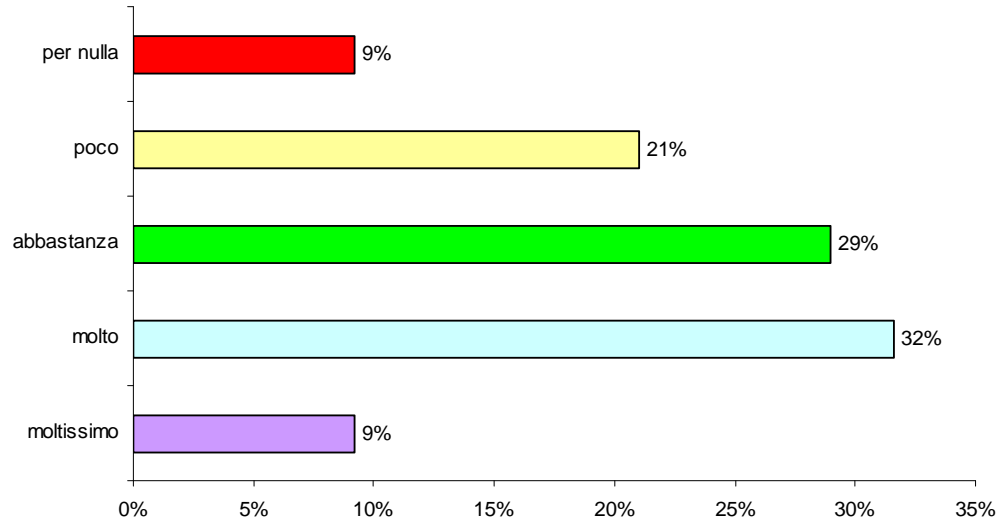
Premio di fedeltà/stabilità triennale



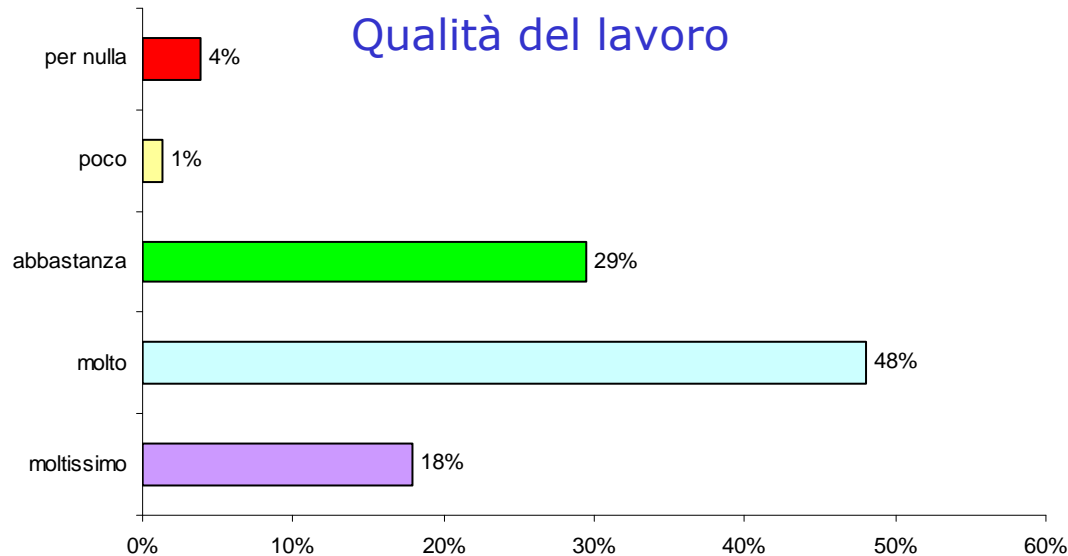


Quali sono i fattori sui quali l'azienda punta maggiormente per essere attraente nei confronti dei neolaureati? **ATTRACTION**

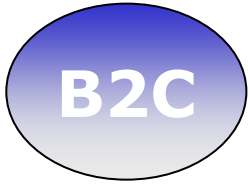
Stabilità, sicurezza del posto di lavoro



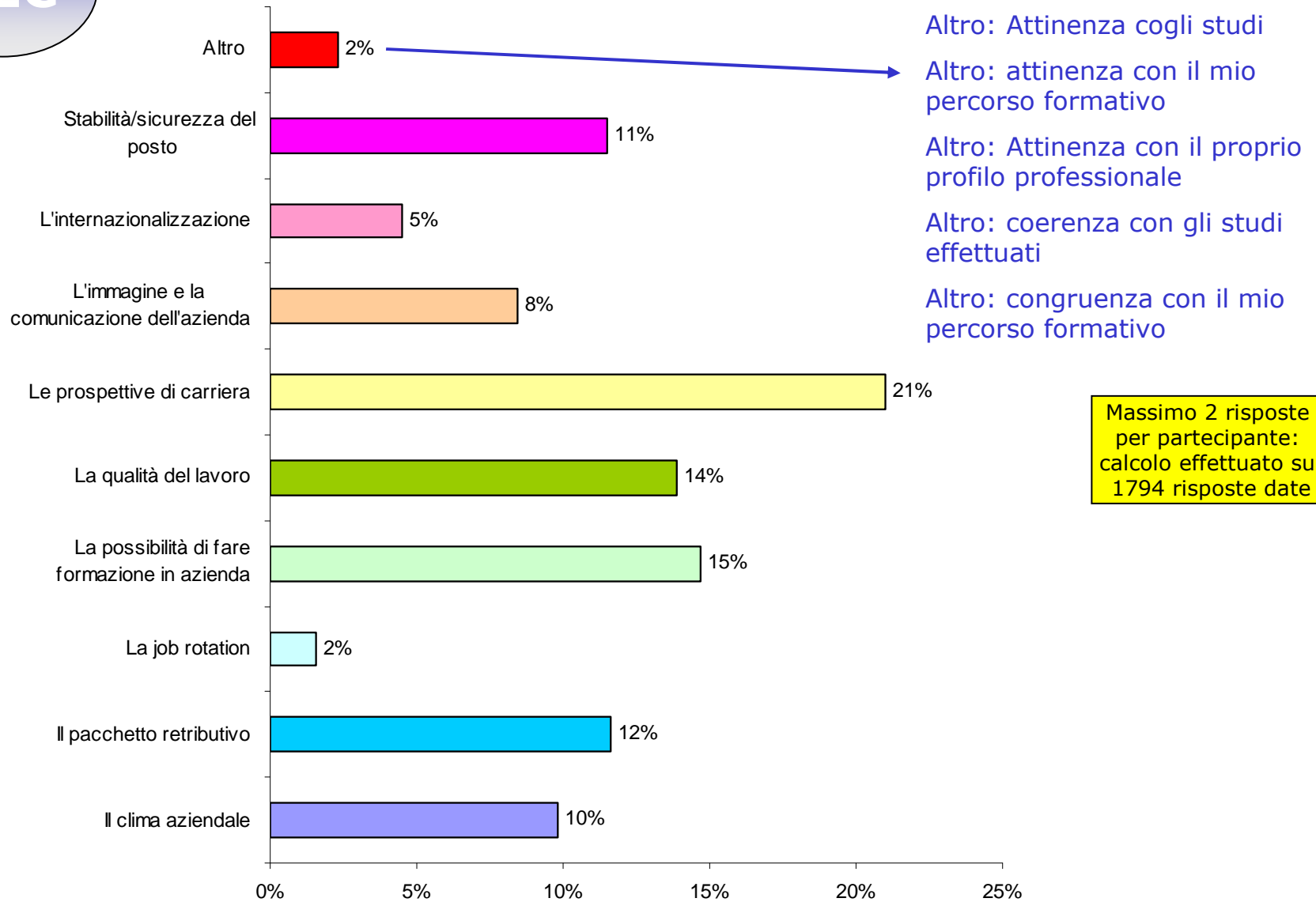
Qualità del lavoro



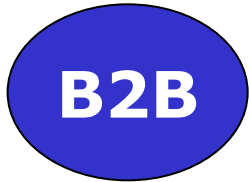
Per attrarre i neo le aziende si attivano in termini di qualità del lavoro, formazione e prestigio aziendale. Sono invece considerati meno incentivanti premi di ingresso o di fedeltà/stabilità triennale e si usa poco come leva anche il pacchetto retributivo.



Quali sono i fattori che maggiormente ti attraggono (o ti hanno attratto) da neo nella scelta di un'azienda per la quale lavorare?



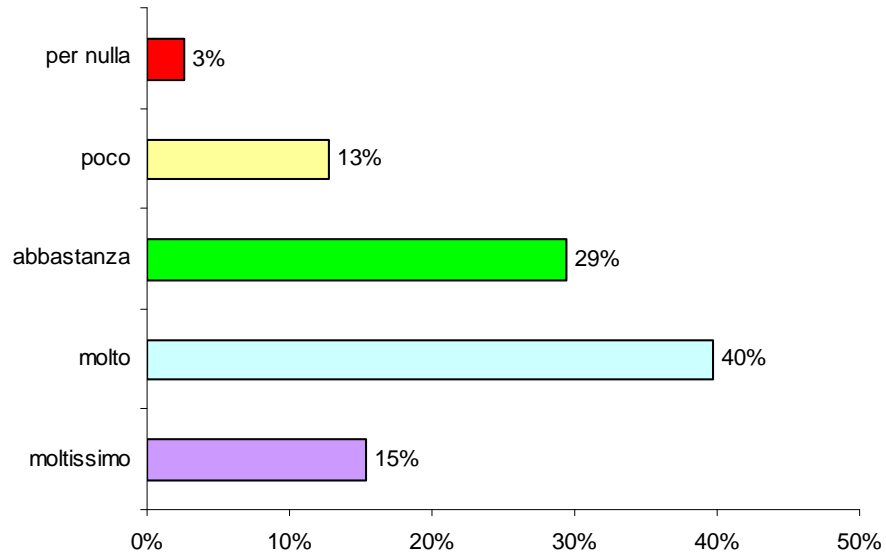
Prospettive di carriera, Formazione, Qualità del lavoro sono le leve di attrazione di maggior peso per i neolaureati. Dati stabili.



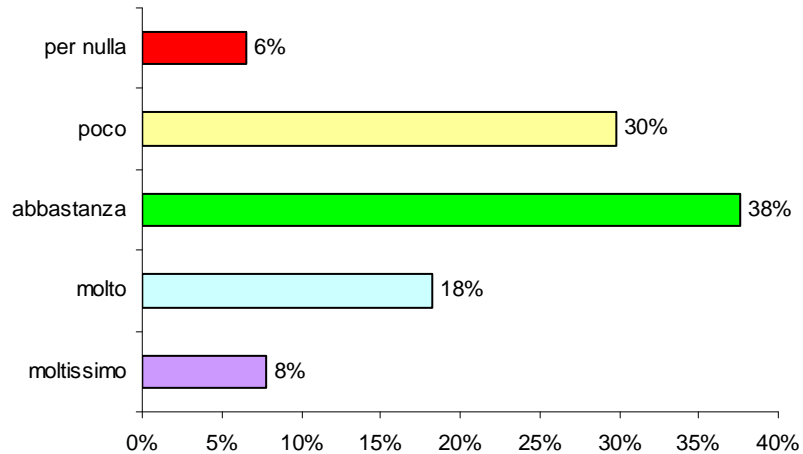
Quali sono le leve su cui punta l'azienda per trattenere i neo inseriti?

RETENTION

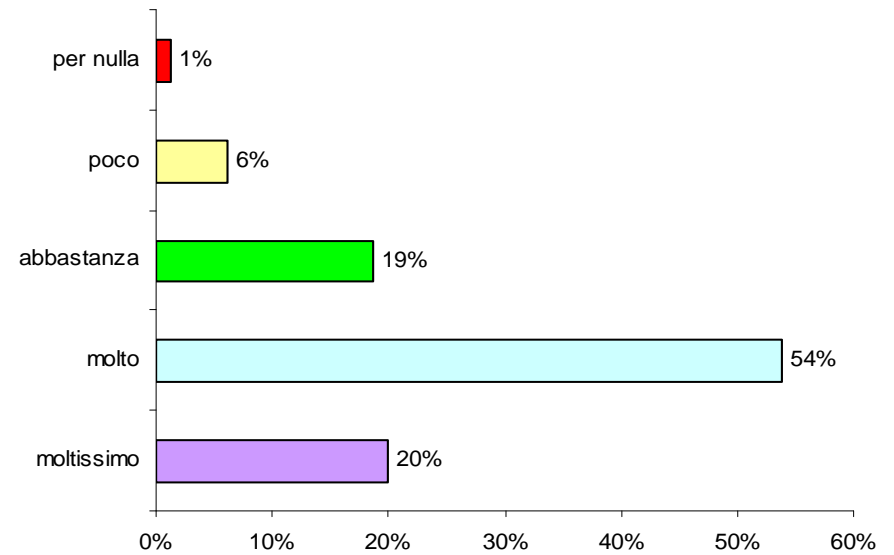
Formazione istituzionale



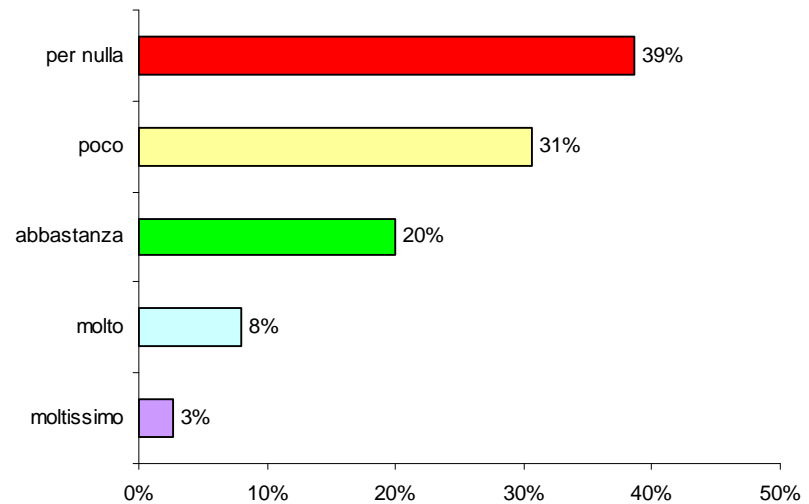
Job rotation

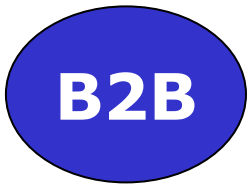


Formazione tecnico/specialistica



Partecipazione ad un master

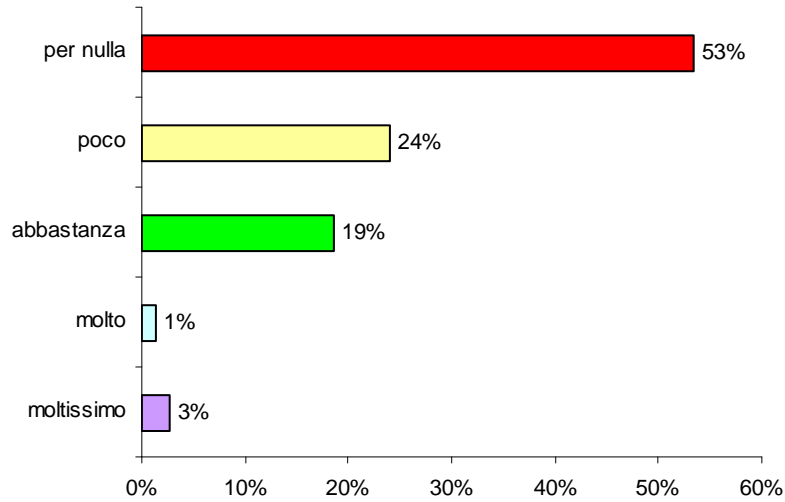




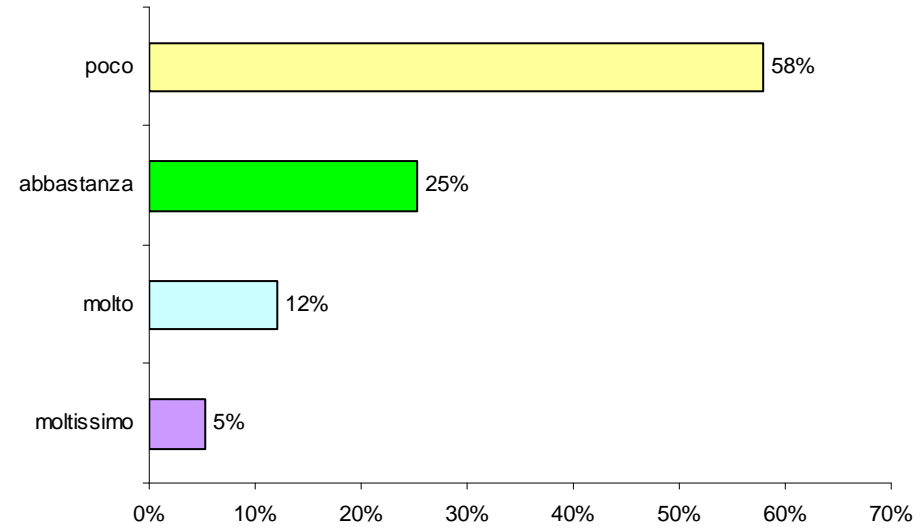
Quali sono le leve su cui punta l'azienda per trattenere i neo inseriti?

RETENTION

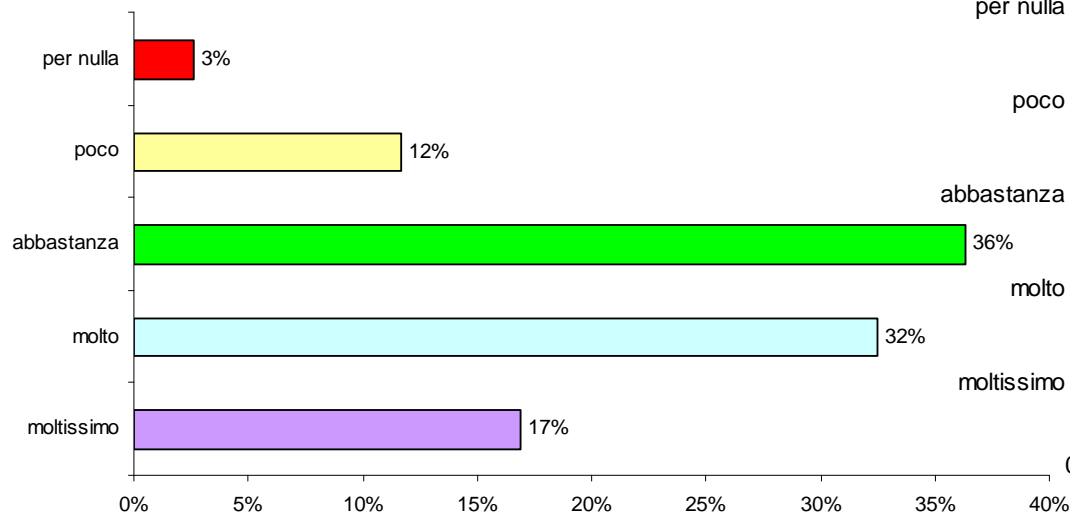
Patto di non concorrenza



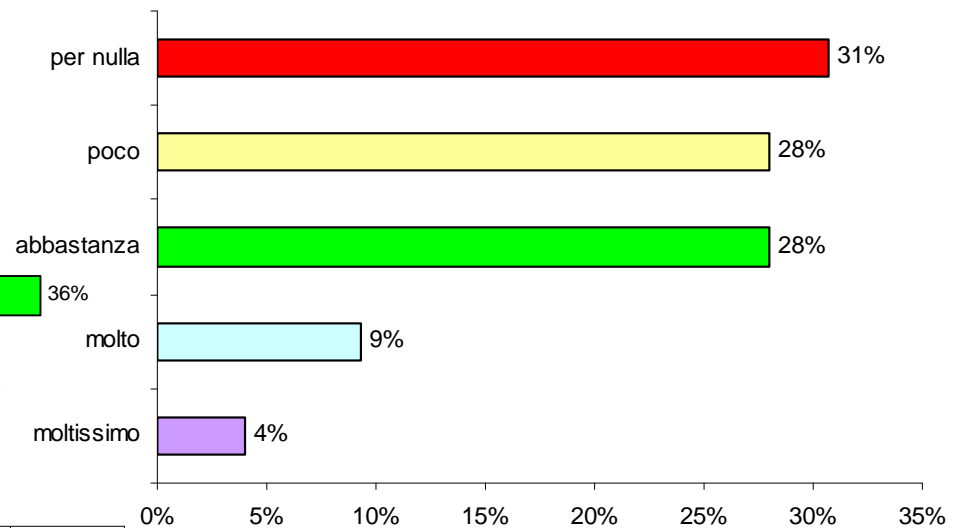
Patto di fedeltà

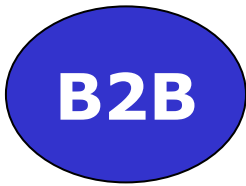


Programma di sviluppo individuale



Training estero formalizzato

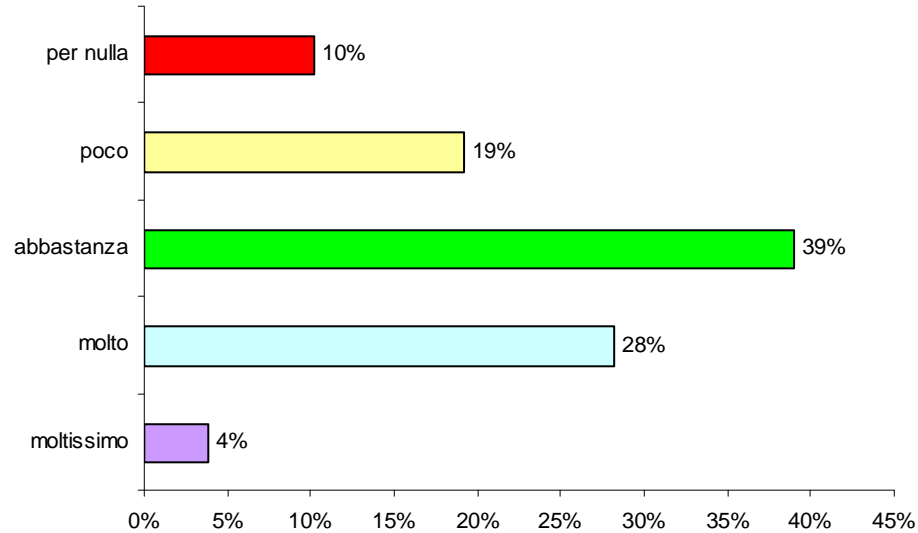




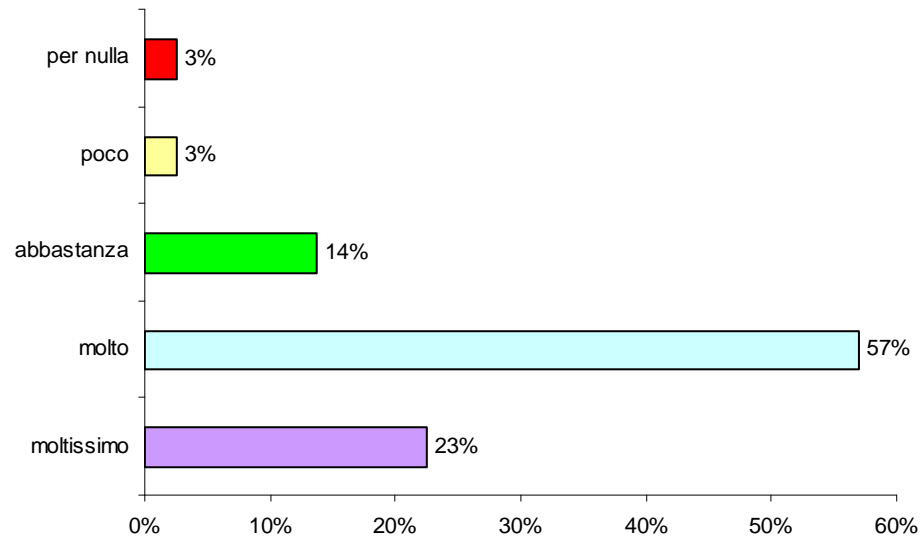
Quali sono le leve su cui punta l'azienda per trattenere i neo inseriti?

RETENTION

Policy retributiva pluriennale

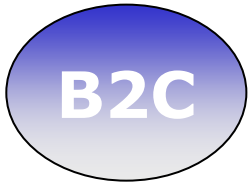


Contenuto professionale del ruolo



I fattori di retention sui quali le aziende investono di più risultano essere i contenuti professionali del ruolo, programmi di sviluppo individuale e formazione tecnico-specialistica.

Patto di non concorrenza e di fedeltà, invece, rappresentano le leve meno sfruttate.



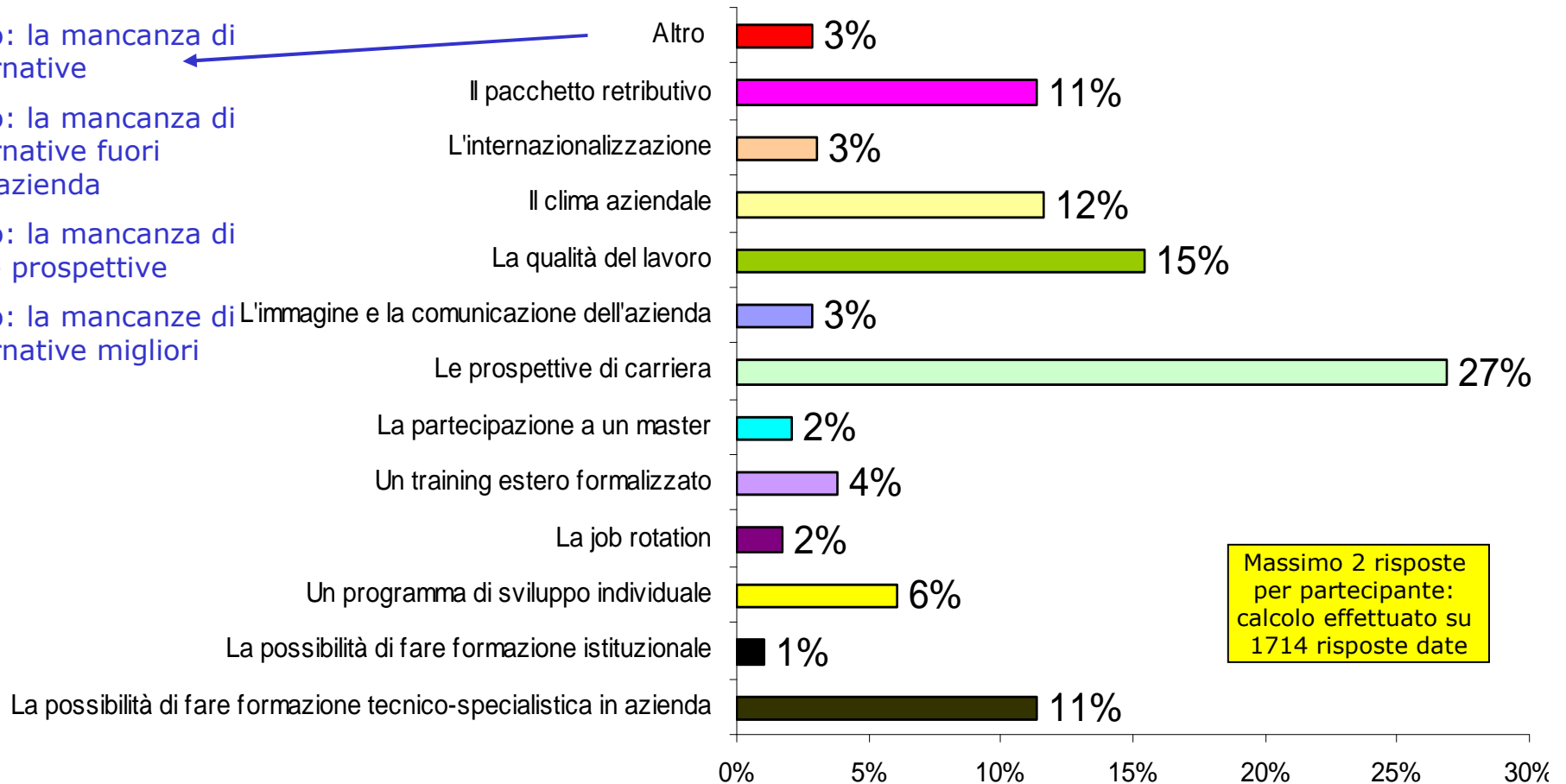
Quali sono i fattori che maggiormente ti spingerebbero (o che ti hanno spinto) come neo a continuare a lavorare all'interno della tua azienda?

Altro: la mancanza di alternative

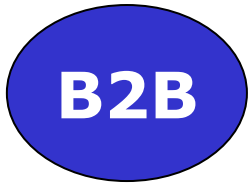
Altro: la mancanza di alternative fuori dall'azienda

Altro: la mancanza di altre prospettive

Altro: la mancanza di alternative migliori

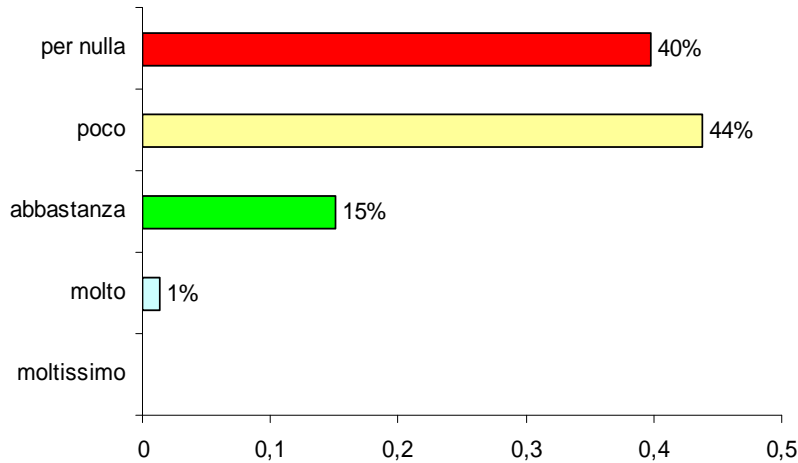


Prospettive di carriera e qualità del lavoro si confermano i requisiti preferenziali per restare in azienda.

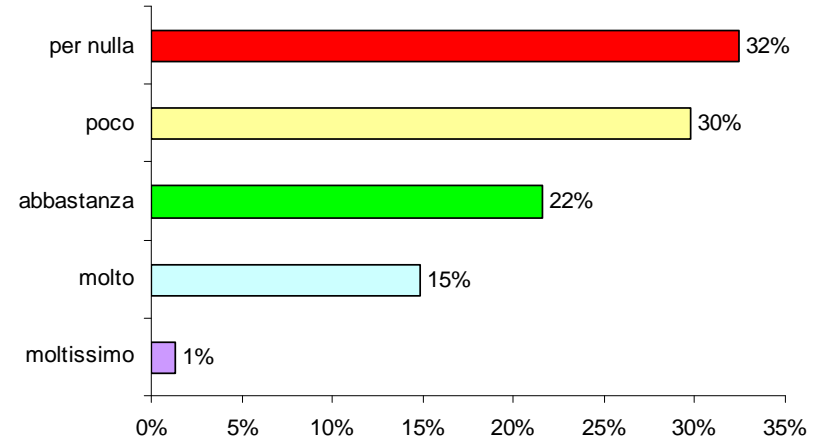


Perché è successo che dei neolaureati abbiano lasciato la vostra azienda? **ABBANDONO**

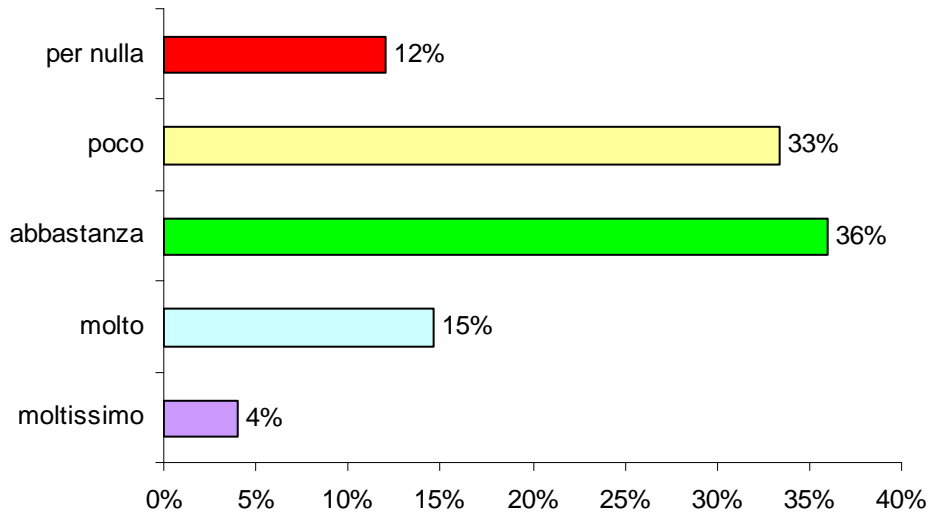
Clima aziendale



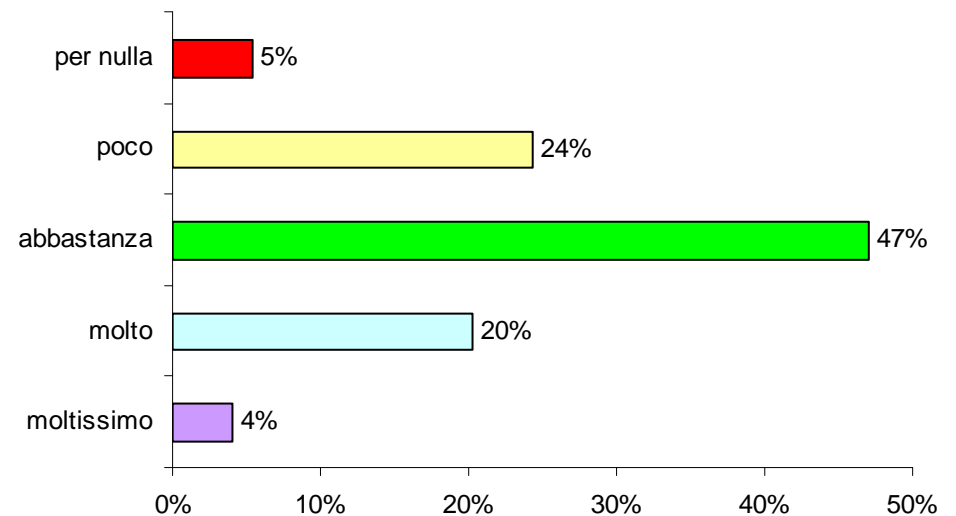
Contratto più sicuro

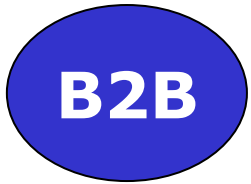


Desiderio di lavorare in un settore diverso



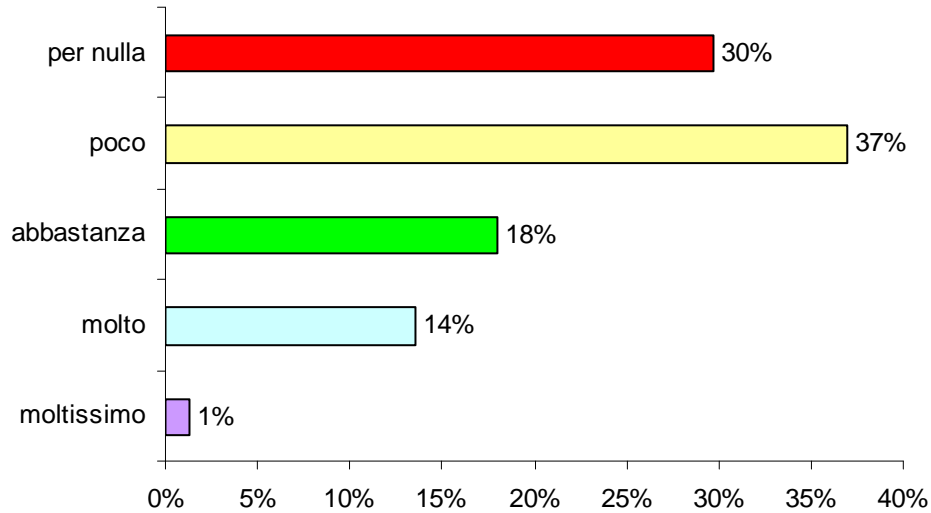
Desiderio di ricoprire una funzione diversa



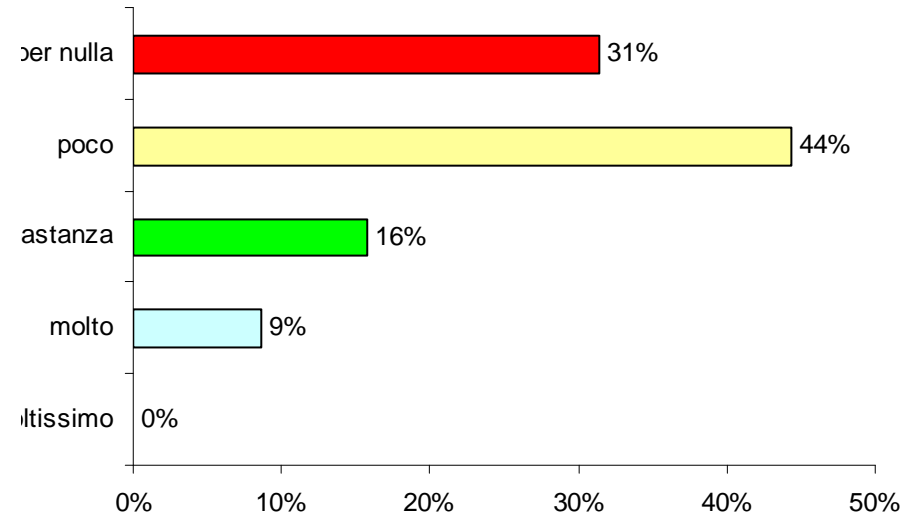


Perché è successo che dei neolaureati abbiano lasciato la vostra azienda? **ABBANDONO**

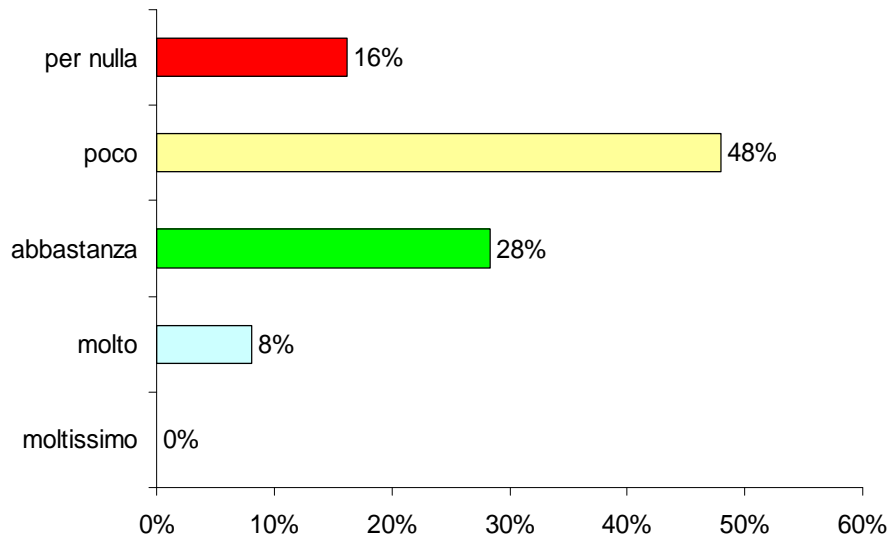
Esperienza internazionale



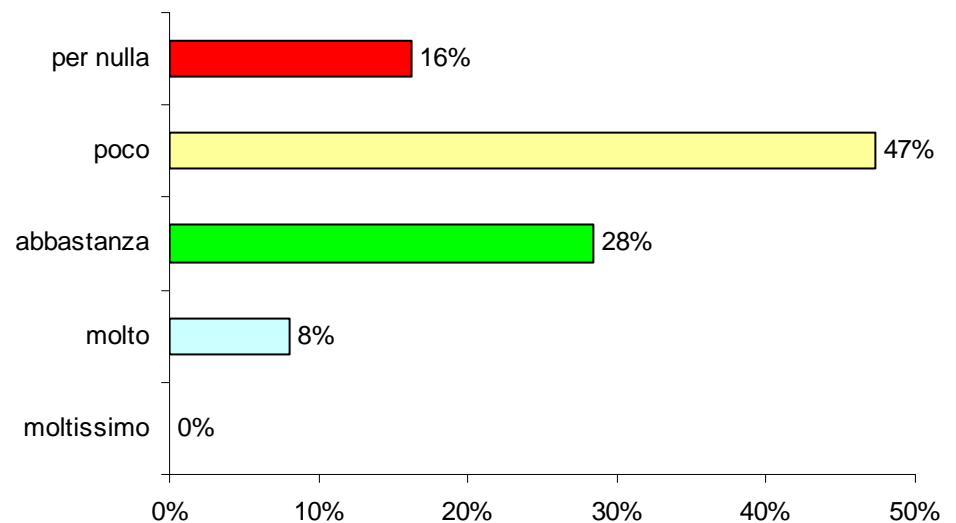
Maggiori esigenze di formazione



Maggiori possibilità di carriera



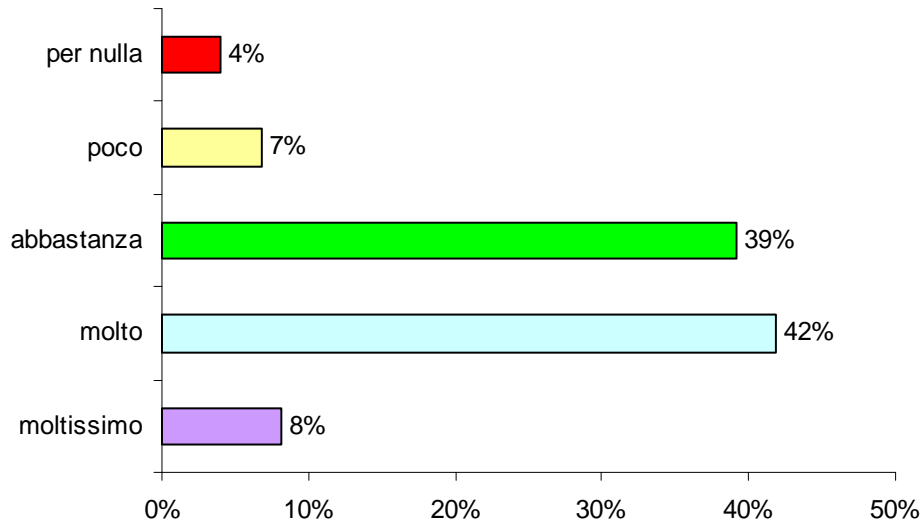
Retribuzione inferiore al mercato



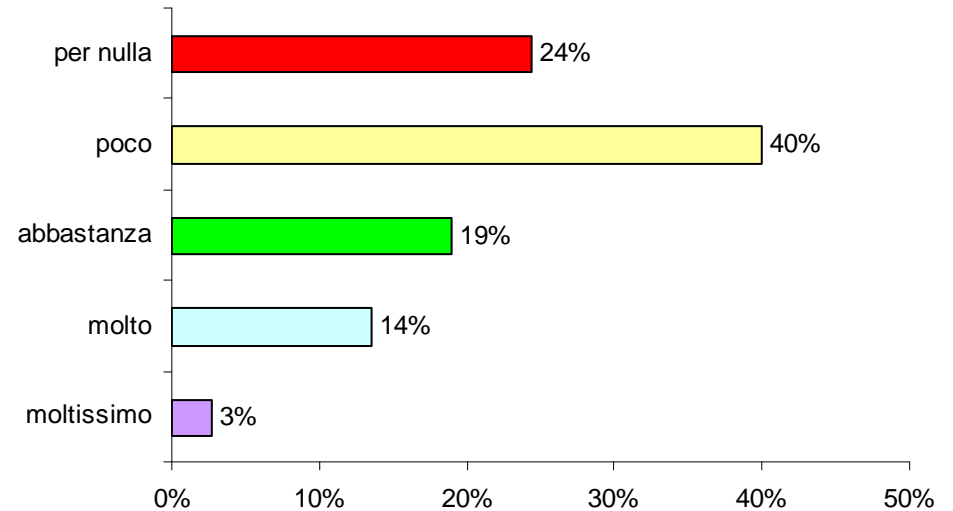


Perché è successo che dei neolaureati abbiano lasciato la vostra azienda? **ABBANDONO**

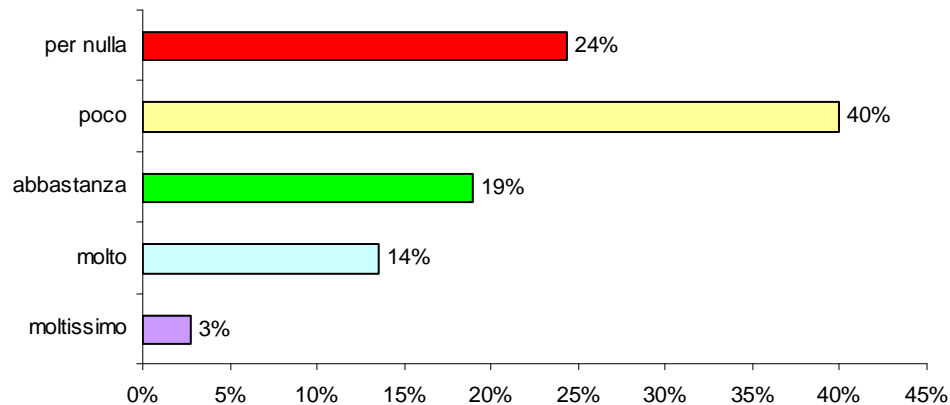
Ricerca di nuove opportunità



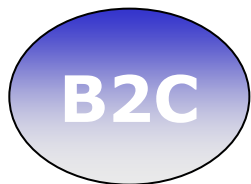
Work/life balance



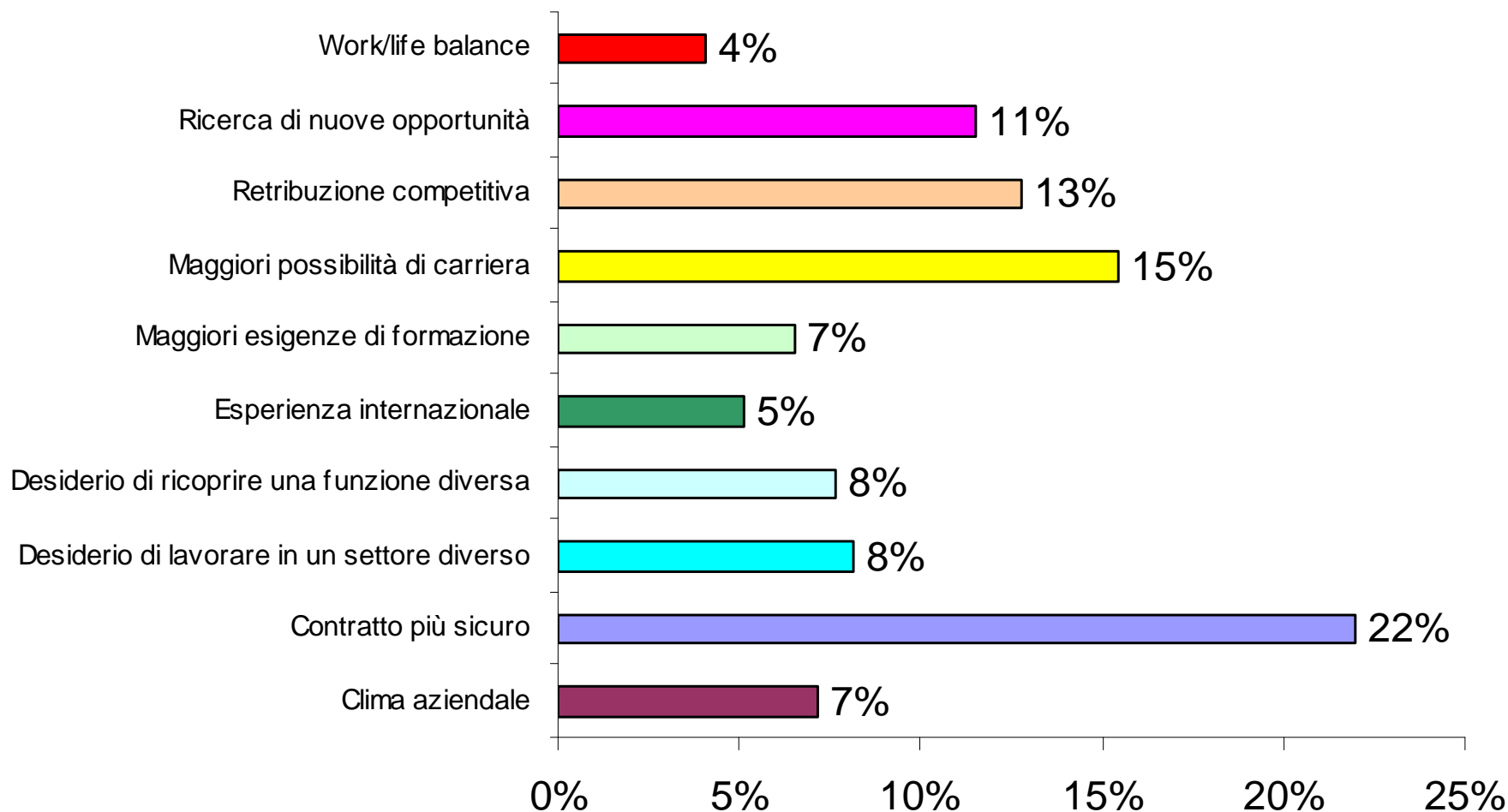
Sviluppo professionale insufficiente



Secondo i Direttori HR a spingere i neo ad abbandonare l'azienda è in primo luogo la ricerca di nuove opportunità, seguita dalla voglia di avere maggiori possibilità di carriera. Non se ne andrebbero per ragioni legate a clima aziendale, mancata formazione o retribuzione inferiore al mercato.



Perché come neolaureato lasceresti/hai lasciato l'azienda in cui lavori/lavoravi?



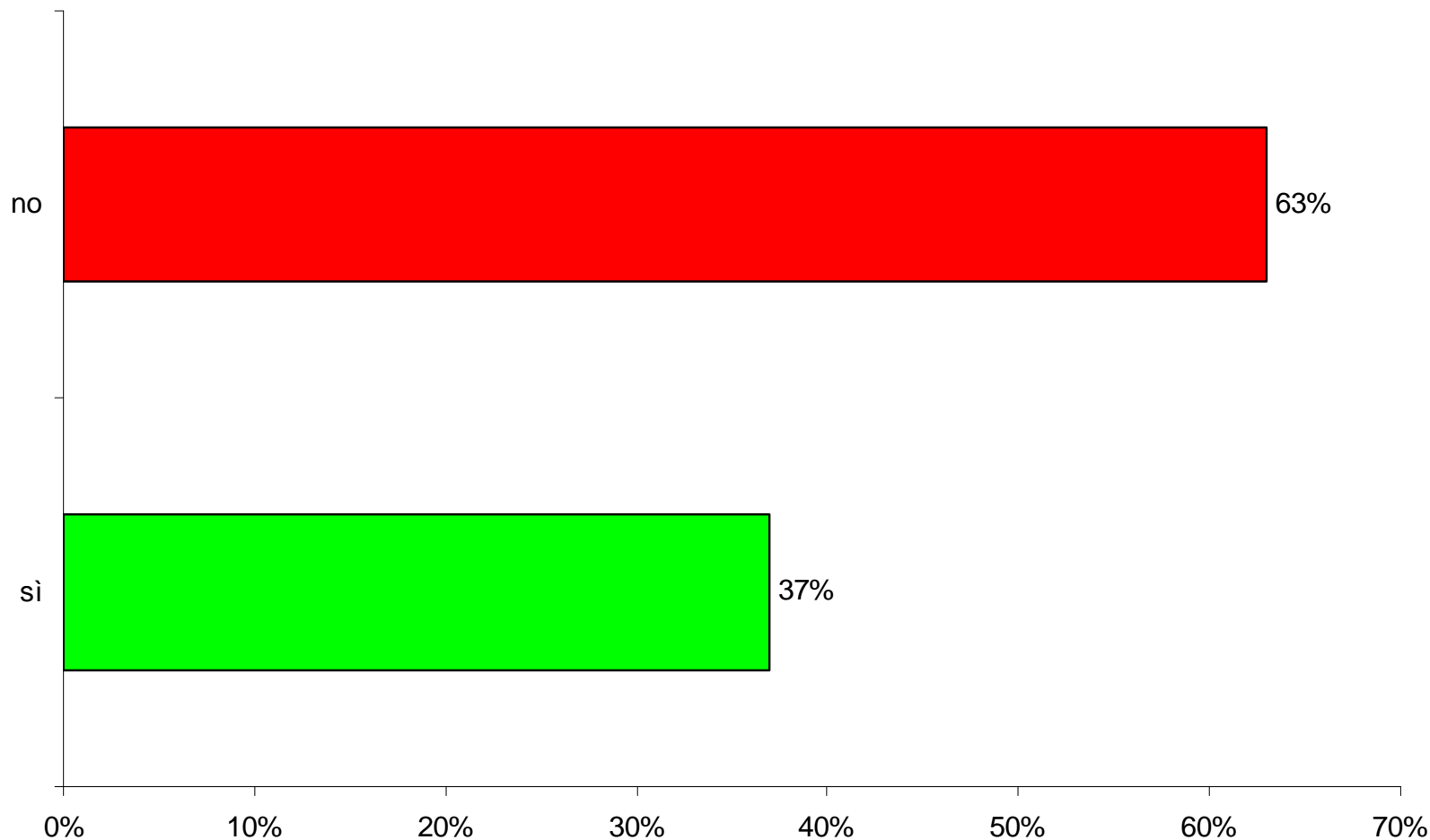
Contratti più sicuri e maggiori possibilità di carriera spingono i neolaureati ad abbandonare l'azienda presso cui lavorano.

Sesta Indagine Neolaureati: Retribuzione



B2B

Sono previste differenze retributive in funzione dell'area funzionale alla quale il neolaureato verrà inserito?

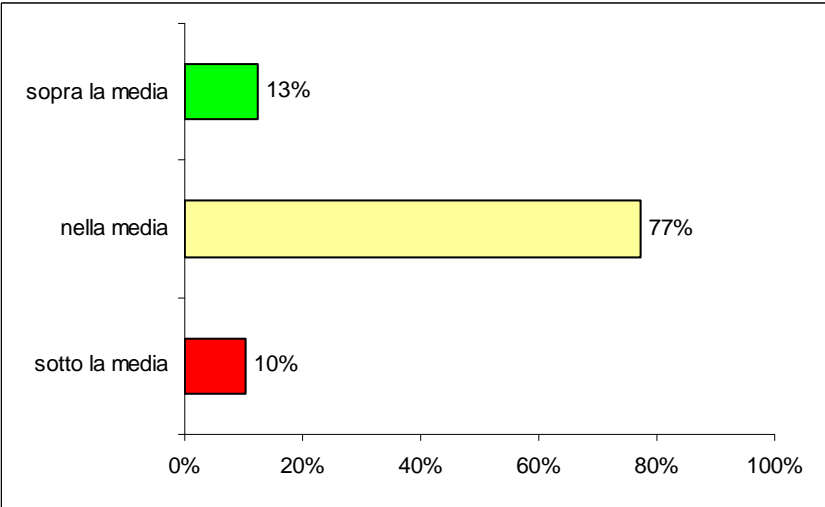


Per la maggior parte delle aziende l'area funzionale di riferimento non fa la differenza in termini di retribuzione.

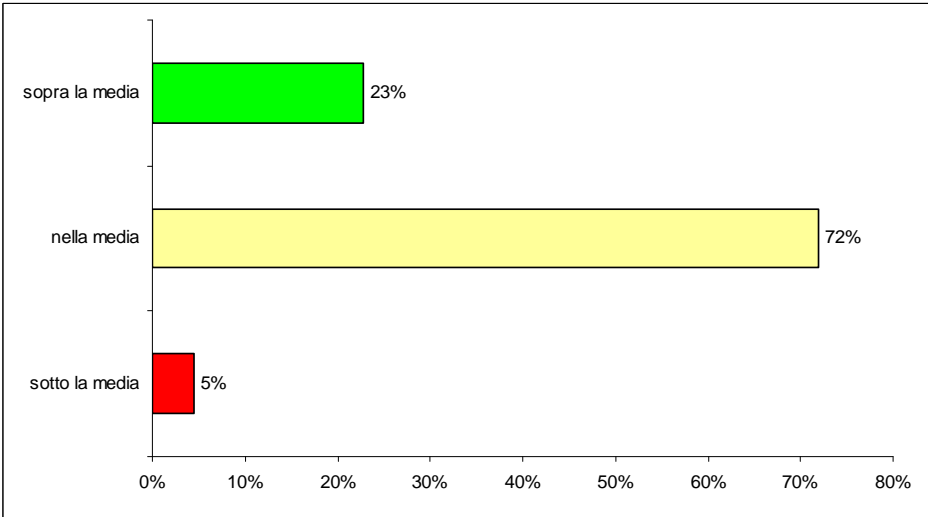
B2B

Quali sono le aree funzionali in cui gli stipendi in ingresso sono più elevati e quali quelle in cui lo sono meno?

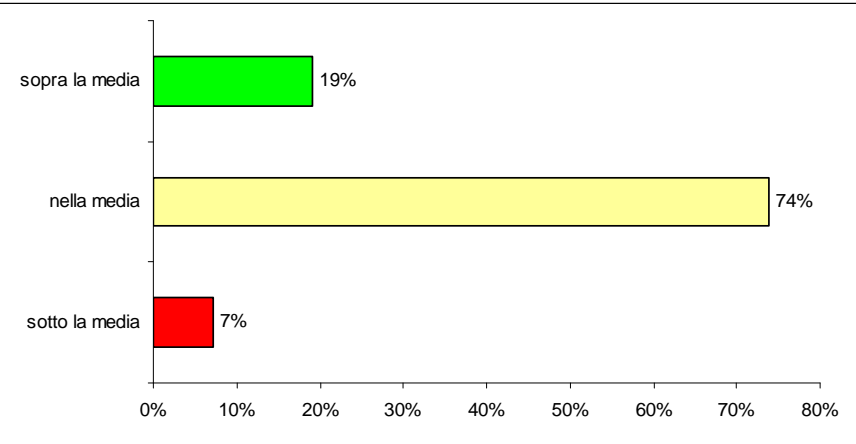
Industrial Operation (produzione, logistica, manutenzione, qualità)



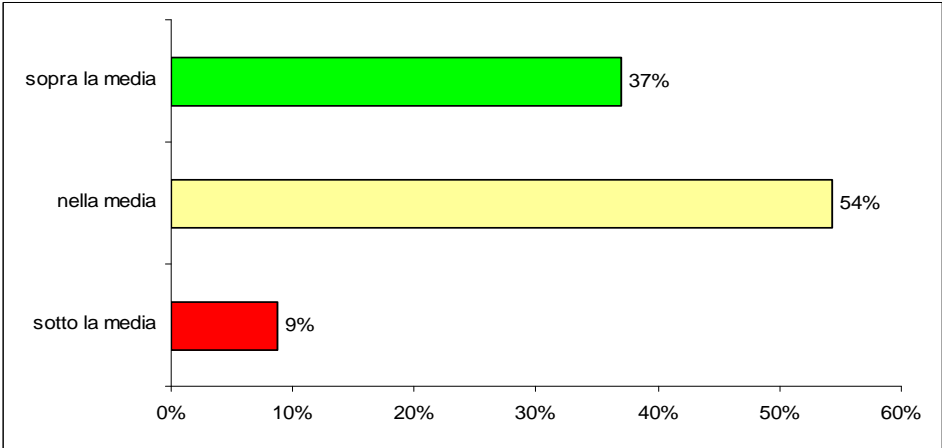
Ricerca & Sviluppo

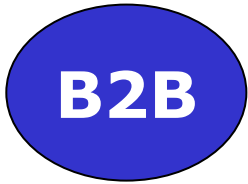


Marketing e Comunicazione



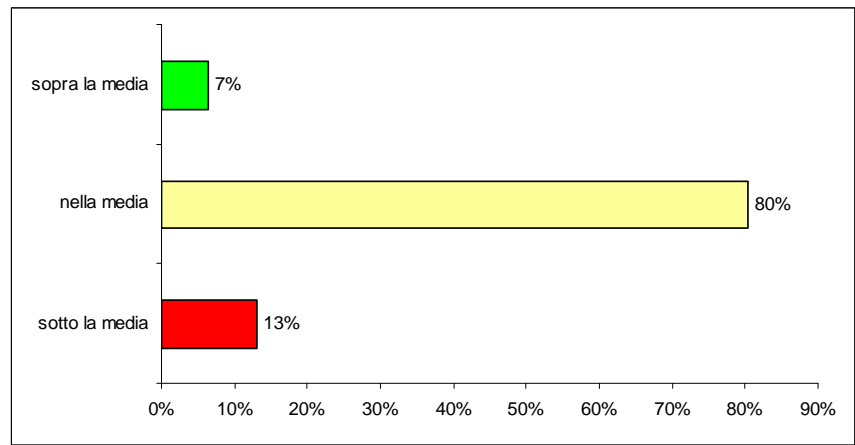
Commerciale



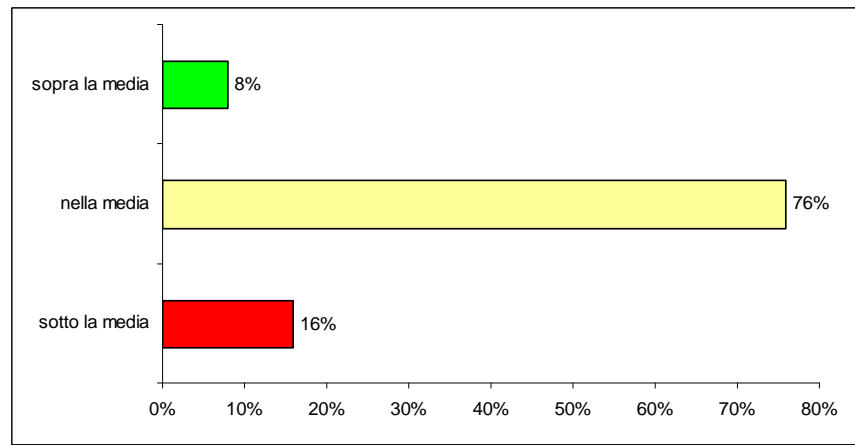


Quali sono le aree funzionali in cui gli stipendi in ingresso sono più elevati e quali quelle in cui lo sono meno?

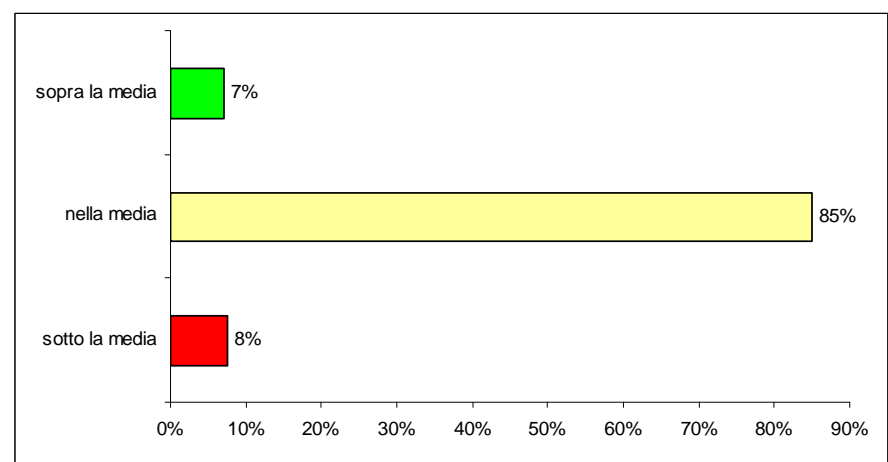
Finanza



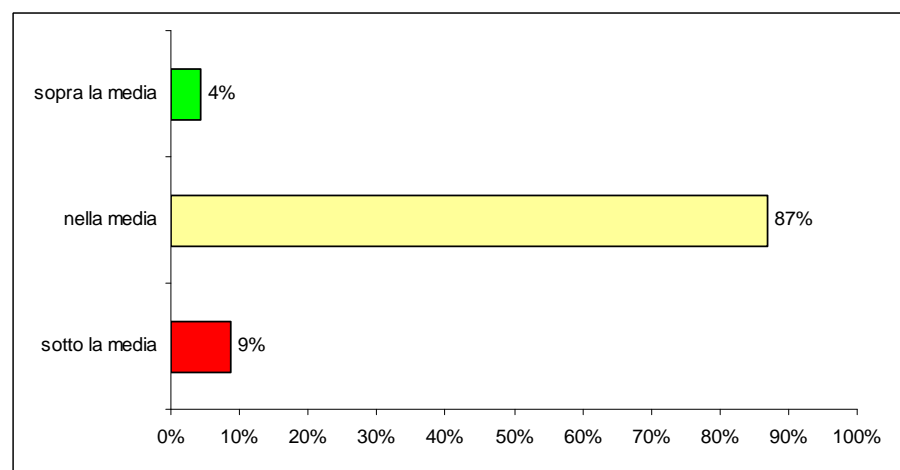
Amministrazione e Controllo

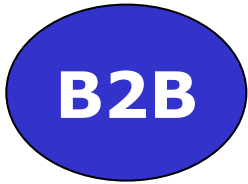


Acquisti



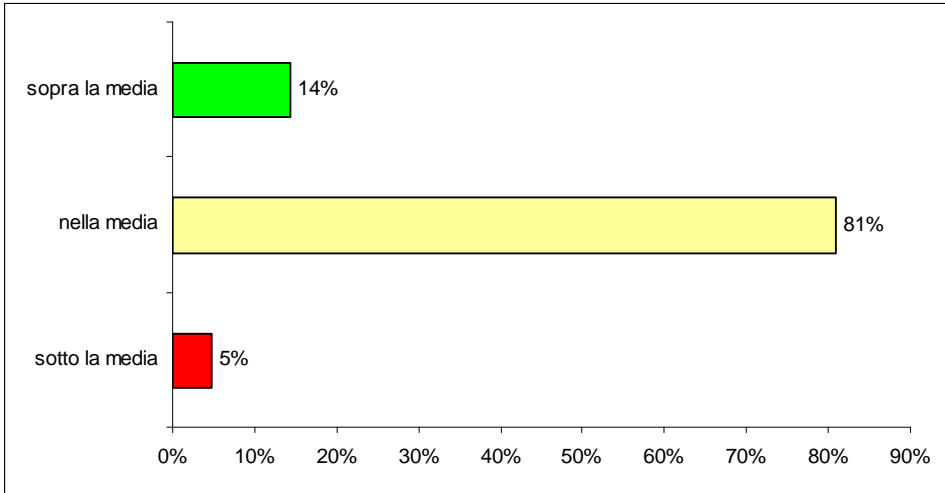
Risorse Umane



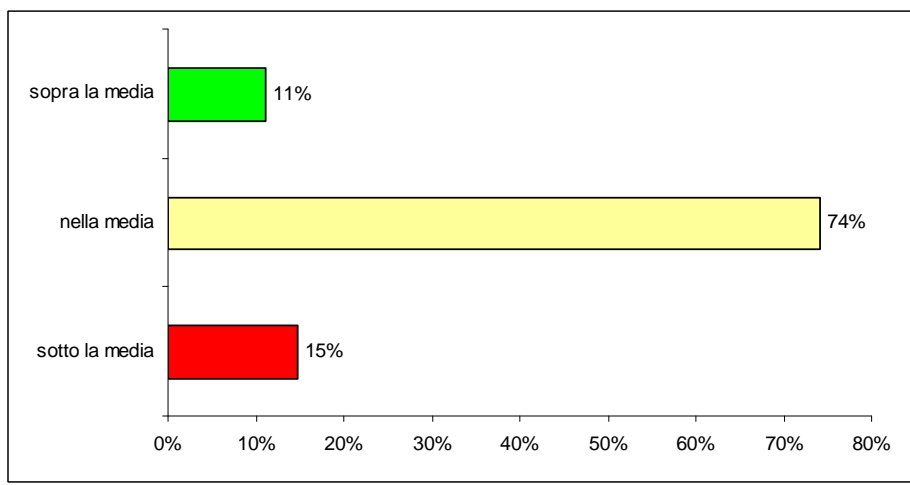


Quali sono le aree funzionali in cui gli stipendi in ingresso sono più elevati e quali quelle in cui lo sono meno?

Information Technology

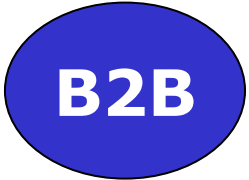


Altro

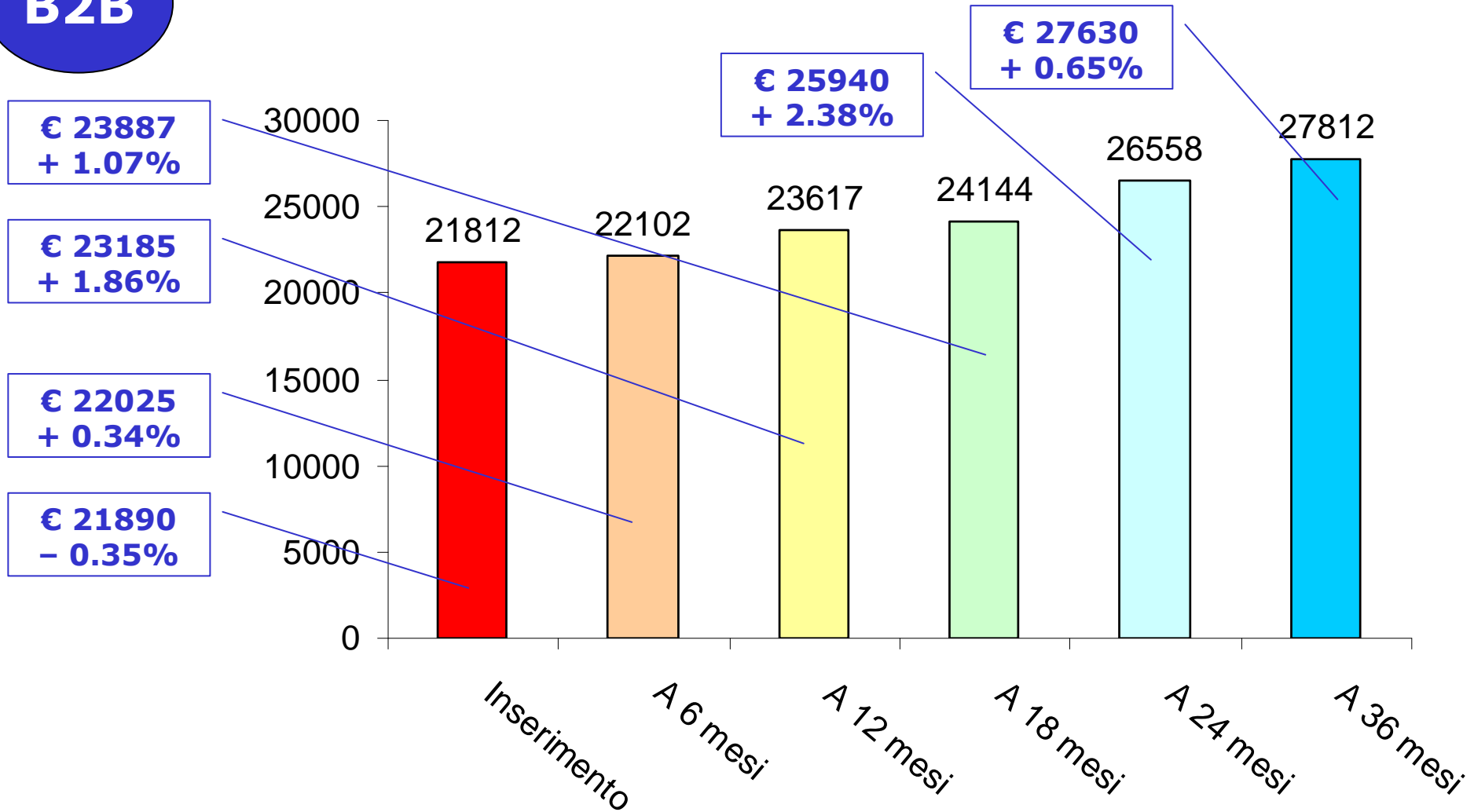


L'ambito commerciale è quello in cui i neolaureati guadagnano di più, seguito da Ricerca&Sviluppo.

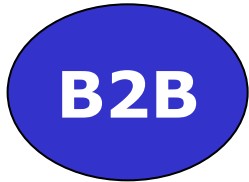
L'Amministrazione/Controllo è l'area funzionale dove si registra invece la più alta percentuale di stipendi in ingresso sotto la media.



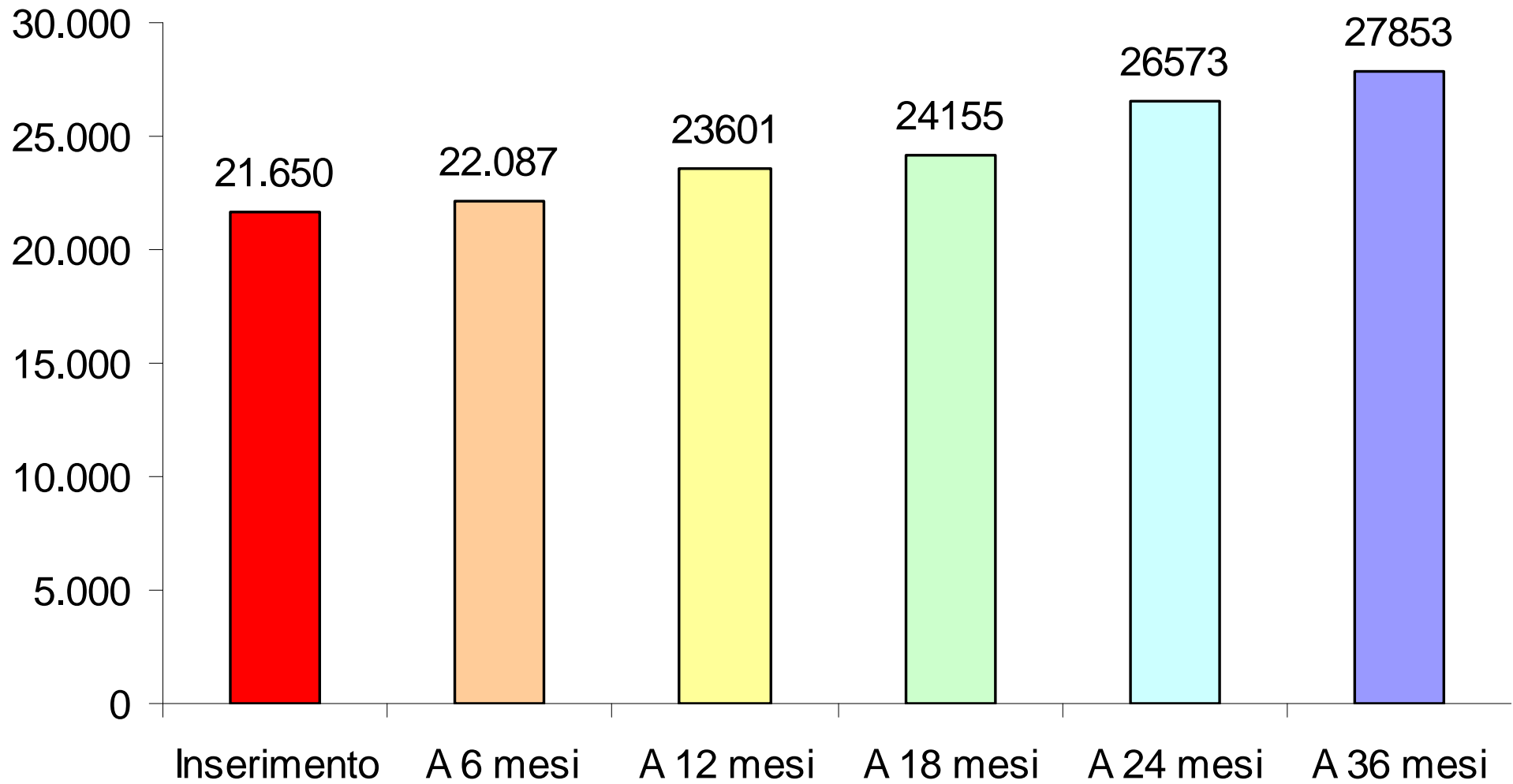
Neolaureati: media retribuzioni in ingresso

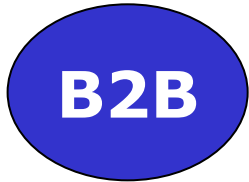


Rispetto al 2005 si è verificata una diminuzione dei salari in ingresso pari allo **0,35%**, colmata però nei periodi successivi con diversi aumenti, tra cui il più alto dopo 2 anni, pari al **2.38%**.

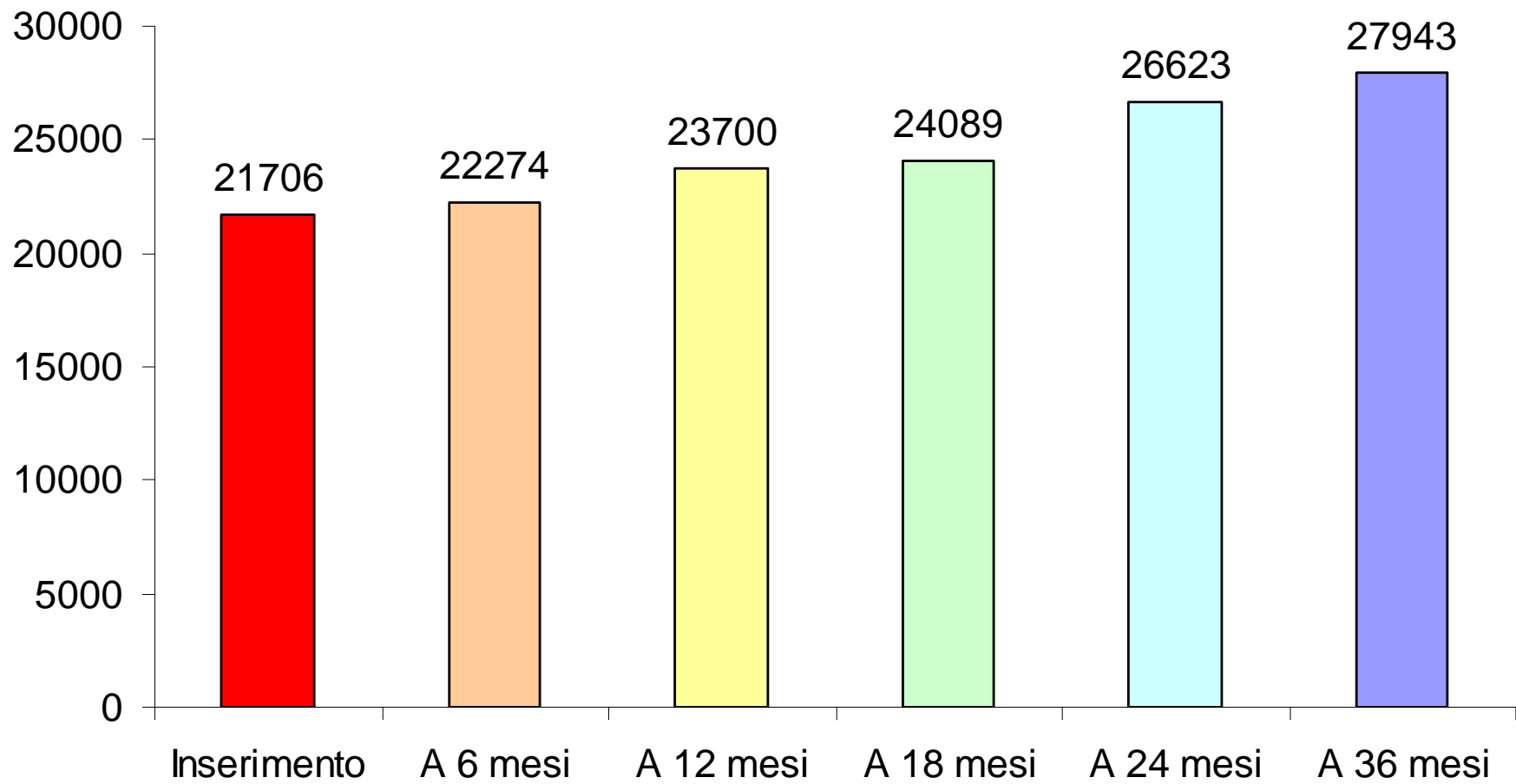


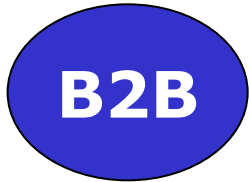
Neolaureati: media retribuzioni CCNL Alimentare



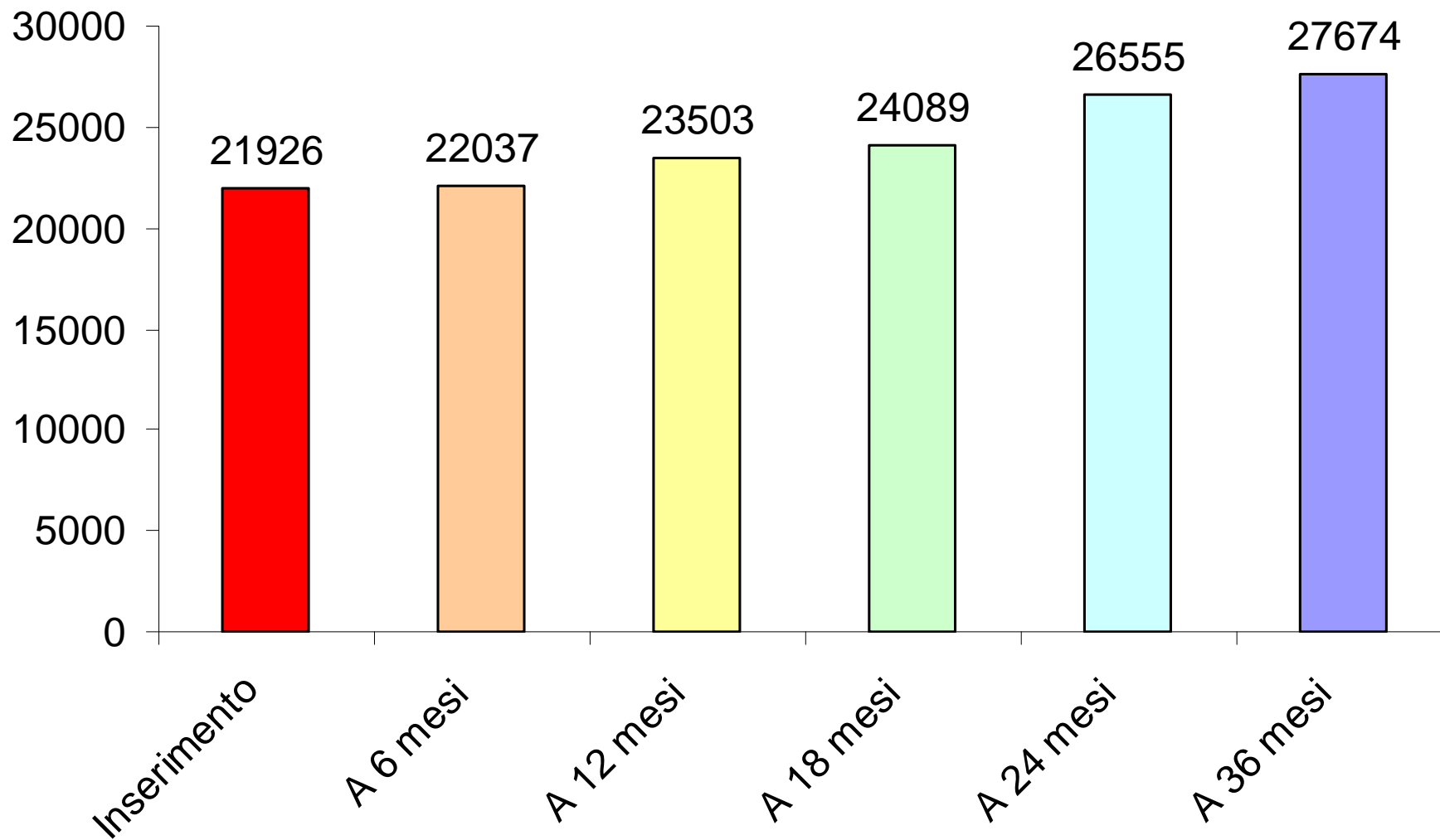


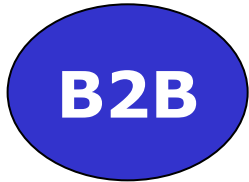
Neolaureati: media retribuzioni CCNL Chimico/Farmaceutico



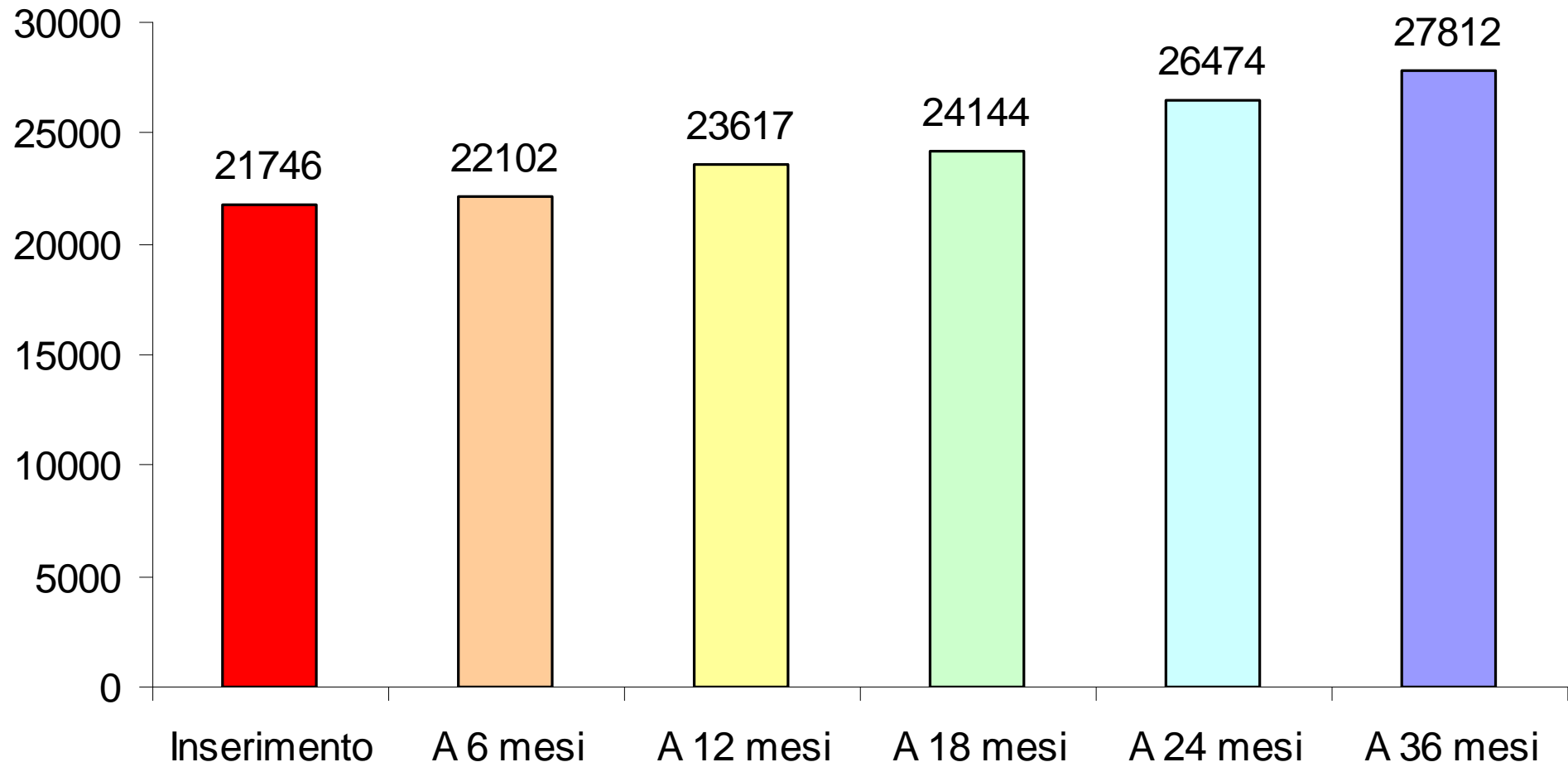


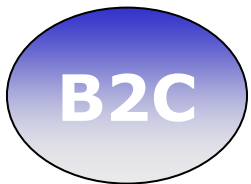
Neolaureati: media retribuzioni CCNL Commercio



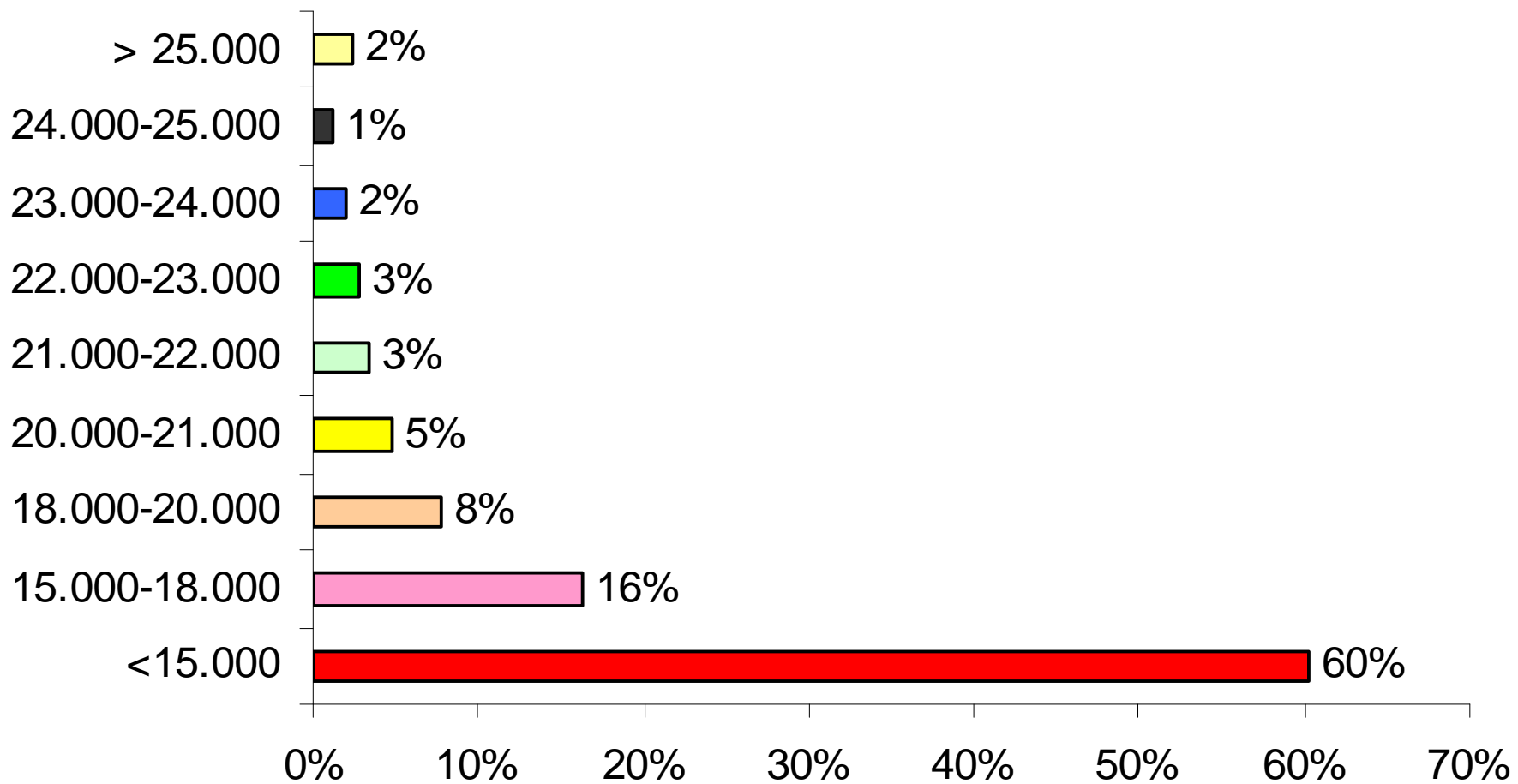


Neolaureati: media retribuzioni Metalmeccanico





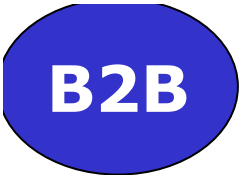
Il tuo primo stipendio annuale lordo come neolaureato è/è stato



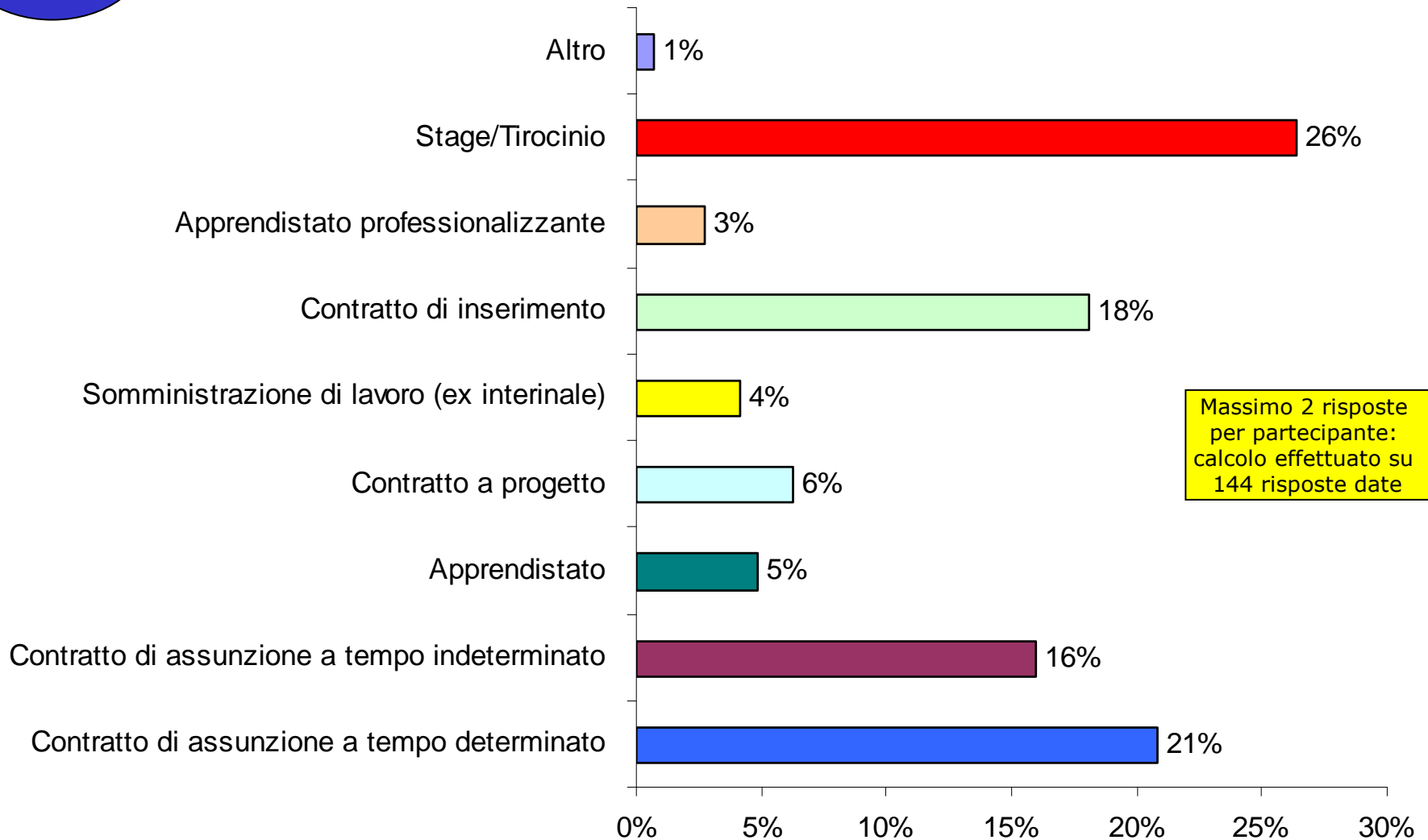
Generazione mille euro... o quasi

Sesta Indagine Neolaureati: Contratti

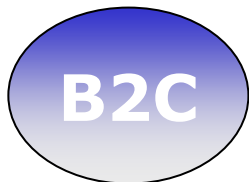




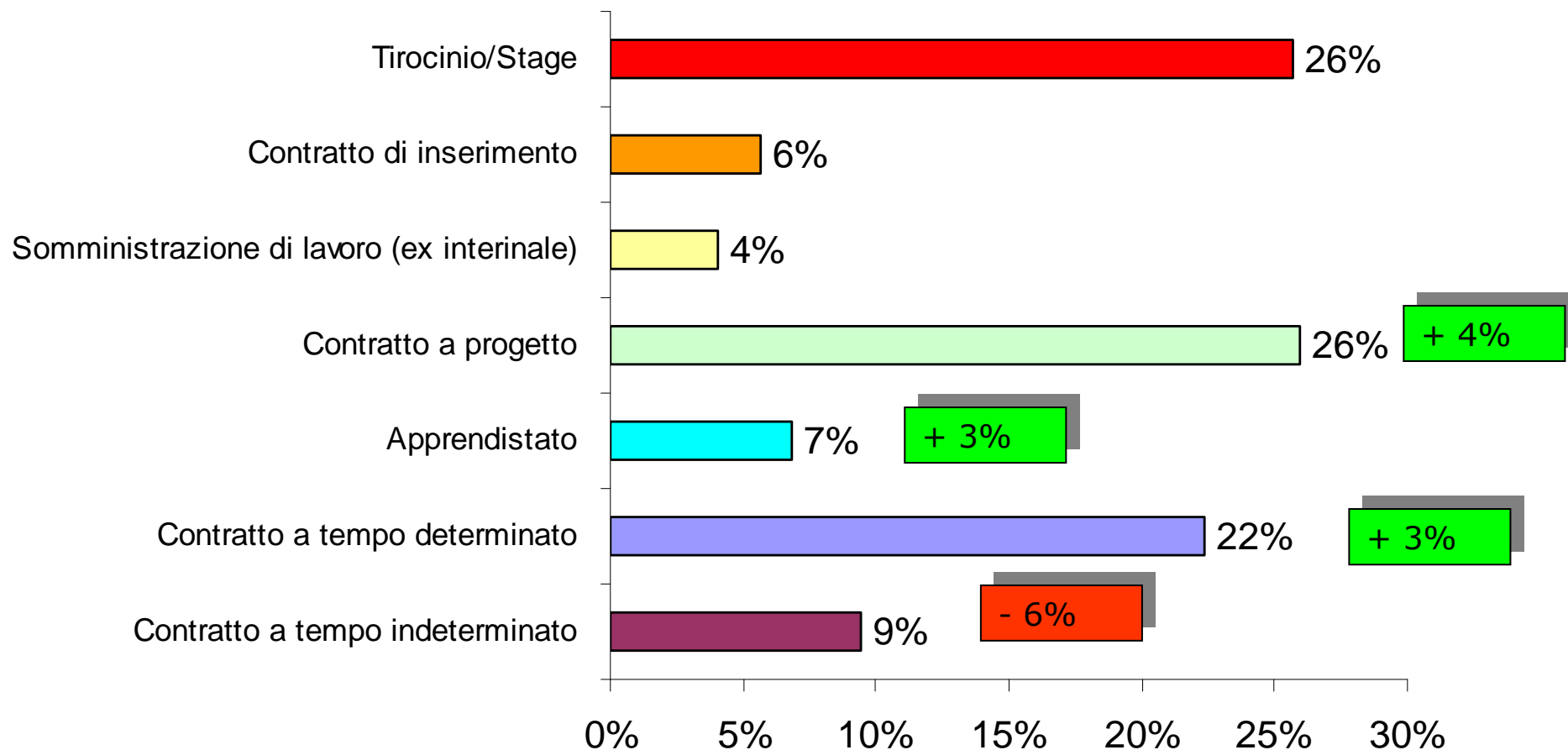
Quali sono le forme contrattuali maggiormente utilizzate per i neo?



Stage e contratto a tempo determinato le forme contrattuali più proposte ai neo dalle aziende. In calo gli indeterminati (-4% rispetto al 2005 e -16% rispetto al 2004).



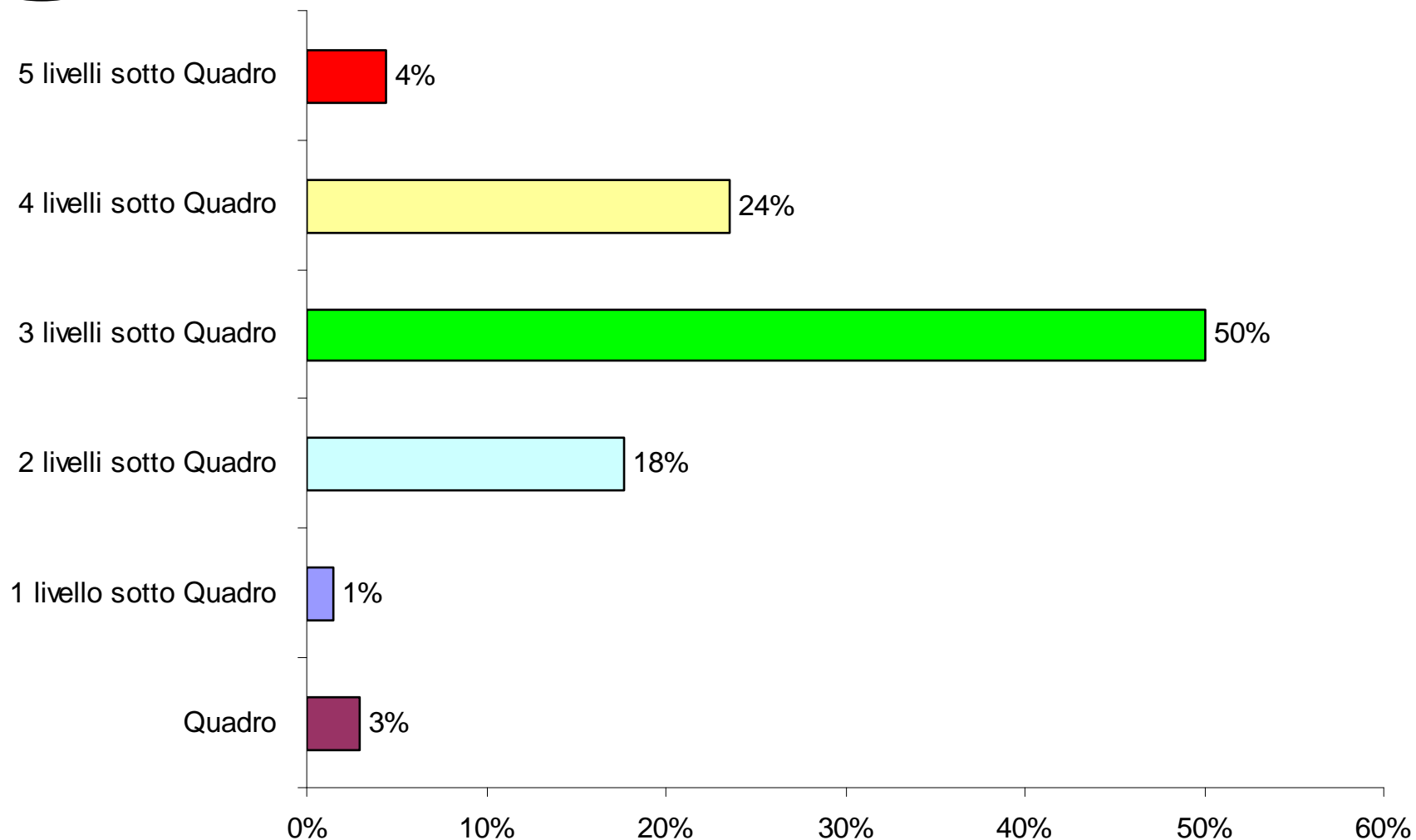
A livello contrattuale, come neolaureato ti è stato proposto:



Stage e contratto a progetto le forme contrattuali più proposte ai neo. In calo gli indeterminati (-6% rispetto al 2005 e -11% rispetto al 2004).

B2B

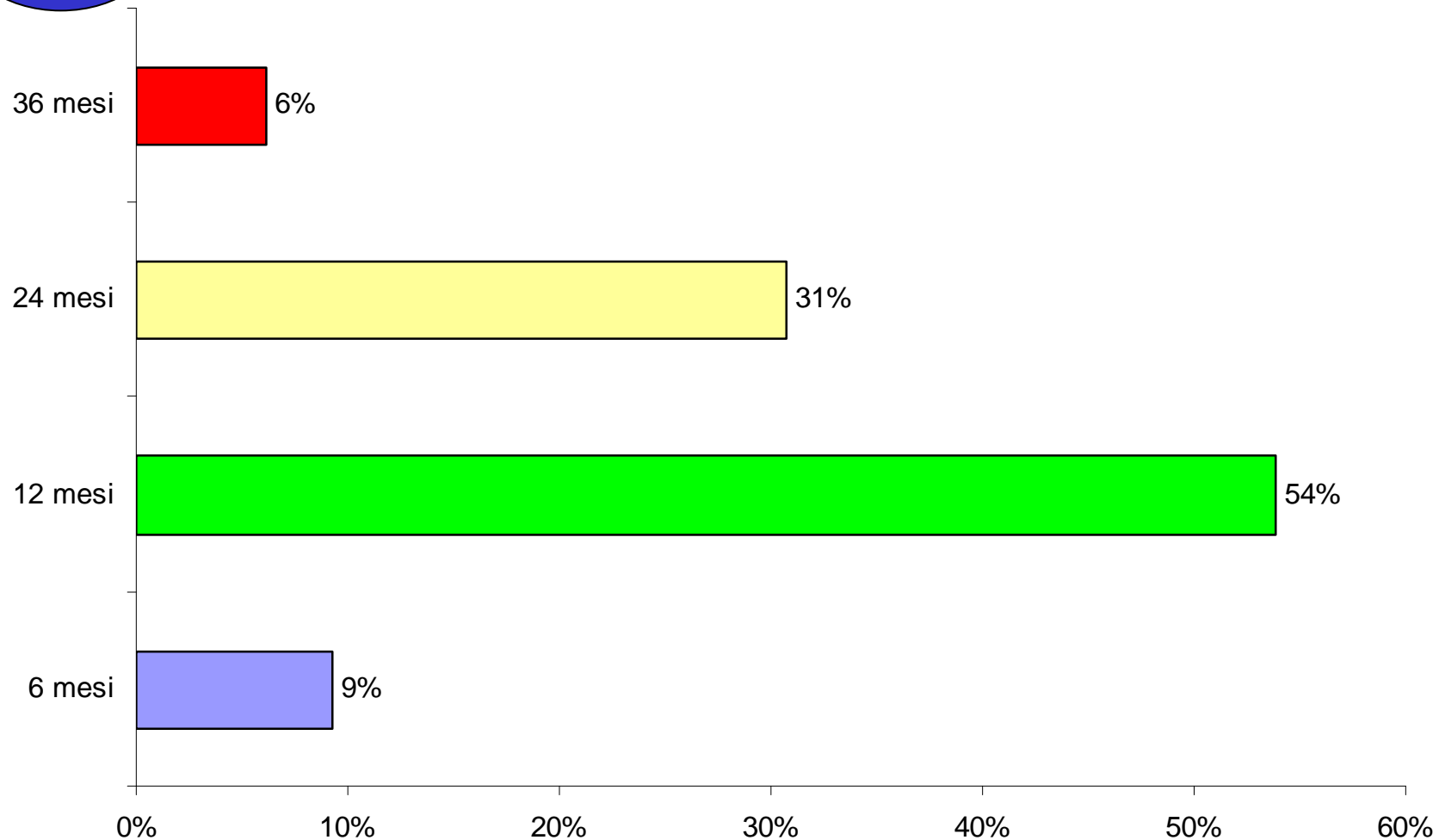
Qual è il livello contrattuale d'inserimento? (indicare, partendo da Quadro, a quale livello al di sotto di esso avviene l'inserimento - es: 3° livello commercio = 3 livelli sotto Quadro, 6° livello metalmeccanico = 2 livelli sotto Quadro)



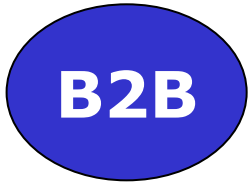
La metà dei neo viene inserita 3 livelli sotto Quadro.

B2B

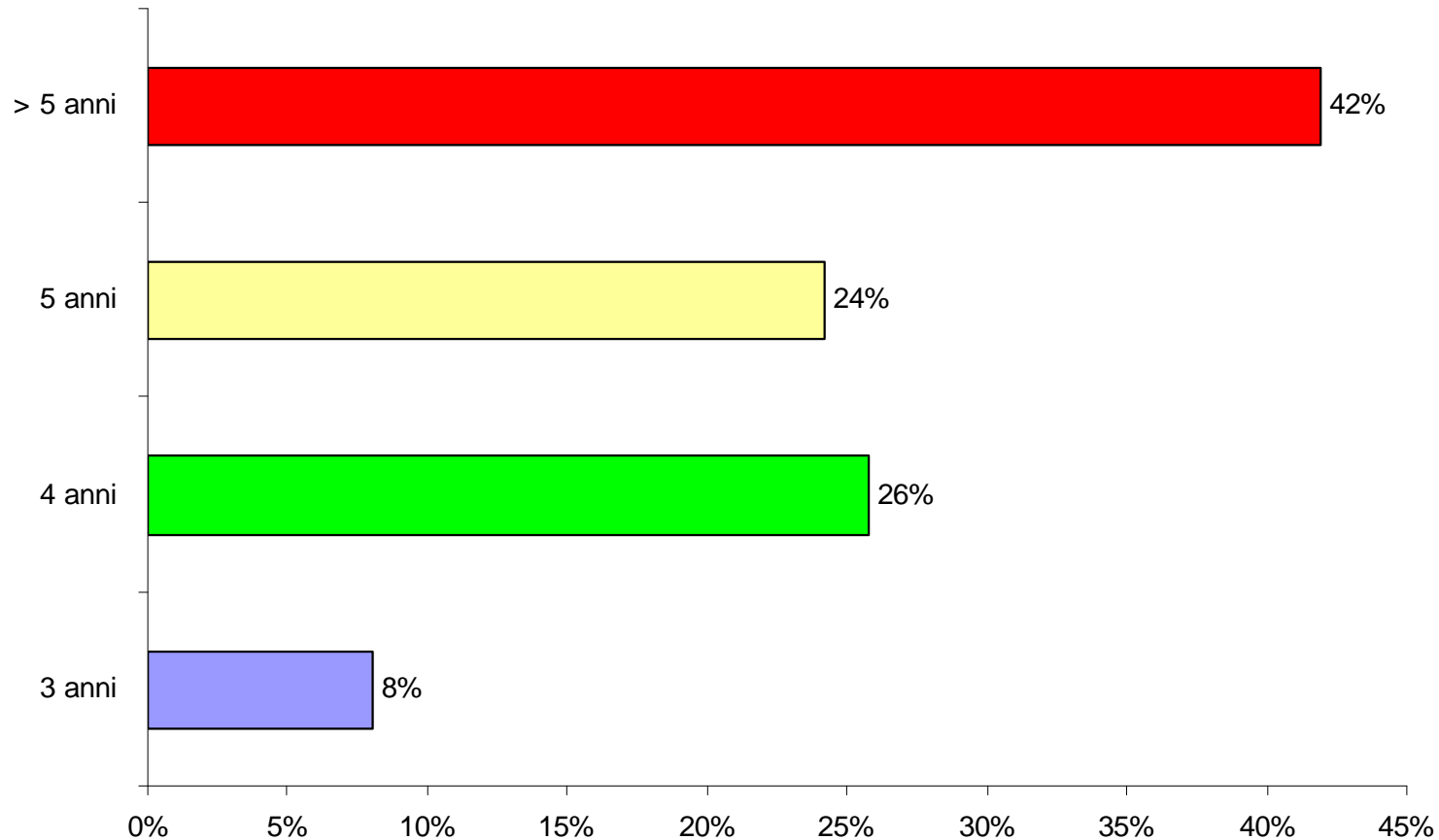
Quanti mesi dopo l'ingresso in azienda del neolaureato avviene il passaggio a categoria superiore?



Il passaggio categoriale avviene perlopiù tra gli uno e i due anni in azienda.



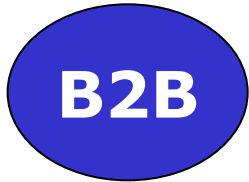
Indicare mediamente dopo quanto avviene il passaggio categoriale a quadro



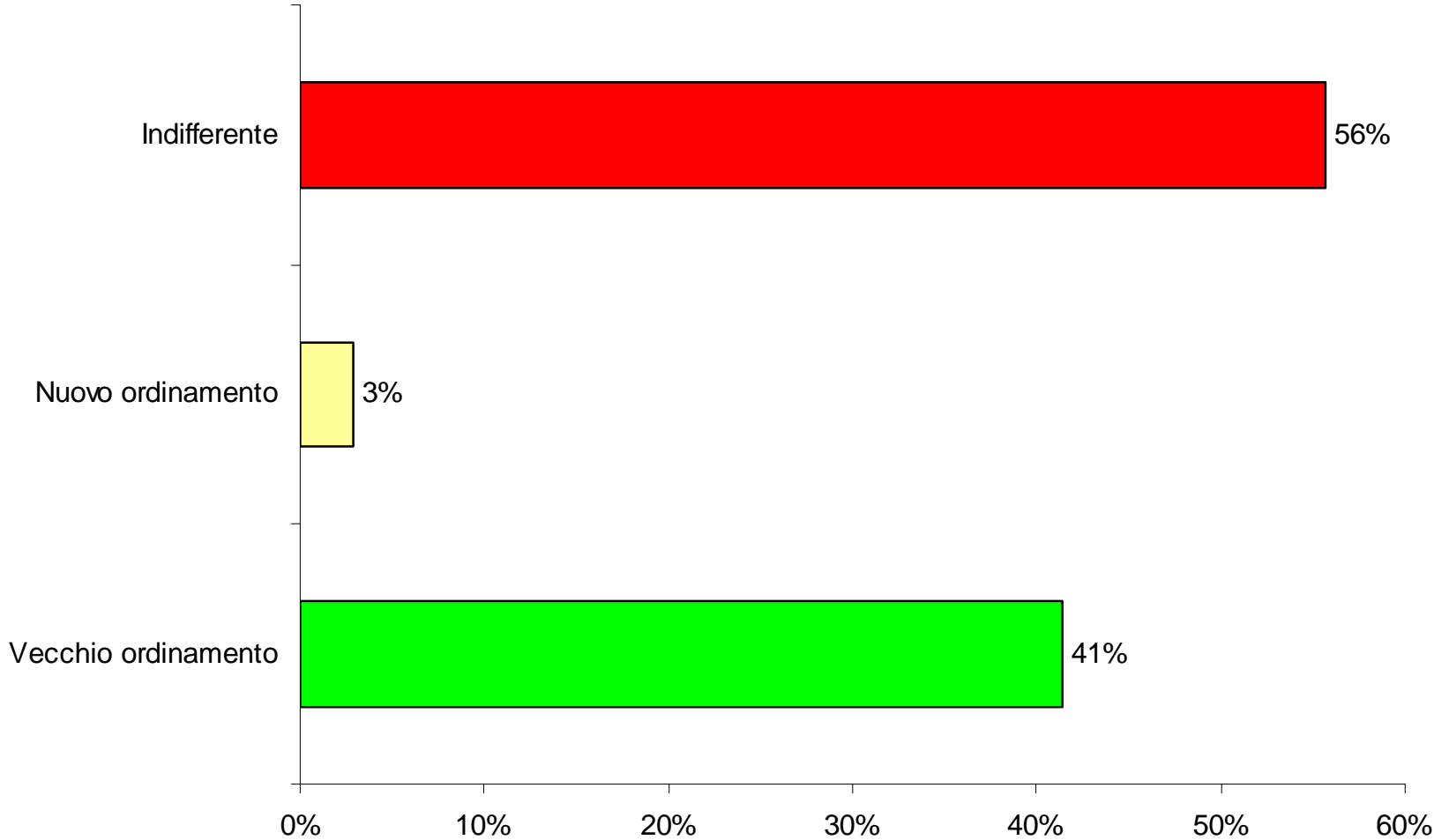
Il passaggio categoriale a quadro avviene mediamente dopo più di 5 anni in azienda.

Sesta Indagine Neolaureati: Fattori determinanti sulla selezione e sulla retribuzione

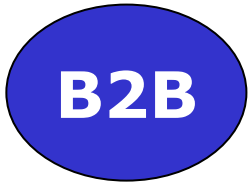




Nella scelta di un neolaureato, viene preferita una laurea

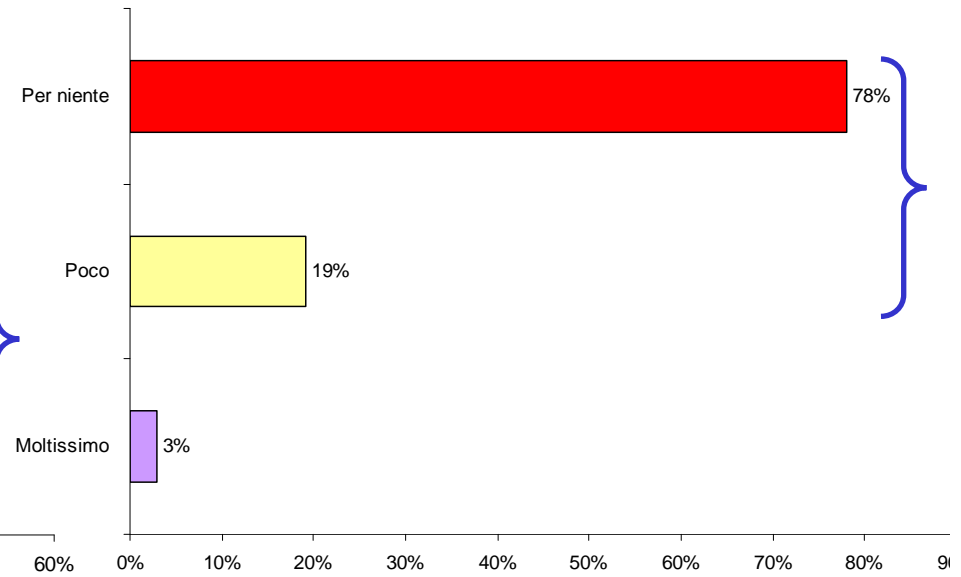
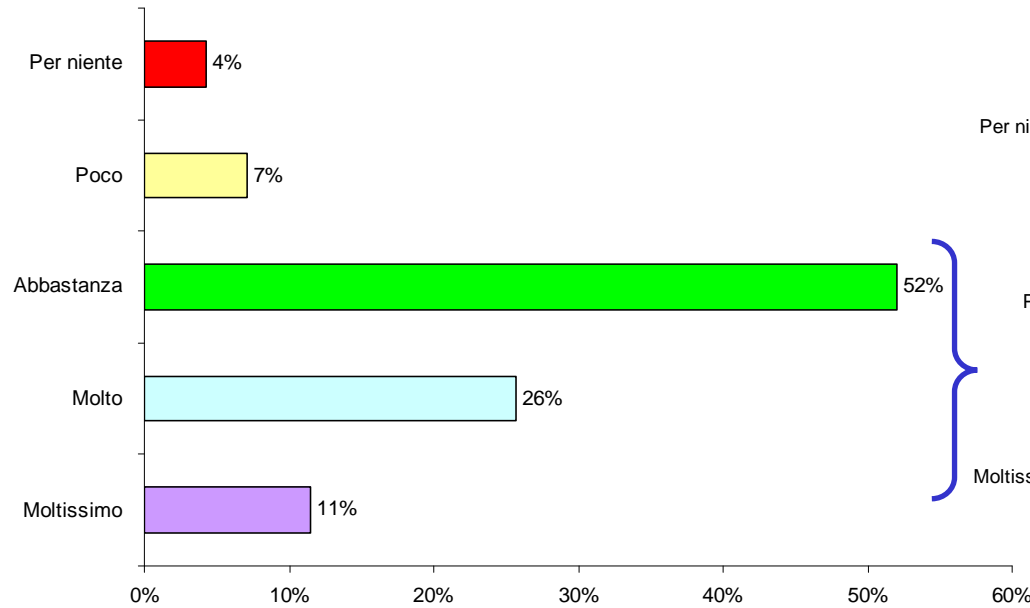


Il Nuovo Ordinamento viene ancora guardato con sospetto, tanto che a privilegiarlo è solo il 3% delle aziende.



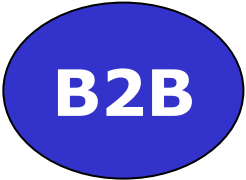
Nella scelta di un neolaureato, quanto pesa il voto di laurea conseguito?

Esiste un trattamento economico differenziato per i laureati a seconda del voto di laurea conseguito?

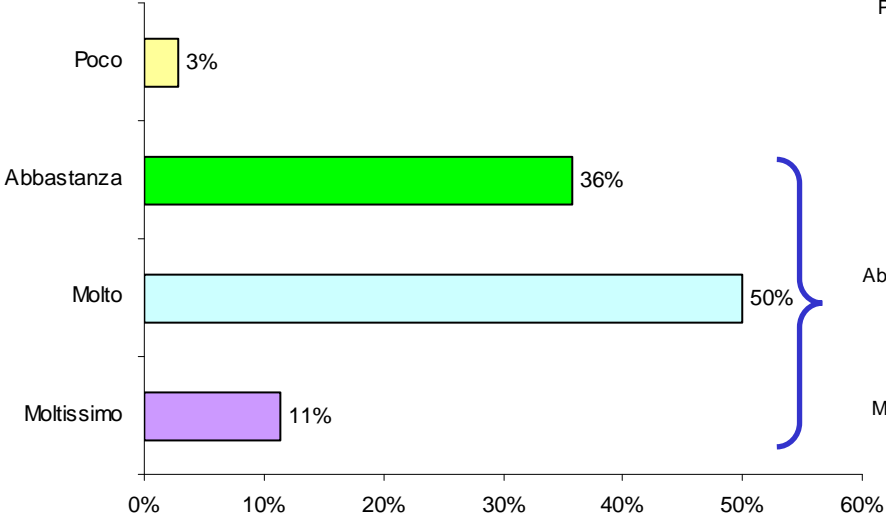


Per la quasi totalità delle aziende (89%) il voto di laurea conseguito è una variabile importante nella scelta di un neolaureato.

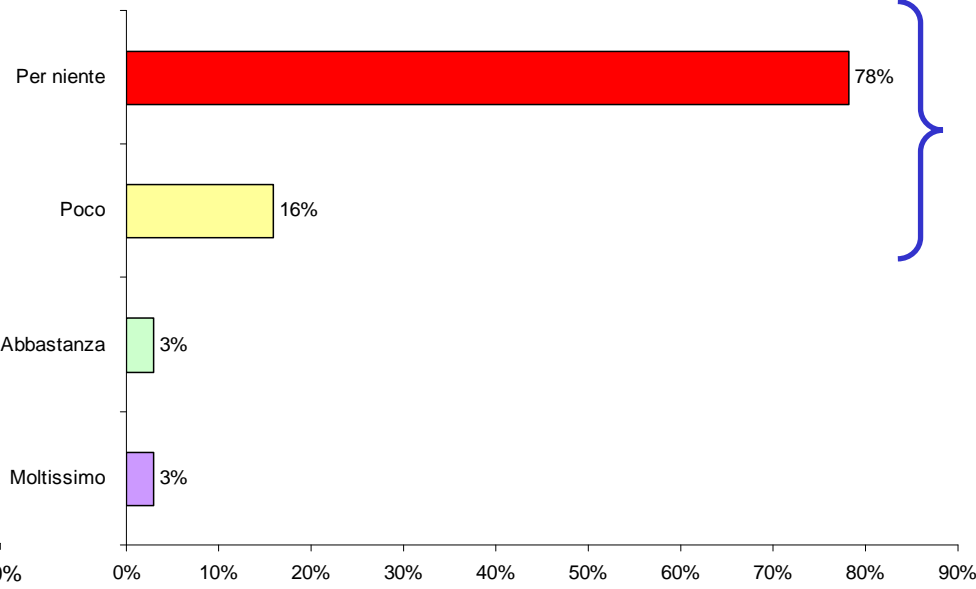
Di fatto, però, non esistono differenze in termini retributive a seconda della votazione accademica riportata (per il 97%).



Nella scelta di un neolaureato, quanto pesa il fatto che si sia laureato nei tempi previsti?

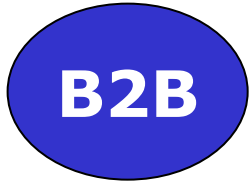


Esiste un trattamento economico differenziato per i laureati che hanno conseguito il titolo nei tempi previsti?

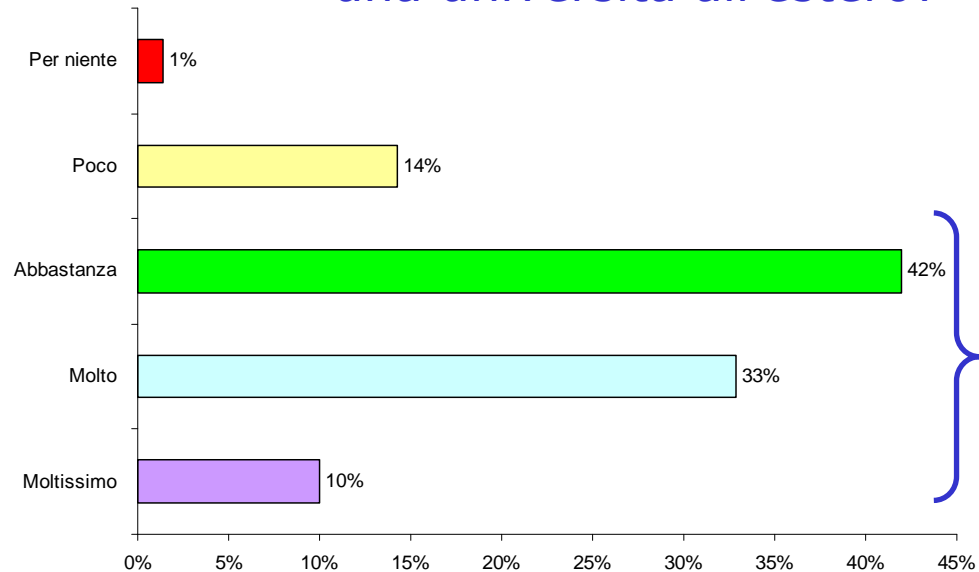


Per la quasi totalità delle aziende (97%) la velocità di conseguimento del titolo è la variabile più importante nella scelta di un neolaureato.

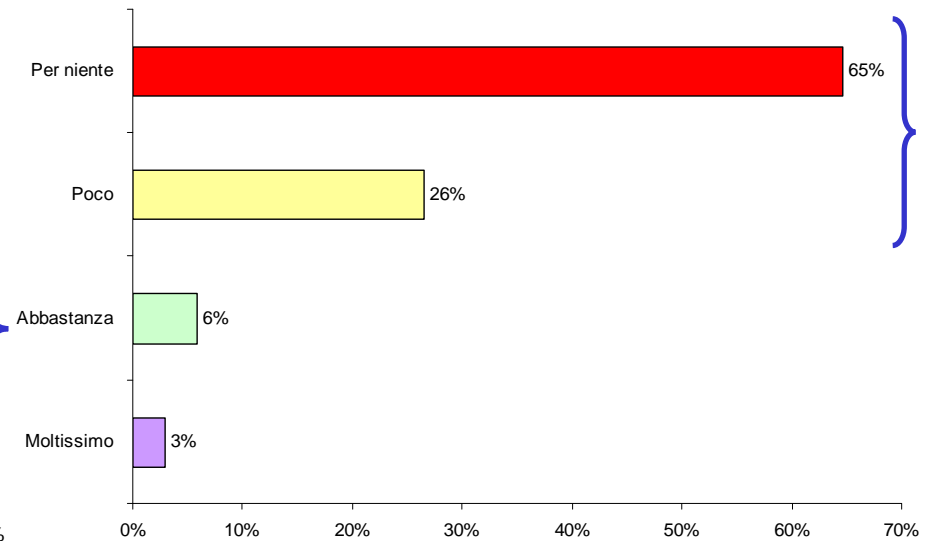
Di fatto, però, non esistono differenze in termini retributive rilevanti se il neo si è laureato nei tempi previsti (per il 94%).



Nella scelta di un neolaureato, quanto pesa il fatto che abbia avuto esperienze di studio in una università all'estero?



Esiste un trattamento economico differenziato per i laureati che hanno avuto esperienze di studio in una università all'estero?

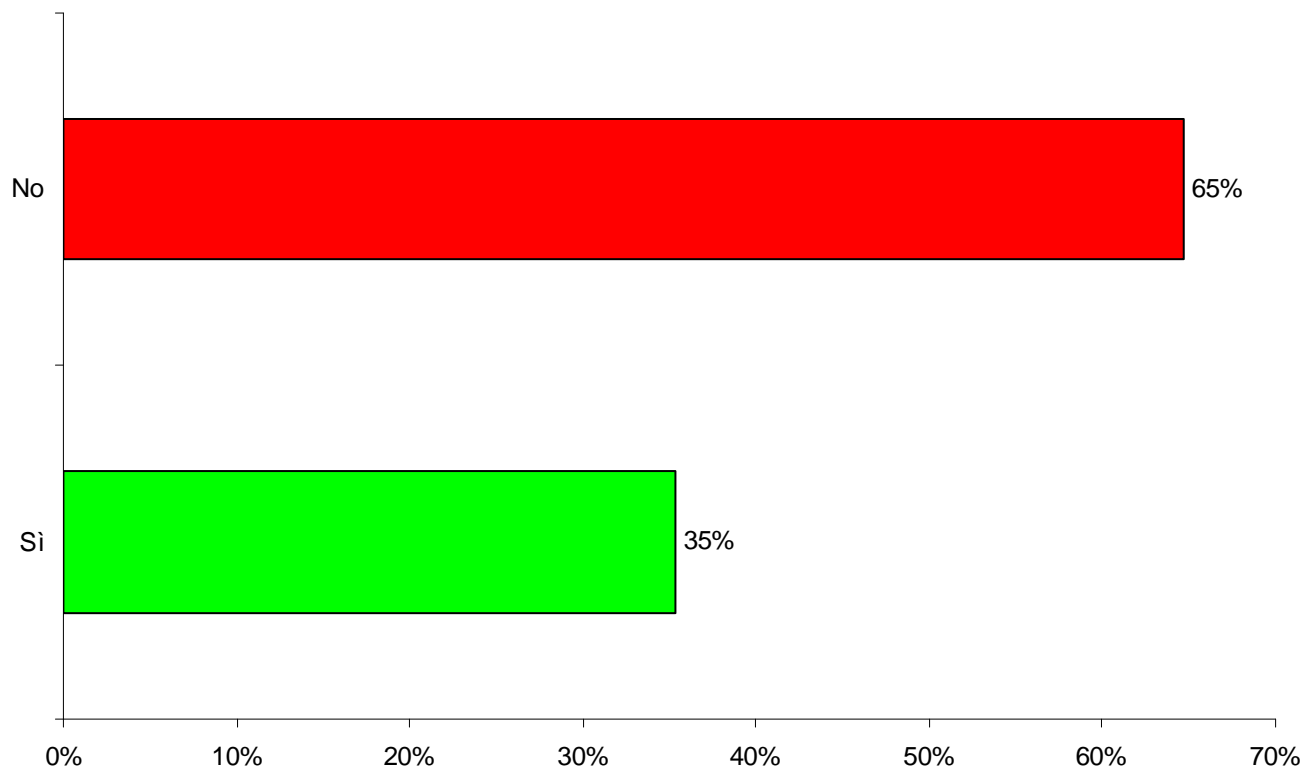


Per la maggior parte delle aziende (85%) un'esperienza di studio all'estero costituisce una variabile piuttosto importante nella scelta di un neolaureato.

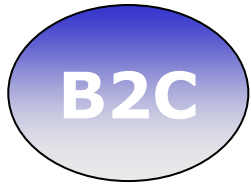
Di fatto, però, non esistono differenze in termini retributive rilevanti se il neo ha studiato in un'università straniera (per il 91%).

B2B

Esiste un trattamento economico differenziato per i laureati che hanno conseguito un Master (corsi riconosciuti ASFOR o di durata almeno biennale)?



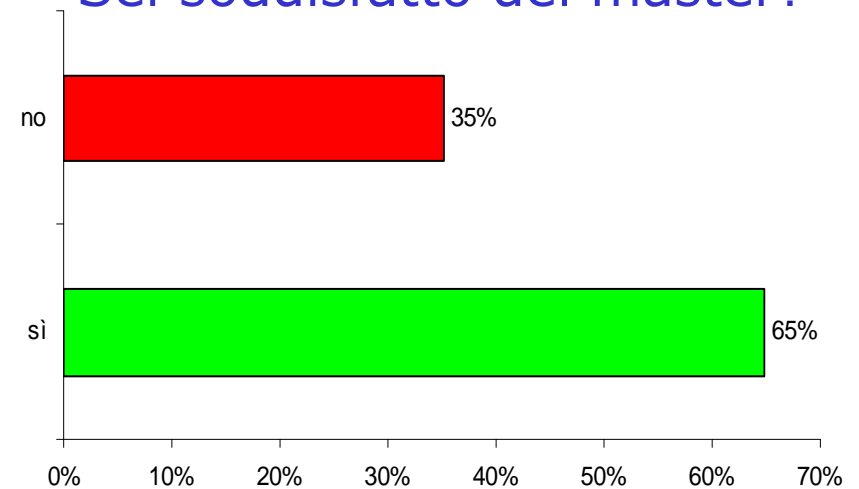
Un'azienda su tre riconosce un trattamento economico differenziato a chi ha conseguito un Master.



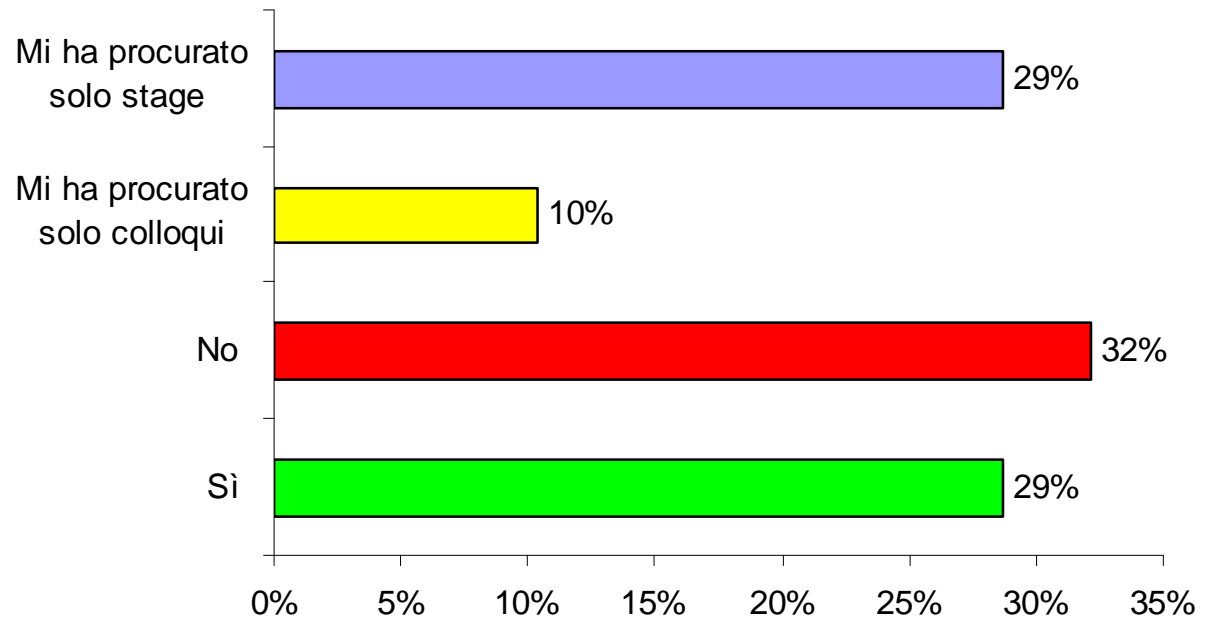
Alcune considerazioni finali

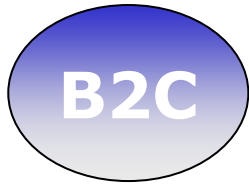
La partecipazione a un master è giudicata positivamente da due terzi del campione, ma si è rilevata determinante per la collocazione nel MdL solo per il 29%.

Sei soddisfatto del master?

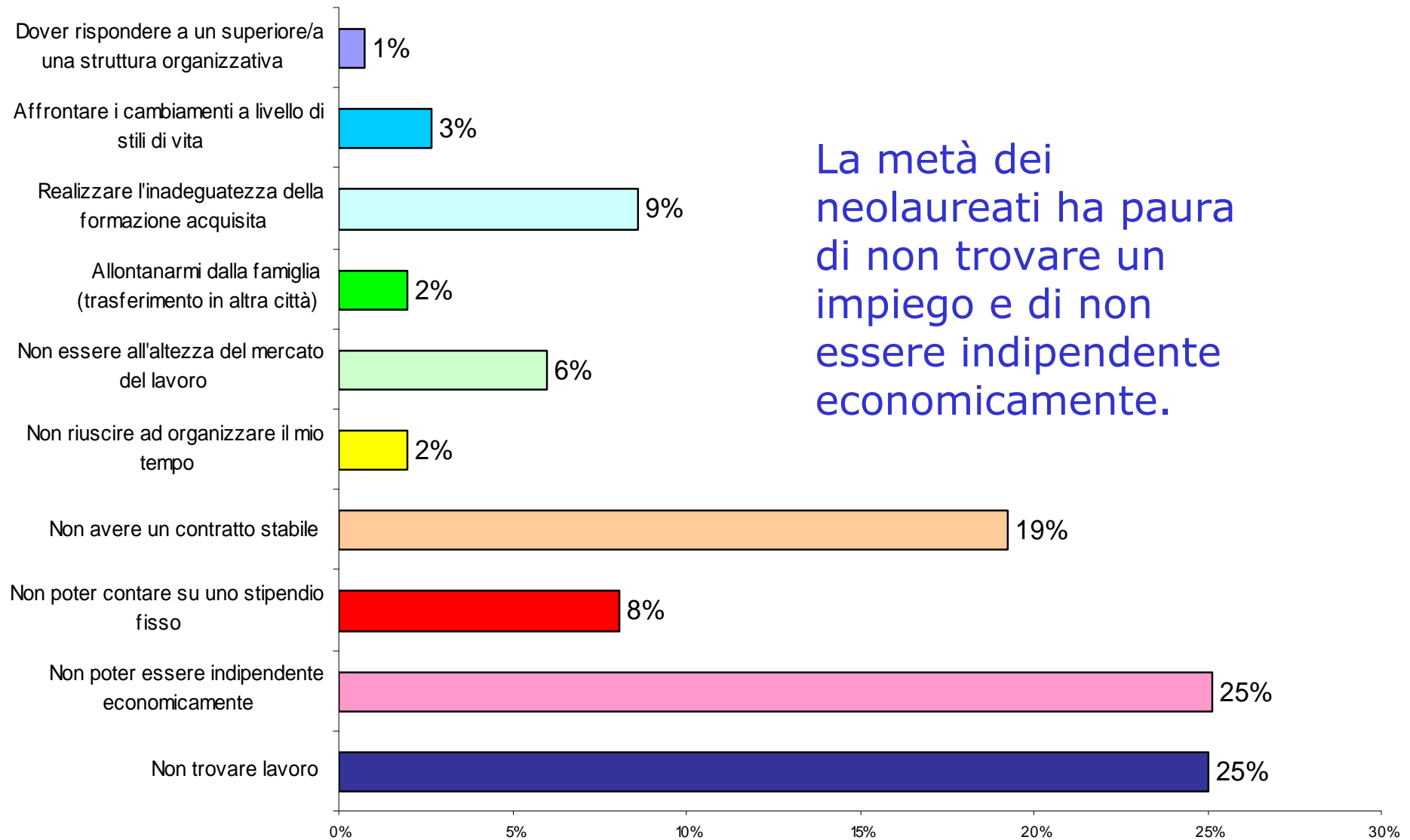


Il master ti ha effettivamente aiutato a collocarti nel mercato del lavoro?

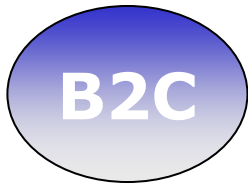




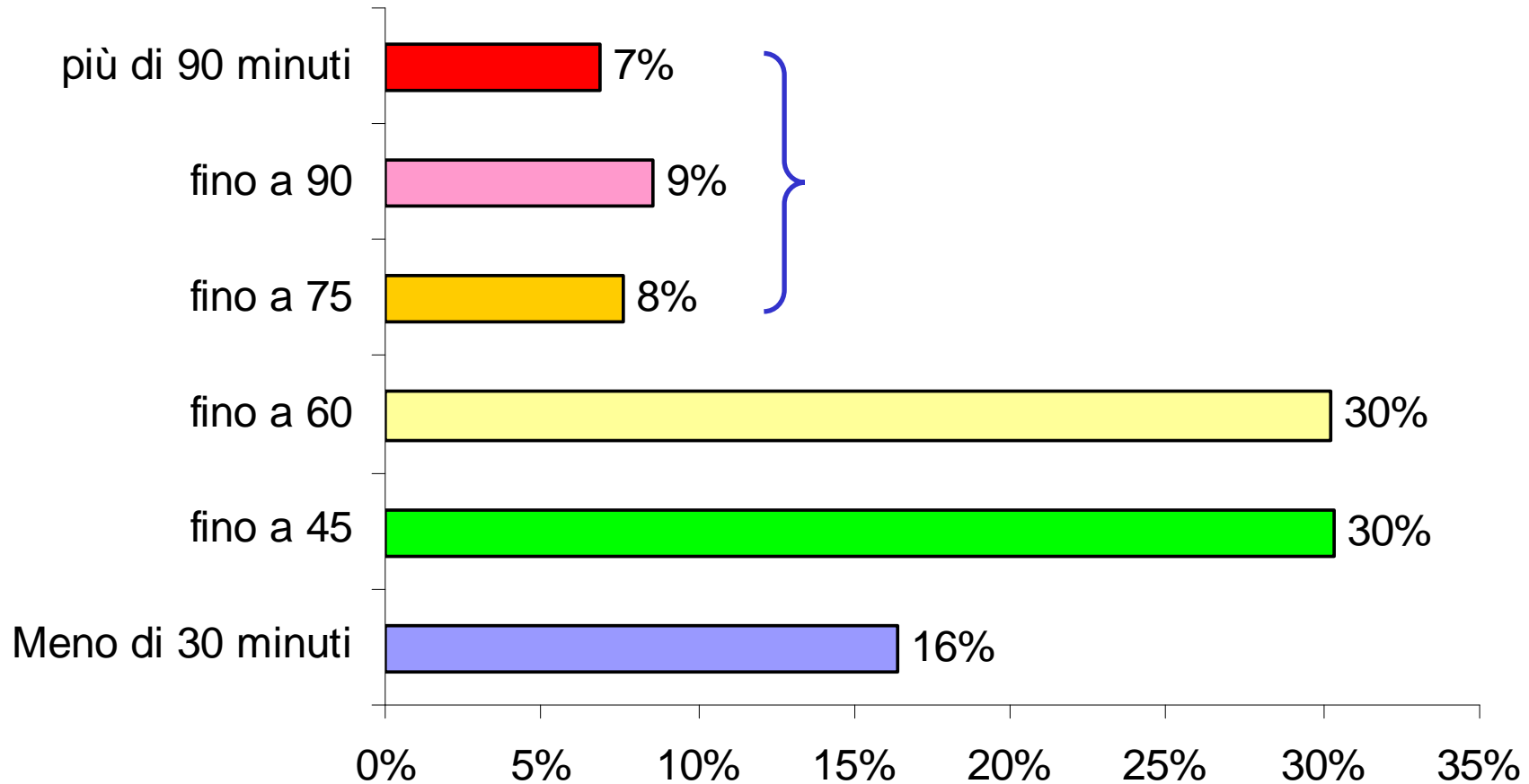
La cosa che ti fa più paura come neolaureato che sta entrando nel mondo del lavoro



La metà dei neolaureati ha paura di non trovare un impiego e di non essere indipendente economicamente.



Quale è il tempo massimo che sei disposto/a a spendere giornalmente per il viaggio per arrivare in ufficio da casa tua (solo andata)?



Solo un quarto del campione è disponibile a viaggiare più di un'ora per raggiungere il posto di lavoro.

Grazie!

Sesta Indagine Neolaureati

Paolo Citterio, Presidente GIDP/HRDA

Silvia Zanella, Content and Communication Manager Monster.it

Assolombarda, 27 luglio 2006

