

WP1/D.1 - INDAGINE SULLE IMPRESE TARGET

31 Luglio 2014

Il progetto **WHAT'S APP E-R (WHAT'S APPRENTICESHIP IN EMILIA-ROMAGNA)** 550438-LLP-1-2013-1-IT-KA1-KA1ECETA è finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Programma di Apprendimento Permanente "Attuazione degli obiettivi strategici europei nel campo dell'istruzione e della formazione" (IF 2020).

Il presente studio è stato realizzato da ASTER con il supporto della Regione Emilia-Romagna.

L'autore è il solo responsabile di questo studio e l'Agenzia e la Commissione declinano ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in esso contenute.

Promosso e coordinato da


In partenariato con

INDICE

Premessa

1 - Il progetto e gli obiettivi

2 - Nota metodologica

3 - Indagine desk: le aziende che assumono in Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca in Emilia-Romagna

4 - Profilo dell'impresa target potenzialmente interessata ad assumere in apprendistato di alta formazione e ricerca

5 - Le imprese dinamiche ed innovative

6 - Indagine qualitativa: raccomandazioni

Premessa

La progressiva terziarizzazione dell'economia ha subito nel corso degli ultimi anni una forte accelerazione soprattutto grazie all'introduzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. I cambiamenti strutturali nei sistemi economici e produttivi hanno portato ad una riconsiderazione del concetto stesso di economia con l'attribuzione di una maggiore enfasi alla produzione ed alla distribuzione delle diverse forme di conoscenza con un valore economico.

La competitività, specie in un momento economico difficile come quello contingente, si basa sulla capacità di assicurare un flusso continuo di innovazioni, condizionate in maniera determinante dalle competenze dei lavoratori e degli imprenditori. A loro volta queste competenze sono il risultato di un lungo e complesso processo di apprendimento di tipo interattivo, che vede interagire tra loro lavoratori con competenze diverse e imprese che producono prodotti tra loro complementari. Spesso l'innovazione non segue percorsi lineari, ma si dispiega in maniera informale richiedendo giocoforza investimenti importanti volti a migliorare la qualità della forza lavoro, con l'obiettivo di stimolare il trasferimento tecnologico e i processi di apprendimento. In quest'ottica un sistema regionale innovativo come quello dell'Emilia-Romagna è chiamato a incoraggiare i meccanismi di accumulazione di conoscenza dal basso delle imprese e a supportare i sistemi di trasferimento e diffusione della conoscenza, soprattutto attraverso il sostegno all'introduzione di competenze e risorse altamente qualificate in ambito tecnico-scientifico.

Tali processi di apprendimento interattivo avvengono nell'ambito di network di conoscenza che comprendono diversi soggetti strettamente integrati con il sistema sociale e in relazione con le istituzioni del territorio; una rete di soggetti interconnessi dove la produzione di conoscenza e il relativo trasferimento sono frutto della stretta e continua interazione tra attori differenti: governo locale, tessuto imprenditoriale e mondo della ricerca.

Se da un lato le sfide con cui è chiamato a confrontarsi il sistema economico regionale necessitano di una rinnovata spinta all'innovazione del tessuto produttivo, dall'altro il difficile momento economico che stiamo vivendo, con i pesanti risvolti sul fronte della disoccupazione crescente e della bassa produttività del nostro sistema economico, pone sfide essenziali per recuperare la strada dello sviluppo e della crescita. Tra i problemi più rilevanti vi è senz'altro quello della disoccupazione giovanile. Le soluzioni a questa criticità non si esauriscono, tuttavia, nel pur difficile compito di porre in atto tutte le misure possibili per creare nuovi posti di lavoro, ma anche nella creazione di contesti e opportunità entro i quali sia possibile sviluppare occupazione di qualità, generando effetti virtuosi sull'occupabilità delle persone e sulla produttività delle aziende nel lungo periodo. La complessità che caratterizza il mercato del lavoro richiede una grande attenzione verso l'economia dell'educazione, vale a dire valutare l'impatto che l'investimento sul capitale umano e sulle strutture educative ha sul sistema economico e sociale e sullo sviluppo di un dato contesto. Ciò significa che per investire in maniera efficace in conoscenza è necessario da un lato individuare le competenze strategiche, dall'altro porre in essere tutte quelle misure e quelle politiche in grado di intercettare i fabbisogni formativi del capitale umano. Al centro di tale considerazione risiedono le politiche regionali volte ad investire in lavoro e competenze, con l'obiettivo di contrastare la precarietà giovanile attraverso incentivi per l'assunzione e favorirne l'occupazione, premiando le imprese che investono sulla loro formazione quale condizione per innovare. Nel novero dei vari strumenti un posto preminente è occupato dall'Apprendistato (disciplinato dal Il Decreto legislativo n. 167 "Testo unico dell'apprendistato"), il contratto di accesso al mercato del lavoro che anche la Regione Emilia-Romagna ha scelto di promuovere e supportare (DGR 775 dell'11/06/2012) e che mira al sostegno delle imprese che assumono giovani apprendisti e che identificano nella formazione l'elemento qualificante del rapporto di lavoro. In particolare l'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca (art. 5 D.lgs. 167/2011) (d'ora in avanti

AAFR) offre l'opportunità di laurearsi e di intraprendere un master universitario o un dottorato di ricerca lavorando in impresa. Con un duplice vantaggio: sostenere i giovani in percorsi di qualificazione, anche quelli di più alto grado dell'ordinamento accademico, e portare nelle aziende competenze strategiche per l'innovazione. L'attuazione del dispositivo e la promozione dell'AAFR a livello regionale è avvenuto attraverso accordi tra Regione, Parti Sociali e Università che ne hanno definito obiettivi, responsabilità, modalità di integrazione del partenariato e regolamentazione del percorso formativo (DGR 860 del 25/06/2012), ma anche attraverso azioni di sensibilizzazione e partecipando finanziariamente alla realizzazione della formazione attraverso il riconoscimento di un voucher all'apprendista differenziato a seconda del titolo da acquisire. In definitiva, il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituisce un ponte indispensabile tra formazione e lavoro. Uno strumento contrattuale innovativo e qualificante, capace di garantire all'apprendista l'opportunità di incrementare la professionalità e le competenze mediante l'acquisizione di un titolo di studio universitario nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato e all'impresa di costruire percorsi secondo le proprie esigenze e fabbisogni formativi e in accordo con le Università, ma anche di testare le capacità professionali del giovane assunto, risparmiare sui costi del lavoro e fruire degli incentivi contributivi, previdenziali e fiscali previsti dalla legge.

1- Il progetto e gli obiettivi

Il presente studio si inserisce nell'ambito delle attività previste dal progetto WAPPER - WHAT'S APPRENTICESHIP IN EMILIA-ROMAGNA finanziato nell'ambito della call EACEA/04/2013 "Attuazione degli obiettivi strategici europei nel campo dell'istruzione e della formazione (IF 2020) (cooperazione tra parti interessate, sperimentazione e innovazione)".

L'obiettivo generale del progetto è quello di promuovere il buon funzionamento del triangolo della conoscenza attraverso partenariati efficaci tra imprese, istruzione e ricerca e l'acquisizione di competenze trasversali degli studenti dell'istruzione terziaria, attraverso l'utilizzo dello strumento "Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca". In linea con l'obiettivo il partenariato è composto dalla Regione Emilia-Romagna, ASTER (coordinatore), ER.GO - Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, Confindustria Emilia-Romagna, CFL - Consorzio Formazione Lavoro – Legacoop Emilia – Romagna.

L'obiettivo specifico è quello di incentivare e migliorare l'utilizzo dello strumento dell'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca per il conseguimento di un titolo universitario e di alta formazione, attraverso la creazione di una consapevolezza diffusa sulle opportunità di tale tipologia di contratto, l'individuazione puntuale dei potenziali utilizzatori e il rafforzamento di alleanze istituzionali atte a consolidare l'impegno degli stakeholder al pieno utilizzo dello strumento.

Operativamente il progetto prevede un'indagine preliminare (che segue) volta ad identificare la tipologia di imprese che potrebbero essere maggiormente interessate all'applicazione del contratto d'AAFR e stilare una lista di imprese target da coinvolgere in attività di animazione territoriale (workshop itineranti e Roadshow). Inoltre è prevista la realizzazione di una campagna di sensibilizzazione attraverso iniziative e momenti informativi, nonché l'organizzazione di un Forum sull'AAFR volto alla promozione del dibattito tra gli stakeholder (enti pubblici, imprese e istituzioni formative) per migliorare l'efficacia e la valorizzazione del strumento e garantirne la sostenibilità anche nell'ottica della programmazione di nuove azioni pilota in linea con le strategie IF2020¹.

¹ Il programma "Istruzione e formazione 2020" è un quadro strategico aggiornato per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, che prende le mosse dai progressi realizzati nel quadro del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010". Esso istituisce degli obiettivi strategici comuni per gli Stati membri, incluso un certo numero di misure volte a raggiungere gli obiettivi stabiliti, nonché metodi di lavoro comuni che definiscono una serie di settori prioritari per ciascun ciclo di lavoro periodico. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_it.htm

Nello specifico, per quanto attiene all'indagine, il presente studio mira alla composizione di uno quadro d'insieme con riferimento alle caratteristiche delle imprese che nel corso degli ultimi anni hanno mostrato una maggiore propensione all'uso dello contratto di AAFR sul territorio regionale e in generale, una maggiore capacità di innovazione e dinamismo sul mercato del lavoro. Il report si configura come uno strumento utile ad identificare la tipologia di imprese che risultano essere maggiormente sensibili al tema dell'impiego di giovani con alte qualifiche e, sulla base di tale profilatura, presenta una selezione di imprese locali che rispondono a tali requisiti e che possono costituire il bacino di imprese potenzialmente interessate all'applicazione dello strumento contrattuale e quindi destinatarie della campagna strategica di informazione e sensibilizzazione programmata.

2 - Nota metodologica

Per la realizzazione del seguente studio sono stati essenziali l'analisi e il raffronto di differenti dataset disponibili relativi alle imprese regionali, generalmente classificate in base alle assunzioni di risorse umane qualificate attivate negli ultimi anni e alla partecipazione ai programmi di finanziamento in ricerca e innovazione.

In una prima fase ci si è concentrati sull'analisi dei dati relativi alle aziende che hanno assunto apprendisti in alta formazione, negli ultimi 3 anni, frequentanti un corso universitario per il conseguimento di un titolo di studio secondo la regolamentazione regionale. Tale set di dati è stato fornito dalla DG Cultura, Formazione e Lavoro dell'Assessorato Scuola, Formazione Professionale, Università, Lavoro e Pari Opportunità e si compone di 73 aziende regionali che nel corso dell'ultimo triennio hanno avviato al lavoro con contratto di AAFR 110 laureandi/laureati. Dato il numero non elevato di aziende che hanno assunto in AAFR, pur costituendo questo un campione rappresentativo della realtà regionale utile a delineare i contorni dell'impresa target, è stato preso in considerazione un ulteriore set di dati relativo alle 7.557 imprese che nel 2012 hanno assunto oltre 11.000 laureati con contratti a tempo determinato e indeterminato, messo a disposizione dal "SILER - Sistema Informativo Lavoro Regione Emilia-Romagna".

In una fase iniziale sono stati elaborati i dati relativi agli ultimi 5 anni. Una volta appurato che la distribuzione di tali imprese per settore da un anno all'altro subiva variazioni di minima entità, e comunque non rilevanti ai fini dell'analisi, si è deciso di considerare solo i dati relativi alle assunzioni di personale laureato nel corso del 2012. Su quest'ultima base dati è stato necessario apportare un intervento di riordino dei codici ATECO assegnati a ciascuna impresa, dato che l'indicazione dell'attività economica era associata alla mansione del laureato assunto e non all'impresa che aveva attivato il contratto. L'operazione ha quindi previsto l'identificazione e il successivo recupero del codice ATECO riferibile all'azienda tramite la banca dati denominata IMPERO, elaborata da Aster su dati ASIA – Archivio Statistico delle Imprese Attive, che raccoglie informazioni sulle imprese manifatturiere classificate sia come industriali sia come artigiane presso le Camere di Commercio con almeno un'unità produttiva in Emilia-Romagna. Da questa identificazione sono state escluse sia le aziende agricole, poiché ASIA non riporta il codice di attività economica di tali aziende, che quelle afferenti ai settori dell'istruzione e della pubblica amministrazione per un duplice motivo: uno meramente pratico dato che tali istituzioni pubbliche e private non hanno l'obbligo di iscrizione alla Camera di Commercio, cosa che di fatto ne rende difficile l'identificazione. Il secondo motivo è il numero elevato di contratti a tempo determinato che viene stipulato dai soggetti pubblico/privati di questo settore che di fatto rischiava di restituire una informazione difficilmente confrontabile e indirizzare il target delle aziende che si mostrano propense all'impiego di giovani laureati verso settori non pienamente rispondenti alle caratteristiche delle aziende target del progetto.

Successivamente, anche per identificare dei contratti di lavoro che prevedessero un impegno formativo rilevante per i laureati assunti, e al fine di consentire un confronto puntuale con le imprese che hanno assunto in AAFR, è stata considerata solo la distribuzione settoriale delle 650 aziende che hanno attivato dei tirocini formativi nel corso del 2012. Questo anche perché il tirocinio come contratto di lavoro promuove l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro basandosi su tipologie di inquadramento che perseguono finalità formative.

Inoltre, partendo dalla considerazione che le imprese regionali che negli ultimi anni hanno mostrato capacità di innovazione e dinamismo sul mercato del lavoro, siano anche quelle che possano rivelare una maggiore propensione all'impiego di giovani con alte qualifiche (e che quindi debbano essere necessariamente destinatarie delle azioni di sensibilizzazione previste dal progetto), è stato effettuato un raffronto tra le imprese che hanno assunto personale laureato nel 2012 e le 3.659 imprese che hanno manifestato interesse per i temi dell'innovazione tecnologica e organizzativa. Si tratta di un database composto da aziende che hanno partecipato a bandi e che hanno ottenuto uno o più finanziamenti in progetti di ricerca e iniziative di finanza agevolata a livello regionale, nazionale e/o europeo (progetti su programmi PRRIITT, SPINNER, WE TECH OFF, STARTUP, SPIN OFF UNIVERSITARI, DISTRETTI I e II, INDUSTRIA 2015, VII PROGRAMMA QUADRO) e da quelle imprese che presentano indicatori significativi circa una potenziale attività innovativa: spese capitalizzate di R&S per attività brevettuale iscritte a bilancio in almeno un anno nel quinquennio 2006-2010 (su banca dati AIDA - Analisi Informatizzata Delle Aziende). Attraverso il confronto con le imprese presenti nel dataset fornito dal SILER è stato possibile estrapolare solo i dati relativi alle 1.272 imprese innovative che hanno assunto laureati nel 2012.

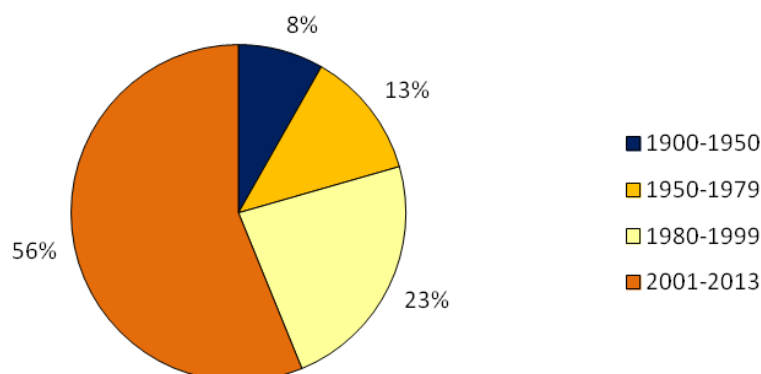
Infine, nei mesi di giugno e luglio 2014, Aster ha effettuato un'indagine sulle imprese che hanno attivato un contratto di Apprendistato in Alta Formazione e Ricerca in Emilia-Romagna. Sono state contattate 54 aziende in totale, mentre il campione considerato ai fini dell'analisi è formato da 28 aziende alle quali è stato somministrato un questionario telefonico composto da 9 domande tese ad evidenziare, attraverso le opinioni delle imprese, vantaggi, difficoltà e recepire eventuali suggerimenti rispetto a possibili correttivi.

In conclusione il matching tra il profilo target e le imprese locali analizzate, ha condotto all'estrapolazione di una lista di 100 imprese potenzialmente interessate all'attivazione di un contratto di AAFR e quindi destinatarie delle attività di sensibilizzazione e disseminazione previste dal progetto. C'è da dire che, anche al fine di non limitare eccessivamente la tipologia delle imprese target basandosi esclusivamente sul profilo, questa selezione di imprese è stata fatta a partire dall'analisi, cercando, per quanto possibile, di attenersi in maniera speculare alle percentuali rilevate nell'indagine. Ciò significa che il criterio di scelta delle aziende per localizzazione geografica, dimensione, e in parte per settore, è stato fatto selezionando le imprese in proporzione e in maniera corrispondente alle percentuali rilevate per le 73 aziende che hanno assunto in AAFR in Emilia-Romagna.

3 - Indagine desk: le aziende che assumono in Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca in Emilia-Romagna

Uno degli aspetti principali che caratterizza la profilatura delle aziende che negli ultimi 3 anni hanno assunto in AAFR, riguarda l'anno di costituzione e, in particolare, ciò che appare maggiormente interessante rilevare è la giovane età di tali imprese. Come evidenziato dal grafico 1, il 56% del campione, vale a dire 41 imprese nate tra il 2001 e il 2013, ha assunto ben 59 apprendisti. All'interno di tale gruppo se si guarda alle sole imprese nate nel 2011 è possibile affermare come esse da sole rappresentino il 15% del totale delle imprese censite. Questo grafico evidenzia il dato per cui sono generalmente le imprese più giovani quelle più attente e sollecite all'applicazione di tale forma contrattuale all'atto dell'assunzione; molto spesso infatti, e questo lo vedremo in seguito più dettagliatamente, si tratta di nuove aziende afferenti prevalentemente al settore manifatturiero, la cui nuova costituzione, si tratta anche di start up la cui impronta innovativa necessita di un apporto in termini di conoscenza, idee, creatività da parte del personale interno, giustifica il ricorso a forme contrattuali che prevedono l'attivazione di un percorso formativo per il lavoratore ai fini dell'acquisizione di un titolo accademico e di ricerca (laurea, dottorato, master).

Grafico 1 - Anno di costituzione delle imprese che hanno assunto con AAFR

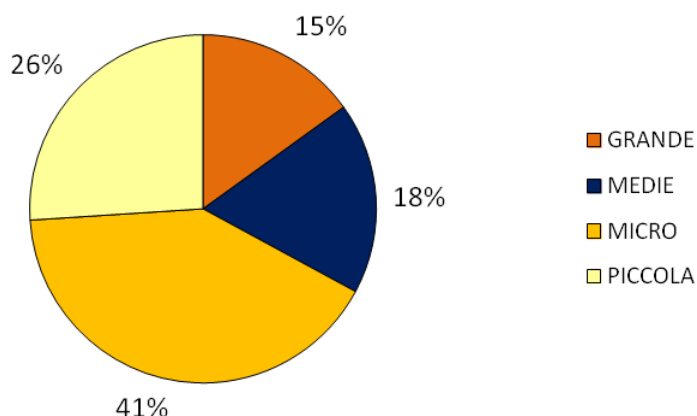


Il numero di risorse assunte con il contratto di AAFR scende progressivamente a mano a mano che si analizzano le aziende nate nei periodi precedenti, passando dal 23% di imprese nate tra il 1980 e il 1999, il 13% tra il 1950 e il 1979, fino all'8% (6 imprese) per le aziende nate nella prima metà del novecento. È altresì interessante notare come le 17 imprese nate tra il 1980 e il 1999 hanno assunto in proporzione una quota maggiore di apprendisti (31) rispetto alle imprese nate nell'ultimo decennio, evidenziando quindi una media di 2 apprendisti ad azienda contro l'1,4 delle imprese di più recente costituzione.

Come detto in precedenza, la grande maggioranza delle imprese emiliano - romagnole che hanno assunto in AAFR hanno prevalentemente una dimensione micro, vale a dire hanno un numero di addetti compreso tra 1 e 9 unità. Come si evince dal grafico 2, infatti, quest'ultime rappresentano il 41% del campione, seguite dalle piccole aziende con il 26% (con un numero di addetti compreso tra 10 e 49), dalle medie 18% (fino a 250 addetti) e dalle grandi imprese 15% (con un numero di addetti oltre le 250 unità).

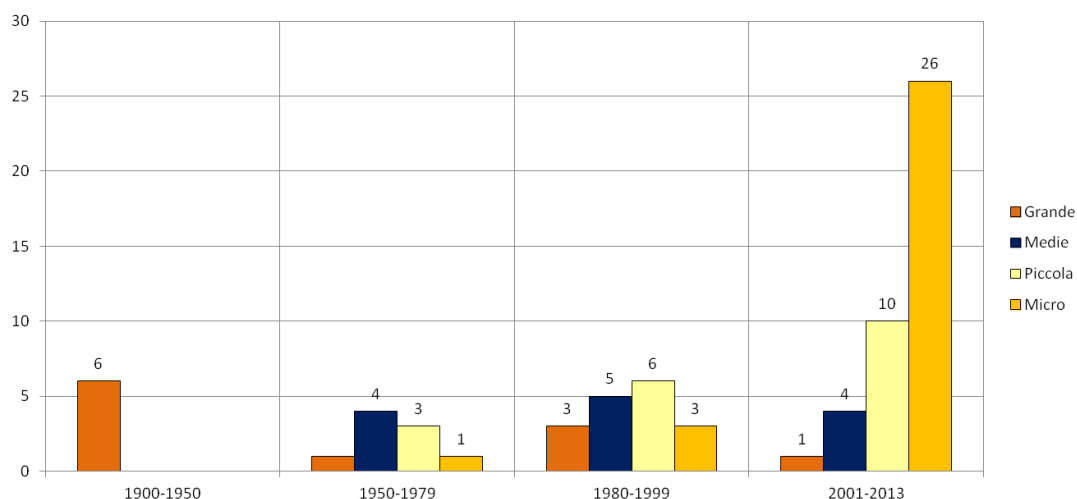
Questa particolare configurazione dimensionale delle aziende va letta anche alla luce delle agevolazioni che lo strumento propone per le aziende. Dal punto di vista degli incentivi le piccole imprese sono quelle che beneficiano dei maggiori sgravi contributivi; difatti, a una impresa con meno di 9 dipendenti che assume un apprendista, sono applicati sgravi contributivi del 100% per 3 anni. A questi si aggiungono incentivi economici, normativi e fiscali, ma anche e soprattutto formativi. Un aspetto fondamentale dell'apprendistato, è quello di intraprendere con l'apprendista un vero e proprio percorso formativo all'interno dell'azienda, un percorso favorito dalla piccola dimensione di una impresa, in quanto è realizzabile in stretto rapporto tra tutor e apprendista, a vantaggio di entrambe le parti, e all'interno del quale l'allievo acquisisce competenze sul campo, mentre l'impresa ha a disposizione una persona formata da essa e con tutti i requisiti di cui ha bisogno per la propria attività.

Grafico 2 - Dimensione imprese che hanno assunto in AAFR



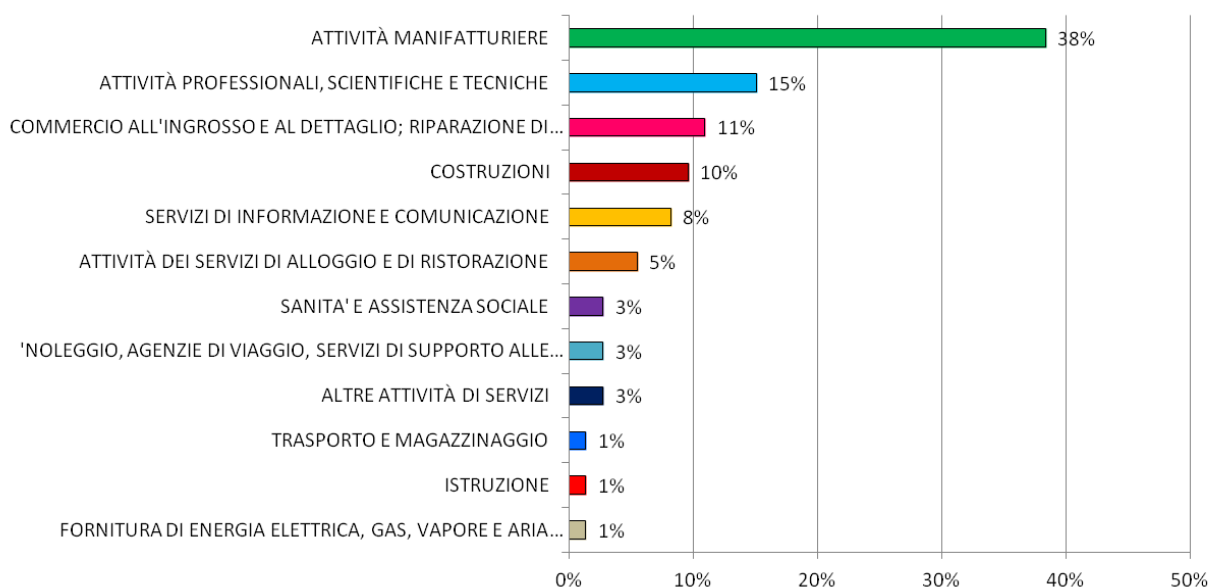
E' bene evidenziare che, anche se largamente prevedibile, se le micro e piccole imprese, che costituiscono in termini assoluti la quasi totalità delle imprese del tessuto produttivo emiliano - romagnolo (il 99% circa), rappresentano il 67% del campione analizzato e assumono il 62% delle totale delle risorse umane considerate, in termini di numero di risorse assunte in AAFR, le grandi aziende pur essendo in numero esiguo hanno assunto in proporzione due apprendisti, contro una media di 1,4 per le micro e piccole imprese.

Grafico 3 - Anno di costituzione e dimensione delle aziende che hanno assunto in AAFR



Anche il grafico 3, che compara la dimensione delle aziende considerate con l'anno di costituzione, evidenzia ancora una volta come il binomio azienda di recente costituzione e composta da pochi addetti sia quella che prevalentemente assume con contratto di AAFR. Questo perché i continui cambiamenti che sono intervenuti nel mercato del lavoro fanno sì che le piccole e medie imprese non siano affatto escluse da questo rapido processo. Al contrario esse sono spesso le prime che, anche grazie ad una struttura più flessibile e snella, percepiscono come la mansione non sia più la caratteristica che circoscrive le capacità di un lavoratore rispondente alla realtà del mercato. Oggi tutto ruota intorno alle competenze e alle abilità del lavoratore, e l'impresa (a maggior ragione se piccola) svolge una componente formativa fondamentale (meglio se integrata con quella istituzionale fornita dalle università). L'elevato costo del lavoro e la concorrenza da parte dei competitor emergenti, rendono necessari investimenti in innovazione per poter restare sul mercato. In questo quadro le competenze singole sono fondamentali e l'innovazione va di pari passo con un modello di mercato del lavoro imperniato sulla persona, sul suo valore e sulle sue competenze.

Grafico 4 - Macrosettori delle imprese che hanno assunto in AAFR

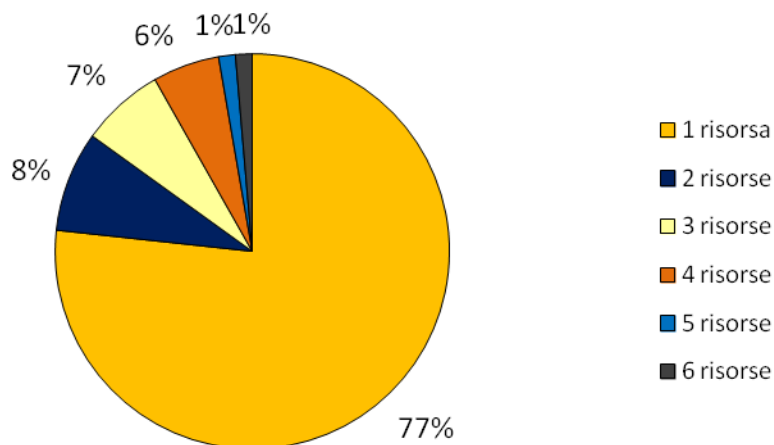


Per quanto concerne i settori di appartenenza delle imprese dell'Emilia-Romagna che hanno assunto in AAFR, il grafico 4 sottolinea come la maggior parte di esse, il 38%, afferisce al settore delle attività manifatturiere (e ha assunto il 28% delle risorse), seguito dalle attività professionali, scientifiche e tecniche con il 15%, dal commercio all'ingrosso e al dettaglio con l' 11%, dalle costruzioni con il 10% e dai servizi di informazione e comunicazione con l'8%. Se invece si guarda al numero di persone assunte con contratto di Apprendistato di Alta Formazione Ricerca (tabella 1) si nota come il peso di alcuni settori, compreso quello manifatturiero, si riduca sensibilmente, a vantaggio del settore delle costruzioni e di quello delle attività professionali le cui percentuali variano sensibilmente. Ciò significa che, in presenza di un numero ridotto di aziende rispetto al totale, le 18 aziende di questi due settori produttivi (che rappresentano il 25% del campione di aziende analizzate), hanno assunto con contratto di AAFR 41 persone, pari al 37% del totale.

TABELLA 1				
SETTORI	NUMERO IMPRESE	%	ASSUNTI	%
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	1	1%	1	1%
ISTRUZIONE	1	1%	4	4%
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	1	1%	1	1%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	2	3%	2	2%
'NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	2	3%	2	2%
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	2	3%	2	2%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	4	5%	10	9%
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	6	8%	8	7%
COSTRUZIONI	7	10%	17	15%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	8	11%	8	7%
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	11	15%	24	22%
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	28	38%	31	28%
	73	100%	110	100%

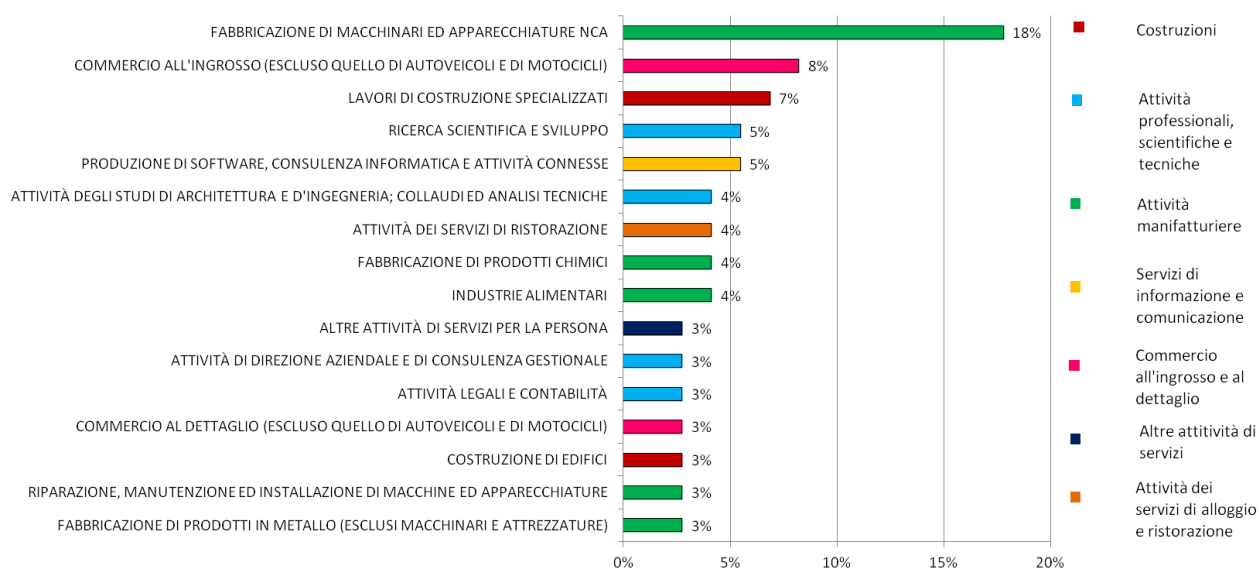
In generale la gran parte delle aziende considerate (il 77%), indipendentemente dal settore di appartenenza, ha assunto soltanto una risorsa con contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca, mentre sono più rari i casi in cui sono state assunte due o più persone (17 imprese ovvero il 23% dei casi), con percentuali che scendono in maniera proporzionale all'aumentare delle risorse assunte in AAFR nella medesima azienda.

Grafico 5 - Imprese che hanno assunto in AAFR per numero di risorse assunte



Scendendo maggiormente nel dettaglio dei singoli settori produttivi, utilizzando la codifica del settore di attività economica a 2 cifre (ATECO), notiamo, con il supporto del grafico 6, come tra i principali settori troviamo quello della fabbricazione di macchinari ed apparecchiature e quello del commercio all'ingrosso (dove ciascuna impresa del settore ha assunto un solo apprendista). Seguono i settori del commercio all'ingrosso, dei lavori di costruzione specializzati e quello della ricerca scientifica e tecnica (rispettivamente con 6, 5 e 4 imprese).

Grafico 6 - Principali settori delle imprese che hanno assunto in AAFR (ATECO 2 cifre)



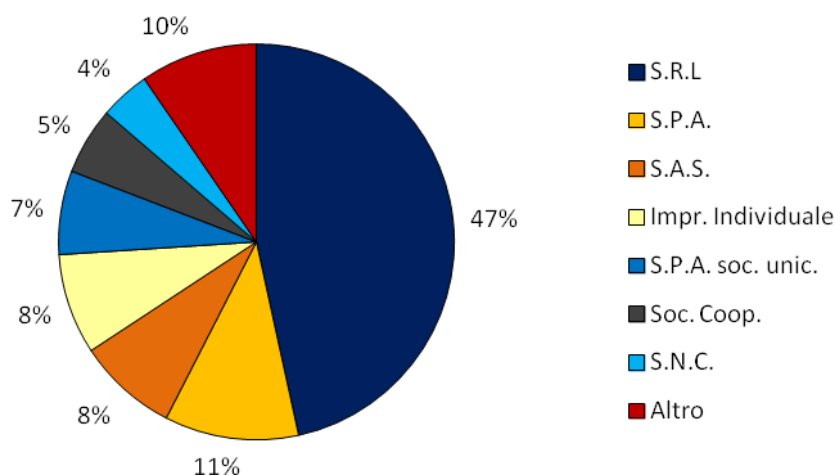
Anche in questo caso è opportuno evidenziare (tabella 2) che ciascuna delle 9 imprese afferenti alle costruzioni e alla ricerca scientifica ha assunto in media quasi 3 apprendisti (25 in totale), contro una media di 1 apprendista per gli altri principali settori produttivi considerati.

TABELLA 2		IMPRESSE	%	ASSUNTI	%
ATECO2	NOME ATECO (2 CIFRE)				
28	FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	13	18%	13	12%
46	COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	6	8%	6	5%
43	LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	5	7%	15	14%
62	PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	4	5%	4	4%
72	RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	4	5%	10	9%
10	INDUSTRIE ALIMENTARI	3	4%	4	4%
20	FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI	3	4%	3	3%
56	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	3	4%	9	8%
71	ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	3	4%	8	7%
25	FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	2	3%	2	2%
33	RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	2	3%	4	4%
41	COSTRUZIONE DI EDIFICI	2	3%	2	2%
47	COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	2	3%	2	2%
69	ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	2	3%	2	2%
70	ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE	2	3%	4	4%
96	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	2	3%	2	2%
13	INDUSTRIE TESSILI	1	1%	1	1%
16	INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI); FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA	1	1%	1	1%
17	FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	1	1%	1	1%
21	FABBRICAZIONE DI PRODOTTI FARMACEUTICI DI BASE E DI PREPARATI FARMACEUTICI	1	1%	1	1%
26	FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA; APPARECCHI ELETTRONICI, APPARECCHI OPTICI	1	1%	1	1%
35	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	1	1%	1	1%
52	MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	1	1%	1	1%
55	ALLOGGIO	1	1%	1	1%
61	TELECOMUNICAZIONI	1	1%	3	3%
63	ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	1	1%	1	1%
77	ATTIVITÀ DI NOLEGGIO E LEASING OPERATIVO	1	1%	1	1%
81	ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	1	1%	1	1%
85	ISTRUZIONE	1	1%	4	4%
86	ASSISTENZA SANITARIA	1	1%	1	1%
88	ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	1	1%	1	1%
		73	100%	110	100%

Il quadro settoriale fin qui delineato è di agevole lettura. La forte vocazione manifatturiera delle aziende che assumono attraverso lo strumento dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è abbastanza evidente. Da un lato, infatti, in questi anni così duramente segnati dalla crisi economica e dall'alto tasso di disoccupazione giovanile, a livello regionale (come nel resto del paese) stiamo assistendo all'emergere di vari fenomeni connessi alla globalizzazione-competizione e alla diffusione delle ICT. Stiamo però parimenti assistendo ad un aumento del tasso di scolarizzazione universitaria, ad una ristrutturazione industriale imperniata su nuovi ed evoluti sistemi tecnologici, ad uno spostamento progressivo dalla manifattura ai servizi o una sua riqualificazione, fino all'offerta di prodotti con una forte componente immateriale e di ricerca. I settori del terziario avanzato, così come quelli che afferiscono alla nuova manifattura e a quei settori in cui è vitale sviluppare capacità e conoscenze di natura tecnica (lavori di costruzione specializzati ad esempio), richiedono un apprendimento on the job e un livello di istruzione terziaria avanzato. In questo senso la possibilità di coniugare un percorso formativo di alto livello con un apprendimento esperienziale in un concreto contesto produttivo e lavorativo, conferiscono allo strumento dell'AAFR un'importanza determinante. Specialmente in un contesto occupazionale negativo come quello odierno, l'AAFR rappresenta per i giovani lavoratori un'opportunità contrattuale per migliorare la propria condizione nel mercato del lavoro e per i datori di lavoro la possibilità di selezionare accuratamente le risorse e stabilire piano formativi di alto profilo ad hoc, in grado di rispondere alle esigenze di innovazione di prodotto, processo ed organizzativa che le imprese sono chiamate ad affrontare nella sfida competitiva.

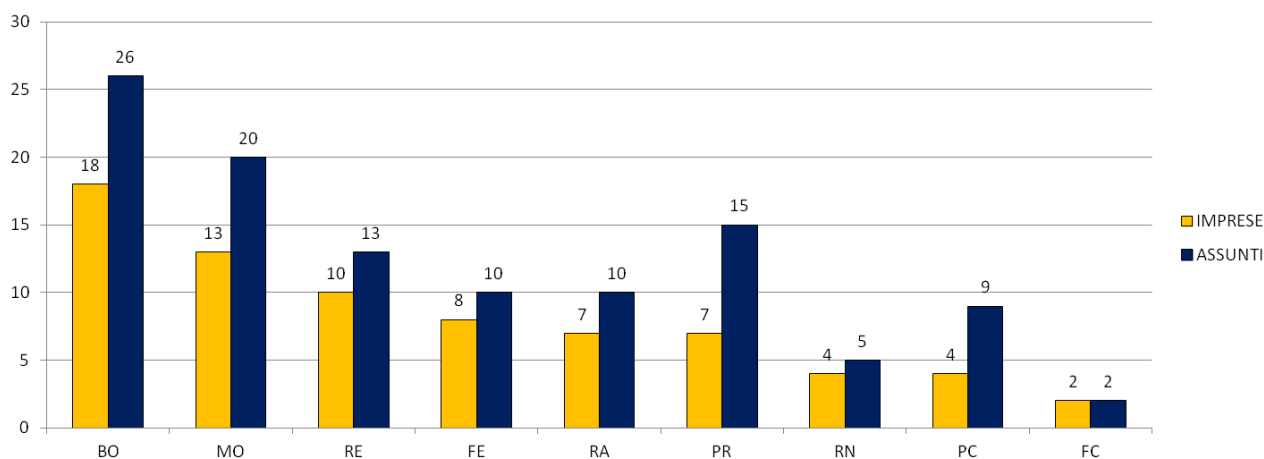
Per quanto concerne la natura giuridica delle 73 imprese campionate (grafico 7), in linea con quanto visto a proposito della dimensione delle imprese, esse sono per la metà delle società a responsabilità limitata, il 47%, seguono le società per azioni con l'11%, quelle in accomandita semplice e le imprese individuali con l'8%.

Grafico 7 - Natura giuridica imprese che hanno assunto in AAFR



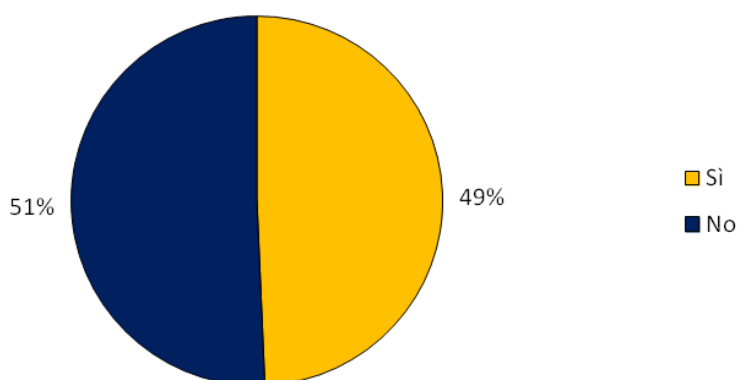
La distribuzione provinciale delle 73 aziende considerate evidenza, in accordo con le specificità settoriale emerse precedentemente, una forte presenza nelle province di Bologna (23%), Modena (17%) e Reggio Emilia (13%) che costituiscono i territori a forte vocazione manifatturiera della regione. Se si guarda invece al numero di assunti, anche in questo caso è importante evidenziare come, ad es., le 11 aziende localizzate nella provincia di Ravenna e Piacenza hanno assunto con contratto di AAFR in media più di 2 apprendisti ad azienda (24 apprendisti in totale).

Grafico 8 - Imprese e laureati assunti in AAFR per provincia



Nonostante la Regione Emilia-Romagna riconosca alle aziende contributi per agevolare e supportare l'attivazione di contratti di apprendistato, che variano in base alla tipologia di qualifica (da acquisire) dell'apprendista e al numero di ore di formazione formale complessive², le imprese che effettivamente richiedono tale voucher costituisce solo il 49% del campione studiato (36 aziende).

Grafico 9 - Imprese beneficiarie del voucher



² Per i contratti di alto apprendistato, l'agevolazione finanziaria sottoforma di incentivo per chi assume varia a seconda del titolo da acquisire e al genere della persona assunta, ovvero sono previsti incentivi leggermente più alti nel caso la persona assunta in AAFR sia donna.

Se la distribuzione della richiesta del voucher ricalca quella relativa alla localizzazione provinciale delle aziende sul territorio regionale (grafico 10), con le province di Bologna, Modena e Reggio in evidenza, è importante sottolineare che la percentuale di utilizzo per provincia, ovvero il numero di voucher di cui hanno usufruito le aziende rispetto al numero delle aziende stesse che ha attivato un contratto di AAFR, sia poco richiesto in proporzione in alcune province, in particolare in quelle di Rimini, Ravenna, Modena e Parma (grafico 11).

Grafico 10 - Voucher erogati per provincia

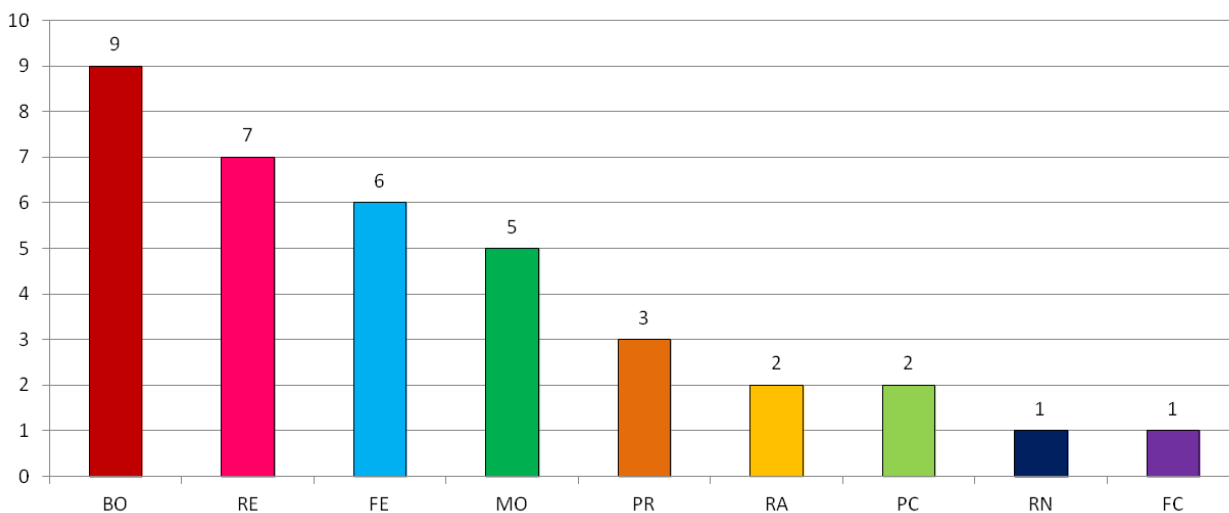
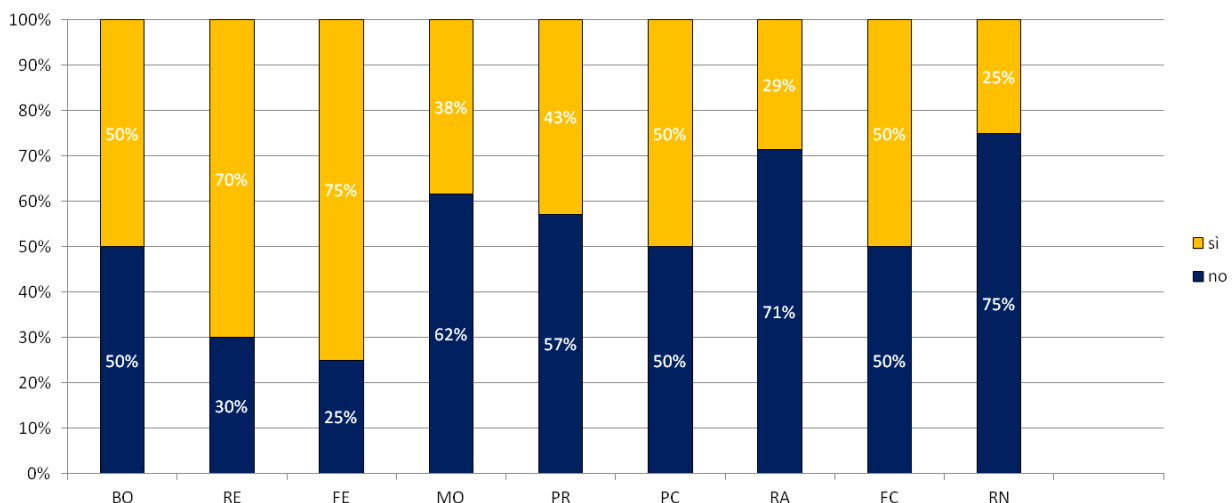


Grafico 11 - Percentuale di utilizzo del voucher regionale per provincia



4 – Profilo dell’impresa target potenzialmente interessata ad assumere in apprendistato di alta formazione e ricerca:

Sulla base delle considerazioni fin qui evidenziate è possibile tracciare un profilo dell’azienda target potenzialmente interessata e maggiormente propensa all’impiego di giovani con alte qualifiche destinataria, quindi, delle successive azioni informative e di disseminazione inerenti all’Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca previste dal progetto WAPPER.

PERIODO DI COSTITUZIONE: 2001-2013

DIMENSIONE: micro -piccola

NATURA GIURIDICA: Società a Responsabilità Limitata, società individuale, o per azioni

LOCALIZZAZIONE: principalmente nelle province di Bologna, Modena, Reggio Emilia

SETTORI PRINCIPALI: attività manifatturiere, attività professionali, scientifiche e tecniche, servizi di informazione e comunicazione e settore delle costruzioni

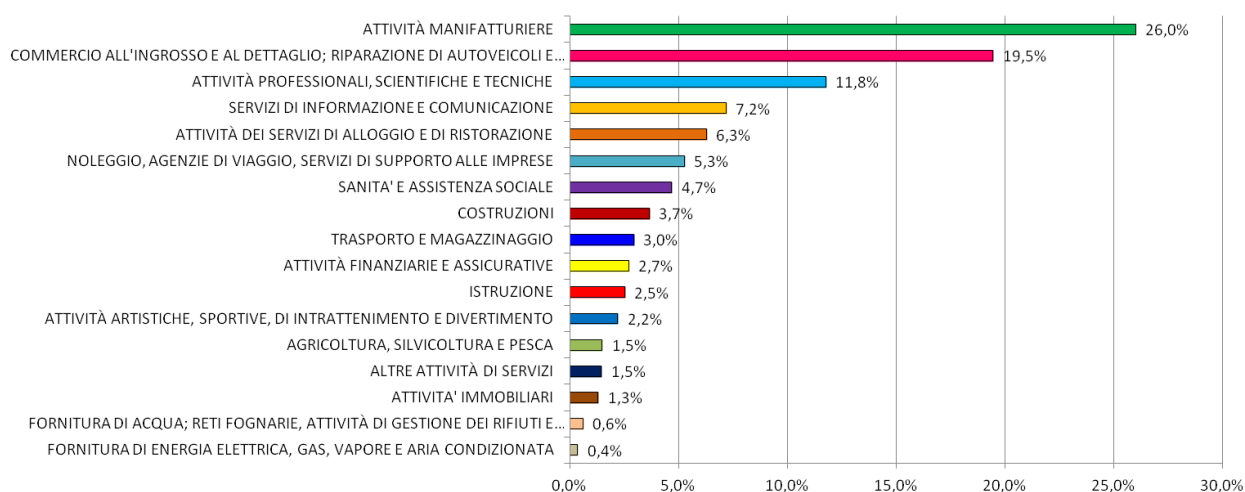
Così come evidenziato in sintesi dalla scheda, l’impresa “tipo” che assume personale qualificato utilizzando il contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca in Emilia-Romagna è fondamentalmente un’azienda giovane, nata negli ultimi 15 anni ed in particolare negli ultimi 3, ha la natura giuridica di società a Responsabilità Limitata ed è localizzata prevalentemente nelle province di Bologna, Modena e Reggio Emilia. Si tratta per lo più di imprese di micro e piccola dimensione afferenti al settore manifatturiero, delle attività professionali e di informazione/comunicazione e del commercio che assumono in media un’unica risorsa con tale tipologia contrattuale.

5 - Le imprese dinamiche ed innovative

Come anticipato precedentemente (si veda nota metodologica) nella definizione di imprese dinamiche e innovative sono ricomprese le aziende che hanno mostrato nel corso degli ultimi anni una maggiore propensione all'assunzione di giovani laureati e quelle imprese che hanno evidenziato livelli significativi di spesa in ricerca e sviluppo e hanno beneficiato di finanziamenti per l'innovazione. Anche al fine di dettagliare maggiormente la profilatura dell'impresa target, è sembrato opportuno allargare il campo di indagine alle aziende che nel corso del 2012 hanno attivato dei contratti di lavoro con persone laureate attraverso i dati forniti dal "SILER - Sistema Informativo Lavoro Regione Emilia-Romagna"³. All'interno di questo set di dati un'attenzione particolare è stata riservata alle imprese che nel corso del 2012 hanno attivato tirocini formativi con personale laureato poiché tale forma contrattuale, analogamente a quanto viene previsto per l'apprendistato, promuove l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro basandosi su tipologie di inquadramento che perseguono finalità formative. Successivamente è stato effettuato un confronto tra le imprese che hanno assunto personale laureato nel 2012 e le imprese che hanno beneficiato di finanziamenti regionali, nazionali ed europei finalizzati alla ricerca e all'innovazione o che contano una quota minima di spesa in ricerca e sviluppo capitalizzata nell'ultimo quinquennio anche solo in uno dei 5 anni considerati (da adesso "imprese innovative"). Tale raffronto si basa sulla considerazione che le imprese regionali che negli ultimi anni hanno mostrato capacità di innovazione e dinamismo sul mercato del lavoro, siano anche quelle che manifestino una maggiore propensione all'impiego di giovani con alte qualifiche e che quindi debbano essere necessariamente destinatarie delle azioni di sensibilizzazione previste dal progetto.

In linea con quanto visto per le aziende che hanno mostrato una maggiore propensione all'uso dello strumento dell'apprendistato, la distribuzione settoriale delle 7.557 aziende che hanno assunto laureati nel corso del 2012 è pressoché analoga. Come si vede dal grafico 6, anche in questo caso il settore manifatturiero è quello maggiormente rappresentato con il 26% (1.966 imprese), seguito dal settore del commercio (1.471 imprese), dalle attività professionali, scientifiche e tecniche (890) e dai servizi di informazione e comunicazione (543) che in questo caso precede il settore delle costruzioni (276) diversamente da quanto visto per i contratti di AAFR.

Grafico 12 - Imprese che hanno assunto laureati nel 2012 per macrosettore di appartenenza

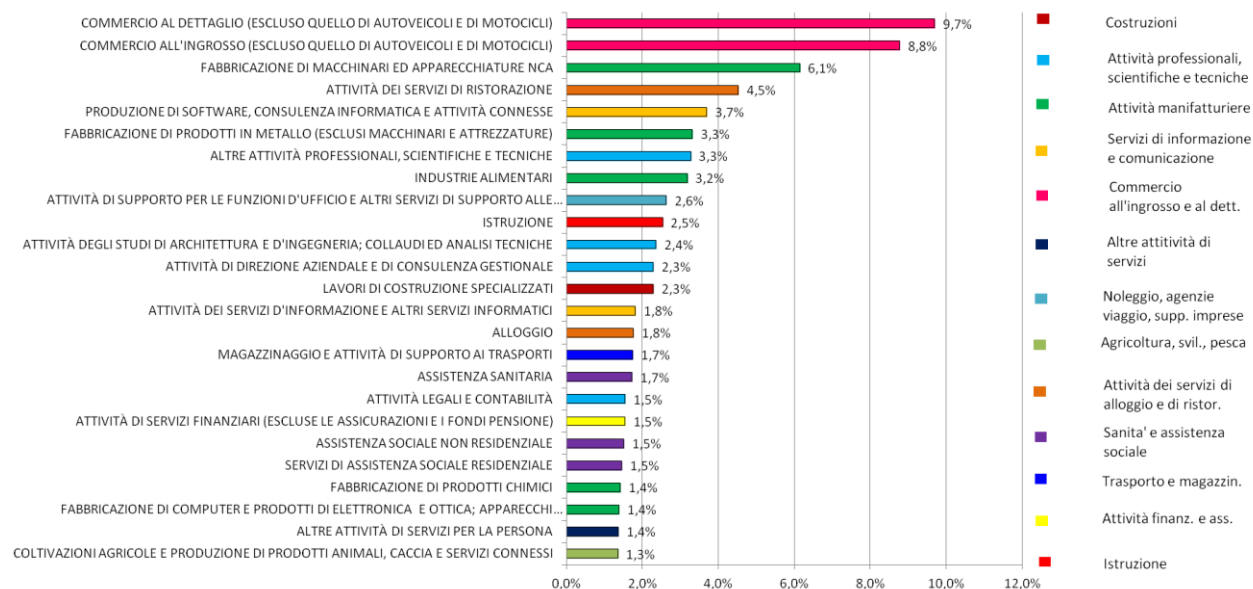


³ Si veda nota metodologica

TABELLA 3	NUMERO IMPRESE	%
SETTORE		
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	28	0,4%
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	47	0,6%
ATTIVITA' IMMOBILIARI	99	1,3%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	110	1,5%
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	113	1,5%
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	167	2,2%
ISTRUZIONE	191	2,5%
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	205	2,7%
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	223	3,0%
COSTRUZIONI	276	3,7%
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	354	4,7%
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	399	5,3%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	475	6,3%
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	543	7,2%
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	890	11,8%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	1471	19,5%
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	1966	26,0%
	7557	100%

Le 1.966 imprese del settore manifatturiero, che costituiscono il 26% del totale, sono distribuite in maniera uniforme su tutti i sottosettori di riferimento, con quelli della fabbricazione di macchinari e delle industrie alimentari che evidenziano valori più elevati. In questo caso una classificazione ATECO limitata a due sottosettori per il commercio fa sì che il 20% circa delle imprese afferenti a quest'ultimo settore (le 1.471 aziende del settore) vi si concentrino tutte.

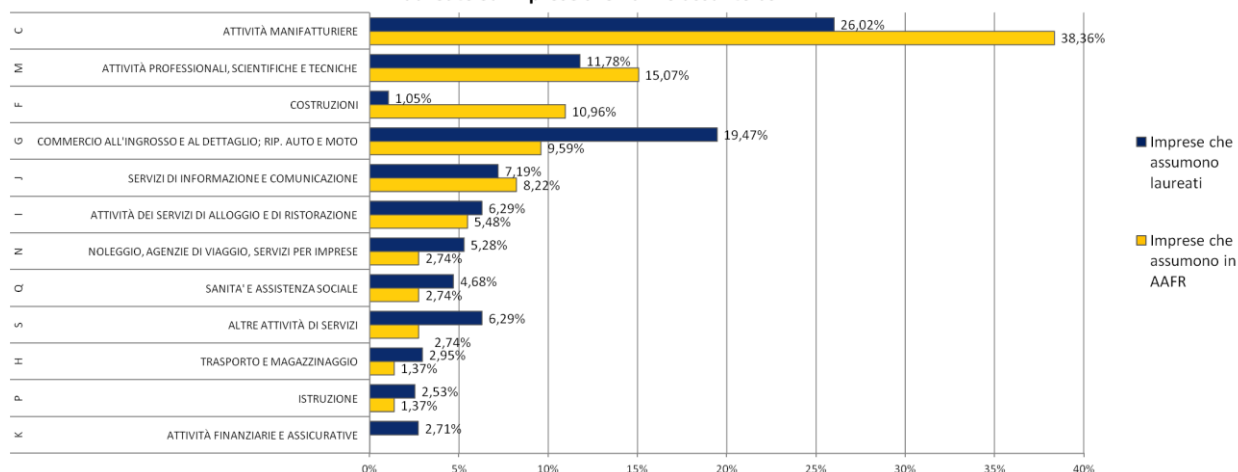
Grafico 13 - Principali settori delle imprese che hanno contrattualizzato laureati



Dal raffronto tra i principali settori delle aziende che hanno assunto laureati nel 2012 e quelle che hanno attivato contratti di AAFR, se ne desume che le aziende del settore manifatturiero e delle costruzioni, in un periodo di forte contrazione delle assunzioni come è stato il 2012, hanno comunque mostrato un certo grado d'interesse e una buona propensione all'uso dell'apprendistato. Il grafico evidenzia ancora una volta come lo strumento contrattuale e formativo dell'apprendistato di alta formazione e ricerca risponda in

maniera più puntuale alle esigenze delle imprese che appartengono a determinati settori produttivi che hanno l'esigenza di investire nella formazione di personale altamente qualificato per garantirsi vantaggi competitivi legati alla ricerca e all'innovazione.

Grafico 14 - Confronto tra i macrosettori di appartenenza delle imprese che hanno avviato al lavoro personale laureato ed imprese che hanno assunto con AAFR



Conseguenza di quanto appena detto è che, addentrandosi nell'approfondimento delle principali attività economiche, le aziende di taluni settori come quello del commercio, sia al dettaglio che all'ingrosso, e della ristorazione mostrano un numero piuttosto elevato di assunzioni di personale laureato, sia a tempo determinato che indeterminato, diversamente da quanto registrato per le assunzioni con contratti di AAFR.

Analizzando invece la distribuzione settoriale delle aziende che hanno attivato dei tirocini formativi con personale laureato nel corso del 2012 (grafico 7), si nota infatti come essa rispecchi in maniera pressoché analoga quella analizzata per i contratti di apprendistato, tranne che per il settore delle costruzioni per il quale qui si registra un ridimensionamento.

Grafico 15 - Macrosettori delle imprese che hanno attivato tirocini formativi nel 2012

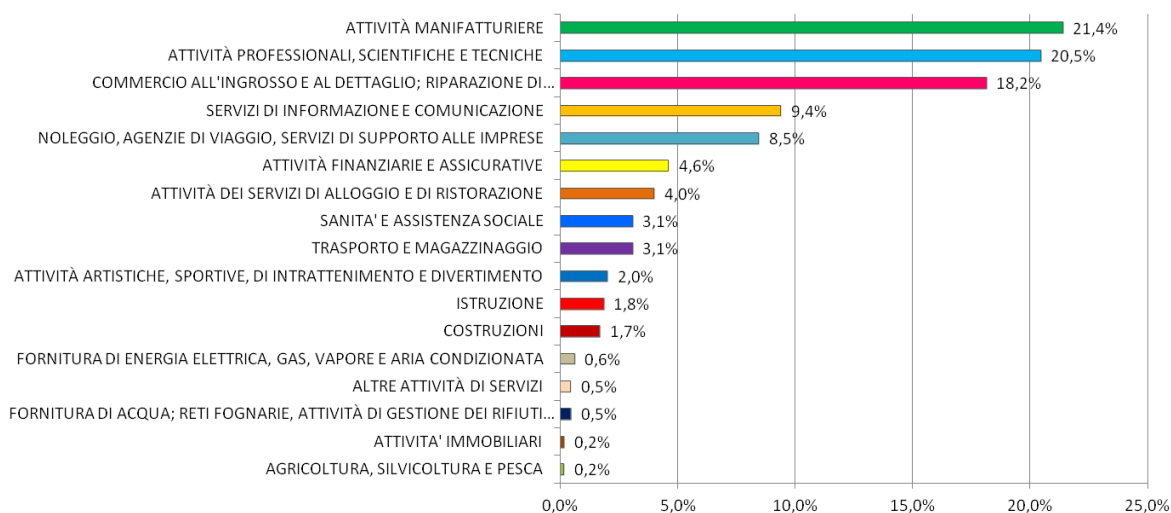
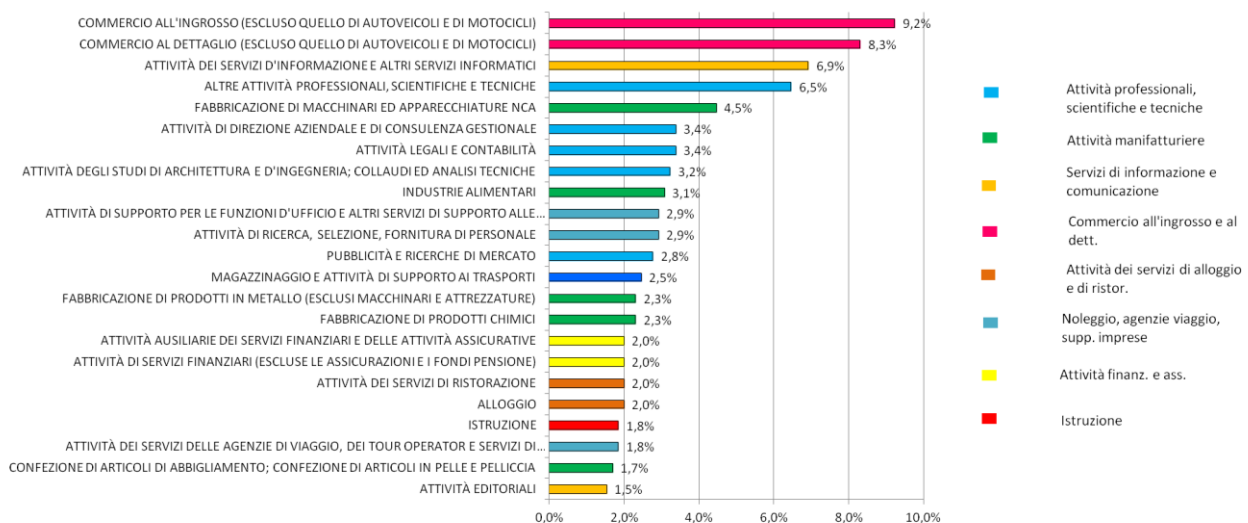


TABELLA 4	NUMERO IMPRESE	%
SETTORE		
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	139	21,4%
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	133	20,5%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	118	18,2%
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	61	9,4%
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	55	8,5%
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	30	4,6%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	26	4,0%
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	20	3,1%
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	20	3,1%
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	13	2,0%
ISTRUZIONE	12	1,8%
COSTRUZIONI	11	1,7%
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	4	0,6%
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	3	0,5%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	3	0,5%
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	1	0,2%
ATTIVITA' IMMOBILIARI	1	0,2%
	650	100%

Questo raffronto riflette nella sostanza le diverse necessità settoriali connesse alla formazione, e sembrerebbe evidenziare da un lato come la volontà di avviare un percorso di studio/lavoro per la qualificazione di personale di alto profilo sia una prerogativa di alcuni comparti produttivi e delle attività connesse alle libere professioni, e dall'altro come per le imprese di alcuni settori, ad es. quello delle costruzioni, lo strumento dell'apprendistato, rispetto al tirocinio formativo, sia maggiormente utilizzato per rispondere all'esigenze di formazione di personale specializzato.

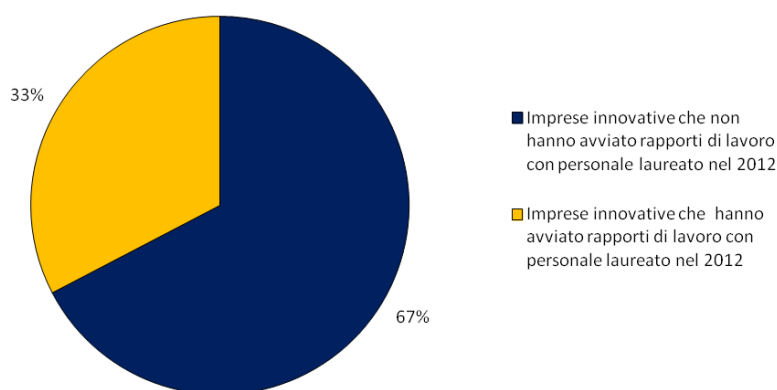
Grafico 16 - Principali settori delle imprese che hanno attivato tirocini



Se si guarda poi nello specifico alla distribuzione per settore di attività economica all'interno di ciascun comparto (grafico 9), il commercio e l'attività dei servizi di informazione e di altri servizi informatici mostrano delle percentuali piuttosto elevate. In questo caso la distribuzione delle aziende che hanno attivato tirocini formativi per il macrosettore manifatturiero e per quelle delle attività professionali è ripartita in maniera pressoché uniforme nei vari sottosectori. Questo dipende anche dalla composizione della classificazione ATECO che presenta una ripartizione molto più dettagliata per questi due macrosettori e che quindi di fatto ne diminuisce il peso percentuale rispetto al totale.

Un ulteriore set di informazioni interessanti è quello che attiene alla c.d. imprese innovative⁴. Tra queste, quelle che hanno assunto personale laureato sono 1.272 e rappresentano il 33% del totale delle imprese innovative (3.896).

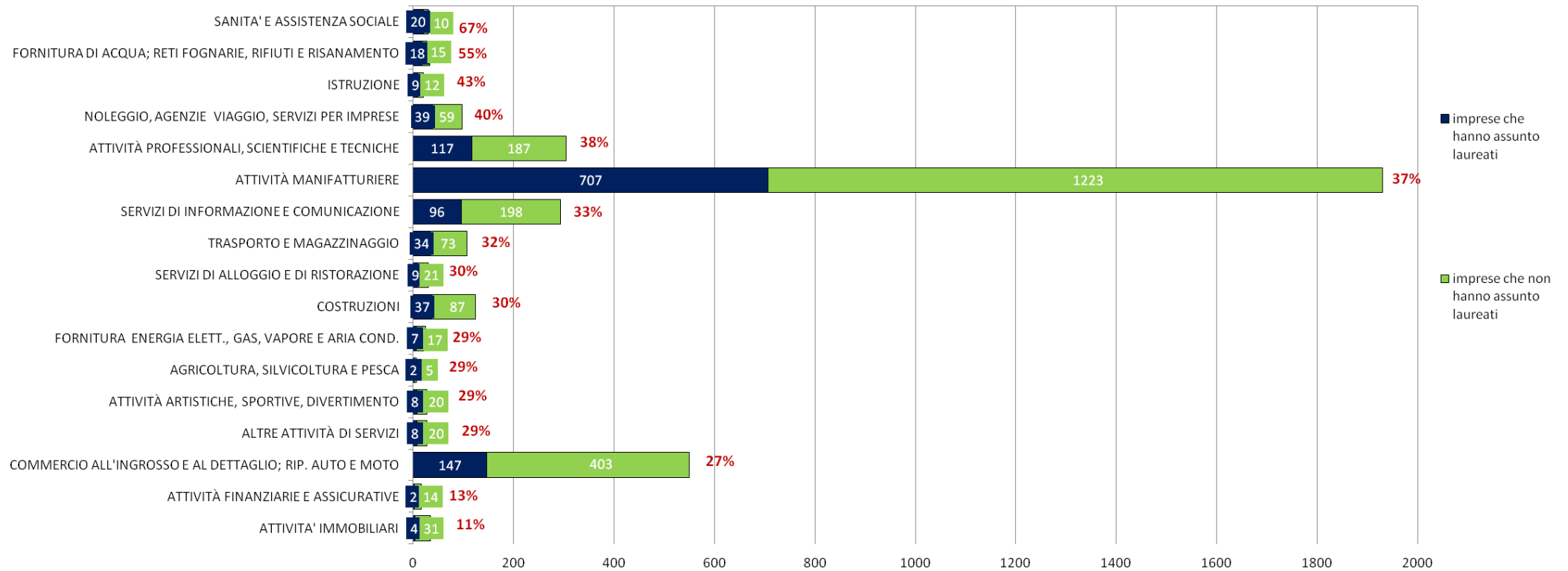
Grafico 17 - Imprese innovative e laureati contrattualizzati nel 2012



Come si evince dal grafico 18, le imprese innovative che assumono più laureati in percentuale sul totale delle imprese appartenenti al medesimo settore sono quelle dei settori della sanità e assistenza sociale, della fornitura di acqua, gas, attività di gestione dei rifiuti e quelle dell'istruzione. Naturalmente queste percentuali elevate vanno rapportate al numero esiguo di imprese presenti in tali settori. Se invece guardiamo a quei settori che contano un numero significativo di imprese, vediamo come per il settore delle attività manifatturiere il 37% delle aziende innovative ha assunto personale laureato nel 2012, seguito dalle attività professionali, scientifiche e tecniche e dai servizi di informazione e comunicazione (entrambe con il 33%). Meno rilevante rispetto al totale il numero delle imprese innovative che ha assunto personale laureato nel 2012 per il settore del commercio (27%).

⁴ Per la definizione di impresa innovativa si veda la "nota metodologica". Le imprese innovative sono in totale 3.896, ma quelle per le quali è stato possibile identificare il codice ATECO sono 3.659. Inoltre, le imprese innovative che hanno assunto un laureato nel 2012 sono in totale 1.272, ma quelle considerate ai fini statistici sono 1264 poiché per 8 imprese non è stato possibile associare il codice ATECO.

Grafico 18 - Imprese innovative: assunzioni personale in possesso del titolo di laurea per macrosettore



Se guardiamo infatti alla distribuzione settoriale delle imprese innovative che hanno assunto un laureato per macrosettore (grafico 8), si vede come più della metà (il 56%) delle aziende afferisce la settore manifatturiero, seguito dal commercio (11%), delle libere professioni (9%) e dai servizi di informazione e comunicazione (quasi 8%).

Grafico 19 - Macrosettore delle imprese innovative che hanno assunto laureati nel 2012

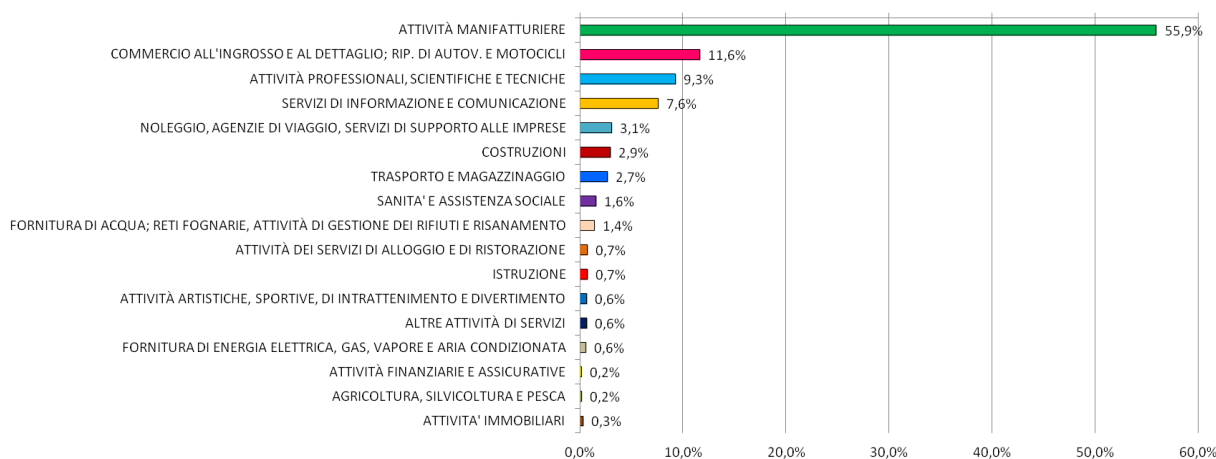
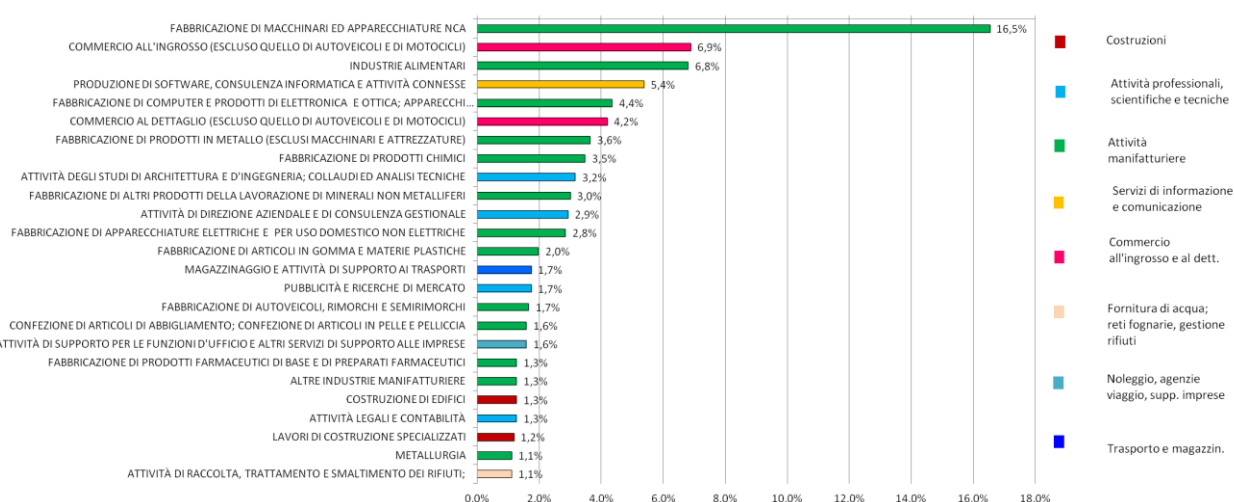


TABELLA 5		
SETTORE	IMPRESE	%
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	707	55,9%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIP. DI AUTOV. E MOTOCICLI	147	11,6%
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	117	9,3%
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	96	7,6%
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	39	3,1%
COSTRUZIONI	37	2,9%
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	34	2,7%
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	20	1,6%
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	18	1,4%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	9	0,7%
ISTRUZIONE	9	0,7%
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	8	0,6%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	8	0,6%
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	7	0,6%
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	2	0,2%
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	2	0,2%
ATTIVITA' IMMOBILIARI	4	0,3%
	1264	100%

Approfondendo maggiormente all'interno di ciascun macrosettore, si nota come il settore della fabbricazione di macchinari ed apparecchiature, quello delle industrie alimentari e della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica (appartenenti alle attività manifatturiere) contempra il 28% circa del totale delle imprese innovative che hanno assunto laureati nel 2012.

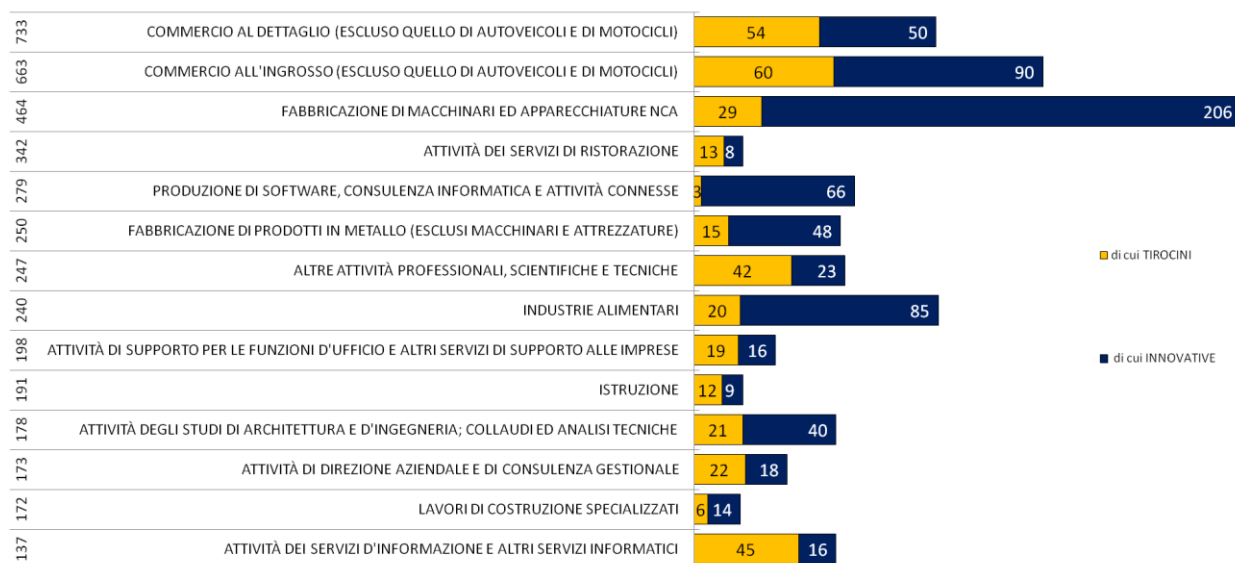
Grafico 20 - Principali settori delle imprese innovative che hanno assunto laureato nel 2012



Infine, se tra le imprese che hanno assunto personale laureato nel corso del 2012 si confrontano quelle che hanno attivato un contratto di tirocinio formativo e quelle che rientrano nella classificazione di impresa innovativa sulla base della rispondenza ai criteri prima fissati, si scorgono importanti evidenze. Infatti, come mostrato dal grafico 10, in virtù della composizione della classificazione Ateco, considerando solo le prime due cifre, si nota come i tirocini formativi siano maggiormente presenti in valori assoluti nel settore del commercio, al dettaglio e all'ingrosso, e della attività professionali, scientifiche e tecniche. Se però li rapportiamo al totale delle imprese che hanno assunto laureati per ciascun settore si vede come le 54 aziende del settore del commercio al dettaglio, ad esempio, che hanno attivato un tirocinio formativo corrispondono al 7% del totale delle aziende che hanno assunto un laureato nel corso del 2012 (733 imprese). Questo fa sì che anche nei settori manifatturieri, come quello della fabbricazione di macchinari ed apparecchiature, il peso delle aziende che hanno attivato un tirocinio formativo (29) sul totale delle imprese che hanno assunto personale laureato nel corso del 2012 in quello stesso settore (464) sia in proporzione analogo (6% in questo caso specifico). In controtendenza con quanto appena evidenziato, si registra a proposito del settore ATECO 63 delle "attività di informazioni e altri servizi informatici". In questo caso infatti un'azienda su 3 (33%) di quel settore che ha assunto laureati nel 2012 lo ha fatto attraverso il contratto di tirocinio formativo.

Discorso a parte merita la distribuzione settoriale delle imprese innovative. Un gran numero di imprese c.d. "innovative" che ha attivato un rapporto di lavoro con personale laureato afferisce al settore (manifatturiero con codice ateco 28) della "fabbricazione di macchinari ed apparecchiature". Ciò vuol dire che il 44% delle 464 imprese di quel settore che ha assunto personale laureato nel 2012 può essere annoverato nella categoria delle imprese innovative. Analogamente sono innovative il 35% delle imprese del settore delle "industrie alimentari"(ateco 10) e il 22% delle imprese che svolgono "attività degli studi di architettura e di ingegneria". Uno dei motivi che stanno alla base di tali percentuali risiede nella tipologie di imprese che accedono ai finanziamenti regionali per l'innovazione e che normalmente destinano una certa quota di spesa alla ricerca e sviluppo. Si tratta infatti per lo più di imprese del settore manifatturiero e dei servizi avanzati dove il tasso di innovazione di prodotto/processo o organizzativa porta ad avere una maggiore sensibilità rispetto ai temi della ricerca e sviluppo.

Grafico 21 - Confronto per settore tra il totale delle imprese che assumono laureati, quelle che attivano tirocini e quelle imprese innovative



Dall'analisi dei dati fin qui esposti è possibile trarre alcune considerazioni conclusive. Premesso che in un contesto economico competitivo e caratterizzato dalla presenza e dal rapido sviluppo delle tecnologie per l'informazione la possibilità per un'azienda di crescere e affermarsi sul mercato risiede soprattutto nella quantità, qualità e flessibilità delle conoscenze tecniche ed organizzative possedute, per potersi affermare le imprese devono disporre di risorse materiali ed umane per puntare a consolidare e valorizzare il patrimonio di conoscenze acquisite, ma soprattutto sviluppare al proprio interno percorsi formativi in grado di garantire quelle competenze utili a restare competitive sui mercati. In questo senso il momento formativo, ed in particolare quello relativo al contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca, teso all'acquisizione da parte del lavoratore di un titolo accademico e di ricerca, diviene un'essenziale risposta ad una esigenza di nuovi saperi, conoscenze e competenze. Ciò che appare decisivo quindi per le imprese, ed in particolare per quelle del settore manifatturiero, dei servizi avanzati e delle costruzioni, è che la capacità di innovare è in larga misura legata alla possibilità di accrescere le competenze interne all'azienda, investendo sulle risorse umane, sul capitale intellettuale e sui saperi innovativi. Ciò che va tenuto in forte considerazione è certamente da un lato, la propensione delle aziende regionali che appartengono a questi settori ad assumere personale tramite contratti lavorativi che prevedono una formazione attiva di alto profilo, dall'altro, il fatto che le medesime aziende siano nella maggior parte dei casi "sensibili" rispetto ai temi della ricerca e dell'innovazione.

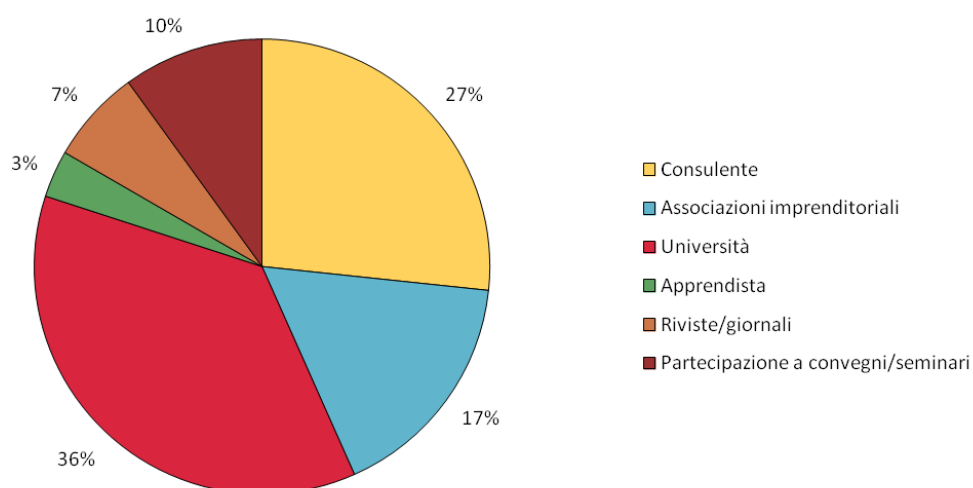
6 - Indagine qualitativa: raccomandazioni

Nei mesi di giugno e luglio 2014, Aster ha effettuato un'indagine sulle imprese che hanno attivato un contratto di Apprendistato in Alta Formazione e Ricerca in Emilia-Romagna. L'indagine è stata realizzata su un campione di 28 aziende alle quali è stato sottoposto un questionario telefonico articolato in 9 domande. L'obiettivo dell'approfondimento di indagine è stato quello di mettere in luce gli aspetti qualitativi con riferimento all'utilizzo dello strumento dell'apprendistato, anche per evidenziare eventuali criticità emerse sul piano burocratico, relazionale, comunicativo o informativo e per conoscere l'opinione delle aziende che hanno realmente utilizzato l'AAFR.

Le rilevazioni effettuate, tramite i risultati delle interviste, forniscono un quadro abbastanza significativo che permette di confermare in molti casi le positività connesse all'uso di tale tipologia contrattuale, emerse anche dall'analisi quantitativa, ma anche di sottolineare taluni aspetti che costituiscono ancora degli elementi di difficoltà per le imprese.

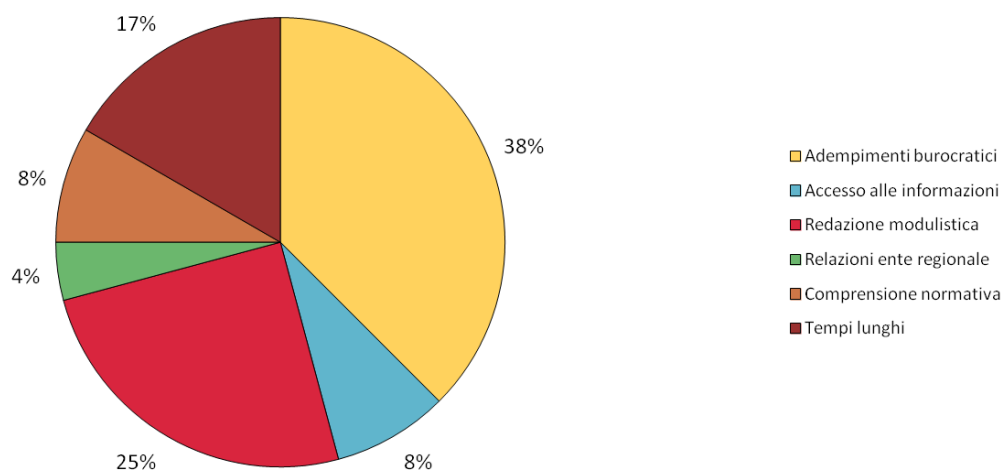
Il primo quesito sottoposto riguardava i mezzi, o le persone, attraverso i quali l'azienda è venuta a conoscenza delle opportunità legati all'AAFR. Dall'indagine emerge che la maggior parte delle imprese è venuta a conoscenza delle opportunità e dei vantaggi dello strumento tramite un contatto diretto con l'Università (36%), seguono le aziende che si sono affidate ad un consulente del lavoro (27%), e quelle che hanno fatto riferimento alle associazioni imprenditoriali (17%). Meno significative, in termini numerici, quelle che hanno avuto modo di sapere di tale apprendistato tramite convegni tematici (10%), giornali o riviste specializzate (7%), o che sono state informate direttamente dalla persona che successivamente è stata assunta (3%).

Conoscenza dell'AAFR tramite



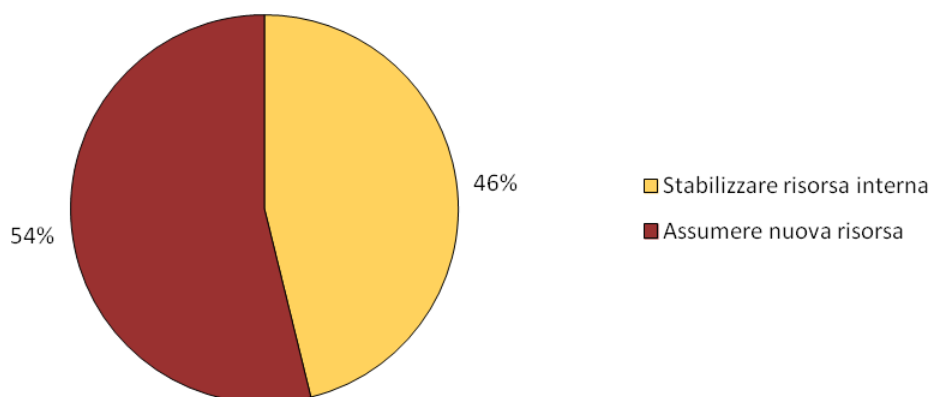
Procedendo nell'analisi è emerso che esattamente la metà delle imprese intervistate dichiara di aver avuto difficoltà nel processo di attivazione e/o applicazione dello strumento. Tra le principali difficoltà compaiono quelle relative agli adempimenti burocratici (38%), alla redazione della modulistica (25%), e ai tempi lunghi di attivazione (17%) che spesso possono dipendere anche dalle lunghe attese che precedono la pubblicazione delle graduatorie per l'ammissione al dottorato e che di conseguenza rimandano l'inizio del rapporto di lavoro. Meno problematiche la comprensione della normativa, l'accesso alle informazioni (entrambe all'8%) e la relazione con l'ente regionale (4%).

Se sì, che tipo di difficoltà?



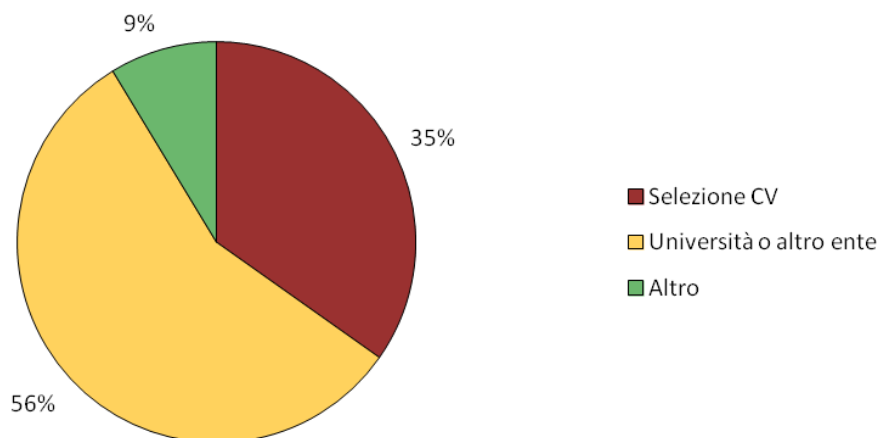
Il terzo quesito mirava a conoscere il motivo alla base dell'utilizzo dell'AAFR (tralasciando quelli propri del contratto stesso e relativi a formazione, incentivi ecc). In particolare, è bene evidenziare che lo strumento è stato utilizzato sia per stabilizzare personale già presente in azienda (54%), che per attivare un contratto e quindi assumere un nuova risorsa senza alcun rapporto di lavoro precedente con l'azienda stessa (46%).

AAFR utilizzato per:



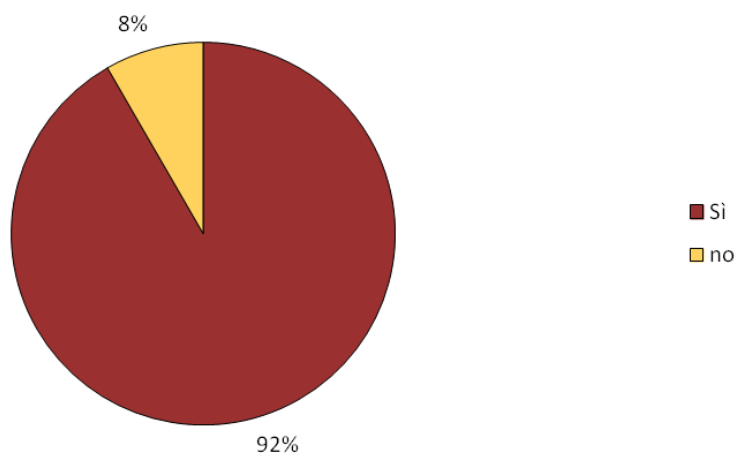
Quanto alle modalità di scelta delle risorse da assumere, essa è avvenuta grazie al supporto dell'Università o di un altro ente di ricerca per il (56%) , per il (32%) dei casi tramite la selezione di curricula vitae, mentre per il restante (9%) delle imprese è avvenuta secondo altre modalità che hanno contemplato il contatto con associazioni imprenditoriali o una conoscenza pregressa dell'apprendista.

Scelta apprendista tramite



Si è passati successivamente ad indagare il supporto fornito dai soggetti esterni all'azienda nel percorso di attivazione dell'AAFR. In generale il supporto è valutato tendenzialmente in maniera positiva (23 riscontri positivi contro i 13 negativi), in particolare per quel che riguarda le Università (ottimo o adeguato o sufficiente per il 13 su 18) e per i consulenti del lavoro (10 su 11).

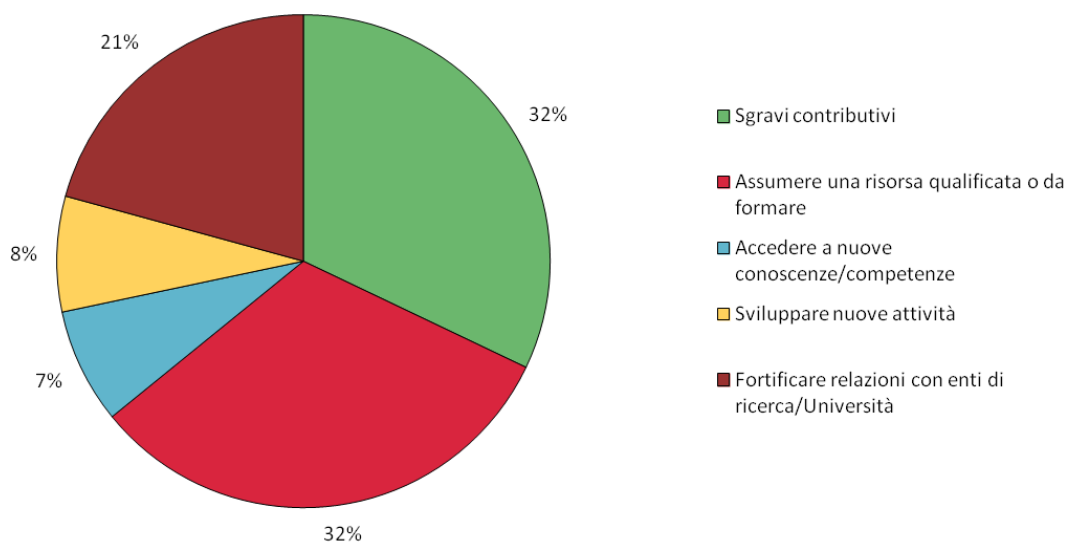
L'azienda si è avvalsa di un supporto esterno



Valutazione supporto					
Soggetto	ottimo	adeguato	sufficiente	scarso	assente
Università	4	7	2	3	2
Ente regionale	1	2	2	1	3
Agenzia dle lavoro					3
Consulente del lavoro	5	5		1	

Per quanto riguarda i principali benefici che l'azienda ha tratto dall'assumere personale in apprendistato di alta formazione e ricerca, al primo posto ci sono quelli relativi agli sgravi contributivi, all'opportunità di assumere una risorsa qualificata o da formare (entrambe al 32%) e all'occasione di fortificare le relazioni con Università ed enti di ricerca (21%). Meno evidenti per le imprese i benefici riguardanti la possibilità di sviluppare nuove attività (8%) e quella di accedere a nuove conoscenze/competenze (7%).

Principali benefici per l'azienda dell'AAFR

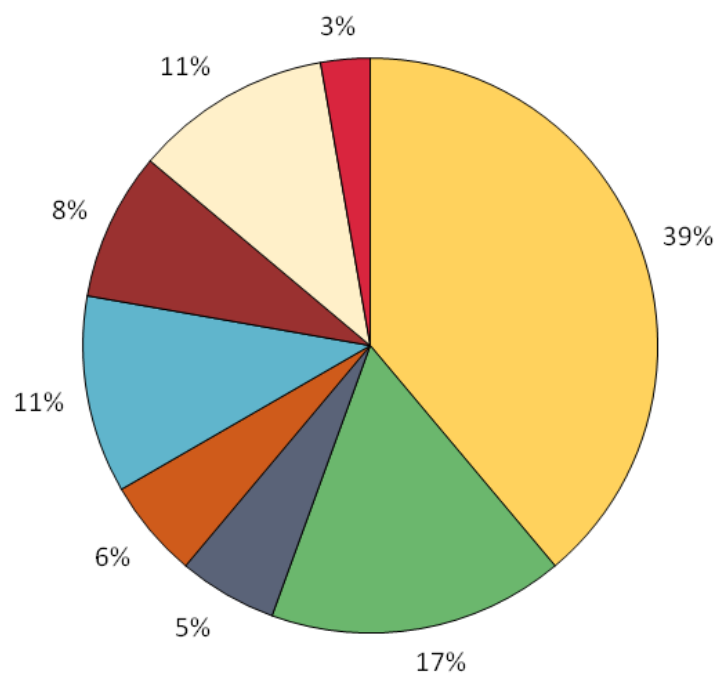


Infine la presente indagine ha inteso dare alle aziende intervistate la possibilità di manifestare le proprie opinioni e apportare un contributo all'indagine in termini di eventuali correttivi o suggerimenti che potrebbero risolvere alcune difficoltà nell'attivazione e/o gestione del percorso di AAFR, e quindi favorire un maggiore utilizzo dello strumento da parte delle imprese.

Nel 39% dei casi appare necessaria una semplificazione burocratica e una maggiore chiarezza nelle procedure. Tema altrettanto importante è quello relativo alla scarsa informazione circa lo strumento e quindi la necessità di porre in essere una serie di azioni di sensibilizzazione volte ad informare/comunicare le opportunità che derivano dall'assunzione in AAFR (17%). Seguono la necessità di una maggiore assistenza lungo tutto il percorso di attivazione/gestione dell'apprendistato, da parte di tutte gli enti preposti all'accompagnamento alla definizione del contratto e l'applicazione dello stesso, e la possibilità di aumentare gli incentivi o gli sgravi fiscali alle imprese, anche dando la possibilità a queste di applicare questo contratto con una maggiore flessibilità in termini di formazione e durata (entrambi all'11%).

Infine una parte delle aziende restanti evidenzia il fatto che la strutturazione odierna dell'AAFR non ne fa emergere tutte le opportunità, ma anzi lo rende meno competitivo/conveniente rispetto ad altre forme di contratto(8%), mentre un'altra parte consiglia uno snellimento della normativa attuale, una semplificazione dell'accesso e una riduzione del monte ore previste per la formazione obbligatoria (rispettivamente al 6% e al 5%). In ultimo vi sono alcune aziende (3%) che raccomandano la creazione di un repertorio regionale di profili di giovani laureati, o in uscita dai percorsi di scuola secondaria, tra cui scegliere, interessati a questo tipo di percorso formativo e lavorativo.

Proposte di miglioramento dell'AAFR



- Semplificazione burocratica e chiarezza nelle procedure
- Maggiore promozione/informazione dello strumento
- Migliore definizione e semplificazione/riduzione dei corsi formativi obbligatori
- Normativa più snella e durata inferiore (anche con periodo di prova)
- Maggiore assistenza da parte degli altri enti durante la attivazione/gestione
- Maggiori vantaggi rispetto ad altre forme contrattuali
- Maggiori incenti/sgravi fiscali e flessibilità contrattuale per le imprese
- Creazione di un repertorio di profili adeguati di risorse tra cui scegliere e interessate all'AAFR

In conclusione ciò che emerge dall'indagine qualitativa è la necessità di uno snellimento delle procedure burocratico/amministrative e una contestuale riduzione dei tempi per l'attivazione. Sembra altresì necessario un rafforzamento della strategia comunicativa che preveda degli eventi mirati ad informare e sensibilizzare all'uso dello strumento il più ampio numero possibile di imprenditori, docenti universitari e giovani in uscita dai percorsi di scuola secondaria alle opportunità offerte dal contratto d'AAFR.

In questo senso le attività previste dal progetto sembrano essere in linea con le esigenze e con le aspettative delle imprese. La realizzazione di una campagna di comunicazione virale (blogger competition) capace di integrare e superare quella istituzionale, attraverso una comunicazione innovativa e non convenzionale, e che miri ad un'ampia diffusione attraverso i principali social network, appare adeguata e vantaggiosa. Questo perché potrebbe garantire all'AAFR una certa visibilità sui media, soprattutto quelli più immediati efficaci ed utilizzati, e il raggiungimento di un vasto pubblico di utenti potenzialmente interessati e che, solitamente, non utilizza mezzi di comunicazione istituzionali per informarsi. Inoltre proprio per rispondere alle esigenze relative allo snellimento delle procedure burocratiche e relazionali, sembra altrettanto adatta la scelta progettuale di organizzare un Forum sull'AAFR al fine di promuovere il dibattito tra stakeholder (enti pubblici, imprese e istituzioni formative) proprio nell'ottica di migliorare l'efficacia e la valorizzazione del strumento e garantirne la sostenibilità anche in vista dell'eventuale programmazione di nuove azioni pilota in linea con le strategie IF2020.

In generale non emerge un problema relativo alle relazioni con gli enti coinvolti nel processo di attivazione, ma il bisogno, anche di pari passo all'esigenza di uno snellimento procedurale, di una maggiore assistenza, e in generale di una fortificazione dei rapporti con essi, lungo tutto il processo di attivazione del contratto, dalla scelta dell'apprendista, passando dalla redazione del contratto, fino alle modalità per la richiesta del voucher regionale, alla scelta del corso di laurea, dottorato o master che l'apprendista si troverà a frequentare.

