



Firenze, 13 Giugno 2019

Oggetto: Verbale incontro Osservatorio del Job Placement (4° incontro)

Oggi, Giovedì 13 Giugno 2019, dalle ore 14.30 alle ore 16.30, presso la Sala Colonna di Palazzo Ruspoli (Piazza Indipendenza, Firenze) si è svolto l'incontro delle aziende invitate a far parte dell'Osservatorio del Job Placement dell'Università di Firenze. Verificata la presenza dei partecipanti si dichiara aperto l'incontro.

Università di Firenze

Prof.ssa Vanna Boffo – Delegata del Rettore al Job Placement
Prof. Vincenzo Cavaliere – Delegato al Job Placement Scuola di Economia e Management
Dott.ssa Debora Daddi – Borsista di ricerca, Job Placement
Dott.ssa Marisa Santioli – Ufficio Orientamento e Job Placement
Dott.ssa Sara Sasseti – Assegnista di ricerca

Rappresentanti del mondo delle imprese

Deloitte, Dott. Andrea Perici
Human Company, Dott.ssa Laura Scarpellini
ICS Consulting, Ing. Fabrizio Cananzi
Leroy Merlin, Dott.ssa Azzurra Frosini
Menarini, Dott.ssa Lia Granato
Menarini, Dott.ssa Roberta De Florio
Praxi Consulting, Dott.ssa Benedetta Mosco
Praxi Consulting, Dott. Fabio Sola
Savino Del Bene, Dott.ssa Gaia Gioli

L'incontro è convocato con il seguente OdG:

1. Presentazione del modello di *Soft Skills* realizzato dal gruppo di ricerca guidato dal Professor Cavaliere;
2. Verifica del modello con le aziende dell'Osservatorio;
3. Variazioni e/o integrazioni;
4. Varie ed eventuali.

La Delegata JP Prof.ssa Boffo insieme al Delegato JP Scuola di Economia e Management, Prof. Cavaliere, aprono l'incontro portando i saluti dell'Ateneo e introducendo i nuovi partecipanti all'Osservatorio dell'Università di Firenze.

L'obiettivo generale di tale incontro è quello di costruire una riflessione comune sul quadro di competenze possedute e/o necessarie al neolaureato, al fine di favorire un percorso di selezione efficace e un positivo inserimento all'interno delle aziende.

Dopo un breve giro di presentazioni, la Prof.ssa Boffo introduce la tecnica utilizzata per la presente sessione, il *Focus Group*, il quale favorisce la possibilità di creare un confronto attivo tra i partecipanti stimolando sollecitazioni aperte e domande.

Il Prof. Cavaliere insieme alla Dott.ssa Sasseti introducono la struttura della ricerca la quale si compone di una prima fase di analisi denominata "esplorativa" rispondente alla

domanda “*Quali Skills dovrebbe avere un neolaureato per affacciarsi al mondo del lavoro?*”; ed una seconda parte di costruzione del modello qui presentato.

Prima fase dell’incontro: Focus Group e riflessioni esplorative

Si riportano di seguito i principali punti emersi dalla discussione tra i partecipanti.

“*Quali sono le 3/4 competenze che i recruiter ricercano?*”

Savino Del Bene

- Percorso di studi eccellente;
- Sensibilizzazione alle lingue straniere (almeno B2/C1 di Inglese);
- Capacità di lavorare in team;
- Dare priorità e saper lavorare all’interno di un contesto intenso (lavorare in maniera dinamica, veloce e precisa).

Menarini

- Capacità organizzative e relazionali necessarie per chi si interfaccia nell’area medica;
- Gestione del carico di stress;
- Flessibilità (permette di valutare la capacità di investire sul quel profilo seppur acerbo dal punto di vista di competenze di ruolo).

Leroy Merlin

- Capacità di lettura del contesto e di adattamento allo stesso (un neolaureato dovrebbe cercare di capire a tutto tondo il contesto nel quale si sta introducendo senza aver la fretta di essere calato all’interno di un determinato gruppo di lavoro)

Deloitte

- Capacità relazionali per mantenere un rapporto con il cliente, capacità di dialogare con le persone;
- Apertura mentale
- Umiltà e capacità di ascoltare (senza essere presuntuosi);
- Precisione e capacità organizzative;
- Pulizia nel gestire il proprio lavoro

Human Company

- Curiosità ed apertura ad apprendere (i neolaureati si presentano con una rigidità mentale nel voler ricoprire un solo ruolo aziendale).

Praxi

- Affidabilità (negli ultimi anni il tratto che emerge di più è la mancanza di serietà e della parola data che può derivare dalla scarsa umiltà nell’accettare un percorso di stage e quindi dalla frettosità di entrare nel mondo del lavoro).

“*Pensate all’ultima persona assunta o a qualcuno che avreste voluto ma che non è stato scelto. Qual è stata la caratteristica che ha determinato la scelta finale?*”

Menarini

- Rotondità: un candidato che mostra più sfaccettature, è brillante ed esprime un potenziale e un valore aggiunto all’azienda;



- Autoconsapevolezza poiché permette di aver flessibilità (il candidato deve essere consapevole di ciò che sa fare e vuole fare e su ciò che è carente. Questo è utile sia alla persona per costruire il proprio percorso professionale sia al recruiter per capire se si tratta della persona che sta cercando).

Leroy Merlin

- Voglia di mettersi in gioco e ambizione (spendere il più tempo possibile a capire ed apprendere tutti i processi aziendali).

Savino Del Bene

- Capacità riflessiva e reattiva (rispondere a ciò che il selezionatore chiede);
- Spigliatezza e consapevolezza (il candidato deve essere consapevole di ciò che dice);
- Assertività e capacità comunicative;

Deloitte

- Attenzione agli interessi del candidato: contesti informali come viaggi, attività sportive ecc..)

ICS Consulting

- Capacità di essere dialogici;
- Dimensione sociale (star bene con gli altri, la relazione con gli altri è importante per capire il contesto nel quale si muovono determinate dinamiche)
- Rispettare il valore della comunità in cui si esercita, il cliente e l'altro.

La Prof.ssa Boffo pone l'accento sulla forte dimensione valoriale intrinseca alle competenze trasversali che i partecipanti hanno sottolineato e su come l'università possa rispondere a tale esigenza.

Riflessioni sulla dimensione valoriale dei candidati

Leroy Merlin

- Rendere consapevoli gli studenti che, oltre a ciò che già apprendono, le aziende richiedono anche altro.

Menarini

- L'aspetto valoriale passa attraverso le competenze trasversali caratterizzandole, per questo è necessario investire sulla capacità di comunicare in maniera adeguata al contesto, individuandone gli elementi valoriali.

ICS Consulting

- L'Università è in grado di agire sui valori aziendali che delineano una determinata cultura aziendale, educando alla comprensione delle dinamiche aziendali.
- Importanza di lavorare sulla conoscenza della lingua italiana.

Seconda fase dell'incontro: Presentazione e validazione del modello

Il Prof. Cavaliere insieme alla Dott.ssa Sassetti illustrano il modello delle competenze trasversali. L'analisi dei primi dati rinvenuti su 1166 studenti dell'Ateneo Fiorentino e

96 imprese evidenziano un gap tra le competenze degli studenti e quelle richieste dal mondo delle aziende. Questo modello, suddiviso in 4 *cluster*:

- Competenze cognitive: relative al diagnosticare, ossia al saper cogliere le caratteristiche della situazione, del problema, gli obiettivi da raggiungere, le conseguenze connesse alla performance che ne seguirà, etc.;
- Competenze emotive: relativa alla capacità di riconoscere le proprie emozioni nonché quelle degli altri soggetti con cui si entra in contatto, di saperle comunicare mediante espressioni sia verbali sia non verbali e di regolarle in maniera appropriata rispetto al contesto, al fine di rendere gli scambi relazionali, sia professionali che non, quanto più efficaci possibili;
- Competenze sociali, relative al fatto che un soggetto deve sapersi relazionare con le persone, con la situazione e con gli scenari che di volta in volta richiedono di essere fronteggiati.
- Competenze organizzative: permettono all'individuo di integrarsi con il sistema aziendale nel quale entra a far parte e gli consentono di gestire al meglio i processi ed i sistemi organizzativi.

Tale modello si propone come possibile punto di incontro tra le competenze sviluppabili da parte dell'Università e le *skills* richieste dalle attuali imprese. In questa sede risulta importante verificare se ci sia una reale corrispondenza tra ciò che il modello sottolinea e ciò che le aziende ricercano. Questo progetto si inserisce all'interno di una prospettiva più ampia con il fine di incentivare e sviluppare un lavoro sulle competenze trasversali in tutti i Corsi di Laurea. Tutti i *recruiter* ritengono il modello delle competenze trasversali ben strutturato e coerente in ogni sua parte.

Si riportano di seguito i principali punti emersi dalla discussione tra i partecipanti:

- Necessario un approfondimento/esame della Lingua Italiana;
- Stimolazione nell'acquisizione della Lingua Inglese attraverso l'introduzione di Corsi di Studio in Lingua Inglese;
- Aggiungere Corsi su temi quali "Programme" e "Economics" poiché risulta necessario per il neolaureato conoscere le dinamiche legate alla digitalizzazione, al processo aziendale e al profitto;
- Imparare a comunicare in maniera efficace ed efficiente (favorire una comunicazione veloce, efficace e captabile per l'azienda e per il cliente) attraverso un Corso di Comunicazione Aziendale;
- Intelligenza emotiva: agisce un ruolo importante soprattutto in fase di colloquio e di inserimento iniziale, quindi sarebbe necessario approfondire caratteristiche che più si legano all'aspetto emotivo del candidato;
- Considerare il *Networking* finalizzato in maniera più ampia: capacità di essere attivo nella ricerca del lavoro, ma anche di mantenere un livello di connessione e gestione dei rapporti umani;
- Capacità di innovare: proattività creativa, pensiero laterale;
- Vigore e dedizione;
- Stimolare e nutrire la dimensione valoriale legata alle competenze trasversali riportate all'interno del modello.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

In considerazione della proficua collaborazione all'interno del presente Osservatorio, sarà organizzato un nuovo incontro nel mese di Ottobre 2019.

Dopo una breve presa visione delle modalità di iscrizione e svolgimento del Career Day 2019 e del calendario per i colloqui di preparazione all'evento, alle ore 16.30 si dichiara terminato l'incontro.

Si allega al documento il modello in pdf che costituisce parte integrante del presente Verbale.

La Segretaria Verbalizzante
Dott.ssa Debora Daddi

La Delegata al Job Placement
Prof.ssa Vanna Boffo