Evoluzione dei settori economici, fabbisogni professionali e correlate competenze

Treviso, novembre 2010

INDICE

- Lo sviluppo socio-economico del Veneto 3
- L'ultima crisi e le reazioni del tessuto produttivo 13
- Quali strategie per la ripresa? 21
- I fabbisogni delle imprese 25
- La domanda di professionalità da parte delle imprese 38

INDICE

- Lo sviluppo socio-economico del Veneto 3
- L'ultima crisi e le reazioni del tessuto produttivo 13
- Quali strategie per la ripresa? 21
- I fabbisogni delle imprese 25
- La domanda di professionalità da parte delle imprese 38

I punti di forza del modello socio-economico del Veneto (almeno fino ad ora).

✓ Esaurita la spinta del dopoguerra, al finire degli anni '70, il Veneto è risultato avvantaggiato:

- Ragioni storiche e geo-economiche:
  → vie di comunicazione
  → capacità tecniche
  → esperienze industriali
  → organizzazione familiare (ma è la struttura della società che ha seguito quella della produzione);
- Ragioni macroeconomiche:
  → apertura del sistema economico all'estero (ampliato il mercato del consumo)
  → legami economici con la Germania
- Ragioni microeconomiche:
  → organizzazione flessibile basata sulla piccola impresa
  → distretti industriali.

1980 → Oggi

- Cresce l'occupazione
- Cresce il manifatturiero
- Cresce il terziario legato al manifatturiero

=

- Nel nuovo secolo diminuisce la produttività

Gli addetti nella manifattura nella provincia di Treviso al 2007 rappresentano il 41,4% dell'occupazione totale, in crescita rispetto al 1991 e in calo rispetto al 2001.

Nonostante la tenuta del manifatturiero crescono notevolmente i settori del terziario in particolare il comparto dei servizi alle imprese e alla persona.

Addetti e Unità locali nella provincia di Treviso. Anni 1991-2001-2007

Settori di attività	Valori assoluti			Comp.%		Var.%	Var. ass	
	1991	2001	2007	1991	2007	91-07	91-01	01-07
				Addetti				
Estrazione ed Energia	1.677	1.386	1.521	0,6	0,5	-9,3	-291	135
Manifattura	133.974	145.994	137.363	50,5	41,4	2,5	12.020	-8.631
Costruzioni	23.520	28.547	34.336	8,9	10,3	46,0	5.027	5.789
Commercio, Alberghi e Ristoranti	57.544	59.905	70.793	21,7	21,3	23,0	2.361	10.888
Trasporti, Intermediazione, Att. Immobiliari	39.043	58.615	70.190	14,7	21,1	79,8	19.572	11.575
Istruzione,sanità, altri servizi	9.307	11.516	17.954	3,5	5,4	92,9	2.209	6.438
Totale	265.065	305.963	332.156	100,0	100,0	25,3	40.898	26.193
				Unità locali				
Estrazione ed Energia	129	107	133	0,2	0,2	3,1	-22	26
Manifattura	13.450	13.092	12.619	22,0	15,9	-6,2	-358	-473
Costruzioni	8.966	10.046	11.746	14,7	14,8	31,0	1.080	1.700
Commercio, Alberghi e Ristoranti	22.362	22.389	23.441	36,6	29,5	4,8	27	1.052
Trasporti, Intermediazione, Att. Immobiliari	11.760	20.344	24.859	19,2	31,3	111,4	8.584	4.515
Istruzione,sanità, altri servizi	4.486	5.478	6.676	7,3	8,4	48,8	992	1.198
Totale	61.153	71.456	79.474	100,0	100,0	30,0	10.303	8.018

Note: i dati si riferiscono alle unità locali di imprese e non comprendono istituzioni pubbliche e non-profit.

Fonte: elaborazioni su dati Istat. Dati censimento industria e servizi 1991 e 2001; dati ASIA 2007.

I settori trainanti dell'economia provinciale in termini di occupazione riguardano l'industria del mobile, l'industria metalmeccanica e l'industria tessile.

- le aree di Castelfranco Veneto, Conegliano e Vittorio Veneto sono legate all'industria metalmeccanica;
- le aree di Montebelluna, Oderzo e Pieve di Soligo vedono primeggiare l'industria del mobile.

	Composizione % degli addetti nella manifattura per CPI al 2007							
Settori manifatturieri	Castelfranco Veneto	Conegliano	Montebelluna	Oderzo	Pieve di Soligo	Treviso	Vittorio Veneto	Provincia di Treviso
DA. Industria alimentare	6,7	8,4	8,4	3,4	5,6	6,4	5,1	6,5
DB. Industria tessile e abbigliamento	12,3	5,4	16,2	4,0	4,6	17,2	7,9	11,1
DD. Industria del legno	5,1	4,7	3,7	13,9	10,8	5,4	7,4	6,6
DE. Fabbr. pasta-carta, stampa	4,3	2,4	2,9	2,1	2,1	7,1	0,6	3,9
DG. Fabb. Prodotti chimici e fibre sintetiche	1,0	1,1	0,4	0,6	0,6	1,5	0,8	1,0
DH. Fabb. Gomma e plastica	3,5	4,4	4,3	11,3	0,5	2,8	3,7	4,5
DI. Fabb. Prodotti minerali non metalliferi	4,3	3,0	3,4	5,1	1,7	7,9	4,0	4,9
DJ. Prod. Di metallo e fabb. Prod. in metallo	17,5	21,8	16,1	10,0	13,6	15,2	27,7	16,8
DK. Fabb. Macchine e app. meccanici	20,6	22,2	5,6	7,4	7,1	14,5	23,6	14,6
DL. Fabb. Macchine elettriche	5,0	7,0	11,2	6,7	2,8	10,0	2,9	7,5
DM. Fabbr. Mezzi di trasporto	3,0	1,4	0,4	4,3	0,5	1,8	2,0	2,0
Altre industrie	16,8	18,1	27,5	31,3	50,0	10,0	14,5	20,7
Totale manifattura	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: i dati si riferiscono alle unità locali di imprese e non comprendono istituzioni pubbliche e non-profit. Il settore "Altre industrie" comprende DC,DF e DN. Nel 2007 non è disponibile il dettagli Ateco a 3 cifre al fine di identificare l'industria del mobile.

Fonte: elaborazioni su dati Istat. Dati censimento industria e servizi 1991 e 2001; dati ASIA 2007.

Il modello produttivo veneto oggi.

✓ La tecnologia oggi adoperata dall'industria è caratterizzata:

- dalla frammentazione del processo produttivo in fasi e quindi dalla possibilità di localizzare in diverse aree geografiche la produzione;
- dall'indipendenza dalle materie prime e dalle fonti di energia (che possono arrivare da tutto il mondo);
- dal legame con il capitale tecnico, il segreto delle arti e la capacità del fare.

✓ Lo sviluppo dei distretti industriali ha fortemente e in modo opportuno sottolineato quest'ultimo aspetto, infatti:

- il distretto non è il risultato della disponibilità delle risorse naturali,
- ma della padronanza delle tecniche superiori e della migliore organizzazione della fabbrica, della capacità di ridisegnarne i confini, di sfruttare abilmente le economie di fase, crescendo attraverso una specializzazione molto spinta.

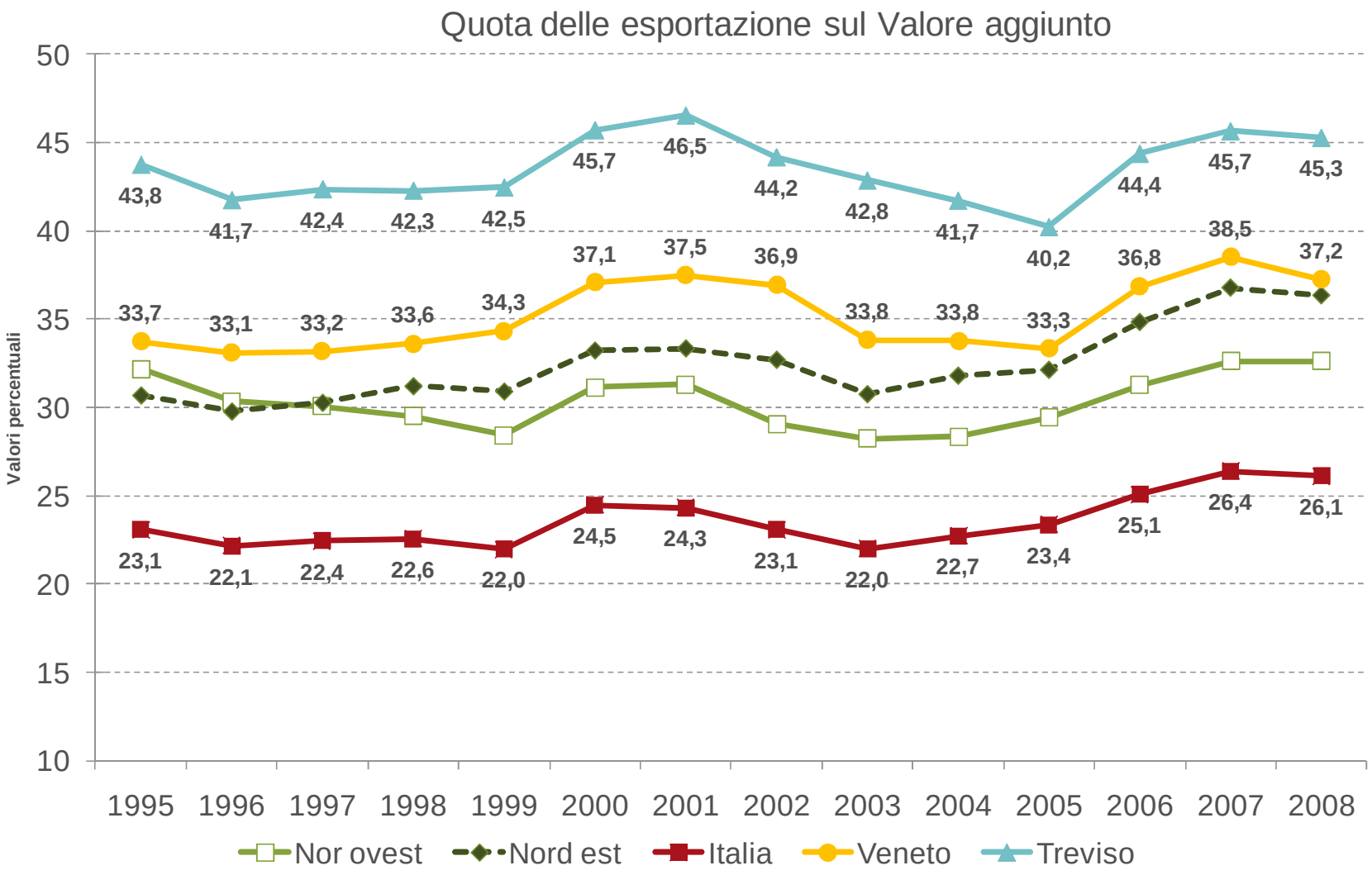
Il Made in Italy regionale: le caratteristiche delle imprese del Veneto

- ✓ I prodotti dell'industria regionale mostrano, in anni recenti, un sempre maggior valore per unità di peso, segno inequivocabile di una corsa all'innalzamento della qualità. Sempre più questi beni incorporano un'elevata dose di conoscenza, di immaterialità.

- ✓ Va assunta l'ipotesi che molte imprese regionali sono parte di catene del valore più ampie, spesso globali.

- Alcune imprese sono leader e devono fronteggiare la concorrenza internazionale basata sulla delocalizzazione, attuata ben prima di quella cui assistiamo ora in Veneto;
- Molti gruppi internazionali hanno spinto i propri fornitori a spostarsi là dove i costi di produzione sono inferiori e la domanda si sviluppa più rapidamente.

Il contributo alla creazione di ricchezza dato dalle esportazioni è cresciuto nel tempo. Le aree dove la quota delle esportazioni sul valore aggiunto è maggiore sono quelle del nord est.



Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Aumenta la quota di esportazioni verso i 12 Stati di nuova adesione dell'Unione Europea: in Veneto la quota passa dal 4,9% del 1993 all'11,8%. Cresce anche la quota di export verso i Paesi extra UE27 che dal 34,5% sale al 39% nel 2008.

Comp.% delle esportazioni per destinazione

Anni	Nord ovest			Nord est			Veneto		
	Verso UE15	Verso est Europa	Extra UE27	Verso UE15	Verso est Europa	Extra UE27	Verso UE15	Verso est Europa	Extra UE27
1993	56,0	4,1	39,9	60,4	4,8	34,8	60,6	4,9	34,5
1994	56,4	4,4	39,3	60,1	5,4	34,5	59,4	5,8	34,8
1995	56,2	4,7	39,2	59,8	6,0	34,2	58,9	6,5	34,7
1996	55,4	5,0	39,6	56,9	6,4	36,7	56,1	7,2	36,8
1997	55,4	5,3	39,3	55,7	6,4	37,9	54,0	7,5	38,5
1998	57,6	5,5	36,9	57,2	6,4	36,3	55,0	7,8	37,2
1999	58,8	5,6	35,6	58,4	6,4	35,2	56,0	7,5	36,5
2000	57,0	6,0	37,0	56,0	6,8	37,2	53,9	8,0	38,1
2001	55,4	6,6	38,0	54,3	7,8	37,9	52,0	9,4	38,6
2002	55,7	6,7	37,6	53,7	8,1	38,2	51,8	9,6	38,6
2003	55,7	7,5	36,7	54,3	8,7	37,0	52,3	10,4	37,3
2004	54,9	7,7	37,4	53,8	8,5	37,7	51,7	10,2	38,1
2005	54,2	7,7	38,0	51,9	9,0	39,1	51,1	10,6	38,4
2006	53,5	8,5	38,0	51,2	9,7	39,0	50,1	11,4	38,5
2007	52,7	9,0	38,3	50,9	10,2	38,8	50,2	11,4	38,4
2008	50,4	9,5	40,0	48,8	10,7	40,5	49,2	11,8	39,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

UE27: Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Italia, Cipro, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Malta, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Finlandia, Svezia, Gran Bretagna.

UE15: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Spagna.

→ AVVENTO DELL'EURO

→ APERTURA DEI MERCATI

→ NUOVE TECNOLOGIE

GLOBALIZZAZION

↓

+ EXPORT

↓

AUMENTO DELLA CRESCITA DIMENSIONALE DELLE AZIENDE

La globalizzazione ha portato un incremento dell'export tra le aziende, in primis tra quelle venete che da sempre si sono caratterizzate per la loro apertura ai mercati esteri

Per competere in maniera più efficace sui mercati, le aziende hanno dovuto rivedere le proprie strutture organizzative e crescere, facendo parte di filiere produttive internazionali

INDICE

- Lo sviluppo socio-economico del Veneto 3
- L'ultima crisi e le reazioni del tessuto produttivo 13
- Quali strategie per la ripresa? 21
- I fabbisogni delle imprese 25
- La domanda di professionalità da parte delle imprese 38

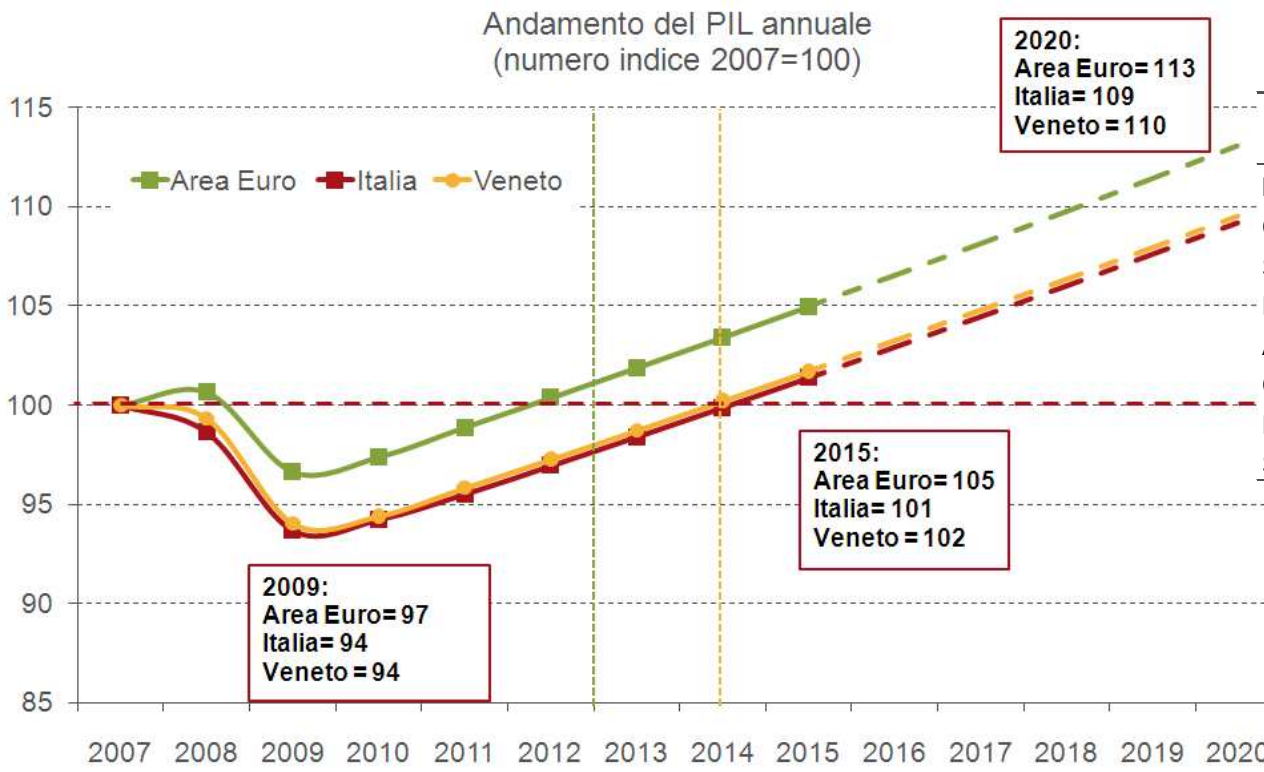
Il 2009 si è chiuso con un pesante peggioramento di tutti gli indicatori economici. La ripresa è attesa per il 2010.
La recessione avrà pesanti conseguenze sul mercato del lavoro: nell'Area Euro il tasso di disoccupazione supererà il 10% nel 2009.

Previsioni di crescita

Paese	*Var.% PIL*			*Tasso di disoccupazione*			*Var.% occupazione*		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Germania	-4,7	3,3	2	7,5	7,1	7,1	0,0	-0,2	-0,1
Francia	-2,5	1,6	1,6	9,4	9,8	9,8	-1,3	-0,5	0,1
Spagna	-3,7	-0,3	0,7	18,0	19,9	19,3	-6,6	-2,3	0,2
Euro Area	-4,1	1,7	1,5	9,4	10,1	10,0	-1,8	-0,8	0,1
Gran Bretagna	-4,9	1,7	2,0	7,5	7,9	7,4	-1,6	0,0	1,2
Stati Uniti	-2,6	2,6	2,3	9,3	9,7	9,6	-3,8	-0,3	1,2
Giappone	-5,2	2,8	1,5	5,1	5,1	5,0	-1,6	-0,6	-0,1
Italia	-5,0	1,0	1,0	7,8	8,7	8,6	-1,6	-0,7	0,4
Veneto	-6,4	1,1	1,8	4,8	5,8	5,9	-2,2	0,3	0,3
Treviso	-7,3	1,0	1,8	4,7	5,9	6,0	-5,8	0,3	0,5

Fonte: elaborazioni su dati IMF di aprile 2010 (per il Pil italiano nel 2009 dati Istat -conti economici trimestrali del 10 marzo 2010); previsioni GRETA con modello GREM per Veneto e Padova. Le stime relative all'occupazione sono della Commissione Europea aggiornate a novembre 2009 e riguardano le unità di lavoro.

Tra le maggiori economie l'Italia è quella il cui Pil è arretrato maggiormente (pari ad una caduta del 6,5% che lo riporta indietro di 8 anni). Ipotizzando una crescita dell' 1,5% annuo dal 2011, si raggiungerà il livello del prodotto del 2007 solo nel 2014 per l'Italia e Veneto.



Anni persi e tempi lunghi di ripresa.

	Anni persi (al 2009)	Tempi di recupero (in anni)
Italia	**8**	**Quattro**
Giappone	5	Tre e nove mesi
Spagna	3	Tre e mezzo
Regno Unito	4	Due e nove mesi
Area Euro	4	Due e mezzo
Germania	4	Due e mezzo
Francia	3	Uno e mezzo
Stati Uniti	3	Uno e mezzo

Fonte: elaborazioni su dati FMI e CSC.

COSA HANNO FATTO LE AZIENDE A TREVISO?

Sulla base dello strumento informatico elaborato dalla Provincia di Treviso, è stato selezionato un campione di circa 60 aziende che hanno registrato una situazione di aumento o di non diminuzione della forza lavoro impiegata. Successivamente, sono state contattate alcune di queste aziende e realizzata un'indagine che le ha viste attraverso interviste. Il campione finale era formato da 15 aziende.
Nel corso dell'incontro, sono stati ripercorsi i momenti più salienti della storia aziendale con un particolare approfondimento sulle modalità con cui la crisi economica e finanziaria dell'ultimo biennio si è manifestata e le soluzioni messe in atto dall'impresa per rispondere ai cambiamenti dell'economia globale.

La risposta quasi immediata che la maggior parte degli intervistati ha dato è di non aver messo in campo nessuna nuova strategia, ma piuttosto di aver **continuato a lavorare sul progetto di sviluppo che già si erano dati nel corso degli anni precedenti**. Non si rilevano quindi particolari discontinuità nelle strategie aziendali, se non una **maggior attenzione e correzione delle inefficienze.**

Le aziende intervistate sono riuscite a superare la crisi grazie a:

1. Aver per tempo progettato una strategia di crescita della propria azienda ed averci creduto anche in tempo di crisi
2. Aver capitalizzato l'impresa reinvestendo i propri utili su azioni di miglioramento
3. Aver cercato di eliminare o ridurre le inefficienze aziendali

= **CONTINUITÀ**

Nessuna azienda ha investito nella produzione in senso stretto, ampliando ad esempio gli spazi produttivi, avviando nuove unità operative, investendo in macchinari.
Un solo caso ha visto internalizzare la produzione prima gestita quasi esclusivamente da terzisti, la scelta è stata motivata dalla necessità di salvaguardare la forza lavoro interna.

Attività a monte	→ investire in ricerca da applicare ai propri prodotti: si sono occupate le risorse umane in attività di ricerca e di sviluppo di nuovi prodotti. La qualità del prodotto, la sua capacità ad intercettare le esigenze del cliente ed ad anticiparle sono caratteristiche fondamentali per le aziende che intendono mantenere le proprie posizioni nei mercati di vendita; → investimenti sul marchio: una più forte immagine di sé per poter essere riconosciuta dal cliente finale, o acquisizione di diritti di commercializzazione di marchi internazionali.
Attività di accompagnamento	→ quasi tutte le aziende intervistate hanno rivisto i processi di organizzazione interni, per es. controllo di gestione, organizzazione toyotista, certificazione di qualità; → arricchire la propria offerta integrandola con nuovi servizi: il proposito è di offrire soluzioni integrate.
Attività a valle	→ attività di commercializzazione e di assistenza al cliente (apertura di punti vendita).
Attività trasversali	→ capitalizzazione delle aziende. La tenuta dell'attività è dovuta alla solidità finanziaria dell'azienda, alla buona abitudine di reinvestire i propri utili senza svuotare l'impresa dei capitali; → personale impiegato in azienda, la cui specializzazione è un vantaggio competitivo.

Il capitale umano nelle imprese che hanno superato la crisi.

- ✓ L'atteggiamento degli imprenditori è stato quello di ridurre i margini di utile aziendale e, anzi, continuare ad investire per arricchire ulteriormente le competenze dei lavoratori.

- ✓ Continuare investendo sulle risorse umane, ossia nella pratica di formazione continua (es. spostare l'impegno delle proprie risorse dal cliente esterno al cliente interno, incrementando ulteriormente la ricerca di nuovi prodotti o nuove soluzioni; chi è più esperto insegna a chi lo è meno, ogni risorsa diventa multi-tasking rendendo le persone capaci di fare le cose più difficili con più facilità e di elevare il livello professionale).

  → *Dopo la scuola… ancora imparare non solo facendo*

- ✓ Si assiste ad una proliferazione di corsi di formazione, nella maggior parte dei casi inutili o insufficienti per accrescere le competenze dei lavoratori. Attenzione dunque ai contenuti e alla qualità dei corsi di formazione.

INDICE

- Lo sviluppo socio-economico del Veneto 3
- L'ultima crisi e le reazioni del tessuto produttivo 13
- Quali strategie per la ripresa? 21
- I fabbisogni delle imprese 25
- La domanda di professionalità da parte delle imprese 38

Nelle imprese trevigiane che hanno superato efficacemente la crisi, ancora una volta la strategia per il futuro è:

CONTINUITÀ

Come per le strategie messe in campo in periodo di crisi, anche per quanto riguarda il futuro nelle intenzioni delle aziende intervistate vi è l'idea di continuare a perseguire la strada intrapresa, investendo ulteriormente in continuità con quanto realizzato fino ad ora.

- Accrescere i contenuti di servizio offerti, ampliando le possibilità di risposta ai clienti
- Esplorare nuovi mercati esteri, programmare nuove strategie commerciali
- Investire sulle risorse umane, attraverso la formazione su quelle già in azienda e, per quanto possibile, introdurre nuovo personale altamente professionalizzato
- Inventare percorsi che trasmettano all'azienda la capacità di fare innovazione per far crescere il proprio prodotto, anticipando i bisogni e le richieste dei clienti o dei consumatori
- Crescere quanto basta per poter affrontare le sfide dei nuovi mercati emergenti, serbatoi di nuove richieste di consumo a cui rispondere

COME PENSANO LE AZIENDE DI REALIZZARE TUTTO CIÒ??

1. FORMAZIONE delle risorse

→ Innanzitutto formazione interna: quella che serve nel lavoro è molto difficile da reperire all'esterno (imparare da colleghi esperti + studio + fare).

→ In secondo luogo, introdurre nuovo personale altamente professionalizzato (giovani, laureati ma anche dirigenti).

2. RICERCA in azienda

→ È ritenuto un passaggio determinante per lo sviluppo dell'impresa ma si scontra con il problema dei costi: le attività di ricerca con ad esempio l'università e l'inserimento di personale altamente qualificato non sono alla portata di tutte le aziende.

→ Trovare metodi, sistemi organizzativi in grado di far fare ricerca autonomamente dentro le aziende.

INDICE

- Lo sviluppo socio-economico del Veneto 3
- L'internazionalizzazione e la crescita delle imprese 9
- L'ultima crisi e le reazioni del tessuto produttivo 13
- Quali strategie per la ripresa? 21
- I fabbisogni delle aziende 25
- La domanda di professionalità da parte delle aziende 38

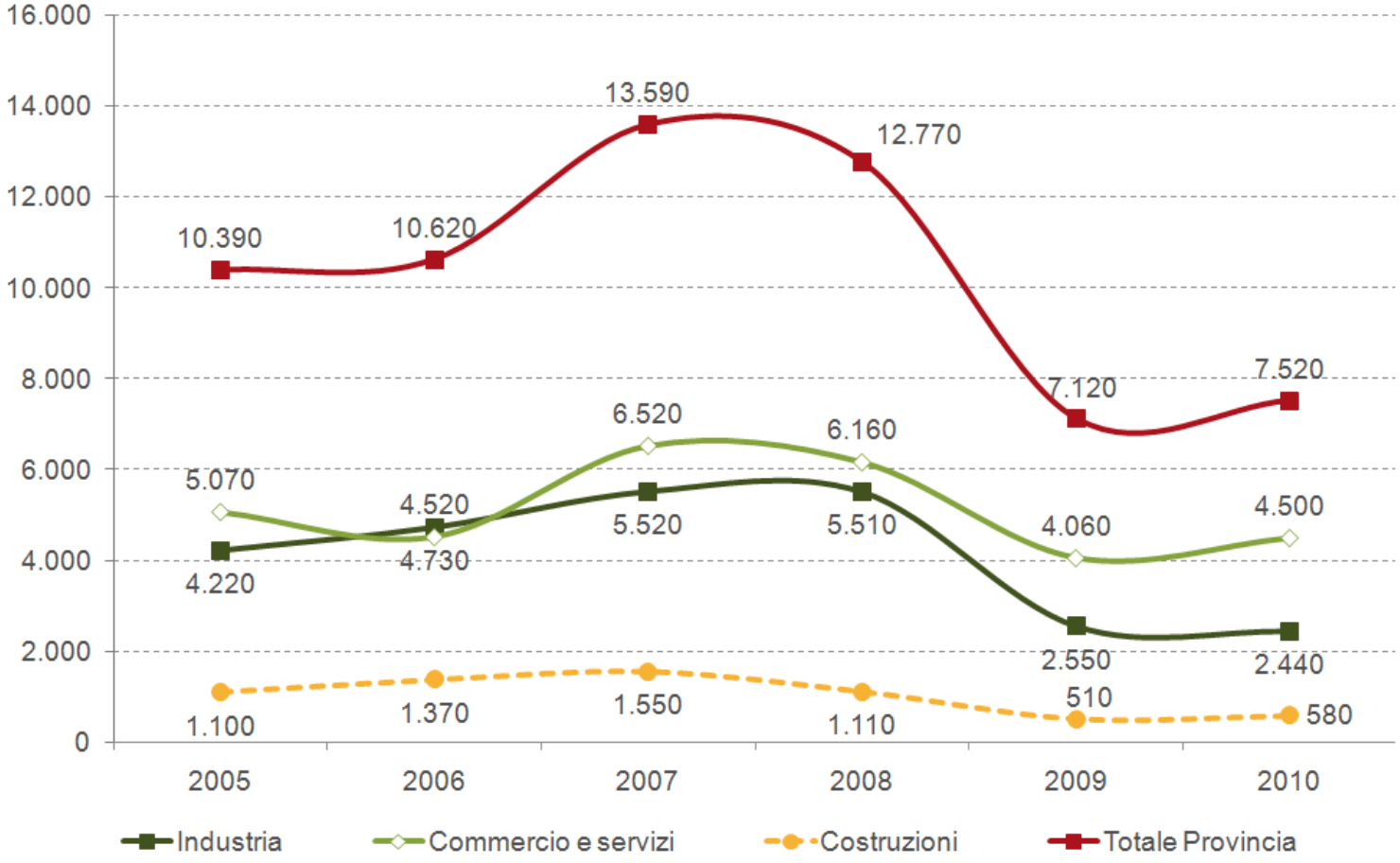
In relazione alle indagini Excelsior, nel 2010 la percentuale di aziende trevigiane intervistate che prevedono assunzioni è pari al 15,9%, in calo rispetto non solo al 2009 ma a tutto l'ultimo quinquennio.

Imprese che prevedono assunzioni	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Totale provincia	**22,8**	**23,2**	**27,2**	**26,3**	**16,5**	**15,9**
Settore economico						
Industria in senso stretto[1]	26,7	28,9	31,7	34,4	19,1	19,1
Costruzioni	25,7	24,6	27,0	21,5	10,5	12,8
Commercio	15,1	15,8	24,1	19,3	10,1	14,3
Altri servizi[2]	22,2	21,2	24,7	24,9	20,5	15,5
Classe dimensionale						
1-9 dipendenti	17,9	16,8	20,2	18,7	12,1	10,4
10-49 dipendenti	30,0	36,7	42,0	43,8	20,6	24,8
50 dipendenti e oltre	71,1	74,1	81,8	85,2	71,4	69,9

1. La voce "Industria in senso stretto" comprende le seguenti attività: industrie tessili e dell'abbigliamento; industrie del legno Industrie del mobile; industrie della carta, cartotecnica e stampa; industrie chimiche, estrazione-lavorazione minerali e metallurgia; fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature); fabbricazione di mezzi di trasporto e lavori di impianto tecnico; industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali; fabbricazione di macchinari ed apparecchiature; alimentari, cuoio-calzature, altre industrie; public utilities (energia, gas, acqua, ambiente) .
2. La voce "Altri servizi" comprende:trasporti, attività connesse; alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici; servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese; servizi finanziari; servizi operativi; servizi immobiliari; servizi alle persone.
Imprese che prevedono assunzioni, per macrosettore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale).
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

I segnali sono però un po' più ottimistici se si guarda al numero di assunzioni previste della aziende trevigiane. In termini assoluti, nel 2010 la caduta delle assunzioni previste sembra infatti arrestarsi rispetto a quanto indicavano le imprese intervistate da Excelsior nel biennio precedente.

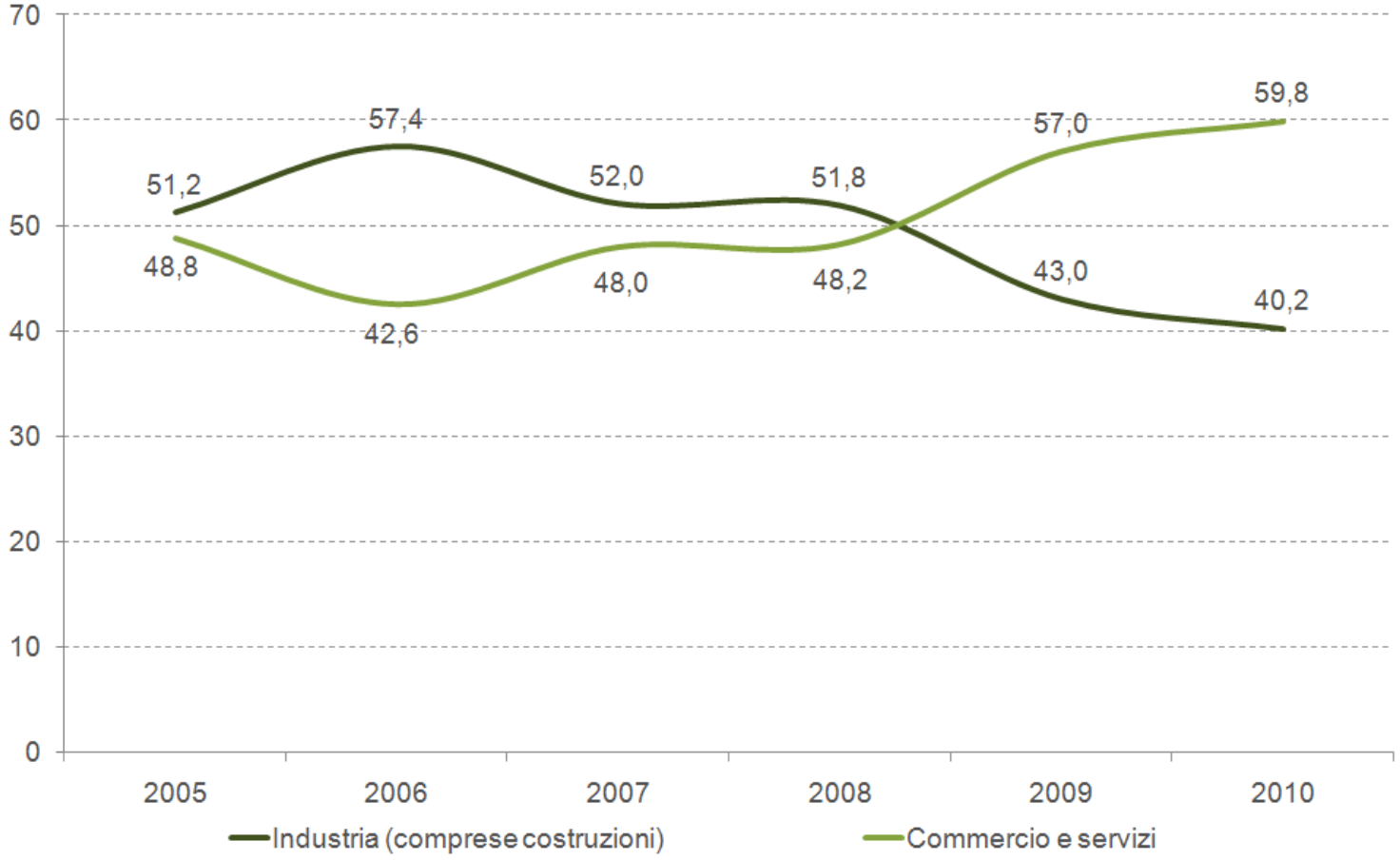
Assunzioni non stagionali previste per macrosettore di attività



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

Rispetto alle assunzioni non stagionali previste, negli ultimi due anni – durante i quali sono stati maggiori gli effetti della crisi economica – la quota di richieste di assunzioni proveniente dal settore terziario è andata ad allargarsi a scapito del comparto industriale.

Assunzioni non stagionali previste per macrosettore di attività. Quota percentuale sul totale



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

Guardando alle previsioni per tutti i settori nel periodo 2005-2010, sembra in essere una tendenza da parte delle aziende a voler far crescere la quota di assunzioni per professioni di livello medio-alto.

→ *"medio-alto" per lavorare "in ufficio" o a prescindere?*

Assunzioni non stagionali previste per grandi gruppi professionali e per livelli di istruzione richiesti dalle imprese (quota % sul totale)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Grande gruppo professionale						
Dirigenti e profess. specialistiche	4,6	3,5	2,5	4,2	5,3	6,9
Professioni tecniche	13,5	14,6	17,3	17,7	19,4	18,9
Impiegati	10,6	11,0	11,4	11,0	13,3	12,7
Profess. commerciali e nei servizi	18,1	16,2	18,1	18,7	23,0	20,3
Operai specializzati	22,0	27,5	24,3	20,0	19,1	17,5
Cond. impianti e addetti macchinari	20,8	20,7	18,9	21,8	11,9	14,3
Professioni non qualificate	10,3	6,5	7,5	6,7	7,9	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sul medio periodo…

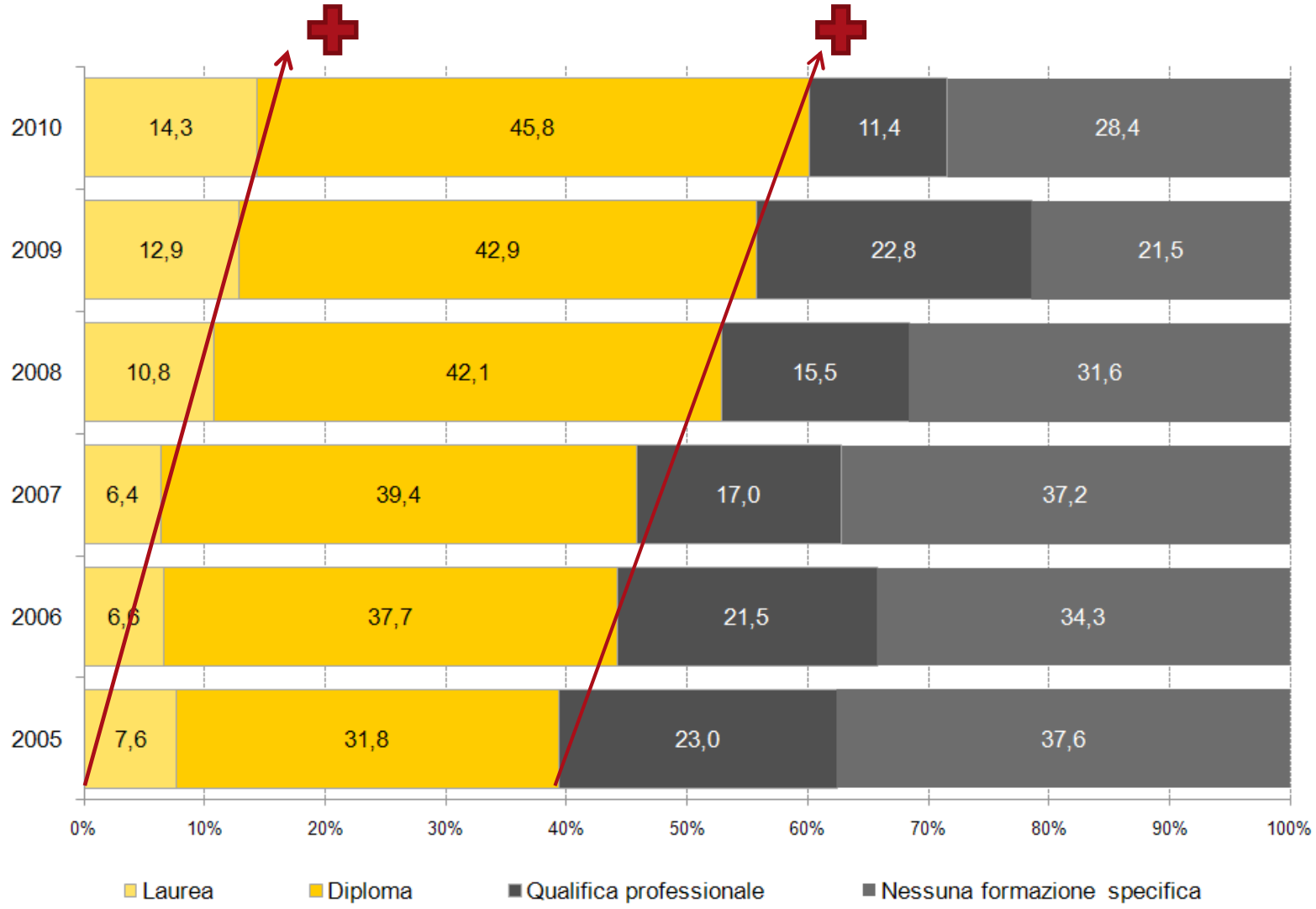
CRESCONO nelle previsioni delle aziende

STAZIONARIE o CON ANDAMENTO OSCILLANTE

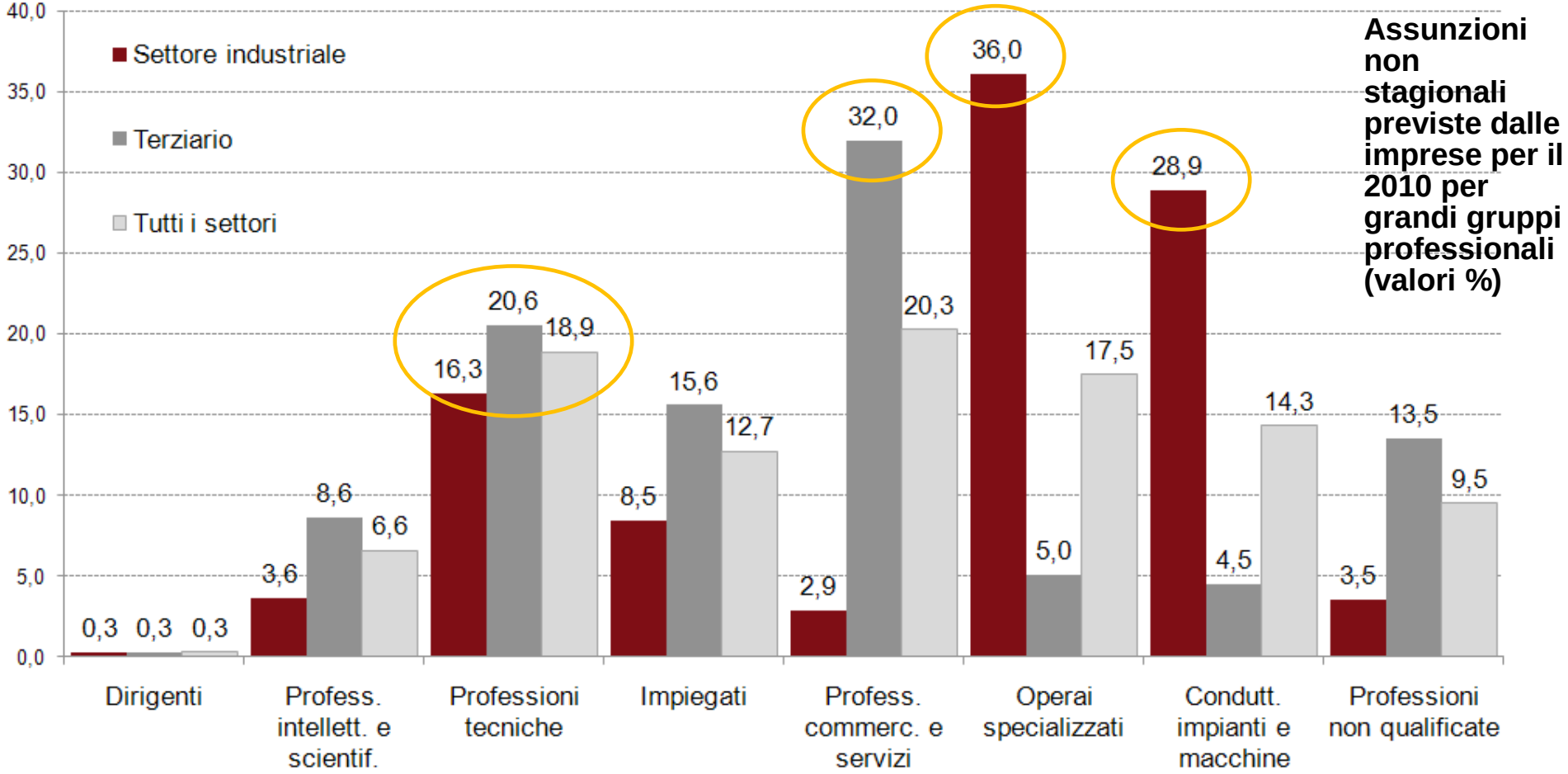
DECRESCON

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

E come diretta conseguenza, cresce la quota di richiesta di assunzioni di personale con titolo di studio più elevato.



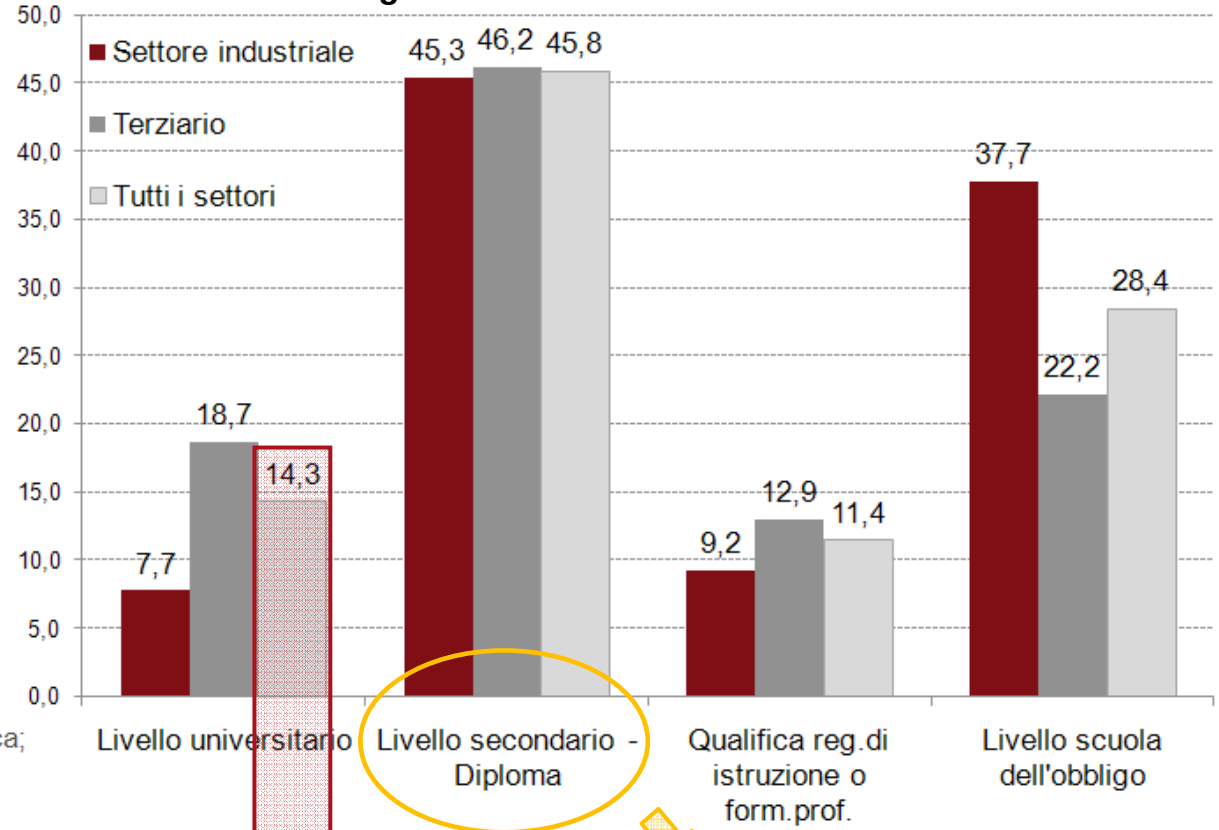
Nel **settore industriale**, nel 2010, le figure professionali che vengono indicate più spesso per possibili assunzioni dagli imprenditori intervistati sono quelle dell'operaio specializzato, del conduttore di impianti e macchine e del tecnico.
Nel **settore del terziario**, professioni commerciali e dei servizi e tecnici.

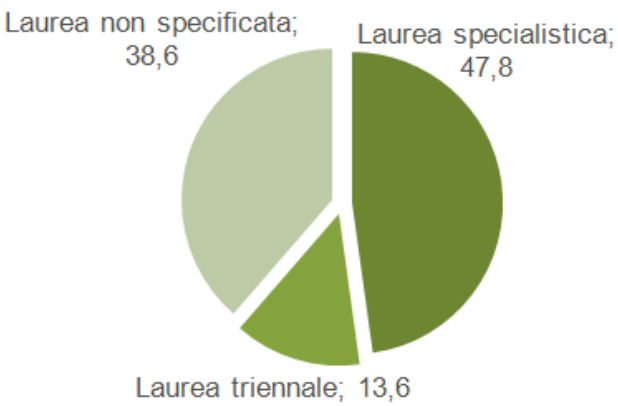


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

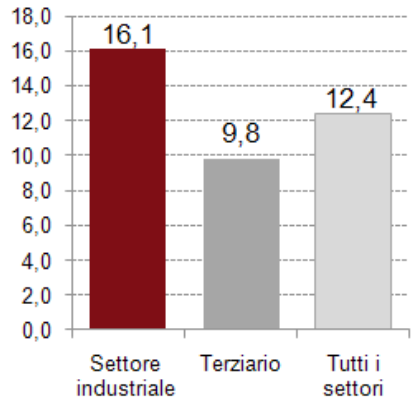
Nel 2010, la quota maggiore di assunzioni non stagionali previste dalle aziende è costituita da personale in possesso di diploma di scuola superiore.

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato.





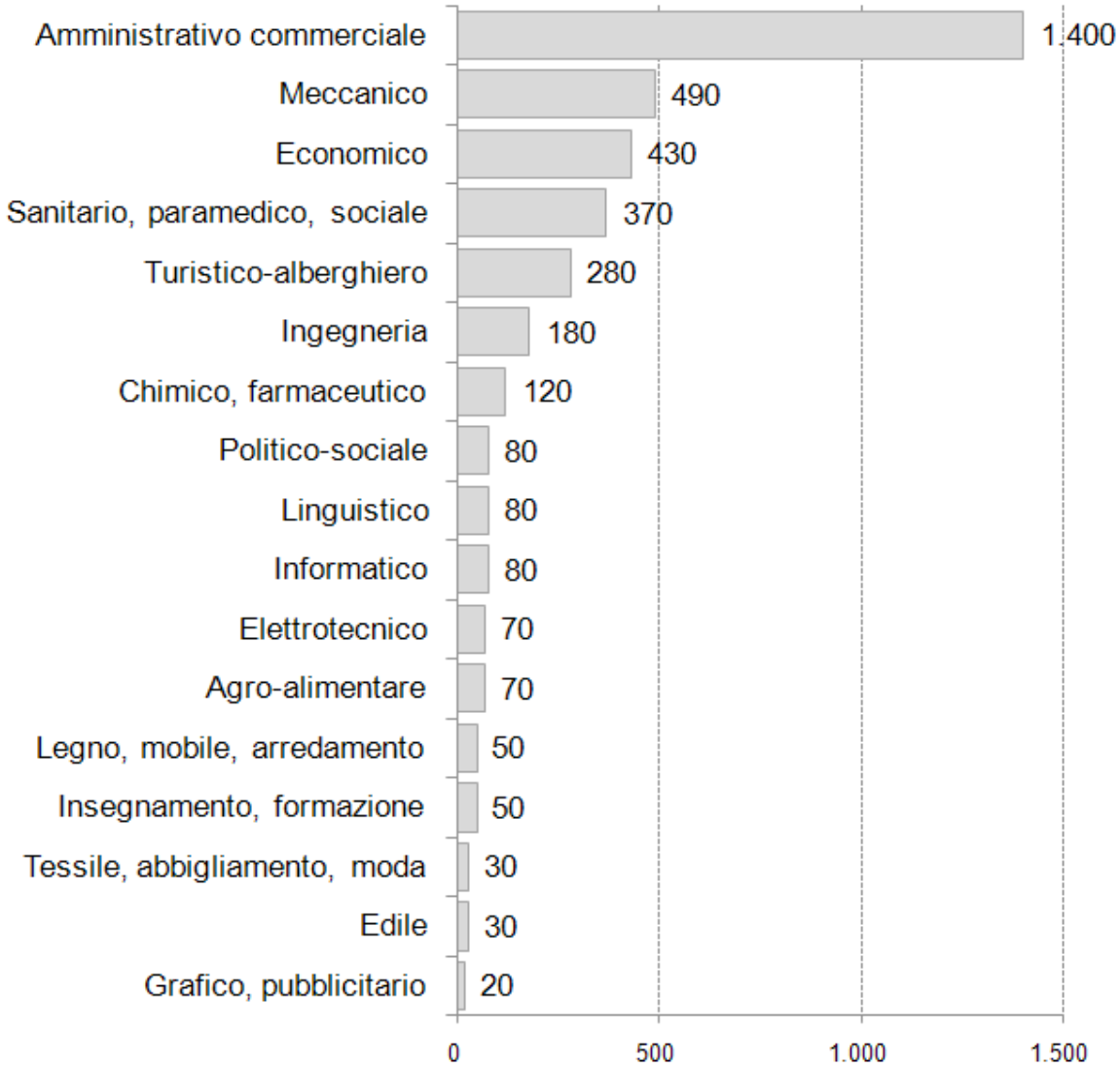
di cui specializzazione post-diploma…..



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

In generale, guardando alle previsioni per tutti i settori, nel 2010 le richieste maggiori provenienti dalle aziende riguardano lavoratori con titoli di studio (di livello universitario, secondario oppure di formazione professionale) afferenti all'ambito amministrativo-commerciale (1.400 assunzioni previste), seguite da quelle in ambito meccanico (490) ed economico (430).

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il gruppo tematico di studio segnalato



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

1.

PROGRESSIVO AUMENTO DEL PESO DELLA QUOTA DI LAVORATORI DI LIVELLO MEDIO-ALTO ANCHE SE IL CENTRO EUROPEO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (CEDEFOP) SOTTOLINEA COME «UN INCREMENTO SIA PREVISTO ANCHE PER ALCUNI LAVORI CHE RICHIEDONO UN LIVELLO INFERIORE DI COMPETENZE O NESSUNA COMPETENZA, COME LE OCCUPAZIONI ELEMENTARI VALE A DIRE LE OCCUPAZIONI CHE PREVEDONO SEMPLICI MANSIONI DI ROUTINE, PER LE QUALI È RICHIESTA UN'ISTRUZIONE DI BASE. […] ANCHE NEI SETTORI IN CUI È PREVISTO UN CALO DELL'OCCUPAZIONE, LE STIME DELLA DOMANDA DI SOSTITUZIONE PER OCCUPAZIONE INDICANO CHIARAMENTE CHE VI SARANNO COMUNQUE NUMEROSI POSTI VACANTI» (Cedefop, 2008).

Nel 2010, nell'industria, la quota maggiore di assunzioni è prevista nel settore delle costruzioni (19,6%) e del mobile (14,8%). In generale, di tutte le assunzioni previste, il 28% circa è ritenuto dagli imprenditori di difficile reperimento. Nel settore delle costruzioni le difficoltà sono collegate all'inadeguatezza dei candidati mentre nel settore del legno, in quello della fabbricazione di prodotti in metallo e di macchinari e apparecchiature i problemi nascono da una scarsa offerta di lavoratori disposti ad essere impiegati in questa tipologia di attività.
Mediamente le imprese dell'industria affermano di impiegare 4,4 mesi prima di riuscire a selezionare il candidato idoneo per posizioni ritenute di difficile reperimento. Nei servizi, per figure diverse ma ritenute comunque di difficile reperimento, il tempo medio indicato dagli intervistati scende a 3,8 mesi.

Assunzioni previste nell'industria per settore di attività delle imprese.

	Totale assunzioni previste		Di cui ritenute di difficile reperimento	
	v.a.	%	v.a.	%
Costruzioni	660	19,6	200	30,3
Industrie del mobile	500	14,8	130	26,0
Alimentari, cuoio-calzature, altre industrie	450	13,4	60	13,3
Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali e metallurgia	350	10,4	80	22,9
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature	300	8,9	110	36,7
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	260	7,7	120	46,2
Industrie tessili e dell'abbigliamento	230	6,8	60	26,1
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	220	6,5	60	27,3
Industrie del legno	180	5,3	80	44,4
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	90	2,7	30	33,3
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	70	2,1	-	-
Fabbricaz.di mezzi di trasporto e lavori di impianto tecnico	50	1,5	-	-
Totale	3.370	100,0	940	27,9

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

COSTRUZIONI? Non ci sono solo “aziende che chiudono”. In un settore a tecnologia matura si stanno aprendo anche possibilità di sviluppo con nuove funzioni e conoscenze chiamate in gioco dalla bioedilizia.

Installatori condizionatori e uso del verde, come ad esempio, le pareti verdi, pannelli che contengono terreno nel quale le piante trovano l'ambiente adatto per crescere e che vengono applicati alle pareti esterne degli edifici che sviluppano comparti verdi sulle facciate degli edifici.

Geotermia

Intonaci e microclima

Ristrutturazioni e restauri

Materiali per la costruzione
come le piastrelle combinate con celle fotovoltaiche frutto di Studi e messa a punto delle proprietà dei materiali più idonei per realizzare
un riporto, funzionante come una cella fotovoltaica, da applicare su piastrelle di ceramica
in sostituzione dell'attuale smalto, che possono ricoprire le pareti esterne degli edifici ricavandone energia

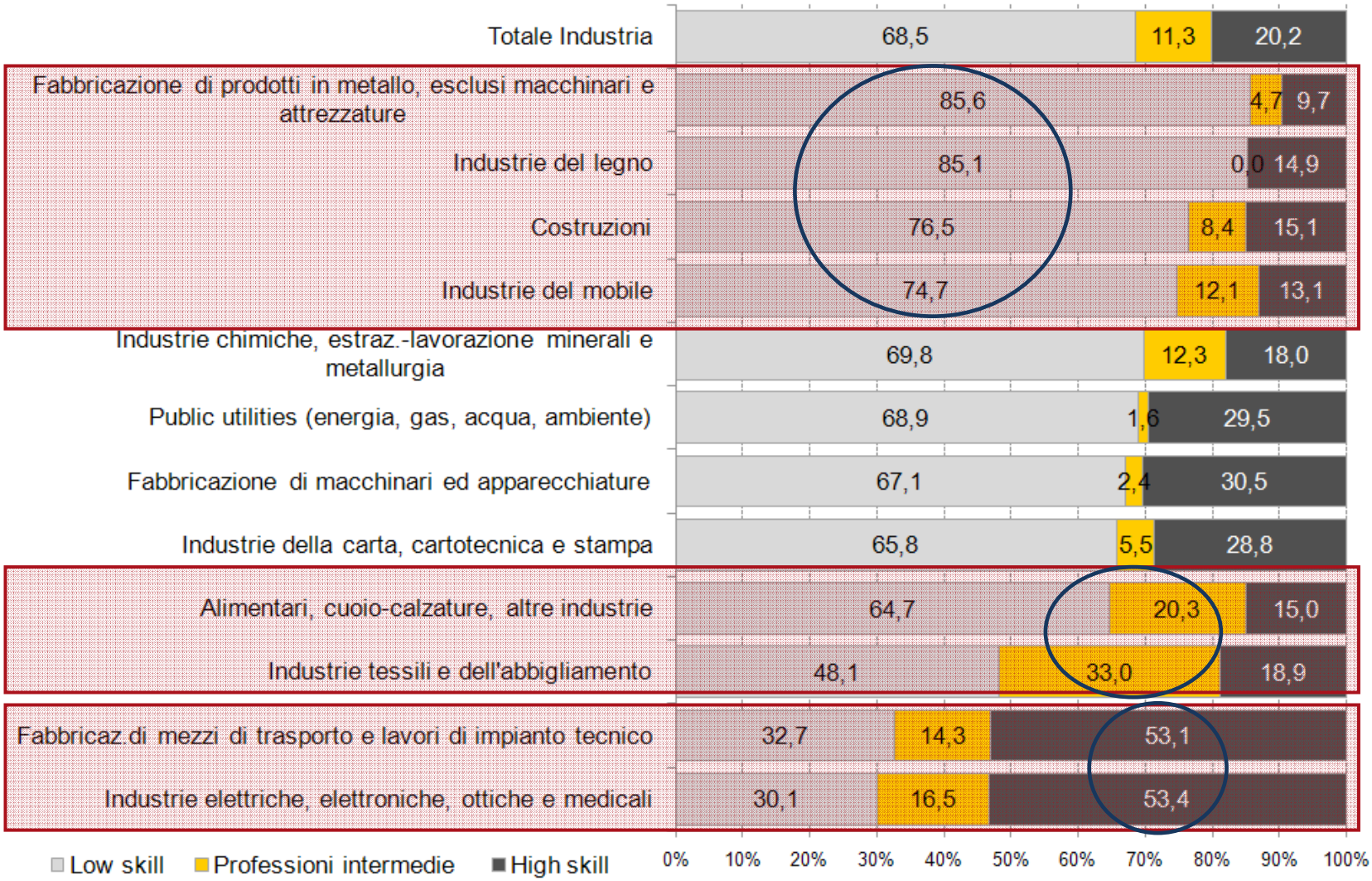
Gestione dell’acqua

Standard energetico-ambientali

Impianti termo-idraulici ed energie rinnovabili (fotovoltaico, geotermia), come ad esempio il generatore eolico per uso domestico di un’impresa veneziana già installato al Parlamento inglese e che in Gran Bretagna si sta diffondendo anche nelle case private

→ *Si può ancora parlare di semplici muratori?*

Con riguardo ai settori del comparto industriale, nel corso del 2010 il 68% delle assunzioni previste riguarda personale “low skill”, ossia operai specializzati, conduttori di impianti e macchine, lavoratori non qualificati; il 20% riguarda personale dirigente o tecnico con competenze di livello “high” e il rimanente 11% personale intermedio.



Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali

Nota. Definizioni Excelsior.
Professioni “low skill”: operai specializzati, conduttori impianti e macchine, professioni non qualificate.
Professioni intermedie: impiegati, professioni del commercio e servizi.
Professioni “high skill”: dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche, professioni tecniche.
Classificazioni sulla natura della prestazione e non sulla qualifica contrattuale.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

INDICE

- Lo sviluppo socio-economico del Veneto 3
- L'ultima crisi e le reazioni del tessuto produttivo 13
- Quali strategie per la ripresa? 21
- I fabbisogni delle imprese 25
- La domanda di professionalità da parte delle imprese 38

Le professioni più richieste nel 2010.

	v.a.	Difficile reperimento	Con esperienza lavorativa	Necessità di fare altra formazione	Giovani appena usciti dalla scuola
Dirigenti	20		✓	✓	
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	500			✓	
Professioni tecniche	1.420				✓
Impiegati	960			✓	✓
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.530			✓	✓
Operai specializzati	1.320				
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	1.080		✓	✓	
Professioni non qualificate	710			✓	

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.
Nota: segnalate le quote superiori al 65% sul totale di assunzioni che presentano tale caratteristica.

In generale, guardando alle previsioni per tutti i settori, le 10 professioni più richieste sono:

		v.a.	Difficile reperimento	Con esperienza lavorativa	Necessità di fare altra formazione	Giovani appena usciti dalla scuola
1	Addetti alle vendite al minuto	740			✓	✓
2	Personale non qualif. nei servizi di pulizia, igienici, di lavanderia ed assimilati	540			✓	✓
3	Tecnici dell'amministrazione e dell'organizzazione	480				
4	Tecnici dei rapporti con i mercati	370	✓	✓	✓	
5	Personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio	360				✓
6	Meccanici, montatori, riparatori e manut. macchine fisse e mobili (esclusi add.montaggio)	350	✓		✓	✓
7	Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi	330		✓	✓	✓
8	Conduttori di veicoli a motore	240		✓		
9	Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	230	✓	✓	✓	
10	Cassieri, addetti allo sportello ed assimilati				✓	
	Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	220	✓		✓	✓
	Operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili			✓		

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.
Nota: segnalate le quote superiori al 65% sul totale di assunzioni che presentano tale caratteristica.

In generale, guardando alle previsioni per tutti i settori, i 10 indirizzi di studio più segnalati sono:

		v.a.	Difficile reperimento	Con esperienza lavorativa	Necessità di fare altra formazione
1	Indirizzo amministrativo-commerciale (livello secondario)	1.270			
2	Indirizzo economico (livello universitario)	430			✓
3	Indirizzo meccanico (livello secondario)	350	✓		
4	Indirizzo socio-sanitario (qualifica regionale/form.prof.)	270	✓	✓	✓
5	Indirizzo turistico-alberghiero (livello secondario)	210		✓	
6	Indirizzo meccanico (qualifica regionale/form.prof.)	140		✓	
7	Indirizzo amministrativo-commerciale (qualifica regionale/form.prof.)	130		✓	✓
8	Indirizzo chimico-farmaceutico (livello universitario)	90	✓	✓	
9	Indirizzo informatico (livello secondario)		✓		
	Indirizzo politico-sociale (livello universitario)	80	✓		✓
	Indirizzo di ingegneria industriale (livello universitario)		✓		✓
10	Indirizzo sanitario e paramedico (livello universitario)	70	✓	✓	✓
	Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione (liv. univ.)		✓		✓
	Indirizzo turistico-alberghiero (qualifica regionale/form.prof.)			✓	✓

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.
Nota: segnalate le quote superiori al 65% sul totale di assunzioni che presentano tale caratteristica.

1. Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili.

	Assunzioni non stagionali (v.a.)			Incidenza % sul totale gruppo professionale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale	2.780	850	1.080	100,0	100,0	100,0
Conduttori di veicoli a motore	780	220	240	28,1	25,9	22,2
Conduttori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	300	140	160	10,8	16,5	14,8
Operai addetti a macchinari in impianti per la produzione in serie di articoli in legno	120	70	140	4,3	8,2	13,0
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	300	90	120	10,8	10,6	11,1
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	150	40	100	5,4	4,7	9,3
Addetti a macchine per lavorazioni metalliche e per prodotti minerali	220	60	80	7,9	7,1	7,4
Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	220	-	50	7,9	-	4,6
Altre professioni	690	200	190	24,8	23,5	17,6

→Semplici addetti di linea oppure "professional"?
→ Sono ancora solo lavori "sporchi e duri"?

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili. Analisi (sommaria) delle competenze

1. Condurre la macchina
2. Saper leggere i manuali tecnici (in inglese)
3. Farne la manutenzione (o addirittura prevenire i problemi)
4. Assicurare controllo qualità
5. Espletare funzioni connesse sicurezza
6. Espletare funzioni connesse alla logistica

→ *Il lavoro non è più su base esperenziale ma è necessario avere un approccio cognitivo*

***Competenza** è una risorsa (conoscenze, abilità, esperienze) da mobilizzare in funzione di ottenere un risultato atteso rispetto a delle attività assegnate.*

(ISFOL)

Funzioni variano da settore a settore

Comprendere e saper applicare conoscenze e procedure tecniche

Problem setting e problem solving

Saper responsabilizzarsi

Essere in grado di interfacciarsi con la funzione subito a monte o valle

Un esempio: conduttori impianti di materie plastiche

1. Condurre la macchina
2. Saper leggere i manuali tecnici (in inglese)
3. Farne la manutenzione (o addirittura prevenire i problemi)
4. Assicurare controllo qualità
5. Espletare funzioni connesse sicurezza
6. Espletare funzioni connesse alla logistica

Saper settare la macchina in base proprietà materiali

Saper sperimentare nuovi materiali

Saper gestire attrezzaggi rapidi e flessibili

Saper usare simulatori e saper interfacciarsi con funzioni R&S

2. Operai specializzati.

	Assunzioni non stagionali (v.a.)			Incidenza % sul totale gruppo professionale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale	2.560	1.360	1.320	100,0	100,0	100,0
Meccanici, montatori, riparatori e manut. macchine fisse e mobili (esclusi add.montaggio)	470	230	350	18,4	16,9	26,5
Operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	200	-	220	7,8	-	16,7
Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	540	330	170	21,1	24,3	12,9
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica ed assimilati	400	160	140	15,6	11,8	10,6
Operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	110	70	130	4,3	5,1	9,8
Ebanisti, attrezzisti e addetti al trattamento del legno ed assimilati	290	120	120	11,3	8,8	9,1
Operai specializzati delle lavorazioni alimentari	140	70	70	5,5	5,1	5,3
Altre professioni	400	380	120	15,6	27,9	9,1

→ *Quale tessile?*

Ricerca sui tessuti tecnici

a) Prestazioni
b) Sicurezza
c) Medicale (nanotecnologie e tessuti elettronicamente attivi)
d) Applicazioni nell'agricoltura

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

3. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

	Assunzioni non stagionali (v.a.)			Incidenza % sul totale gruppo professionale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale	2.390	1.640	1.530	100,0	100,0	100,0
Addetti alle vendite al minuto	1.000	670	740	41,8	40,9	48,4
Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi	730	440	330	30,5	26,8	21,6
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	150	230	220	6,3	14,0	14,4
Professioni qualificate nei servizi sanitari	370	180	90	15,5	11,0	5,9
Addetti alle vendite all'ingrosso	30	-	90	1,3	-	5,9
Altre professioni	110	100	70	4,6	6,1	4,6

→ *Professioni che gestiscono esperienze e significati…*

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

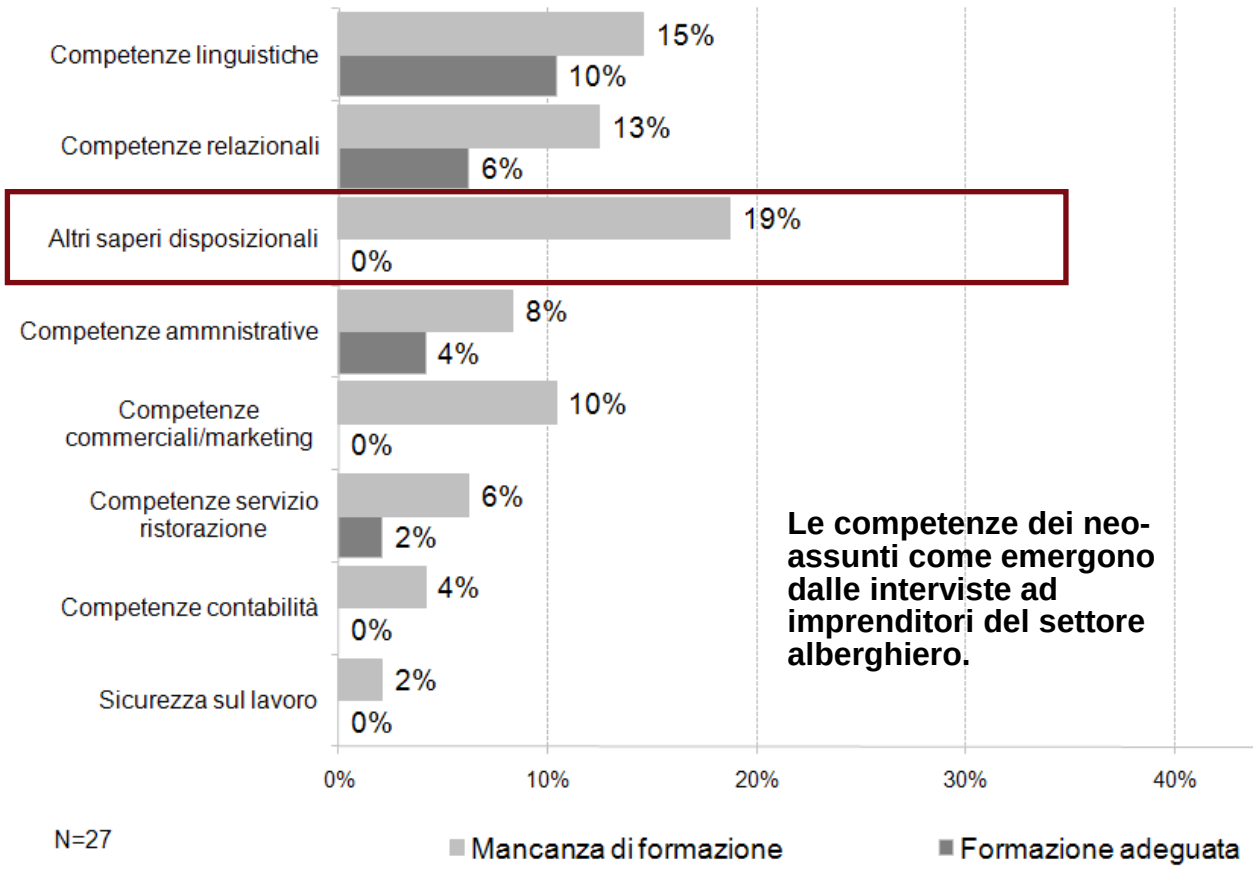
Ad esempio, l'operatore turistico

1. Conoscere bene le lingue (…scontato…)
2. Sapere relazionarsi con le persone con disponibilità e motivazione
3. Saper essere pazienti
4. Saper costruire uno "standing" decoroso ed educato
5. Saper adattarsi
6. Saper sviluppare autonomia operativa
7. Saper generare significati attorno ad un'esperienza turistica

Cosa emerge da una ricerca dell'Osservatorio Economico (2010) proprio nel settore turistico-alberghiero?

Il ritratto che viene dipinto dai direttori degli alberghi rispetto ai neoassunti non è molto ottimista: il giudizio ricorrente è che questi spesso non posseggono le competenze professionali che gli imprenditori si aspetterebbero.

Le uniche che sembrano essere state, almeno in parte, assimilate dai giovani durante il percorso scolastico sono quelle linguistiche, amministrative e di relazione con il cliente. Apparentemente, tale giudizio pare confermare il tradizionale gap tra formazione scolastica e apprendimento del "mestiere", che in realtà si perfeziona soltanto sul posto di lavoro, attraverso processi di "*learning by doing*", opportunamente supportati dagli stessi datori di lavoro.



Le competenze dei neo-assunti come emergono dalle interviste ad imprenditori del settore alberghiero.

TUTTAVIA….

a guardare più in profondità, si scopre che ciò che maggiormente preoccupa gli imprenditori del settore alberghiero non è tanto la debole formazione tecnica dei ragazzi in uscita dalle scuole, comunque compensabile con la fase di apprendistato, quanto la strutturale carenza di "saperi disposizionali", quelli ovvero che incidono sui comportamenti e sulle capacità di relazione, di assoluto rilievo in un'attività primariamente rivolta all'accoglienza di persone.

I giovani, insomma, agli occhi dei gestori alberghieri risultano spesso discutibili sul piano dell'educazione, del decoro, della pazienza; e sul piano organizzativo, appaiono molto impacciati per elasticità, adattamento, autonomia operativa.

Critiche molto severe... che arrivano anche da imprenditori di altri settori.

4. Impiegati.

	Assunzioni non stagionali (v.a.)			Incidenza % sul totale gruppo professionale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale	1.400	950	960	100,0	100,0	100,0
Personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio	340	340	360	24,3	35,8	37,5
Cassieri, addetti allo sportello ed assimilati	300	140	220	21,4	14,7	22,9
Personale con funzioni specifiche in campo amministrativo, gestionale e finanziario	280	230	160	20,0	24,2	16,7
Personale addetto alla gestione degli stock, degli approvvigionamenti e dei trasporti	330	180	130	23,6	18,9	13,5
Altre professioni	150	60	90	10,7	6,3	9,4

Ad esempio, i requisiti di una segreteria “assistant manager”

1. Gestire l’agenda (negoziare le priorità)
2. Stesura verbali di riunione (attenzione e sintesi)
3. Attività di corrispondenza (conoscenza lingue)
4. Capacità di pubbliche relazioni e di “standing”
5. Conoscenza dei protocolli di ricevimento
6. Stesura report (anche confidenziali, anche inclusivi di percezioni di clima)

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

5. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e professioni tecniche.

	Assunzioni non stagionali (v.a.)			Incidenza % sul totale gruppo professionale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totale professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	500	360	500	100,0	100,0	100,0
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	130	120	230	26,0	33,3	46,0
Specialisti nelle scienze della vita	30	80	80	6,0	22,2	16,0
Ingegneri e professioni assimilate	130	90	70	26,0	25,0	14,0
Specialisti in scienze matematiche, fisiche e naturali	160	60	50	32,0	16,7	10,0
Altre professioni	60	-	70	12,0	-	14,0
Totale professioni tecniche	2.260	1.380	1.420	100,0	100,0	100,0
Tecnici dell'amministrazione e dell'organizzazione	770	430	480	34,1	31,2	33,8
Tecnici dei rapporti con i mercati	440	220	370	19,5	15,9	26,1
Tecnici delle attività finanziarie ed assicurative	80	40	130	3,5	2,9	9,2
Tecnici delle scienze ingegneristiche	420	270	120	18,6	19,6	8,5
Tecnici paramedici	90	110	80	4,0	8,0	5,6
Tecnici della distribuzione commerciale ed assimilati	80	40	70	3,5	2,9	4,9
Tecnici delle scienze quantitative, fisiche e chimiche	180	80	50	8,0	5,8	3,5
Altre professioni	210	180	130	9,3	13,0	9,2

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

Ad esempio, i requisiti di un tecnico commerciale sono…

1. Saper trasmettere al cliente in modo profondo:

- le funzionalità e il significato esperienziale di un prodotto
- le potenzialità tecniche dei processi, le capacità di adattamento alle diverse esigenze (problem solving attivo)

2. Saper gestire il cliente prima, durante, dopo la vendita

3. Saper interagire in diversi contesti socio-culturali

4. Saper strutturare report di vendite

5. Saper intercettare nei mercati (e saper interpretare) segnali deboli utili per le strategie dell'azienda

6. Saper dialogare con gli altri reparti aziendali

- Progettazione
- Controllo qualità
- Programmazione produzione

Ad esempio, i requisiti di un disegnatore progettista sono…

1. Tecnologie a supporto progettazione e prototipazione
2. Materiali, loro prestazione e loro lavorabilità
3. Metodologie di problem setting e solving strutturato
4. Monitoraggio nuove tecnologie (technology watch)
5. Ricombinazione inedita conoscenze e tecnologie
6. Tecniche di lavoro di gruppo

- Con l'area commerciale: per giusto equilibrio tra creatività e sviluppo di funzioni realmente richieste dal mercato
- Con l'area produttiva: per adottare già in fase di progettazione tutti accorgimenti per ridurre costi
- Con altri progettisti, ad esempio del committente (co-design)

I requisiti richiesti da un'azienda americana nella ricerca si personale da inserire come disegnatore progettista

Competenze richieste dall'azienda selezionatrice:

1. Prima di tutto, un deciso e contagioso atteggiamento positivo
2. Una inarrestabile mente creativa
3. Un insaziabile desiderio di imparare e crescere
4. Una forte capacità alla comprensione ed ad ideare attraverso le nuove tecnologie
5. Capacità a concettualizzare e ad abbozzare idee
6. Esperienza lavorativa con un copywriter per generare nuove ideazioni
7. Abilità ad articolare e a vendere idee creative
8. Forte comprensione del processo creativo e delle interazioni

Il candidato dovrà:

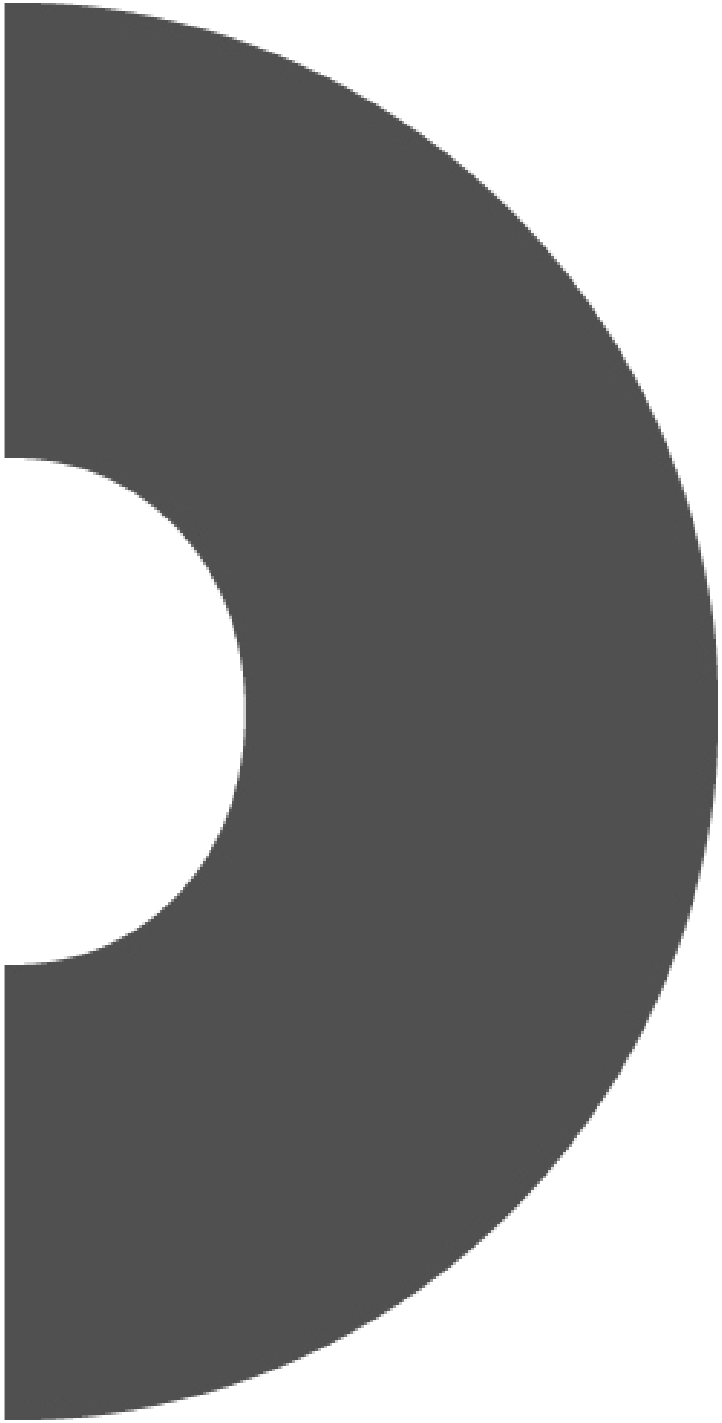
1. Essere capace a cooperare all'interno di gruppi di lavoro assegnati
2. Essere capace a proporre molte e variegate idee da applicare alle stragerie progettuali
3. Essere capace di gestire più scadenze in più progetti concorrenti
4. Essere capace di introdurre idee creative all'interno dei diversi gruppi di lavoro
5. Trovare l'abilità a lavorare nonostante le difficoltà; essere un "risolutore di problemi"
6. Lavorare con entusiamo fino al termine di ogni lavoro

Quali competenze disposizionali richiedono le imprese trevigiane nel 2010?

	% sul totale assunzioni previste	% sul totale professioni tecniche
Capacità di lavorare in gruppo	53,5	66,7
Capacità di lavorare in autonomia	41,4	53,1
Abilità nel gestire rapporti con i clienti	38,8	57,0
Capacità di risolvere problemi	36,4	53,8
Capacità comunicativa scritta e orale	34,7	50,2
Capacità di direttive e di coordinamento	17,9	27,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. CCIAA di Treviso.

2.

IL PROCESSO DI ARRICCHIMENTO DELLA PROPRIA PROFESSIONALITÀ AVVIENE OGGI "IN ORIZZONTALE" E RICOMPONE LA CONTRAPPOSIZIONE TRA SAPERE SCIENTIFICO E SAPERE UMANISTICO E TRA TECNOLOGIA E SCIENZA.

OGGI, NONOSTANTE TUTTI I PROBLEMI E LE SFIDE, NON C'È BISOGNO DI MURI DISCIPLINARI, MA DI UNA STRAORDINARIA MOBILITAZIONE E CONVERGENZA DI SAPERI, FUNZIONALI ALL'INNOVAZIONE, ALLA COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE, AL RIPENSAMENTO DEL FUTURO.