



**CONSULTAZIONE CON IL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO E LE PARTI
INTERESSATE (Art. 11 DM 270/04)
Corso di Laurea e Laurea Magistrale in
Chimica e Tecnologie Sostenibili
Ca' Foscari, 10.11.2017**

In data 10 novembre 2017 il prof. Alvise Perosa, coordinatore dei CdS (laurea e laurea magistrale) di **Chimica e Tecnologie Sostenibili**, ha incontrato singolarmente i seguenti responsabili *human resources* (HR) di aziende presenti al Career Day, tenuto presso gli spazi espositivi di Ca' Foscari. Il prof. Perosa ha identificato preventivamente le aziende potenzialmente più interessate a laureati in discipline tecnico-scientifiche.

1. Filippo Villa, ufficio HR di Whirlpool EMEA
2. Giambattista Passarelli, HR Corporate di Stevanato Group
3. Giulia Sartorello, HR support di Electrolux
4. Luca Marchezzolo, HR Business, di DeLonghi Group
5. Dott. Tesoro, HR di Unilever

L'obiettivo era una consultazione sul progetto formativo relativo ai Corsi di laurea e laurea magistrale di **Chimica e Tecnologie Sostenibili (CTS)** a partire dall'a.a. 2018-19.

Nella prima parte di ciascuna riunione il prof. Perosa ha illustrato ai referenti aziendali il quadro generale delle attività formative del CdS in CTS in rapporto alle tipologie di corsi, agli obiettivi formativi, con particolare riferimento a quelli che maggiormente caratterizzano il corso.

Ciascuna discussione con i referenti HR aziendali è poi proseguita prendendo spunto dal questionario per la consultazione delle parti sociali relativo al CdS, in particolare con l'obiettivo di raccogliere dai referenti HR delle aziende pareri ed indicazioni sugli sbocchi occupazionali, i profili dei laureati di interesse per le aziende, le competenze e le conoscenze richieste dalle aziende ai laureati, i bisogni formativi e gli obiettivi formativi che rappresenterebbero un valore aggiunto per i laureati in CTS di Ca' Foscari.

Le principali osservazioni ed indicazioni emerse dalla discussione da parte dei referenti HR sono state le seguenti.

Appare evidente che le aziende consultate, rappresentative di aziende medio-grandi con alto contenuto tecnologico-scientifico, cercano laureati, principalmente magistrali. Si percepisce chiaramente che questo tipo di aziende difficilmente sarà interessata a laureati triennali.

La tipologia di laureati maggiormente impiegabili deve avere innanzitutto elevato profitto accademico e conoscenze e competenze solide nel campo specifico di studio. Indicativamente però, si può dire che tali competenze specifiche rappresentano solo la metà di quello che le aziende cercano in un laureato.

Oltre a ciò, tutte le aziende consultate sottolineano alcune altre caratteristiche indispensabili (soft skills) che cercano in potenziali candidati:

- a. Esperienza internazionale, a qualsiasi livello di corso di studi (Erasmus, stage esteri, ecc.) oppure acquisita indipendentemente, perché questo è indicativo di persone già abituate ad operare in un contesto internazionale. Nelle aziende di successo viene sempre richiesta mobilità, almeno inizialmente, verso sedi distaccate all'estero.



**CONSULTAZIONE CON IL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO E LE PARTI
INTERESSATE (Art. 11 DM 270/04)
Corso di Laurea e Laurea Magistrale in
Chimica e Tecnologie Sostenibili
Ca' Foscari, 10.11.2017**

- b. Conoscenza dell'inglese, preferibilmente acquisita all'estero (alcuni dei consultati dicono esplicitamente che i corsi universitari in inglese e il possesso di certificazioni linguistiche significano poco, basta un colloquio di 2 minuti).
- c. Possedere competenze trasversali/diversificate che consentano di affrontare problemi complessi in maniera multidisciplinare.
- d. Capacità di lavorare in team composti da persone con background diverso per arrivare a proporre soluzioni condivise su temi di interesse generale per l'azienda. Per questo occorre che il CdS svolga alcuni corsi o esami coinvolgendo in prima persona lo studente in modo che si familiarizzi con questo modus operandi.
- e. Occorre possedere soft-skills ben affinati quali: capacità di sintesi, di presentazione di risultati, di lavorare in gruppo, capacità comunicativa e di relazione, interazione con colleghi, ecc. Questi vanno insegnati ai laureati nei corsi attraverso didattica innovativa e più coinvolgente.
- f. Devono avere capacità di gestire aspetti-problemi attraverso competenze e conoscenze diverse. Anche qui la formazione universitaria viene in aiuto.
- g. Capacità di capire gli obiettivi e di lavorare verso il loro raggiungimento in maniera coerente, logica e strutturata: sapere "cosa fare e come farlo". Quindi scrivere progetti e seguirne lo sviluppo è importante, tutte competenze che l'università ed in particolare il CdS in CTS è in grado di offrire ma che ad oggi non fanno parte del piano di studi o degli obiettivi formativi
- h. Capacità di gestire autonomamente e responsabilmente il proprio lavoro, sempre più slegato da orari di ufficio rigidi. Anche attraverso lo "smart working". (Nota: Bisogna smettere di trattare gli studenti come neonati e responsabilizzarli di più).
- i. Avere esperienza in gestione di progetti, anche piccoli a livello di corsi universitari per esempio, ma in maniera autonoma.
- j. Avere competenze anche in campo manageriale ed economica aziendale. Capacità gestionali in senso lato sono indispensabili.
- k. I laureati devono avere un'idea molto chiara del campo in cui vogliono lavorare e saperlo esprimere in maniera chiara ad un interlocutore aziendale, in modo che questo sia in grado di capirlo immediatamente durante un breve colloquio. Un laureato che si presenta con la disponibilità a fare qualsiasi cosa non può competere con uno che si è informato sul mercato del lavoro e che ha chiaro in testa cosa vuol fare, in che campo, in che azienda, offrendo quali competenze.
- l. Avere flessibilità e adattabilità a nuove sfide e nuovi problemi e capacità di cambiare, dato che non esiste più un "lavoro singolo" per tutta la carriera. Saranno chiamati a cambiare tipo di lavoro, obiettivi, ruolo, e dovranno quindi avere capacità di innovare e innovarsi. Non succede più che le mansioni del primo incarico durino per sempre, è normale che cambino e che i meritevoli vadano verso ruoli di sempre maggiore responsabilità.



Università
Ca' Foscari
Venezia
**Dipartimento
di Scienze Molecolari
e Nanosistemi**

**CONSULTAZIONE CON IL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO E LE PARTI
INTERESSATE (Art. 11 DM 270/04)
Corso di Laurea e Laurea Magistrale in
Chimica e Tecnologie Sostenibili
Ca' Foscari, 10.11.2017**

- m. Un laureato deve saper scrivere un curriculum “non generale”, bensì specifico e mirato.
- n. Il possesso del dottorato è molto ben visto ma non in senso tradizionale. Vengono valutati estremamente positivamente i dottorati di ricerca industriale o comunque in collaborazione con aziende.

È chiaro che la formazione prettamente tecnica sulle tematiche di specifico interesse per l'azienda verrà impartita sul posto di lavoro in azienda e che l'obiettivo formativo del CdS non dovrà essere di insegnare un “mestiere” ma delle competenze di base diversificate che contribuiscano a formare laureati in grado di svolgere il lavoro di chimico, ma con anche competenze diverse che gli consentano di evolvere lavorativamente.

In conclusione, si evince chiaramente che la didattica futura dovrà tener conto delle indicazioni elencate sopra, al fine di formare laureati competitivi in grado di svolgere lavori sempre più qualificati.

Venezia, 10/11/2017

LETTO, APPROVATO, SOTTOSCRITTO