

# Trasversalità e specificità delle competenze dei laureati dell'Università di Padova

Ilaria Silvestri, Gilda Rota, Anna Boaretto, Luigi Fabbris<sup>1</sup>  
*Università degli Studi di Padova*

**Riassunto.** In questa nota si riportano i risultati di uno studio sulle competenze professionali che i laureati e i diplomati dell'Università di Padova utilizzano nel proprio lavoro. Si analizza innanzitutto l'impiego nel lavoro delle competenze di base, di quelle trasversali e di quelle associate specificamente ai titoli di studio posseduti dai laureati. L'intensità e la varietà d'uso delle competenze sono utilizzate per definire, ricorrendo anche a metodologie statistiche multivariate, un sistema di classificazione delle figure professionali. Si individuano, inoltre, le determinanti dell'utilizzo delle competenze. L'effetto differenziale che il titolo di studio può avere sull'utilizzo delle competenze è misurato e scomputato mediante un approccio *multilevel*. Si evidenziano così le caratteristiche del laureato e i contesti di lavoro connessi all'impiego di determinate competenze.

**Parole chiave:** Competenze professionali; Competenze di base; Competenze trasversali; Competenze tecnico-specifiche; Analisi statistica *multilevel*; Analisi delle corrispondenze; Indagine sui laureati; Università di Padova.

## 1. Le competenze professionali dei laureati

L'attività professionale di un laureato si distingue per frequenza e intensità d'impiego di competenze professionali, vale a dire per le conoscenze e le abilità qualificate di cui il laureato si giova nel dare risposte a richieste professionali e che trasfonde nei risultati raggiunti.

Le conoscenze sono i principi e le informazioni utilizzabili, le abilità sono i talenti duraturi che possono rendere la persona capace di svolgere un'attività.

---

<sup>1</sup> Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del PRIN "Transizioni Università-Lavoro e valorizzazione delle competenze professionali dei laureati: modelli e metodi di analisi multidimensionale delle determinanti", cofinanziato dal MIUR. Coordinatore nazionale del PRIN e del gruppo di Padova è Luigi Fabbris. La nota è stata redatta da: A. Boaretto per il Par. 3, da G. Rota per il Par. 2, da I. Silvestri per i Paragrafi 4 e 5 e da L. Fabbris per i restanti paragrafi.

Richiamandosi al progetto DeSeCo (Mc Gaw, 2002), Befani (2004) indica nella multifunzionalità, nella complessità e nella multidimensionalità i tratti metodologici che distinguono le competenze “per una vita di successo”. Le stesse proprietà, possiamo aggiungere, caratterizzano l’impiego delle competenze per svolgere con successo un lavoro.

Una competenza è multifunzionale se può aiutare a risolvere una pluralità di problemi di lavoro<sup>2</sup> e non è legata esclusivamente a un’attività. Una competenza compresente nello svolgimento di varie funzioni professionali si dice “trasversale”.

La complessità delle competenze riguarda lo sforzo mentale necessario per acquisirle (Kegan, 2002). L’acquisizione è il risultato di processi di elaborazione autonoma, tramite la sua intelligenza, di ciò che l’individuo ha ottenuto dall’istruzione, dalla formazione professionale e dall’esperienza e che gli permette di scegliere consapevolmente propri valori, convinzioni, obiettivi. In un certo senso, questi processi generano quella che, con riferimento a un laureato, si può denominare una “personalità professionale”, o uno “stile professionale”.

La multidimensionalità delle competenze implica la loro scomponibilità in fattori, o dimensioni, indipendenti. Le dimensioni individuate nel progetto DeSeCo sono:

- (i) *la capacità di affrontare la complessità*, che consiste nella capacità di scomporre e analizzare la realtà distinguendo ciò che rientra negli schemi noti al laureato da ciò che gli è nuovo,
- (ii) *la competenza percettiva*, che consiste nella capacità di cogliere il senso delle situazioni e di differenziare coerentemente i propri comportamenti,
- (iii) *la competenza normativa*, che consiste in una guida delle proprie azioni basata su valori che determinano che cosa è giusto, opportuno, desiderabile,
- (iv) *la competenza cooperativa*, che riguarda la capacità di individuare nelle capacità altrui quei talenti che rendono possibile, in particolar modo, il lavoro in gruppo,
- (v) *la competenza narrativa*, che consiste nella capacità di astrarsi dal fatto contingente, interrogarsi sulle alternative ed elaborare scenari alternativi per il passato, il presente e il futuro.

Queste dimensioni hanno in comune il *saper fare*, in quest’accezione contrapposto al semplice *sapere*, ossia alle conoscenze acquisite.

Secondo le definizioni date, le competenze sono allora saperi e abilità del laureato, intessute sopra una trama di valori, che egli può mettere a frutto nel suo percorso professionale. Le competenze sono, quindi, un requisito per chi si presenta per un lavoro e, in modo altrettanto stringente, per chi lavora.

---

<sup>2</sup> Le competenze multifunzionali utili per l’attività professionale possono aiutare a risolvere anche problemi esistenziali, per esempio, in società o nell’ambito dei rapporti di coppia.

Molte competenze non sono acquisibili né durante l'università, né nei cicli scolastici precedenti. Molte restano implicite fino al momento in cui debbono essere applicate per l'attività da svolgere. Per esempio, una competenza quasi sempre richiesta è il saper lavorare in gruppo. Di un individuo che si presenta per un lavoro si presume che sappia lavorare in gruppo qualora abbia la capacità di ascoltare, di presentare problemi con linguaggio e stile appropriati, di immedesimarsi negli altri, di dominare le proprie emozioni, di mediare tra interessi e impostazioni divergenti, ecc. Tuttavia, se l'individuo sappia effettivamente lavorare in gruppo si può sapere solo quando si misurerà con un problema di lavoro che lo richiede specificamente.

Al laureato che cerca occupazione si chiedono conoscenze e capacità di vario tipo. Alcune sono dette "di base" perché sono date per scontate in coloro che aspirano a una data posizione lavorativa. Per un laureato o un diplomato universitario, si considerano basilari la conoscenza scritta e parlata dell'inglese e l'uso di alcune funzioni fondamentali del computer<sup>3</sup>. Il livello di abilità richiesto per queste due competenze varia secondo le propensioni dell'impresa e, negli anni, parallelamente alla globalizzazione dei mercati e all'aumento dell'istruzione e della formazione professionale nel mondo.

Le nostre considerazioni sulle competenze di base riguardano le condizioni poste ai candidati all'ingresso nel lavoro, non necessariamente l'impiego delle stesse nello svolgimento delle attività professionali. Fabbris e Visentin (2005), esaminando il lavoro dei laureati dell'Università di Padova, trovano, infatti, che le competenze date per scontate sono utilizzate nel lavoro quotidiano meno intensamente di altre di livello tecnico superiore.

Al laureato occupato si chiedono anche capacità trasversali, vale a dire non-specifiche del profilo professionale per cui è stato assunto, o della mansione/ruolo che è chiamato a ricoprire. Le competenze trasversali richieste al neo-laureato dipendono dalla posizione che va a ricoprire. A parità di posizione, possono dipendere dalla parcellizzazione del lavoro e dalla settorializzazione delle attività aziendali<sup>4</sup>. In

---

<sup>3</sup> Ciò che si può considerare "di base" varia continuamente. La competenza informatica è di (relativamente) recente acquisizione tra quelle di base. Sarebbe di base anche la conoscenza della lingua italiana qualora non si dia per scontato che persone di origine italiana che hanno percorso almeno 16 anni nel sistema educativo del nostro Paese la conoscano. Le carenze linguistiche sembrano avvertite con minore intensità nel sistema economico a cui contribuiscono i laureati dell'Università di Padova.

<sup>4</sup> Fabbris e Visentin (2005) hanno determinato l'esistenza di una relazione stretta tra dimensione aziendale e modalità di esercizio delle competenze di base e trasversali. Nella grande impresa, dove la produzione è standardizzata e il contributo individuale del lavoratore è una piccola parte del tutto, le competenze trasversali e quelle tecniche sono utilizzate con maggiore intensità di quanto non lo siano nelle aziende piccole e artigianali. In alcuni casi il laureato esercita quasi esclusivamente competenze tecniche. La multifunzionalità del ruolo dei laureati è, invece, una peculiarità delle aziende medio-piccole, piccole e artigianali. In queste il laureato deve svolgere una pluralità di mansioni specifiche della sua posizione, ma anche numerose altre mansioni di livello inferiore e superiore a quelle specifiche.

ogni caso, si tratta di competenze che quasi tutti i laureati impiegano nello svolgimento delle proprie attività professionali.

Si può immaginare che le posizioni nelle quali sono inseriti i laureati richiedano competenze trasversali peculiari dei ruoli e delle mansioni svolte. Le attività “da neo-laureato” sono quelle inquadrare nelle posizioni “da tecnico in su” (Del Favero e Fabbris, 2002), e cioè escludono, da una parte, quelle degli operai e assimilati e, dalla parte opposta, quelle del dirigente e del funzionario di alto livello, non perché queste o quelle siano posizioni precluse al laureato, bensì perché lo stesso esclude di poter svolgere quelle più basse in forza dell’istruzione avuta e, dalla parte opposta, perché rappresentano gli obiettivi finali del suo percorso di carriera.

Naturalmente, anche le attività manuali e quelle dirigenziali implicano l’utilizzo di competenze trasversali, tuttavia quelle dei tecnici, dei quadri intermedi, dei funzionari e dei consulenti interni agli inizi della carriera sono abbastanza simili tra loro in quantità e qualità e, secondo logica, differiscono piuttosto nettamente dagli altri due livelli professionali ipotizzati.

Le competenze che debbono possedere i laureati che esercitano un’attività lavorativa in proprio vanno esaminate distintamente da quelle di chi opera in posizione dipendente, considerato che i lavoratori autonomi operano su uno spettro di attività generalmente più ampio di quello dei lavoratori di pari formazione che operano in organizzazioni produttive più standardizzate. Il sistema classificatorio delle competenze rimane, comunque, lo stesso.

Le competenze tecnico-specifiche sono quelle attinenti alla peculiarità professionale del laureato. Per esempio, per chi è occupato come ingegnere, sono competenze specifiche il saper fare calcoli, analisi, progetti, disegni, il saper operare su macchine e impianti con attrezzature complesse, ecc., nonché specifica è la *forma mentis* che contraddistingue un ingegnere da un’altra figura professionale. Per chi è occupato come addetto alla commercializzazione dei prodotti all’estero sono, invece, competenze specifiche il saper sviluppare in lingua veicolare contatti con partner, clienti, venditori e mediatori, il saper partecipare a fiere e mercati in Italia e all’estero, il saper consultare tramite internet le offerte della concorrenza, ecc. nonché il possesso di una *forma mentis* peculiare dell’operatore di marketing e commerciale.

Va ribadito che a distinguere le competenze trasversali da quelle specifiche non è il tecnicismo. Taluni chiamano le competenze trasversali *soft skills* (Levy e Murnane, 1999) proprio per rimarcare che sono competenze tecniche, solo che sono meno *hard* di quelle tecnico-specifiche. Le competenze trasversali, infatti, sono tecniche, ma condivise da una quantità di figure professionali<sup>5</sup>, il che le rende più gene-

---

<sup>5</sup> Fabbris e Visentin (2005), applicando il metodo dell’analisi delle corrispondenze, concludono che le competenze di base e trasversali sono caratterizzate da un fattore latente di “intensità d’uso” delle competenze nel lavoro e da un secondo fattore che giustappone le competenze della comunicazione e

rali. La trasversalità delle competenze riguarda sia l'analogia delle mansioni inerenti a varie attività lavorative, sia quella tra profili professionali.

In questa nota ci proponiamo tre obiettivi convergenti. Uno riguarda la determinazione, mediante analisi multivariata, di dimensioni, possibilmente indipendenti e in numero limitato, che stanno alla base dell'uso delle competenze dei laureati nel lavoro (Par. 2).

Un secondo obiettivo conoscitivo è la creazione di mappe, possibilmente bi-dimensionali, di competenze per classificare il lavoro che svolgono i laureati. Per la determinazione delle mappe si cercano i fattori latenti nell'impiego delle competenze tecnico-specifiche e in quelle trasversali da parte degli stessi laureati. La procedura di ricerca dei fattori è descritta nel Par. 3, quella di creazione delle mappe di competenze nel Par. 4.

Un terzo obiettivo è la determinazione di quali categorie di laureati e in quali contesti sono usate competenze trasversali o tecnico-specifiche. Per questo fine si espone un'analisi *multilevel* dei fattori di impiego delle competenze trovati (Par. 5).

La nota si conclude (Par. 6) con alcune riflessioni di carattere generale e con proposte per l'analisi delle competenze dei laureati.

I dati che si impiegano nell'analisi sono stati raccolti dall'Università di Padova nel corso di una indagine di tipo longitudinale avviata nel 2000 e conclusa verso la fine del 2004 (Fabbris, 2003). Il piano di campionamento si qualifica per essere *un panel con cinque partenze ritardate* (Kish, 1987), vale a dire come un insieme di coorti campionarie "reclutate" nell'occasione di cinque sessioni di laurea. Ogni sei mesi dal conseguimento del titolo, per complessivi tre anni, il laureato inserito nel campione è stato interpellato da rilevatori specializzati tramite un sistema di rilevazione CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*).

## 2. Così fan tutti

Dall'analisi delle competenze utilizzate nell'esercizio di attività professionali da parte dei laureati dell'Università di Padova (Tab. 1) è evidente che quasi tutti impiegano competenze tecniche nello svolgimento di attività professionali e che la frequenza dell'impiego varia secondo il grado di tecnicismo implicito nelle stesse.

Quasi tutti utilizzano il computer come strumento quotidiano di calcolo, memorizzazione e comunicazione interna all'organizzazione (86%) e quasi tutti impiegano le proprie doti relazionali e le conoscenze tecniche (82%) e le capacità di co-

---

del rapporto con la clientela e quelle di tipo scientifico e ingegneristici. Sia queste che quelle sono competenze tecniche.

municare in lingua inglese (77%) per avere rapporti positivi con clienti/utenti e fornitori<sup>6</sup>.

**Tabella 1.** *Frequenza d'impiego delle competenze di base e trasversali da parte dei laureati o diplomati dell'Università di Padova, per facoltà*

Facoltà	Competenze utilizzate						
	1	2	3	4	5	6	7
Agraria	91,5	95,7	38,7	71,7	75,5	53,2	50,0
<i>Laurea</i>	91,5	96,3	40,7	70,0	78,0	52,4	54,9
<i>D.U.</i>	91,7	91,7	25,0	83,3	58,3	58,3	16,7
Economia	65,9	81,8	34,1	84,1	56,8	63,6	50,0
Farmacia	80,3	87,7	18,2	95,5	53,0	51,5	48,5
Giurisprudenza	86,8	92,1	31,6	84,2	64,5	38,7	29,0
<i>Laurea</i>	86,8	92,6	32,4	82,4	63,2	37,3	27,9
<i>D.U.</i>	87,5	87,5	25,0	100,0	75,0	50,0	37,5
Ingegneria	87,2	79,0	31,4	82,7	86,7	63,5	80,7
<i>Laurea</i>	87,2	78,2	30,9	80,9	85,6	60,6	79,3
<i>D.U.</i>	87,1	83,9	41,9	93,5	93,5	80,6	90,0
Lettere	91,5	83,0	46,1	98,5	15,5	54,3	43,8
Med. Veterinaria	79,0	94,7	42,1	79,0	52,6	68,4	57,9
Psicologia	75,0	74,0	13,5	79,2	59,4	33,7	38,5
Sc. Formazione	92,1	60,4	18,0	77,5	65,9	23,0	56,8
Sc. MM.FF.NN.	87,7	81,8	20,6	62,4	55,9	51,2	67,1
<i>Laurea</i>	86,9	80,0	20,0	61,4	54,5	50,3	66,9
<i>D.U.</i>	92,0	92,0	24,0	68,0	64,0	56,0	68,0
Sc. Politiche	90,1	80,4	38,5	90,1	67,0	47,8	41,3
Sc. Statistiche	88,3	44,2	15,4	69,2	60,3	41,0	47,4
<i>Laurea</i>	88,2	43,1	15,4	75,0	63,5	40,4	50,0
<i>D.U.</i>	88,5	46,2	15,4	57,7	53,8	42,3	42,3
<b>Ateneo</b>	85,8	77,5	28,2	81,7	64,5	49,0	56,4
<i>Laurea</i>	85,5	77,4	27,8	81,6	63,4	47,6	55,3
<i>D.U.</i>	88,5	79,1	32,0	82,2	78,0	66,2	70,0

1: Utilizzo calcolatore; 2: Lingua inglese; 3: Altre lingue straniere; 4: Rapporti con clienti e fornitori; 5: Lavora prevalentemente in gruppo; 6: Organizza lavoro degli altri; 7: Scrive report

<sup>6</sup> Le percentuali riportate in questo scritto sono un po' diverse da quelle – inerenti alle stesse unità statistiche – presentate da Fabbris e Visentin (2005). Queste ultime, infatti, si riferiscono alle imprese private, mentre in questo scritto si fa riferimento a tutti i laureati di Padova occupati.

Una parte dei laureati occupati in attività di lavoro a carattere tecnico-scientifico utilizza il computer come strumento per calcoli e disegni complessi. Per tutti i neo-assunti, invece, il computer è lo strumento funzionale alla loro presenza attiva nella rete informativa aziendale. Il ruolo della scuola e dell'università per lo sviluppo di questa competenza è decisamente rilevante.

La competenza relazionale utile a interfacciare la struttura produttiva per la quale il laureato opera con il mondo esterno si può, invece, considerare un tratto della personalità difficilmente plasmabile con la formazione universitaria. Tuttavia, le competenze relazionali necessarie per lavorare in gruppo (richieste al 65% dei laureati occupati) – siccome implicano estroversione, capacità di individuare argomenti e di presentarli in modo convincente, di sostenere le proprie tesi in pubblico, di integrare e mediare tra posizioni concorrenti – possono essere coltivate con gli studi universitari. Per esempio, si possono formare le abilità relazionali dello studente impostando le verifiche del profitto su lavori empirici di gruppo, oppure privilegiare gli esami orali invece che quelli scritti.

Relativamente alle facoltà di provenienza (Tab. 2), i laureati che hanno acquisito un titolo presso la Facoltà di Lettere e Filosofia o quella di Scienze Politiche (98,5% e 90,1% rispettivamente), utilizzano più degli altri abilità nella gestione di rapporti con i clienti, utenti e fornitori, mentre i laureati in Ingegneria sono quelli che più organizzano il lavoro altrui (86,7%) e scrivono *report* tecnici per l'azienda (80,7%).

I laureati si avvalgono delle conoscenze acquisite durante gli studi universitari in misura differente secondo che svolgano un lavoro coerente, oppure no, con il loro percorso di studi. Quasi tutte le competenze tecnico specifiche utilizzate nell'attività lavorativa rientrano comunque tra quelle che si ottengono all'università. Fanno eccezione i laureati della Facoltà di Lettere e Filosofia i quali per il 34,1% applicano conoscenze economico-aziendali non ricevute all'università.

Alcune competenze tecnico specifiche vengono "condivise" tra facoltà diverse. Le Facoltà di Scienze della Formazione, Scienze Politiche e Scienze MM.FF.NN. condividono la capacità di mediare tra soggetti, interessi e culture. Questo dimostra che la frequenza con cui si utilizzano le competenze tecnico specifiche è legata alla professione, al contesto e alla dimensione dell'azienda.

Si nota, inoltre, che le competenze di base utilizzate da chi ricopre una posizione a carattere tecnico possono essere competenze specifiche per coloro che ricoprono mansioni di tipo amministrativo o commerciale. Per esempio, le competenze linguistiche, che sono date per scontate in ogni nuovo assunto, sono specifiche per coloro che operano in uffici import-export o nella organizzazione di fiere e mercati. Anche la basilarietà delle competenze è pertanto correlata alle mansioni svolte e al contesto in cui sono impiegate.

**Tabella 2.** Frequenza d'impiego delle competenze specifico – professionali da parte dei laureati o diplomati dell'Università di Padova e parametri dell'analisi fattoriale delle corrispondenze, per facoltà

Competenze	Laurea	Diploma	Peso fattor.	Comu- nanza
<i>Facoltà di Agraria</i>				
Applicare tecniche di analisi agronomica	44,4	8,3	0,31	0,573
Applicare tecniche di analisi forestale	34,1	9,1	0,24	0,357
Applicare tecniche di analisi zootecnica	15,9	0,0	0,18	0,199
Utilizzare conoscenze di economia, estimo, ecc.	50,0	33,3	0,25	0,375
Utilizz. strumentazione tecnico scientifica, di laboratorio	31,7	16,7	0,18	0,189
Utilizzare tecniche di analisi topologica, GIS	44,4	16,7	0,27	0,438
Utilizzare tecniche di difesa dei vegetali	34,1	16,7	0,23	0,311
<i>Facoltà di Economia</i>				
Contabilità e analisi di bilancio	72,8	=	0,12	0,248
Analisi e decisioni nei mercati finanziari	31,8	=	0,13	0,304
Aspetti giuridici gestione aziendale (comm.. tributario)	56,8	=	0,11	0,203
Controllo di gestione, <i>budgeting</i> e <i>reporting</i>	59,1	=	0,16	0,448
Gestione del processo logistico	32,6	=	0,12	0,272
Gestione della finanza aziendale	40,9	=	0,17	0,492
Pianificazione/gestione marketing e comunicazione	59,1	=	0,05	0,481
Pianificazione e gestione aziendale	59,1	=	0,16	0,459
Progettazione sistemi informativi	30,2	=	0,13	0,310
Programmazione produzione/acquisti di materie prime	27,3	=	0,13	0,288
Revisione contabile	38,6	=	0,13	0,294
Uso modelli matematici/statistici decisioni, analisi dati	43,2	=	0,10	0,171
Uso di strumenti di analisi organizzativa e di processi	47,7	=	0,17	0,481
Gestione e sviluppo delle risorse umane	37,2	=	0,10	0,164
<i>Facoltà di Farmacia</i>				
Conoscere la legislazione farmaceutica	90,9	=	-0,21	0,134
Analisi chimiche, microbiologiche, tecnologiche	13,2	=	0,44	0,568
Sviluppo prodotti farmacologici, chimici, cosmetici	18,2	=	0,47	0,638
Utilizzare tecniche e strumentazioni di laboratorio	43,9	=	0,36	0,371
<i>Facoltà di Giurisprudenza</i>				
Capacità di interpretare o applicare normative nuove	91,2	87,5	0,23	0,328
Capacità di redigere un atto o un parere giuridico	75,0	75,0	0,30	0,547
Capacità ricondurre caso concreto a categorie giuridiche	91,2	87,5	0,19	0,233
Comporre controversie, mediare tra soggetti e interessi	79,4	62,5	0,25	0,419
Conoscere le normative sui contratti.	88,2	100,0	0,19	0,227



Ricerca bibliotecaria info. normative e giurisprudenziali	77,6	37,5	0,21	0,284
Sostenere una discussione giuridica	88,2	75,0	0,27	0,460
<i>Facoltà di Ingegneria</i>				
Discussione di problematiche tecnico/scientifiche	84,5	90,3	0,33	0,345
Disegno/progettazione	48,4	38,7	0,30	0,274
Elaborazione di modelli matematici	30,9	25,8	0,33	0,344
Esecuzione di calcoli	58,8	58,1	0,35	0,385
Reperimento informazioni su banche dati e in letteratura	78,6	64,5	0,29	0,27
Utilizz. strumentazione scientifico-tecnica, di laboratorio	52,9	74,2	0,22	0,151
<i>Facoltà di Lettere e Filosofia</i>				
Applicare conoscenze economiche/aziendali	34,1	=	0,15	0,071
Catalogare beni culturali, museali, ambientali.	25,2	=	0,21	0,143
Padronanza del linguaggio scritto e parlato	96,1	=	0,42	0,572
Reperire fonti e dati su Internet e in letteratura	72,1	=	0,38	0,471
<i>Problem solving</i>	88,3	=	0,41	0,563
<i>Facoltà di Medicina Veterinaria</i>				
Gestione e analisi dati	57,9	=	0,34	0,372
Applicare conoscenze cliniche	73,7	=	0,46	0,653
Utilizzo strumentazione tecnico scientifica	79	=	0,49	0,750
<i>Facoltà di Psicologia</i>				
Analizzare dati osservabili e sperimentali	44,8	=	0,16	0,417
Applicare tecniche di indagini della personalità	33,3	=	0,18	0,534
Applicare tecniche di osservazione del comportamento	69,8	=	0,15	0,350
Analizzare le dinamiche di gruppo	62,5	=	0,16	0,097
Mediare tra soggetti, tra interessi, culture	71,9	=	0,08	0,119
Orientare allo studio, al lavoro	49	=	0,09	0,198
Progettare un intervento formativo	62,5	=	0,11	0,317
Condurre colloqui clinici	29,2	=	0,14	0,227
Conoscere e usare le fonti dei dati	59,4	=	0,12	0,287
Costruire strumenti per misurare variabili psicologiche	20,8	=	0,13	0,229
Fare ricerche sperimentali	23,2	=	0,12	0,384
Progettare un intervento terapeutico	34,4	=	0,15	0,476
Somministrare e correggere test	36,2	=	0,16	0,399
<i>Facoltà di Scienze della Formazione</i>				
Analisi di dati	64,8	=	0,12	0,337
Capacità di ascolto attivo	95,7	=	0,12	0,322
Applicare metodi/tecn. formativo-educative, animazione	74,6	=	0,15	0,476
Diagnosticare bisogni/potenzialità persone e comunità	83,5	=	0,16	0,606
Interpretare eventi alla luce di Scienze dell'Educazione	79,1	=	0,13	0,392
Mediate tra soggetti, interessi, culture	79,0	=	0,13	0,353

Orientare allo studio, al lavoro	57,6	=	0,11	0,272
Osservazione sistematica e uso metodi e strumenti	79,1	=	0,13	0,364
Progettaz., monitor., valutaz. eventi educativo formativi	79,9	=	0,16	0,573
Promuovere interazioni interpersonali e intergruppi	87,1	=	0,14	0,419
Capacità di ricerca-azione	64,8	=	0,13	0,369
Usare tecniche e linguaggi comunicaz. diretta, mediata	89,1	=	0,1	0,236
<i>Facoltà di Scienze MM. FF. NN.</i>				
Mediare tra soggetti, tra interessi, culture	62,1	56,0	0,09	0,033
Discutere problematiche di natura scientifica e tecnica	74,3	72,0	0,27	0,290
Elaborare modelli matematici	33,6	36,0	0,27	0,278
Organizzare l'attività di laboratorio	42,4	44,0	0,38	0,565
Reperire, consultare, utilizzare informazioni banche dati	74,5	76,0	0,25	0,254
Utilizzare strumentazione scientifica , di laboratorio	54,5	56,0	0,38	0,564
<i>Facoltà di Scienze Politiche</i>				
Conoscenze di bilanci, contabilità	54,4	=	0,31	0,511
Analizzare dati statistici	38	=	0,21	0,546
Conoscenze di economia aziendale, marketing	58,2	=	0,22	0,241
Orientare allo studio, al lavoro, ecc.	39,6	=	0,12	0,244
Comporre controversie, mediare soggetti, interessi, cult.	69,7	=	0,22	0,070
Conoscenze diritto commerciale, del lavoro, contrattuale	57,6	=	0,26	0,260
Conoscenze diritto pubblico	44,6	=	0,11	0,356
Conoscenze di economia, scienze delle finanze	64,8	=	0,32	0,660
<i>Facoltà di Scienze Statistiche</i>				
Analisi di bilanci, controllo di gestione	42,3	38,5	-0,02	0,003
Conoscere e usare le fonti ufficiali dei dati	51,9	42,3	0,2	0,347
Costruire, interpretare indicatori/informaz. per decisioni	51,9	46,2	0,18	0,265
Fare previsioni demografiche, sociali	11,5	8,0	0,19	0,297
Fare previsioni economiche	34,6	38,5	0,14	0,162
Fare simulazioni su calcolatore (metodi Montecarlo,)	34,6	26,9	0,17	0,252
Interpretare i risultati di analisi multivariate	32,7	30,8	0,24	0,469
Progettare e valutare servizi	30,8	50,0	0,21	0,360
Progettare sondaggi, ricerche di mercato, test di prodotto	27,5	26,9	0,21	0,379
Progettare esperimenti e interpretare i risultati	34,6	30,8	0,21	0,377

### 3. Fattori principali di impiego delle competenze

Per la ricerca di fattori latenti nell'impiego delle competenze è stata applicata l'analisi fattoriale (Fabbris, 1997) mediante il programma SAS (SAS Institute Inc.,

1994, 2000) sui dati inerenti all'utilizzo delle competenze dei laureati occupati. Sono state condotte varie analisi:

- una sull'impiego di sette competenze trasversali o di base comuni a tutti i laureati dell'Università di Padova;
- un'analisi diversa per ogni facoltà sulle variabili che rappresentano l'impiego di competenze tecnico-specifiche.

I pesi dei fattori ricavati dall'analisi delle competenze a-specifiche sono riportati nella Tab. 3. La soluzione evidenzia la presenza di un fattore dominante, che gradua l'intensità dell'utilizzo di competenze trasversali di base da parte dei laureati, e di un secondo fattore, di minore importanza esplicativa, che contrappone alcune competenze specifiche.

**Tabella 3.** *Pesi fattoriali e comunanza nell'analisi fattoriale delle competenze trasversali o di base utilizzate dai laureati o diplomati dell'Università di Padova occupati*

Competenze	Pesi fattoriali		Comunanza
	I fattore	II fattore	
Lavorare in gruppo, in <i>équipe</i>	0,180	0,453	0,380
Utilizzo del calcolatore	0,237	0,128	0,263
Gestire rapporti con clienti/utenti, fornitori	0,208	0,119	0,205
Leggere, parlare, scrivere lingua straniera	0,307	-0,500	0,701
Organizzare il lavoro degli altri	0,241	0,471	0,512
Parlare o scrivere in inglese	0,338	-0,433	0,716
Scrivere rapporti	0,285	0,174	0,389

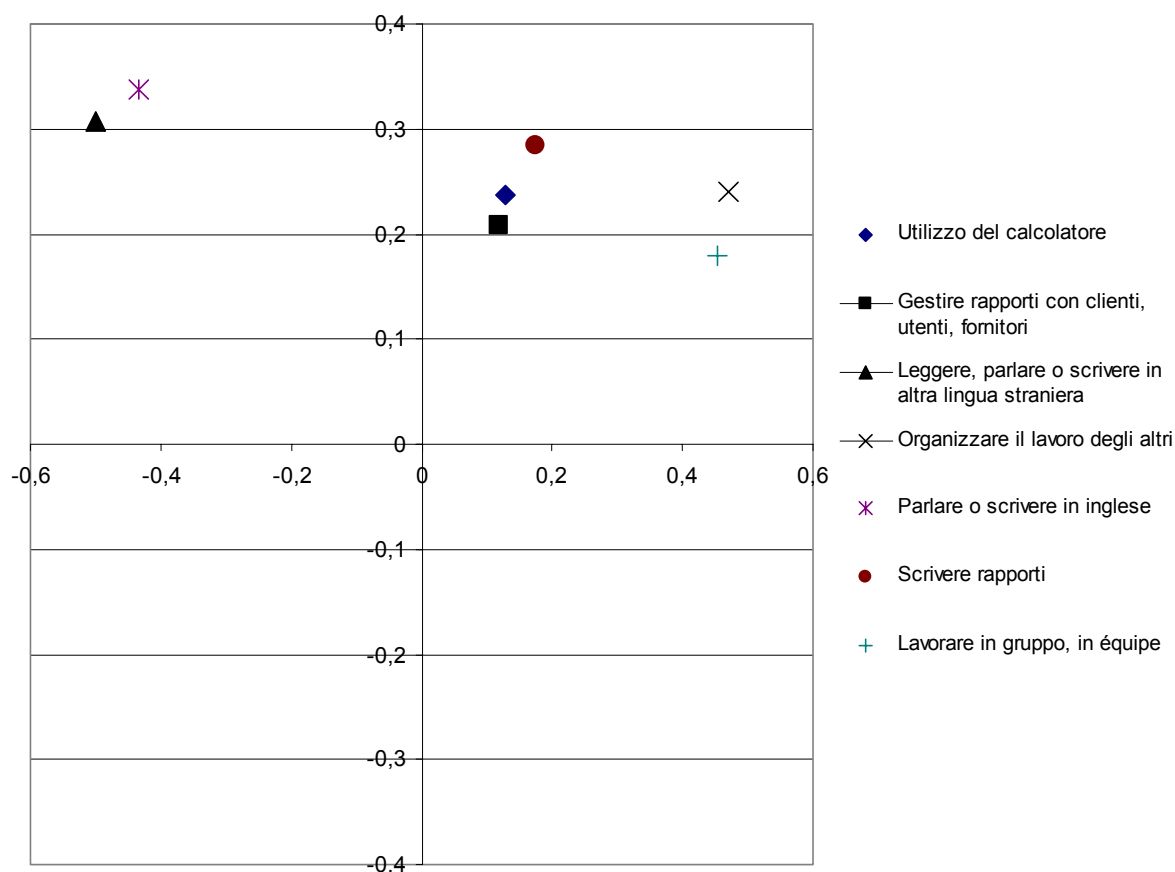
Per comodità di presentazione, si rappresentano i punti immagine sul piano definito dai primi due fattori (Fig. 1). La rappresentazione grafica mostra come il primo fattore (in ordinata) rappresenti l'utilizzo delle competenze trasversali di base nell'attività lavorativa. Il secondo fattore (in ascissa) contrappone due diversi tipi di competenze a-specifiche: da una parte le competenze linguistiche di base, ormai richieste come requisito nella maggior parte delle attività lavorative, e dalla parte opposta le competenze più strettamente trasversali, quali l'organizzare il lavoro degli altri e il lavorare in gruppo.

Per ogni facoltà è stata effettuata un'analisi fattoriale sull'impiego delle competenze tecnico-specifiche da parte dei laureati della stessa facoltà. Ciascuna di queste analisi ha evidenziato un fattore principale che combina le competenze oggetto di studio. A conclusione della serie di applicazioni di analisi fattoriale, ad ogni unità campionaria corrispondono due punteggi fattoriali, uno relativo all'utilizzo di com-

petenze specifiche, l'altro relativo all'uso di competenze a-specifiche. Calcolando il punteggio medio per facoltà relativamente a queste ultime si ottiene un'indicazione sul grado medio di utilizzo di competenze trasversali (primo fattore dell'analisi fattoriale delle competenze a-specifiche) tra i laureati che hanno ottenuto un titolo di studio presso la stessa facoltà (Tab. 4).

Risulta che i laureati che più si avvalgono di queste competenze trasversali nello svolgimento dell'attività lavorativa provengono da Ingegneria e Medicina Veterinaria, quelli che le utilizzano in misura minore provengono dalle facoltà di Scienze Statistiche e Psicologia.

**Figura 1.** Rappresentazione grafica dei pesi fattoriali per le competenze trasversali di base



Un'eventuale elevata correlazione tra i punteggi fattoriali relativi al fattore che combina le competenze tecnico-specifiche e a quello relativo alle competenze trasversali – i quali, ricordiamo, sono stati calcolati con analisi indipendenti – stareb-

be a indicare che se i laureati utilizzano competenze di tipo tecnico nell'attività professionale impiegano in buona misura anche quelle trasversali e, all'opposto, che i laureati che non fanno uso di competenze trasversali non usano neppure quelle tecniche.

Il coefficiente di correlazione calcolato per l'insieme dei laureati dell'Ateneo che hanno trovato occupazione (0,38; cfr. Tab 4) è significativo ma non molto elevato. Ciò suggerisce che le attività svolte dai laureati si caratterizzano sia per l'intensità di impiego di competenze, sia per il tipo di competenze utilizzate.

Se si analizzano le attività professionali svolte dai laureati si potrà quindi apprezzare una contrapposizione tra quelle che permettono di mettere a frutto quanto appreso durante il percorso universitario e quelle che non richiedono abilità tecniche particolari.

La facoltà i cui laureati registrano la minore correlazione tra le intensità di utilizzo di competenze tecniche e di competenze trasversali è quella di Ingegneria. Gli ingegneri rivestono, infatti, ruoli professionali anche molto diversi, ruoli che richiedono l'esercizio di competenze organizzative e gestionali, dove l'approccio all'attività lavorativa è meno tecnico nel senso tradizionale dell'ingegneria, a quelli che richiedono capacità tecnico-specifiche spinte, come la progettazione e la ricerca di laboratorio, in cui, la genialità può supplire carenze nelle competenze trasversali.

**Tabella 4.** *Punteggio medio del fattore a contenuto trasversale per facoltà e correlazione con il fattore a contenuto tecnico specifico*

<i>Facoltà</i>	<i>Punteggio medio fattore a contenuto trasversale</i>	<i>Coefficiente di correlazione tra punteggi di competenze tecnico specifiche e trasversali</i>
Agraria	0,144	0,36
Economia	0,004	0,50
Farmacia	-0,194	0,46
Giurisprudenza	-0,060	0,50
Ingegneria	0,260	0,20
Lettere e filosofia	-0,009	0,48
Medicina veterinaria	0,148	0,28
Psicologia	-0,266	0,47
Scienze della formazione	-0,199	0,49
Scienze MM.FF.NN.	-0,051	0,48
Scienze Politiche	0,068	0,34
Scienze Statistiche	-0,295	0,50
<i>Ateneo di Padova</i>	<i>0,000</i>	<i>0,38</i>

All'opposto, le correlazioni più elevate si registrano per i laureati provenienti dalle facoltà di Economia, Giurisprudenza e Scienze Statistiche (50%), il che indica che, per lo svolgimento delle attività tipiche di questi laureati, l'impiego di conoscenze e abilità tecniche si accompagna regolarmente all'impiego di competenze trasversali, di relazione con altri operatori e utenti e orientate alla soluzione di problemi aziendali.

#### 4. Una mappa delle professioni sul piano delle competenze

L'indagine svolta dall'Università di Padova sui propri laureati ha evidenziato l'esistenza di 118 attività professionali, alcune delle quali, essendo molto specifiche, sono svolte da un numero esiguo di rispondenti, altre sono più diffuse.

Se a ciascuna professione si associano due coordinate, il punteggio fattoriale sul fattore "trasversale" introdotto nel Par. 3 (asse delle ascisse) e quello sul fattore "specifico" (asse delle ordinate), si ottiene un piano sul quale è possibile visualizzare il rapporto tra contenuto lavorativo e intensità d'uso delle competenze (v. Fig. 2 dove, per comodità di lettura, sono evidenziate solo le professioni esercitate da almeno 10 unità campionarie).

Sul primo quadrante (in alto a destra nella Fig. 2) si collocano 45 professioni ad alto contenuto di competenze sia trasversali che specifiche. Vi si trovano l'Agronomo, l'Avvocato, il Consulente (in studio professionale, proprio o associato), l'Addetto o Esperto di Marketing e di Analisi di mercato e la maggior parte delle attività a carattere ingegneristico: l'Ingegnere civile, il Tecnico in Ingegneria chimica, l'Ingegnere informatico e quello elettronico.

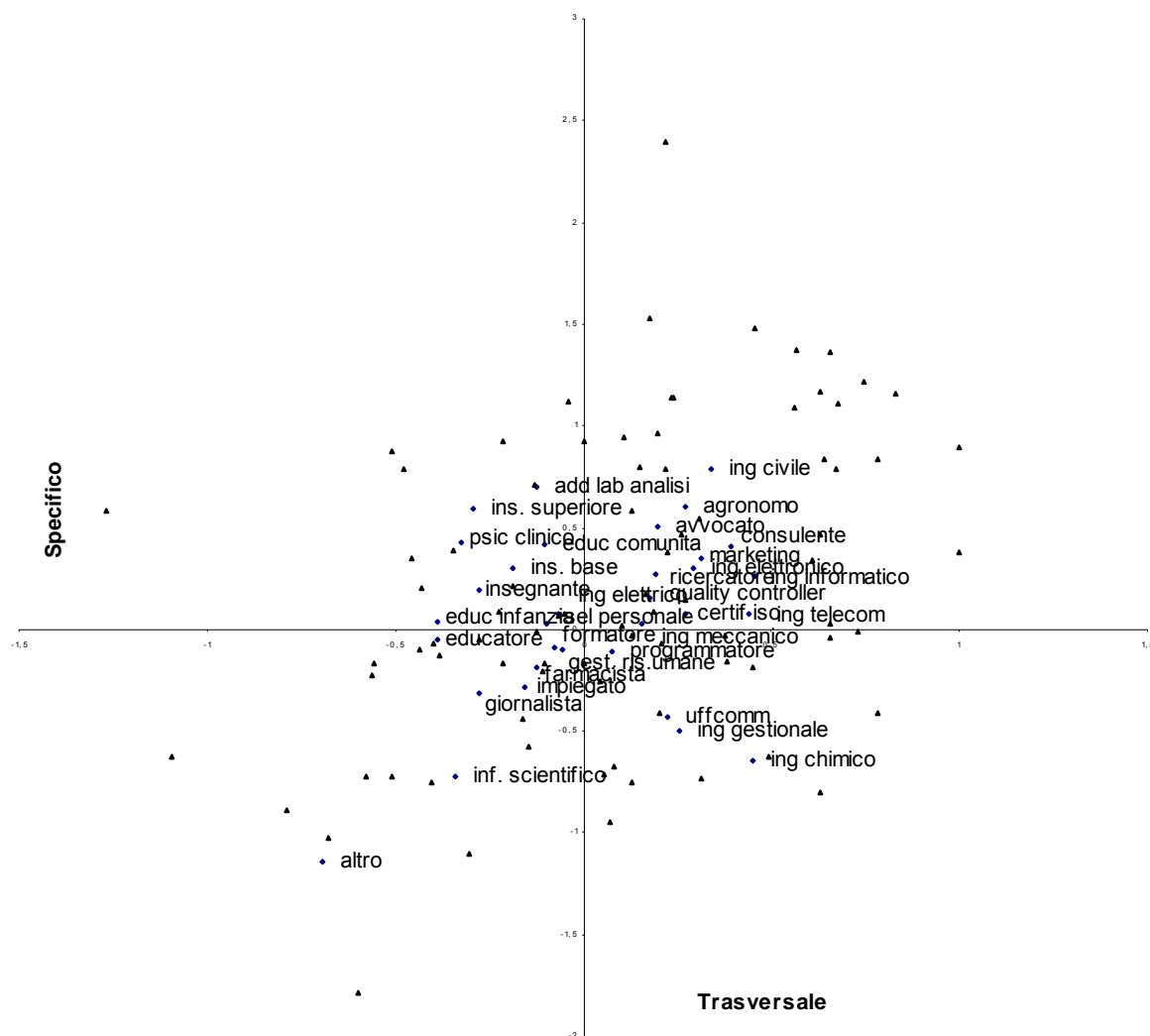
Sul terzo quadrante (in basso a sinistra) si collocano, all'opposto, 28 profili professionali a basso contenuto sia di trasversalità che di specificità, quali: il Giornalista, il Farmacista, l'Informatore scientifico, l'Impiegato generico<sup>7</sup> e la modalità che denota il coacervo delle attività che i laureati considerano poco attinenti al corso di studi seguito (come i molti addetti a *call centre*).

Questi due insiemi di professioni costituiscono la maggioranza tra quelle considerate: si constata, infatti, che le professioni tendono a collocarsi lungo la bisettrice tra primo e terzo quadrante in quanto esiste correlazione tra l'intensità nell'utilizzo di competenze tecniche e di competenze trasversali.

---

<sup>7</sup> Il termine "impiegato" può indicare sia la figura dell'impiegato amministrativo sia una posizione lavorativa le cui attività si differenziano di molto in base ai contesti operativi, alle funzioni e al titolo di studio di chi le esercita. I laureati usano spesso questo termine per descrivere un lavoro non manuale che non sono in grado di definire più precisamente (Rota *et al.*, 2004).

**Figura 2.** Mappa delle professioni sullo spazio delle competenze trasversali e specifiche utilizzate dai laureati o diplomati dell'Università di Padova



Le restanti 44 professioni si dividono equamente tra il secondo (in alto a sinistra) e il quarto quadrante (in basso a destra). Esse si distinguono tra:

- profili professionali caratterizzati soprattutto dall'impiego di abilità gestionali, di mediazione e di organizzazione e molto meno da abilità tecniche per la produzione. Tra queste l'Ingegnere gestionale, l'Addetto all'ufficio commerciale, l'Addetto alle pubbliche relazioni e l'Ingegnere chimico, collocati nel quarto quadrante;

- profili professionali per i quali le conoscenze tecniche prevalgono sulle competenze trasversali (Insegnante, Educatore, Psicologo, collocati nel secondo quadrante).

## 5. Analisi multilevel dei fattori di impiego delle competenze

Per capire quali, tra le variabili che definiscono la situazione lavorativa del rispondente (posizione, reddito, dimensioni dell'azienda), influiscono sull'impiego delle due classi di competenze introdotte nel Par. 3 (competenze tecnico-specifiche e competenze a-specifiche) si applica l'analisi di regressione lineare multilivello (Goldstein, 1995; Hox, 1995; Kreft e De Leeuw, 1998). Si ipotizza che il corso di studi frequentato sia una sovrastruttura, per cui, analizzando i dati individuali dei laureati internamente allo strato dei possessori di uno stesso titolo di studio, si ottiene una soluzione analitica al netto dell'effetto del titolo di studio conseguito.

**Tabella 5.** Modelli di regressione multilivello sui punteggi fattoriali calcolati sul primo fattore di 'trasversalità' e sul primo fattore di 'specificità' (\*:  $\alpha = 0,15$ )

Variabili	Fattore di trasversalità			Fattore di specificità		
	$\gamma_{h0}$	$s(\gamma_{h0})$	p	$\gamma_{h0}$	$s(\gamma_{h0})$	p
Intercetta	-0,59	0,48	0,237	-0,49	0,71	0,497
Dirigente	0,17*	0,10	0,087	0,30*	0,16	0,059
Libero professionista	-0,05	0,10	0,642	0,09	0,16	0,575
Atipico	0,06	0,06	0,358	-0,06	0,10	0,532
Altra posizione professionale	-0,16*	0,11	0,142	-0,02	0,17	0,898
Settore privato	-0,01	0,05	0,886	-0,14*	0,09	0,109
Reddito >1100 euro	0,20*	0,09	0,030	0,08	0,15	0,588
Reddito tra 850 e 1100 euro	0,07	0,07	0,376	0,06	0,12	0,607
Inoccupato al conseguimento	-0,01	0,04	0,804	0,07	0,07	0,298
Azienda 50-250 addetti	-0,02	0,05	0,765	0,02	0,09	0,814
Azienda 250-1000 addetti	0,10*	0,06	0,091	-0,06	0,09	0,523
Azienda con oltre 1000 addetti	0,21*	0,10	0,035	-0,06	0,16	0,698
Età alla laurea	-0,01	0,01	0,159	-0,01	0,01	0,511
Voto di laurea	0,01*	0,01	0,029	0,01*	0,01	0,140



Nel modello di regressione su due livelli che si propone:

- le variabili dipendenti ( $y$ ) sono i punteggi fattoriali sul primo fattore di ‘trasversalità’ e sul primo fattore di ‘specificità’;
- le unità di primo livello (i laureati/diplomati) sono “annidate” dentro quelle di secondo livello (le facoltà);
- non essendoci variabili esplicative di secondo livello, la variabilità attinente ai gruppi viene attribuita alla componente casuale dell’intercetta:

$$y_{ij} = \gamma_{00} + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_h x_h + u_i$$

dato da:  $\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}$  essendo  $U_{0j} \sim N(0, \tau_0^2)$  e con  $\gamma_{ij}$  variabile di risposta,  $x_h$   $h$ -esima variabile esplicativa di primo livello,  $\gamma_{00}$  intercetta,  $U_{0j}$  componente casuale dell’intercetta.

I risultati dell’applicazione<sup>8</sup> sono riportati nella Tab. 5. L’analisi delle determinanti del fattore di trasversalità indica che l’utilizzo di queste competenze è tanto più frequente quanto maggiore è il voto di laurea e quanto più alta è la posizione professionale dell’occupato.

L’utilizzo di competenze trasversali è, infatti, elevato presso i dirigenti e basso per operai, apprendisti e altre posizioni professionali residuali che pur si trovano tra i neo-assunti. È, inoltre, particolarmente elevato nelle aziende di grandi dimensioni e meno rilevante nelle PMI.

Per quanto riguarda le competenze tecnico-specifiche, essendo i punteggi forzatamente normalizzati all’interno di ciascuna facoltà, il modello multilivello dà gli stessi risultati di una regressione lineare semplice. Per quanto riguarda gli effetti fissi, l’utilizzo di competenze tecniche è alto per i dirigenti, è direttamente proporzionale al voto di laurea ed è più elevato nel settore pubblico che nel settore privato dell’economia.

In generale, queste analisi confermano l’ipotesi che le situazioni lavorative di elevata qualificazione e responsabilità sono quelle che richiedono un maggior impiego di competenze, sia trasversali che specifiche.

---

<sup>8</sup> Per l’elaborazione statistica dei dati è stata usata la Proc MIXED di SAS, che permette di costruire modelli gerarchizzati lineari per mezzo della stima di massima verosimiglianza (Wolfinger, 1999; Singer, 1998). Le modalità di riferimento sono: per la posizione professionale, l’impiegato; per il reddito, le retribuzioni inferiori a 850 euro; per la dimensione aziendale, le imprese con meno di 50 addetti, per il settore di attività, il settore pubblico.

## **6. Conclusioni propositive**

Una volta, chi decideva di studiare per esercitare una professione difficilmente aveva la sorpresa della rapida perdita di importanza dell'attività intrapresa appena dopo l'ingresso nel lavoro. Oggi il dover cambiare lavoro anche più volte nella vita per il mutare delle esigenze di professionalità non è più un fatto eccezionale.

Tutto si rinnova velocemente, le tecnologie, le tecniche, le competenze necessarie per operare. Pertanto, bisogna sviluppare capacità di apprendere durante l'intera vita lavorativa. Bisogna, cioè, acquisire un metodo per imparare, nella prospettiva di un aggiornamento continuo. La competenza fondamentale per chi lavora è, dunque, quella di saper imparare.

A una persona assunta per svolgere un'attività professionale servono competenze specifiche di settore. Queste competenze si acquisiscono quasi esclusivamente nel corso di studi superiori, e in modo particolare all'università. L'intensità, o la frequenza, con cui i laureati le utilizzano nel lavoro dipendono dall'attività svolta. Tuttavia, anche per queste necessità, più che una preparazione specialistica ma rigida, oggi conta possedere le conoscenze specifiche dell'attività per cui si è stati assunti, ma anche la flessibilità necessaria per essere impiegato in un determinato ruolo in un'azienda.

Nella presente nota si è studiata la possibilità di associare ad un laureato un valore rappresentativo dell'intensità d'uso di competenze professionali tecnico-specifiche e di competenze trasversali e "trasversali-strategiche", come qualcuno chiama quelle di base. Per questo, in chiave sperimentale, si è partiti da dati sull'impiego di competenze rilevati presso un campione di laureati o diplomati dell'Università di Padova.

La soluzione di stimare separatamente l'intensità dell'impiego di competenze trasversali e quella di competenze specifiche consegue alla definizione stessa di competenze specifiche. Se le competenze sono specifiche di un corso di studi, sono assenti per la generalità degli altri corsi. Il metodo di computo risulta, pertanto, pesante dal punto di vista computazionale e parco di indicazioni generali.

Tuttavia, si è quantificata l'intensità d'uso di competenze specifiche e di competenze trasversali di ciascun laureato e si è determinata la posizione relativa di ciascuna attività professionale svolta dai laureati esaminati in relazione a queste due intensità. Questo è il presupposto tecnico per qualificare ciascuna attività o profilo professionale in funzione del livello di tecnicismo e dell'intensità d'impiego di competenze trasversali. Da questa mappatura si può partire per discutere, dentro l'università, sulla qualificazione professionale da associare ai profili formativi in uscita dai vari corsi di studio.

Si potrebbe partire dalle posizioni che i laureati denunciano come meno qualificate, pur richiedendo una laurea all'ingresso nel lavoro. Tra le posizioni che i laure-

ati considerano più frustranti, e che consegniamo all'attenzione degli strateghi di formazione universitaria, estrapoliamo quella degli insegnanti.

Considerazioni a parte si dovrebbero fare per la figura dell'impiegato generico. Questa è collocata, è vero, nell'area di scarso uso sia di competenze tecnico-specifiche, sia di competenze trasversali. Tuttavia, è mediamente meglio posizionata di numerose altre posizioni a carattere tecnico (turismo culturale, professioni legate alla commercializzazione e alla post-vendita di prodotti e servizi, perfino microbiologo e alcune posizioni a carattere ingegneristico). Ciò corrobora l'idea che verso questa posizione possano confluire numeri cospicui di laureati triennali di vari corsi di studio che abbiano sviluppato aspetti generali della professionalità e che, per il futuro, si possa pensare ad arricchire i corsi di studio anche in vista di ulteriori richieste di professionalità in questa direzione.

## Riferimenti bibliografici

- BEFANI B. (2004) Il dibattito sulle competenze dalla teoria alla base di dati O\*Net. In: CIVARDI M. (a cura di) *Transizione Università-Lavoro: la definizione delle competenze*, Cleup, Padova: 19-43
- DEL FAVERO M., FABBRIS L. (2002) *Rappresentazione dei mercati locali del lavoro: il sistema di indicatori DOMUS*, Quaderno PHAROS n. 1/2002, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano
- FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003 – Osservatorio sul mercato locale del lavoro dell'Università di Padova, Progetto FORCES, Cleup, Padova
- FABBRIS L., VISENTIN E. (2005) Tessere di competenze per mosaici di attività in aziende di varia dimensione. In: D'OVIDIO F. (a cura di) *Professioni e competenze nel lavoro dei laureati*, Cleup, Padova: 21-44
- GOLDSTEIN H. (1995) *Multilevel Statistical Models*, Arnold, London/ Halsted, New York
- HOX J. J. (1995) *Applied Multilevel Analysis*, T-T Publikaties, Amsterdam
- KEGAN R. (2002) Competencies as working epistemologies: Ways we want adults to know (Intervento a *DeSeCo Symposium, Geneva, 11-13 February 2002*)
- KISH L. (1987) *Statistical Design for Research*, John Wiley & Sons, New York

- KREFT I., DE LEEUW J. (1998) *Introducing Multilevel Modeling*, Sage Publications, London
- LEVY F., MURNANE R.J. (1999) Are there key competencies critical to economic success? An economic perspective (contributo al progetto *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo)*)
- McGAW B. (2002) From pragmatics to a framework (Intervento a *DeSeCo Symposium, Geneva, 11-13 February 2002*)
- SAS Institute Inc. (1994) *SAS/STAT User's Guide, Volume 1 (version6)*. SAS Institute Inc., Cary, NC
- SAS Institute Inc. (2000) *SAS/STAT Software: Changes and Enhancements, Release 8.1*. SAS Institute Inc., Cary, NC
- SINGER J. D. (1998) Using Sas Proc Mixed to fit Multilevel Model, Hierarchical Models, and Individual Growth Models, *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, **24(4)**: 323
- SNIJDERS T., BOSKER R. (1999) *Multilevel Analysis*, Sage Publications, London.
- WOLFINGER R. D., (1999) *Fitting Nonlinear Mixed Models with the New NLMIXED Procedure*, Sas Institute Inc. Cary, NC

### **Cross-occupation and Occupation-specific Competences used by the University of Padua Graduates**

**Summary.** *In this paper we study the competences used by people who graduated at the University of Padua to realise their professional activities. The analysis aims to describe types of competences used by graduates, infer about the eventual factors latent in competences, and to define a classification system for professional profiles based on frequency and typology of used competences. Through multivariate statistical methods, we analyse the frequencies with which the basic, the cross-occupation and other occupation-specific competences are used in graduates' work. The relationship between competences and a set of professions is analysed, then the likely determinants of competences frequency utilisation in graduates' daily work are explored. The differential effect, on competence utilisation, of the specific degree held by each graduate is firstly evaluated and successively wiped out through a multilevel statistical analysis, so to highlight graduates' features and working environments' characteristics related to selected types of competences.*

**Keywords.** *Competences, Basic competences, Cross-occupation competences, Occupation-specific competences, Multilevel analysis, Correspondence analysis, Survey on graduates, University of Padua.*