

# M<sup>3</sup> ➤ IMAGINE

*La fabbrica della conoscenza*

## **AUDIT INTERLOCUTORI INTERNI**

**AZIONE > Indagine di popolazione**

**RISULTATI > Abstract**

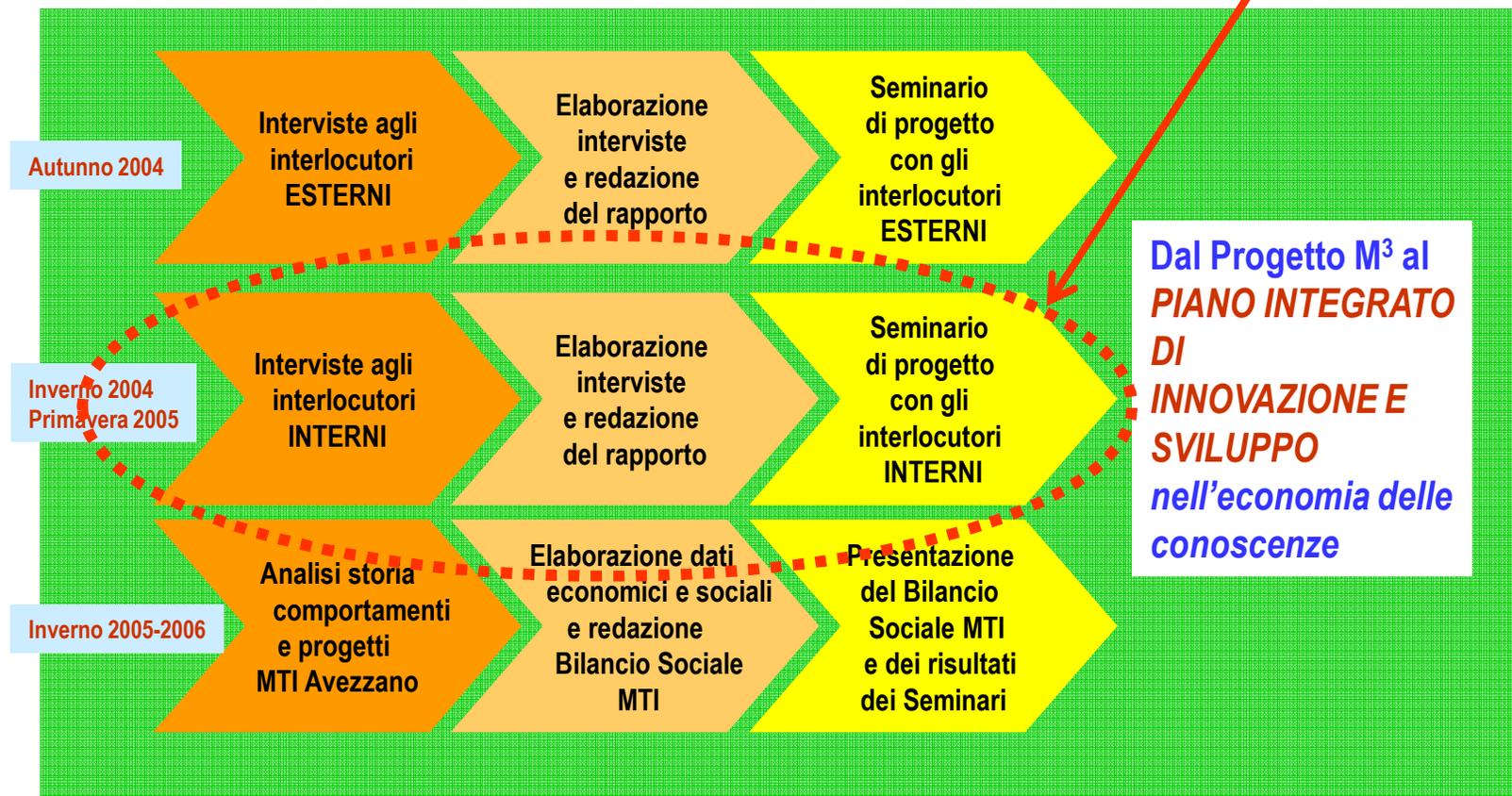
Avezzano (AQ), 19 aprile 2005





# Percorso 1<sup>^</sup> fase

**M<sup>3</sup> > IMAGINE**





## AUDIT in quattro azioni

### ● INTERVISTE FRONTALI

- 1° Verso un target selezionato di collaboratori aziendali
  - 84 persone
- 2° Verso un target selezionato di contractors
  - 17 persone

### ● INDAGINE DI POPOLAZIONE

- 3° Verso la totalità dei collaboratori aziendali
  - 1.837 soggetti
- 4° Verso la totalità dei contractors
  - 51 soggetti





3<sup>^</sup> azione

M<sup>3</sup>>IMAGINE

**INDAGINE DI POPOLAZIONE VERSO  
1.837 COLLABORATORI INTERNI  
ABSTRACT DEI RISULTATI**





## Finalità e metodologia dell'indagine

- **Finalità**
  - conoscere il **CAPITALE UMANO Micron Technology Italia (MIT)**: identità, profilo formativo, percorso professionale, quadro delle competenze professionali, aspettative, suggerimenti di miglioramento, impegni personali
  - misurare il **bisogno di ascolto** implicito ed esplicito
  - valorizzare aspettative e commitment
- **Popolazione di indagine** → **1.837** i collaboratori interni MIT invitati a partecipare all'indagine via intranet e previa comunicazione
- **Metodologia** → somministrazione di un questionario on-line strutturato con domande chiuse e aperte in base ai seguenti item:
  - Identità anagrafica
  - Identità formativa
  - Skill professionali
  - Identità di vissuto in Micron
  - Micron e sociale
  - Micron e M<sup>3</sup>
- **Durata indagine** → dal 22 febbraio al 14 marzo 2005



## Dalla popolazione al **campione**

- **1.837** la popolazione dei collaboratori interni MIT, di cui
  - **21%** donne
  - **79%** uomini
  - **78,9%** con contratto a tempo indeterminato
  - **18,9%** a tempo determinato o di inserimento
  - **2,2%** interinale

- **1.045** i collaboratori interni MIT che hanno risposto, pari al
  - **56,9%** **della popolazione.**
- Di questi:
  - **19%** donne
  - **81%** uomini
  - **82%** a tempo indeterminato,
  - **17,5%** a tempo determinato o di inserimento
  - **0,5%** interinale

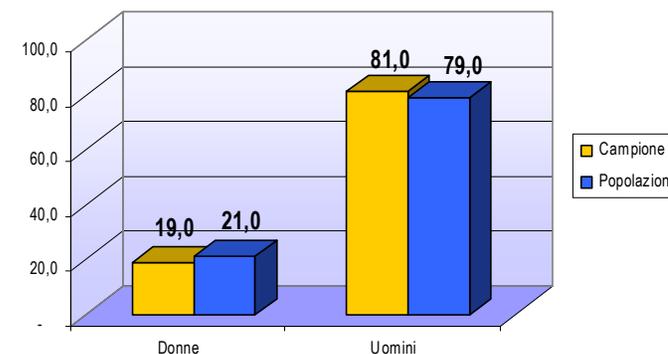
**L'82,3% del campione è composto da addetti dell'area "OPERATION":  
è il cuore della "fabbrica della conoscenza" che parla**



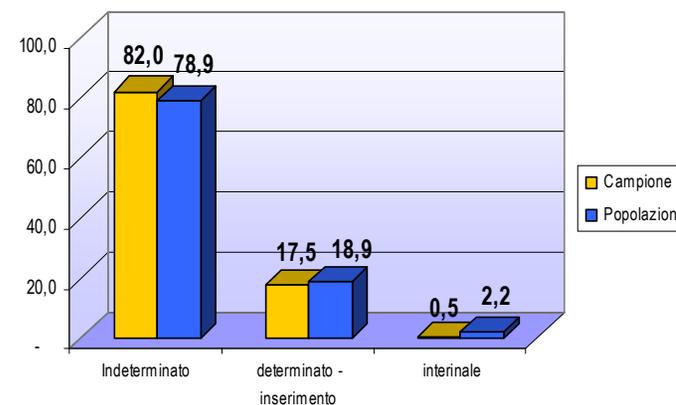
## Validità del campione dei **1.045** collaboratori interni MIT

- Campione valido dal **punto di vista qualitativo** perché rappresenta uniformemente la composizione della popolazione secondo i criteri di
  - “genere”
  - “tipologia di contratto”
- Campione valido dal **punto di vista quantitativo** perché è rappresentativo della popolazione anche **statisticamente**, con
  - livello di confidenza del **95%**
  - intervallo di confidenza pari al **2%**.

Ripartizione % per genere



Ripartizione % per tipologia di contratto



Significa che ogni singolo risultato del campione può essere esteso all'intera popolazione con un **marginale di errore pari a  $\pm 2\%$**  e con una **probabilità del 95%** che tale risultato sia rappresentativo dell'intera popolazione (c'è un 5% di probabilità statistica che ciò non sia vero).



## Identità anagrafica (campione di 1.045 soggetti)

- **Età**
  - **70,4%** ha più di 30 anni e meno di 50
  - **24,2%** ha meno di 30 anni
  - **33 anni** l'età media delle donne, **37** degli uomini
- **Luogo di residenza**
  - **80,4%** in Abruzzo (78,5% in provincia dell'Aquila)
  - **15,2%** nel Lazio (9,4% in provincia di Rieti)
- **Luogo di nascita**
  - **992** italiani (94,2%)
  - **53** esteri (5,1%), in particolare da Canada (9 collaboratori) e Svizzera (8)
- **Stato civile**
  - **54%** è sposato
  - **54,7%** non ha figli
  - **473** collaboratori con prole per un totale di **797** figli
    - **1,7** numero medio di figli per collaboratore, nella media con il dato nazionale
    - **34,3%** dei figli sono infanti (meno di 5 anni), **48,1%** adolescenti (fino a 15 anni), **17,7%** adulti
    - **1999** l'anno che ha registrato il maggior numero di nascite (71)

## Identità formativa (1)

### Popolazione

- **1.432** collaboratori (**77,9%**) hanno il diploma superiore
  - **305** donne (**79,2%** del totale donne)
  - **1.127** uomini (**77,6%** del totale uomini)
- **405** collaboratori (**22%**) hanno la laurea
  - **80** donne (**20,8%** del totale popolazione donne)
  - **325** uomini (**22,4%** del totale popolazione uomini)

### Campione

- **1.040** collaboratori (**99,5%**) hanno il diploma superiore
  - **198** donne (**99,5%** del totale donne)
  - **842** uomini (**99,5%** del totale uomini)
- **293** collaboratori (**28%**) hanno la laurea
  - **67** donne (**33,7%** del totale campione donne)
  - **226** uomini (**26,7%** del totale campione uomini)

- Complessivamente ha risposto all'indagine il **72,6%** dei diplomati e il **72,3%** dei laureati.
- Tra i **laureati** in particolare hanno risposto:
  - **67 donne** su **80** (**84%**)
  - **226 uomini** su **325** (**70%**)

In proporzione le **donne laureate** hanno risposto in misura superiore agli uomini

→ *la componente femminile del capitale umano MIT rivela maggiore partecipazione tra le laureate.*



## Identità formativa (2) (campione di 1.045 soggetti)

### Tipologie di laurea

- **242 collaboratori** laureati in discipline **tecnico-scientifiche** (ingegneria, fisica, matematica, etc.)
- **23** in discipline **economico-giuridiche** (giurisprudenza, economia, scienze politiche, etc.)
- **22** in discipline **umanistiche** (lettere, filosofia, lingue straniere, etc.)
  - (6 non specificano la disciplina)
- **31,6%** ha conseguito la laurea dal 2000 in poi, il **42,7%** dal 1990 al 1999, **la parte restante (25,7%)** prima del 1990

### Master post-laurea e altre specializzazioni

- **35** collaboratori (**3,3%** del campione, l'**11,9%** dei laureati) hanno conseguito un **master post-laurea di specializzazione**:
  - **16** in ambito tecnico-scientifico (ingegneria, informatica, etc.)
  - **9** in ambito manageriale (management, comunicazione, relazioni pubbliche)
  - **9** in ambito amministrativo (gestione del personale, diritto del lavoro, etc.)
- **103** collaboratori (**9,9%** del campione), hanno conseguito altri tipi di specializzazione:
  - **84** nell'area tecnica
  - **14** nell'area amministrativa
  - **5** nell'area manageriale



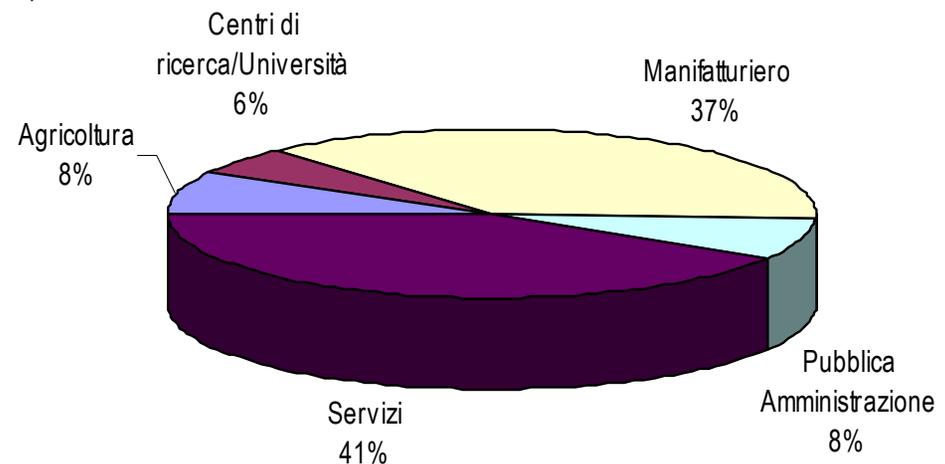


## Skill professionali (1) (campione di 1.045 soggetti)

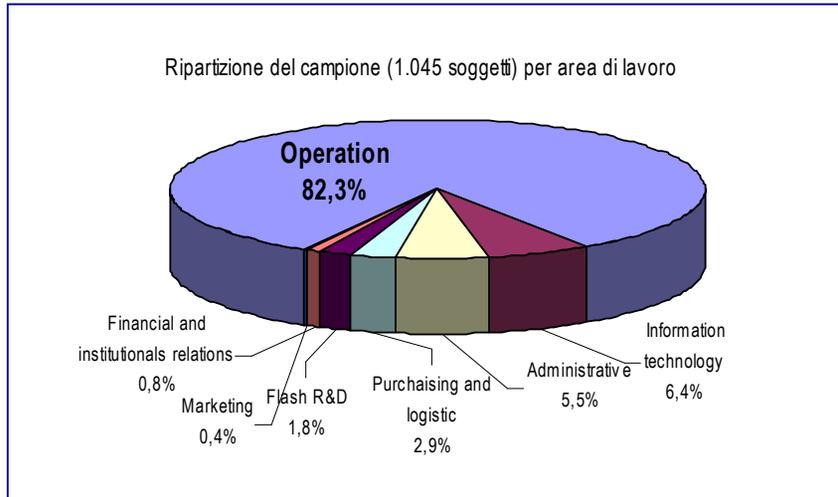
### Esperienze lavorative Extra-Micron

- **636** collaboratori (**60,9%**) hanno avuto almeno un'altra esperienza lavorativa significativa prima dell'ingresso in MIT
- **1.048** le esperienze lavorative totali indicate (**1,7** per collaboratore in media)
- **93,2%** di queste si sono svolte in Italia (62% in Abruzzo, 20,2% nel Lazio)
- **85,8%** in **ruoli operativi** (tecnici, operai, impiegati)
- **4,9%** come **dirigenti**
- **3,1%** nel ruolo di **quadri**
- **6,2%** in quello di **ricercatori**

Tipologia delle 1.048 esperienze lavorative

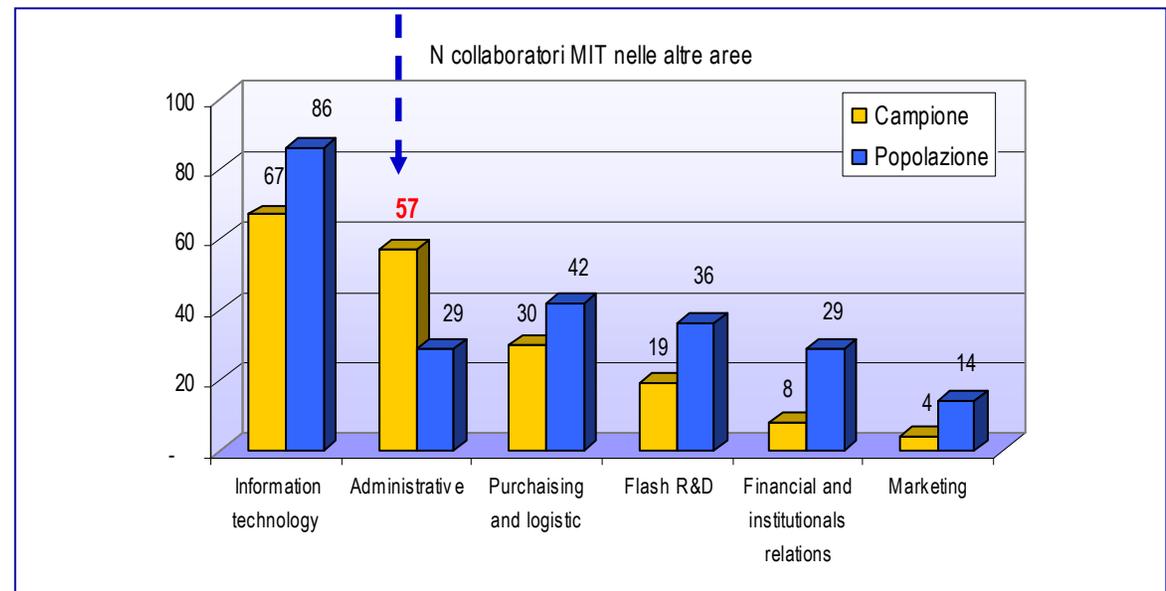
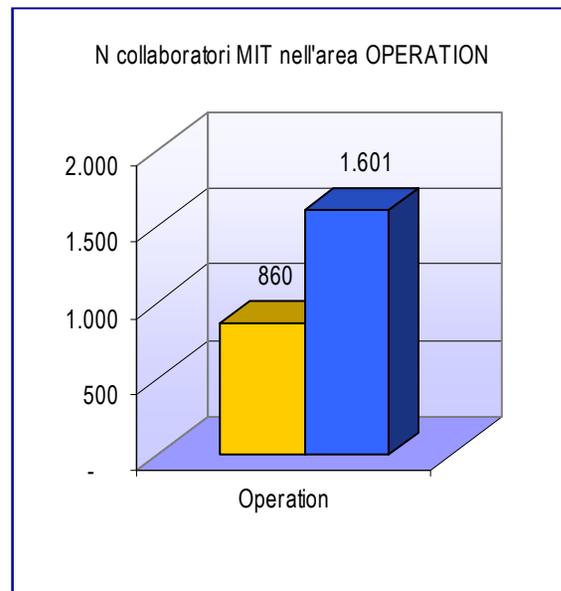


## Skill professionali (2) → Area di lavoro attuale in MIT



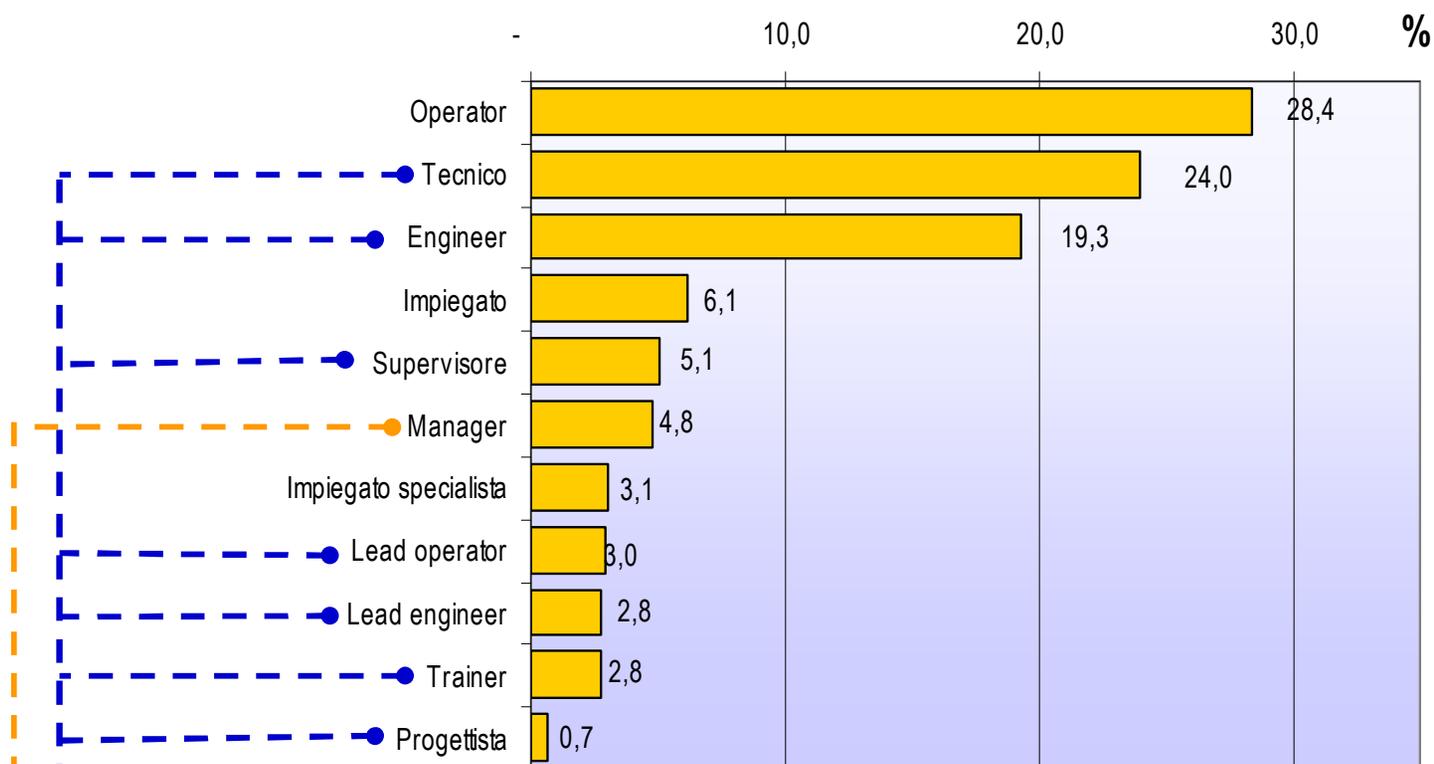
- **“Operation”** è in assoluto l’area più numerosa:
  - 860 collaboratori (82,3% del campione) dei quali 143 donne
- **“Information technology”** e **“Purchasing and logistic”** le aree più interessate all’indagine: il 77,9% e il 71,4% dei rispettivi addetti hanno compilato il questionario

Da segnalare la **difficoltà** da parte di alcuni collaboratori a registrarsi correttamente nella propria **area di lavoro**: nel campione si contano 57 **“administrative”**, ma sul totale della popolazione (1.837 soggetti) il numero di **“administrative”** è di soli 29 addetti!!!





## Skill professionali (3) → Ruolo attuale in MIT



- **602** collaboratori (**57,6%** del campione) ricoprono ruoli tecnici di responsabilità
  - Solo **64** sono donne (**6,1%** del campione)
- **50** i manager (**4,8%**) → solo **2** le donne



## Skill professionali (4) (campione di 1.045 soggetti)

### Ingresso in MIT

- **603 collaboratori (57,7%)** sono stati assunti in MIT nel 1998 all'atto dell'uscita di T.I.

### Passaggi d'area e di ruolo

- **96%** del campione non ha mai cambiato area di lavoro in MIT dall'assunzione a oggi
  - solo **40** collaboratori hanno cambiato area
- **66,8%** non ha mai cambiato ruolo
- **347** collaboratori hanno invece modificato nel tempo il loro ruolo:
  - **154** da "operator" (*ad altro ruolo*)
  - **47** da "tecnico"
  - **34** da "supervisore"
  - **34** da "engineer"
  - **20** da "lead operator"
  - **19** da "impiegato"
  - **9** da "manager"
  - **9** da "trainer"
  - **8** da "impiegato specialista"
  - **7** da "lead engineer"
  - **3** da "progettista"
- **40** i casi di "regressione" nel passaggio di ruolo

<b>Promozioni → Casi più frequenti per ciascun ruolo</b>		
<b>Da</b>	<b>A</b>	<b>N</b>
Operator	Tecnico	64
	Trainer	24
	Lead operator	19
Engineer Tecnico	Lead Engineer	17
	Engineer	12
	Supervisore	9
Supervisore	Engineer	9
Impiegato	Manager	9
	Impiegato specialista	7
	Manager	3
Lead Engineer	Manager	3
Impiegato specialista	Manager	2
	Supervisore	2

<b>"Regressioni" → Casi più frequenti per ciascun ruolo</b>		
<b>Da</b>	<b>A</b>	<b>N</b>
Lead operator	Operator	7
Tecnico	Operator	5
Supervisore	Operator	5
Manager	Ingegnere	4
Lead engineer	Engineer	3
Engineer	Operator	3
	Supervisore	3
Impiegato specialista	Impiegato	2
Trainer	Operator	2



## Skill professionali (5) (campione di 1.045 soggetti)

### Uso di lingue straniere

- **775** collaboratori (**74,2%**) fanno uso di lingue straniere per il proprio lavoro
  - Nel **99,7%** dei casi è l'**inglese**

<b>Classifica delle aree di lavoro per numero di collaboratori che fa uso di lingue straniere</b>		
<b>Pos.</b>	<b>Area</b>	<b>%</b>
1	Information technology	100%
<i>Ex equo</i>	Financial and institutional relations	100%
<i>Ex equo</i>	Marketing	100%
4	Flash R&D	94,7%
5	Purchasing and logistic	93,3%
6	Administrative	84,2%
7	Operation	70%





## Skill professionali (6) (campione di 1.045 soggetti)

### Le competenze **tecniche** più diffuse

	Totale	%
Informatica di base	451	43,2
Sicurezza	328	31,4
Fisica	149	14,3
Chimica	135	12,9
Impiantistica meccanica	122	11,7
Impiantistica elettrica	118	11,3
Informatica avanzata	96	9,2
Progettazione tecnologica	78	7,5
Ingegneria di gestione	77	7,4
Matematica	75	7,2

### Le competenze di **management** più diffuse

	N	%
Formazione/training	398	38,1
Lingue straniere	171	16,4
Controllo di gestione	168	16,1
Logistica	68	6,5
Amministrazione	61	5,8
Acquisti	38	3,6
Legislazione	29	2,8
Finanza	21	2,0
Marketing	8	0,8
Vendita	3	0,3

- Le competenze di **management** (Acquisti, Legislazione, Finanza, Marketing, Vendita) rivelano minore diffusione e radicamento





## Skill professionali (7) (campione di 1.045 soggetti)

### Le metodologie di lavoro più utilizzate

	Valori assoluti			Valori percentuali		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Lavoro in team	172	673	845	86,4	79,6	80,9
Rispetto delle procedure	123	519	642	61,8	61,3	61,4
Problem solving	71	431	502	35,7	50,9	48,0
Pianificazione	66	243	309	33,2	28,7	29,6
Orientamento al risultato	70	201	271	35,2	23,8	25,9
Gestione collaboratori	12	148	160	6,0	17,5	15,3
Misurazione del risultato	13	107	120	6,5	12,6	11,5
Progettazione e ricerca	6	58	64	3,0	6,9	6,1
Decision making	3	12	15	1,5	1,4	1,4

- In proporzione le **donne** utilizzano con maggiore frequenza (*freccia verde verso l'alto*) il **“lavoro in team”** (+6,8% rispetto agli uomini), la **“pianificazione”** (+9,4%) e l’**“orientamento ai risultati”** (+11,4%)
- Gli **uomini** utilizzano maggiormente il **“problem solving”** (+15,2% rispetto alle donne), la **“gestione dei collaboratori”** (+11,5%) e la **“misurazione del risultato”** (+6,1%)
- Solo **15 su 1.045** (1,4%) i collaboratori che attuano il **“decision making”**





## Skill professionali (8) (campione di 1.045 soggetti)

### Relazioni con l'estero

- **20,5%** viaggia all'estero per lavoro, ma solo l'**1,2%** "regolarmente"
  - Classifica per area di lavoro MIT:
    - "Information technology" (**56,7%**)
    - "Marketing" (**50%**)
    - "Flash R&D" (**42,1%**)
- **63,1%** lavora con tecnici e collaboratori stranieri, solo il **16,8%** "regolarmente"
  - Classifica per area di lavoro MIT:
    - "Information technology" (**95,5%**)
    - "Flash R&D" (**94,7%**)
    - "Financial and institutional relations" (**87,5%**)
    - "Marketing" (**75%**)
- **USA (47,6%)** è il paese estero col quale si registra la maggior frequenza di collaborazioni di lavoro; seguono **Giappone (17,3%)** e **Nord Europa (15,9%)**.

### Studio e aggiornamento

- **92,1%** svolge attività di studio e aggiornamento, il **54,2%** "regolarmente"
  - Classifica per area di lavoro MIT (considerando solo le attività di studio e aggiornamento "regolari" e non "occasionali"):
    - "Information technology" (**79,1%**)
    - "Flash R&D" (**73,7%**)
    - "Marketing" (**75%**)
    - "Financial and institutional relations" (**62,5%**)
    - "Purchasing and logistic" (**60%**)
    - "Operation" (**51,6%**)
    - "Administrative" (**50,9%**)

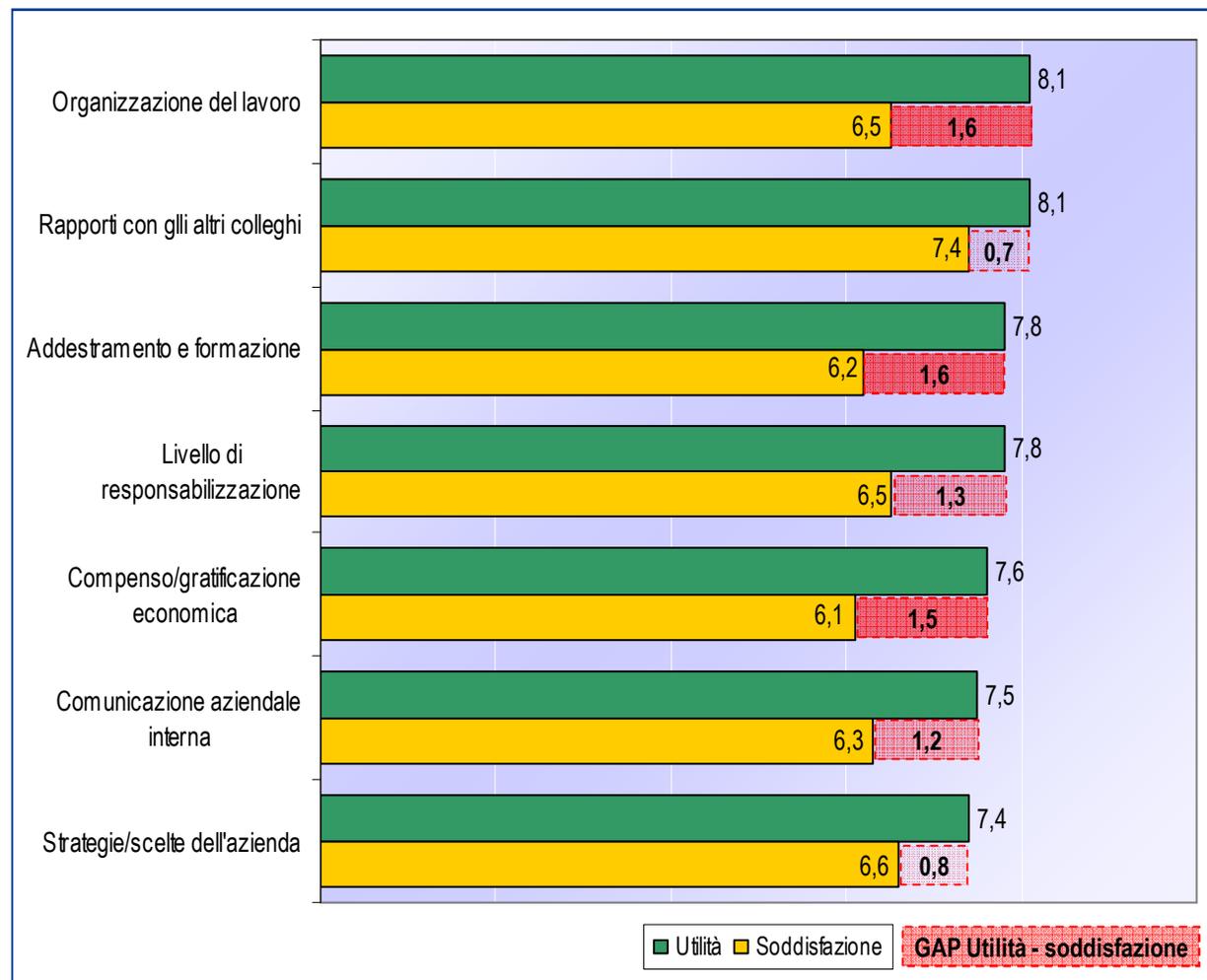




# Identità di vissuto in Micron (1) (campione di 1.045 soggetti)

## Livello medio di utilità e soddisfazione rispetto ad alcuni fattori di lavoro

- In generale giudizi molto positivi sia per “**utilità**” che per “**soddisfazione**”
- GAP maggiore su
  - “**Organizzazione del lavoro**”
  - “**Addestramento e formazione**”
  - “**Compenso/gratificazione economica**”
- GAP minore su
  - “**Rapporti col gli altri colleghi**”
  - “**Strategie/scelte dell’azienda**” ( ma è percepito come meno utile).



Ogni collaboratore poteva esprimere per ciascun fattore un giudizio da 1 (min) a 9 (max)





## Identità di vissuto in Micron (2) (campione di 1.045 soggetti)

- **“Operation”** l’area con i livelli di soddisfazione **più alti**, in particolare per:
  - Addestramento e formazione **(voto medio 8)**
  - Compenso/gratificazione economica **(6,2)**
  - Comunicazione aziendale interna **(6,4)**
  - Strategie/scelte dell’azienda **(6,7)**
- **“Purchasing and logistic”** l’area con i livelli di soddisfazione **più bassi**, in particolare per:
  - Organizzazione del lavoro **(voto 5,9)**
  - Rapporti con gli altri colleghi **(6,9)**
  - Compenso/gratificazione economica **(5,3)**
  - Strategie/scelte dell’azienda **(5,9)**

Livelli massimi (↑) e minimi (↓) di soddisfazione per area di lavoro

1. Organizzazione del lavoro *(media = 6,5)*

- ↑ Marketing → 7,8
- ↓ Flash R&D → 5,9
- ↓ Purchasing and logistic → 5,9

2. Rapporti con gli altri colleghi *(media = 7,4)*

- ↑ Marketing → 8
- ↓ Administrative → 6,9
- ↓ Purchasing and logistic → 6,9

3. Addestramento e formazione *(media = 6,2)*

- ↑ Operation → 8
- ↓ Marketing → 4,5

4. Livello di responsabilizzazione *(media = 6,5)*

- ↑ Marketing → 7,3
- ↓ Administrative → 6,2

5. Compenso/gratificazione economica *(media = 6,1)*

- ↑ Operation → 6,2
- ↓ Purchasing and logistic → 4,3

6. Comunicazione aziendale interna *(media = 6,3)*

- ↑ Operation → 6,4
- ↓ Financial and institutional relations → 5,6

7. Strategie/scelte dell’azienda *(media = 6,6)*

- ↑ Operation → 6,7
- ↓ Purchasing and logistic → 5,9

Ogni collaboratore poteva esprimere per ciascun fattore un giudizio da 1 (min) a 9 (max)





## Identità di vissuto in Micron (3) (campione di 1.045 soggetti)

- Il campione giudica importante impegnarsi soprattutto su:
  - Organizzazione del lavoro **(voto medio 8,1)**
  - Rapporti con gli altri colleghi **(8,1)**
- Ritiene invece meno importante impegnarsi su:
  - Comunicazione aziendale interna **(7,5)**
  - Strategie/scelte dell'azienda **(7,5)**
- In generale si registra comunque un'elevata volontà ad impegnarsi per tutti i fattori considerati.

**Livello medio di impegno personale verso i fattori di lavoro**

*Ogni collaboratore poteva esprimere per ciascun fattore un giudizio da 1 (min) a 9 (max)*

<i>Organizzazione del lavoro</i>	8,1
<i>Rapporti con gli altri colleghi</i>	8,1
<i>Addestramento e formazione</i>	7,9
<i>Livello di responsabilizzazione</i>	7,9
<i>Compenso/gratificazione economica</i>	7,6
<i>Comunicazione aziendale interna</i>	7,5
<i>Strategie/scelte dell'azienda</i>	7,5





## Identità di vissuto in Micron (4) (campione di 1.045 soggetti)

- I primi tre miglioramenti ritenuti prioritari dal campione sono:
  - **Corsi di formazione** → **44,6%**
  - **Servizio mensa** → **36%**
  - **Comunicazione obiettivi** → **35,6%**

<b>Gli "altro" più rilevanti</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Valorizzare le professionalità	12	<b>6,0</b>
Capacità di gestione di supervisor e manager	11	<b>5,5</b>
Formazione meno teorica	11	<b>5,5</b>
Gestione del personale	10	<b>5,0</b>

<b>Miglioramenti</b>	<b>Valori assoluti</b>			<b>Valori percentuali</b>		
	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
<b>Corsi di formazione</b>	83	383	<b>466</b>	41,7	45,3	<b>44,6</b>
<b>Servizio mensa</b>	79	297	<b>376</b>	39,7	35,1	<b>36,0</b>
<b>Comunicazione obiettivi</b>	60	312	<b>372</b>	30,2	36,9	<b>35,6</b>
Centro sportivo polifunzionale (struttura)	46	228	<b>274</b>	23,1	27,0	<b>26,2</b>
Comunicazione risultati	40	203	<b>243</b>	20,1	24,0	<b>23,3</b>
Flessibilità orari di lavoro	48	190	<b>238</b>	24,1	22,5	<b>22,8</b>
Asilo aziendale	55	113	<b>168</b>	27,6	13,4	<b>16,1</b>
Borse di studio per i figli	26	129	<b>155</b>	13,1	15,2	<b>14,8</b>
Servizio trasporti	32	116	<b>148</b>	16,1	13,7	<b>14,2</b>
Servizio infermeria	23	96	<b>119</b>	11,6	11,3	<b>11,4</b>
Centro sportivo ricreativo (associazione)	2	48	<b>50</b>	1,0	5,7	<b>4,8</b>
Servizio banca	12	34	<b>46</b>	6,0	4,0	<b>4,4</b>
Altro	8	94	<b>102</b>	4,0	11,1	<b>9,8</b>





## Identità di vissuto in Micron (5)

(campione di 1.045 soggetti)

- I miglioramenti più richiesti all'interno di ciascuna area sono:
  - “**Corsi di formazione**” per Administrative (**59,9%**), Information technology (**50,7%**) e Operation (**44,1%**)
  - “**Asilo aziendale**” per Financial and Institutional relations (**50%**)
  - “**Flessibilità degli orari di lavoro**” per Marketing (**75%**) e Flash R&D (**47,4%**)
  - “**Comunicazione obiettivi**” per Purchasing and Logistic (**53,3%**)

I primi tre miglioramenti per ciascuna area di lavoro

### Administrative

- Corsi di formazione → **50,9%**
- Comunicazione obiettivi → **43,9%**
- Centro sportivo polifunzionale (struttura) → **33,3%**

### Financial and institutional relations

- Asilo aziendale → **50%**
- Servizio mensa → **37,5%**
- Comunicazione obiettivi → **37,5%**
- Borse di studio per i figli → **37,5%**

### Flash R&D

- Flessibilità orari di lavoro → **47,4%**
- Corsi di formazione → **42,1%**
- Borse di studio per i figli → **26,3%**

### Information technology

- Corsi di formazione → **50,7%**
- Centro sportivo polifunzionale (struttura) → **43,3%**
- Comunicazione obiettivi → **37,3%**

### Marketing

- Flessibilità orari di lavoro → **75%**
- Corsi di formazione → **50%**
- Servizio trasporti → **50%**

### Operation

- Corsi di formazione → **44,1%**
- Servizio mensa → **38,8%**
- Comunicazione obiettivi → **35%**

### Purchasing and logistic

- Comunicazione obiettivi → **53,3%**
- Corsi di formazione → **40%**
- Flessibilità orari di lavoro → **40%**





## Micron e sociale (1) (campione di 1.045 soggetti)

**1.005 collaboratori (96,2%) sono d'accordo con l'affermazione/scelta:**  
“MICRON Italia - società italiana di una multinazionale leader nella produzione dei semiconduttori - ritiene determinante, per il successo del proprio futuro industriale, sviluppare anche un ruolo sociale nel territorio”.

	Valori assoluti			Valori percentuali		
	F	M	Totale	F	M	Totale
D'accordo	194	811	1.005	97,5	95,9	96,2
In disaccordo	1	26	27	0,5	3,1	2,6
NR	4	9	13	2,0	1,1	1,2
<b>Totale</b>	<b>199</b>	<b>846</b>	<b>1.045</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**572** collaboratori su 1.005 (**56,9%**) motivano il “sì”, con motivazioni basate su

- Radicamento e collaborazione → **332** (33% dei “sì”)
- Immagine aziendale e leadership → **126** (12,5%)
- Efficienza e convenienza tecnica → **114** (11,3%)

**18** collaboratori su 27 (**66,6%**) motivano il “no”, con motivazioni basate su

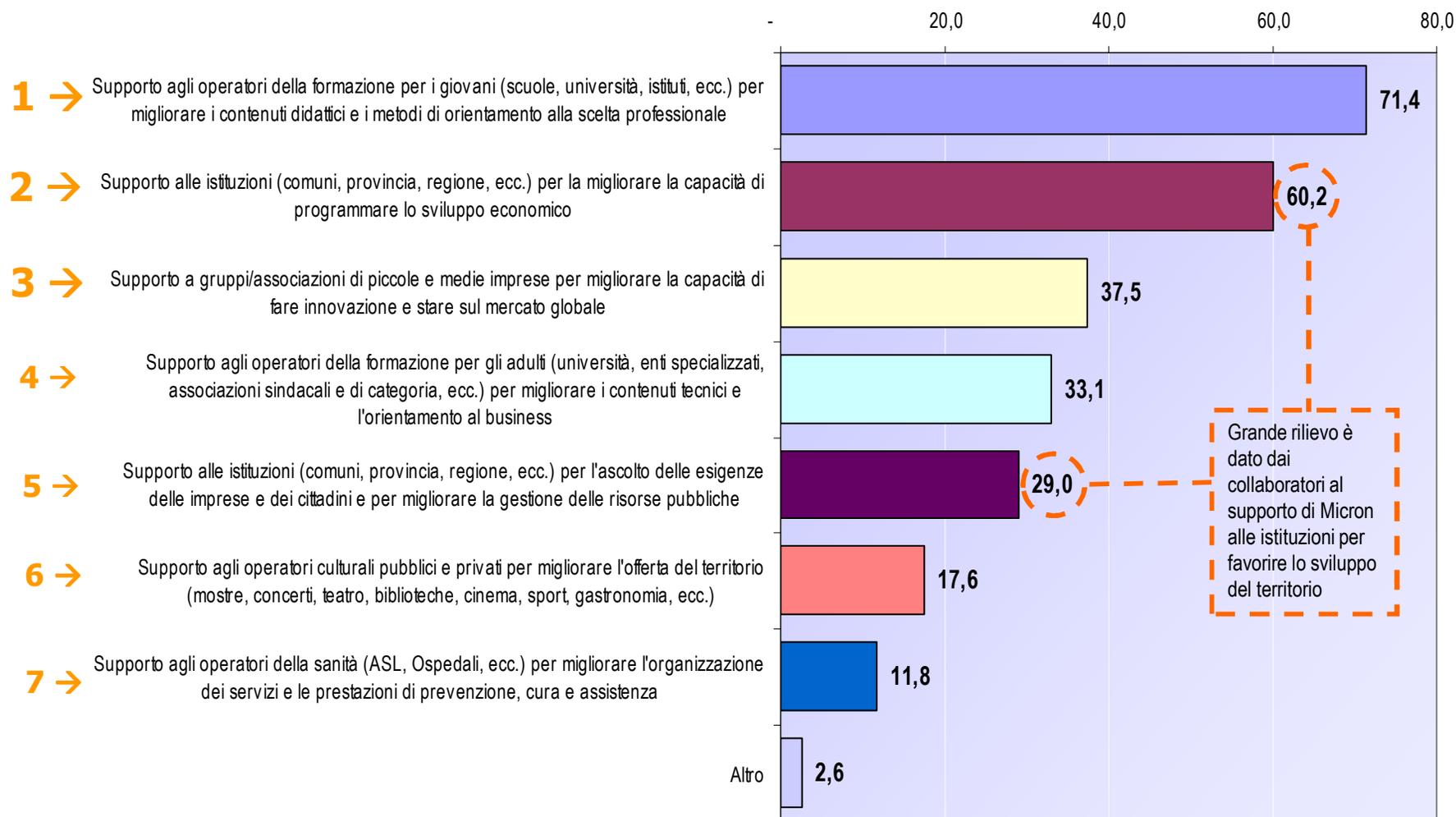
- Efficienza e convenienza tecnica → **7** (25,9% dei “no”)
- Radicamento e collaborazione → **6** (22,2%)
- Immagine aziendale e leadership → **5** (18,5%)





## Micron e sociale (2) (campione di 1.045 soggetti)

### Le priorità sociali che Micron dovrebbe affrontare sono





## Micron e sociale (3) (campione di 1.045 soggetti)

### La prima priorità sociale → per ciascuna area di lavoro

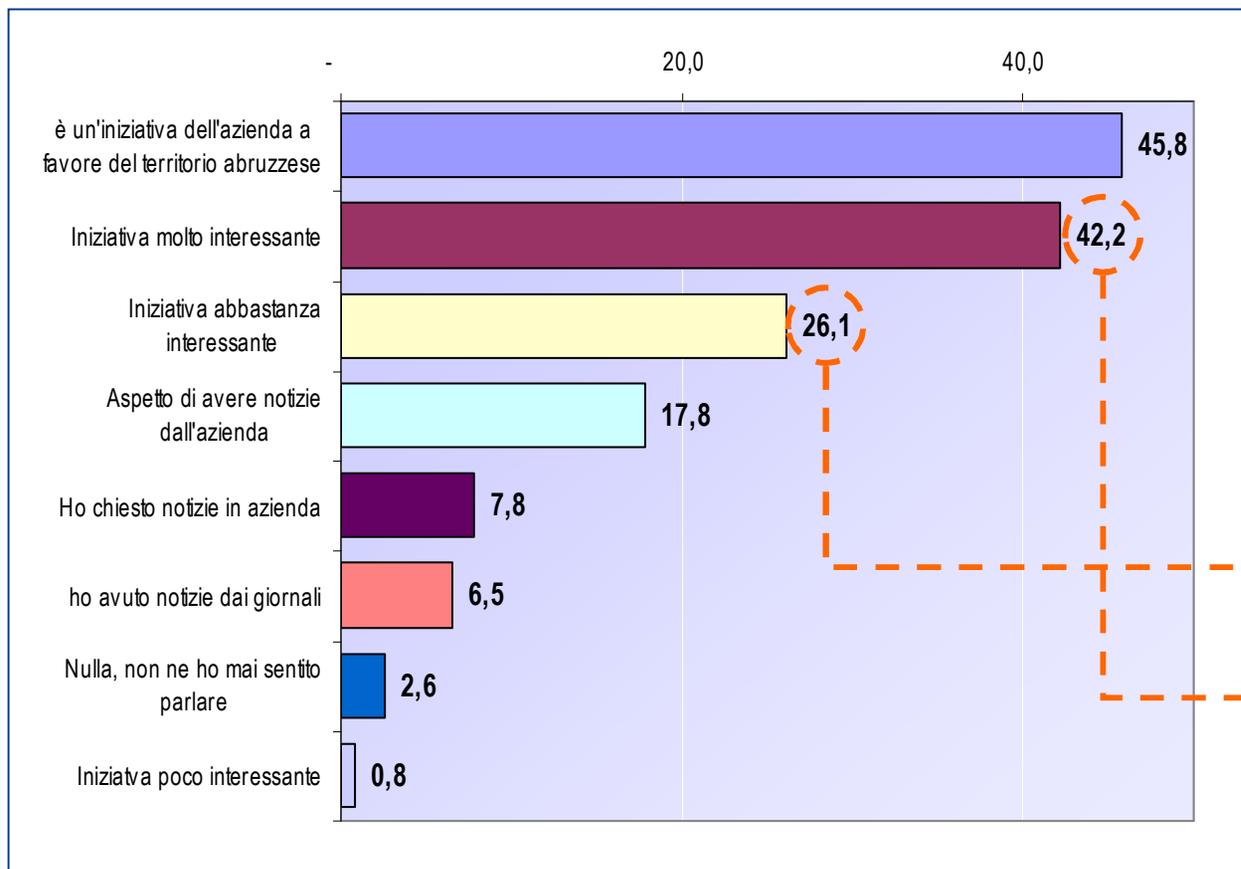
- “supporto agli operatori della formazione per i giovani (scuole, università, istituti, etc.) per migliorare i contenuti didattici e i metodi di orientamento alla scelta professionale” è la priorità più importante per
  - Flash R&D → 82,5%
  - Information technology → 76,1%
  - Operation → 72,1%
- “supporto alle istituzioni (comuni, provincia, regione, etc.) per la capacità di programmare lo sviluppo economico” è la priorità più importante per
  - Administrative → 82,5%
  - Purchasing and logistic → 70%
  - Financial and institutional relations → 62,5%
- “supporto a gruppi/associazioni di piccole e medie imprese per migliorare la capacità di fare innovazione e stare sul mercato globale” è la priorità più importante per
  - Marketing → 75%





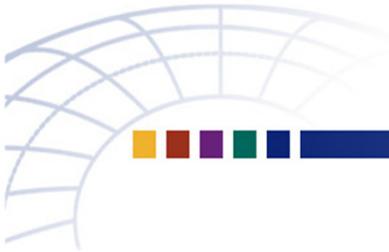
# Micron e M<sup>3</sup> (campione di 1.045 soggetti)

## Micron ha recentemente avviato il Progetto M<sup>3</sup>: cosa sai di questa attività?



- Oltre il **45%** del campione ha già sentito parlare del progetto, ma un **17%** aspetta di avere informazioni da parte dell'azienda.
- Solo il **2,6%** non ha mai sentito parlare dell'iniziativa
- Nel complesso il **68,3%** ritiene l'iniziativa molto o abbastanza interessante





# Grazie dell'attenzione

Analisi, elaborazioni, proposte, modelli e piani di lavoro sono realizzate da  
Studio Giaccardi & Associati in collaborazione con Sagitta Srl per conto di Micron Technology Italia Srl

© All rights reserved, Avezzano (AQ) aprile 2005

