

Documento di progettazione del corso di laurea triennale in Business Administration (L18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale)

Allegato 1 - Consultazioni indirette

Istat- Rapporto sulla competitività dei settori produttivi (Rapporto 2021)

Il rapporto sulla competitività dei settori produttivi fornisce un quadro informativo dettagliato sulla struttura e le dinamiche del sistema produttivo italiano.

In generale, il 2020 è stato segnato da un clima di incertezza e forte rallentamento globale a causa delle misure straordinarie adottate a livello nazionale e internazionale a causa della pandemia. Tutte le principali economie mondiali sono state interessate da una fase recessiva e la crisi ha avuto un impatto immediato e dirompente anche sui flussi di commercio estero.

Di fronte all'improvvisa crisi le imprese hanno reagito in modo molto differenziato. Circa il 30 % è rimasto "spiazzato" e, pur avendo risentito della caduta dell'attività, a fine 2020 non aveva ancora attuato una strategia di difesa. Un quarto ha reagito attraverso l'introduzione di nuovi prodotti, la diversificazione dei canali di vendita e di fornitura, anche attraverso **il passaggio a servizi on line ed e-commerce**, l'intensificazione delle relazioni esistenti o l'attivazione di nuove forme di relazioni produttive con altre imprese. Infine, un quinto ha intrapreso misure di **profonda riorganizzazione dei processi** e degli spazi di lavoro, orientandosi verso la transizione digitale o **l'adozione di nuovi modelli di business**.

Una conseguenza della pandemia è **l'accelerazione del processo di trasformazione digitale delle imprese**, con **interventi su processi aziendali chiave** come la comunicazione interna, la comunicazione all'esterno e i canali di commercializzazione di prodotti e servizi e **investimenti in beni immateriali** (server cloud, postazioni di lavoro virtuali, software per la gestione condivisa di progetti, strumenti di e-commerce)

In Italia la crisi ha coinvolto nel 2020 tutti i settori produttivi, pur con intensità relativamente diverse. Il valore aggiunto è diminuito dell'11,1 per cento nell'industria in senso stretto e l'unico comparto del terziario che ha segnato un'espansione dell'attività è quello dei servizi di informazione e comunicazione (cresciuto nel 2020 dell'1,9%) mentre nel settore manifatturiero (la cui flessione è stata dell'11,4 per cento) la crisi ha avuto un impatto molto eterogeneo.

Le informazioni disponibili per l'economia italiana riferiti ai primi mesi del 2021 mostrano un trend positivo. Si è registrato a gennaio un **recupero congiunturale** (+1,0 per cento) della produzione industriale e un netto incremento congiunturale del commercio estero: mettendo a confronto il trimestre novembre-gennaio con il periodo agosto-ottobre si evidenzia una crescita del 2,4 per cento nelle esportazioni e una ancora più sostenuta (3,4 per cento) delle importazioni. L'indice di fiducia delle imprese ha registrato in febbraio un marcato progresso, generalizzato tra i settori, con in particolare un recupero di tutte le componenti dell'indicatore nell'industria manifatturiera e in quella delle costruzioni. Anche le **attese sull'occupazione segnalate dalle imprese mettono in evidenza decisi miglioramenti**, diffusi tra i settori.

Alma Laurea "XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati" (Rapporto 2021)

Nel 2020 il tasso di occupazione è diminuito del 4,9 % per i laureati di primo livello ma tale brusca contrazione viene in buona parte **attribuita alle misure adottate per fronteggiare l'emergenza sanitaria** ed interviene dopo alcuni anni durante i quali si è assistito a una **lenta, ma costante, ripresa** della capacità di assorbimento del mercato del lavoro.

Assume rilievo, inoltre, il ruolo di alcuni **predittori dell'occupabilità**: il punteggio negli esami; il rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti; ma anche lo sviluppo di competenze trasversali. A parità di ogni altra condizione, infatti, le **esperienze lavorative**, di qualsiasi natura, le **competenze informatiche**, i tirocini/stage compiuti durante gli studi, le esperienze di **studio all'estero** sono tutti elementi che rafforzano la probabilità di lavorare, entro un anno dal conseguimento del titolo.

Viene chiarito che innovazione e **life-long learning** devono rappresentare i nuovi punti cardinali verso cui indirizzare le politiche attive, anche educazionali, del nuovo millennio. È proprio per far fronte a tali esigenze che l'Ateneo ha iniziato un **processo di innovazione della didattica** che coinvolge tanto le lauree triennali quanto quelle magistrali, su tutti i dipartimenti.

Occorre rilevare, inoltre, come ad un anno dalla triennale, oltre la metà dei laureati di primo livello prosegue il percorso formativo iscrivendosi ad un corso di laurea di secondo livello, e solo il 32,6% decide di immettersi direttamente nel mercato del lavoro anche in attività lavorative.

A un anno dal conseguimento del titolo di primo livello, il tasso di occupazione è pari al **69,2%**, 4,9 punti percentuali in meno rispetto alla rilevazione del 2019 sui laureati di primo livello del 2018. Lo stesso tasso raggiunge l'**84,9%** a tre anni dalla laurea e l'**88,1%** a 5 anni dalla laurea.

Con riferimento al gruppo disciplinare economico, si evidenzia come la percentuale di laureati di primo livello dell'anno 2015 intervistati a cinque anni dal conseguimento del titolo è pari all' 85,9 al **sesto posto** dei 14 gruppi disciplinari presi come riferimento.

Dati ANS – Anagrafe Nazionale Studenti

Nel Lazio, si passa complessivamente da 177.464 iscritti a Corsi di Laurea nel 2018-2019 a 177.719 nel 2019-2020 e a 179.375 nel 2020/2021 con una tendenza complessiva in aumento.

Report annuale Popolazione studentesca – Rilevazione A.A. 2020/2021 della LUISS

Negli ultimi anni emerge **una tendenza generale nettamente positiva** sul numero degli iscritti sia a livello di Ateneo che di Dipartimento.

In particolare, il Dipartimento di Impresa e Management è passato da 8.664 iscritti nel 2016/2017 a **9.771 nel 2020/2021**.

Rapporto Excelsior: Previsione dei fabbisogni occupazionali in Italia a breve termine (2018-2022)

Nel quinquennio 2018-2022 il fabbisogno di laureati dell'intero sistema economico nazionale dovrebbe raggiungere le 778.000 unità. La quota maggiore (25%) riguarderà i **laureati nel campo economico-sociale**, pari 191.000 unità, di cui 151.000 del gruppo economico-statistico e 40.000 del gruppo politico-sociale. I principali risultati del Rapporto sembrano indicare: uno scenario benchmark con crescita dell'occupazione dello 0,5 medio annuo tra il 2018 ed il 2022; uno scenario positivo con crescita pari allo 0,9 medio annuo. Le previsioni effettuate non considerano, tuttavia, il rischio di automazione che implicherebbe che il 12% del fabbisogno previsto sia sostituito da macchinari, algoritmi e computer. I laureati e diplomati rappresenterebbero il 62% del fabbisogno complessivo. Il confronto dell'evoluzione del fabbisogno di laureati con l'andamento previsto dell'offerta di titoli universitari, indica una possibile carenza di offerta che potrebbe in parte essere colmata attingendo allo stock di disoccupati.

Osservatorio Università - Imprese CRUI (Quaderno n.1 Le competenze trasversali per l'Higher Education) e Wollybi job vacancy

Il principale vantaggio che l'analisi delle Web job vacancy fornisce rispetto alle classiche analisi basate sulle survey risiede in tre fattori chiave: 1) time-to-market ridotto da 4 mesi a near-real-time; 2) l'analisi della domanda ad un livello geografico dettagliato; 3) scoperta di fenomeni del mercato del lavoro più legati ai dati, e non in accordo ad un modello predeterminato. Per il centro Italia il settore "Servizi di informazione e comunicazione" mostra la quota prevalente di

annunci (25%, oltre 8 mila annunci); tale quota è la più elevata su tutto il territorio nazionale. Segue il settore manifatturiero con il 17% degli annunci rivolti a questa area territoriale. La stessa analisi può essere replicata per ciascun gruppo professionale, per cogliere le differenze al loro interno. La domanda, nelle diverse aree geografiche, per Professioni intellettuali e scientifiche avviene nei seguenti settori:

- Centro Italia: il settore Servizi di informazione e comunicazione mostra la quota più alta di annunci per il gruppo professionale in analisi (34%, oltre 5 mila annunci); segue il settore Attività professionali, scientifiche e tecniche con il 18%;
- Nord-Est: i settori “Attività manifatturiere” e “Attività professionali, scientifiche e tecniche” in questa area geografica hanno la quota prevalente di annunci pari al 23% ciascuno. Rispetto alle altre aree geografiche tali settori hanno le quote più alte;
- Nord-Ovest: in questa area geografica è il settore Servizi di informazione e comunicazione ad avere la quota più alta di annunci e pari al 29% (oltre 10 mila); seguono con il 18% ciascuno i settori “Attività manifatturiere” e “Attività professionali, scientifiche e tecniche”;
- Sud e Isole: in questa area geografica sono i settori “Attività professionali, scientifiche e tecniche” e “Servizi di informazione e comunicazione” a mostrare la quota prevalente di annunci e pari al 20% ciascuno.

Analisi job vacancy su web – aggiornamento 2020 su annunci pubblicati nel 2019

L’analisi si riferisce agli annunci pubblicati nel 2019 su piattaforme di annunci di lavoro relative all’Offerta Formativa Luiss e tiene in considerazione gli annunci testuali liberi, composti in genere di un titolo ed una descrizione dettagliata della posizione lavorativa, noti come Web Job Vacancy.

In riferimento al CdS magistrale in Management si segnalano le seguenti figure professionali di maggior rilievo:

- Account Manager Associate;
- Addetto alla Pianificazione e Controllo;
- Strategic Innovation Specialist;
- Specialisti in pianificazione strategica;
- Financial Manager Associate.

L’analisi individua le competenze hard, soft e digital collegate alle singole figure professionali, tra le quali si evidenziano, ad esempio, la capacità di gestire dati informazioni e contenuti digitali, di utilizzare sistemi di comunicazione online, di pensare in modo analitico, di analizzare i dati, di adattarsi a ruoli diversi, di definire le priorità e pianificare le attività.

Inserimento Professionale dei laureati LUISS a cura dell’Ufficio Studi e Valutazione (2021)

Nel 2021, la pandemia dovuta al Covid-19 ha fortemente condizionato gli sviluppi dell’economia e della società, in Italia e nel resto del mondo. L’indagine sull’inserimento professionale dei laureati 2021 fotografa un quadro in cui risultano infatti evidenti gli impatti della crisi nell’entrata nel mondo del lavoro per i neolaureati Luiss, anche se, in generale, si registra una complessiva tenuta rispetto alla situazione degli altri atenei.

Il target di riferimento dell’indagine 2021 è rappresentato dai 4.583 laureati magistrali Luiss che hanno conseguito il titolo nel 2015, nel 2017 e nel 2019, intervistati rispettivamente a cinque, tre ed un anno dal conseguimento della laurea. Si è scelto di non intervistare i laureati triennali in quanto oltre il 90% di loro, dopo la laurea, prosegue gli studi (alla Luiss o altrove).

Gli ultimi anni sono caratterizzati da un trend positivo del processo di internazionalizzazione che, nell'indagine 2021, ha riguardato più della metà dei laureati intervistati ad un anno dal conseguimento del titolo (55,2%). In continua crescita anche il numero di laureati che ha svolto un tirocinio durante gli studi, che riguarda 8 laureati su 10.

Il tasso di occupazione per gli intervistati ad 1 anno dal conseguimento del titolo è pari a 86% (era 94% nel 2020)

Si segnala che:

- Il tasso di occupazione dei laureati Luiss si conferma superiore rispetto alla media degli altri atenei nazionali;
- Ad 1 anno dal conseguimento del titolo è pari al **86%** (era 94% nel 2020) mentre è più stabile il dato per i laureati a 3 e 5 anni, rispettivamente pari a **93%** (era 95% nel 2020) e **94%** (era 95% nel 2020);
- Il tempo medio di attesa tra il momento della laurea e il primo lavoro è **inferiore a 2 mesi** per i laureati a 1 anno;
- Segnali positivi arrivano dalla rete del network Luiss che accompagna i neolaureati nel momento dell'ingresso nel mondo del lavoro: **5 occupati su 10 avevano già una proposta di lavoro prima della laurea**;
- A livello di Ateneo, lo stipendio netto dei laureati Luiss è maggiore rispetto allo stipendio dei laureati di AlmaLaurea.
- Continua ad essere molto alta (anche se in lieve calo probabilmente per gli effetti della crisi) la soddisfazione per l'esperienza universitaria Luiss: **l'88%** degli intervistati si iscriverebbe nuovamente alla Luiss (era 92% nel 2020).

La scelta di non considerare nel target di riferimento i laureati triennali è giustificata dal fatto che oltre il 90% di loro, dopo la laurea, prosegue gli studi alla Luiss o altrove.

Il tasso di occupazione calcolato sulla forza lavoro dei laureati del Dipartimento di Economia e Management è pari:

- A **1 anno** dalla laurea all'**88,8%**.
- A **5 anni** dalla laurea al **96,5%**.

Report sui questionari compilati dai tutor aziendali sui tirocinanti Luiss a cura dell'Ufficio Studi e Valutazione Luiss in collaborazione con il Career Service Luiss (2020)

Il report espone i risultati del 2020 relativamente alla valutazione espressa dai tutor aziendali assegnati ai tirocinanti Luiss.

Vengono riportate le medie dei punteggi da 1 a 4 per Dipartimento e per Corso di Studi.

In riferimento alla valutazione complessiva sulla base dell'attività del tirocinante a livello di singoli CdS, il 94% dei tutor aziendali che hanno affiancato studenti iscritti al CdS triennale in Economia e Management dichiara che considererebbe la selezione di nuovi studenti Luiss. Avendo riguardo al CdS triennale in Management and Computer Science e al CdS magistrale in Management and Politics, il 100% dei tutor aziendali dichiara che considererebbe la selezione di nuovi studenti Luiss.

Si veda anche allegato n. 3 del Documento di Progetto a [questo link](#)

CEFOP: Analisi della transizione Università – Lavoro delle laureate e dei laureati dell'università LUISS – Guido Carli (dicembre 2019)

In aggiunta alla tradizionale indagine curata da LUISS (indagine campionaria AlmaLaurea per gli atenei consorziati) e da ISTAT (indagine campionaria con cadenza triennale) sono disponibili due fonti di natura amministrativa utilizzate da quest'indagine. La prima fonte è l'Anagrafe laureati LUISS. La seconda fonte è rappresentata dai dati del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (COOB) curata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali le quali descrivono per ogni lavoratore dipendente i principali eventi che ne caratterizzano la carriera lavorativa. Si identifica con il termine "abbinato" il laureato che abbia stipulato un contratto di lavoro subordinato o para subordinato della durata di almeno un giorno.

Nell'ambito dell'analisi della transizione Università-lavoro si è ritenuto opportuno escludere i soggetti che hanno conseguito il diploma di laurea triennale, dal momento che una quota rilevante di questi laureati prosegue negli studi accademici e non si rivolge al mercato del lavoro e ha preso, quindi, in considerazione 9.041 studenti che dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2018 hanno conseguito diplomi di laurea magistrali (LM) o a ciclo unico (LMCU) presso l'Università Luiss Guido Carli.

Le percentuali di abbinati su laureati nei 6 anni di osservazione sono **86,1% Impresa e Management**, 83,1% per i laureati magistrali dei Dipartimenti di Economia e Finanza; 74,1% per i laureati magistrali del Dipartimento di Scienze Politiche e 37,2% per i laureati magistrali a ciclo unico del Dipartimento di Giurisprudenza.

In generale, la quasi totalità dei contratti attivati rientra nella categoria di "contratti a termine". Fra i 16.142 contratti la maggior parte (33,1%) è di tirocinio, contro il 21,3% dei contratti a tempo determinato e il 18,1% a tempo indeterminato.

Se si prendono in considerazione i laureati abbinati a contratti è lecito analizzare le coorti annuali, cioè raggruppare i laureati di uno stesso anno (ad esempio il 2013). Tale analisi permette di misurare la "tenuta occupazionale" anno dopo anno in condizioni di ceteris paribus, cioè a parità di anno di laurea.

Analisi delle tipologie di professioni svolte dai laureati abbinati LUISS sulla base della Classificazione delle professioni ISTAT CP2011: sono coerenti con il titolo di studio "Laurea di secondo livello" i gruppi di professione 1, 2 e 3 rispettivamente "Legislatori, imprenditori e alta dirigenza", "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" e "Professione tecniche".

Dei 3.932 laureati magistrali del Dipartimento di Impresa e Management l'86,1% rientra nella categoria di abbinati: **3.384 soggetti hanno, cioè, attivato almeno un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato**, secondo quanto risulta dall'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. Sono **1.827 gli abbinati della LM "Gestione d'impresa"**; 405 gli abbinati della LM "Amministrazione finanza e controllo"; 895 gli abbinati della LM "Management" e 257 quelli della LM "Marketing".

TIPOLOGIA DI CONTRATTO. I soggetti abbinati della LM "**Gestione d'impresa**" attivano 5.221 contratti, di cui il 21,3% risulta a tempo indeterminato e il 21,4% determinato, **una delle percentuali più alte rilevate**. Per i 450 abbinati per la LM "Amministrazione finanza e controllo" risultano attivati 938 contratti, di cui il 20,7% a tempo indeterminato e 32,8% risulta essere un contratto di tirocinio. I soggetti abbinati della LM "Management" attivano 2.252 contratti; quest'ultimi fanno capo, per la maggior parte, alle seguenti tipologie: contratto di tirocinio, che copre il 36,1% del totale; contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato, i quali coprono rispettivamente il 23,5% e il 18,4% del totale dei contratti stipulati. Infine, i 257 abbinati della LM "Marketing" attivano 594 contratti, di cui il 49,5% risulta essere un contratto di tirocinio, il 20,4% un contratto a tempo determinato e 9,4% a tempo indeterminato.

TIPOLOGIA DI PROFESSIONE. Il **65,8%**, 62,8%, 70,0% e 68,8% dei contratti sono coerenti rispettivamente per le LM "**Gestione d'impresa**", "Amministrazione finanza e controllo", "Management" e "Marketing".

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ ECONOMICA DELL'IMPRESA (ATECO). Per tutti i corsi, a eccezione di "Marketing", sono le attività economiche "Attività professionali, scientifiche e tecniche", i "Servizi di informazione e comunicazione" e le "Attività finanziarie e assicurative" ad occupare i primi posti nella distribuzione dei contratti e delle giornate di contratto.

“Marketing” si distingue per il “Commercio all’ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli”, per le “Attività manifatturiere” e per i “Servizi di informazione e comunicazione”

Fonte: al fine di avere una visione prospettica è stato inoltre consultato il *Programma Nazionale della Ricerca MIUR 2018-20* che indica le aree strategiche su cui punta il MIUR anche nell’erogazione dei fondi sulla ricerca e che include, tra le 12 aree di specializzazione, Cultural Heritage.

CEFOP: Appendice all’Analisi della transizione Università – Lavoro delle laureate e dei laureati dell’università LUISS – Guido Carli (dicembre 2019)

L’Appendice prende in considerazione tutti i contratti stipulati dai laureati e dalle laureate di LUISS, dopo il conseguimento del titolo di laurea Magistrale o a Ciclo Unico.

Per quanto attiene ai corsi di laurea magistrale vocazionali rispetto al CdS triennale di Business Administration, ovvero i CdS di Management, Gestione d’Impresa (ora Strategic Management), Marketing e Amministrazione Finanza e Controllo si rileva quanto segue.

In merito ai laureati del CdS in Management si evidenzia come il maggior numero di contratti sia stato stipulato con la qualifica di “Specialisti in risorse umane” (% n. contratti rispetto al n. laureati 16.4%), seguito dalla qualifica “Addetti agli affari generali” (% n. contratti rispetto al n. laureati 13.0%), dalla qualifica “Tecnici del Marketing” (% n. contratti rispetto al n. laureati 8.1%), dalla qualifica “Analisti di Sistema” (% n. contratti rispetto al n. laureati 5.7%) e dalla qualifica “Specialisti in contabilità” (% n. contratti rispetto al n. laureati 5.1%).

In merito ai laureati del CdS in Gestione d’Impresa, si rileva come il maggior numero di contratti sia stato stipulato con la qualifica di “Addetti agli affari generali” (% n. contratti rispetto al n. laureati 16.4%), seguito dalla qualifica “Specialisti in risorse umane” (% n. contratti rispetto al n. laureati 11.6%), dalla qualifica “Specialisti in contabilità” (% n. contratti rispetto al n. laureati 6.9%), dalla qualifica “Tecnici del marketing” (% n. contratti rispetto al n. laureati 7.1%) e dalla qualifica “Analisti di Sistema” (% n. contratti rispetto al n. laureati 2.9%).

In merito ai laureati del CdS in Marketing si rileva come il maggior numero di contratti sia stato stipulato con la qualifica di “Tecnici del marketing” (% n. contratti rispetto al n. laureati 24.1%), seguito dalla qualifica “Addetti agli affari generali” (% n. contratti rispetto al n. laureati 4.9%), dalla qualifica “Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso settore ICT)” (% n. contratti rispetto al n. laureati 4.9%), dalla qualifica “Tecnici della vendita e della distribuzione” (% n. contratti rispetto al n. laureati 4.0%) e dalla qualifica “Analisti di Sistema” (% n. contratti rispetto al n. laureati 4.0%).

In merito ai laureati del CdS in Amministrazione Finanza e Controllo, si rileva come il maggior numero di contratti sia stato stipulato con la qualifica di “Specialisti in contabilità” (% n. contratti rispetto al n. laureati 18.9%), seguito dalla qualifica “Addetti agli affari generali” (% n. contratti rispetto al n. laureati 18.2%), dalla qualifica “Specialisti in risorse umane” (% n. contratti rispetto al n. laureati 12.4%), dalla qualifica “Addetti alla contabilità” (% n. contratti rispetto al n. laureati 3.6%) e dalla qualifica “Contabili” (% n. contratti rispetto al n. laureati 3.0%).

CEFOP: Analisi della transizione Università – Lavoro delle laureate e dei laureati triennali dell’università Luiss Guido Carli (dicembre 2019)

In aggiunta alla tradizionale indagine curata da LUISS (indagine campionaria AlmaLaurea per gli atenei consorziati) e da ISTAT (indagine campionaria con cadenza triennale) sono disponibili due fonti di natura amministrativa utilizzate da quest’indagine. La prima fonte è l’Anagrafe laureati LUISS. La seconda fonte è rappresentata dai dati del Sistema

Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (COOB) curata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali le quali descrivono per ogni lavoratore dipendente i principali eventi che ne caratterizzano la carriera lavorativa.

Tale analisi va inquadrata nell'ambito delle ampie indagini già svolte da LUISS, e precedentemente commentate, che riguardano la transizione dei laureati al lavoro, ed è da considerare come un approfondimento sui soli laureati in corsi di studio triennali.

L'analisi, quindi, ha preso in considerazione 3.005 studenti che dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2018 hanno conseguito diplomi di laurea triennali presso l'università Luiss Guido Carli. I corsi di studio presi in esame sono Economia e Management (classe di laurea L-18), Economics and Business (classe di laurea L-33) e Scienze Politiche (classe di laurea L-36).

Per quanto riguarda il CdS Triennale in Economia e Management, si evidenzia che circa il 55% dei laureati non risultano abbinati, mentre il 58% risultano abbinati, il 64% la percentuale di contratti stipulati.

In riferimento alla tipologia di contratto, la maggior parte sono contratti di tirocinio (425 su 1.035), con un'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato (183 su 1.035) e determinato (169 su 1.035).

Tra le professioni svolte nell'ambito dei contratti si segnalano, ad esempio, quella di legislatori, imprenditori e alta dirigenza; professioni intellettuali o scientifiche; professioni tecniche; professioni qualificate nelle attività commerciali.

L'appendice prende in considerazione tutti i contratti stipulati dai laureati e dalle laureate di LUISS, dopo il conseguimento del titolo di laurea Triennale. In particolare, si fornisce per ogni qualifica professionale, secondo lo standard ISTAT CP2011, il numero di laureati, il numero di contratti e la relativa percentuale, riferita al totale dei contratti stipulati dai laureati di ciascun corso di studi, e il numero di giorni di contratto.

L'analisi dell'inserimento professionale degli studenti triennali L-18 evidenzia le seguenti prime tre professioni per numero di contratti attivati:

4.1.1.2.0 - Addetti agli affari generali

2.5.1.3.1 - Specialisti in risorse umane

3.3.3.5.0 - Tecnici del Marketing

Osservatorio sulle Competenze Digitali 2019

Cultura e competenze digitali sono alla base delle attività di promozione di AICA. Il monitoraggio periodico e l'aggiornamento costante sui riflessi che la trasformazione digitale genera nel mondo del lavoro determinano il cambiamento di professioni e competenze consolidate, introducendo nuove forme e opportunità di lavoro, ma anche necessità che richiedono soluzioni immediate. L'Osservatorio delle Competenze Digitali costituisce un importante e valido supporto sia all'identificazione di nuovi profili professionali, sia allo sviluppo di politiche di formazione, che sono determinanti per la crescita del nostro Paese, anche alla luce di un confronto sempre più competitivo a livello nazionale e internazionale.

La Trasformazione Digitale non è solo fatta di tecnologie e processi ma ha l'impatto di una rivoluzione culturale: è come immaginare di cambiare lingua ad un intero Paese per connettersi con il resto del mondo. E mentre punte avanzate già lo fanno, pensiamo alle imprese digitali, altre restano ancorate al vecchio, tanto nel tessuto socio imprenditoriale quanto nel linguaggio politico-burocratico. Il cambiamento va gestito sia dall'alto con gli stakeholder istituzionali - e questo progetto ne è un esempio - sia dal basso con un lavoro capillare e concreto che ha come fulcro le piccole e medie imprese, ossatura del nostro sistema economico, di cui Assintel è il naturale rappresentante nell'ICT e driver rispetto a tutto l'ecosistema di mercato.

L'innovazione digitale è oggi il più grande motore di sviluppo economico del Paese. E' necessario investire di più sulla formazione delle competenze digitali, non solo per le professioni ICT.

Il Report 2019 dell'Osservatorio Competenze Digitali evidenzia come nuove professioni, nuove competenze, più professionisti esperti (laureati e non), più formazione di qualità, più soft skills siano fattori necessari e urgenti per ridurre la forbice domanda offerta di competenze digitali.

Il progresso tecnologico, la globalizzazione così come la riorganizzazione dei processi produttivi hanno visto l'introduzione non solo di nuove figure professionali (tipicamente legate a fattori tecnologici), ma anche la ridefinizione di professioni consolidate, mediante l'introduzione di nuove skill, che sempre più stanno divenendo abilitanti per molte professioni.

In merito alle competenze richieste nelle offerte di lavoro, nell'osservatorio viene proposto un indicatore che consente di avere una prima visione sintetica delle competenze richieste dalle aziende per le professioni ICT, sia complessivamente sia per ciascuna professione: il Digital Skill Rate (DSR). Tale indicatore mostra la rilevanza delle skill digital, professionali non-digital e soft. L'analisi ha evidenziato una richiesta di competenze non digitali (Non-Digital Skill Rate) del 40%, una richiesta di competenze trasversali (Soft Skill Rate) del 43% e una richiesta di competenze digitali del 14% (Digital Skill Rate o DSR).

I cambiamenti economici e sociali in atto, anche legati all'emergenza sanitaria per Covid-19, sono influenzati dall'innovazione tecnologica e dalla digitalizzazione, che sempre più incidono non solo nella richiesta di professioni ICT nelle aziende dei diversi settori, ma anche nel "modificare" e "trasformare" le professioni tradizionali, caratterizzandole con conoscenze e competenze digitali.

Il mondo delle competenze e skill digitali è molto ampio. Spesso risulta difficile coglierne le caratteristiche e le specificità, quanto meno in modo tale da pianificare e programmare proposte per lo sviluppo e la crescita delle professionalità richieste dalle aziende.

In riferimento ai tre settori analizzati, la pervasività di digital e soft skill è maggiore nel settore dei servizi rispetto al settore commercio, ma ancora inferiore rispetto all'industria.

In particolare, rimane stabile rispetto al 2015 la richiesta di skill digitali media del 19% per le professioni del settore dei servizi, indipendentemente dalle aree aziendali. Fanno eccezione piccole variazioni all'interno di alcune professioni, come l'aumento di skill digitali richieste nelle professioni legate alla gestione del personale e alla segreteria per i processi di supporto e nelle professioni legate a servizi sanitari, consulenza e attività nel turismo, tecniche statistiche e matematiche, giornalismo e pubbliche relazioni per i processi core.

In aggiunta alla rilevanza della componente di skill digitali, è importante osservare la significatività delle skill trasversali (soft skill) con un valore del 45%. Tra le soft skill più significative estratte dagli annunci e raccordate con lo standard ESCO, si riportano le seguenti: adattarsi al cambiamento, conoscenza della lingua inglese, problem solving, sviluppare strategie per risolvere i problemi, team working, analizzare problemi e trovare soluzioni, pensiero creativo, public speaking, gestione del tempo, comunicare con i clienti.

Nel settore del commercio, valori più bassi sia per digital skill rate che per soft skill rate. Come nei servizi, anche nel commercio il DSR è rimasto invariato tra il 2018 ed il 2015 attestandosi sul 14% nelle professioni relative sia a Processi di Supporto e Management sia a Processi di Core Business.

Anche in questo settore si conferma la significatività delle skills trasversali (soft skills), che assumono un valore medio del 48%.

Come negli altri settori anche nell'Industria il DSR è rimasto invariato tra il 2018 ed il 2015 attestandosi sul 17% nelle professioni relative sia a Processi di Supporto e Management sia a Processi di Core Business. In particolare, il DSR risulta

significativo per le aree personale e formazione, acquisti e personale di segreteria nei processi di supporto e, nelle aree disegno industriale, progetti multimediali e matematica e statistica nei processi core.

Un significativo incremento della componente digitale si rileva per le funzioni HR, formazione e segretariali nei processi di supporto e nelle funzioni PR, e matematica e statistica nei processi core.

Molto rilevante nell'Industria la richiesta di soft skill che assumono un valore medio del 32%.

Da ultimo occorre osservare, per quanto concerne il territorio come il nord-ovest, con una percentuale complessiva del 45% (48% nel 2017), è in generale l'area geografica che esprime la maggiore domanda per tutti i profili ICT. Nord-est e centro hanno complessivamente valori simili, 26% il nord est e il 21% il centro (25% e 20% rispettivamente nel 2017). Il sud e le isole riportano una quota dell'8%, con picchi del 15% su figure che esprimono potenziali nuove professioni, come Blockchain ed AI Specialist.

Strategia Nazionale per le Competenze Digitali

I dati sullo sviluppo dell'economia e della società digitali disponibili a livello nazionale e internazionale indicano che l'Italia è caratterizzata da una significativa carenza di competenze digitali tra la popolazione, risultando tra i Paesi europei più in difficoltà.

L'obiettivo della Strategia è quello di far emergere la necessità che il tema delle competenze digitali diventi una priorità strategica del nostro Paese, dal momento che la carenza di queste competenze rappresenta uno dei principali ostacoli alla crescita sociale ed economica di quest'ultimo.

La Strategia individua tre condizioni di evoluzione sostenibile, al fine di far raggiungere l'obiettivo di un innalzamento del livello di competenze digitale, sia tra i lavoratori che tra i cittadini in genere: 1) far acquisire alla popolazione sempre più consapevolezza digitale; 2) indurre le pubbliche amministrazioni e le imprese ad un miglioramento dei servizi forniti; 3) organizzare il sistema educativo per coprire le esigenze di sviluppo delle competenze in modo organico e in una logica di continuità e correlazione nei diversi percorsi formativi.

Tra gli assi di intervento della Strategia vengono previsti quello della istruzione e formazione superiore, quello della forza lavoro attiva, quello delle competenze specialistiche nei settori ICT e quello la formazione dei cittadini per l'esercizio dei diritti di cittadinanza e la partecipazione consapevole alla vita democratica.

Per quanto riguarda la sezione della Strategia riferita alle competenze digitali nel settore dell'istruzione e della formazione superiore, si evidenzia come i dati più recenti relativi allo sviluppo delle competenze e delle tecnologie digitali nel sistema educativo confermano il significativo impegno profuso nell'attuazione di misure dirette a promuovere lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti italiani, anche se permangono alcuni profili di criticità.

In particolare, nell'utilizzo di strumenti digitali nel corso delle lezioni, si registra un sostanziale allineamento del dato italiano rispetto alla media degli altri Paesi europei. Anche il grado di sicurezza degli studenti nell'uso delle tecnologie digitali risulta in linea con la media europea.

In riferimento al settore universitario, per quanto concerne il contesto informatico al di fuori dei CdS specialistici, si evidenzia che la cultura informatica è purtroppo assente dagli insegnamenti nel 60% dei CdS economico-aziendali e nel 70% dei CdS d'area umanistica. Indipendentemente dalla nomenclatura dei corsi, valutando i contenuti, l'offerta di area informatica copre il 7% dei percorsi di matematica, fisica, statistica, il 3,4% di quelli economico-aziendali, il 10% di quelli delle comunicazioni digitali e il 2% di tutti gli altri corsi scientifici, umanistici e giuridici.

Tra gli interventi programmatici individuati dalla Strategia per una maggiore implementazione del digitale nelle università vengono individuati un miglior raccordo tra la scuola e l'università, in particolare attraverso un servizio di orientamento che consenta agli studenti di divenire consapevoli della centralità del "pensare digitale", investendo sul

potenziamento della cultura digitale degli insegnanti, indipendentemente dalle specifiche discipline; l'adeguamento delle modalità di erogazione della didattica per promuovere e sostenere la continuità dei percorsi formativi; la definizione di un portafoglio digitale, con "traiettorie" che prevedono diversi livelli di maturità; la revisione e il rafforzamento della cultura informatica fondamentale e trasversale necessaria alla trasformazione digitale della formazione universitaria in tutte le classi.

Per quanto riguarda la sezione della Strategia riferita alle competenze digitali nel settore della forza lavoro attiva, si evidenzia che il 30% della nuova forza lavoro necessaria in Italia sarà impiegato, nei prossimi anni, in lavori legati all'utilizzo di tecnologie digitali o all'economia circolare e che già oggi le imprese che puntano sull'innovazione e cercano di allargare il proprio mercato di riferimento richiedono competenze digitali nell'analisi dei dati, nella programmazione e nella gestione di soluzioni innovative.

Tra le linee di intervento in questo settore vengono individuate la necessità di potenziare le competenze digitali sia di base che specialistiche di tutti i lavoratori, con particolare attenzione al contrasto al divario digitale di genere, e la necessità di indirizzare le imprese alla trasformazione tecnologica.