



Documento di progettazione del corso di laurea triennale in Global Law (L14 - Scienze giuridiche)

Allegato 1 - Consultazioni indirette

- **Dati USTAT – Anagrafe Nazionale Studenti**

Per l'anno 2021-2022, ultimo dato disponibile, risultano iscritti nelle università laziali per corsi triennali 97.305 studenti (dataset [qui](#)). Di questi, 88.550 risultano anche residenti nella stessa regione, mentre i restanti 8.775 risultano residenti in altre regioni d'Italia (5.750 residenti in regioni del centro-nord). Gli iscritti totali erano 98.031 nel 2020-2021 e 96.599 nel 2019-2020.

- **Ufficio Studi LUISS - Relazione annuale (2022)**

Nel 2021-2022 risultano iscritti presso l'ateneo 9.955 studenti, in leggera crescita rispetto ai due anni precedenti. Risultano iscritti al primo anno di corsi triennali e a ciclo unico 1.941 studenti, sempre con un trend in crescita. La percentuale di studenti iscritti fuori della regione è del 52%, una percentuale molto più alta rispetto a quella relativa al totale degli studenti iscritti in tutta la regione Lazio (si veda *supra* dati USTAT).

Presso l'ateneo, per l'anno 2021-2022, sono attivi 20 corsi/indirizzi di studio internazionali e 58 programmi di **Double Degree** ed **Exchange**, oltre a essere iscritti 542 studenti stranieri, tutti dati in crescita rispetto agli anni precedenti, in linea anche con la Strategia di Ateneo.

- **Analisi della transizione Università – Lavoro delle laureate e dei laureati triennali dell'università LUISS – Guido Carli (III ED. 2022)**

Dei 4.002 laureati triennali, 1.315 laureati (pari al 33%) risultano abbinati, dopo il conseguimento del titolo, a 2.804 contratti di lavoro subordinato o parasubordinato per un totale di 675.791 giorni di contratto. Si conferma la presenza di corsi di laurea triennali in tutti i Dipartimenti, tranne che in quello di giurisprudenza.

- **Indagine sulle forze di lavoro (aprile 2023), rapporto di sintesi (1 giugno 2023)**

I dati sull'occupazione in Italia sono in crescita. Si conferma, dunque, la fase espansiva per il mercato del lavoro, avviata nel corso del 2020. Il trend è positivo, nonostante il tasso di disoccupazione di partenza sia comunque rilevante. A trainare è soprattutto l'occupazione tra i 15-24 anni.

Ad aprile 2023, rispetto al mese precedente, all'aumento degli occupati si associa la diminuzione dei disoccupati e degli inattivi. L'occupazione cresce (+0,2%, pari a +48mila unità) per donne, dipendenti permanenti, autonomi, giovani e per chi ha almeno 50 anni; cala tra i dipendenti a termine e gli individui di età compresa tra i 25 e i 49 anni. Il tasso di occupazione sale al 61%.

Il numero di persone in cerca di lavoro, rispetto a marzo 2023, diminuisce (-0,7%, pari a -14mila unità) tra le donne, i giovani e i 35-49enni. Il tasso di disoccupazione totale scende al 7,8% (-0,1 punti), quello giovanile al 20,4% (-1,4 punti). Il calo del numero di inattivi - tra i 15 e i 64 anni - è sintesi della diminuzione tra le donne e tra chi ha 50 anni o più e dell'aumento tra gli uomini e i 15-49enni. Il tasso di inattività scende al 33,6% (-0,1 punti).

Confrontando il trimestre febbraio 2023-aprile 2023 con quello precedente (novembre 2022-gennaio 2023), si registra un incremento del numero di occupati (+0,5%, pari a +123mila unità). La crescita dell'occupazione, osservata nel confronto trimestrale, si associa all'aumento delle persone in cerca di lavoro (+0,2%, pari a +4mila unità) e alla diminuzione degli inattivi (-0,9%, pari a -117mila unità). Il numero di occupati ad aprile 2023 supera



quello di aprile 2022 dell'1,7% (+390mila unità). L'aumento coinvolge uomini, donne e tutte le classi d'età, ad eccezione dei 35-49enni per effetto della dinamica demografica negativa; il tasso di occupazione, che nel complesso è in aumento di 1,0 punti percentuali, sale anche in questa classe di età (+1,0 punti) perché la diminuzione del numero di occupati 35-49enni è meno marcata di quella della corrispondente popolazione complessiva.

Rispetto ad aprile 2022, diminuisce sia il numero di persone in cerca di lavoro (-3,5%, pari a -72mila unità) sia il numero di inattivi tra i 15 e i 64 anni (-3,0%, pari a -383mila).

- **Alma Laurea “XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati” (Rapporto 2022)**

Contesto generale

Nel 2021 si osserva **un generalizzato miglioramento dei livelli occupazionali**, che tuttavia per il Nord - maggiormente penalizzato dalla pandemia- non è in grado di colmare la perdita subita nel 2020.

Tali dinamiche hanno comportato una riduzione del differenziale occupazionale Nord-Mezzogiorno, che raggiunge i 22,9 punti percentuali nel 2021, rispetto ai 23,4 punti nel 2020 e ai 24,4 punti nel 2019. A tale riguardo è interessante evidenziare come nel Mezzogiorno si stia assistendo a una contrazione della popolazione in età lavorativa, associata ai noti fenomeni di migrazione dei giovani, in particolare più istruiti, verso le aree settentrionali o verso l'estero (Istat, 2020).

Inoltre, anche se si evidenzia un aumento del tasso di occupazione, in tutti i Paesi europei presi a riferimento, dopo la contrazione del 2020 causata dall'epidemia da Covid-19, **l'Italia continua a mostrare uno storico scarto, in termini di prospettive occupazionali, rispetto ai partner europei.**

Tra i 15-29enni italiani, indipendentemente dal titolo di studio, il tasso di disoccupazione ha raggiunto nel 2021 il 22,3%, valore più che doppio rispetto al 9,5% registrato per il complesso delle forze di lavoro.

Il tasso di disoccupazione giovanile nel complesso è rimasto sostanzialmente stabile nell'ultimo biennio, ma conferma una **distribuzione assai differenziata a livello territoriale**: nel passaggio dal Nord al Mezzogiorno del Paese, infatti, il tasso di disoccupazione giovanile lievita dal 14,3% al 35,3%, accentuando significativamente il divario territoriale registrato rispetto al complesso della popolazione attiva. **Il PNRR è fortemente orientato al miglioramento dell'occupazione dei giovani.**

A prescindere dall'attuale contesto storico, si conferma che, come evidenziato anche nei precedenti Rapporti di AlmaLaurea, nelle prime fasi di ingresso nel mercato del lavoro i giovani in Italia incontrano maggiori difficoltà rispetto a quelli degli altri Paesi europei. Su tale risultato **pesa verosimilmente la quota di giovani senza esperienze lavorative.**

In questo particolare momento storico vale la pena accennare come in Italia siano presenti mercati del lavoro fortemente connotati anche dal punto di vista dei **canali adottati per cercare lavoro e come questi ultimi dipendano strettamente dal titolo di studio** (Pintaldi e Pontecorvo, 2018). Il ricorso ai canali informali riguarda anche i laureati (Ghiselli e Pesenti, 2015) seppure sia vero che **le persone con livelli di istruzione più elevati, i più giovani e le donne ricorrono in maniera sistematicamente superiore a canali formali** (Istat, 2018; ovvero, pubblicazione o risposta ad annunci di lavoro, uffici pubblici di collocamento e uffici privati di collocamento/agenzie per il lavoro).

All'aumentare del livello del titolo di studio posseduto si riduce il rischio di restare intrappolati nella disoccupazione, anche perché, generalmente, **i laureati sono in grado di reagire meglio ai mutamenti del mercato del lavoro, disponendo di strumenti culturali e professionali più adeguati. Ma il premio in termini di occupazione si realizza, in misura ancora più rilevante, nei primi anni successivi al completamento del ciclo di formazione.** Il conseguimento di un titolo di studio più elevato, oltre ad aumentare le **chances** occupazionali, **innalza anche le retribuzioni (OECD, 2021).**

Posto che, come si è visto, **laurearsi conviene**, è auspicabile che in Italia venga ulteriormente incrementato il premio di reddito legato al possesso di un titolo universitario, così da renderlo più appetibile su scala europea e, conseguentemente, arginare il fenomeno dell'emigrazione dei laureati (Antonelli et al., 2016). La mancanza di prospettive certe e di opportunità di sviluppo costituiscono alcune delle cause che determinano l'alto tasso di emigrazione giovanile. **Il PNRR punta a intervenire anche su questi fronti, dall'aumento del numero di laureati ai maggiori investimenti in ricerca e innovazione.** Le azioni del PNRR, inoltre, “sono volte a recuperare il potenziale delle nuove generazioni e a **costruire un ambiente istituzionale e di impresa in grado di favorire il**



loro sviluppo e il loro protagonismo all'interno della società" (Governo Italiano Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021).

Con gli **investimenti in R&S previsti dalla NGEU si intende promuovere l'evoluzione e l'innovazione delle tecnologie, rafforzando le competenze** con interventi che spaziano dal processo di ricerca all'innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico.

L'occupazione nelle professioni ad elevata specializzazione è in generale positivamente correlata a innovazione, internazionalizzazione e investimenti, per cui rappresenta anch'esso un importante indicatore da monitorare. Tuttavia, in Italia la **quota di professionisti ad elevata specializzazione registrata** nel 2021 è pari al 18,7%, valore che **ha interrotto il graduale trend positivo** degli ultimi anni. Inoltre, negli anni **è cresciuta la quota dei sotto-occupati (mismatch verticale o underemployment)**, ovvero di coloro che hanno un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto per svolgere la professione che ricoprono. Tuttavia, questo ultimo dato non è confermato dalla rilevazione del parametro "efficacia della laurea", che rappresenta una misura soggettiva di coerenza tra studi compiuti e lavoro svolto, in quanto si basa su valutazioni espresse dai laureati occupati. Per quanto riguarda le dichiarazioni dei laureati rispetto all'utilizzo delle competenze acquisite durante gli studi, nonché alla necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione, **si rileva che il titolo è "molto efficace o efficace" per circa due terzi dei laureati occupati a un anno.**

Il tema dell'imprenditorialità, in questo contesto, sta assumendo negli ultimi anni un **ruolo sempre più rilevante**, in particolare nelle università italiane, anche mediante l'**organizzazione di corsi volti a trasmettere competenze di natura auto-imprenditoriale**. Un recente studio (AlmaLaurea, 2020), realizzato grazie alla collaborazione tra il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna e Unioncamere, ha analizzato i dati, a livello individuale, di 2.891.980 laureati tra il 2004-2018 e i dati, a livello aziendale, delle 236.362 imprese da essi fondate. Dallo studio emerge che **il 7,1% dei laureati ha fondato un'impresa**. Alla luce della trasmissione generazionale delle opportunità professionali, tra cui l'avvio di attività d'impresa, sarebbe **proficuo per l'intero sistema Paese rafforzare la "cultura" dell'imprenditorialità**, in particolare tra i laureati (Fini et al., 2016).

Un Paese, per essere competitivo sulla scala internazionale, deve essere in grado di **mantenere alto il proprio livello di creatività e di innovazione**. Per fare questo lo sviluppo di **competenze trasversali e il life-long learning sono solo alcuni degli elementi su cui puntare**. A maggior ragione, nell'attuale contesto è fondamentale **porre il capitale umano al centro delle riflessioni sulle direzioni di sviluppo del prossimo futuro: aumento dei livelli formativi, sviluppo sostenibile, innovazione, investimenti in R&S devono rappresentare i quattro punti cardinali** verso cui indirizzare le politiche attive.

Miglioramento delle possibilità occupazionali e professionali: l'opinione dei laureati

Nell'ambito del Rapporto 2022 è stato analizzato il tema della **fiducia dei laureati per alcuni aspetti della vita e della società** per il miglioramento delle proprie possibilità occupazionali e professionali: ruolo giocato da istituzioni, università, imprese, famiglia, rete di relazioni sociali, transizione digitale, transizione ecologica e tecnologia.

I laureati hanno espresso **elevati livelli di fiducia nella tecnologia, nella rete di relazioni sociali e nella famiglia**: per questi aspetti oltre due laureati su tre hanno espresso un voto superiore o uguale a 8 su 10. Più nel dettaglio, **l'elevata fiducia nella tecnologia** riguarda il 70,9% dei laureati di primo livello e il 69,6% di quelli di secondo, seguono la rete di relazioni sociali (rispettivamente il 67,2% e il 67,8%) e la famiglia (67,2% e 67,0%). **I laureati sono più fiduciosi nella transizione digitale** (esprime un voto di almeno 8 su 10 il 61,7% dei laureati di primo livello e il 60,5% di quelli di secondo livello) **rispetto a quella ecologica** (rispettivamente 53,3% e 50,4%).

A livello disciplinare, i laureati STEM ripongono una maggiore fiducia nelle imprese rispetto agli altri laureati. **I laureati dell'area artistica, letteraria ed educazione e di quella economica, giuridica e sociale, invece, ripongono maggiore fiducia nella rete di relazioni sociali.**

Digital skills

Al fine di monitorare i percorsi di studio contenenti al loro interno crediti formativi nei settori scientifico-disciplinari di informatica e di ingegneria informatica, definibili per semplicità "digital", è stata condotta un'analisi a partire dall'offerta formativa di tutti i corsi di laurea del sistema universitario italiano. **I corsi digital sono stati definiti come quelli al cui interno è presente almeno il 5% dei crediti formativi nei settori sopra citati.** Con riferimento all'offerta formativa dell'a.a. 2021/22, **su 4.941 corsi, di tutte le aree disciplinari, 877 possono**



essere definiti “digital” e rappresentano una percentuale pari al 17,7% (era il 16,3% nell’a.a. 2011/12). **Tale quota è però più elevata per i corsi di primo livello**, dove raggiunge il 20,5%, mentre si ferma al 17,5% tra i corsi magistrali biennali ed è quasi nulla (0,9%) tra quelli magistrali a ciclo unico. Tuttavia, in questa analisi 2022, si è scelto di concentrarsi soprattutto sui corsi in area umanistico, economico e politico-sociale e comunicazione.

Rispetto a questi settori, a cinque anni dalla laurea magistrale biennale, **tra i laureati digital il tasso di occupazione è pari al 90,3%: si tratta di un valore leggermente superiore, ma pur sempre significativo**, rispetto all’88,9% rilevato per gli altri laureati in tutti gli ambiti qui considerati. Tra coloro che a cinque anni dalla laurea risultano occupati e hanno iniziato a lavorare dopo il conseguimento della laurea, **i tempi di inserimento nel mercato del lavoro dei laureati digital sono più rapidi** (4,5 mesi rispetto ai 5,6). Tale vantaggio è confermato in tutti e tre gli ambiti disciplinari.

La maggiore propensione alla mobilità territoriale, rilevata tra i laureati digital in tutte le fasi dell’esperienza universitaria e nelle aspettative relative al lavoro cercato, trova conferma nella quota di laureati che, a cinque anni dalla laurea, **lavora all’estero: 9,5%**, rispetto al 5,7% dei laureati degli altri percorsi.

Laureati di primo livello. Evidenze sul settore giuridico

Nel 2021 si conferma **la diffusa tendenza dei laureati di primo livello a proseguire la propria formazione iscrivendosi a un corso di laurea di secondo livello**. Per un’analisi più accurata degli esiti occupazionali dei laureati di primo livello, dunque, si è deciso di isolare **coloro che, dopo il conseguimento del titolo, hanno scelto di non proseguire gli studi**. Su tale popolazione, nel 2021 **il tasso di occupazione è pari al 74,5% a un anno e all’89,6% a cinque anni**. Le retribuzioni sono pari a 1.340 euro mensili netti a un anno e 1.554 euro a cinque anni dal titolo. Infine, l’analisi temporale mostra che **con il trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo tutti i principali indicatori esaminati figurano in miglioramento**, pur con differenze a livello di gruppo disciplinare, genere e ripartizione geografica.

I dati a livello generale mostrano come il **69,0% sceglie un corso di secondo livello**, mentre è del tutto marginale (1,0%) la quota di chi si iscrive a un altro corso di primo livello. Più nel dettaglio, a un anno dal conseguimento del titolo il 68,1% dei laureati è ancora iscritto a un corso di secondo livello, mentre lo 0,9% a un corso di primo livello; una quota del tutto marginale non è più iscritta, o perché lo ha abbandonato (0,7%), o perché lo ha già concluso (0,3%). Al contrario, **il 30,0% decide, al termine del percorso triennale, di non iscriversi ad alcun corso di laurea**.

Come già rilevato nei precedenti Rapporti, **la prosecuzione degli studi con l’iscrizione alla laurea di secondo livello è fortemente influenzata dal percorso triennale appena concluso. Valori inferiori alla media, ma comunque consistenti, si rilevano fra i laureati dei gruppi giuridico**, informatica, e tecnologie ICT, nonché educazione e formazione (**46,9%**, 58,7% e 58,4%, rispettivamente).

Si segnala che, tra chi sceglie di non proseguire il percorso di studio, **il 3,7% lamenta la mancanza di un corso di laurea nell’ambito disciplinare di suo interesse**. Inoltre, interessante a tal proposito è il fatto che **i laureati di primo livello che hanno compiuto, nel corso del triennio, un’esperienza di studio all’estero nell’ambito di programmi Erasmus** (che coinvolgono il 7,1% dei laureati di primo livello) **dimostrano di essere più disponibili a cambiare sede universitaria quando si iscrivono alla magistrale**: ben il 51,5% cambia ateneo rispetto al 28,9% di chi non ha maturato tale tipo di esperienza. Tale comportamento, che vale più in generale per quanti hanno compiuto un’esperienza di studio all’estero (indipendentemente dal tipo), è confermato in tutti i gruppi disciplinari.

A un anno dalla conclusione degli studi il lavoro autonomo è particolarmente diffuso tra i laureati dei gruppi architettura e ingegneria civile (25,0%), scienze motorie e sportive (20,8%) e medico-sanitario (15,7%). **Possano invece contare su un impiego a tempo indeterminato soprattutto i laureati dei gruppi giuridico (44,7%)**, informatica e tecnologie ICT (42,6%) e ingegneria industriale e dell’informazione (38,7%).

Rispetto al ramo di attività economica, **i laureati in materie giuridiche sono distribuiti trasversalmente su un numero elevato di rami (otto)**.

Valore aggiunto dei tirocini curriculari ed extra-curriculari

Gli stage/tirocini curriculari svolti durante gli studi (Unioncamere - ANPAL, 2020), anche perché fortemente incentivati dalla riforma universitaria (AlmaLaurea, 2022), coinvolgono larga parte dei laureati del 2020: **il 54,5%**



dei laureati di primo livello e il 55,1% dei laureati di secondo livello; in dettaglio il 58,6% dei magistrali biennali e il 47,0% di quelli a ciclo unico.

Tuttavia, per valutare il valore aggiunto offerto da tale tipo di esperienza, AlmaLaurea ha deciso di concentrare l'attenzione, in particolare, sui laureati di secondo livello a un anno dal titolo. Tale scelta deriva dalla considerazione che i laureati triennali frequentemente proseguono gli studi iscrivendosi a un corso di secondo livello, rimandando dunque l'entrata nel mercato del lavoro.

L'esperienza di stage maturata durante gli studi si associa, nei primi 12 mesi successivi al conseguimento della laurea, a un vantaggio in termini occupazionali: il tasso di occupazione è infatti pari al 76,7% per chi ha seguito un tirocinio curriculare durante gli studi e al 71,9% per chi non l'ha effettuato. Considerando le esperienze di stage/tirocinio svolte dopo l'acquisizione del titolo, il tasso di occupazione è pari all'83,3%, mentre scende al 72,6% per chi non ha effettuato questo tipo di esperienza, evidenziando, per i primi, un vantaggio occupazionale di 10,7 punti percentuali. **A queste riflessioni si aggiunge, inoltre, che al termine dello stage/tirocinio, al 69,3% dei laureati è stata formulata una proposta di inserimento nell'azienda presso cui lo avevano svolto; di questi, l'83,7% ha accettato la proposta ricevuta.**

Lavoro all'estero

È interessante rilevare che **quanti decidono di spostarsi all'estero per motivi lavorativi sono tendenzialmente più brillanti** (in particolare in termini di voti negli esami e regolarità negli studi) rispetto a quanti decidono di rimanere in madrepatria; e ciò è confermato sia tra i laureati a un anno sia tra quelli a cinque anni. Infatti, tra i laureati di secondo livello del 2016, il 63,1% degli occupati all'estero mostra un punteggio negli esami più elevato rispetto alla mediana dei laureati del proprio corso di laurea (la quota è pari al 51,7% tra gli occupati in Italia). Anche in termini di regolarità si evidenziano interessanti differenze: l'84,8% di chi lavora all'estero ha conseguito il titolo entro il primo anno fuori corso, rispetto al 78,2% rilevato tra chi lavora in Italia.

Inoltre, **evidenze empiriche hanno mostrato che aver frequentato un corso di studio in lingua straniera aumenta la quota di quanti lavorano all'estero** (Nocito, 2018).

N.B. I riferimenti scientifici di cui sopra sono rintracciabili, in modo esteso, nel paragrafo bibliografico del Rapporto AlmaLaurea 2022.

- **Rapporto Excelsior: Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)**

Il rapporto descrive analiticamente in ottica previsionale i fabbisogni occupazionali per il quinquennio 2023-2027.

Le previsioni considerano l'intersezione di tre **megatrend** e due grandi **shocks**. I **megatrend** catturano transizioni già in atto da diverso tempo: **la transizione digitale, la transizione ambientale e la transizione demografica**. Tra i due grandi **shocks**, si annoverano, da una parte lo **shock pandemico** che ha causato perdite produttive e occupazionali rilevanti nel 2020, progressivamente recuperate nel 2021 e a inizio 2022. Dall'altra, **l'esplosione del conflitto tra Russia e Ucraina**, che ha comportato importanti ripercussioni sia di carattere economico che geopolitico.

Entrambi gli **shocks** sopra ricordati non hanno avuto un impatto uniforme, ma hanno interessato con maggiore intensità alcuni settori rispetto ad altri. Un simile impatto asimmetrico è stato causato dall'impiego delle risorse del PNRR che tendono ad essere concentrate in settori specifici. Tutto ciò impone di considerare le relazioni intersettoriali in modo esplicito.

In seguito allo **shock** pandemico è stato approvato nella prima metà del 2021 il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, che sarà nei prossimi anni tra i fattori determinanti per la crescita dell'economia e dell'occupazione. Gli effetti macroeconomici nel lungo-periodo sono ancora incerti: da una parte **la dimensione degli investimenti produrrà effetti espansivi sullo stock occupazionale, dall'altra i possibili "colli di bottiglia" potrebbero ridurre l'effetto degli investimenti per problemi di mismatch o carenza di competenze**.

La contrazione economica senza precedenti verificatasi nel 2020 è stata seguita nel 2021 da un robusto rilancio dell'economia che ha fatto segnare un rialzo del PIL del 6,7%, ponendo l'Italia tra i paesi europei caratterizzati



dalla miglior ripresa economica. **Per quanto riguarda il mercato del lavoro, se nel 2021 l'occupazione è cresciuta assecondando la ripresa economica, si attende un incremento occupazionale non trascurabile nel 2022** date le buone prestazioni a livello di PIL (+3,9% secondo i dati preliminari dell'Istat del 31 gennaio 2023). In particolare, l'andamento positivo del 2022 è stato sostenuto dai consumi, dalla ripresa degli investimenti – soprattutto nelle costruzioni – e dal recupero dei flussi turistici. Nel report sono stati elaborati due scenari macroeconomici, uno più positivo e uno più negativo, che tiene conto del peggioramento dello scenario geopolitico (ad esempio, il rallentamento degli scambi) e finanziario (ad esempio, il peso dell'inflazione). Le previsioni per gli **stock** di occupati totali sono in ogni caso positive. **Si stima che tra il 2023 e il 2027 il mercato del lavoro italiano potrà avere bisogno nel complesso di 3,4-3,8 milioni di occupati a seconda dello scenario considerato.**

TABELLA 3 – FABBISOGNI OCCUPAZIONALI PREVISTI NEL PERIODO 2023-2027 PER COMPONENTE, SETTORE E FILIERA SETTORIALE

Scenario Positivo	Fabbisogni (v.a.)*	Tassi di fabbisogno**
	2023-2027	2023-2027
TOTALE	3.798.600	3,1
<i>di cui:</i>		
Indipendenti	879.400	3,0
Dipendenti privati	2.181.200	2,9
Dipendenti pubblici	737.900	4,5
<i>di cui:</i>		
Agricoltura	110.100	2,4
Industria	806.400	2,6
Servizi	2.882.000	3,3
<i>di cui:</i>		
Agroalimentare	167.900	2,4
Moda	72.900	2,8
Legno e arredo	34.000	2,7
Meccatronica e robotica	152.800	2,5
Informatica e telecomunicazioni	72.600	2,5
Salute	477.000	4,2
Formazione e cultura	435.900	3,3
Finanza e consulenza	429.500	3,1
Commercio e turismo	757.000	2,8
Mobilità e logistica	163.900	2,7
Costruzioni e infrastrutture	269.900	2,9
Altri servizi pubblici e privati	566.800	4,4
Altre filiere industriali	198.600	2,6

*Valori assoluti arrotondati alle centinaia. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

**Rapporto percentuale in media annua tra fabbisogni e stock di occupati.

Fonte: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelvior

Per la categoria finanza e consulenza risulta un fabbisogno in crescita con un tasso del 3,1% e del 4,4% per altri servizi pubblici e privati, che comprendono i servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone e la PA in senso stretto (circa 567mila opportunità previste in cinque anni). Un tasso molto elevato è poi stimato per il comparto pubblico.

Tuttavia, in numero assoluto, si osserva che i dipendenti privati copriranno più della metà del fabbisogno, con una quota stimata intorno al 57%, gli indipendenti poco più del 23%, mentre il peso del comparto pubblico si attesterà a poco meno del 20%.

Circa tre quarti della domanda di occupati sarà espressa dai settori dei servizi, con un fabbisogno stimato di oltre 2 milioni e 880mila unità tra il 2023 e il 2027, mentre la richiesta dell'industria ammonterà ad oltre 800mila occupati (circa il 21% del totale) e la restante quota di fabbisogno sarà appannaggio dell'agricoltura (circa 110mila unità, cioè il 3%).

Coerentemente con la necessità **di inserire tra il personale della Pubblica Amministrazione prevalentemente figure professionali qualificate, circa 590mila dipendenti pubblici in ingresso saranno laureati** (circa l'80% del totale), 118mila profili saranno in possesso di una formazione secondaria di secondo grado tecnico-professionale, mentre una quota residuale sarà rappresentata dai diplomati dei licei (circa 30mila unità). **Nei**



concorsi dell'ultimo biennio si è registrato un innalzamento della formazione richiesta per accedere ai concorsi: oltre il 78% delle procedure concorsuali bandite nel 2021 e nel primo semestre del 2022 ha previsto come titolo di studio di accesso un titolo universitario, nello specifico, il 56,7% un titolo di laurea di primo livello e il 21,4% di secondo livello. In vista della crescente necessità da parte delle amministrazioni pubbliche di personale qualificato, si prevede anche per il prossimo quinquennio un'incidenza elevata degli ingressi di dipendenti laureati.

Il fabbisogno di dirigenti, professioni specializzate e tecniche, stimato in oltre 1,4 milioni di unità nel quinquennio, rappresenterà una quota elevata del totale, quasi il 40%. L'innalzamento della quota di questi gruppi professionali è dovuto all'importante peso del **settore pubblico, caratterizzato tipicamente da professioni di elevata specializzazione**, ma soprattutto al graduale ritorno sui livelli pre-crisi dei settori con un più elevato fabbisogno di personale altamente specializzato.

La filiera della formazione sarà un settore cruciale in vista delle crescenti necessità di **upskilling e reskilling**; inoltre, la digitalizzazione dei processi formativi consentirà un accesso semplificato alla formazione continua, che renderà questa filiera una di quelle a maggior sviluppo nei prossimi anni.

Tavola 18 - Formazione richiesta nei concorsi 2021-2022 in professioni tecniche e tecniche*

Categoria Professione	Indicazioni** 2021-2022	Totale di laureati 2017-2021 (milioni di laureati)
Concorso per la gestione e il controllo	2.300.000	5,0
Tecnici del rispetto con i mercati	90.000	5,9
Tecnici della salute e delle cure della vita	177.000	6,4
Ingegneri e professioni ausiliarie	30.000	6,3
Professionisti tecniche nei servizi pubblici e alle persone	80.000	6,3
Specialisti in discipline artistiche espressive	18.000	6,3
Specialisti della formazione e della ricerca	248.000	6,7
Specialisti in scienze sociali	21.700	6,8
Specialisti nelle scienze della vita e marine	83.000	6,8
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	225.700	6,8
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	60.000	6,3
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	12.000	6,3
Tecnici in campo ingegneristico	70.000	6,6
Tecnici della distribuzione commerciale	90.000	6,6
Architetti, urbanisti e specialisti del recupero e delle costruzioni del territorio	18.000	6,8
Professionisti tecniche in campo scientifico e della produzione	60.000	6,9
Tecnici della attività finanziaria e assicurativa	30.000	6,2
Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali	9.000	6,9
Specialisti in scienze giuridiche	30.000	6,9
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	30.000	6,9

*Stima 2022 e 2023 per le professioni ISTAT 2022 (ingegneri 2 e 3 uffici)
**Materie concorsuali annunciate alle università. I titoli concorsuali non concordati con gli atenei (altri titoli)
Fonte: Elaborazioni - ISTAT, Istituto Nazionale di Statistica

I **trend** che vengono illustrati nell'introduzione nelle dinamiche delle filiere sono i seguenti. **Una prima tendenza chiara che emerge dai dati è quella legata al trend demografico**, che rende sempre più importanti le attività legate alla sanità e alla cura della persona.

Una seconda tendenza è costituita dall'accentuazione delle caratteristiche tecnologiche dell'occupazione: il trend verso la digitalizzazione era già preesistente ed è stato accentuato dalla pandemia che ha dato un impulso a tutti i settori ad alta intensità tecnologica, primo fra tutti quello dell'informatica e telecomunicazioni, per cui si prevede una crescita dello stock occupazionale al ritmo dell'1% annuo. Il trend digitale traina anche la filiera legata ai servizi avanzati ("finanza e consulenza" con un tasso di **expansion** dell'1,2%), che per primi hanno catturato i vantaggi dei cambiamenti tecnologici, sia in termini organizzativi, che di innovazione di prodotto. In questa filiera, profondamente trasformata dalla digitalizzazione, si intrecciano due dinamiche per certi versi diverse. Da una parte **i servizi avanzati mostrano la previsione di un trend di crescita molto marcato** (+1,6% annuo), frutto della capacità del settore di trarre il maggior vantaggio dalle opportunità della digitalizzazione anche in termini di migliore organizzazione del lavoro (questo è uno dei settori dove lo smart working è maggiormente diffuso). Dall'altra **per il settore finanziario, pur essendo fortemente influenzato dalla componente tecnologica, si stima una crescita più contenuta** (0,3% annuo), frutto dell'effetto parzialmente negativo che la digitalizzazione porta all'attività finanziaria tradizionale. Si noti tuttavia che il settore finanziario è caratterizzato da un elevato tasso di **replacement**, dunque, anche in questo settore si apriranno opportunità lavorative nel prossimo quinquennio.

Più in generale, l'evoluzione del mercato del lavoro secondo i **megatrend** riportati nel report comporta la necessità di competenze e orientamenti nuovi nelle persone che lavorano nelle organizzazioni, attraverso **la**



capacità di combinare competenze multidisciplinari. Continueranno ad essere sempre più ricercate nel prossimo quinquennio le competenze digitali, considerate una competenza di base per la maggior parte dei lavoratori, come l'uso di tecnologie internet, di strumenti di comunicazione visiva e multimediale, che si stima saranno richieste tra il 2023 e il 2027 a poco più di 2 milioni di occupati (oltre il 56% del fabbisogno totale). Dalla stima per il quinquennio di figure con **e-skill mix**, ovvero in possesso con elevato grado di importanza di almeno due delle tre **e-skill** mappate nel Sistema Informativo Excelsior (ovvero competenze digitali di base, capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici, capacità di gestire soluzioni innovative³¹), risulta un fabbisogno di oltre 870mila professionisti, circa il 24% del totale.

Una terza tendenza è legata alla transizione verde.

Nel complesso si delinea purtroppo **una situazione critica, in cui potrebbe non essere garantita la piena sostituzione dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro per la progressiva diminuzione delle coorti di possibili sostituti**: secondo le previsioni Istat fino al 2030 la popolazione di 18-58enni diminuirà ad un tasso dell'1% annuo. Per evitare il peggioramento del **mismatch** nel mercato del lavoro, che sarà ancor più stressato nei prossimi anni per raggiungere gli obiettivi del PNRR, potranno essere utili politiche migratorie per favorire l'ingresso di forza lavoro qualificata, e soprattutto politiche attive del lavoro per incrementare la partecipazione attiva, insieme a misure di **welfare** che facilitino l'occupazione femminile e giovanile, il trattenimento dei talenti contrastando il fenomeno degli "expat" e un nuovo orientamento nei confronti della permanenza sul luogo di lavoro del personale più maturo e qualificato non dettato dalle sole esigenze di natura contributiva.

Nel paragrafo dedicato al **Fabbisogno e all'offerta di formazione terziaria, si evidenzia un'ampia domanda anche per i laureati a indirizzo giuridico e politico sociale, che è pari a 40mila unità annue**. I giovani in possesso di una formazione terziaria che si stima faranno ingresso sul mercato del lavoro italiano nel periodo 2023-2027 sono circa 1,2 milioni, vale a dire circa 233mila in media all'anno. Questi costituiscono l'"offerta" che viene confrontata con il fabbisogno espresso dal sistema economico nello stesso periodo di previsione. **La distribuzione dell'offerta per questo livello di istruzione segue quella della domanda, con una maggiore incidenza degli ambiti STEM, economico-statistico, giuridico e politico sociale e medico sanitario**. Secondo le previsioni sarà invece più contenuta l'offerta di laureati nell'indirizzo psicologico, in quello linguistico e nell'insieme delle discipline letterarie, filosofiche, storiche e artistiche.

- **Future of jobs Report (WEF, 2023)**

The largest job creation and destruction effects come from environmental, technology and economic trends. Among the macro-trends listed, businesses predict the strongest net job-creation effect to be driven by investments that facilitate the green transition of businesses, the broader application of ESG standards and supply chains becoming more localized, albeit with job growth offset by partial job displacement in each case. Climate change adaptation and the demographic dividend in developing and emerging economies also rate high as net job creators. **Technological advancement through increased adoption of new and frontier technologies and increased digital access are expected to drive job growth in more than half of surveyed companies, offset by expected job displacement in one-fifth of companies.** The net job creation effect places these two trends in 6th and 8th place respectively. The three key drivers of expected net job destruction are slower economic growth, supply shortages and the rising cost of inputs, and the rising cost of living for consumers.

Employers also recognize that increased geopolitical divisions and the ongoing impact of the COVID-19 pandemic will drive labourmarket disruption – with an even split between employers who expect these trends to have a positive impact and employers who expect them to have a negative impact on jobs. Within technology adoption, big data, cloud computing and AI feature highly on likelihood of adoption. More than 75% of companies are looking to adopt these technologies in the next five years. **The data also shows the impact of the digitalization of commerce and trade. Digital platforms and apps are the technologies most likely to be adopted by the organizations surveyed**, with 86% of companies expecting to incorporate them into their operations in the next five years. E-commerce and digital trade are expected to be adopted by 75% of businesses. The second-ranked technology encompasses education and workforce technologies, with 81% of companies looking to adopt these technologies by 2027. The adoption of robots, power storage technology and distributed ledger technologies rank lower on the list. The impact of most technologies on jobs is expected to be a net positive over the next five years.



Analytical thinking and **creative thinking** remain the most important skills for workers in 2023. Analytical thinking is considered a core skill by more companies than any other skill and constitutes, on average, 9% of the core skills reported by companies. Creative thinking, another cognitive skill, ranks second, ahead of three self-efficacy skills – resilience, flexibility and agility; motivation and self-awareness; and curiosity and lifelong learning – in recognition of the importance of workers ability to adapt to disrupted workplaces. Dependability and attention to detail, ranks sixth, behind technological literacy. The core skills top 10 is completed by two attitudes relating to working with others – empathy and active listening and leadership and social influence – as well as quality control.

- **Osservatorio sulle Competenze Digitali 2019**

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 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. L'innovazione digitale è oggi il più grande motore di sviluppo economico del Paese. È 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 **skills**, 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 **skills 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 skills 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 aggiunta alla rilevanza della componente di **skills** digitali, è importante osservare **la significatività delle skills trasversali (soft skill) con un valore del 45%**. Tra le **soft skills** 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.**

- **Osservatorio Università - Imprese CRUI (Quaderno n.1 Le competenze trasversali per l'Higher Education)**



Le competenze chiave per l'apprendimento permanente sono definite come una combinazione di conoscenze (**knowledge**), abilità (**skill**) e attitudini (**attitude**) appropriate al contesto (2006/962/CE). La Commissione Europea individua otto competenze chiave:

- 1 comunicazione nella madrelingua (**communication in the mother tongue**);
- 2 comunicazione nelle lingue straniere (**communication in foreign languages**);
- 3 competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia (**mathematical competence and basic competences in science and technology**);
- 4 competenza digitale (**digital competence**);
- 5 imparare a imparare (**learning to learn**);
- 6 competenze sociali e civiche (**social and civic competences**);
- 7 spirito di iniziativa e imprenditorialità (**sense of initiative and entrepreneurship**);
- 8 consapevolezza ed espressione culturale (**cultural awareness and expression**).

Il quadro introduce anche sette tematiche che svolgono un ruolo importante per tutte e otto le competenze chiave: **pensiero critico, creatività, iniziativa, capacità di risolvere i problemi, valutazione del rischio, assunzione di decisioni e capacità di gestione costruttiva dei sentimenti.**

Il Sistema di Istruzione Secondaria italiana ha accolto le indicazioni della Commissione Europea rivolgendo il sapere disciplinare al raggiungimento di competenze, in relazione agli assi culturali considerati strategici (Linguaggi, Matematico, Scientifico-Tecnologico, Storico-Sociale) e adottando le competenze chiave come riferimenti per l'assolvimento dell'istruzione obbligatoria (DM 139/2007).

Le competenze considerate dalla Commissione Europea sono ritenute necessarie per la piena integrazione e la partecipazione al mercato del lavoro, istruzione e formazione, la vita sociale e civile; altamente trasferibili, in quanto rilevanti per diversi campi sociali e situazioni di lavoro; oggetto di apprendimento e quindi soggette all'influenza delle politiche.

Una delle sfide emergenti nei sistemi dell'Higher Education europei è sostenere l'attivazione e la diffusione all'interno dei percorsi universitari di attività formative capaci di supportare l'acquisizione di quelle competenze considerate strategiche per potenziare l'**employability** degli studenti (Cleary, Flynn e Thomasson, 2006) e per sviluppare le competenze di cittadinanza attiva dei giovani adulti. In Italia l'esigenza di incrementare la formazione di terzo livello anche su questa tipologia di Competenze non disciplinari è stata rimarcata con sempre maggiore enfasi sia dal mondo delle imprese (es: rapporto Excelsior), sia da istituti e agenzie nazionali e internazionali (OCSE, ANVUR, ecc.).

In termini di possesso di competenze non strettamente tecniche o disciplinari possedute al termine di percorsi universitari, le indagini condotte fino ad oggi rilevano che ancora vi è molto da fare in questa direzione. Ancora più chiare sono le osservazioni e le riflessioni sorte e alimentate dal mondo produttivo che solleva da tempo la necessità di allineare la qualità delle competenze specialistiche possedute dagli studenti con **skills** sociali e trasversali.

Sollecitate da questo dibattito, si sono aperte due piste di lavoro.

La prima si è focalizzata soprattutto sulla identificazione degli strumenti più idonei a valutare se i percorsi universitari hanno supportato o stanno supportando l'acquisizione da parte degli studenti di alcune delle competenze 'non disciplinari' descritte nei capitoli precedenti.

La seconda pista di lavoro si è concentrata parallelamente intorno alla individuazione dei dispositivi metodologici e organizzativi di cui l'università può dotarsi per supportare gli studenti nell'acquisizione di queste competenze.

Diversi studi già approfondivano le tecniche per lo sviluppo, attraverso la formazione e l'istruzione, delle competenze non disciplinari (CND).

I contributi più rilevanti si ricordano in merito soprattutto al tema dello sviluppo del pensiero critico, del **problem-solving**, delle competenze sociali e transculturali. La domanda principale alla quale questi studi hanno tentato e



tentano di dare risposta è la seguente: **come sviluppare competenze capaci di supportare le persone a saper affrontare problemi nuovi, inediti e contraddittori nei luoghi reali di vita e di lavoro?**

Pur riconoscendone la capacità predittiva, partendo da presupposti differenti, altre ricerche affrontano invece il problema dello sviluppo delle CND in modo particolare all'interno dei contesti universitari. In questo caso l'unità di analisi diventa organizzazione del **setting** di apprendimento all'interno delle aule universitarie. Queste prospettive di indagine hanno sviluppato teorie e metodologie per intervenire nei diversi contesti educativi, con particolare riferimento all'università, facendo leva soprattutto sull'idea che le CND possono essere coltivate se vengono ricreate negli ambienti formali di istruzione le condizioni per sperimentare attivamente forme di pensiero e azione simili a ciò che accade nella vita quotidiana. Si tratta di ricerche innovative che adottano una prospettiva 'micro' e vicina all'analisi delle pratiche di insegnamento dentro gli spazi formali e istituzionali d'esercizio della professione docente. Queste si interrogano per esempio su **come un docente può tentare di sviluppare il *problem solving* o il pensiero critico durante le lezioni o all'interno di attività progettate *ad hoc*. Oppure, cercano di comprendere quali strumenti *on-line* poter adottare in aula per sollecitare l'acquisizione di queste competenze. Come 'insegnare' anche le competenze trasversali all'interno degli insegnamenti curricolari?** Si tratta degli studi che hanno generato un'ampia gamma di metodologie **Learner Centered Teaching** (LCT).

La terza prospettiva di lavoro si colloca tra le due e si focalizza soprattutto sui piani di azione (Suchman, 1987) e sulle logiche formative (Fabbri, 2007) che possono essere adottate per sostenere lo sviluppo di CND dentro una struttura organizzativa complessa. **Come progettare i curricula in modo tale che sostengano anche questo tipo di apprendimenti?** Il problema in questo caso è quello di capire qual è il dispositivo organizzativo più idoneo, l'architettura dei curricula più promettente perché un Ateneo promuova azioni efficaci di supporto all'acquisizione delle **soft skills** da parte degli studenti.

Certamente non vi è opposizione tra le due linee di sviluppo, quella **parallel** o quella **embedded**. Resta centrale, tuttavia, in alcuni studi la consapevolezza che **l'adozione di una logica integrata potrebbe assicurare maggiore impatto sul processo di apprendimento degli studenti e una sostenibilità più duratura dentro la struttura universitaria.**