

# RELAZIONE SULLE CONSULTAZIONI CON IL MONDO DELLE PROFESSIONI

Offerta formativa 2019-2020

Dipartimento di Economia e Finanza

L'offerta formativa del Corso di Laurea Triennale in Economics and Business e del corso di Laurea Magistrale in Economia e Finanza non ha subito modifiche sostanziali nel 2019-2020.

Le consultazioni si sono svolte secondo le seguenti direttrici:

## 1) Consultazioni del Comitato di Indirizzo (v. allegato 1)

A maggio del 2019, il Dipartimento ha coinvolto i membri del comitato di indirizzo per sottoporre l'offerta 2019-2020. Gli ordinamenti Triennali e Magistrali non hanno subito variazioni rispetto a quelli dello scorso anno accademico 2018/2019.

Le consultazioni avvengono sistematicamente.

Ai membri del Comitato di indirizzo sono stati sottoposti il CdS triennale in Economics and Business e per i CdS magistrali in Economia e Finanza e Corporate Finance (quest'ultimo è un corso interdipartimentale erogato dal Dipartimento di Impresa e Management, ma che prevede come struttura aggregata il Dipartimento di Economia e Finanza).

Questi i principali punti di attenzione evidenziati dai membri del Comitato di Indirizzo relativamente alla coerenza tra obiettivi formativi e sbocchi professionali e trend del mercato del lavoro:

- accelerazione verso il Fintech (qui l'attenzione all'evoluzione della frontiera tecnologica deve essere affiancata all'attenzione per le regole che sovrintenderanno questa nuova rivoluzione);
- nuovo assetto regolamentare per la gestione delle crisi e più in generale la continua evoluzione delle regole di vigilanza e controllo dei rischi (recenti Capital Requirement Directive e Regulation che saranno seguiti a breve dalle nuove regole c.d. di Basilea IV);
- focus sulle regole che governano tematiche di vigilanza nel nuovo contesto della Bank Union e delle sfide che il Fintech propone;
- tecnologia blockchain e possibili applicazioni nell'ambito della finanza;
- passaggio dalle gestioni tradizionali alle gestioni alternative: un interesse sempre maggiore per gli investimenti nel private debt ed in generale un aumento significativo della richiesta per quanto riguarda le strategie alternative (private equity, infrastructure, real estate);
- smart contracts;
- sviluppare solide competenze di tecnica bancaria;
- saper coniugare gli specifici aspetti tecnologici, finanziari e normativi-regolamentari.

Ulteriori trend da tenere in considerazione:

- cambiamenti climatici;
- scenari geopolitici e modelli di transizione energetica (decentralizzazione delle fonti, partnership multi settore, rapporto pubblico/privato, etc.);
- innovazione e disruption nella produzione ed utilizzo dell'energia: sviluppo e management del mix di fonti di energia e sue applicazioni (centrali ibride, efficienza energetica, etc.);
- responsabilità sociale e ambientale d'impresa (emissioni zero di CO2);
- trasformazione digitale delle attività core di sviluppo e gestione infrastrutture: big data analysis, robotica, intelligenza artificiale;
- sviluppo delle infrastrutture urbane e della mobilità sostenibile (via terra e via mare);
- finanza sostenibile

### Competenze trasversali:

- flessibilità;
- adattamento ai nuovi contesti;
- problem solving strategico;
- resistenza allo stress;
- motivazione;
- orientamento agli obiettivi;
- capacità analitiche e di sintesi;
- capacità relazionali e di networking interno/esterno;
- leadership safety mindset;
- Gestione del rapporto con la robotica e con tecnologie avanzate di tecnologie;
- Capacità di influenza nel decision making;
- Imprenditorialità.

### Possibili sbocchi professionali:

- nell'ambito della gestione, come analisti junior o assistenti al portfolio manager per gli investimenti tradizionali o alternativi;
- nell'ambito del dipartimento di client services la cui attività riguarda la preparazione del materiale informativo richiesto per la partecipazione ai bandi di assegnazione dei mandati, l'aggiornamento della reportistica e la gestione delle eventuali richieste dei clienti - prevalentemente istituzionali;
- nel risk management come junior risk manager;
- pianificazione e controllo;
- amministrazione, finanza;
- M&A;
- internal audit;
- corporate strategy;
- regolazione (specifica conoscenza del settore dell'energia e delle utility, così come della normativa di riferimento);
- organizzazione.

Per un maggior approfondimento si rinvia all'allegato n. 1 relativo alla Relazione sulla consultazione del Comitato di Indirizzo del Dipartimento di Economia e Finanza del 16 maggio 2019.

### **2) Studi di settore (v. Libro Bianco al link [https://ho4out7of9.execute-api.eu-west-1.amazonaws.com/prod/sites/default/files/2020-12/Libro%20Bianco%20v9\\_FDP.pdf](https://ho4out7of9.execute-api.eu-west-1.amazonaws.com/prod/sites/default/files/2020-12/Libro%20Bianco%20v9_FDP.pdf))**

L'ateneo, ritenendo che fosse da ridefinire il framework macro nel quale le aziende si trovano/troveranno ad operare, nel medio periodo, individuando le variabili economiche, sociali, tecnologiche che caratterizzano l'evoluzione del sistema, ha deciso di avviare, a partire dal 2018, una ricerca capillare avente l'obiettivo di documentare l'evoluzione in essere e a tendere, del Mercato delle Professionalità qualificate e del Management, attraverso la consultazione, sia tramite questionari ad hoc, sia tramite incontri programmati, di un numero altissimo di aziende, al fine di rilevare e sintetizzare i principali trend nelle più significative Industry del Paese.

Il risultato della ricerca -un Libro Bianco- si propone di divenire uno strumento di orientamento nella programmazione accademica, nonché di riflessione e confronto tra vertici accademici e aziendali sui profondi cambiamenti strutturali che stiamo attraversando.

Le interviste strutturate a CEO e HR Director sono state condotte da Senior Partner key2people e da docenti LUISS, alle quali si è aggiunto un questionario inviato a oltre mille aziende.

I risultati delle indagini ha portato alla realizzazione di un Libro Bianco, uno strumento di orientamento nella programmazione accademica, nonché di riflessione e confronto per vertici aziendali e istituzioni, alla luce dei profondi cambiamenti strutturali che stiamo attraversando .

Il titolo del libro è significativo: La rivoluzione digitale e l'influenza sul mercato del lavoro in Italia e nel mondo.

La rivoluzione digitale e Industria 4.0 stanno avendo uno straordinario successo mediatico dovuto all'impatto che hanno generato sulle imprese e sul mondo del lavoro. Il lavoro è inevitabilmente cambiato e continua ad evolversi in maniera sempre più rapida: perde il carattere di subordinazione e monotonia per essere invece sempre più caratterizzato da creatività, professionalità altamente qualificate che possano in team unire capacità e competenze per il raggiungimento di un obiettivo comune. Come ha osservato la Commissione Industria della Camera<sup>1</sup> "l'Industria 4.0, a differenza della precedente rivoluzione industriale nella quale la tecnologia si affiancava all'uomo per migliorare e rendere più produttive le attività umane, si propone come paradigma che, sebbene parzialmente, non si limita ad affiancarsi ma per talune attività si sostituisce all'uomo".

I cambiamenti della forza lavoro generati dalle tecnologie di automazione sono paragonabili, per ordine di grandezza a quelli che i paesi sviluppati hanno sperimentato nel XX secolo nel passaggio da economie agricole a economie industriali. La forza e la rapidità con cui le nuove tecnologie hanno portato un profondo cambiamento nella società moderna, offrono alle imprese una grande opportunità sia in termini di competenze necessarie e fondamentali per affrontare sfide future sia riguardo l'introduzione di nuovi modelli di business e di leadership.

Tuttavia, l'impatto delle tecnologie sul mondo del lavoro ha portato la formazione di opposte correnti di pensiero. Da un lato, l'evoluzione digitale viene vista come l'elemento principale che porterà ad una progressiva sostituzione del lavoro umano con innovativi sistemi automatizzati. Contrapposta a questa prima visione negativa, vi è un pensiero ottimista diffuso tra molte imprese e illustri figure del mondo del lavoro che vedono nel cambiamento una importante opportunità di crescita per la produttività di imprese e lavoratori stessi. Alla trasformazione tecnologica sussegue necessariamente una trasformazione delle professioni e delle competenze richieste ai lavoratori. Come sottolineato dall'indagine della Undicesima Commissione Lavoro e Previdenza Sociale<sup>2</sup> è necessario un riadattamento delle competenze dei lavoratori ed è indispensabile un drastico miglioramento dell'efficienza dei servizi di istruzione, di orientamento e di formazione professionale.

Lo studio, tramite testimonianze delle principali aziende leader in diversi settori in Italia, si pone l'obiettivo di capire quali sono le sfide che le aziende stanno affrontando per poter inglobare la rivoluzione digitale nel loro modello di business e continuare ad essere competitive sul mercato. Inoltre, il nostro studio va ad indagare sulle conseguenze della rivoluzione digitale sul mercato del lavoro in Italia nei prossimi anni.

L'applicazione delle nuove tecnologie e l'avvento dell'Industria 4.0 stanno fortemente impattando ogni settore industriale con conseguenze sia positive che negative. L'automazione trova quindi maggiore spazio in ambienti di lavoro fortemente prevedibili al contrario di mansioni meno ripetitive e maggiormente specifiche, per le quali l'intervento dell'uomo rimarrà elemento fondamentale. Inoltre, l'emergere di nuovi mercati, la transizione verso un'economia sostenibile e la maggiore volatilità geopolitica saranno i fattori predominanti nell'influenzare cambiamenti organizzativi e strutturali delle aziende, favorendo particolarmente la flessibilità lavorativa e il bisogno di nuove competenze.

Nello specifico, dallo studio emerge la tendenza da parte delle aziende a dare per scontate quelle che possiamo definire le hard skill, ossia le competenze tecniche dei lavoratori, e diventano invece determinanti le soft skill o competenze trasversali, che favoriscono interdisciplinarietà, mobilità, adattamento nel lavorare con culture e tecnologie diverse dal proprio ambito specialistico le quali svolgeranno sempre di più un ruolo di differenziazione nel processo di scelta dei candidati. Inoltre, è una rivoluzione digitale che, affinché abbia un riscontro efficace sulla produttività aziendale, deve essere supportata da un cambiamento culturale e di mindset sia al livello aziendale che individuale.

Considerando l'impatto di quest'ultima sul mercato del lavoro, sarà quindi fondamentale la modalità e la rapidità con cui le università adatteranno le loro offerte formative per incontrare le esigenze delle imprese al fine di supportare le innovazioni tecnologiche ed adottare nuovi modelli di business.

---

<sup>1</sup> Senato della Repubblica; 11 Ottobre 2017. Documento Conclusivo: Approvato Dalla Commissione Sull'indagine Conoscitiva Sull'impatto Sul Mercato Del Lavoro Della Quarta Rivoluzione Industriale (Doc. XVII, N. 10).

<sup>2</sup> Senato della Repubblica - 11a Commissione Lavoro, previdenza sociale. Impatto Sul Mercato Del Lavoro Della Quarta Rivoluzione Industriale.

Il libro analizza la rivoluzione industriale 4.0, e quindi il digitale e le nuove sfide per le imprese al livello mondiale e le nuove competenze richieste dal mercato del lavoro.

L'indagine ha evidenziato come il mercato del lavoro stia andando incontro a profondi cambiamenti e come ciò renda necessario un processo di adattamento da parte delle organizzazioni. Dallo studio condotto sono emerse tematiche fondamentali per lo sviluppo di strategie aziendali efficaci, che mettono al centro le risorse e le loro competenze in un mondo fortemente caratterizzato dalla digitalizzazione e da continui sviluppi tecnologici. Diventa cruciale oggi capire in che modo gli individui si muovono all'interno di organizzazioni sempre più tecnologiche e soprattutto quali sono i requisiti necessari affinché le risorse possano interagire con i nuovi strumenti digitali.

L'analisi condotta ha messo in risalto come le cosiddette competenze "hard" non possano più essere considerate come unico driver nel processo di selezione di nuove risorse, evidenziando quindi l'importanza di integrare queste competenze con altre di tipo "soft". Diventano determinanti skill quali saper lavorare in team, avere capacità di problem solving e decision making.

Alla luce di ciò, emerge anche la necessità di adottare una profonda rivoluzione del sistema educativo attraverso una riqualificazione dei percorsi di studi universitari, al fine di garantire agli studenti una continua impiegabilità in un mercato del lavoro in evoluzione.

Per riassumere le tematiche emerse nelle interviste, data la varietà dei settori e delle aziende coinvolte, è utile indicare i principali trend emersi sia al livello risorse umane che di impresa.

Come abbiamo visto, una costante è sicuramente la necessità di modelli di leadership, mind-set e skill manageriali di impostazione digitale: le organizzazioni sono oggi sempre più orientate al cambiamento e ad un continuo miglioramento per cui ai manager è richiesta ad esempio la capacità di gestire, sviluppare e valutare le persone in modo nuovo.

Inoltre, di particolare stimolo potrebbe essere l'idea di creare piattaforme di condivisione di skill tra le aziende, e prima ancora all'interno delle organizzazioni stesse. Nello specifico, uno scambio di know-how tra i dipendenti possessori di best practice con il risultato di un'efficace fertilizzazione organizzativa oltre che di una crescente motivazione delle risorse.

Il tema della longevity e retention delle risorse appartenenti a due mondi professionali, quello dei millennial e quello più "agé" è un tema da gestire con grande delicatezza. Il mercato del lavoro non assorbe ridondanza manageriale, spesso queste persone non sono ricollocabili efficacemente all'interno dell'azienda non riuscendo ad impossessarsi delle competenze critiche innovative necessarie. È comprensibile pertanto che le risorse appartenenti alle generazioni precedenti vedano per esempio nell'automazione una minaccia; è altrettanto naturale che le nuove generazioni invece guardino allo sviluppo in chiave positiva, considerandone per lo più i benefici. Compito delle aziende è quello di ridurre il gap di competenze tra le generazioni attraverso processi di formazione delle risorse che permettano di riallocarle poi in modo più efficiente all'interno dell'azienda.

Non di ultimo conto, dal lavoro emerge l'importanza dei percorsi universitari umanistico-scientifici delle risorse che si stanno affacciando sul mondo del lavoro. Le lauree socio-umanistiche (Filosofia, Scienze Politiche, Psicologia, etc.) che oggi hanno un complicato placement all'interno delle aziende, potrebbero essere rivalutate per esempio in funzioni di Marketing quali-quantitativo cogliendo il trend della segmentazione dei diversi stakeholders (segnatamente clienti) che le aziende faranno sempre di più. Come più volte evidenziato, spesso si tratta di analisi di big-data e di conseguente customer engagement, basato su trend di tipo sociologico e psicologico, da analizzare anche quantitativamente. Il ruolo delle università del delineare un Piano di Studi integrato e calibrato in questa prospettiva rimane centrale.

Per concludere, è difficile dire se la digitalizzazione avrà nel complesso un impatto positivo o negativo sul lavoro delle risorse in azienda; quello che emerge, è sicuramente il bisogno di ripensamento delle competenze necessarie per farvi fronte ed una formazione adeguata degli individui affinché abbiano i requisiti non solo per affrontare il presente ed saper utilizzare le risorse digitali attuali, ma soprattutto per sapersi adattare in modo veloce e proficuo ai cambiamenti tecnologici futuri. Questo dimostra quanto le competenze cosiddette trasversali giochino un ruolo significativo prescindendo dal ruolo aziendale che si ricopre, ancora di più all'interno di organizzazioni in continuo mutamento.

L'Impresa e l'Università restano al centro del meccanismo di sviluppo e crescita. La instabilità degli skill nel medio-lungo periodo è il vero risultato di questo lavoro di interviste. La loro stabilizzazione, attraverso politiche attive di incontro tra domanda e offerta, con relative azioni di skill-up, è votale per mantenere equilibrio. Un progetto complessivo, che metta al servizio del Paese le competenze degli operatori privati e del sistema universitario, sarebbe quindi auspicabile.

### **3) Fonti documentali (v. allegato 2)**

## All. n. 1 alla Relazione sulla Consultazioni con il mondo delle professioni

### COMITATO DI INDIRIZZO DEL DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA DELLA LIBERA UNIVERSITA' INTERNAZIONALE DEGLI STUDI SOCIALI LUISS GUIDO CARLI AVVENUTA IN VIA TELEMATICA MAGGIO 2019

Il Comitato di indirizzo del Dipartimento di Economia e Finanza è stato istituito nel 2012 ed è stato modificato nel corso degli anni con l'aggiunta e sostituzione di alcuni membri.

#### Membri del Comitato di Indirizzo del Dipartimento di Economia e Finanza aggiornato a maggio 2019

Il Comitato di indirizzo del Dipartimento di Economia e Finanza ad oggi è così composto:

*Dott. Guido Bastianini, Sator Capital Limited*  
*Dott.ssa Paola Boromei, SNAM*  
*Dott. Marco Buti, European Commission*  
*Dott. Enrico Ciai, Deloitte & Touche Italy*  
*Dott. Carmine Di Noia, CONSOB*  
*Dott. Andrea Gavosto, Fondazione Agnelli*  
*Dott. Luigi Gubitosi, AD TIM*  
*Dott. Saverio Massi Benedetti, Groupama Asset Management SGR S.p.A*  
*Dott. Mauro Micillo, Banca IMI*  
*Dott. Pietro Modiano, Nomisma SEA*  
*Dott. Marco Morelli, Monte dei Paschi di Siena*  
*Dott. Giovanni Sabatini, ABI (Associazione Bancaria Italiana)*  
*Dott.ssa Laura Segni, Banca IMI*  
*Dott. Bruno Tassone, Studio legale Tassone*

In data 16 maggio 2019 il Direttore del Dipartimento ha inviato una mail a tutti i membri del Comitato di indirizzo al fine di porre alla loro attenzione eventuali proposte per l'Ordinamento Didattico Triennale in **Economics and Business** e gli ordinamenti didattici Magistrali in **Economia e Finanza e Corporate Finance**.

I rappresentanti del mondo del lavoro sono continuamente coinvolti nello studio ed elaborazione di nuove proposte nelle giornate di orientamento dei corsi di laurea magistrale rivolti agli studenti, attraverso in interventi e testimonianze in aula. Essi rappresentano un riferimento presente e costante.

Il ruolo del Comitato di indirizzo è di assoluta preminenza e l'obiettivo è quello di orientare le offerte formative al mondo del lavoro in particolare quelle relative ai corsi di Laurea Magistrale; al fine di valutare la corrispondenza tra l'offerta didattica, le competenze che vengono acquisite e la loro spendibilità sul mercato del lavoro.

Negli anni - grazie al contributo dei componenti del comitato di indirizzo - il Dipartimento di Economia e Finanza ha adottato una serie di accorgimenti al fine di migliorare il posizionamento nei ranking internazionali, innovare l'offerta formativa, potenziare il profilo internazionale, rafforzare il rapporto con le aziende e con Alumni per migliorare la reputation dell'Università.

Nello specifico sono state intraprese le seguenti azioni:

- Aumento dei precorsi obbligatori in e-learning per le materie quantitative, con test finale e relativa valutazione
- Rinnovo e potenziamento delle Licenze Bloomberg, Ecdl, Matlab, Adalta, Big data, Python
- Introduzione di nuove tecniche quantitative e informatiche
- Aumento della quota di insegnamenti che prevedono la codocenza tra componente accademica e manageriale/istituzionale con top professional

- Miglioramento dei contenuti di corsi, seminari, laboratori su tecniche quantitative quali Big data Lab; Lab of software application for finance and economics; Python; Introduction to excel and data computation; Stochastic processes; Rotman trading lab; Algorithmic trading; Bloomberg
- Creazione del progetto Breaking into Investment Banking che prevede un ciclo di incontri dedicato alla scoperta del mondo dell'Investment Banking organizzato dal Luiss Career Services. Sessanta minuti in cui bankers internazionali raccontano le loro esperienze, parlano o delle carriere e rispondono alle domande su assessment centre e i business case, sul colloquio: soft skills e hard skills
- Accreditemento CFA (Chartered Financial Analyst) al fine di sensibilizzare gli studenti avvicinandoli al tema dell'integrità etica correlata agli aspetti finanziari. L'obiettivo è consentire agli studenti di competere al meglio nel mercato del lavoro internazionale e per questa via l'attrazione di studenti dall'estero. L'iniziativa garantisce anche la possibilità di programmare eventi formativi, tra i quali rientreranno i primi seminari in programma sull'etica finanziaria: Ethical perspectives and standards in finance e Ethical Standards and Practices in Finance.
- Accreditemento BLOOMBERG; il Dipartimento come partner per il programma Bloomberg Experiential Learning. Possono entrare a far parte dell'Experiential Learning Partner Program le istituzioni accademiche che offrono ai propri studenti gli strumenti necessari per crearsi un curriculum innovativo e rigoroso
- Successo del percorso di eccellenza RoME; il programma svolto interamente in lingua inglese si è dimostrato un percorso didattico di eccellenza, così come eccellenti sono le performance degli studenti attualmente iscritti che hanno già avuto proposte in Università/Istituzioni: Kellogg Business School e Minnesota; Chicago; Minnesota; Cornell; Losanna e Stockholm School of Economics; EUI; Zurigo; Oliver Wyman

Inoltre per il 2019.2020 in collaborazione con il career services è nata l'idea di un progetto "Professional Development Syllabus" che prevedrà degli incontri obbligatori per corso di studio e anche per indirizzo tra studenti e consulenti/esperti del mercato del lavoro (si tratterà anche di incontri ristretti con circa 20-25 studenti) con l'obiettivo di:

- acquisire conoscenze del mercato del lavoro di riferimento
- rafforzare la consapevolezza degli studenti sul proprio profilo e sui possibili obiettivi professionali
- fornire agli studenti le competenze per la compilazione del cv e cover letter
- fornire agli studenti gli strumenti per fare application in modo efficace e migliorare la capacità di affrontare colloqui (individuali e di gruppo).

Gli ordinamenti Triennali e Magistrali (cfr. allegati n.1,2,3) non hanno subito variazioni rispetto a quelli dello scorso anno accademico 2018/2019. E' stato chiesto a ognuno membri del Comitato di dare un riscontro alle domande in calce, per raccogliere riflessioni e suggerimenti:

1. *"Tenuto conto della formazione maturabile attraverso gli insegnamenti previsti dal corso di laurea in oggetto, che tipo di ruolo potrebbe essere ricoperto come entry level da un laureato Luiss all'interno della sua struttura?"*
2. *"Ritiene che al momento manchi del tutto uno o più un insegnamento orientato all'acquisizione di specifiche conoscenze/ capacità richieste dagli attuali/ futuri job scope? Se si quali?"*
3. *"Quali sono i trend professionali che ritiene potranno influenzare maggiormente il Suo settore nei prossimi 5 anni?"*

4. "Quali sono i know how extra curricolari (soft skills) che devono avere i neolaureati?"

5. "Ha da suggerirci delle proposte di miglioramento del percorso formativo?"

Il **dott. Giovanni Sabatini** rivolge le sue considerazioni all'industria bancaria piuttosto che alla struttura che personalmente dirige (ABI). L'ampiezza dello scibile bancario e la complessità tecnica sottostante rende ancora importante un iniziale confronto tecnico e pratico con il mondo del lavoro per cui l'entry level sarà ragionevolmente nell'area professionale (impiegatizia). L'impegno profuso nell'arricchire il portafoglio formativo determinerà importanti prospettive nei percorsi di crescita dei laureati Luiss; le competenze accumulate determineranno un'accelerazione nella crescita professionale verso l'area manageriale in pochi anni.

Secondo il dott. Sabatini - sempre guardando alle esigenze del mondo bancario - le principali tendenze in atto e da valutare e che si incrociano con il settore da alcuni anni sono:

- un'accelerazione verso il Fintech (qui l'attenzione all'evoluzione della frontiera tecnologica deve essere affiancata all'attenzione per le regole che sovrintenderanno questa nuova rivoluzione)
- il nuovo assetto regolamentare per la gestione delle crisi e più in generale la continua evoluzione delle regole di vigilanza e controllo dei rischi (recenti Capital Requirement Directive e Regulation che saranno seguiti a breve dalle nuove regole c.d. di Basilea IV).

Consentire agli studenti di misurarsi con queste tematiche fornirà importanti risorse per le nuove esigenze che si stanno manifestando nel mondo del lavoro specificatamente nel settore bancario e finanziario.

Il dott. Sabatini ritiene adeguata alle future tendenze la scelta formativa su temi di analisi quantitativa che prelude a ruoli di risk manager sempre più ricercati in questo contesto; a tal proposito quindi suggerisce dei focus (eventualmente strutturati in un corso) sulle regole che governano tematiche di vigilanza nel nuovo contesto della Bank Union e delle sfide che il Fintech propone.

La tecnologia e gli skills di analisi quantitativa applicati non possono essere una conoscenza avulsa dai fondamentali tecnici del business, per cui restano importanti per un percorso professionale di soddisfazione delle solide competenze di tecnica bancaria.

Riguardo i *know how extracurricolari* che devono avere i neolaureati, la flessibilità, l'adattamento ai nuovi contesti, il problem solving, la resistenza allo stress, la motivazione e l'orientamento agli obiettivi rappresentano elementi in cui gli studenti Luiss si sono nel tempo sempre distinti.

**Il Prof. Saverio Massi Benedetti**, *Groupama Asset Management SGR S.p.A.*, fa presente che in una SGR dove lui è attualmente impegnato e che è prevalentemente focalizzata sulla gestione mobiliare, alcuni ruoli entry level potrebbero essere ricoperti:

- nell'ambito della gestione, come analisti junior o assistenti al portfolio manager per gli investimenti tradizionali o alternativi
- nell'ambito del dipartimento di client services la cui attività riguarda la preparazione del materiale informativo richiesto per la partecipazione ai bandi di assegnazione dei mandati, l'aggiornamento della reportistica e la gestione delle eventuali richieste dei clienti - prevalentemente istituzionali;
- nel risk management come junior risk manager

Il **Prof. Massi Benedetti** ritiene che sicuramente la tematica relativa alla tecnologia blockchain ed alle sue possibili applicazioni nell'ambito della finanza sia un insegnamento che al momento manca all'interno dell'offerta formativa e che nei prossimi anni lo sviluppo di questa tecnologia e le possibilità offerte dai cc.dd. "smart contracts" potrà portare ad una crescita molto significativa di questo importante nuovo settore del mondo fintech.

Di conseguenza, si creerebbero nuovi sbocchi occupazionali per coloro che avranno acquisito le conoscenze e le capacità richieste in questo ambito (soprattutto se in possesso di una formazione che li metta in grado di coniugarne gli specifici aspetti tecnologici, finanziari e normativi-regolamentari).

Il Dipartimento, anche sulla base degli input ricevuti lo scorso anno dai comitati di indirizzo, ha deciso di avviare un nuovo seminario in Blockchain/Fintech: "Quantitative analysis of crypto-currency market" al fine di fornire le conoscenze di base per la comprensione del mercato delle criptovalute. Il principale obiettivo del seminario è capire il funzionamento del mercato delle criptovalute attraverso metodi econometrici utili per lo studio di temi finanziari che sono collegati alle criptovalute. La prima parte del corso è finalizzata a capire cosa siano le criptovalute, come si scambiano, cos'è una blockchain chi sono gli attori che permettono il buon funzionamento di questo mercato. La seconda parte del corso presenta letteratura di frontiera di finanza e di econometria per lo studio di rendimenti di criptovalute.

I trend professionali che potranno influenzare maggiormente il settore in cui è ora impegnato il Prof. Massi Benedetti, potrebbero essere:

➤ **Gestione tradizionale**

Nell'ambito della gestione mobiliare tradizionale, si osserva il definitivo consolidamento della tendenza che ha portato ad attribuire un maggior peso alla gestione passiva ed un sempre minore peso alla gestione attiva. Su questi mercati pertanto, il ruolo del gestore inteso come colui che analizza e seleziona singoli investimenti nell'ambito di una determinata asset class ha ormai lasciato spazio ad una figura di gestore intesa come colui che deve invece saper creare un portafoglio ben diversificato utilizzando le diverse asset class presenti nel panorama della finanza globale. Di conseguenza, la figura del gestore nell'ambito degli investimenti tradizionali tenderà ad essere sempre meno una figura specializzata rispetto ad una singola asset class e sempre più quella di un professionista con una conoscenza allargata a diversi mercati ed in grado di valutare e combinare il profilo di rischio/rendimento delle diverse tipologie di asset class.

➤ **Gestioni alternative**

La riduzione dei rendimenti legati al mondo obbligazionario sta spingendo molti investitori istituzionali a ricercare rendimenti nell'ambito degli investimenti alternativi per i quali si prevede nei prossimi anni una forte crescita. Si osserva ad esempio un interesse sempre maggiore per gli investimenti nel private debt ed in generale un aumento significativo della richiesta per quanto riguarda le strategie alternative (private equity, infrastructure, real estate).

L'ambito delle asset class "private" prevede l'investimento in attività e strumenti finanziari non negoziati, caratterizzati da bassa liquidità, minore standardizzazione e disponibilità di informazioni. Qui, a differenza dall'ambito tradizionale, conserva ancora una grande importanza la gestione attiva e la specializzazione della figura professionale del gestore che deve essere in grado di valutare ed analizzare singolarmente i diversi investimenti.

➤ **Gli aspetti legati allo sviluppo del fintech**

L'utilizzo di nuove tecnologie nell'ambito della finanza diventa un aspetto sempre più rilevante e la capacità di unire conoscenze in ambito tecnologico a quelle di tipo economico-finanziario diventa di fondamentale importanza.

In merito alle soft skills che i neolaurati dovrebbero avere, il Prof. Massi Benedetti sottolinea che è richiesta molta capacità di adattarsi rapidamente, in tempi in cui diventa essenziale la capacità di ampliare ed aggiornare la propria formazione anche dopo la conclusione del programma di studio.

In merito alle proposte di miglioramento del percorso formativo, è quello di inserire un corso specifico riguardante gli investimenti alternativi (private equity, private debt, infrastructure e real estate).

**La dott.ssa Paola Boromei SNAM** condivide pienamente la struttura del corso di laurea e sostiene che sviluppi “potenzialmente papabili” per posizioni entry level si troverebbero nelle funzioni di: pianificazione e controllo, amministrazione, finanza, M&A, internal audit, corporate strategy, regolazione, organizzazione. In particolare, l’area della Regolazione, richiede una specifica conoscenza del settore dell’energia e delle utility, così come della normativa di riferimento.

Secondo la dott.ssa Boromei è sicuramente apprezzabile la conoscenza delle nuove tecnologie applicate al settore energy ed una forte capacità di collaborazione trasversale.

I trend che maggiormente influenzeranno il settore, in un orizzonte temporale da oggi ai prossimi 5 anni, sono relativi a:

- Cambiamenti climatici
- Scenari geopolitici e modelli di transizione energetica (decentralizzazione delle fonti, partnership multi settore, rapporto pubblico/privato, etc.)
- Innovazione e disruption nella produzione ed utilizzo dell’energia: sviluppo e management del mix di fonti di energia e sue applicazioni (centrali ibride, efficienza energetica, etc.)
- Responsabilità sociale e ambientale d’impresa (emissioni zero di CO2)
- Trasformazione digitale delle attività core di sviluppo e gestione infrastrutture: big data analysis, robotica, intelligenza artificiale.
- Sviluppo delle infrastrutture urbane e della mobilità sostenibile (via terra e via mare)
- Finanza sostenibile

A livello di education extra curriculare, per Snam gli aspetti premianti riguardano:

- Capacità analitiche e di sintesi
- Problem solving strategico
- Capacità relazionali e di networking interno/esterno
- Collaborazione interfunzionale
- Gestione del rapporto con la robotica e con tecnologie avanzate di tecnologie
- Capacità di influenza nel decision making
- Imprenditorialità
- Leadership safety mindset

Le proposte di miglioramento del percorso formativo potrebbero essere:

- Fornire conoscenze più approfondite degli strumenti finanziari utili alla gestione di progetti/attività in ambito energy;
- Delineare i business model emergenti;
- Approfondire la relazione tra aziende ed istituzioni, soprattutto in termini di ambiente regolatorio;
- Fornire dei trend evolutivi, con focus sulle opportunità fornite dalle energie rinnovabili in ottica di sostenibilità;
- Lifelong learning mindset

Il Prof. Manzocchi a seguito di contatti telefonici e incontri avuti con la **dott.ssa Laura Segni**, Banca IMI riporta quanto da lei evidenziato:

- necessità di includere nei programmi formativi una maggiore attenzione alla dimensione pubblica dell’economia
- riflettere su come integrare in un ciclo di insegnamenti già molto avanzato nelle materie matematiche e scientifiche, anche una più specifica formazione nell’ambito del diritto pubblico dell’economia comunitario e nazionale

Si rileva che il CdS Magistrale in Economia e Finanza, Indirizzo in banche e intermediari finanziari, ha tra gli esami obbligatori “Diritto dei mercati e degli intermediari finanziari corso progredito” (IUS 05), che risponde alle osservazioni proposte dai professional consultati quest’anno e lo scorso anno; gli indirizzi in inglese della medesima LM (Economics, Finance) hanno tra gli insegnamenti obbligatori Market law and regulation (IUS 05), che assolve ugualmente alla funzione di far conoscere agli studenti le regole e il funzionamento del mercato.

Il Prof. Manzocchi a seguito di contatti telefonici e incontri avuti **con il dott. Gavosto, Fondazione Agnelli** riporta quanto da lui evidenziato, ossia che il bachelor è maggiormente concentrato più su Economics che su Business pertanto chiede un’ integrazione dell’offerta inserendo corsi di programmazione degli oggetti tipo Rasperry Pi.

Si evidenzia che i corsi del LOFT integrano l’offerta formativa in quel senso, poiché prevedono un’area dedicata al **coding**, uno spazio riservato al **video editing** con green screen, video-camera e microfoni, un cinema Hi-Tech e un Open Space con stampanti 3D e vari kit Arduino, Rasperry, LEGO Mindstorms e Makeblock.



## **All. n. 2 alla Relazione sulle Consultazioni con il mondo delle professioni**

### **Dipartimento di Economia e Finanza - Consultazioni con le Organizzazioni Rappresentative della produzione di beni e dei servizi, delle professioni - Offerta formativa a.a. 2019/2020**

#### **CONSULTAZIONI FONTI DOCUMENTALI**

##### **Corso di Laurea Triennale in Economics and Business**

**La XIX Indagine AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei Laureati** è stata svolta su 620.000 laureati, il 90% dei laureati annui in Italia (triennale, magistrale e ciclo unico), ha preso in considerazione 74 atenei del consorzio (LUISS non è tra questi) ed è stata realizzata con interviste telefoniche più due indagini via web.

Si conferma la diffusa tendenza dei laureati di primo livello a proseguire la propria formazione scrivendosi ad un corso di laurea magistrale e ritardando l'accesso al mercato del lavoro.

Oltre la metà dei laureati di primo livello decide di proseguire la propria formazione iscrivendosi ad un corso di laurea magistrale. La principale motivazione alla base di tale scelta è legata ad aspetti di natura lavorativa e riguarda 59 laureati su cento (quota in calo di oltre 3 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione): 37 intendono migliorare le opportunità di trovare lavoro, 20 ritengono che la magistrale sia necessaria per trovare lavoro e altri 2 su cento dichiarano di essersi iscritti non avendo trovato alcun impiego.

Iscrivendosi ad un corso di secondo livello, il 72% degli intervistati (in calo di oltre 1 punto rispetto a quanto osservato nella precedente rilevazione) ha confermato la scelta dell'ateneo di conseguimento della laurea triennale.

Prendendo come riferimento solo coloro che decidono di immettersi direttamente sul mercato del lavoro, l'indagine rileva che gli esiti occupazionali ad un anno dal conseguimento del titolo risultano in lieve miglioramento rispetto alla precedente indagine e ciò riguarda tutti i principali indicatori: tasso di occupazione (che raggiunge il 68%), tasso di disoccupazione, retribuzioni ed efficacia della laurea nel lavoro svolto. Si deve comunque tener conto che tutti gli indicatori risultano complessivamente peggiorati se si estende il confronto ad un arco temporale più lungo.

A cinque anni dal titolo, l'87,9% dei laureati triennali del 2011 del gruppo economico-statistico dichiara di avere un lavoro (pag. 83).

Rispetto alla precedente rilevazione, a dodici mesi dal titolo il lavoro autonomo risulta, per entrambe le popolazioni in esame, in lieve diminuzione e riguarda il 14% dei laureati triennali e il 9% dei magistrali biennali, in aumento i contratti a tempo indeterminato (introduzione del job acts, leggi di Stabilità ed i decreti legislativi ad esse collegati.). Diverso il trend se si prende in considerazione il lungo periodo. Per quanto riguarda l'uso che i laureati fanno delle competenze acquisite durante gli studi, nonché la necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione, si rileva che per circa la metà dei laureati occupati a un anno il titolo risulta "molto efficace o efficace": 51% per i triennali e 48% per i magistrali biennali. Si tratta di valori tendenzialmente in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno (+1 punto

percentuale per entrambe le popolazioni). Anche in questo caso, è però vero che il miglioramento registrato negli ultimi anni non cancella le difficoltà incontrate a partire dalla crisi. col trascorrere del tempo migliorano le caratteristiche del lavoro svolto e, tra queste, anche l'efficacia del titolo. Il punteggio negli esami, calcolato tenendo conto della relativa distribuzione per ateneo, gruppo disciplinare e classe di laurea, risulta determinante nel favorire migliori opportunità occupazionali. Ma il rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti esercita un effetto ancor più positivo, perché in tal caso i laureati si pongono sul mercato del lavoro in più giovane età. È verosimile pertanto che abbiano prospettive e disponibilità, anche contrattuali, più "appetibili" agli occhi dei datori di lavoro. Le esperienze lavorative (in particolare di chi ha svolto attività continuative a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi, i cosiddetti lavoratori-studenti), così come alcune competenze maturate nel corso degli studi universitari, esercitano un effetto positivo in termini occupazionali. A parità di ogni altra condizione, infatti, le esperienze di lavoro, 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. Interessante notare come gli studenti che abbiano maturato un'esperienza internazionale (es. Erasmus) sono quelli più disponibili a cambiare ateneo a livello magistrale.

Le scelte formative post-laurea mostrano generalmente una buona coerenza con il percorso di primo livello concluso, poiché 3 laureati su quattro (quota stabile rispetto alla rilevazione del 2015) si sono orientati verso corsi di laurea magistrale da loro stessi ritenuti un "naturale" anche se la coerenza varia a seconda del gruppo disciplinare di provenienza.

Gli esiti occupazionali rilevano in ogni caso differenze territoriali rilevanti (pag.85) I dati, che considerano la ripartizione geografica di residenza del laureato indipendentemente dalla sede universitaria presso cui ha compiuto i propri studi, evidenziano un differenziale occupazionale di 20 punti percentuali (in calo di 2 punti percentuali rispetto a quanto rilevato nella precedente indagine): risulta infatti occupato il 69% dei residenti al Nord (era il 70% nell'anno passato) e il 49% al Sud (era il 47% appena un anno fa). In tale contesto i laureati residenti al Centro si collocano di fatto in una situazione intermedia: la quota di occupati (in aumento di quasi 3 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione) è pari al 61%. Tra uno e cinque anni dalla laurea, il divario Nord-Sud tende a diminuire, seppure di poco. Ad un anno dalla laurea i contratti di lavoro a tempo indeterminato caratterizzano il 29% degli occupati. Tra uno e tre anni aumenta considerevolmente la diffusione dei contratti a tempo indeterminato: a cinque anni dalla laurea i contratti a tempo indeterminato impegnano il 61% degli occupati, il 67,7% se ci si riferisce al solo gruppo economico-statistico (pag. 94).

L'indagine a cinque anni dal conseguimento del titolo consente di apprezzare meglio i percorsi di transizione dall'università al lavoro e permette generalmente di evidenziare una maggiore coerenza fra studi compiuti e attività lavorativa svolta. La prima evidenza empirica che emerge è che 85 occupati su cento lavorano, a cinque anni, nel settore dei servizi, 11 nell'industria e solo 1 su cento nell'agricoltura. (pag. 100). Ovviamente la distribuzione cambia a seconda del gruppo disciplinare di riferimento. Per quanto riguarda la retribuzione mensile, i laureati di primo livello 2011 occupati a cinque anni nel settore economico-statistico sono al terzo posto, dopo il gruppo scientifico ed ingegneria, con 1.427 € mensili. (pag. 103).

A cinque anni dalla laurea triennale, per il gruppo economico-statistico, il titolo di studi è considerato pienamente efficace rispetto all'attività lavorativa svolta dal 26,4% degli intervistati, abbastanza efficace dal 55,2%, per nulla efficace per il 18,5% (pag. 113).

**Dai dati ANS** si evince che, nel Lazio, si passa complessivamente da 1214 immatricolati a CdS triennali nella L-33 nel 2015-2016 a 1269 nel 2016/2017 per arrivare a 1386 nel 2017/2018.

Il Report annuale Popolazione studentesca Rilevazione del 2018 della LUISS mostra, negli anni tra il 2013 ed il 2017, un trend generale nettamente positivo sul numero degli iscritti che, per il DEF, passa da 551 nel 2013/2014 a 832 nel 2017/2018

**Rapporto Excelsior:** Previsione dei fabbisogni occupazionali in Italia a breve termine (2018-2022) Se lo scenario macroeconomico è caratterizzato da un parziale, lieve, miglioramento rispetto agli anni precedenti, il mercato del lavoro non ha del tutto assecondato l'andamento del PIL. Vi sono alcune variabili strutturali che stanno caratterizzando l'economia in senso lato e, più specificamente, il mercato del lavoro. Prima tra tutte, l'innovazione tecnologica che sta distruggendo posti di lavoro per creare di nuovi. Di conseguenza vengono chieste nuove skills, sia per i vecchi lavori che per quelli nuovi.

Il tema delle "New Skills for new jobs" rappresenta una priorità per la Commissione Europea che affronta la questione sotto 3 aspetti: la carenza delle competenze fondamentali, la mancanza di trasparenza nel sistema delle competenze, la difficoltà di anticipare nuove competenze richieste dal mercato. Il rapporto propone due scenari: uno base (benchmark) basato sulle previsioni Istat fino al 2019, uno positivo per gli anni dal 2020 al 2022 utilizzando le previsioni del FMI (includendo anche il contributo di OCSE che ha stimato come l'approvazione di tutte le riforme proposte dal governo porterebbe ad un incremento del PIL dello 0,7%).

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.

### **Corso di Laurea Magistrale in Economia e Finanza**

**La XIX Indagine AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei Laureati** è stata svolta su 620.000 laureati, il 90% dei laureati annui in Italia (triennale, magistrale e ciclo unico), ha preso in considerazione

74 atenei del consorzio (LUISS non è tra questi) ed è stata realizzata con interviste telefoniche più due indagini via web.

Malgrado le incertezze del mercato del lavoro italiano, si conferma un lieve aumento del tasso di occupazione rispetto a quanto rilevato lo scorso anno. Ciò è vero in particolare per i neo-laureati, ovvero per quanti si sono affacciati sul mercato del lavoro solo in tempi più recenti. Ma i segnali di miglioramento si osservano anche per altri indicatori, come la tipologia dell'attività lavorativa, le retribuzioni, nonché la coerenza tra titolo di studio conseguito e lavoro svolto.

Dopo la significativa contrazione intervenuta tra il 2008 e il 2013 (-16 punti per i triennali; -11 per i magistrali biennali), nell'ultimo triennio il tasso di occupazione, ad 1 anno dalla laurea, è aumentato di oltre 2 punti percentuali per i triennali e di 1 punto per i magistrali biennali.

A 3 anni dalla laurea il tasso di occupazione per i laureati nel 2013 raggiunge il 73% tra i magistrali biennali, un punto in più rispetto alla coorte precedente.

Il tasso di disoccupazione è diminuito tra il 2016 ed il 2015 e per la prima volta dopo anni si ha una diminuzione del tasso di disoccupazione rispetto all'indagine dell'anno precedente, ma comunque è fortemente aumentato se si prende in considerazione un arco temporale più lungo (l'indagine esamina gli anni dal 2008 al 2016).

Il punteggio negli esami, calcolato tenendo conto della relativa distribuzione per ateneo, gruppo disciplinare e classe di laurea, risulta determinante nel favorire migliori opportunità occupazionali. Ma il rispetto dei tempi previsti dagli ordinamenti esercita un effetto ancor più positivo, perché in tal caso i laureati si pongono sul mercato del lavoro in più giovane età. È verosimile pertanto che abbiano prospettive e disponibilità, anche contrattuali, più "appetibili" agli occhi dei datori di lavoro.

Le esperienze lavorative (in particolare di chi ha svolto attività continuative a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi, i cosiddetti lavoratori-studenti), così come alcune competenze maturate nel corso degli studi universitari, esercitano un effetto positivo in termini occupazionali. A parità di ogni altra condizione, infatti, le esperienze di lavoro, 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.

Rispetto alla precedente rilevazione, a dodici mesi dal titolo il lavoro autonomo risulta, per entrambe le popolazioni in esame, in lieve diminuzione e riguarda il 14% dei laureati triennali e il 9% dei magistrali biennali, in aumento i contratti a tempo indeterminato (introduzione del job acts, leggi di Stabilità ed i decreti legislativi ad esse collegati.). Diverso il trend se si prende in considerazione il lungo periodo. Per quanto riguarda l'uso che i laureati fanno delle competenze acquisite durante gli studi, nonché la necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione, si rileva che per circa la metà dei laureati occupati a un anno il titolo risulta "molto efficace o efficace": 51% per i triennali e 48% per i magistrali biennali. Si tratta di valori tendenzialmente in aumento rispetto a quanto rilevato lo scorso anno (+1 punto percentuale per entrambe le popolazioni). Anche in questo caso, è però vero che il miglioramento registrato negli ultimi anni non cancella le difficoltà incontrate a partire dalla crisi. col trascorrere del tempo migliorano le caratteristiche del lavoro svolto e, tra queste, anche l'efficacia del titolo. La percentuale occupazionale per il gruppo disciplinare economico-statistico dei laureati magistrali biennali 2011 intervistati a cinque anni è par all'86,9% (pag. 126) al terzo posto dopo il gruppo medico-sanitario ed ingegneristico. Mentre, rispetto alla tipologia contrattuale, i laureati 2011 del gruppo hanno

per il 65% contratti a tempo indeterminato ed il 18,2% ha un lavoro autonomo (i restanti sono divisi tra le altre tipologie di rapporti di lavoro) pag. 139.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, relativamente al gruppo economico-statistico si rileva un'alta percentuale di contratti di formazione che connotano in particolare i laureati in ingegneria e del gruppo economico-statistico (con percentuali rispettivamente pari a 20% e 25%) (pag. 137)

Le differenze Nord-Sud si confermano rilevanti anche tra i laureati magistrali biennali coinvolti nell'indagine: ad un anno dal titolo la disparità territoriale si traduce in una quota di occupati pari al 65% tra i residenti al Nord e al 47% tra coloro che risiedono nelle aree meridionali. In tale contesto i laureati residenti al Centro si collocano di fatto in una condizione intermedia: complessivamente, il 56% dei residenti nelle aree centrali si dichiara occupato ad un anno dalla laurea; il tasso di disoccupazione raggiunge, infine, il 18%. È interessante però rilevare che, con il passare del tempo dal conseguimento del titolo, il divario Nord-Sud tende a ridimensionarsi in relazione all'occupazione. Al contrario, a cinque anni dal conseguimento del titolo le differenze territoriali tra Nord e Sud del Paese risultano confermate: le attività autonome sono più diffuse nelle aree meridionali, mentre sono prevalenti nelle aree settentrionali i contratti a tempo indeterminato.

L'indagine a cinque anni dal conseguimento del titolo consente di apprezzare meglio i percorsi di transizione studi universitari/lavoro, mettendo in luce, generalmente, una maggiore coerenza fra studi compiuti e attività lavorativa svolta. La prima evidenza empirica che emerge è che tre quarti degli occupati lavorano nel settore dei servizi, 22 su cento nell'industria e solo un occupato su cento nell'agricoltura. Per i laureati del gruppo economico-statistico c'è un'elevata frammentazione rispetto al settore di occupazione (7 rami) (pag. 145)

Considerando i laureati magistrali biennali 2011 occupati a cinque anni, la retribuzione mensile netta per il gruppo disciplinare economico-statistico è di 1.515 . (pag. 149).

**Dai dati ANS** si evince che, nel Lazio, si passa complessivamente da 1114 iscritti al 1 anno a CdS magistrali nella LM-56 nel 2015-2016 a 1.132 nel 2016/2017 per arrivare a 1.198 nel 2017/2018.

**Il Report annuale Popolazione studentesca - Rilevazione del 2018 della LUISS** mostra, negli anni tra il 2013 ed il 2017, un trend generale nettamente positivo sul numero degli iscritti che, per il DEF, passa da 551 nel 2013/2014 a 832 nel 2017/2018

**Rapporto Excelsior:** Previsione dei fabbisogni occupazionali in Italia a breve termine (2018-2022) Se lo scenario macroeconomico è caratterizzato da un parziale, lieve, miglioramento rispetto agli anni precedenti, il mercato del lavoro non ha del tutto assecondato l'andamento del PIL. Vi sono alcune variabili strutturali che stanno caratterizzando l'economia in senso lato e, più specificamente, il mercato del lavoro. Prima tra tutte, l'innovazione tecnologica che sta distruggendo posti di lavoro per creare di nuovi. Di conseguenza vengono chieste nuove skills, sia per i vecchi lavori che per quelli nuovi.

Il tema delle "New Skills for new jobs" rappresenta una priorità per la Commissione Europea che affronta la questione sotto 3 aspetti: la carenza delle competenze fondamentali, la mancanza di trasparenza nel sistema delle competenze, la difficoltà di anticipare nuove competenze richieste dal mercato.

Il rapporto propone due scenari: uno base (benchmark) basato sulle previsioni Istat fino al 2019, uno positivo per gli anni dal 2020 al 2022 utilizzando le previsioni del FMI (incluso anche il contributo di OCSE che ha stimato come l'approvazione di tutte le riforme proposte dal governo porterebbe ad un incremento del PIL dello 0,7%).

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

### **CEFOP: Analisi della transizione Università - Lavoro delle laureate e dei laureati dell'università LUISS Guido Carli (2018)**

L'analisi della transizione università-lavoro rappresenta un obiettivo primario per chi cura l'Offerta Formativa di livello terziario. Per analizzare gli esiti lavorativi dei laureati 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. 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.

Le Comunicazioni Obbligatorie sono state introdotte nel nostro ordinamento dall'anno 2008 con una circolare che impone l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare gli eventi relativi ad assunzioni, cessazioni, proroghe e trasformazioni di contratti di lavoro dei dipendenti. In questa relazione 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. Le percentuali di abbinati su laureati sui 5 anni di osservazione sono 75% per i laureati magistrali dei Dipartimenti di Economia e Finanza e Impresa e Management; 63% per i laureati magistrali del Dipartimento di Scienze Politiche e 27% 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 gli 8.708 contratti la maggior parte (39%) è di tirocinio, contro il 18% dei contratti a tempo determinato e il 14% 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 2012). Tale analisi permette di misurare la "tenuta occupazionale" anno dopo anno in condizioni di ceteris paribus, cioè a parità di anno di laurea. Per la

magistrale in Economia e Finanza, per esempio, la coorte 2012 a 3 anni dal titolo ha una percentuale di abbinati pari al 57%, mentre la coorte 2013 arriva al 73% nonostante si aumentato il n. laureati (93 vs 69 del 2012). (Pag 8).

Mancano i dati a 3 anni dal titolo per le corti successive ma i dati ad 1 anno dal titolo confermano il trend positivo.

L'analisi delle tipologie di professioni svolte dai laureati abbinati LUISS sulla base della Classificazione delle professioni ISTAT CP2011 permette di comprendere più a fondo i fenomeni che oggi caratterizzano le esperienze di lavoro dipendente e parasubordinato dei soggetti che godono di un livello di istruzione elevato.

Viene inoltre valutata una coerenza di tipo formale che si esplica in termini di livello, dal momento in cui si stabilisce una relazione fra il livello del titolo di studio e il livello di qualifica professionale. Pertanto:

- coerenti con il titolo di studio "Laurea di secondo livello" i gruppi di professione 1 e 2, rispettivamente Legislatori, imprenditori e alta dirigenza e Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione;
- coerenti con il titolo di studio "Laurea di primo livello" il gruppo 3 delle Professioni tecniche.

Di conseguenza, i laureati magistrali che rientrano in una tipologia professionale facente parte dei gruppi 3, 4, 5, 6, 7 e 8 si trovano in una condizione di non coerenza con l'occupazione svolta, così come i laureati triennali collocati nelle posizioni 4, 5, 6, 7 e 8.

Dei 473 laureati magistrali del Dipartimento di Economia e Finanza nella LM "Economia e Finanza" circa il 75% rientra nella categoria di abbinati: 357 soggetti hanno, cioè, attivato almeno un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, secondo quanto risulta dall'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. I soggetti abbinati attivano un totale di contratti 766 post lauream (pag. 12). Il 38% rientra nella categoria dei tirocini, il 17% in quelli a tempo determinato o indeterminato, la quasi totalità rientra nella categoria dei contratti a termine.

Tipologia professione: Si osserva come più del 90% dei contratti e del 95% delle giornate di contratto rientri in tre delle 8 tipologie CP2011, ossia le Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, le Professioni tecniche e le Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. (pag. 12)

Tipologia attività economica dell'impresa (ATECO): Si osserva come la maggior parte dei contratti, delle giornate di contratto e delle giornate di contratto coerenti sia relativa alle attività produttive del Trasporto e magazzinaggio, Finanziare e assicurative e Immobiliari. (pag. 13)