

RELAZIONE SULLE CONSULTAZIONI CON IL MONDO DELLE PROFESSIONI

Offerta formativa 2019-2020

Dipartimento di Giurisprudenza

Le consultazioni si sono svolte secondo le seguenti direttrici:

1) Interviste ad esponenti del mondo del lavoro

Tra aprile e giugno de 2019 il Dipartimento ha intervistato diversi esponenti del mondo del lavoro anche in vista della progettazione di un nuovo corso di laurea magistrale in Law and Innovation all'interno del Dipartimento.

Se per sua natura il corso di laurea magistrale a ciclo unico non si presta a interventi strutturali, tuttavia, già dagli incontri avvenuti negli anni precedenti, è apparso evidente come, senza rinunciare alla tradizionale e solida preparazione giuridica, si possa e si debba intervenire sull'offerta formativa innovandola sia a livello di syllabus che di apertura internazionale e di strumenti metodologici.

La presentazione dell'offerta formativa del corso di laurea in Giurisprudenza è stata fatta intervistando alcuni membri del Comitato di Indirizzo -che, istituito nel 2012 e modificatosi nel corso del tempo, è attualmente in fase di ridefinizione- come Andrea Parrella, Group General Counsel del gruppo Leonardo-Finmeccanica, Elisabetta Scosceria Direttore Centrale General Counsel, Affari Societari e Compliance di Ferrovie dello Stato Italiane, Antonio Catricalà già Presidente dell'Autorità garante per la concorrenza, Francesco Spadafora, direttore degli Affari Legali e Societari di Rai Radiotelevisione Italiana, Enrico Giordano, Partner Studio Legale Chiomenti.

Inoltre, nelle more della progettazione del nuovo corso magistrale in Law and Innovation, ma con l'idea di presentare la globalità dell'offerta del Dipartimento, sono stati consultati i seguenti interlocutori:

Nominativo	Qualifica	Istituzione/Organismo
Giuseppe Tammaro	Chief Executive Officer	Global
Vincenzo Manes	Imprenditore e Presidente di Fondazione Italia Sociale	Fondazione Italia Sociale
Federico Merola	Amministratore Delegato	Arpinge
Enrico Salvatori	Presidente	Qualcomm EMEA
Fabio Iaione	Country Manager	Qualcomm Italy
Franco Patini	Membro dello Steering Committee	Confindustria Digitale
Marco Tulliani	Head of IT Risk Management and Cybersecurity/CISO	BNL Gruppo BNP Paribas
Claudia Ciccodicola	Responsabile Divisione Politiche del Personale	Banca d'Italia

Per l'accesso alle professioni legali "tradizionali" la laurea in Giurisprudenza rappresenta ancora la conditio sine qua non. Tuttavia, il mercato sembra saturo e quindi si impone una riflessione sulla necessità di far acquisire competenze ulteriori che diano agli studenti abilità aggiuntive, trasversali e transdisciplinari in grado di aprire la strada verso professionalità nuove.

È risultata anzitutto condivisa da tutti gli interpellati una valutazione pienamente positiva in ordine all'idoneità del Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Giurisprudenza a fornire agli studenti una preparazione adeguata e un valido metodo di approccio alle Scienze giuridiche, così da agevolare tanto i percorsi di formazione post-lauream quanto l'ingresso nel mondo del lavoro. Ciò sia quanto alle carriere per le quali è richiesto il superamento di una prova concorsuale (magistratura, notariato, pubblica amministrazione, etc.), sia quanto alle carriere di dirigenti e consulenti delle istituzioni internazionali e comunitarie, operatori delle organizzazioni non governative, giuristi d'impresa che possano essere inseriti nell'ambito di enti ed aziende, pubbliche e private, associazioni, etc. nonché giuristi in grado di

svolgere l'attività di libero professionista sia presso studi legali di varia grandezza che presso studi a respiro internazionale.

L'esito delle consultazioni ha evidenziato inoltre come sia necessario arricchire la formazione degli studenti offrendo nuove competenze, tra queste sicuramente le competenze digitali. Il tema delle competenze digitali non riguarda solo i professionisti digitali, ma tutti i lavoratori, essendo divenute un requisito essenziale, una sorta di "cassetta degli attrezzi" ormai necessaria in qualsiasi lavoro.

Come hanno sottolineato i nostri interlocutori, nel triennio 2018-2020 nel nostro Paese si creeranno almeno 300mila posti di lavoro solo per i professionisti digitali (esperti di IoT, cybersecurity manager, data scientist, cloud specialist, solo per citare alcuni dei più richiesti), il 50% dei quali è mediamente considerato dalle aziende di "difficile reperimento" perché l'offerta formativa non è in grado di preparare lavoratori con le competenze digitali richieste dal mercato. Le competenze digitali siano presenti in tutti i lavori, seppur con impatti differenti in funzione della professione. Secondo il rappresentante di Confindustria digitale "Le competenze digitali rappresentano la grande opportunità per rendere più competitive le aziende e per creare lavoro 4.0. Una sorta di assicurazione sul futuro dei giovani e dell'occupazione. Non è la tecnologia che crea disoccupazione, ma è la mancanza di educazione e formazione all'innovazione."

Naturalmente, nel caso degli studenti di Giurisprudenza si tratta di fornire quegli strumenti che saranno loro necessari per operare in un contesto tecnologico di cui sappiano comprenderne il linguaggio e le logiche connesse ed anticiparne le problematiche.

Pertanto, il Dipartimento ha deciso di offrire agli studenti di Giurisprudenza un percorso sull'innovazione digitale che li accompagna dal primo all'ultimo anno. I primi tre anni di corso gli studenti affronteranno i temi non solo legati all'informatica giuridica, ma anche al Linguaggio e logica delle macchine, Intelligenza artificiale e machine learning, reti neurali e robotica.

Durante il 4° e 5° anno verranno inoltre offerti dei laboratori di democrazia e amministrazione digitale, diritto civile e penale digitale, Law e ICT.

Inoltre, sempre durante gli ultimi due anni di corso, gli studenti potranno comporsi, attraverso la scelta di insegnamenti specifici (affini ed elettivi), un menù dedicato all'innovazione nel diritto.

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)

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 Camera¹ “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 Sociale² 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.

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

¹ 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).

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

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 "agéé" 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 e consultazioni con le rappresentanze studentesche (v. allegato 1)

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

FONTI DOCUMENTALI E CONSULTAZIONI CON LE RAPPRESENTANZE STUDENTESCHE

FONTI DOCUMENTALI

Il XIX Rapporto AlmaLaurea sulla Condizione occupazionale dei laureati,

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.

Anche l'indagine del 2016 conferma che i laureati magistrali a ciclo unico proseguono generalmente la propria formazione frequentando, in particolare, tirocini e praticantati o scuole di specializzazione, necessari all'avvio della libera professione.

Dal punto di vista delle opportunità occupazionali, dopo le forti difficoltà intervenute a seguito della crisi economica globale, nell'ultimo anno si registrano alcuni timidi segnali di miglioramento.

In particolare, rispetto alla precedente rilevazione il tasso di disoccupazione, a uno e tre anni dal titolo, risulta in diminuzione. Le retribuzioni reali, inoltre, figurano in aumento. Non si deve dimenticare che i laureati a ciclo unico presentano, fin dal primo anno successivo alla laurea, una forte corrispondenza tra lavoro svolto e studi compiuti: il titolo risulta "molto efficace o efficace" per il 73% degli occupati a 12 mesi.

Permane, invece, qualche difficoltà tra i laureati a cinque anni dal titolo, in particolare per quanto attiene le possibilità occupazionali: se è vero che si conferma un miglioramento delle retribuzioni reali, il tasso di disoccupazione risulta lievemente in aumento rispetto alla precedente rilevazione.

Ad un anno dalla laurea i laureati del gruppo giuridico presentano un tasso di occupazione molto contenuto (19%, +1 punto percentuale rispetto alla rilevazione del 2015), poiché il loro ingresso nel mercato del lavoro è tipicamente ritardato a causa dell'ulteriore formazione necessaria per accedere all'esercizio della professione. Infatti i laureati di questi gruppi disciplinari sono frequentemente impegnati in attività post-laurea quali praticantati (che coinvolgono, al momento dell'intervista, il 70% dei giuristi).

A cinque anni dalla laurea (laureati nel 2011) il 68,3% dei laureati appartenenti al gruppo giuridico, lavora e si colloca al penultimo posto nella graduatoria dei laureati a ciclo unico. Di questi, il 58,9% svolge lavoro autonomo mentre solo il 24,2% ha un rapporto a tempo indeterminato.

In termini occupazionali le differenze territoriali sono anche in questo caso a favore delle aree del Nord: la quota di occupati, pari al 43%, è decisamente più alta rispetto a quella rilevata tra i residenti al Sud (25%; il differenziale è di quasi 19 punti percentuali ed è stabile rispetto a quello della precedente rilevazione). Rispetto allo scorso anno si è registrato un aumento della quota di occupati sia al Nord (+2 punti), che al Sud (+3 punti). I laureati residenti al Centro si trovano di fatto in una posizione intermedia fra la condizione occupazionale dei laureati del Nord e quella dei laureati del Sud: la quota di occupati è pari infatti al 33%, +1 punto percentuale rispetto alla scorsa indagine. Tuttavia, il divario Nord-Sud è minore per il gruppo giuristi.

Le esperienze lavorative durante gli studi universitari costituiscono, in linea generale, una realtà praticamente residuale nella popolazione esaminata: la stragrande maggioranza dei laureati magistrali a ciclo unico (71% degli occupati) si è dedicata esclusivamente allo studio, iniziando a lavorare solo dopo l'ottenimento del titolo. Tuttavia, proprio con riferimento al gruppo giuridico si deve rilevare che ben il 39% degli occupati ha mantenuto lo stesso lavoro anche dopo la laurea. Bisogna però ricordare che la quota di laureati occupati è decisamente ridotta in questo gruppo disciplinare: l'insieme di quanti hanno mantenuto il medesimo impiego anche dopo la laurea è comunque costituita da persone di età più elevata, che tendenzialmente hanno già portato a termine una precedente esperienza universitaria.

A cinque anni dal titolo (laureati nel 2011) il 58,5% dei laureati in giurisprudenza a ciclo unico svolge lavoro autonomo, il 24,2% ha un lavoro a tempo indeterminato (la restante parte ha lavoro parasubordinato, non standard, contratti di formazione o altro).

Sempre a cinque anni dal conseguimento del titolo oltre 65 giuristi su cento sono occupati nell'ambito della consulenza legale, cui si aggiungono altri 8 occupati nella pubblica amministrazione e 7 che operano nel credito e assicurazioni.

La retribuzione mensile netta a cinque anni dal titolo è, per i laureati in giurisprudenza, pari a circa 1.217€, ponendosi in fondo alla graduatoria dei laureati a ciclo unico.

Dai **dati ANS** si evince che, nel Lazio, si passa complessivamente da 2.876 immatricolati al ciclo unico in Giurisprudenza nel 2015-2016 a 2.894 nel 2016/2017 per arrivare a 2.836 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 negativo nell'andamento delle iscrizioni, sia come numero iscritti totali che come iscritti al 1 anno, **seppur con qualche lieve e circoscritto miglioramento riferito al solo confronto tra 2016-2017 e 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

L'indagine LUISS sull'Inserimento professionale dei laureati (2018) indica che i laureati in Giurisprudenza occupati (lavorano, stage, praticantato) ad 1 anno dal titolo sono il 73,1% - nell'indagine 2017 erano 77,4- contro una media di Ateneo dell'80,4%.

Il 61,9% dei laureati in Giurisprudenza trova lavoro in area legale.

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 giurisprudenza, per esempio, la coorte 2012 a 3 anni dal titolo ha una percentuale di abbinati pari al 20%, mentre per la coorte 2013 la percentuale si abbassa al 19% (a fronte di un lieve aumento di laureati: 464 vs 473).

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

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 2.471 laureati magistrali del Dipartimento di Giurisprudenza nella LMCU “Giurisprudenza” circa il 27% rientra nella categoria di abbinati: 678 soggetti hanno, cioè, attivato almeno un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, secondo quanto risulta dall’Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. Si osservi come in questo caso più del 70% dei soggetti laureati non attivi alcun contratto di lavoro subordinato o parasubordinato; gli studenti laureati in Giurisprudenza sono comunemente portati a svolgere lavori che richiedono partita IVA e che dunque non rientrano all’interno dell’Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. I 678 abbinati attivano 1137 contratti post lauream.

Tipologia professione: più del 50% dei contratti attivati rientra nelle tipologie di contratto di tirocinio e a tempo determinato e, dunque, più in generale, nella tipologia di “contratto a termine”. I contratti a tempo indeterminato durano in media più di un anno)

Tipologia attività economica dell’impresa (ATECO): Per quanto riguarda la ripartizione dei contratti secondo la classificazione ATECO2007, gli studenti abbinati della LMCU in Giurisprudenza attivano il più ampio numero di contratti all’interno delle Attività finanziarie e assicurative, seguite da quelle relative all’ambito della Sanità e dell’assistenza sociale. In quest’ultimo caso, le giornate di lavoro coerenti con l’attività svolta sono pari a poco più di 5.000 sulle più di 26.000 giornate lavorate).

CONSULTAZIONI RAPPRESENTANZE STUDENTESCHE (COMMISSIONI PARITETICHE E ULTERIORI INCONTRI CON GLI STUDENTI)- SINTESI

Principali punti di attenzione rilevati dalle Commissioni paritetiche e dagli incontri con gli studenti:

-I questionari di valutazione della didattica hanno portato in evidenza una forte differenza nella media dei voti delle risposte da parte di studenti frequentanti e non frequentanti: i voti dei frequentanti sono generalmente nettamente superiori a quelli dati da non frequentanti.

Per tale ragione la Commissione ha ritenuto che il dato costituisca indubbiamente un elemento di cui tenere conto: si segnala una criticità in relazione alla circostanza che la qualifica di “frequentante” sia rimessa alla autodichiarazione dello studente. Ad esempio, la stessa potrebbe essere automaticamente attribuita dal sistema, mediante collegamento con il sistema di rilevazione delle presenze mediante APP, una volta entrato a regime;

Il Dipartimento ha deciso di adottare misure di monitoraggio efficace per la rilevazione delle presenze in aule che è partita, a campione, su alcuni corsi ma che dal prossimo anno dovrebbe essere estesa a tutte le classi.

-sia per i frequentanti che per i non frequentanti si suggerisce comunque di migliorare la comunicazione attraverso l’utilizzo delle apposite piattaforme online come luiss.learn

-la Commissione ha rilevato la necessità di potenziare le attività in ingresso ed in itinere per il recupero delle carenze.

Il Dipartimento, e l’Ateneo in generale, porteranno avanti lo sforzo intrapreso per il miglioramento delle conoscenze preliminari, anche mediante l’introduzione di precorsi e il potenziamento dell’attività didattica integrativa (es. tutorato didattico, corsi in Academic Gym).

-La Commissione ha sottolineato l’importanza di portare avanti lo sforzo già intrapreso dal CdS per inserire, all’interno degli insegnamenti, attività di tipo pratico (es. esercitazioni e simulazioni presso le nuove aule – tribunale e negoziazione – inaugurate presso la sede di Viale Pola).

- implementazione di attività integrative e di laboratorio, aumentando nel tempo il numero di corsi e attività, nonché variando l’offerta sul piano dei contenuti, così da assicurare a tutti gli studenti la possibilità di partecipare ad attività integrative di interesse, e che si inseriscano utilmente nel loro piano di studi e nella loro complessiva progettualità;

-pur a fronte di un giudizio largamente positivo alla luce di quanto sin qui detto, la Commissione ritiene opportuno suggerire al CdS di valutare un ricorso più ampio a prove intermedie di verifica dell’apprendimento.

-si suggerisce di valutare un più ampio ricorso, in sede di verifica dell’apprendimento, a prove scritte e/o comunque a carattere pratico, nonché, come già rilevato, la possibilità di introdurre un maggior numero di verifiche intermedie.

-l'analisi dei questionari sulla valutazione della didattica ha evidenziato i casi, pochi, ove si è rilevato un risultato non in linea con la media e su cui verrà sarà necessario operare dei cambiamenti di titolarità

-individuare affidabili meccanismi di rilevazione delle presenze, verificando le modalità che assicurino piena efficienza al vigente sistema di registrazione degli studenti in aula. I rappresentanti degli studenti sottolineano come potrebbero altresì essere funzionali ad assicurare un monitoraggio della presenza anche attività di laboratorio, simulazioni processuali, nonché prove intermedie.

Alla Commissione è stata sottoposta la nuova proposta del CdS Magistrale in Law and Economics of Innovation ed è stato espresso parere favorevole